

Université de Montréal

Jeunes et syndicalisme : une intégration réussie?
Analyse comparative de deux organisations syndicales du Québec

par

Marc-Antoine Durand-Allard

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)
en relations industrielles

Juillet 2014

© Marc-Antoine Durand-Allard, 2014

Université de Montréal
Faculté des Études Supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :
Jeunes et syndicalisme : une intégration réussie?
Analyse comparative de deux organisations syndicales du Québec

présenté par :
Marc-Antoine Durand-Allard

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Patrice Jalette, président-rapporteur
Mélanie Dufour-Poirier et Mélanie Laroche, codirectrices de recherche
Philippe Barré, membre du jury

Résumé

Cette recherche dresse un portrait de la situation de la relève syndicale au Québec et des tentatives des organisations syndicales pour stimuler la participation de leurs membres de moins de 30 ans. Elle brosse d'abord un aperçu des habitudes sociales, des valeurs et des caractéristiques en emploi des jeunes. Elle nuance et recadre ensuite la problématique des jeunes en ce qui concerne l'identité collective qu'ils partagent instinctivement et les modalités de socialisation à l'interne façonnant leur participation. Cette recherche remet en question la fenêtre de recrutement estimée où les jeunes seraient en mesure d'entâmer leur participation dans les structures syndicales. Au demeurant, elle décrit l'ampleur des innovations syndicales destinées à stimuler la participation des jeunes et démystifie le mandat de l'une d'elle, les comités jeunes, qui peuvent agir à la fois comme porte-parole de leur organisation, comme la voix des jeunes membres et comme pépinière de la relève syndicale.

Les données empiriques utilisées pour ce mémoire proviennent d'une vingtaine de groupes de discussion et de huit entretiens semi-dirigés (n=228), tenus dans deux organisations syndicales d'importance au Québec, disposant d'un comité jeunes et organisés par les chercheurs d'un projet de recherche plus vaste sur la participation syndicale des jeunes.

Nos résultats démontrent en premier lieu une identité collective construite autour de la précarité et des injustices perçues par les nouveaux travailleurs. L'âge ne serait pas significatif dans la construction de l'identité des jeunes qui semblent en phase de conquérir leur identité. En second lieu, le cadre strict de plusieurs modalités de socialisation avait un effet inhibiteur sur la participation, favorisait des relations d'échanges instrumentales et ne tenait pas compte de la sensibilité de cette nouvelle génération pour les interactions réciproques avec leurs représentants syndicaux. Nous avons aussi observé une utilisation limitée des nouvelles technologies, qui présentent des potentialités intéressantes en matière de transfert des connaissances de surcroît. Par ailleurs, nos résultats à l'égard de l'identité collective observée et de la durée du processus de socialisation soulèvent des questionnements sur la pertinence même des structures *jeunes* dans leurs paramètres actuels. Le parcours d'un jeune vers la militance syndicale apparaît plus tardif qu'escompté. Plus encore, la problématique *jeunes* met

en lumière les tensions intrinsèques au mouvement syndical quant à la libre négociation sociale des intérêts défendus et du consensus interne nécessaire à leur légitimité.

Mots-clés : jeunes, renouveau syndical, identité, socialisation, comité jeunes

Abstract

This research addresses the situation of Québec's trade unions' youth and the trade unions' attempts to stimulate the participation of those under 30 years old. It also helps to describe social habits, values and characteristics at work of young workers. Then it qualifies and reframes the youth issue in terms of their shared identity and the socialization mechanisms shaping their participation. This research brings into question the actual recruitment window when young members could start participating into their unions. Finally, it describes some trade unions' strategies to stimulate youth's participation and clarifies one of the, the youth committees, who not only have the mandate to act as the unions' spokesperson, but also as the youth's voice from the inside and as a school for the trade unions' next generation of members.

The chosen qualitative methodology comes from twenty focus groups and eight semi-structured interviews (n=228) held in two notorious trade unions in Québec which had youth committees and organized by the researchers of a larger research project on youth's participation.

Our results show a collective identity built around precariousness and perceived unfair treatments by the newest workers. We found that age was not a significant factor in building collective identity and young members were still battling to express their own collective identity. Besides, it shows how the rigid frame of many socialization mechanisms had inhibiting effects on participation, positionned members in an instrumental relationship with their trade union and did not take into account this generation's sensitivity for reciprocal interactions with their union representatives. We also observed weak engagement coming from trade unions towards new technologies, which seemed a great opportunity for knowledge transfer regarding the new generations of workers. In addition, our results about the observed collective identity and the actual duration of the socialization process bring into question the relevance of *youth* structures within their actual parameters. The journey of a young member towards union activism seemed to take more time than estimated. Moreover, the *youth* issue

highlights inherent tensions to the labour movement's social negotiation of the defended interests and the consensus needed for their legitimacy.

Keywords : youth, union renewal, identity, socialization, youth committee

Table des matières

RÉSUMÉ	i
ABSTRACT.....	iii
TABLE DES MATIÈRES.....	v
LISTE DES TABLEAUX.....	viii
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS	x
REMERCIEMENTS	xii

INTRODUCTION.....	13
LA PARTICIPATION SYNDICALE	14

CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE

ET THÉORIES DE L'IDENTITÉ ET DE LA SOCIALISATION.....	16
1.1 PORTRAIT DE LA GÉNÉRATION 2.0	16
1.2 LE RENOUVEAU SYNDICAL PAR LA PARTICIPATION DES JEUNES	20
1.3 DEUX THÈSES CONCURRENTES.....	24
1.3.1 Thèse exogène ou peu d'opportunité de participation pour les jeunes	24
1.3.2 Thèse endogène ou l'apathie des jeunes à l'égard du mouvement syndical	29
1.4 INNOVATIONS SYNDICALES POUR ENCOURAGER LA PARTICIPATION DES JEUNES MEMBRES.....	32
1.4.1 Lieux de participation exclusifs: les comités jeunes	34
1.4.2 Les types de syndicalisme	37
1.5 THÉORIES DE L'IDENTITÉ ET DE LA SOCIALISATION.....	41
1.5.1 Identité collective	42
1.5.2 Modalités de socialisation	46

CHAPITRE 2 : CADRE D'ANALYSE.....

2.1 QUESTIONS ET OBJECTIFS DE RECHERCHE	51
2.2 MODÈLE CONCEPTUEL	52
2.3 OPÉRATIONNALISATION DES VARIABLES	52
2.3.1 Identité collective: variable indépendante 1 (VI-1).....	52
2.3.2 Modalités de socialisation: variable indépendante 2 (VI-2).....	53

2.3.3 La participation syndicale: variable dépendante (VD).....	55
2.3.4 Type de syndicalisme: variable contextuelle (VC).....	55
2.3.5 Comité jeunes: variable modératrice (VM)	56
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	58
3.1 TYPE DE RECHERCHE	58
3.2 ÉTUDE DE CAS.....	59
3.3 CHOIX DES CAS	59
3.4 DESCRIPTION DES CAS	60
3.4.1 Organisation syndicale A (OSA).....	60
3.4.2 Présentation du comité jeunes de l'OSA (CJNA).....	60
3.4.3 Organisation syndicale B (OSB).....	61
3.4.4 Présentation du comité jeunes de l'OSB (CJNB).....	63
3.5 CALENDRIER DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE	65
3.6 STRATÉGIES D'ANALYSE.....	68
3.7 LIMITES MÉTHODOLOGIQUES	69
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	71
4.1 ORGANISATION SYNDICALE A (OSA).....	71
4.1.1 Types de syndicalisme (VC): un syndicat au service de ses membres	71
4.1.2 Comité jeunes (VM): des jeunes pour organiser des jeunes	74
4.1.3 Identité collective (VI-1): l'OSA, la voix des professionnels du secteur public.....	75
4.1.3.1 Nous, les jeunes professionnels du secteur public	75
4.1.3.2 Eux, les privilégiés	78
4.1.3.3 Des revendications claires, pour des gains tangibles.....	80
4.1.4 Modalités de socialisation (VI-2): La revitalisation par les interactions	83
4.1.4.1 Au-delà de l'assemblée générale	83
4.1.4.2 Le délégué syndical au départ du processus de socialisation	90
4.2 ORGANISATION SYNDICALE B (OSB)	92
4.2.1 Types de syndicalisme (VC): le syndicat des travailleurs.....	92
4.2.2 Comité jeunes (VM): des jeunes pour parler aux jeunes	94
4.2.3 Identité collective (VI-1): l'OSB, la voix de la classe moyenne.....	98
4.2.3.1 Nous, les jeunes travailleurs précaires	98
4.2.3.2 Eux, l'élite syndicale	100
4.2.3.3 Pour la fin des injustices en emploi.....	103
4.2.4 Modalités de socialisation (VI-2): la revitalisation par l'intégration	108
4.2.4.1 Ouvrir la porte aux jeunes.....	108

4.2.4.2 Une approche personnalisée	113
4.3 Synthèse de la présentation des résultats.....	118
CHAPITRE 5 : DISCUSSION ET CONCLUSION	123
5.1 À LA CONQUÊTE DE LEUR IDENTITÉ (VI-1)	123
5.2 DE L'IMPORTANCE DES PREMIÈRES INTERACTIONS (VI-2)	129
5.3 POUR UNE MISE À JOUR DE LA MISSION SYNDICALE (VC)	137
5.4 UNE STRUCTURE MARGINALE POUR L'INTÉGRATION DES JEUNES MEMBRES (VM).....	140
5.5 RÉFLEXIONS FINALES	145
5.5.1 Trajectoire possible de la participation syndicale	150
5.5.2 Implication de la recherche	152
5.5.3 Limite de la recherche	153
5.5.4 Pistes de recherche futures	154
BIBLIOGRAPHIE.....	155
ANNEXE 1.....	clxi
ANNEXE 2.....	clxiv
ANNEXE 3.....	clxvii

Liste des tableaux

Tableau 1 : Exemples d'innovations syndicales pour encourager la participation des jeunes.....	34
Tableau 2 : Opérationnalisation des variables indépendantes	54
Tableau 3 : Opérationnalisation de la variable dépendante	55
Tableau 4 : Caractéristiques de l'échantillonnage pour l'étude de cas.....	64
Tableau 5 : Calendrier des activités de recherches	67
Tableau 6 : Identité collective à l'OSA	82
Tableau 7 : Modalités de socialisation à l'OSA	91
Tableau 8 : Identité collective à l'OSB.....	107
Tableau 9 : Modalités de socialisation à l'OSB.....	117
Tableau 10 : Présentation synoptique des résultats pour nos deux variables indépendantes.....	120
Tableau 11 : Résumé synoptique des convergence(s) et divergence(s) entre nos deux variables indépendantes.....	135

Liste des figures

Figure 1 : Proportion des étudiants qui travaillent à temps plein et à temps partiel selon le groupe d'âge	16
Figure 2 : Variation de la contribution (en points de pourcentage) des secteurs d'activité au taux global de présence syndicale au Québec entre 2002 et 2011	21
Figure 3 : Répartition des employés permanents et temporaires selon le groupe d'âge	25
Figure 4 : Modèle conceptuel.....	52
Figure 5 : Modèle explicatif de la participation syndicale.....	152

Liste des abréviations

Comité jeunes national de l'Organisation syndicale A	CJNA
Comité jeunes national de l'Organisation syndicale B	CJNB
Commission des normes du travail	C.N.T.
Confédération des syndicaux nationaux	C.S.N.
Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec	F.I.Q.
Fédération étudiante collégiale du Québec	F.E.C.Q.
Fédération étudiante universitaire du Québec	F.E.U.Q.
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec	F.T.Q.
Loi sur les normes du travail	L.N.T.
Organisation syndicale A	OSA
Organisation syndicale B	OSB

La convention collective est l'instrument voulu pour
qu'il n'y ait plus, officiellement, efficacement,
consciemment, dangereusement,
d'histoire du prolétariat.
Pierre Vadeboncoeur (1963)

Remerciements

Je tiens à remercier tous ceux qui m'ont aidé dans la réalisation de ce mémoire. Je pense d'abord à mes deux codirectrices, Mélanie Dufour-Poirier et Mélanie Laroche, qui ont été d'une aide inestimable pour ces travaux de recherches. Je remercie également ma famille et mes proches qui m'ont soutenu ainsi que les collègues avec qui j'ai eu la chance d'échanger pendant mon parcours au deuxième cycle universitaire.

Je souhaite finalement souligner le soutien financier du Centre de recherche inter-universitaire sur la mondialisation et le travail et de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal qui m'a permis de consacrer le temps et les efforts essentiels à la réalisation de ce mémoire.

Introduction

Depuis plusieurs années déjà, les départs massifs à la retraite de toute une génération de travailleurs, les *baby-boomers*, sont anticipés. De la même manière, une nouvelle génération de travailleurs prendra la relève des nombreux emplois laissés vacants et occupera une plus grande part des effectifs syndicaux du Québec. Les *jeunes*¹, avec leur vision du monde et leurs valeurs, tiendront prochainement un rôle important sur le marché du travail québécois et dans les organisations syndicales québécoises, où ils composaient déjà plus de 20% des effectifs en 2005 (Noiseux, 2012). En dépit de cela, les 15-24 ans demeurent faiblement syndiqués d'un point de vue général. En 2013, ils n'occupaient que 9,9% de l'ensemble des emplois syndiqués alors qu'ils fournissaient la main d'œuvre dans 19,7% des emplois non-syndiqués au Québec (ISQ, 2013). Rejoindre les jeunes apparaît un enjeu contemporain pour les organisations syndicales québécoises, non seulement pour étendre la couverture syndicale aux jeunes non-syndiqués, mais aussi pour stimuler la participation de ceux qui se trouvent déjà à l'intérieur des structures syndicales, notre objet de recherche.

Les jeunes membres participeraient peu dans leurs organisations syndicales. Pour comprendre ce déficit de participation, deux thèses s'affrontent : l'une exogène et l'autre endogène. La première suggère que le déficit de participation des jeunes dans les structures syndicales s'expliquerait par des facteurs systémiques agissant comme barrière autant à la syndicalisation qu'à la participation. Les jeunes seraient très présents dans les petits commerces non syndiqués du secteur des biens et services où les opportunités de participer syndicalement semblent rares par exemple (Noiseux, 2012). La seconde propose quant à elle que les jeunes soient désintéressés de la question syndicale, vu leur méconnaissance du mouvement et un certain degré de rejet de ses pratiques (Bailey et al., 2010; Brown Johnson et Jarley, 2005). Si les jeunes sont critiques des stratégies et des pratiques adoptées par le mouvement syndical, alors quels facteurs, au plan syndical, peuvent s'avérer déterminants pour stimuler leur

¹ Les jeunes représentent généralement les 15 à 29 ans (Gouvernement du Québec, 2014). On traitera parfois des 18 à 34 ans (Mercure et al., 2012), alors que d'autres écrits créent deux groupes : les 22 ans et moins puis les 22 à 29 ans (Tailby et Pollert, 2011). Aux fins de cette recherche, les jeunes correspondent aux travailleurs de moins de 30 ans.

participation à l'interne? Les comités jeunes peuvent-ils contribuer à stimuler la participation des jeunes? Nous allons répondre à ces questions par la voie de cette recherche.

La participation syndicale

Les écrits récents sur la participation syndicale sont limités (Fullagar et al., 1994; Paquet, 2005; Tapia, 2013; Tetrick et al., 2007). La participation n'est que rarement étudiée en tant que telle dans les travaux récents. Celle-ci est surtout admise comme une conséquence de l'engagement envers le syndicat (*union commitment*). Nous souhaitons donc en faire l'objet d'étude de cette recherche.

Pour Klandermans (1986), on retrouve trois grands courants pour aborder la participation syndicale : la théorie de la frustration-agression (*frustration-aggression theory*), l'approche rationnelle coûts-bénéfices et la théorie interactionniste². Klandermans (2002) soutient que l'approche de la frustration-agression, où la participation individuelle est propulsée par une situation de frustration, ne susciterait qu'une participation ponctuelle, en réponse à une agression. En ce sens, la frustration ne permettrait pas de stimuler une participation durable. Quant à l'approche coûts-bénéfices, qui sous-entend les théories économiques classiques, elle repose sur la libre circulation de l'information, permettant de faire des choix économiquement rationnels. Or, les jeunes auraient rarement les connaissances et l'accès à suffisamment d'information pour faire ce choix (Cregan et Johnston, 1990; Gomez et al., 2002). La théorie interactionniste sera le courant privilégié pour nos travaux sur les jeunes. On y met l'emphase sur les influences sociales issues des interactions entre les individus et les groupes sociaux comme les éléments décisifs pour la participation. Suivant cette théorie, la participation serait stimulée par les interactions qui ont comme conséquences le développement de liens émotifs et de normes réciproques. L'approche interactionniste de la participation pourrait donc offrir les bases d'une participation durable en reposant sur la qualité des interactions entre les

² Klandermans (1986) nous enseigne que les travaux sur la participation tendent toujours vers l'une ou l'autre de ces trois approches théoriques. La première place l'insatisfaction comme élément déclencheur de la participation, la seconde propose une participation calculée selon les coûts et les gains possibles et la troisième met plutôt de l'avant le contexte social comme élément déclencheur de la participation.

membres et leur syndicat, plutôt que les frustrations ou les choix économiques, qui suggèrent des formes de participation plus utilitariste.

L'une des rares définitions de la participation syndicale se trouve dans les travaux de Paquet et Bergeron (1995). Ils proposent la définition suivante : « La participation syndicale est l'action pour un salarié de prendre part à des activités organisées ou offertes par un syndicat ou de s'acquitter de responsabilités syndicales » (p. 3). Cette définition rejoint les travaux de McShane (1986) et Tetrick et al. (2007) qui distinguent deux formes de participation : 1) la participation comme membre du syndicat (présence et vote); et 2) la participation comme militant syndical (administration), la seconde étant la forme de participation la plus active, elle requiert le plus d'engagement pour le salarié en question.

De plus, les travaux sur la participation syndicale devraient être en mesure de capter toutes les formes de participation émergentes ou non orthodoxes, au-delà des activités syndicales formelles (assemblée générale, négociation collective, etc.), qui ne seraient pas *de facto* attrayantes pour l'ensemble des membres (Tetrick et al., 2007). Les jeunes tendraient effectivement à être critiques des moyens d'action syndicale formels, puis à contourner ceux-ci de manière informelle, par les voies avec lesquelles ils sont familiers (Bailey et al., 2010; Brown Johnson et Jarley, 2005). Exprimer une opinion sur le syndicat entre collègues ou encore de se porter volontaire pour des tâches syndicales ponctuelles s'inscrirait comme autant de formes de participation syndicale. Nos travaux suggèrent ainsi que la participation doit s'observer en la limitant le moins possible à des formes prédéterminées.

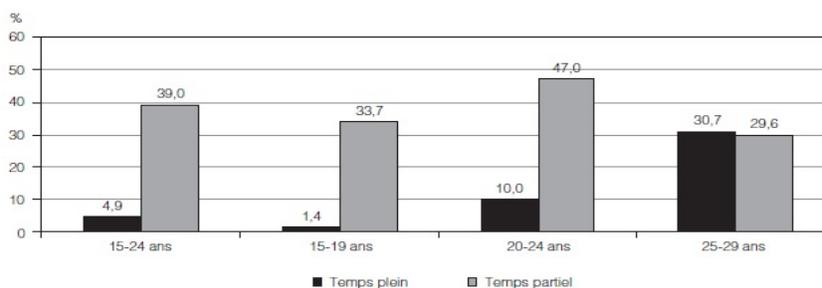
Chapitre 1 : Problématique et revue des écrits théoriques

1.1 Portrait de la Génération 2.0

Dans le cadre de sa politique jeunesse, le gouvernement du Québec a publié en 2014 le *Livre blanc de la jeunesse* qui dresse un portrait de la situation des jeunes dans la province. Cette publication circonscrit les jeunes aux 15 à 29 ans. Ces derniers composaient 18,9% de la population en 2012, soit 1,58 million de personnes. Cette proportion devrait toutefois chûter. On estime que la population québécoise comptera 16,1% de jeunes en 2030. Le chômage chez les jeunes est en baisse constante depuis 1996 pour passer de 15,9% à 11,3% en 2012. On remarque aussi une hausse significative du taux d'activités des jeunes : près de 8% pour la même période, qui se situe à 73,5%. Ils sont de plus en plus nombreux à occuper un emploi, et ce, à un âge toujours plus précoce. Au niveau de la scolarisation, la proportion des 25-34 ans diplômés au 1^{er} cycle universitaire est en hausse notable, passant de 11,4% en 1996 à 31,2% en 2012. Ces données démontrent la tendance actuelle des jeunes à occuper des emplois pendant leurs études, qui sont désormais plus longues.

L'économie du savoir ferait en sorte de reporter l'entrée dans la vie active. En conséquence, plusieurs jeunes occuperaient des emplois temporaires de façon ponctuelle pendant leurs études, sans réellement y accorder d'importance ou y voir un choix de carrière (Fenton et Dermott, 2006). Comme la figure 1 l'illustre, le travail à temps partiel est la norme chez les jeunes de 15 à 24 ans. On peut y observer la transition vers des emplois à temps plein, vers la fin des études, à partir de 20 ans et de façon plus importante, après 25 ans.

Figure 1 : Proportion des étudiants qui travaillent à temps plein et à temps partiel selon le groupe d'âge (ISQ, 2013)



Le *Livre blanc de la jeunesse* décrit ensuite les habitudes de communication des jeunes en relation avec les nouvelles technologies de l'information. Les résultats divisent les jeunes en deux groupes d'âge, d'abord les 16-24 ans, puis les 25-34 ans. Chez les premiers, on utilise la messagerie instantanée dans une proportion de 77,8% et les médias sociaux à hauteur de 88,5%. Chez les seconds, la messagerie instantanée s'amenuise à 70,7%, de même que les médias sociaux, à 82,6%. Dans la société en général, on estime que 55,1% des personnes utilisent la messagerie instantanée et 55,7% les médias sociaux. Il semble que les plus jeunes (16-24 ans) manifestent des habitudes sociales marquées par les nouvelles technologies de communications et d'information. La participation syndicale pourrait bénéficier de ce virage 2.0 (Firestein et King, 2010), en particulier pour la revitalisation des modes de socialisation syndicaux. Ces données suggèrent que les jeunes ne forment pas un bloc monolithique regroupant l'ensemble des 30 ans et moins, que l'étiquette *jeunes* est erronée. Les travaux qui sont sensibles à ces différences sont toutefois rares³.

Des écrits sur les valeurs et attitudes des jeunes envers le syndicalisme nous informent sur les particularités de cette génération. Les jeunes seraient plus individualistes que leurs aînés et présenteraient peu d'intérêts aux projets collectifs : cette thèse a cependant été réfutée à de nombreuses reprises (Gomez et al., 2002; Haynes et al., 2005; Peetz, 2010; Waddington et Kerr, 2002). En fait, sans adhérer pleinement aux valeurs individualistes, les jeunes, souvent précaires, développeraient des réflexes individualistes, de manière à survivre à la précarité en emploi qui affecte plusieurs d'entre eux (Kjellberg, 2011).

Les jeunes pourraient avoir un rapport au travail plus distancié que leurs prédécesseurs. Ce rapport au travail peut notamment s'analyser en trois thèmes, soit 1) la centralité; 2) la finalité du travail; 3) puis l'adhésion aux normes managériales (Mercure et al., 2012)⁴. Selon les

³ Tailby et Pollert (2011) divisaient plutôt les jeunes entre les moins de 22 ans et les 22 à 29 ans (*older young*). Le premier groupe étant une « page blanche » (*blank slate*) à l'égard des syndicats alors que le second serait favorable aux syndicats.

⁴ La *centralité* désigne l'importance accordée au travail dans la hiérarchie des valeurs, la *finalité*, le but et les aspirations au travail et l'*adhésion aux normes managériales* désigne l'engagement moral, les exigences de flexibilité et l'investissement personnel non-rémunéré (ou coûteux) en lien avec le travail (Mercure et al., 2012). Les jeunes étaient ici représentés par les 18-34 ans et les travailleurs âgés par les 35 ans et plus, sans précision sur le statut de syndiqué ou non.

résultats obtenus par ces travaux, on observerait peu de différences des valeurs au travail entre les 18-34 ans et les 35 ans et plus. Néanmoins, quelques variations sont à noter. Premièrement, au niveau de la centralité du travail vis-à-vis des autres valeurs, les résultats pour les deux groupes d'âge situent le travail « parmi les plus importantes » de toutes les valeurs. Le travail ne serait ni la valeur principale des travailleurs âgés, ni la valeur la moins importante pour les jeunes. Deuxièmement, la finalité du travail est d'abord la rémunération puis la réalisation personnelle par le travail, dans les deux groupes. La finalité se rapportant à « servir la société » faisait piètre figure en étant quatre fois moins populaire que la rémunération, dans les deux groupes d'âge. Troisièmement, les aspirations au travail et l'adhésion aux normes managériales présentent aussi peu de différences entre les groupes d'âge. Cependant, les aspirations à l'autonomie et à une charge de travail normale apparaissent nettement inférieures chez les jeunes. D'un point de vue général, les jeunes auraient des attentes plus basses que les travailleurs plus âgés sur leur droit à un emploi de qualité. Mercure et al. (2012) y voient le signe d'un réalisme désenchanté sur leur position précaire sur le marché de l'emploi. L'adhésion aux normes managériales suggère plus de soutien pour l'employeur que pour le travail *per se* par les travailleurs. Les jeunes adhèreraient dans une plus forte mesure aux normes managériales que leurs aînés, exception faite de leur disponibilité en dehors des heures de travail établies, qui apparaît inférieure chez les jeunes. Les jeunes travailleurs, comme les travailleurs âgés, semblent partager des valeurs assez proches malgré les différences d'âge.

La mobilité en emploi des jeunes pourrait permettre de les différencier du reste des travailleurs. En effet, les jeunes travailleurs privilégieraient les stratégies de sortie (*exit*) plutôt que les stratégies d'expression (*voice*), comme le syndicat, de manière à éviter les problèmes au travail (Gomez et al., 2002)⁵. Dans certains cas, les jeunes auraient tendance à tenter leur chance de manière informelle, directement avec la direction, pour corriger une problématique qui les touche (Tailby et Pollert, 2011), plutôt que d'utiliser les moyens formels offerts par les

⁵ Afin de préciser ce que nous entendons par les stratégies de sorties et d'expression qu'adoptent les jeunes, les travaux de Hirschman (1970) agissent à titre de référence. Ils définissent le *voice strategy* (stratégie d'expression) et le *exit strategy* (stratégie de sortie). La stratégie de sortie consiste à manifester son insatisfaction en quittant le syndicat, réduisant du coup les effectifs, ce qui devrait faire réagir l'autorité compétente, en l'occurrence, les leaders syndicaux. La stratégie d'expression, quant à elle, consiste à manifester son insatisfaction envers son syndicat en l'exprimant publiquement, de manière à être entendu de tous. Une stratégie d'expression efficace serait capable d'utiliser les canaux d'expression officiels de son groupe à son avantage (Sainsaulieu, 1987).

syndicats. Pour ces derniers, il semblerait plus logique de quitter un emploi difficile, plutôt que d'y rester et de tenter de corriger la situation avec l'aide de ses représentants syndicaux. La mobilité en emploi des jeunes serait moins contraignante dans les emplois de mauvaise qualité, d'une part. D'autre part, nombre d'entre eux en seraient encore à explorer les possibilités du marché du travail en naviguant d'un emploi à l'autre (Fenton et Dermott, 2006).

Au plan syndical, cette mobilité semble poser problème. Elle peut devenir un obstacle au partage d'une identité collective parmi un collectif de travailleurs instables et constamment renouvelés (Sainsaulieu, 1977). D'ailleurs, les jeunes feraient non seulement le saut entre plusieurs emplois, mais aussi entre le travail et les études (Tailby et Pollert, 2011). Ce caractère nomade pourrait cependant être attribuable à la flexibilité que les employeurs exigent de leurs nouveaux employés, lesquels sont souvent des jeunes. Afin d'obtenir cette flexibilité, le recours aux relations d'emplois non traditionnels gagnerait en popularité. À cet effet, la rupture du compromis fordistes semble d'autant plus évidente⁶ et elle aurait lieu à trois niveaux : 1) la déréglementation du marché; 2) l'assouplissement de la régulation du marché de l'emploi par l'État; 3) la flexibilisation de l'organisation du travail (Noiseux, 2012).

Sous ce troisième volet, des impératifs de flexibilité (quantitative et qualitative) seraient mis de l'avant pour apporter des modifications substantielles à l'organisation du travail. La nouvelle génération de travailleurs en sera une de précaires, une génération adaptable qui assistera à l'émergence d'un nouveau paradigme, le « capitalisme flexible » où le travail précaire serait inhérent à la gestion des ressources humaines (Bradley et Devadason, 2008). Au plan quantitatif, l'emploi doit s'adapter aux fluctuations du marché, autant au niveau du

⁶ Précisons simplement que le régime d'accumulation fordiste reposait sur l'équilibre entre production et consommation régulé par l'État-providence. De la même façon, le rapport salarial fordiste reposait sur l'augmentation relative du pouvoir d'achat des travailleurs en fonction de l'augmentation de leur productivité (Filion, 1996). Ce « modèle classique du travail salarié issu de la Révolution Industrielle » correspondant à une « relation de travail subordonnée de durée indéterminée pour le compte d'un même employeur et dans son entreprise » se fait de plus en plus rare (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Noiseux, 2012). Ces relations d'emplois classiques (stables et à longs termes) sont appelées à devenir marginales, en particulier chez les nouveaux travailleurs.

nombre, des horaires que des salaires (Ulysse, 2009)⁷. Au plan qualitatif, la flexibilité technico-organisationnelle, autrement dit la polyvalence des travailleurs, par la création d'équipes de travail autonomes par exemple, s'impose (Noiseux, 2012). Les formes d'organisation du travail désormais privilégiées par les gestionnaires accentueraient donc la polarisation des emplois dans une logique de *cœur-périphérie*, c'est-à-dire un nombre restreint d'emplois stables et une périphérie d'emplois précarisés, en expansion, souvent occupés par les jeunes (Jalette et Laroche, 2010). La précarité, intégrée à l'organisation du travail, toucherait particulièrement les nouveaux travailleurs, sans expérience : les jeunes (Castel, 2006; Simard et Boivin, 2012; Ulysse, 2009) et pourrait constituer un frein important à leur participation au sein des syndicats.

1.2 Le renouveau syndical par la participation des jeunes

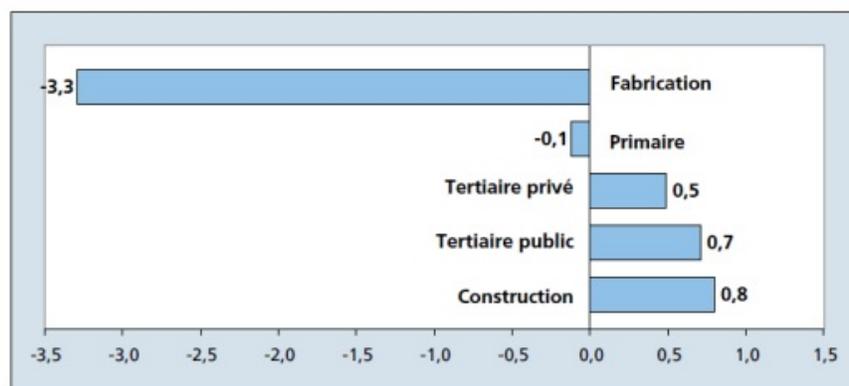
Susciter la participation syndicale des jeunes s'inscrirait de façon plus générale comme une stratégie parmi d'autres qui contribue au **renouveau syndical**. Bien que le taux de présence syndicale au Québec oscillait à 39,8% en 2013 (Labrosse, 2014), il importe de traiter ici de la situation du mouvement syndical contemporain. L'impossibilité de maintenir l'augmentation du niveau de vie des syndiqués de manière proportionnelle à l'augmentation fulgurante de la productivité au travail indiquerait le recul du syndicalisme (Rouillard, 2004). Dès le tournant des années 1980, l'écart entre la productivité des travailleurs et leurs salaires n'a cessé de s'accroître pour atteindre un différentiel désormais impossible à combler (MacDonald, 2013). Plus simplement encore, à partir de cette époque, la hausse des salaires n'a pas été en mesure de protéger les travailleurs de l'inflation et de maintenir leur pouvoir d'achat (Rouillard, 2004).

En outre, des changements importants dans la composition de l'économie québécoise ne feraient qu'accentuer le recul du syndicalisme. Les secteurs traditionnellement syndiqués occupent une part décroissante des emplois d'année en année. Dans le secteur secondaire de la

⁷ Les horaires non standards (ex. : soir, nuit, fractionnée, sur appel, irrégulier) touchaient un tiers des travailleurs en 2008, contre seulement un quart en 1999. Les jeunes âgés entre 16 et 24 ans, les travailleurs à temps partiel et les travailleurs du secteur des ventes et des services, entre autres, seraient les plus affectés par ces changements (Simard et Boivin, 2012).

fabrication, encore très syndiqué (36,8% de présence syndicale en 2013), la part relative des emplois de ce secteur chutait, occupant une proportion de 20,4% en 2002 pour ne compter que 13,6% des emplois en 2013 (Labrosse, 2014). Le marché du travail québécois, avec un secteur privé tertiaire en croissance, laisse derrière les syndicats, alors que les anciens bastions du syndicalisme, comme le secteur de la fabrication, sont en perte de vitesse. Suivant une logique cœur-périphérie, on observe un déplacement des emplois depuis les secteurs traditionnellement syndiqués vers des secteurs en expansion, là où la pénétration syndicale s'avère difficile et limitée (Noiseux, 2012).

Figure 2 : Variation de la contribution (en points de pourcentage) des secteurs d'activité au taux global de présence syndicale du Québec entre 2002 et 2011 (Labrosse, 2012)



La figure 2 ci-contre illustre la variation des secteurs d'activités au taux global de présence syndicale au Québec (Labrosse, 2012). On y observe que les secteurs de la fabrication et de l'industrie primaire, traditionnellement syndiqués, semblent en perte de vitesse : en réalité, ils ont contribué à réduire le taux de présence syndicale de 3,4%. L'apport des secteurs économiques en émergence est plus limité et ne compense pas pleinement les pertes des premiers secteurs. Les secteurs tertiaires et privés n'ont contribué qu'à hauteur de 1,2% à la croissance du taux global de présence syndicale pour la période, signe d'un ralentissement de la pénétration syndicale dans ces secteurs économiques. En comparaison, la proportion des emplois de ces secteurs avait gonflée de 2,7% entre 2004 et 2013, pour se situer à 55,1% de l'ensemble des emplois au Québec (Labrosse, 2014). Ces données nous indiquent que les emplois migrent vers les secteurs économiques les moins syndiqués. Il semblerait que la

syndicalisation de ces secteurs, des marchés de l'emploi périphérique deviennent un point de mire important pour le renouveau syndical.

Le **renouveau syndical** se veut une réponse à la restructuration du marché de l'emploi et de l'économie mondiale (Kumar et Schenk, 2006). La capacité d'adaptation et de représentation des syndicats serait rudement mise à l'épreuve avec les récents bouleversements de l'économie mondiale et l'expansion du travail non traditionnel (Dufour et Hege, 2010). Les écrits sur le renouveau syndical entraînent en contradiction avec le courant du « déclin » qui a caractérisé les années 1980. Tandis que la littérature du déclin cadrerait les théories syndicales autour des structures institutionnelles, de l'expansion « par tous les moyens possibles » de la couverture syndicale. Les écrits sur le renouveau cadrent plutôt le débat autour de l'identité syndicale, sa mission et son mandat dans la société contemporaine. L'importance de la qualité de la représentation syndicale remplace l'obsession quantitative pour plus de représentés (MacDonald, 2013). Les écrits sur le renouveau syndical ont maintenant évolué vers l'*empowerment* des membres (*rank-and-files*) et une réorientation des stratégies syndicales vers le syndicalisme dit de « mouvement social », dont nous traiterons plus tard (Camfield, 2007).

La conjoncture appelle désormais les syndicats à déployer des efforts considérables afin de relever le défi d'offrir des « services » adéquats et de mobiliser leurs membres⁸. Ces efforts correspondent au renouveau syndical, dont un aspect important consiste à dynamiser la participation syndicale à l'interne (Kumar et Schenk, 2006). Le renouveau syndical rejoint toutes ces stratégies déployées par les syndicats pour gonfler leur influence politique et leur pouvoir de négociation. De nouvelles stratégies d'action pourraient promouvoir la « vitalité institutionnelle » : innovation, mobilisation, communication, etc. (Behrens et al., 2004). Pour certains, le renouveau syndical passerait par l'éveil de la conscience des membres à l'importance de leur contribution au projet syndical collectif (Tapia, 2013). D'un côté, on parle alors d'une approche organisatrice (*organizing approach*) où le syndicat se définirait

⁸ Pour Ross (2008), les services syndicaux correspondent aux tâches normales d'administration de la convention collective et des relations de travail.

dans l'interdépendance des représentants syndicaux et des membres (Bailey et al., 2010). De l'autre, les pratiques d'organisation syndicale aspireraient à canaliser le sentiment d'appartenance des membres autour d'une identité collective et tendraient à faciliter la socialisation de ceux-ci. Dans la même veine, le syndicalisme de capital social (*social capital unionism*) ressort du discours sur le renouveau syndical : celui-ci reposerait alors sur la construction d'une communauté de travailleurs partageant des liens étroits entre eux. Le syndicat pourrait susciter une participation plus active en développant le sentiment de collectivité chez ses membres (Brown Johnson et Jarley, 2005; Kumar et Schenk, 2006). Les travailleurs *périphériques*, parfois surnommés les *non-organisés* (ex : femmes, immigrants et jeunes) correspondent à ces membres à mobiliser puisque la part relative des emplois qu'ils occupent s'accroît constamment, tandis que celle des travailleurs du noyau ouvrier (*core workers*) s'amenuise⁹. Les jeunes composeraient une part importante de ces travailleurs périphériques affairés dans les secteurs économiques peu syndiqués et en expansion : augmenter leur participation pourrait s'avérer une stratégie de renouveau syndical inévitable.

En filigrane, le renouveau syndical propose ainsi de se pencher sur le type de syndicalisme que les organisations syndicales souhaitent privilégier. Au plan organisationnel, le type de syndicalisme renvoie à des conceptions de la mission du syndicalisme et des objectifs à atteindre par l'organisation syndicale.

Des efforts de syndicalisation des travailleurs traditionnellement non syndiqués (ex. : femmes, immigrants et jeunes) s'inscrivent un type de syndicalisme dit d'organisation (*organizing*), d'où l'expression « *organizing the unorganized* » (Yates, 2004). Dans le même ordre d'idées, on retrouve désormais l'expression « *organizing the organized* » pour désigner les stratégies de mobilisation de ces mêmes groupes travailleurs (jeunes, femmes, immigrants), à l'intérieur des syndicats (Ross, 2008). Il semble donc que certains types de syndicalisme, comme celui d'organisation (*organizing*), offrent un contexte plus favorable que d'autres, comme le

⁹ Hyman (2002) identifie quatre types de travailleurs. 1) l'élite qualifiée; 2) le noyau ouvrier, caractérisé par l'homme blanc, permanent et syndiqué; 3) les travailleurs périphériques où l'on retrouve bon nombre de jeunes, de femmes et d'immigrants; 4) les travailleurs hors emploi. Les syndicats représentaient traditionnellement le noyau ouvrier en majorité.

syndicalisme de services (*servicing*), pour agir contre le déclin des lieux d'apprentissage syndicaux et stimuler la participation de certains groupes cibles, comme les jeunes (Ross, 2008; Vandaele, 2012).

Dans les écrits spécialisés comme ceux de Yates (2004), les jeunes sont souvent amalgamés aux femmes et aux immigrants, puisque ces trois groupes vivraient des problématiques similaires en emploi et subiraient les mêmes barrières à la syndicalisation et à la participation syndicale. Cependant, pour ces deux derniers groupes, il ne s'agit pas d'un attribut temporaire, comme la jeunesse peut l'être. Sachant cela, nos travaux de recherche porteront sur la problématique des jeunes syndiqués en particulier, non à ce trio indifférencié des non-organisés.

1.3 Deux thèses concurrentes

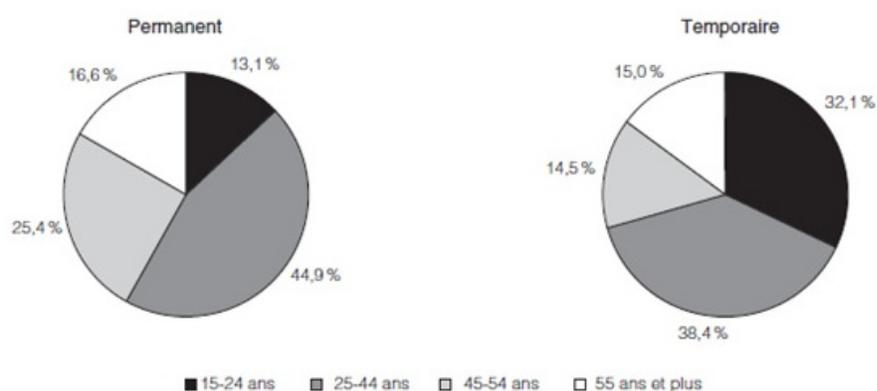
Comme nous l'avons souligné, les écrits sur les jeunes travailleurs peuvent être regroupés sous deux thèses. La première, la thèse exogène, suggère que la participation syndicale des jeunes serait limitée par les conditions du marché de l'emploi qui les maintiendrait en périphérie. Les jeunes auraient peu d'opportunités d'intégrer un syndicat, mais ne manifesteraient aucune opposition idéologique au mouvement syndical (Gomez et al., 2002; Waddington et Kerr, 2002). La seconde, la thèse endogène, défend plutôt l'idée d'une certaine apathie des jeunes pour le mouvement syndical. Le mouvement syndical serait ainsi en décalage avec leurs membres les plus jeunes, qui maintiendraient des attitudes passives à l'endroit de leur syndicat d'attache (Cregan et Johnston, 1990).

1.3.1 Thèse exogène ou peu d'opportunités de participation pour les jeunes

Suivant notre thèse exogène, des facteurs extérieurs au syndicalisme expliqueraient le déficit de participation des jeunes notamment la durée des études, les difficultés propres au début de la vie active, la précarité en emploi ou encore leur position sur le marché de l'emploi (Fenton et Dermott, 2006; Labrosse, 2012; Noiseux, 2012).

Il semblerait normal, *a priori*, de traverser une certaine période d'expérimentation et de mobilité en emploi en début de carrière. Toutefois, des auteurs sonnent l'alarme sur le prolongement de cette tendance qui peut rapidement prendre la forme d'une précarité prolongée en emploi (Castel, 2006)¹⁰. Cette situation semble maintenant s'étaler au-delà de la trentaine, contrairement à ce qui était observait auparavant (Bradley et Devadason, 2008). Les deux diagrammes circulaires suivants (figure 3) permettent de visualiser l'ampleur du travail temporaire chez les 15-24 ans et surtout chez les 25-44 ans (ISQ, 2013).

Figure 3 : Répartition des employés permanents et temporaires selon le groupe d'âge (ISQ, 2013)



Bien que la précarité semble un passage obligé dans la carrière professionnelle des travailleurs, elle serait inévitable et permanente pour le « précaire », les « *Working Pools* », une catégorie de travailleurs, dont l'activité économique ne garantirait plus un niveau de vie supérieur au seuil de pauvreté (Castel, 2006) : le précaire serait composé à très forte raison de jeunes, de femmes, de nouveaux immigrants et d'autochtones (Ulysse, 2009)¹¹. Une enquête

¹⁰ La précarité peut être comprise d'un point de vue objectif, c'est-à-dire le fait de posséder un contrat de travail pouvant être reconduit ou, d'un point de vue subjectif, à savoir l'incertitude d'être incapable de prévoir son avenir en emploi (Artus, 2011).

¹¹ Le U.S. Bureau of Labor Statistics brosse un portrait identique de la situation des travailleurs pauvres qui se définissent par un travailleur dont la rémunération après 27 semaines de travail ne lui permet pas de dépasser le seuil de pauvreté (*A Profile of the Working Poor*, 2013). Ressources humaines et Développement Social Canada propose la même définition, mais calcule la prestation de travail en heures (910 heures) (Fleury et Fortin, 2006). Les femmes, les immigrants et les jeunes sont les plus touchés, tout comme les travailleurs à temps partiel, de façon plus générale. En 2011, faute de données plus récentes, on comptait 4,2% de travailleurs pauvres chez les travailleurs à temps plein contre 14,4% pour les travailleurs à temps partiel aux États-Unis. Par rapport à

menée par le *U.S. Bureau of Labor Statistics* (2013) révélait que les jeunes de 20 à 24 ans sont doublement touchés par le phénomène des travailleurs pauvres avec une proportion de 14,0% contre seulement 7,2% chez les 35 à 40 ans.

De surcroît, certains auteurs nuancent ce postulat de la précarité en réaffirmant que, pour la majorité, les jeunes travailleurs occupent des emplois offrant une relative stabilité, mais qu'une minorité significative de jeunes, peu scolarisés et mal rémunérés, semble de plus en plus affectée par cette tendance (Fenton et Dermott, 2006). Ces derniers soutiennent qu'il n'y aurait pas de mouvement de flexibilité et d'insécurité généralisée sur le marché du travail. Cette étude britannique considère comme « stables » les jeunes de 20 à 34 ans ayant occupé quatre emplois ou moins. Les résultats démontrent que 61% des répondants correspondent à cette catégorie de jeunes stables en emploi, révélant ainsi que 39% des jeunes ont donc occupé cinq emplois ou plus pour la même période. Parmi ceux-ci, 20% rapportent avoir occupé plus de sept emplois, ce qui constitue une proportion non négligeable. Les auteurs ont noté que les travailleurs les plus enclins à la mobilité étaient mal rémunérés et peu qualifiés. Des travaux récents ont fait état de l'évolution de la qualité des emplois au Québec (Cloutier-Villeneuve, 2012). On y note que les emplois à qualité faible (temporaire, temps partiel, mauvaise rémunération) sont légèrement en baisse au profit d'emplois à qualité élevée (qualifications élevées et heures normales). Les jeunes de 15 à 24 ans occupent la majorité des emplois de faible qualité (61,9% de ces emplois en 2010), tandis que seulement 10,7% occupent un emploi à qualité élevée. Les 45-54 ans, par exemple, n'occupent que le quart (25,6%) des emplois à qualité faible contre près du tiers des emplois à qualité élevée (33,8%). D'ailleurs, il importe de noter que la mobilité serait plus accentuée au cours des quatre premières années de la vie active et se stabiliserait nettement entre la cinquième et la neuvième année de la vie active. Les travaux de Fenton et Dermott (2006) démontrent bien sûr que le postulat de la fragmentation des carrières n'est pas généralisé à l'ensemble des jeunes, mais que ce *pattern* de la mobilité est réel et d'une importance notable.

l'ensemble de la population active, les travailleurs pauvres aux États-Unis occupaient 7% des emplois, soit 10,4 millions de travailleurs pauvres (*A Profile of the Working Poor*, 2013).

Cette transition vers une vie professionnelle normale serait pourtant un moment crucial dans la carrière d'un individu. C'est à cette période de la vie que les attitudes et les préférences des travailleurs se cristalliseraient autour d'un idéal type d'emploi (Gomez et al., 2002). Il en serait tout aussi vrai pour l'attitude syndicale (Visser, 2002). Ce serait l'expérience syndicale et non l'âge en tant que tel, qui déterminerait l'attitude à l'endroit des syndicats (Haynes et al., 2005). Sans expérience, les jeunes demeureraient indifférents aux syndicats. Conséquemment, les jeunes qui ne deviendraient pas favorables au syndicalisme au courant des premières années de leur vie active auraient très peu de chance de le devenir ultérieurement (Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Visser, 2002). Les jeunes membres qui passeraient sous le radar des organisations syndicales ne deviendraient pas des militants ou des membres actifs, mais rejoindraient les rangs des membres passifs (Lowe et Rastin, 2000), que certains qualifient de passagers clandestins (*free riders*) (Cregan et Johnston, 1990)¹². De ce fait, les syndicats auraient intérêt à être très actifs dans l'organisation des jeunes, sitôt leur arrivée sur le marché de l'emploi, afin de bénéficier de cette « fenêtre de recrutement » (*recruitment window*) (Bailey et al., 2010). Les quatre années suivant la fin des études secondaires correspondraient à cette période décisive où les jeunes expérimentent différents milieux de travail tout en s'instruisant davantage (Lowe et Rastin, 2000). Ces auteurs suggèrent même que le processus de socialisation déterminant les attitudes des futurs travailleurs s'amorcerait au cours de l'adolescence. Il se pourrait donc que la « fenêtre de recrutement » des jeunes s'ouvre et se referme, encore plus tôt qu'estimé.

Les travaux de Budd (2010) démontrent que 50% des répondants, syndiqués et âgés de quarante ans, étaient syndiqués avant 23 ans et 75% l'étaient avant 27 ans. Ici, l'expérience syndicale signifie non seulement l'accès à la syndicalisation, mais sous-entend une certaine participation de la part des membres au syndicat. La surreprésentation des jeunes, par choix ou

¹² Le contexte québécois de relations industrielles fait en sorte que les cotisations syndicales sont prélevées automatiquement en échange d'une juste représentation de tous les salariés d'un syndicat local. Les articles 21 et 47 du *Code du travail* garantissent ces droits.

non, dans certains types d'emplois, en périphérie du marché du travail traditionnel, précaires et atypiques, diminuerait leur potentiel de syndicalisation (Noiseux, 2012)¹³.

Nous l'avons mentionné, les jeunes en emploi, vulnérables et peu expérimentés, sembleraient considérer leur emploi comme transitoire (Bailey et al., 2010; Fenton et Dermott, 2006). Les emplois où l'on retrouve massivement les jeunes offriraient une intégration très superficielle à l'entreprise (c.-à-d. peu de formation et de participation) (Artus, 2011). Le roulement en emploi, qui ne serait pas étranger à la précarité, serait dévastateur à l'égard des opportunités de se syndiquer (Waddington et Kerr, 2002).

Aussi, on retrouverait une plus forte proportion de jeunes dans les petites entreprises du secteur privé où la résistance patronale à la syndicalisation serait le principal obstacle pour les syndicats (Waddington et Kerr, 2002). Syndiquer les commerces du secteur privé commanderait des investissements humains et financiers considérables que peu d'organisations syndicales peuvent aisément, ou souhaitent, mobiliser (Vandaele, 2012; Waddington et Kerr, 2002). En effet, on observe depuis longtemps une vive résistance à la syndicalisation dans le secteur privé où on n'hésiterait pas à utiliser toutes les tactiques de blocage syndical envisageables, alors qu'on accepterait tacitement la syndicalisation dans le secteur public (Bronfenbrenner et Juravich, 1994; Bronfenbrenner, 2009). Cette ferme opposition du secteur privé serait liée aux coûts engendrés par la syndicalisation qui seraient plus difficilement transférables aux consommateurs dans ce secteur plus compétitif que le secteur public (Visser, 2002; Waddington et Kerr, 2002). Selon Vandaele (2012), le recul du syndicalisme serait étroitement lié à un fort taux d'échec des campagnes de syndicalisation causé par la résistance patronale. Certains postulent même que les employeurs des petits commerces privés cibleraient directement les jeunes puisqu'ils seraient moins enclins à se tourner vers la syndicalisation (Haynes et al., 2005).

¹³ Le travail atypique, ou non traditionnel, peut prendre la forme de « travail à temps partiel, de travail à durée déterminée, de travail temporaire, de travail occasionnel, de travail sur appel parfois accompagné d'une [obligation stricte], de travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou de travail indépendant ou autonome» (Bernier et al., 2003).

La résistance patronale à la syndicalisation ou le ralentissement de la pénétration syndicale dans les secteurs où se trouvent les jeunes (Bronfenbrenner, 2009; Labrosse, 2012), expliquerait largement le déficit de participation de ces derniers, sans toutefois offrir des perspectives pour stimuler la participation des jeunes à l'intérieur des syndicats. Cette thèse ne semble pas fournir d'outils aux syndicats pour s'attaquer au problème du désintérêt des jeunes syndiqués dans leurs rangs. La *main invisible du marché* semblerait la seule coupable de la perte de vitesse du syndicalisme, mais ne constitue pas un objet auquel les organisations syndicales puissent s'attaquer de l'intérieur (Badigannavar et Kelly, 2005).

1.3.2 Thèse endogène ou l'apathie des jeunes à l'égard du mouvement syndical

Cette thèse propose plutôt d'observer le déficit de participation des jeunes comme une conséquence d'un rejet des pratiques syndicales et des stratégies de communication, une méconnaissance du syndicalisme et le résultat de premiers contacts peu stimulants avec le syndicat d'attache.

Les jeunes, comme les moins jeunes, choisiraient de participer à leur syndicat pour des motifs collectifs et individuels à la fois, selon la nature et l'importance des enjeux (Peetz, 2010). L'éventualité d'obtenir des gains par l'action syndicale stimulerait le désir d'y prendre part (Klandermans, 1986). Les jeunes seraient désengagés des formes de participation collective traditionnelle. Pensons aux faibles taux de participation aux élections provinciales de 2013 par exemple (36,2 % pour les 18 à 24 ans et 41,8 % pour les 25 à 34 ans.) pourtant tenues à la suite des « Événements du printemps 2012 » (Gouvernement du Québec, 2014).

Or, il importe de noter ici que les jeunes pourraient participer à la politique d'une manière différente des générations qui les ont précédées¹⁴. Mackinnon et al. (2007) soutiennent que l'obsession des gouvernements pour stimuler la participation électorale des jeunes serait

¹⁴ Bien que le vote aux élections soit nettement plus populaire chez les 45 ans et plus, les jeunes semblent adopter des habitudes de participation politique différentes de leurs aînés. La recherche d'informations sur des questions politiques, de façon personnelle, et la participation à des marches ou manifestations était beaucoup plus populaire chez les 15 à 29 ans que chez les 30 ans et plus par exemple (Milan, 2005). Cette observation nous oblige à être attentifs aux modes de participation non-orthodoxe des jeunes.

contre-productive. Les travaux de recherches devraient plutôt permettre d'observer les nouvelles formes de participation politique, où les jeunes seraient déjà actifs à l'heure actuelle. L'aliénation des jeunes au système politique aurait plus à voir avec leur rejet des modes de participation traditionnels, plutôt que l'apathie de ceux-ci à l'égard de la politique (Sloam, 2007)¹⁵. Autrement dit, les jeunes ne seraient pas déconnectés de la politique : les institutions, la culture politique et ses pratiques, par contre, le seraient (Mackinnon et al., 2013).

Au plan syndical, le déficit de participation des jeunes est difficile à comprendre. Comme observés plus tôt, ni les valeurs à l'égard du travail, ni l'individualisme ne distinguent les jeunes des autres catégories. Il en va de même pour l'antisindicalisme qui leur est parfois attribué. Les écrits sont nombreux pour contredire ces thèses (Gomez et al., 2002; Tailby et Pollert, 2011; Waddington et Kerr, 2002).

La participation marginale des jeunes dans les syndicats serait ainsi davantage le fruit de facteurs endogènes à la relation des jeunes à l'égard de leur syndicat : le déficit de participation des jeunes syndiqués s'expliquerait par une apathie générale de ceux-ci envers le mouvement syndical et ses pratiques (Brown Johnson et Jarley, 2005). Les jeunes travailleurs mettraient de l'avant de nouvelles revendications face auxquelles les syndicats seraient appelés à réagir. L'utilisation des technologies par les syndicats ne serait pas à la hauteur des attentes des jeunes militants (Bailey et al., 2009). Cette nouvelle génération de travailleurs aurait, entre autres, des revendications particulières en termes de communication et d'expression (Haynes et al., 2005). Prenons, entre autres, à l'utilisation massive de la messagerie instantanée et des réseaux sociaux dont nous avons fait état (Gouvernement du Québec, 2014). Ils perturberaient donc les pratiques de leur syndicat en se montrant très critiques de leur *modus operandi* traditionnels (Brown Johnson et Jarley, 2005; Hyman, 1994).

Pourtant, les jeunes travailleurs seraient plus enclins à rejoindre un syndicat que leurs homologues plus âgés, en dépit du manque d'opportunités de le faire pour les raisons

¹⁵ L'aliénation signifie l'impuissance de choisir sa destinée, l'absurdité de poser des actions symboliques, l'oubli des normes sociales, l'utilisation de l'homme comme d'une ressource et la distanciation du vécu réel des valeurs sociales traditionnelles (Seeman, 1959).

évoquées précédemment (Bailey et al., 2009; Gomez et al., 2002). Tailby et Pollert (2011), en interrogeant des jeunes, ont reçu une réponse négative dans 73% des cas à l'affirmation : « En général, je m'oppose aux syndicats ». Les jeunes auraient cependant une vision très abstraite de ce qu'est réellement un syndicat, un constat appuyant la thèse de la « page blanche » (*blank slate*) sur l'attitude syndicale des jeunes et, à plus forte raison, des moins de 22 ans (Tailby et Pollert, 2011) ou encore un haut niveau de neutralité à l'égard de la question syndicale (Lowe et Rastin, 2000). En fait, les attitudes et les préférences des jeunes seraient encore « malléables » pendant ces premières années de vie professionnelle active (Gomez et al., 2002; Haynes et al., 2005).

Les jeunes ne s'opposeraient donc pas d'emblée aux syndicats, mais n'y verraient pas un outil essentiel pour assurer une représentation de leurs intérêts. Il ressort de ce dernier constat un manque de connaissances du monde du travail, probablement en lien avec la courte expérience dont ils disposent (Brown Johnson et Jarley, 2005). Suivant le passage des années en emploi, on observerait une diminution de la confiance envers l'employeur (Tailby et Pollert, 2011) et un rapprochement potentiel au syndicat. De même, on observerait peu de transferts de connaissances au sein des syndicats entre les générations de syndiqués (Laroche et Dufour-Poirier, 2013). L'éducation et la formation syndicales dispensées aux membres auraient un effet déclencheur sur la participation de ceux-ci, en facilitant l'accès à de l'information privilégiée et des fonctions syndicales (Gomez et al., 2002). En général, les connaissances des jeunes sur les syndicats seraient minimales, voire inexistantes (Bailey et al., 2010; Tailby et Pollert, 2011)

De la même manière, le projet syndical ne serait pas critiqué en tant que tel, mais on questionnerait autant la manière dont il est porté, que le langage, l'esthétique visuel, les moyens privilégiés ou ses porte-paroles (Bailet et al., 2010; Vandaele, 2013). Autrement dit, rejoindre les jeunes travailleurs impliquerait de « traduire » davantage le projet syndical, de manière à le rendre plus intelligible pour ces derniers. La représentation syndicale pourrait donc être un élément expliquant ces critiques. Des travaux notent que les jeunes caricaturent les syndicats comme étant un groupe d'hommes, d'âge moyen, en décalage avec les réalités de leurs membres (Waddington et Kerr, 2002). Plus d'interactions entre les membres

permettraient de dissiper ce sentiment d'être représenté par une autre génération de travailleurs (Laroche et Dufour-Poirier, 2013). D'ailleurs, une part importante des interactions entre le syndicat et les jeunes seraient en dissonance avec les attentes des membres (Bailey et al., 2009). Ce constat semble s'étendre à beaucoup de pratiques syndicales actuelles (Lévesque et al., 2005). Des écrits sur les femmes et le syndicalisme avaient montré l'effet rebutant sur celle-ci de l'attitude paternaliste des officiers syndicaux à leur égard. Les mêmes constats sur ces attitudes refont maintenant surface dans les écrits sur les jeunes (Vandaele, 2013).

Ces éléments intrinsèques présentent un éventail d'idées pour s'attaquer à la problématique de la participation des jeunes à l'intérieur des syndicats. Ils opèrent un *cadrage* de l'action syndicale par rapport aux jeunes, pour agir sur les facteurs endogènes, propres à la relation des jeunes avec le travail et le syndicalisme¹⁶. Il s'agirait d'un mécanisme central dans le processus identitaire d'inclusion et d'exclusion permettant l'action collective (Benford et Snow, 2000). Certains écrits mettent d'ailleurs de l'avant que les jeunes souhaiteraient obtenir un pouvoir décisionnel et que les tribunes qu'on leur confère aient un rôle allant au-delà de la consultation sporadique, voire symbolique (Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Vandaele, 2013). Les jeunes, qui ne s'opposeraient pas au syndicalisme, auraient peu d'opportunités d'y participer activement ou de jouer un rôle influent dans leur syndicat (Gomez et al., 2002; Waddington et Kerr, 2002).

1.4 Innovations syndicales pour encourager la participation des jeunes membres

Afin de rejoindre cette masse critique de travailleurs que constituent les jeunes, plusieurs initiatives syndicales ont été observées : modification des assemblées syndicales, recrutement sur les campus, développement d'outils technologiques de communication et de diffusion de l'information, réduction des coûts des cotisations syndicales, restriction sur l'âge maximum

¹⁶ Le cadrage (*framing*) serait une lutte pour l'interprétation d'une problématique donnée (Yates, 2010). Ici, il pourrait s'opérer sur les facteurs endogènes à la relation des jeunes avec le travail et le syndicalisme. Il s'agit en outre d'un processus interactif et processuel nécessaire pour l'élaboration d'un projet collectif (Benford et Snow, 2000). Le cadrage tend à mettre de l'avant les opportunités d'action plutôt que les contraintes à celle-ci.

des représentants syndicaux¹⁷, déploiement de délégués syndicaux jeunes ou mise en place de comités jeunes (Bailey et al., 2010; Brown Johnson et Jarley, 2005; Vandaele, 2012; Waddington & Kerr, 2002).

Pendant leurs études, de nombreux jeunes sont à l'emploi sur des postes temporaires, occasionnels ou à temps partiel. À ce propos, Vandaele (2013) suggère de cibler la transition études-travail des étudiants de certains domaines de manière à encourager les perceptions favorables à l'action syndicale. Ces premières interactions entre les syndicats et les jeunes, sur les campus, pourraient être déterminantes sur la formation d'attitudes prosyndicales. La majorité de ces jeunes travailleurs atteindraient sur le marché de l'emploi sans expérience et sans avoir gagné collectivement quoi que ce soit (MacDonald, 2013). Les victoires syndicales des générations précédentes de travailleurs ont été institutionnalisées et pratiquement effacées des mémoires collectives en tant que gains collectifs (Bailey et al., 2010). Malheureusement, ces droits désormais garantis institutionnellement ne sembleraient pas offrir le contenu collectif tangible nécessaire à convaincre les jeunes de l'efficacité de l'action collective et syndicale. Ces stratégies d'organisation sur les campus chercheraient, en quelque sorte, à simuler l'expérience collective qui semble manquer à toute une génération de travailleurs.

D'autres initiatives pour rejoindre les jeunes pourraient s'avérer moins réussies. En matière d'utilisation des technologies de l'information, les militants jeunes éprouveraient des difficultés à mettre en place ces plates-formes (Bailey et al., 2009). Quant à la réduction des coûts des cotisations syndicales, tout porte à croire que cette stratégie aurait peu d'impact sur les jeunes. Connaissant peu ou pas le syndicalisme ou encore la valeur de la syndicalisation, une réduction des coûts de la syndicalisation, un incitatif strictement économique, ne la rendrait pas attrayante pour autant (Cregan et Johnston, 1990). Les organisations syndicales

¹⁷ La Confédération syndicale basque ELA (*Eusko Langilleen Alkartasuna*) est un exemple probant d'alignement stratégique pour l'organisation des travailleurs jeunes et précaires (Dufour et Hege, 2009). Partant du constat «qu'il faut sortir de la logique qui donne au sein du syndicat une place décisive aux catégories salariées les plus sécurisées, d'autant que ce ne sont pas celles qui sont porteuses d'avenir», la Confédération a fixé l'âge limite des permanents syndicaux à 58 ans et s'est engagée dans le recrutement de jeunes militants oeuvrant dans les secteurs en expansion et peu syndiqués. Boris et al. (2013) observe un constat similaire à l'AFL-CIO.

mettent ainsi en place plusieurs innovations de manière à encourager la participation des jeunes, lesquelles sont récapitulées dans le tableau 1 ci-bas.

Tableau 1 : Exemples d’innovations syndicales pour encourager la participation des jeunes

<i>Innovations répertoriées</i>	<i>Auteurs</i>
Modification de la forme des assemblées générales	Waddington et Kerr (2002)
Réduction des coûts de la cotisation syndicale	Cregan et Johnston (1990)
Utilisation des nouvelles technologies de l’information	Bailey et al. (2009)
Imposition d’un âge maximum pour les représentants syndicaux	Dufour et Hege (2009)
Déploiement de délégués syndicaux	Vandaele (2012)
Adaptation du langage, du message et de l’esthétique des outils de communication pour les jeunes	Vandaele (2013)
Recrutement sur les campus universitaires	Waddington et Kerr (2002)
Création de <i>comités jeunes</i>	Boris et al. (2013); Laroche et Dufour-Poirier (2013); Roholt et Mueller (2013); Vandaele (2012, 2013)

1.4.1 Lieux de participation exclusifs : les comités jeunes

Une initiative visant à organiser les jeunes travailleurs pourrait toutefois porter fruit en facilitant leur participation, par l’entremise de structures exclusives au moins de 30 ans: les **comités jeunes** (Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Vandaele, 2012). Ce nouveau lieu de participation exclusif permettrait la créativité sociale, en développant les habiletés personnelles et militantes des jeunes (Colgan et Ledwith, 2002)¹⁸.

Boris et al. (2013) témoigne du succès des programmes jeunes à l’AFL-CIO dans les années 1970 qui auraient ouvert la porte aux dirigeants actuels de l’organisation syndicale. À travers leur participation dans ces comités, les jeunes pourraient y gagner une représentation plus serrée de leurs intérêts, parfois laissée pour compte par les syndicats (Paquet, 2005). La mise

¹⁸ Pour Colgan et Ledwith (2002), la créativité sociale signifie qu’un groupe prend conscience de son identité et amorce la construction d’un projet collectif permettant l’action collective et le changement social.

en place d'instances exclusives aux jeunes est une pratique répandue en Europe (Vandaele, 2013) et aux États-Unis (Boris, et al., 2013). Elle prend aussi de l'ampleur au Québec (Laroche et Dufour-Poirier, 2013). Au Canada, on estimait à 27% la proportion des syndicats qui possédaient une structure à identité spécifique, soit celle des « jeunes » (Kumar et Murray, 2006)¹⁹.

Les comités jeunes permettraient de former de futurs leaders syndicaux, d'expérimenter de nouvelles techniques de mobilisation, de consultation ou de participation et faciliteraient les liens entre les syndicats et les organismes communautaires. Les comités jeunes agiraient comme des intermédiaires (*bridge*) au service des grandes organisations syndicales vers des organismes communautaires, parfois de jeunes ou de plus petites tailles (Boris et al., 2013). Les principaux freins des comités jeunes pour mener à bien leurs activités seraient le manque de ressources financières et humaines mis à leur disposition par l'organisation principale. Boris et ses collègues (2013) rapportent d'ailleurs que les représentants jeunes impliqués dans ces comités doivent développer un vaste réseau de contacts au sein de leurs organisations syndicales pour contourner les difficultés posées par leur isolement relatif dans la structure syndicale.

Roholt et Mueller (2013) ont établi que les structures jeunes pouvaient revêtir trois formes : 1) symbolique (la plus commune selon ces travaux); 2) intégrée (*blended*); puis autonome (*substantive*). La forme des structures dépendrait de : 1) sa capacité à s'exprimer (*voice*); 2) la possibilité, pour les jeunes membres, d'y jouer un rôle d'influence; 3) l'utilisation des idées émanant de la structure jeunes dans les politiques, les programmes et les « services » de la structure principale; 4) la quantité et la qualité des ressources mises à disposition de la structure jeunes; 5) la capacité, pour les jeunes membres, d'y déterminer les modes d'expression qu'ils désirent, plutôt que les modes normatifs dits « adultes »; et 6) l'accès à assez d'informations stratégiques pour jouer un rôle de premier plan dans la structure mère

¹⁹ Kumar et Murray (2006), dans un sondage mené en 2001 et dans lequel ils ont obtenu 58,5% de taux de réponse auprès de syndicats représentant 76,5% des syndiqués canadiens, ont révélé que 43% des syndicats possédaient une structure dédiée aux femmes et, 24%, pour les immigrants. Les structures jeunes, avec 27%, se trouvent donc en troisième position après les femmes et les retraités (31%).

(Roholt et Mueller, 2013). **Une conclusion de cette étude met l'emphasis sur l'importance cruciale que la voix des jeunes soit entendue par un interlocuteur valable. Il ne s'agit donc pas simplement d'offrir une tribune aux jeunes, mais aussi de garantir des canaux de communications adéquats et, dans la mesure du possible, des résultats concrets.** La concomitance d'une action et de gains tangibles serait à la source de l'*empowerment* des jeunes et encouragerait du coup la participation de ces derniers (Sloam, 2007).

Par ailleurs, la capacité d'être entendu des structures jeunes serait dépendante des pressions externes, sans lesquelles, les structures jeunes peineraient à faire valoir leurs intérêts au sein du syndicat. Des travaux récents (Vandaele, 2013) suggèrent que les structures jeunes européennes tireraient avantage des taux élevés de chômage pour influencer la sphère décisionnelle de leur syndicat vers des enjeux touchant les chômeurs, comptant de nombreux jeunes. De la même manière, des comités jeunes suédois auraient profité de la mauvaise presse de leur organisation syndicale pour mettre de l'avant des initiatives visant à moderniser l'image de leur syndicat en rajeunissant le langage utilisé, le message et l'esthétique visuelle des outils de communication (Vandaele, 2013). Les comités jeunes nationaux des deux plus grands syndicats du Québec, la C.S.N. et la F.T.Q., ont eux aussi bénéficié de pressions externes pour se faire valoir. Ils ont profité des débats en cours sur la pérennité des régimes de retraite pour dénoncer la présence de clauses « orphelins » dans les conventions collectives de la province, notamment en ce qui concerne les régimes de retraite. Dans ce cas de figure, la problématique des régimes de retraite devient un enjeu *jeune* ²⁰.

²⁰ Sous l'égide de l'équité intergénérationnelle, les comités jeunes nationaux de la F.T.Q. et de la C.S.N., ainsi que d'autres regroupements de jeunes, qui se sont mobilisés récemment sur la question des clauses de disparités de traitement relativement aux régimes de retraite d'une autre génération de travailleurs (F.T.Q.; C.S.N.; F.E.C.Q.; F.E.U.Q., 2013), ne font qu'illustrer la dépendance de la voix des jeunes aux enjeux externes. La présence de clauses de disparité de traitement, les clauses « orphelins », dans bon nombre de conventions collectives, constituent un des exemples probants de ces luttes à l'avantage des travailleurs plus expérimentés. Les clauses de disparités de traitement correspondent à un traitement « accordé à un salarié, uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches, dans le même établissement » (C.N.T., 2008). Bien que ces clauses soient interdites par la *Loi sur les normes du travail* depuis la mise en œuvre du projet de loi 67 en janvier 2000 (C.N.T., 2008), elles seraient encore très présentes dans les conventions collectives québécoises, notamment en ce qui concerne les salaires, l'attribution des horaires de travail et les régimes de retraite et d'assurances collectives (F.T.Q.; C.S.N.; F.E.C.Q.; F.E.U.Q., 2013).

Au Québec, Laroche et Dufour-Poirier (2013) relèvent l'ambiguïté du rôle des comités jeunes. Certes, si ces structures permettent de transmettre de façon efficace le discours de l'organisation syndicale à ses jeunes militants, elles ne semblent toutefois pas en mesure de concrétiser des changements favorables aux jeunes à l'interne. La démobilisation des jeunes pourrait être la résultante d'un échec de cette stratégie pour intégrer les jeunes par une plus ample participation syndicale. Un important fossé oppose les perceptions des comités jeunes entre les représentants nationaux et locaux (Boris et al., 2013). De façon générale, la légitimité des représentants jeunes serait faible dans les syndicats locaux où ils peuvent pourtant s'initier aux activités syndicales et apporter des gains tangibles à leurs conditions de travail. En réalité, les comités jeunes joueraient actuellement un rôle de support, de « laboratoire » d'où peuvent émerger des idées novatrices, sans, toutefois, prendre part à la prise de décisions stratégiques de leur organisation syndicale. D'ailleurs, le rôle des comités jeunes dans les organisations syndicales est rarement établi de façon claire. Des ambiguïtés demeurent quant à la portée de leur action. À long terme, cette intégration limitée des structures jeunes pourrait nuire à la vitalité qu'elles semblent actuellement injecter dans les organisations syndicales concernées (Boris et al., 2013; Laroche et Dufour-Poirier, 2013).

Toutes ces innovations créées à la pièce pour les jeunes s'amalgament difficilement pour former une stratégie durable destinée à stimuler la participation des jeunes. Elles représentent souvent un ensemble disparate de stratégies *ad hoc*. Les organisations syndicales se limiteraient ainsi à des stratégies de *servicing the unorganized*, plutôt que de s'affairer à intégrer et à mobiliser les jeunes, comme l'expression consacrée le suggère, *organizing the unorganized*. La base d'une stratégie durable devrait établir clairement le rôle central des jeunes dans le renouveau syndical et voir en eux les *core workers* de demain (Boris et al., 2013; Dufour et Hege, 2013). Toutefois, le désir politique derrière un tel postulat pourrait dépendre du type de syndicalisme pratiqué par l'organisation syndicale en question.

1.4.2 Les types de syndicalisme

Un syndicalisme sensible à l'organisation des travailleurs, de type mouvement social, pourrait offrir un contexte organisationnel capable de rejoindre les jeunes, en cadrant la participation

syndicale comme un objectif prioritaire, issue de la tradition démocratique d'un syndicat (Kumar et Schenk, 2006; Ross, 2008; Vandaele, 2012). À l'inverse, le syndicalisme d'affaires, orienté vers une offre de « services » syndicaux, encouragerait les échanges de nature économique, une perception instrumentale du syndicat et l'individualisation des membres (Tapia, 2013), limitant la participation au paiement de cotisations syndicales (Budd, 2010). Il s'agit d'une tâche syndicale classique dont faisaient déjà état les travaux de Sidney et Béatrice Webb (1897) au tournant du siècle (*service of counsel*).

On peut donc définir le type de syndicalisme pratiqué sur un continuum entre un syndicalisme d'organisation (*organizing*) et un syndicalisme de services (*servicing*) (Ross, 2008; Vandaele, 2012)²¹. Pour situer les organisations syndicales sur ce continuum, on distinguerait sept axes de différenciation, qui comprennent notamment les relations bilatérales entre un syndicat et ses membres (Camfield, 2007)²².

1) Le premier pôle de ce continuum, le syndicalisme de services (*servicing*), renvoie aux syndicats mandatés par leurs membres pour offrir des services syndicaux (administration de la convention collective et des relations de travail) (Kumar et Schenk, 2006; Vandaele, 2012). Les objectifs du syndicalisme de services sont économiques et corporatistes, dans la mesure où ils seraient étroitement liés à la négociation d'une convention collective permettant des gains économiques aux membres, d'abord et avant tout (Hyman, 1997b; Kumar et Murray, 2006). Suivant une approche plutôt clientéliste, le syndicat devient un puits d'expertise pour ses membres-clients, en mettant à leur disposition les « services » que garantissent leurs cotisations syndicales.

²¹ Certains auteurs (Hyman, 1997a; Kumar et Murray, 2006) utilisent les concepts de syndicalisme *d'affaires* et de syndicalisme *de mouvement social* pour désigner les deux pôles de ce même continuum.

²² Camfield (2007) reprend les axes de différenciation syndicale de Murray (2002) : 1) L'étendue de la collectivité représentée par l'organisation syndicale englobe-t-elle un métier, une industrie ou encore la classe ouvrière?; 2) Le spectre des intérêts est-il confiné aux travailleurs-salariés ou s'élargit-il vers les travailleurs comme citoyens d'une société donnée?; 3) Le ton des relations est-il plus radical ou réformiste?; 4) Le niveau de représentation est-il local, sectoriel, régional ou national?; 5) Quelles sont les méthodes d'action principales parmi la négociation collective et le lobbying politique/ mobilisation sociale?; 6) l'organisation syndicale est-elle encline à l'opposition radicale ou à la coopération avec les acteurs du système des relations industrielles? Camfield ajoute finalement un septième axe : 7) Quelle est la nature des relations entre les membres et leurs syndicats? À cet effet, le degré de participation, l'impact décisionnel et le contrôle démocratique par les membres sont visés.

2) Le second pôle, le syndicalisme d'organisation (*organizing*), propose plutôt que le syndicat aille au-delà des services et travaille activement à mobiliser ses membres en mettant en place des activités indépendantes de la négociation collective (ex. : formation, éducation, mobilisation sociale, influence politique) (Ross, 2008; Vandaele, 2012). À la différence du syndicalisme de services, l'action syndicale tend à outrepasser le cadre strict de ses droits institutionnels (Schenk, 2003), lesquels ne garantiraient plus la légitimité rationnelle et légale des représentants syndicaux (Dufour et Hege, 2013).

En réalité, la majorité des organisations syndicales pratiqueraient des formes hybrides de syndicalisme (Hyman, 1994). C'est pourquoi certains auteurs utilisent d'autres nomenclatures, entre services et organisation, tels qu'une approche organisatrice (*organizing approach*) (Tapia, 2013), un syndicalisme de capital social (*social capital unionism*) (Brown Johnson et Jarley, 2005), ou encore un syndicalisme de mobilisation (*mobilization unionism*) (Camfield, 2007), pour ne nommer que celles-ci.

L'approche organisatrice (Tapia, 2013), au même titre que le syndicalisme de capital social (Brown Johnson et Jarley, 2005), défend le postulat que le pouvoir d'une organisation syndicale dérive de la densité et de la qualité des interactions avec ses membres et entre ses membres. Le syndicalisme de mobilisation met un accent particulier sur le militantisme de ses membres pour élargir son répertoire d'action (Camfield, 2007). En revanche, la *praxis* de ses actions demeure restreinte à l'organisation syndicale en elle-même, aux interactions avec ses membres et à la négociation collective. Ce type de syndicalisme ne rejoint donc pas totalement le syndicalisme d'organisation, dit de mouvement social, où un syndicat consolide sa position par la création de coalitions larges, à l'échelle de la société, afin de créer le front commun d'un mouvement social (Camfield, 2007).

Pour Camfield (2007), le syndicalisme de mouvement social serait une avenue inévitable pour la pérennité du syndicalisme. Pour faire face à un système de relations industrielles vastes, les organisations syndicales devraient étendre leur influence tout aussi largement. Pour ce faire, la participation syndicale des membres, de tous les secteurs économiques, statut d'emploi, genres et âges doit être stimulée. **À première vue, la pratique d'un syndicalisme plaçant**

l'organisation de ses travailleurs au cœur de ses priorités (*organizing model*) offrirait un cadre favorable à la participation des jeunes (Vandaele, 2012). La mise en place de structures dédiées aux jeunes correspondrait à une telle stratégie d'organisation permettant de stimuler la participation des jeunes. Des questions demeurent cependant sur la viabilité et le rôle à long terme des comités jeunes (Boris et al., 2013).

Lors des « Événements du Printemps 2012 » au Québec, les jeunes et les étudiants ont démontré leur potentiel de participation à un mouvement collectif ainsi qu'une solidarité qui tarde pourtant à se faire ressentir dans les rangs syndicaux (Coutu, 2012). Sur le plan syndical, on observerait peu d'intérêts pour la mobilisation sociale chez les membres (Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Waddington et Kerr, 2002) et les moyens de pression traditionnels pourraient être remis en question par les jeunes (Brown Johnson et Jarley, 2005). L'avenir nous dira si les « Événements du Printemps 2012 » auront eu une portée symbolique suffisante à l'émergence d'une génération de nouveaux militants²³. Pour l'instant, ces événements révèlent qu'il n'est pas impossible de susciter la participation des jeunes à un projet collectif qui, comme la thèse endogène le suggère, serait pour l'instant inerte, faute de stimulation ou d'un cadrage adéquat d'un projet syndical remodelé.

Tel qu'énoncé auparavant, les valeurs et attitudes des jeunes ne seraient pas défavorables au syndicalisme. En lien avec la thèse exogène, les plus faibles taux de syndicalisation et de participation syndicale chez ces derniers s'expliqueraient par leur positionnement sur le marché du travail qui les confine aux emplois non-syndiqués et précaires. D'autres écrits soulignent plutôt un certain désintérêt des jeunes à l'égard du mouvement syndical, lequel serait à la fois méconnu de ces derniers autant au niveau de son histoire que des possibilités en matière de gains socio-économiques qu'il offre aux travailleurs. Il s'agit de la thèse endogène, laquelle pourrait fournir des éléments de réponse quant aux facteurs déterminants pour stimuler la participation des jeunes syndiqués.

²³ Le concept de « génération » est utilisé pour conceptualiser et situer dans l'histoire les groupes d'âge. Une génération serait construite par une histoire collective tangible, au plan économique, social et/ou politique (Mannheim, 1990 [1923]).

1.5 Théories de l'identité et de la socialisation

Le retour de la participation, notamment des plus jeunes membres, au cœur des priorités syndicales s'inscrit dans le courant de la revitalisation de l'action syndicale (Vandaele, 2013). Avant de postuler le désintérêt de toute une génération de travailleurs pour l'action collective, il importe de se questionner sur le devoir de représentation des syndicats vis-à-vis leurs membres, à savoir si « l'offre représentative » des syndicats répond aux attentes de ceux-ci (Dufour et Hege, 2013)²⁴. Cette offre représentative se caractérise par le mécanisme d'inclusion et d'exclusion qui s'opère au moment de la composition du syndicat et à l'arbitrage des « activités de représentation » qu'un syndicat choisira de poursuivre pour remplir sa mission. En ce sens, il semblerait que promouvoir une identité collective forte et revitaliser la socialisation au sein des syndicats, favoriseraient la construction d'une offre représentative stimulante (Tailby et Pollert, 2011), capable d'encourager la participation des jeunes membres. En effet, l'identité syndicale (Colgan et Ledwith, 2002; Cregan et Johnston, 1990) et la socialisation (Bailey et al., 2010; Brown Johnson et Jarley, 2005) ressortent des écrits spécialisés comme des facteurs déterminants pour la participation syndicale des membres, en particulier les jeunes.

En outre, la construction de l'offre représentative serait complémentaire aux droits institutionnalisés dont bénéficient les organisations syndicales (Dufour et Hege, 2013). Elle viendrait renforcer le sentiment d'appartenance au collectif ouvrier en dressant la frontière avec l'employeur. Les activités de représentation viendraient consolider l'acteur syndical comme représentant des travailleurs au quotidien. Les représentants syndicaux en viendraient ainsi à asseoir leur légitimité (Dufour et Hege, 2013), notamment auprès des jeunes qui, ne voyant pas en ces derniers des porte-paroles valables, n'auraient guère intérêt à prendre part au mouvement syndical.

²⁴ Une offre représentative renforcerait les quatre principes de l'action collective décrite par Dufour et Hege (2013) : 1) Un groupe représentatif serait en mesure de stimuler et renforcer les liens entre ses constituants; 2) les tâches effectuées par ceux-ci sont cohérentes et complémentaires; 3) à mesure qu'il gagne en maturité, un groupe représentatif devrait gagner en effectivité, sans quoi il risque de voir sa légitimité s'affaiblir; 4) puis il devrait finalement être en mesure de créer des relations avec d'autres groupes. Les liens unissant les constituants doivent toutefois être assez forts pour assurer la prévalence de l'identification au groupe original, sans quoi il est possible que ses constituants s'identifient ailleurs.

En conséquence, l'ensemble de ces considérations théoriques nous pousse à poursuivre deux objectifs en lien avec notre objet de recherche. 1) D'abord, nous chercherons à comprendre comment l'identité collective et des modalités de socialisation façonnent la participation des jeunes dans les organisations syndicales. 2) Ensuite, nous tâcherons de comprendre le rôle des comités jeunes dans ces organisations, ainsi que la manière dont ils peuvent contribuer à renforcer ces deux concepts.

Ce chapitre a pour propos de brosser les grandes lignes de deux concepts théoriques susceptibles d'entraîner la participation des jeunes et des moins jeunes à leur syndicat d'attache soit 1) l'identité collective; 2) et les modalités de socialisation à l'intérieur des syndicats.

1.5.1 Identité collective

Pour plusieurs auteurs (Colgan et Ledwith, 2002; Sainsaulieu, 1977; Tilly, 2005; Touraine, 1973), le partage d'une identité commune serait l'**élément déclencheur** de l'action collective, un « bouclier » intangible et spontané face à l'exploitation du travail (O'Sullivan et Turner, 2013). Un groupe aspirant à agir collectivement semblerait devoir unifier ses membres en mobilisant l'identité qui les unit. Le partage d'une identité commune permettrait à un collectif de canaliser ses forces vers un projet commun. Tout mouvement social sous-entend l'agrégation d'intérêts, parfois concurrents ou divergents²⁵. Pour Touraine (1973), le conflit naissant de la mise en relation d'intérêts divers serait créateur d'identité. À travers l'exercice des rapports sociaux, l'acteur constitue et définit son identité. En conséquence, le principe d'identité ne pourrait être détaché des principes d'opposition (représentation de l'altérité) et de totalité (projet collectif symbolique).

Le conflit est tout aussi fondateur dans la théorie identitaire de Sainsaulieu (1977) qui soutient que celle-ci doit être le fruit d'une conquête. L'identité n'est pas seulement la conscience de l'acteur de son existence, mais aussi la manifestation de sa vision du monde et de sa lutte pour la primauté subjective de ses intérêts. Pour Sainsaulieu (1977), « l'identité exprime cette quête

²⁵ La *solidarité* aurait justement été mise de l'avant dès les balbutiements du mouvement syndical pour faire face à la diversité des intérêts du collectif ouvrier (Dufour et Hege, 2009; Hyman, 1997a).

de force que l'on trouve dans les ressources sociales du pouvoir pour arriver à la possibilité de se faire reconnaître comme détenteur d'un désir propre » (p. 333). La conquête de l'identité demanderait à l'acteur de se livrer à une « lutte stratégique » pour l'appropriation de son identité et de son désir propre, autrement dit sa « capacité d'autonomie ».

À ces auteurs classiques s'ajoutent des écrits récents qui actualisent le concept d'identité. Tilly (2005) transforme la notion de conflit en une relation d'interdépendance entre *nous* et *eux*, *vous* et *moi*. La théorie identitaire de Tilly (2005) est *relationnelle*²⁶. Pour cet auteur, l'identité est une négociation sociale (*social arrangement*) qui permet à l'acteur de définir ses relations avec les autres acteurs et l'histoire de ces mêmes relations. Le contexte dans lequel les frontières sont tracées aurait ensuite une influence sur la possibilité de les déplacer ou de les traverser. Elles évolueraient au fil des relations et des confrontations des identités de chacun avec celles des autres (Tilly, 2005). Par un processus dynamique « à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif » (Dubar, 1991), l'identité se positionnerait sur trois questions, reprises par Hyman (2002):

1. *Qui* englobe-t-elle?
2. Au nom de *quels* intérêts?
3. *Comment* ces intérêts sont-ils défendus?

À l'heure actuelle, on constaterait des problématiques chez les jeunes travailleurs susceptibles d'affecter le développement d'une identité collective, voire de causer une perte d'identité. La précarité en emploi, de même que la promotion d'un certain rapport à l'employeur seraient en cause.

La précarité en emploi ferait en sorte que l'identité des précaires, souvent des jeunes, serait en continuelle reconstruction d'un milieu de travail à l'autre et empêcherait une forte

²⁶ Quatre composantes principales forment l'identité selon Tilly (2005) : 1) la frontière qui trace la ligne entre ceux qui appartiennent au groupe identitaire donné (nous) et ceux qui en sont exclus (eux); 2) les relations qu'entretiennent les individus d'appartenance commune; 3) les relations qu'entretiennent les individus d'appartenances différentes; et 4) l'historique des relations de part et d'autre de la frontière identitaire (Tilly, 2005).

identification envers leur syndicat (Tailby et Pollert, 2011). La précarité façonnerait même l'identité plus significativement que l'âge en tant que tel (Lévesque et al., 2005). Cette constante mobilité entraînerait une perte d'identité des suites de la lutte stratégique qui s'opèrerait entre les acteurs, entre les travailleurs centraux et ceux de la périphérie. En guise de solution, un syndicat tourné vers les mouvements sociaux et l'organisation des travailleurs (Ross, 2008) pourrait être en mesure d'influencer l'identité des jeunes de manière à ce que la conscience syndicale, orientée sur de nouvelles bases, transcende les limites actuelles de l'établissement. Les stratégies de *life-cycle* correspondent à ces initiatives où le travailleur pourrait maintenir son adhésion syndicale en dépit de son statut de travailleur ou du maintien de son lien d'emploi (Bailey et al., 2010; Budd, 2010). Des écrits ont d'ailleurs démontré que près de la moitié des jeunes américains de moins de 25 ans avaient occupé au moins un emploi syndiqué au cours de leur courte expérience de travail (Budd, 2010). Beaucoup plus de jeunes entreraient donc en contact avec un syndicat à un moment donné de leur vie professionnelle active que les taux de syndicalisation ne nous le laissent croire. Les syndicats seraient ainsi appelés à susciter la participation au syndicalisme pour des motifs plus larges que l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle ou à la classe ouvrière (Gagnon, 1998), tout en élargissant la portée de l'action syndicale au-delà de la redistribution des richesses générées par le système capitaliste, l'apanage du syndicalisme d'affaires (Kumar et Murray, 2006).

Le rapport à l'employeur ébranlerait aussi les référents identitaires syndicaux traditionnels imprégnés de l'image « antagonique », de la lutte ouvrière entre employeurs et syndicats (Gagnon, 1998). Par la même occasion, on noterait une distanciation identitaire des travailleurs vis-à-vis de la fonction de production du travail, qui était autrefois centrale (Touraine, 1965), au profit d'une adhésion identitaire vers la société de consommation (Hyman, 1994)²⁷. La compréhension de l'altérité devient plus abstraite quand la figure de l'employeur s'efface derrière celle de la *firme*, où coopèrent travailleurs, syndicats et gestionnaires (Gagnon, 1998).

²⁷ Par exemple, concernant l'identification à la consommation plutôt qu'à la production, des chercheurs font désormais état de la construction du lien d'appartenance à un style vestimentaire et le besoin parallèle de s'en différencier par les choix vestimentaires (Chan, Berger et Van Boven, 2012).

Par la mise en place de pratiques de gestion des ressources humaines progressistes²⁸, on arriverait à promouvoir un « patriotisme d'entreprise » (Gagnon, 1998: 16). À ce propos, certains travaux suggèrent que cette gestion sophistiquée irait jusqu'à substituer le besoin pour la syndicalisation (Gomez et al., 2002). L'employeur serait donc en mesure de proposer une symbolique à laquelle les travailleurs s'identifieraient plus facilement que celle proposée par le syndicat. Il en serait d'autant plus vrai chez les jeunes travailleurs, toujours à même de construire leurs attentes à l'égard du travail (Gomez et al., 2002; Visser, 2002).

Ce nouveau rapport au travail et à la firme ne serait pas forcément contradictoire à l'identité potentiellement générée par le syndicat. En fait, les identités d'un individu peuvent être multiples, hiérarchisées et parallèles : il est possible de partager plusieurs identités à la fois (Peetz, 2010). Inévitablement, la vie en société sous-tend cette multiplicité d'identités, d'autant plus que les jeunes seraient appelés à occuper plusieurs emplois, parfois en simultanée ou au cours de leur vie active et sembleraient devoir composer avec des identités en continuelle reconstruction, d'une occupation à l'autre (Sainsaulieu, 1977). Il est suggéré dans les écrits que la construction d'une identité durable nécessite un travail quotidien de la part des syndicats et un investissement de leur part afin de mettre de l'avant une variété d'expériences vécues syndicalement (Brown Johnson et Jarley, 2005).

L'identité nous offre donc une première ligne d'analyse permettant d'apprécier les facteurs influençant la participation des jeunes à l'intérieur des structures syndicales. En somme, les théories sur l'identité soulignent qu'un sentiment d'appartenance fort des jeunes vis-à-vis de leur syndicat serait susceptible d'influencer positivement leur participation, en dépit des obstacles que la thèse exogène décrits à l'instar de la mobilité en emploi. Toutefois, l'identité seule ne pourrait être suffisante pour expliquer complètement notre objet de recherche. Elle ne constitue que la première moitié d'une offre représentative stimulante. Les activités de représentation et les interactions entre le syndicat et ses membres, par la socialisation, en représenteraient une deuxième ligne d'analyse. Plus encore, elle influencerait

²⁸ Gomez et al. (2002) définissent les pratiques de gestion progressistes comme toutes pratiques cherchant à favoriser l'implication des employés à l'entreprise (ex. : équipes de travail semi-autonomes, stratégies d'amélioration continue, cercles de qualité, etc.).

la participation des jeunes membres. L'aborder nous permettra de peaufiner la compréhension de notre objet.

1.5.2 Modalités de socialisation

Des efforts vers une socialisation plus riche, qui pourrait encourager la participation des jeunes, constituent notre deuxième ligne d'analyse. Autrement dit, des interactions dynamiques et régulières via des modes de socialisation distanciées ou de proximité pourraient contribuer à augmenter la participation de ceux-ci à leur syndicat d'attache (Laroche et Dufour-Poirier, 2013). Des écrits récents proposent que les contacts entre les jeunes à travers les activités syndicales, comme les comités jeunes, jouent un rôle majeur dans la construction des attitudes et des préférences (Bailey et al., 2009; Gomez et al., 2002; Haynes et al., 2005). Bailey et al. (2009) affirment aussi que les avantages et les bénéfices relatifs à la syndicalisation se partageraient plus facilement par la famille, les pairs et les autres réseaux informels que par les canaux officiels de communication. Ce constat s'appliquerait à tous les travailleurs sans distinction de leur âge (Haynes et al., 2005).

Qu'à cela ne tienne, la nature informelle du partage de l'information, à travers le réseau de chacun, faciliterait la compréhension des avantages intangibles des syndicats (ex. : sécurité d'emploi, règles d'ancienneté, rapport de force) (Bailey et al., 2010). Pour Peetz (2010), la confiance et les réseaux entre les membres seraient garants du succès de l'action collective. Revitaliser la socialisation, pour stimuler la participation des syndiqués, impliquerait de tenir compte de cette sensibilité pour les liens interpersonnels (Tailby et Pollert, 2011) et les relations d'échanges empreintes de réciprocité (Brown Johnson et Jarley, 2005; Molm et al., 2012).

En effet, les relations d'échanges peuvent être de nature négociée ou réciproque (Molm et al., 2012). L'échange négocié se rapporte simplement à un échange transactionnel, économique, où deux parties prennent entente pour obtenir des bénéfices mutuels quelconques. À l'opposé, l'échange réciproque se rapporte à une contribution non négociée et sans intérêt pour une contre-partie. La réciprocité suppose plus d'intégration des membres et permettrait de promouvoir la participation telle que comprise par un syndicalisme d'organisation (Tapia,

2013) ou un syndicalisme d'organisation (*organizing model*), où l'action syndicale dépend de la participation active de ses membres. La réciprocité, ou les normes de réciprocité émergeant de l'échange négocié, prendraient trois formes : 1) la confiance entre les membres du collectif; 2) l'attachement émotionnel (*affective regard*); et 3) la solidarité relationnelle ou l'unité sociale (Molm, et al., 2007, 2012). Par ailleurs, les inégalités en termes de pouvoir accentueraient les mécanismes défensifs, ce qui laisse à penser que la réciprocité des échanges serait plus favorable à la participation syndicale des jeunes, désavantagés en termes de pouvoir à l'intérieur des syndicats. Des relations d'échanges négociés accentueraient donc la sensibilité aux conflits ou aux luttes stratégiques (Molm et al., 2012). À l'inverse, l'échange réciproque enrichirait la socialisation et favoriserait l'apparition de normes et de comportements partagés entre les membres du collectif, autrement dit, d'une identité collective (Brown Johnson et Jarley, 2005). Par extension, il semblerait *a priori* que l'échange réciproque soit plus favorable à la participation syndicale des jeunes. Les modalités de socialisation actuellement pratiquées seraient fortement imprégnées des traditions syndicales, où le conflit industriel constituait le mode de socialisation de prédilection (ex. : moyens de pression, grève, etc.) (Gomez et al., 2002; Brown Johnson et Jarley, 2005). Ce faisant, on suggère désormais de relativiser l'importance du conflit industriel au profit de l'organisation des membres sur une base quotidienne (Brown Johnson et Jarley, 2005).

Les organisations syndicales se buteraient maintenant à un marché du travail éclaté où les nouvelles stratégies de gestion du personnel feraient en sorte d'isoler les travailleurs (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Les « routes traditionnelles de la connaissance des syndicats », par la famille et les amis, seraient rompues (Waddington et Kerr, 2002: 299). Alors que « le taylorisme et le fordisme [consacraient] l'activité managériale et [l'érigeaient] en instrument de socialisation du travail incontournable dans les organisations modernes » (Jacquot, 2006), l'organisation actuelle du travail salarié précarisé, en isolant les travailleurs, ferait en sorte de lui ôter son caractère de « vecteur de socialisation », grâce auquel un individu devient membre d'un collectif (Ulysse, 2009). Les lieux de socialisation spontanés sous l'organisation du travail traditionnelle auraient disparu (Richardson, 2008). Cette disparition, sous l'effet des pratiques managériales, aurait pour effet d'inhiber l'action collective, dépendante de la fréquence des interactions de la collectivité (O'Sullivan et Turner, 2013).

L'intérêt pour les modalités de socialisation à l'interne tient au fait que la revitalisation de l'expérience relationnelle des individus au sein du syndicat semble réconcilier les organisations syndicales avec leur nature *sociale* (Haynes et al., 2005) et *expérientielle* (Budd, 2010), parfois mise de côté au profit des relations de travail et de la négociation collective (Bailey et al., 2010; Murray, 2003). Si des facteurs exogènes, comme la précarité et l'organisation du travail, semblent miner les possibilités de participation syndicale des jeunes, l'emphase mise sur des éléments endogènes de la relation des jeunes et de leur syndicat pourrait contribuer à stimuler leur participation syndicale. La coordination d'un réseau social à l'intérieur des organisations apparaît ainsi vitale à l'action collective et syndicale (Peetz, 2010). La socialisation semblerait pertinente pour stimuler la participation des jeunes par son potentiel à reconstituer une masse critique de travailleurs (Hyman, 2002), actifs et mobilisés, dans les organisations syndicales au moment où les travailleurs âgés quitteront le marché du travail.

Les modalités de socialisation proposées se veulent aussi éducatives et informatives, deux aspects qui peuvent s'avérer majeurs pour stimuler la participation des jeunes (Badigannavar et Kelly, 2005; Bailey et al., 2009; Peetz et Alexander, 2011). Elles permettraient autant de diffuser l'information que de familiariser les membres aux normes, aux pratiques ou à la culture en place, tout en facilitant la compréhension de l'action syndicale, la rendant plus tangible (Bailey et al., 2009). De surcroît, la formation syndicale aurait un effet multiplicateur sur la construction d'attitudes et de préférences favorables aux syndicats (Gomez et al., 2002). Des écrits relèvent d'ailleurs l'importance de définir formellement les rôles de chacun à l'intérieur des syndicats, tout en maintenant un mentorat informel par les officiers syndicaux expérimentés à l'égard des moins expérimentés (Peetz et Alexander, 2011)²⁹. En conséquence, un amalgame d'expériences formelles et informelles serait à privilégier (Fullagar et al., 1994; Peetz et Alexander, 2011) : on doit comprendre les modalités de socialisation à l'interne comme un ensemble d'opportunités de participation pour les membres.

²⁹ Il est d'ailleurs propre à la définition des « organisations » que ses participants soient dotés de « rôles », lesquels impliquent un environnement organisationnel empreint de normes et de valeurs établies socialement (*impersonal rule-governed environment*) (Behrens et al., 2004).

Dubar (1991) définit la socialisation politique sous cinq aspects :

1. La socialisation serait un processus **interactif** et **multidirectionnel** dans le sens où elle regrouperait l'ensemble des rencontres et des événements vécus par l'acteur;
2. Elle construirait chez lui une représentation du monde, entourée de normes et de valeurs : une identité;
3. La socialisation serait largement influencée par des rencontres et des événements multiples mettant en scène des « agents de socialisation » ou des « vecteurs de socialisation ». La socialisation aurait aussi un caractère latent dans la mesure où elle serait vécue au quotidien de façon impersonnelle, informelle et implicite (Fullagar et al., 1994). En ce sens, le syndicat, avec sa représentation du monde, ses valeurs et ses normes, semble incarner le rôle d'agent de socialisation;
4. La socialisation serait également une construction graduelle, à long terme, d'un « code symbolique », ou d'une définition, de plus en plus précise, d'un amalgame de représentations du monde, de normes et de valeurs. L'établissement d'un code symbolique se rapporte aussi à la construction d'une identité collective (Sainsaulieu, 1977). Sur cet aspect, les concepts de l'identité et de la socialisation convergent encore une fois;
5. La socialisation aurait finalement pour effet d'engendrer un processus d'identification de l'acteur au « système relationnel » qu'il aura développé au fil du temps.

De son côté, Rowley (2001) suggère que l'acteur traverserait trois phases de socialisation, à la suite desquelles, il ferait le choix de prendre part comme participant, ou non, de ce collectif (cité dans Bailey et al., 2010). D'abord, au fil de ses expériences au travail et de ses rencontres, l'acteur prendrait conscience graduellement de l'existence du syndicat et de ses potentialités lors d'une 1) phase cognitive. Ensuite, l'acteur se positionnerait intuitivement sur l'instrumentalité de son syndicat et façonnerait ses attitudes et préférences à l'égard de celui-ci lors d'une 2) phase affective. À cette étape décisive, la nature des échanges avec le syndicat jouerait un rôle structurant sur la participation. Il s'en dégagerait ce sentiment d'obligation bilatérale entre les membres et leur syndicat : des normes de réciprocité. Finalement, lors de la

3) phase active, l'acteur choisirait de participer ou non, en fonction des conclusions tirées des deux étapes précédentes. Cette étape se voudrait décisive puisque l'acteur y ferait le bilan de son vécu syndical de manière à déterminer sa participation à venir. La consolidation des aspects positifs de l'action syndicale semblerait structurer la phase active de la participation aux organisations syndicales. Il en résulterait une plus forte identification au syndicat qui prendrait ici la forme de préférences et d'attitudes à l'endroit de leur syndicat (Gomez et al., 2002). En somme, la socialisation prendrait forme dans l'expérience vécue où l'acteur serait en mesure d'apprendre à répondre à une situation donnée, en cohérence avec le collectif auquel il appartient (Dufour et al., 2009). Dans une large mesure, la participation des syndiqués dépendrait des interactions sociales, des expériences vécues et des normes qui en résultent (Richardson, 2008).

En extrapolant, le déploiement de modalités de socialisation riches pourrait rehausser la participation actuelle et future des jeunes syndiqués (Brown Johnson et Jarley, 2005) : elles constituent, plus encore, une dimension encore peu exploitée dans les écrits. La décision de soutenir et de participer dans son syndicat reposerait surtout sur un choix subjectif basé sur les attitudes et les préférences du travailleur, surpassant le calcul des coûts et des bénéfices de la syndicalisation, telle que la tradition économique de l'*homo œconomicus* pourrait le suggérer (Gomez et al., 2002; Haynes et al., 2005).

Au final, il ressort de la littérature consultée que mobiliser l'identité collective des jeunes et engager des efforts de revitalisation des modalités de socialisation seraient susceptibles de stimuler leur participation dans les syndicats. D'une part, au plan identitaire, il serait possible de contrecarrer les effets néfastes de la précarité et d'un rapport au travail différent en mobilisant l'identité collective des jeunes. D'autre part, en ce qui concerne la socialisation, elle pourrait offrir la capacité, pour les syndicats, d'investir le réseau relationnel des jeunes, tout en combattant leur méconnaissance du mouvement syndical.

Le prochain chapitre a pour propos de présenter notre cadre d'analyse.

Chapitre 2 : Cadre d'analyse

Le présent chapitre expose le cadre théorique choisi pour répondre à nos questions de recherche et ainsi satisfaire nos objectifs de recherche. Nous y opérationnalisons 1) nos variables indépendantes (VI-1, identité collective et VI-2, modalités de socialisation); 2) notre variable dépendante (VD, participation syndicale); 3) contextuelle (VC, type de syndicalisme); 4) et modératrice (VM, comité jeunes).

2.1 Questions et objectifs de recherche

Notre cadre d'analyse nous permettra de répondre à la question de recherche suivante :

- 1) Comment l'identité collective et les modalités de socialisation façonnent-elles la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées?

En complément, nous souhaitons évaluer de façon plus précise l'impact des comités jeunes sur la participation ces derniers. Nous formulons donc la sous-question suivante :

- 1.1) Quel est l'impact des comités jeunes sur la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées?

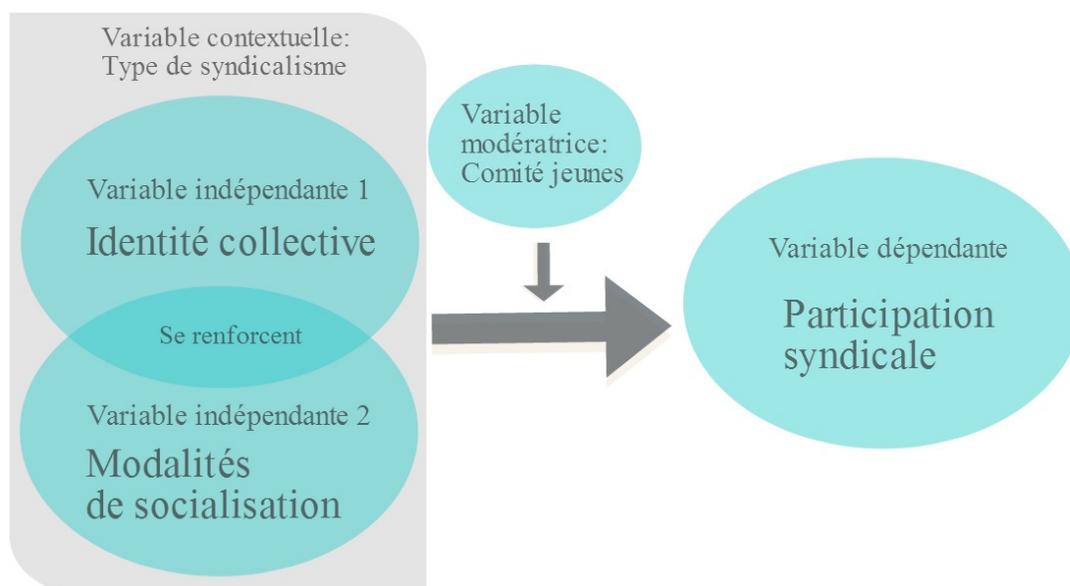
Nos travaux devraient permettre d'observer empiriquement la participation syndicale des jeunes de manière à répondre à trois objectifs de recherche :

- 1) Déterminer l'impact de l'identité collective sur la participation des jeunes dans les deux organisations syndicales étudiées.
- 2) Déterminer l'impact des modalités de socialisation sur la participation des jeunes dans les deux organisations syndicales étudiées.
- 3) Déterminer l'impact des comités jeunes sur la participation des jeunes dans les deux organisations syndicales étudiées.

2.2 Modèle conceptuel

La figure 4 met en scène notre modèle conceptuel. Nous postulons que nos variables indépendantes (identité collective, modalités de socialisation) naviguent dans un contexte d'action, au demeurant, influencé par le type de syndicalisme. Nos deux variables se renforcent mutuellement tout en étant différentes et complémentaires. Nos variables indépendantes auraient le potentiel d'influencer la participation syndicale des jeunes membres, notre variable dépendante. Nous postulons du même coup qu'un comité jeunes aurait un effet modérateur, en ce sens qu'il influencerait l'impact potentiel de l'identité collective et des modalités de socialisation sur la participation des jeunes membres (Baron et Kenny, 1986).

Figure 4 : Modèle conceptuel



2.3 Opérationnalisation des variables

2.3.1 Identité collective : variable indépendante 1 (VI-1)

Aux fins de cette recherche, nous retiendrons en premier lieu la définition de l'identité de Tilly (2005) pour observer la mise en relations de groupes sociaux et de leurs identités. Pour cet auteur, la perception d'appartenir à un groupe et ses frontières, la négociation sociale (*social arrangement*) pour faire valoir les enjeux jugés prioritaires construirait les identités collectives. Les identités ne seraient ni statiques, ni uniques (Peetz, 2011; Tilly, 2005).

Comme le suggère les travaux de Tilly (2005), la construction du « nous » et de frontières identitaires est le fruit d'un processus dynamique, évoluant au fil des négociations sociales entre les groupes et les individus. Les frontières évoluent de façon dynamique et peuvent se chevaucher selon les identités mobilisées. Le cas des jeunes s'applique très bien à ce modèle théorique puisqu'il permet de confronter un groupe et sa principale frontière, en apparence objective et mesurable : l'âge. Pour les cas qui nous occupent, la frontière de l'identité *jeunes* est fixée à 30 ans et moins, en ce qui concerne les comités jeunes de nos cas à l'étude. Nous postulons donc que cette frontière, l'appartenance à un groupe d'âge, bien que tangible, pourrait évoluer au contact d'autres identités, pressenties instinctivement par les jeunes. Pensons notamment à la précarité et à l'injustice en emploi, qui ressortent à la fois des écrits théoriques (Bailey et al., 2009; Fenton et Dermott, 2006; Ulysse, 2009) et de nos constats de terrain. La précarité, la flexibilité et la mobilité qui caractérise le début de carrière de plusieurs jeunes (Fenton et Dermott, 2006; Noiseux, 2012) pourrait d'ailleurs affecter le développement d'une identité collective et des enjeux communs qu'elle sous-entend. Nous proposons donc que :

PT 1 : Plus le partage d'une identité collective sera fort parmi les jeunes, plus ils participeront à leur syndicat.

2.3.2 Modalités de socialisation : variable indépendante 2 (VI-2)

En second lieu, nous retiendrons la contribution théorique de Dubar (1991) à la conceptualisation de la socialisation. L'auteur insiste sur l'aspect processuel de la socialisation, au même titre que Rowley (2001). Le processus s'entame par l'exploration passive et aléatoire des possibilités qu'offre le syndicat d'attache. Après quoi, l'individu s'initie aux modes de socialisation syndicaux et aux activités offertes. Le processus de socialisation peut se conclure par une participation active au milieu social, lire ici le syndicat d'attache ou l'organisation syndicale (cité dans Bailey et al., 2009). On notera aussi l'apport de Fullagar et al. (1994): la socialisation peut être formelle ou informelle. Dans ces deux cas, elle peut être vécue individuellement ou collectivement. En considérant le désintérêt des jeunes pour le conflit (Brown Johnson et Jarley, 2005) ou aux moyens de communication

qu'ils adoptent (Gouvernement du Québec, 2014), la manière de socialiser les jeunes pourrait différer de celle des travailleurs âgés. La place de la conflictualité comme vecteur de socialisation principal serait désormais remise en question par les jeunes (Brown Johnson et Jarley, 2005), mais aussi par certaines organisations syndicales (Dufour et Hege, 2009). Du coup, c'est tout un éventail de modalités de socialisation à caractère distancié qui doivent être remis en question. Le processus de socialisation doit donc être observé largement afin de capter toutes les modalités susceptibles de stimuler la participation des jeunes. En définitive, l'intérêt pour la socialisation tient du constat que toute représentation collective comprend des représentants et des représentés, lesquels doivent interagir pour qu'il y ait représentation (Dufour et Hege, 2013). Nous proposons donc que :

PT 2 : *Plus un syndicat mettra en place des modalités de socialisation de proximité, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

L'opérationnalisation de nos variables indépendantes est récapitulée au tableau 2 ci-dessous.

Tableau 2 : Opérationnalisation des variables indépendantes

Variables indépendantes	Sous-dimensions	Indicateurs
Identité collective (VI-1)	Processus d'inclusion (« Nous »)	Définition de la communauté d'intérêts chez les jeunes.
	Processus d'exclusion (« Eux »)	Conception de l'altérité des jeunes.
	Projet commun (enjeux)	Revendications et intérêts des jeunes.
Modalités de socialisation (VI-2)	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation à caractère distancié mis en place par le syndicat.	- Type(s) d'activité(s); - Densité des échanges.
	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation de proximité mis en place par le syndicat.	- Type(s) d'activité(s); - Densité des échanges.

2.3.3 La participation syndicale : variable dépendante (VD)

La participation des jeunes dans les organisations syndicales constitue notre variable dépendante. Bien qu'on trouve une riche littérature s'intéressant à la formation des attitudes syndicales, de l'engagement (*union commitment*) ou de la loyauté à l'endroit du syndicat (Colgan et Ledwith, 2002; Fullagar et al., 1994; Gomez et al., 2002; Tetrick, 1995), la participation demeure peu abordée dans les écrits.

En se rapportant aux écrits répertoriés (Klandermans, 1986, 2002; McShane, 1986; Paquet et Bergeron, 1995; Tetrick et al., 2007), notre opérationnalisation de la participation syndicale tiendra compte de la fréquence et de la nature de celle-ci, telle que présentée au tableau 3. La nature de la participation distingue la participation comme membre ou comme militant du syndicat. Aux fins de nos recherches, la participation syndicale de nature militante est définie par l'occupation d'une ou plusieurs fonctions syndicales officielles. La participation comme membre se veut plus large afin de favoriser une approche multidimensionnelle de la participation (McShane, 1986), ce qui nous offre la souplesse nécessaire pour explorer les différentes formes de participation des jeunes.

Tableau 3 : Opérationnalisation de la variable dépendante

Variable dépendante	Sous-dimensions	Indicateurs
Participation des jeunes membres	Nature de la participation	Membre seulement (activité(s) et mécanisme(s) de socialisation divers)
		Militant syndical (local, régional, national, comités, etc.)

2.3.4 Type de syndicalisme : variable contextuelle (VC)

Le type de syndicalisme pratiqué correspond au contexte où prend place notre analyse. Le type de syndicalisme agit comme toile de fond en façonnant l'environnement où a lieu la participation syndicale. Nous retiendrons une typologie reprise par plusieurs auteurs, dont Ross (2008) et Vandaele (2012), où l'on retrouve deux types de syndicalisme, à savoir le

syndicalisme de services (*servicing model*, ex. : administration de la convention collective et des relations de travail) et le syndicalisme d'organisation (*organizing model*, ex. : activités périphériques aux services syndicaux; c.-à-d. formation, éducation, mobilisation, etc.). En suivant les axes de différenciation exposés par Camfield (2007), nous pourrions situer les deux organisations syndicales étudiées sur ce continuum. Cette typologie, en mettant à l'avant-plan l'organisation des travailleurs, se voudrait idéale pour notre objet de recherche : la participation des jeunes au sein des syndicats pourrait être en lien avec le choix politique de les organiser. Nous proposons donc que :

PT 3 : *Plus un syndicat pratiquera un syndicalisme de mouvement social, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

2.3.5 Comité jeunes : variable modératrice (VM)

Nos travaux porteront aussi une attention particulière à l'effet des comités jeunes, dont le rôle et le degré d'implantation demeurent méconnus. Boris et al. (2013) proposent une vision instrumentale et utilitaire des comités jeunes. Ils pourraient jouer le rôle de lieu de formation de nouveaux leaders ou encore de laboratoires pour tester les innovations en matière de consultation, d'expression et, bien sûr, de participation des membres. Les comités jeunes auraient le potentiel d'être des « laboratoires » (Boris et al., 2013) pour développer des formes de participation moins orthodoxes et qui rejoindraient les jeunes (Mackinnon et al., 2007). Suivant les critères d'analyse de Roholt et Mueller (2013), les participants d'une structure jeunes « autonome » auraient une grande marge de manœuvre dans la réalisation de leurs activités et seraient en mesure de promouvoir des changements à l'intérieur de l'organisation syndicale. Roholt et Mueller (2013) soutiennent cependant que les structures jeunes dans les milieux communautaires et politiques sont généralement symboliques et qu'on observe peu de structures intégrées ou autonomes. Les comités jeunes auraient le potentiel de stimuler la participation des jeunes en renforçant la relation entre nos variables indépendantes et dépendante. En effet, les comités jeunes pourraient être en mesure de clarifier l'identité collective des jeunes et appuyer des modalités de socialisation favorables à leur participation. Nous proposons donc que :

PT 4 : *Plus le comité jeunes sera autonome au sein de la structure syndicale, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

En bref, nous proposons d'observer comment nos variables indépendantes, à savoir l'identité collective et des modalités de socialisation, peuvent façonner la participation des jeunes dans les structures syndicales. Le type de syndicalisme pratiqué par les syndicats, en tant que variable contextuelle, pourrait influencer nos variables indépendantes et, par le fait même, la participation, qui agit comme variable dépendante. De plus, nous suggérons que les comités jeunes, la variable modératrice de notre modèle conceptuel, aient aussi une influence sur la participation syndicale des jeunes.

Chapitre 3 : Méthodologie de recherche

Ce quatrième chapitre aborde la méthodologie de recherche privilégiée pour répondre à notre question de recherche: comment l'identité collective et les modalités de socialisation façonnent-elles la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées? Cette question de recherche principale est accompagnée d'une sous-question : quel est l'impact des comités jeunes sur la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées?

Nous optons pour une méthodologie qualitative et exploratoire afin de comprendre en profondeur les facteurs déterminants pour la participation syndicale des jeunes et le rôle des comités jeunes dans les structures syndicales. Notre étude de cas a permis d'observer cette problématique émergente, encore peu documentée (Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Roholt et Mueller, 2013; Vandaele, 2013).

3.1 Type de recherche

L'étude des facteurs susceptibles de stimuler ou non la participation des jeunes dans les syndicats constitue un objet de recherche en évolution : ses particularités exigent la tenue d'un devis de recherche qualitatif et exploratoire. Cette méthode a permis de recueillir des données primaires riches et complexes. Les généralisations que nous pouvons maintenant tirer de nos travaux de recherche qualitatifs sont analytiques, à la différence des généralisations statistiques visée par une méthode quantitative (Miles et Huberman, 2003) et nous permettent de conceptualiser nos observations empiriques.

Les écrits portant sur des objets de recherche similaires adoptent généralement cette méthode (Bailey et al., 2010; Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Vandaele, 2013). Par ailleurs, l'identité collective des jeunes syndiqués reste très peu documentée, au même titre que les modalités de socialisation susceptibles de rejoindre les jeunes. En ce sens, il nous apparaissait impossible de procéder à la cueillette de nos données par le recours à des questionnaires ou des données secondaires issues de grands sondages. La rigidité d'une telle méthode risquait d'affecter les données recueillies en rendant le chercheur « aveugle au site » (Miles et Huberman, 2003). Le

devis de recherche exploratoire semble ainsi le choix le plus avisé pour nos travaux. De cette manière, nous avons été en mesure de laisser les jeunes rendre compte de ce à quoi ils s'identifient et des opportunités de socialisation qui les ont rejoints. Notons aussi que les écrits sur les comités jeunes sont rares, bien qu'ils soient assez répandus dans les structures syndicales nord-américaines et européennes (Boris et al., 2013; Laroche et Dufour-Poirier, 2013; Vandaele, 2013). Pour ces raisons, nous croyons que notre devis de recherche exploratoire offre la souplesse nécessaire pour analyser nos observations.

3.2 Étude de cas

Nous avons opté pour la méthode de l'étude de cas. Un cas, ou un site, correspond à une « unité d'analyse » (Miles et Huberman, 2003). Nos travaux présentent deux cas soit ceux des Organisations syndicales québécoises A et B (OSA, OSB). Elles disposent toutes deux d'un comité jeunes à l'échelle nationale. Il s'agit de notre critère d'échantillonnage principal. Notre analyse s'oriente d'abord à la manière intra-cas, puis inter-cas. L'analyse inter-cas nous permet de confronter nos propositions de travail dans deux cas différents. L'étude de cas est un choix privilégié par de nombreux chercheurs s'intéressant à des objets de recherche similaires au nôtre (Bailey et al., 2010; Brown Johnson et Jarley, 2005; Colgan et Ledwith, 2002; Vandaele, 2012). L'étude de cas permet de maximiser les possibilités de notre devis exploratoire en nous plongeant en profondeur dans une organisation syndicale. Nous avons répété l'expérience dans deux organisations syndicales du Québec.

3.3 Choix des cas

Les deux organisations syndicales choisies offrent des perspectives de recherches intéressantes. En effet, elles ont toutes deux affiché un désir politique de renouveler de leurs pratiques en déployant des efforts considérables pour s'assurer de consulter et de représenter adéquatement leurs membres, en particulier les 30 ans et moins. Ces organisations sont aussi de taille suffisante pour disposer d'une structure *jeunes*.

3.4 Description des cas

3.4.1 Organisation syndicale A (OSA)

Notre premier cas, l'OSA, représente moins de 100 000 travailleurs au Québec dans le secteur public. Elle organise ses activités autour des différents aspects des relations industrielles : relations et conditions de travail, condition féminine, santé et sécurité au travail, négociation collective et lobbying politique (site web). Les comités nationaux, composés de membres élus en congrès, sont les suivants : condition féminine, formation, santé et sécurité au travail et « jeunes », desquels des représentants peuvent être désignés sur un comité chargé de se prononcer sur des enjeux ponctuels. Par ailleurs, à partir du milieu des années 1990, l'OSA a été éprouvée par diverses politiques publiques qui ont eu pour résultats un rajeunissement significatif de la main-d'œuvre dans le secteur.

3.4.2 Présentation du comité jeunes de l'OSA (CJNA)

En 2002, l'OSA a mis sur pied un comité jeunes national (CJNA) afin d'offrir aux moins de 30 ans une tribune pour s'exprimer sur leur réalité et chercher des solutions aux problématiques de relève syndicale. Ce comité consultatif a pour mandat officiel de susciter le militantisme et l'implication des jeunes au plan local, d'aviser l'OSA sur les réalités des jeunes et de répondre à toutes autres demandes de consultation de l'exécutif ou du Congrès (site web).

Le CJNA est composé de cinq jeunes élus en congrès pour un mandat de trois ans. Ces derniers disposent de seize jours de libération syndicale annuelle pour mener à bien leurs activités. Un conseiller syndical salarié offre son soutien pour la logistique du comité. Un responsable politique joue, quant à lui, le rôle de courroie de transmission avec l'exécutif de l'OSA, dont il fait partie, et agit comme gardien du mandat confié à ces jeunes (Entretien A-3). Quelques comités jeunes existent localement, mais aucune donnée n'a pu nous être fournie quant à leur nombre exact ou la nature de leurs activités. On nous a toutefois confié qu'il y en avait peu (Entretien A-1).

La création d'un comité jeunes a été proposée en Congrès suite à des politiques provinciales en faveur de la jeunesse au début des années 2000 et le comité fut d'abord mandaté comme outil de mobilisation. L'objectif derrière la création de comités jeunes était de mobiliser les jeunes autour de la question syndicale :

L'idée, c'était d'impliquer les jeunes et de leur donner une éducation sociopolitique parce que souvent les jeunes sont un peu individualistes et, pour eux, le syndicat ça ne veut rien dire. Donc, créer les comités jeunes dans les syndicats locaux, c'était une façon de rejoindre les jeunes dès leur arrivée. Le but aussi c'était qu'il y ait une place pour que les jeunes puissent s'exprimer sur ce qu'ils veulent [de l'OSA] pour le futur. Une espèce de forum pour leur donner de la place et susciter le militantisme des jeunes. C'était vraiment ça l'idée au début (Entretien A-4).

Six ans plus tard, le congrès de 2008 s'est prononcé pour donner une orientation *socio-politique* au CJNA (document corporatif)³⁰. En dépit de ce changement de cap, les tâches du comité semblaient toujours liées à la mobilisation des jeunes membres, par l'organisation du rassemblement des jeunes qui se tient une fois par mandat de trois ans. Le responsable politique semblait mettre au coeur de ses priorités le changement de cap effectif du comité vers un mandat réellement sociopolitique, dès 2014, et prévoit s'assurer de la compréhension en profondeur des objectifs du CJNA par les jeunes qui y siègent (Entretien A-4).

J'ai une vision plus large de ce que le comité jeunes peut faire. Je veux qu'il y ait une page Facebook, qu'ils tweetent, qu'il y ait une analyse sociopolitique et qu'ils soient capables d'alimenter leur page Facebook avec des choses qui les touchent dans l'actualité syndicale ou sociale (Entretien A-4).

De façon principale et habituelle, le CJNA s'affaire à organiser le rassemblement des jeunes de l'OSA qui a lieu à chaque mandat, c'est-à-dire tous les trois ans. La majorité des libérations syndicales des représentants jeunes sont consacrées à cette activité qui permet aux jeunes de l'OSA d'entrer en contact avec leur syndicat et leurs collègues de tout le Québec : il s'agit d'une première fois pour plusieurs d'entre eux.

³⁰ À l'OSA, on définit le caractère « socio-politique » comme étant la lutte pour la reconnaissance des métiers représentés, la solidarité sociale et internationale et les enjeux politiques provinciaux (Entretien A-3).

L'OSA semble ainsi toujours marquée par les bouleversements récents de sa structure et de la composition de ses effectifs. À première vue, ces changements auraient des répercussions importantes sur l'identité collective et la socialisation. La participation des jeunes syndiqués dans cette organisation pourrait en être affectée. Nous avons aussi observé un comité jeunes qui concentre ses activités autour de la mobilisation et de l'éducation des jeunes à l'interne. Nous explorerons ces éléments au chapitre suivant, dans la présentation des résultats

3.4.3 Organisation syndicale B (OSB)

Notre deuxième cas, l'OSB, représente plus de 100 000 membres dans les secteurs public et privé du Québec. Elle représente des intérêts très diversifiés, vu la composition de ses membres qui varient entre des travailleurs peu qualifiés et des travailleurs très scolarisés de plusieurs secteurs économiques. Au niveau national, on retrouve cinq comités à l'OSB : condition féminine, LGBT, ethnoculturel, santé et sécurité au travail et jeunes.

3.4.4 Présentation du comité jeunes de l'OSB (CJNB)

La thématique de la « jeunesse » a gagné en importance dans le discours populaire à partir du milieu des années 1980. L'OSB, sensibilisé par l'Année internationale de la Jeunesse de 1985, choisit d'organiser un rassemblement destiné à ses membres âgés de moins de 30 ans en 1984 (Entretien B-4). Le comité jeunes national de l'OSB (CJNB) fut officiellement créé au congrès suivant, en 1986, à une époque caractérisée par la croissance des « clauses orphelins » dans les conventions collectives, une économie en panne suite à la crise économique de 1982 et des perspectives d'emploi limitées pour les nouveaux travailleurs. Il apparaît donc logique de démontrer un désir politique de rejoindre les plus vulnérables, dont les jeunes.

L'OSB semble avoir été capable d'identifier rapidement un pôle identitaire chez les jeunes : la discrimination en emploi basée sur l'âge, dont les clauses de disparités de traitement en sont l'apanage (Entretien B-4). Cette discrimination a permis de canaliser l'énergie du CJNB autour des injustices ressenties par les jeunes tandis que ce dernier fut très actif dans ce qui a mené à l'adoption de l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* à la fin des années

1990³¹. Cet article de loi devait mettre fin aux disparités salariales permanentes fondées sur la date d'embauche.

Le CJNB a pour mandat de conseiller l'OSB sur les enjeux jeunes, d'agir comme porte-parole de l'organisation pour ces enjeux et de promouvoir le syndicalisme auprès de la relève syndicale. Le CJNB est composé de six membres de moins de 30 ans nommés par l'exécutif national et élus en congrès pour un mandat de trois ans. À ce titre, ils disposent de quatorze jours de libération syndicale annuelle pour tenir leurs activités. Ils sont également épaulés par un conseiller syndical salarié, chargé de la logistique relative à leurs activités. Un responsable politique, provenant de l'exécutif national, travaille étroitement avec le CJNB afin de s'assurer que les travaux du comité rejoignent le mandat fixé par le congrès. Il existerait quelques comités jeunes locaux, mais les mandats qui leur sont confiés et le nombre d'entre eux ne sont pas documentés. À l'OSB, une structure syndicale mature, avec des effectifs diversifiés, des ressources importantes et une présence dans l'ensemble des régions de la province est en place.

L'histoire et le contexte propres à ces deux organisations syndicales permettent de mieux saisir l'environnement où se développent la participation des jeunes et les éléments qui la façonnent. La sensibilité aux contextes propres à chacun de nos cas, c'est-à-dire le type de syndicalisme qu'on y pratique ou encore l'histoire de son CJN, est indispensable pour permettre une analyse qualitative bien ancrée aux réalités du terrain. Les caractéristiques de notre échantillonnage sont récapitulées au tableau 4.

³¹ « Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement... » (*L.N.T., c. IV, a. 87.1*).

Tableau 4 : Caractéristiques de l'échantillonnage pour l'étude de cas

	<i>OSA</i>	<i>OSB</i>
Effectifs	Moins de 100 000	Plus de 100 000
Secteur(s) d'activités	Secteur public	Secteurs public et privé.
<i>CJN</i>		
Date de fondation	2002	1986
Limite d'âge des <i>jeunes</i>	30 ans	30 ans
Composition	<ul style="list-style-type: none"> - 5 membres élus en Congrès; - Mandat de 3 ans; - 16 jours de libération syndicale. 	<ul style="list-style-type: none"> - 6 membres élus en Congrès; - Mandat de 3 ans; - 14 jours de libération syndicale.
Mandat officiel	<ul style="list-style-type: none"> - Susciter le militantisme et l'implication des jeunes au plan local; - Aviser l'OSA sur les réalités des jeunes; - Répondre à toutes autres demandes de consultation de l'exécutif ou du Congrès. 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseiller l'OSB sur les enjeux jeunes; - Agir comme porte-parole de l'organisation pour ces enjeux; - Promouvoir le syndicalisme auprès de la relève syndicale.
Tâche(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Rassemblement des jeunes triennal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rassemblement des jeunes triennal; - Formation dédiée aux moins de 30 ans; - Sorties publiques sur les enjeux touchant les jeunes.

3.5 Calendrier des activités de recherche

Cette section présente le calendrier de nos activités de recherche qui se déploie en deux phases, soit la phase de préparation et la phase d'actualisation (Dufour-Poirier et Laroche, 2013).

1) Une phase de préparation a consisté en une recension rigoureuse de la littérature portant sur le renouveau syndical sous l'impulsion des jeunes, le positionnement des jeunes en emploi de même que des écrits portant sur l'identité, les modes de socialisation et les types de syndicalisme. Nous avons sélectionné les écrits les plus récents afin de brosse le portrait le plus actuel qui soit de notre problématique. Puis, nous avons puisé dans les enseignements des auteurs classiques (Tilly, 2005; Dubar, 1991) afin de construire nos variables théoriques.

L'une des premières constatations, suite à la recension des écrits, a été la méconnaissance des organisations syndicales et des jeunes. D'une part, les organisations syndicales semblent incapables d'identifier une stratégie de participation qui rejoindrait les jeunes de façon durable. D'autre part, les jeunes semblent avoir un intérêt pour le syndicalisme, sans disposer, pratiquement, des connaissances minimales à ce sujet.

Une seconde constatation qui allait grandement marquer nos travaux est la polarisation des auteurs pour expliquer le déficit de participation des jeunes que nous avons libellé sous les thèses exogènes et endogènes. Notre intérêt pour la thèse exogène est limité par son caractère systémique. Un apport important de la thèse endogène pour notre étude de la participation syndicale vient de la remise en question du conflit industriel comme pôle identitaire et vecteur de socialisation central. Nos travaux ont en effet cherché à observer le champ des possibles syndicaux, en marge du conflit industriel.

2) Nous passons ensuite à la seconde phase, celle de l'actualisation, soit la collecte des données empiriques. Les données de cette recherche ont été recueillies lors d'enquêtes de terrain, auxquelles nous avons pris part comme animateurs et observateurs, organisées et administrées par les chercheuses d'un projet de recherche d'envergure sur les jeunes et le

syndicalisme (certificat d'éthique : *CERFAS-2012-13-112-D*). Une première collecte de données préliminaires a pris la forme de neuf groupes de discussion d'une dizaine de personnes dans l'OSA et de onze groupes d'une douzaine de personnes dans l'OSB à l'automne 2012, pour un total de plus de 200 jeunes des deux organisations, pour une durée de 90 minutes ($n \approx 222$). Les groupes de discussion se sont tenus dans le cadre des rassemblements jeunes organisés par les deux organisations syndicales étudiées. Des notes d'observations détaillées ont été compilées avant de procéder à la transcription des verbatims. Lors de ces groupes de discussion, nous avons observé des discussions vivantes qui constituent des données empiriques très riches pour nos travaux de recherche. Ces premières données ont permis de valider la pertinence de nos propositions de travail initiales et de déterminer les éléments à approfondir lors de la seconde phase de collectes de données empiriques, pensons à l'histoire et au fonctionnement des comités jeunes.

Nous avons procédé, dans un deuxième temps, à une collecte de données empiriques auprès des représentants *jeunes* des comités jeunes nationaux et des représentants politiques des dossiers jeunes des organisations syndicales. Au total, il s'agit de huit entretiens semi-structurés d'environ 60 minutes que nous avons tenus pour nos cas ($n=8$). Ces entretiens nous ont permis de peaufiner notre compréhension empirique de l'identité collective et des modalités de socialisation. Ces entretiens ont d'autant plus de valeurs qu'ils témoignent des modes de fonctionnement et les relations des comités jeunes à l'interne, leur rôle et les mandats qu'on leur confie.

Ce procédé itératif nous a permis de favoriser l'analyse en émergence au contact du terrain, entre les phases de collecte de données empiriques et a contribué à l'élaboration et à la précision de notre devis de recherche exploratoire (Miles et Huberman, 2003). Nos deux phases de collectes de données empiriques permettent donc de rendre compte du comportement participatif chez un échantillonnage appréciable de jeunes syndiqués au Québec ($n=228$). Le tableau 5 présente le calendrier de nos activités de recherche, suivant nos deux phases de cueillette de données empiriques.

Tableau 5 : Calendrier des activités de recherche

<i>Cas</i>	<i>Identifications</i>	<i>Durée</i>	<i>Dates</i>
<i>Première phase de collecte de données empiriques (voir Annexe 1 : Guide pour les discussions de groupe)</i>			
OSA	Groupes de discussion A1 à A9 (n≈90)	90 minutes	7 novembre 2012
OSB	Groupes de discussion B-1 à B-11 (n≈132)	90 minutes	8 novembre 2012
<i>Deuxième phase de collecte de données empiriques (voir Annexe 2 : Grille d'entretien semi-dirigé)</i>			
OSA	Entretiens A-1, A-2, A-3 avec les représentants jeunes du CJNA (n=3)	60 minutes	11 mars 2014
	Entretien A-4 avec le responsable politique du dossier <i>jeunes</i> (n=1)	60 minutes	17 mars 2014
OSB	Entretiens B-1, B-2, B-3 avec les représentants jeunes du CJNB (n=3)	60 minutes	12 et 13 mars 2014
	Entretien B-4 avec le responsable politique du dossier <i>jeunes</i> (n=1)	60 minutes	16 avril 2014

Notre échantillon fut composé de façon aléatoire et le seul critère de l'âge devait être respecté. En conséquence, toutes les personnes rencontrées avaient moins de 30 ans, sauf les deux responsables politiques : 65% de ces jeunes avaient entre 26 et 30 ans. À peu près autant de femmes que d'hommes étaient présentes. À l'OSA, l'ensemble des jeunes provenaient *de facto* du secteur public, ainsi qu'une majorité de ceux présents à l'OSB. Il semble que cette situation s'explique par une plus grande facilité à obtenir des libérations syndicales pour de telles activités dans le secteur public que dans le secteur privé. Les participants présentaient des profils assez variés en termes de qualification : secondaire, professionnelle, technique ou universitaire. De la même manière, le niveau de militance variait entre des membres ne présentant pas les connaissances de bases en matière de syndicalisme jusqu'à des jeunes lourdement impliqués dans diverses structures de leur organisation syndicale. Très peu de participants provenaient des régions éloignées comme l'Abitibi, la Côte-Nord ou la Gaspésie

et les Îles-de-la-Madeleine. Nous avons donc eu accès à un échantillon de jeunes très hétérogènes pour documenter nos recherches.

3.6 Stratégies d'analyse

Les données empiriques ont été compilées sous forme de verbatims. Le recours aux groupes de discussions et aux entretiens semi-dirigés nous contraint à devoir composer avec des données empiriques complexes. L'analyse de contenu nous a permis de dégager des unités conceptuelles afin de catégoriser nos observations et d'en extraire une structure générale. Berelson (1952) définit l'analyse de contenu comme « une technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication ».

Un logiciel de traitement de donnée qualitative (*QDA Miner*) a été utilisé pour traiter les verbatims de manière à garantir une normalisation des résultats et d'en faciliter l'analyse (Dufour-Poirier et Laroche, 2013). Le logiciel nous a permis de classer nos données par codes *descriptifs* lesquels correspondaient aux indicateurs de nos variables (Miles et Huberman, 2003). Il s'agissait ici de regrouper nos observations autour de nos variables et indicateurs de façon large tout en conservant la souplesse de notre méthode exploratoire. Certains codes *explicatifs* ont émergé au fil de l'analyse en cours et ont fait en sorte de cerner les *patterns* en émergence. Plusieurs éléments nouveaux ont surgi de l'analyse des variables. Le caractère exploratoire de notre devis de recherche nous a donc permis de nous adapter aux éléments que notre conceptualisation préalable ne pouvait pas prévoir.

La présentation de nos résultats *intra-site* met d'abord en relief les données empiriques recueillies lors des groupes de discussions et des entretiens semi-dirigés. Elle suit une approche *orientée-cas* puisque nous avons d'abord examiné les effets de nos variables pour chacun des cas, de façon indépendante (Miles et Huberman, 2003). Nous avons compilé des données empiriques étoffées qui nous permettent de vérifier la validité de nos construits théorique.

La discussion des résultats adopte ensuite une forme *inter-site* (Miles et Huberman, 2003). La discussion de nos résultats suit toutefois une approche *orientée-variables* afin de faire ressortir les grands points de convergences et de divergences, autrement dit, les thèmes transversaux.

En bref, notre stratégie d'analyse générale présente une approche *mixte*, d'abord orientée-cas, puis orientée-variable. Elle nous permet une *synthèse interactive* mettant en relief les grands thèmes de la problématique des jeunes membres dans les deux organisations syndicales étudiées (Miles et Huberman, 2003).

3.7 Limites méthodologiques

Comme dans toute recherche, notre méthodologie comporte certaines limites. Une première limite tient au fait que les deux cas étudiés ne sont pas des organisations de taille similaire. L'OSA représente beaucoup moins de travailleurs que l'OSB. Les ressources humaines et financières destinées aux jeunes diffèrent donc dans la même mesure. Il est à penser que l'OSB possède un poids politique plus grand que l'OSA et peut mettre en place des modalités de socialisation plus élaborées, pensons à la formation syndicale exclusive aux jeunes membres. Une deuxième limite réfère à notre première phase de collecte de données empiriques. Comme nous n'avons pas animé tous les groupes de discussions, nous avons répertorié des groupes où l'influence de certains participants aurait pu faire dévier les discussions en dehors de nos questions de recherche. En conséquence, certains de ces témoignages ont été écartés de notre analyse pour atténuer cette limite.

En lien avec les groupes de discussion, nous avons choisi de ne pas recourir à un groupe « témoin » ou « contrôle » pour les présents travaux de recherches. Des travailleurs « non-jeunes », c'est-à-dire de plus de 35 ans, ou encore des jeunes travailleurs non-syndiqués, des femmes ou des immigrants auraient pu être mobilisés, le cas échéant. Nous ne sommes donc pas en mesure de comparer les résultats obtenus avec d'autres groupes cibles, ce qui constitue une troisième limite méthodologique. En revanche, nos objectifs de recherche ne sont pas de comparer les jeunes rencontrés, mais plutôt de comprendre en profondeur les éléments susceptibles d'influencer la participation syndicale de ces derniers.

Une dernière limite tient dans la composition de l'échantillon de cette première phase était hors de notre contrôle. Seule la limite d'âge devait être respectée. À ce propos, des membres et des salariés des organisations syndicales ont agi à titre d'animateurs et de secrétaires pour certains groupes de discussions. Nous avons tout de même personnellement animé trois groupes de discussion pour chacun de nos deux cas. Il s'agissait néanmoins d'une opportunité à saisir pour recueillir les témoignages de centaines de jeunes syndiqués. Le contenu des conférences, des formations et des activités diverses qui se tenaient avant les groupes de discussion, pourrait aussi avoir teinté les discussions. La présence des jeunes à ces rassemblements peut aussi avoir été compromise par plusieurs facteurs, notamment la diffusion de l'information au plan local et la possibilité d'obtenir des libérations syndicales. À ce propos, nous avons observé que les jeunes rencontrés dans l'OSB semblaient posséder une plus grande expérience syndicale que les jeunes de l'OSA.

Bref, en considérant que notre problématique demeure peu documentée et en évolution constante, nous avons démontré qu'un devis de recherche qualitatif et exploratoire constituait une méthodologie appropriée et que nos stratégies d'analyse permettent non seulement une certaine généralisabilité de nos résultats, mais surtout de tirer des conclusions explicatives de nos observations empiriques (Miles et Huberman, 2003). Le prochain chapitre présente les résultats obtenus lors de nos deux phases de collecte de données empiriques. La présentation des résultats suit l'ordre dans laquelle les variables et leurs indicateurs ont été présentées au chapitre 2, un cas à la fois.

Chapitre 4 : Présentation des résultats

Le présent chapitre a pour objet d'exposer nos résultats. Il s'agit d'un résumé des faits marquants en lien avec nos variables à savoir le type de syndicalisme (VC), les comités jeunes (VM), l'identité collective (VI-1) et les modalités de socialisation (VI-2), sous une structure intra-cas. Cet exercice a pour but de rendre plus intelligible l'analyse subséquente de nos résultats sous une structure inter-cas.

4.1 Organisation syndicale A (OSA)

4.1.1 Type de syndicalisme (VC) : un syndicat au service de ses membres

Les jeunes rencontrés lors des groupes de discussion se sont positionnés sur le type de syndicalisme qui les rejoint. Pour ces jeunes, l'OSA devrait s'en tenir à des revendications près des milieux de travail et s'éloigner de l'arène politique, pour offrir des « services » syndicaux de grande qualité, autrement dit, de pratiquer un syndicalisme de services. Il semblerait que les jeunes travailleurs adhèrent peu aux revendications dépassant le cadre de leurs conditions de travail et de la convention collective.

Les sorties médiatiques [du président] sur les conditions de travail. Nous autres les membres en ont parlé : « C'est cool, le président est là! » C'est quelque chose de terrain, l'organisation du travail. Quand ça rejoint la politique, là je pense que les gens décrochent plus (Groupe de discussion A-2, intervenant 4).

Il semble en fait qu'en s'éloignant du cadre de la négociation collective, l'OSA perde en légitimité auprès des jeunes, qui ne s'y reconnaissent plus.

Il y a quand même des fois des orientations qui montrent que [l'OSA] veut comme se politiser. Ça, je me dis : est-ce vraiment à la base une demande des membres qui aimeraient que [l'OSA] se politise plus? La majorité du temps oui, mais je pense qu'il y a encore des fois où je ne suis pas sûr que ça provienne du terrain (Groupe de discussion A-8, intervenant 7).

L'action syndicale devrait être tangible et permettre aux membres de l'OSA d'améliorer leurs conditions de travail à court terme. Les tentatives de solidarité internationale ont fait l'objet de

débats animés lors des groupes de discussion, puisque les jeunes n'en voyaient pas la pertinence pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

La solidarité internationale, sur le plancher, ça ne nous touche pas. Ça ne me touche pas personnellement qu'on aille défendre la solidarité internationale. Sur le plancher non plus. Sur mon slip de paye, ça va-tu changer de quoi? Sur mes conditions de travail, ça va-tu changer de quoi? (sic) Bien la réponse, malheureusement, c'est non! (Groupe de discussion A-2, intervenant 4).

Certains vont même plus loin craignant que les efforts dépassant le cadre de la négociation collective et ne servent pas la cause des travailleurs. Au contraire, ils pourraient nuire aux gains potentiels des membres de l'OSA.

Je ne sais pas si ce n'est que mon impression, mais il me semble que [l'OSA] est plus consciencieuse de certaines causes sociales, ou en tout cas, met plus d'énergie que d'autres syndicats là-dedans. Je trouve que c'est bien, mais en même temps, des fois, j'ai cette impression que c'est peut-être au détriment des travailleurs (Groupe de discussion A-9, intervenant 2).

La prise de position de l'OSA en faveur des étudiants, lors des « Événements du Printemps 2012 », trouve aussi peu d'appui dans les groupes de discussions et nous indique la tiédeur des jeunes membres rencontrés pour la défense de causes sociales par leur organisation syndicale.

Les valeurs [de l'OSA], quand on parle d'équité pour tous, de défendre les droits des personnes, c'est quelque chose qui est toujours venu me chercher. Mais avec [les Événements du Printemps 2012]... [L'OSA] s'est montrée beaucoup en faveur des étudiants et ça, c'est venu choquer beaucoup de gens... et ça peut choquer des jeunes aussi! Dans mon environnement de travail, [l'OSA] a perdu beaucoup de points à cause de ça... parce que [mes collègues] ne défendent pas vraiment ces valeurs-là. Ça fait que ça vient moins les toucher (Groupe de discussion A-6, intervenant 5).

Malgré l'ouverture politique de l'OSA et ses revendications sociales, il semble qu'un syndicalisme offrant d'abord des « services » de qualité soit préféré par les jeunes membres rencontrés.

4.1.2 Comité jeunes (VM) : des jeunes pour organiser des jeunes

Au contact du terrain, nous avons observé que le mandat effectif du CJNA pouvait différer de ce qu'on véhicule officiellement. C'est du moins ce que laisse à penser le témoignage du responsable politique du dossier «jeunes» :

Je les vois comme des organisateurs de [rassemblements des jeunes]. J'ai l'impression que toutes les fois qu'on se rencontre c'est pour organiser un [rassemblement] et qu'on ne fait que de l'organisation de [rassemblements] (Entretien A-4).

À ce propos, les membres du CJNA abondent dans le même sens et soutiennent que leur unique mandat est l'organisation des rassemblements jeunes. Pour les membres du comité jeunes national, le nombre de libérations syndicales limiterait l'accomplissement d'un mandat plus élargi (Entretiens A-1, A-2, A-3).

Les rassemblements se veulent des lieux de formation sociopolitique pour les jeunes et proposent par exemple des conférences de leaders syndicaux et d'experts divers, des groupes de discussion et des activités de réseautage informelles (Entretien A-4). En mettant en place un « rassemblement des jeunes » tous les trois ans, le CJNA permet à plusieurs jeunes d'établir un premier contact avec l'OSA, le CJNA, leur syndicat local et d'autres jeunes syndiqués. De façon générale, cet événement semble bien reçu et pourrait servir de tremplin pour les jeunes vers une participation syndicale plus grande.

Il y a des présidents de syndicat qui sont venus me voir pour me dire « je ne sais pas ce que vous leur avez fait, mais quand sont allés dans votre rassemblement et ils sont revenus tellement boostés qu'ils veulent s'impliquer au niveau local ». Des jeunes, qui ne savaient pas c'était quoi le syndicat, repartaient très mobilisés et retournaient dans leur équipe locale pour demander de faire partie de l'exécutif (Entretien A-4).

Un représentant du CJNA défendait toutefois la thèse inverse, à savoir que les apprentissages du rassemblement des jeunes « meurent dans l'œuf la plupart du temps » et qu'il avait de la difficulté à voir le « retour sur l'investissement » des activités de socialisation mises en place par le CJNA, tels que les rassemblements triennaux des jeunes (Entretien A-3).

Le CJNA dispose d'une certaine marge de manœuvre dans la réalisation du rassemblement, mais il est appuyé par le responsable politique qui s'assure de l'enlignement des activités organisées aux valeurs de l'organisation.. Celles qui n'apparaîtraient pas à vocation éducative seraient rejetées *de facto* et l'humour doit demeurer politiquement correct : « On ne peut pas rire des vieux » (Entretien A-2).

La prise de positions publiques par le CJNA sur différents enjeux doit aussi être effectuée en collaboration avec les représentants de l'OSA. Cette structure n'a donc pas l'autorité formelle pour prendre position publiquement sans le consentement de l'exécutif national.

Quand le comité jeune sort publiquement, ça passe par l'exécutif avant. Souvent, si le comité jeunes sort publiquement, la lettre va avoir été écrite par une conseillère ou le communiqué de presse va avoir été écrit par les Communications. Mais je te dirais que s'ils décident de prendre une cause, l'exécutif va les appuyer tant que c'est social et que ça va avec les valeurs [de l'OSA] (Entretien A-4).

Au plan local, la mise en place et la survie de ces comités jeunes seraient difficiles à garantir. Les problèmes tiennent souvent du fait que les syndicats locaux priorisent les nombreux dossiers relatifs à la gestion des relations de travail et ne disposent plus de temps pour maintenir en vie leur comité jeunes.

On a parti un comité jeunes et on a fait plein d'activités (sic). À date (sic), on est allé chercher quatre personnes, ce n'est pas gros, mais ça commence de même ça à l'air. Sauf que là après ça, on cherche des idées, on implante quelque chose et puis : « ah bien là non pas tout de suite parce qu'on est en train de faire d'autres choses... ». L'exécutif nous a accueillis à bras ouverts : « Venez dans le comité jeune, etc! » et à tout bout de champ ils nous mettent des bâtons dans les roues. Vous avez des nouvelles idées, c'est innovateur, mais quand ça ne fait pas leur affaire, ça ne marche pas et ça ne passe pas au comité. (Groupe de discussion A-5, intervenant 5).

L'enthousiasme pour les modalités de socialisation mises en place par le CJNA ne serait pas généralisé localement au sein des représentants syndicaux. Selon les jeunes, leur participation à ce rassemblement pouvait être limitée par les militants locaux.

On aurait pu avoir deux autres personnes, mais ma présidente m'a dit : « Regardes, deux c'est assez pour celui-là ». Pourtant, ce serait facile d'aller chercher d'autres jeunes. Du cash, il doit en avoir... (Groupe de discussion A-4, intervenant 8).

Au final, la principale tâche du CJNA demeure le rassemblement triennal des jeunes. Ces rassemblements pourraient être un tremplin vers une participation locale plus forte des jeunes participants, bien que des voix dissidentes s'élèvent sur l'atteinte à grande échelle de cet objectif. Par ailleurs, aux dires des jeunes, le mandat actuel du CJNA dépassait les tâches actuellement entreprises et que le potentiel d'une telle structure n'était pas totalement exploité à ce jour. Il n'en tiendrait qu'aux jeunes du CJNA pour que le comité assume un rôle plus large, notamment au niveau des réseaux sociaux (Entretien A-4).

4.1.3 Identité collective (VI-1) : l'OSA, la voix des professionnels du secteur public

4.1.3.1 Nous, les jeunes professionnels du secteur public

Nous l'avons mentionné précédemment, l'OSA représente des travailleurs du secteur public seulement. Cette unicité des conditions de travail semble susciter la construction d'une identité corporatiste, d'un **nous** qui se construit autour d'un métier. L'identité de métier surpasserait l'identité syndicale. On remarque une identification forte à la mission sociale des métiers représentés par l'OSA. En conséquence, comme le passage suivant l'indique, l'implication syndicale, pour ces travailleurs, apparaît comme un fardeau excessif. Les membres de l'OSA semblent considérer que l'altruisme inhérent à leurs métiers les exempt de s'impliquer syndicalement.

Juste de travailler dans le public, je trouve que c'est déjà quand même pas mal. J'en donne pas mal dans mon travail, je représente déjà [l'Organisation syndicale A] en travaillant dans ce domaine. J'ai tellement l'impression de donner des heures, comme de les donner, on n'est pas payé tout le temps à cause des mauvaises conditions et on a moins le goût de s'impliquer pour autre chose, mais encore là c'est peut-être notre pensée individualiste... (Groupe de discussion A-7, intervenant 3).

Bien que le secteur d'activités semble constituer le pôle identitaire principal, la fusion forcée des accréditations syndicales marque toujours le sentiment d'appartenance à l'interne. On observe le cloisonnement des intérêts autour des métiers.

Depuis qu'on a fusionné avec [l'OSA] en 2005, moi j'étais sur [l'exécutif du syndicat fusionné], on a toujours vu des guéguerres [entre les métiers] mais la guerre, je te dirais, entre nous [les nouveaux membres de l'OSA], c'était une guerre de reconnaissance au niveau de la rémunération. On [ceux qui pratiquent mon métier] a toujours été rémunéré 5% moins que les [autres métiers] (Entretien A-4).

Il semble que l'identité collective soit ainsi fragmentée entre les métiers, maintenant regroupés sous le drapeau de l'OSA par le législateur.

C'est peut-être compliqué vu qu'on n'a pas tous la même profession. Si on avait un syndicat [pour chaque métier]... C'est sûr que si tu ramasses tout le monde, tu as plus de poids, plus de force, mais on n'a pas tous les mêmes professions, pas tous les mêmes enjeux, les mêmes priorités. C'est un désavantage d'être regroupés à ce moment-là (Groupe de discussion A-7, intervenant 4).

Par ailleurs, les membres semblent s'identifier fortement à leurs dirigeants nationaux, qui apparaissent légitimes par leur proximité avec le terrain. On voit en ces derniers des praticiens ou des collègues, d'où leur légitimité pour les représenter.

Je crois que ça aide qu'à [l'Organisation syndicale A] ce soit [des anciens travailleurs du secteur], tous des gens qui ont eu ce vécu-là. Ils connaissent la réalité et ne parlent pas à travers leur chapeau. Ils ont travaillé sur le plancher, ont vécu les mêmes choses qu'on vit présentement. Peut-être pas aux mêmes années parce qu'ils ont 35 ans d'expérience. Le message nous touche parce que ça revient toujours au même. On parle de surcroît de travail, de qualité de travail, etc. le message est mieux perçu parce que c'est des gens qui ont travaillé sur les planchers (Groupe de discussion A-1, intervenant 1).

Il se dégage aussi du terrain un fort besoin, pour ces jeunes, d'affirmer leur génération par rapport à l'autre. Sans créer d'opposition ferme, on observe un discours assez uniforme chez les jeunes rencontrés : on cherche à se différencier des générations précédentes et à confronter

les préjugés à leur égard. On rejette du même coup les modes traditionnels d'information, comme les médias de masse télévisés, qui seraient biaisés à la défaveur des jeunes et des travailleurs. Pour les jeunes, des moyens alternatifs ou indépendants sembleraient plus pertinents pour s'informer, notamment par l'internet.

On pense que les jeunes ne sont pas politisés, mais souvent c'est étonnant d'entendre les discussions des jeunes. On est quand même à l'affût de ce qui se passe. Quand je regarde les générations un petit peu plus vieilles... nous les jeunes on n'est pas du style à écouter TVA Nouvelles à 18 heures! Au niveau des réseaux sociaux, c'est là qu'on va aller prendre nos informations! Je trouve ça dommage parce que ce qui rentre dans la tête des plus vieux, c'est le speech du privé. Ils réussissent à leur vendre ça! Le gouvernement réussit à nous vendre ça. Je vais te dire de quoi, des fois juste avec la manifestation des étudiants, combien de fois on a entendu les plus vieux : « Ben voyons dont! Pourquoi ils manifestent, ça n'a pas d'allure! » Ils avaient vraiment le discours qu'on entendait à TVA (Groupe de discussion A-9, intervenant 1).

À la lumière de nos observations, l'importance relative de l'âge pour l'identité collective pressentie instinctivement par les jeunes semble devoir être remise en question. **En effet, la précarité et la rigueur des conditions de travail au quotidien constituait un pôle identitaire important pour les jeunes de l'OSA.** Les jeunes se désolent de « l'effet domino »³² de leurs conditions de travail difficiles sur leur participation syndicale (Groupe de discussion A-2, intervenant 1). L'organisation du travail est souvent critiquée en ce sens.

Parmi les priorités que je voyais, il y a la stabilité. Souvent les gens, quand ils arrivent, ils se ramassent à faire quatre jours à telle place... Tous les jours, ils pourraient changer de département, parce qu'ils n'ont pas de stabilité. On est dans un contexte de pénurie et la personne va travailler à tous les jours dans un autre département... je ne comprends pas (Groupe de discussion A-6, intervenant 7).

À l'OSA, la précarité nous était rapportée sous la forme d'instabilité quotidienne. Les jeunes semblaient résignés à devoir composer avec certaines formes de précarité (ex : statuts

³² « L'effet domino » désignait la corrélation entre les conditions de travail difficiles (quarts de travail de jour, soir ou nuit, temps supplémentaires, travail de fins de semaine, etc.) avec lesquelles doivent négocier les nouveaux travailleurs et la difficulté de trouver le temps et l'énergie pour participer syndicalement.

d'emplois), mais se ralliaient à la cause d'une stabilité minimale ou d'améliorer, dans la mesure du possible, les conditions des plus précaires.

Je ne sais pas si les jeunes veulent absolument un temps complet, mais c'est plus un aménagement [des horaires] de travail. Des aménagements sont possibles, ça se fait. Rehausser les postes à temps partiel par exemple (Groupe de discussion A-9, intervenant 5).

Certains ont aussi souligné les difficultés relatives au début de la vie active. Le début de la carrière professionnelle est effectivement lié, dans plusieurs cas, au début de la vie de famille. Les jeunes se trouvent donc devant la difficile adéquation de la participation syndicale et de la vie familiale et professionnelle, ce qui, à ce titre, constitue un élément important des revendications des jeunes.

On parle des jeunes là, chez nous je trouve qu'on n'en voit pas beaucoup. Mais ce n'est pas juste les jeunes, moi je ne blâme pas juste les jeunes, parce qu'on a tendance à les blâmer. Juste les assemblées générales, le quorum, on a de la misère à aller le chercher, et pas seulement à cause des jeunes! Souvent on blâme les jeunes, qui ne se mobilisent pas, qu'ils ne font pas ci, pas ça! Mais on connaît aussi la réalité des jeunes. On ne se cachera pas que de nos jours, il y a beaucoup de familles qui sont monoparentales et tout. Il faut que je paie le kilométrage, une gardienne... Alors, je peux comprendre que ces jeunes-là ont de la difficulté. On met gros la faute sur les jeunes, mais, des fois il y a une réalité aussi qui est différente des plus vieilles (Groupe de discussion A-2, intervenant 8).

On retiendra de l'identité collective des jeunes de l'OSA une identité professionnelle forte, de même qu'un sentiment d'appartenance aux leaders nationaux de l'OSA.

4.1.3.2 Eux, les privilégiés

Bien qu'on s'identifie fortement aux dirigeants nationaux, il en est tout autrement au plan local. Il se dégage du terrain une forme de distanciation des représentants locaux qu'on décrit parfois comme « un cercle très fermé », comme eux (Groupe de discussion A-8 intervenant 1). On critique ouvertement les officiers locaux qui ne sont pas assez présents sur le terrain quotidiennement.

Les équipes locales sont dans leur bureau, pas nécessairement toujours sur le terrain et les gens ne les voient pas non plus (Groupe de discussion A-8, intervenant 2).

On observe même un désaveu des jeunes à l'égard de leur syndicat local. Les jeunes semblent inquiets par le peu de combativité de leur génération pour bousculer le *statu quo* qui ne bénéficie qu'aux travailleurs plus anciens.

Il y a des problèmes spécifiques aux jeunes, mais j'ai l'impression qu'en ce moment, le syndicat c'est le statu quo. Le syndicat ne fera pas d'amélioration pour les jeunes, il va juste garder les acquis. Les vieux sont contents et les jeunes ne s'impliqueront pas. Ils ne feront pas d'améliorations parce que les jeunes le demandent. En plus, les jeunes ne demandent pas! C'est sur qu'il y a des problèmes : aménagement du temps de travail, conciliation travail-famille. Je veux dire les 40 à 50 ans qui travaillent de jour, ils ont la conciliation travail-famille. Tandis que le jeune qui alterne jour-nuit ce n'est pas la même chose au niveau familial. Mais le syndicat va dire : « Regardes, notre équipe à 50 ans et plus. Nous autres, ça ne nous affecte pas, pourquoi on changerait? » (Groupe de discussion A-4, intervenant 4).

En dépit de cela, les jeunes s'étonnent du peu d'appuis que le syndicat trouve chez les travailleurs expérimentés :

En tous cas, au niveau de mon expérience personnelle, les anciennes sont beaucoup plus désillusionnées du syndicat que les nouvelles! (Groupe de discussion A-6, intervenant 3).

Leur conception de l'altérité apparaît confinée au cadre de la convention collective et de l'unité d'accréditation. Les jeunes rencontrés à l'OSA ne partageaient pas une vision large, à l'échelle de la société par exemple, de leur communauté d'intérêts. D'une part, les travailleurs âgés qui bénéficient des meilleures conditions de travail et, d'autre part, les représentants syndicaux locaux, une fraternité peu accessible.

Le sentiment d'appartenance semble toutefois faible au plan local et compartimenté selon les métiers des membres. Il semble que la fusion des unités d'accréditation rende la création d'un

front commun difficile comme le démontrent les luttes internes pour la reconnaissance des différents métiers par rapport aux autres.

4.1.3.3 Des revendications claires, pour des gains tangibles

Les témoignages recueillis nous informent aussi sur les **revendications** des jeunes de l'OSA. Les revendications de ces jeunes sont arrimées à leur vécu quotidien et à leurs conditions de travail. Leur syndicat devrait être en mesure de faire des gains tangibles, à court terme, au niveau des problématiques qui les affectent. Les questions relatives à la précarité, comme la gestion des horaires et l'innovation en matière de conciliation famille-travail correspondent à ces problématiques du début de la vie active. En dehors de l'encadrement de la précarité et de la conciliation famille-travail, les revendications des jeunes de l'OSA demeurent très pragmatiques. Des changements concrets dans les conditions de travail sont requis pour concrétiser un temps soit peu la représentation syndicale.

Il faut du concret, pas quelque chose que tu travailles dessus (sic) et que tu te rends pas compte des changements qu'il y a! (sic). Si ça change sur le plancher, tout le monde va s'en rendre compte et le monde va vouloir s'impliquer. S'ils ne voient rien, s'ils ne voient pas à quoi ça sert, ils ne s'impliqueront pas. Là, pour le moment, je ne vois rien! (Groupe de discussion A-4, intervenant 6).

L'utilisation de la convention collective constituerait une expérience négative. Pour les nouveaux travailleurs, leur contrat de travail collectif n'est pas un outil leur permettant de prendre connaissances de leurs droits en emploi. Le langage qu'on y emploie serait tout simplement incompris.

Il y a du monde qui viennent me poser des questions, « c'est quoi mes droits dans telle situation », à chaque fois, juste ouvrir la convention collective c'est vraiment horrible... Peut-être une vulgarisation de convention collective pour que vraiment le monde voit les points saillants ce serait bon (Groupe de discussion A-6, intervenant 5).

On perçoit des injustices dans les mécanismes communs de la convention collective comme l'échelle salariale suivant l'ancienneté.

C'est déplorable qu'il y ait beaucoup d'échelons salariaux. C'est quand même long 12 ans avant d'obtenir ton plein salaire (Groupe de discussion A-9, intervenant 2).

Le soutien des dirigeants syndicaux plus âgés peut s'avérer difficile à gagner. La conciliation famille-travail, un enjeu majeur pour l'ensemble des jeunes rencontrés, semble un concept abstrait puisque ces travailleurs plus anciens n'en auraient pas bénéficié au même moment de leur carrière.

[Les jeunes] sont beaucoup interpellés par la conciliation travail-famille. C'est vrai qu'il y a 25 ans, quand on rentrait dans le milieu, on avait de la difficulté à avoir un temps complet ou avoir tout simplement un poste. Des fois on travaillait dans deux ou trois établissements et on n'avait pas de difficulté avec ça! Tandis qu'aujourd'hui, ils ont tous un poste [avec des heures garanties], donc pour eux, c'est plus difficile de faire des compromis au niveau de leur travail et de leur famille. Tandis que nous, dans le temps, on en faisait beaucoup, parce qu'on n'avait pas accès à des postes, on pouvait être temps partiel ou occasionnel pendant cinq ans avant d'avoir un poste. J'ai été de nuit quinze ans avant d'avoir un poste de jour, on n'avait pas le choix! On faisait de la conciliation travail-famille, mais pas de la même façon qu'eux autres le voient aujourd'hui. Ils ont de la difficulté à travailler la fin de semaine, de nuit, de soir... souvent les anciens vont critiquer les jeunes, mais, dans le fond, il faut les écouter, les jeunes, si on veut les atteindre (Entretien A-4).

Les revendications des jeunes semblent se regrouper autour de la précarité des nouveaux travailleurs et des réalités des jeunes familles : ils ont clairement fait état de leurs préoccupations à l'égard de l'encadrement de la flexibilité, de la mobilité et de la conciliation famille-travail où ils perçoivent une certaine injustice.

Nos observations sur l'identité collective à l'OSA sont récapitulées dans le tableau qui suit (6).

Tableau 6 : Identité collective à l'OSA

VI-1	Sous-dimensions	Synthèse des résultats
Identité collective	« Nous »	<ul style="list-style-type: none"> - Corporatiste, de métier; - Sentiment d'appartenance aux leaders nationaux; - Compartimenté en fonction des métiers représentés; - Processus d'inclusion autour de la précarité, des conditions de travail des nouveaux travailleurs, des jeunes familles; <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés manifestaient un besoin de confronter le « Nous » postulé par les autres et le « Nous » pressenti instinctivement par les jeunes.</p>
	« Eux »	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun sentiment d'appartenance aux représentants locaux; - Processus d'exclusion de l'élite syndicale et des privilégiés de l'action syndicale. <p>Remarque(s) : La représentation de l'altérité des jeunes de l'OSA ne déborde par les frontières du travail.</p>
	Projet commun	<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux doivent être tangibles dans la vie quotidienne pour être légitimes; - Amélioration des conditions de travail des nouveaux travailleurs précaires et des jeunes familles; - Avantages contractuels de la convention collective en fonction de l'ancienneté sont incompris et posent des questions de justice et d'égalité; <p>Remarque(s) : Certains enjeux innovateurs comme la conciliation famille-études-travail trouvent parfois peu d'écho auprès des représentants syndicaux issus d'une autre génération.</p>

4.1.4 Modalités de socialisation (VI-2) : la revitalisation par les interactions

4.1.4.1 Au-delà de l'assemblée générale

En premier lieu, nous avons observé les modalités de socialisation de type **distancié**, c'est-à-dire les opportunités de socialisation mise en place par le syndicat local ou l'organisation syndicale de manière impersonnelle ou formelle. Ce type de socialisation constitue parfois une expérience difficile, qui s'est soldée par un sentiment d'échec pour plusieurs jeunes. Il en ressort un constat important : les jeunes souhaitent entrer en contact plus fréquemment avec leurs représentants syndicaux, en dehors du bouillonnement caractéristique de la négociation collective.

C'est correct d'être là quand ça ne va pas bien, mais c'est correct d'être là aussi quand on célèbre le fait que, justement, on fait de la belle ouvrage, qu'on est fiers de ce qu'on fait! C'est des guerriers, mais ils ne servent pas juste à ça non plus, me semble même pour eux autres, ça doit leur faire du bien une fois de temps en temps d'être là quand c'est le fun au lieu de quand ça brasse (Groupe de discussion A-7, intervenant 3).

Puisqu'ils ne connaissent pas les réalités de leur syndicat d'attache ou les procédures pour entrer en contact avec leur syndicat, les jeunes en viendraient parfois à rejeter littéralement le recours à leur syndicat pour faire valoir leurs droits.

Quand [les jeunes] font un appel pis qu'ils voient que ça prend un mois avant d'avoir un résultat, bien la fois d'après ils disent « d'la marde. Je n'attendrai pas deux mois, je n'appellerai pas pour rien, ça va prendre trois mois puis je n'aurai pas de réponse! » Malheureusement, les jeunes souvent ça pense de même... (Groupe de discussion A-5, intervenant 1).

Conjointement, on affichait à l'OSA un désir politique de revitaliser les modalités de socialisation à l'interne. On souhaite promouvoir la consultation fréquente des membres et permettre à ces derniers de s'exprimer. L'organisation a donc fait appel à des experts pour développer de nouvelles stratégies.

Le Congrès de 2014 s'inscrit dans un syndicalisme de mouvement social, parce que normalement le comité congrès travaille en vase clos, là on a fait l'inverse, on veut s'inscrire dans un syndicalisme de mouvement social, on va consulter nos membres. On a consulté les jeunes, les femmes, etc. (Entretien A-4).

Il a été établi que le cadre strict et prédéterminé d'un ordre du jour, en Congrès par exemple, nuisait au dynamisme de la participation. On a donc tenté l'expérience de laisser les participants en établir librement le contenu. De la même manière, les groupes de discussion contraints de suivre un plan de discussion exhaustif, rédigé par l'OSA, n'arrivaient pas à satisfaire le besoin d'expression des membres.

Pour la négo, on a essayé le forum ouvert. Les gens disaient les sujets qu'ils voulaient qu'ils soient discutés. Quelqu'un prenait des notes. Pour avoir assisté, le monde a adoré ça. Au début de la journée, les gens disent les sujets qu'ils veulent aborder pour la négo. Ça, on l'a fait deux fois pour la négo avec nos militants. Et puis là on va le faire en congrès pour la première fois. On fait un forum ouvert pendant 2h30. Les gens vont avoir jusqu'au mardi après midi pour venir porter leurs sujets. Le point de chute sera la salle du Congrès, sur tous les écrans ça va être écrit dans quelle salle, quel sujet. Et puis les gens peuvent se promener entre les salles. On pense que ça les interpelle parce que c'est eux qui choisissent les sujets dont on va parler, ce n'est pas l'OSA qui décide qu'on va aller parler en atelier de tel sujet. Parce que nous les ateliers en Congrès ou conseil national, le monde haït ça! Travailler en table ronde : c'est pas bon! (sic) (Entretien A-4).

Parmi toutes les modalités de socialisation observées, l'assemblée générale demeure le lieu de socialisation principal et le plus fréquent pour mettre en relation des travailleurs dans un contexte syndical. Cependant, le protocole, les procédures et le vocabulaire caractéristique des assemblées générales peuvent rendre ces contacts très difficiles et inhiber la participation.

Quand tu arrives à ta première assemblée générale, il y a le contenu et le contenant. C'est super protocolaire, les gens ont de la misère à se situer là-dedans. C'est vraiment essayer d'appeler un « verre d'eau », un « verre d'eau », de dédramatiser. Dans les activités, je trouve que c'est là que tu peux parler vraiment sur le plancher des vaches, pas de fla-fla de syndicalistes. Avant, quand j'étais assis dans l'assemblée générale, je ne comprenais rien! (Groupe de discussion A-2 intervenant 3).

Les intervenants de l'OSA semblaient très conscients des lacunes des modalités de socialisation traditionnelles comme l'assemblée générale. Rappelons ici l'effet dévastateur sur la socialisation de l'étendue géographique ou numérique de plusieurs unités locales suite à la réingénierie du secteur. Pour le responsable politique du dossier jeunes, les faibles taux de participation des membres, sans distinction d'âge, sont un indicateur que des changements doivent être insufflés à l'interne au niveau de la socialisation :

Quand tu vas dans les assemblées générales pis que les gens ont de la difficulté à avoir quorum, il y a quelque chose qui ne marche pas. Si tu n'es pas capable d'aller chercher tes membres pour qu'ils viennent aux assemblées syndicales, c'est qu'il y a quelque chose qui ne marche pas, il faut que tu changes tes pratiques syndicales! (Entretien A-4)

La socialisation via les assemblées générales se heurtait aux mêmes problématiques de fragmentation du collectif dont nous avons traité plutôt par rapport à l'identité. Il semble que les opportunités de socialisation, du moins celles relatives aux assemblées générales, ne réussissent pas à faire participer l'ensemble des membres dans la même proportion. Comme nous en avons fait état au plan identitaire, les divisions entre les métiers semblent avoir comme conséquence que tous ne se jugent pas légitimes d'utiliser leur droit de vote pour des enjeux relatifs aux autres métiers, donc des enjeux qu'ils ne vivent pas eux-mêmes.

On se rend compte que si l'assemblée ne parle pas des sujets qui impliquent tout le monde, bien tu vas avoir une catégorie d'emploi dans tout [l'établissement]. Il y a aussi le fait que les assemblées souvent sont par groupe de projet. Quand ils sont en groupe de projet, c'est pour une catégorie d'emploi, majoritairement, parce que ça n'affecte pas les autres. Quand ça ne t'implique pas, bien ça ne te tente pas d'aller à l'assemblée! Quand même que j'irais voter pour quelque chose que je ne vis pas, je ne sais même pas ce que ça peut entraîner! Je ne suis pas au courant, je ne le comprends pas, même si je vais à l'assemblée puis qu'on m'explique le diaporama, je ne serai pas plus apte à savoir (Groupe de discussion A-4, intervenant 2).

Localement, la socialisation distanciée peut prendre la forme de l'accueil et de l'intégration des nouveaux travailleurs. Cette pratique s'avère souvent peu développée ou inexistante. Les syndicats locaux ont l'occasion de rencontrer les nouveaux travailleurs lors de la journée

d'accueil organisée par l'employeur. Le syndicat peut alors accueillir brièvement ses nouveaux membres.

L'employeur a toujours une journée d'accueil, d'orientation, la sécurité et tout ça. À la journée d'accueil, on va là, on fait une présentation power point de vingt minutes, plus une pochette (Groupe de discussion A-4, intervenant 2).

Au plan national, la formation syndicale, qui est aussi un mode de socialisation distancié, permettrait aux jeunes de comprendre ce qu'est un syndicat et de quelle manière ils peuvent y participer. Il se dégage de ce constat un besoin, chez les jeunes, d'être épaulés, dans la vie syndicale et professionnelle, par leurs collègues plus expérimentés. Plusieurs jeunes ont formulé des revendications claires pour un accroissement de la formation syndicale ou la promotion du syndicalisme dans les programmes scolaires. Ils chercheraient ainsi à acquérir les outils nécessaires à leur participation syndicale. Il se dégage un sentiment d'incapacité de participer au syndicalisme chez les jeunes en raison de leur manque de connaissances générales autant par rapport à l'histoire et la raison d'être du mouvement syndical, leurs droits comme travailleurs et les possibilités d'action que leur confère le projet syndical.

On s'est fait impliquer comme jeune par notre exécutif avec les formations, ça nous a permis de bien cerner notre rôle à jouer dans le syndicat (Groupe de discussion A-9, intervenant 5).

La formation semble toutefois se faire à petite échelle et, de ce fait, elle ne parvient pas à rejoindre un nombre significatif de jeunes. En outre, les jeunes doivent entrer en contact par eux-mêmes avec leur syndicat local, être connus de leurs représentants syndicaux ou encore occuper des fonctions au sein d'une instance syndicale. À la lumière de ces observations, des questions se posent sur l'état du transfert des connaissances vers la relève syndicale, ce sur quoi nous reviendrons plus tard.

Ces derniers éléments nous amènent à discuter de la capacité de l'OSA de communiquer efficacement les informations à ces membres. Un enjeu important lorsqu'on constate l'incapacité des assemblées générales à rassembler et l'incompréhension du langage de la

convention collective. Les communications entre le syndicat et ses membres et la diffusion de l'information syndicale correspondent à des formes de socialisation plus impersonnelles. Les syndicats disposent en général d'un babillard sur les lieux de travail et publient souvent un journal syndical.

Je ne suis pas dans le syndicat, je suis invité [au rassemblement des jeunes] donc, je ne suis pas au courant de tout, mais je trouve que des fois ce n'est pas bien affiché. C'est mis sur un babillard qui a déjà cinquante affaires sur le babillard, donc tu sais, tu ne les lis pas toutes (Groupe de discussion A-2, intervenant 2).

J'avais vu l'affiche, mais je ne suis pas allé [à l'assemblée générale], parce que je ne connaissais personne. Je n'avais même pas encore reçu ma pochette d'employée alors que ça faisait deux mois que je travaillais. Et j'avais beau voir l'affiche, sauf que tu ne t'en vas pas dans une place où tu sais que tu ne connais personne et que tu es toute seule à te pointer. Ça ne donne pas le goût d'y aller, je ne suis pas allé moi non plus... (Groupe de discussion A-9, intervenant 5).

Les communications et la diffusion de l'information syndicale semblent ne rejoindre qu'un nombre limité de jeunes. Résultat, la majorité des jeunes rencontrés lors des groupes de discussion ne semblaient pas connaître les « services » offerts ou les enjeux défendus à l'OSA.

On n'est pas assez au courant du syndicat par rapport à nos droits pis ce qu'on peut faire tout court quand il y a des problèmes. Nécessairement on va tous en avoir ou on en a toutes déjà eu des problèmes face à l'employeur ou face au travail pis on s'est fait avoir (Groupe de discussion A-4, intervenant 7).

Les jeunes n'accèderaient pas à l'information nécessaire pour être capables de solliciter leur syndicat en cas de besoin.

J'ajouterais aussi de mettre sur papier ce que le syndicat fait au juste, sans que ce soit un pamphlet épais de même et que le monde se décourage de le lire quand ils le voient. Disons quelques pages pour dire : « Le syndicat là pour pour ceci et cela et c'est ce qu'on peut faire pour vous autres. Si vous avez besoin, on est là : quart de travail, horaire, ancienneté, n'importe quoi! » (Groupe de discussion A-9, intervenant 2).

Les nouvelles technologies, pensons aux réseaux sociaux, sont aussi mobilisées à quelques occasions. Les témoignages recueillis portent à croire que ces pratiques de communication génèrent peu d'engouement, du moins sous leurs formes actuelles.

On veut utiliser la technologie. On a un site web, une page Facebook. On voit grand, mais ça prend de la gérance. Une page Facebook, ça prend au moins deux personnes attitrées. On est frileux, oui, les gens voudraient qu'on soit plus proactifs là-dessus (Groupe de discussion A-2, intervenant 6).

Une constante demeure, les modalités de socialisation distanciées ne semblent pas trouver preneur chez les jeunes. Nous avons toutefois observé, chez le responsable politique rencontré, un désir de revitaliser ces modalités de socialisation en encourageant les militants syndicaux à miser sur les bonnes pratiques syndicales

Je pense que chaque exécutif [local] devrait intégrer, faire de la place aux jeunes. Je me fais souvent dire dans mes établissements que les jeunes vont venir vers moi parce qu'ils sont mal à l'aise de dire leur opinion. Ils se disent qu'ils ne connaissent rien dans le syndicat, que c'est aussi bien de ne pas y aller! Qu'il y ait des jeunes dans l'exécutif, parfois ça fait qu'ils sont moins intimidés, ils viennent plus vers nous (Groupe de discussion A-2, intervenant 1).

Comme le passage ci-haut l'indique, bien que la construction de l'identité collective n'apparaisse pas fondée sur l'âge, il semblerait toutefois que les jeunes préfèrent entrer en contact avec d'autres jeunes, c'est du moins un constat issue de notre observation des modalités de socialisation de proximité.

4.1.4.2 Le délégué syndical au départ du processus de socialisation

En second lieu, des modalités de socialisation de **proximité** sembleraient en mesure d'atteindre les jeunes dans les milieux de travail. La proximité d'un syndicat local avec ses membres lui permettrait de recruter les jeunes les plus prometteurs. À ce propos, deux des trois jeunes du CJNA affirmaient s'être impliqués syndicalement après avoir été personnellement recrutés par des militants syndicaux (Entretiens A-1, A-2).

Le message lancé par les jeunes à leur syndicat qui émerge de nos données empiriques est clair. Les représentants syndicaux doivent être visibles, connus et présents dans la réalité quotidienne des membres pour être légitimes et espérer une plus grande participation de ceux-ci.

Je pense que si [les représentants locaux] venaient sur les quarts de travail, venir voir le personnel, dire : « Écoutez, il y a une réunion, il y a telle chose ». Je pense que le monde irait plus et serait plus au courant que par une feuille. Parce que là des emails, il y en a partout, des babillards, il y en a partout. De bouche-à-bouche (sic), c'est plus facile! (Groupe de discussion A-4, intervenant 2).

Le recours aux délégués syndicaux semble une avenue que plusieurs syndicats locaux empruntent afin de palier aux lacunes de leurs modalités de socialisation distanciée, de nature plus formelle.

Notre moyen d'action, c'est les délégués. Parce que notre territoire est très long, on essaie de trouver des gens qui sont rassembleurs. On s'est dit que chaque délégué va essayer de contaminer son équipe et amener quatre ou cinq personnes avec lui. C'est comme ça qu'on essaie de motiver les gens. On a déjà envoyé des cartes postales à chacune des membres. Ça amène des frais et on s'est rendu compte qu'on n'avait pas plus de gens. Maintenant, on appelle chaque délégué et c'est eux qui s'occupent de parler à leurs équipes (Groupe de discussion A-2, intervenant 1).

En reconnaissant l'efficacité de ce mode de socialisation, certains syndicats choisissent d'aller plus loin dans cette voie en s'assurant d'abord que les délégués soient mieux informés.

On fait des assemblées de délégués et on les met à l'affût de ce qui se passe au niveau [de l'OSA], au niveau de la négociation collective, des enjeux... On les alimente pour qu'ils puissent faire leur petit chemin. On les met à jour finalement (Groupe de discussion A-2, intervenant 1).

Un frein important de la socialisation de proximité tient de l'incapacité, pour plusieurs équipes locales, de se déplacer sur les lieux de travail. En effet, il semblerait que des employeurs

refusent l'accès aux représentants syndicaux en revendiquant des dispositions légales du *Code du travail*³³.

On n'a pas le droit d'aller sur les unités, aller se faire voir. Quand on y va, on y va un peu en cachette, et on reçoit des lettres... Pour aller sur les unités, [l'employeur soutient] qu'on prend leur temps. (Groupe de discussion A-5, intervenant 8).

En lien avec ce dernier constat, certains officiers locaux choisiront de ne pas être libérés à temps plein afin de garder un contact avec le terrain et garantir une visibilité des représentants locaux au quotidien.

Les équipes locales sont dans leur bureau, pas nécessairement toujours sur le terrain. Les gens ne les voient pas non plus. Nous autres, notre équipe locale, ce qu'on a essayé, c'est qu'il y a deux personnes libérées à temps plein, mais les autres continuent de faire leur métier pareil. Comme moi, je suis libérée juste trois jours par semaine et je continue d'aller sur le terrain (Groupe de discussion A-8, intervenant 2).

En bref, les jeunes ont démontré un intérêt pour plus de contact de proximité avec leur syndicat d'attache. Il s'agit d'un élément central de nos observations des modalités de socialisation. À ce chapitre, la socialisation ne devrait pas être limitée aux périodes de conflit et demeurer riches en temps de paix industrielle. Le caractère très procédural de ces modes de socialisation semblait nuire à la participation syndicale. Pour les jeunes rencontrés, il semblait que la communication prenait plutôt la forme d'une diffusion unilatérale d'informations. D'ailleurs, les procédures et les protocoles, en étant largement incompris par les nouveaux membres, apparaissaient excessivement complexes. Comme l'a révélé une consultation interne menée à l'OSA, le cadre rigide entourant les modalités de socialisation distancées (procédures, protocoles, ordre du jour, vocabulaire, etc.) pourrait en fait cacher l'aversion de

³³ Les articles 5 et 6 du *Code du travail* créeraient un vide juridique suffisant à l'employeur pour justifier les restrictions imposées aux représentants syndicaux : « Article 5. Personne ne peut, au nom ou pour le compte d'une association de salariés, solliciter, pendant les heures de travail, l'adhésion d'un salarié à une association; Article 6. Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu du travail sauf si elle est accréditée et du consentement de l'employeur. »

certaines représentations syndicales pour les contacts de proximité avec les travailleurs qu'ils représentent (Entretien A-4).

Pourtant, les modalités de socialisation de proximité semblent offrir des possibilités de participation plus adaptées aux jeunes en limitant les formalités. En addition, elles auraient un effet bénéfique sur le sentiment d'appartenance des jeunes à leurs représentants syndicaux par leur présence sur le terrain. Le déploiement de délégués de plancher, dans les limites que semble autoriser le *Code du travail*, favoriserait les communications, le recrutement de militants et finalement la participation syndicale.

Nos observations sur les modalités de socialisation à l'OSA sont récapitulées dans le tableau qui suit (7).

Tableau 7 : Modalités de socialisation à l'OSA

VI-2	Sous-dimensions	Synthèse des résultats
Modalités de socialisation	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation à caractère distancié mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles stratégies de consultation pour répondre aux besoins d'expression des membres, ex : le « forum ouvert »; - Accueil et intégration à la remorque de l'employeur; - L'assemblée générale; - Processus de traitement des griefs; - Formation syndicale; - Communications et diffusion de l'information : babillard syndical, médias sociaux. <p>Remarque(s) : De façon générale, on remet en question la conflictualité comme vecteur de socialisation principal.</p>
	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation de proximité mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Délégués de planchers; - Assemblées informelles de délégués de planchers. <p>Remarque(s) : les représentants syndicaux doivent être accessibles, visibles et disponibles pour que les jeunes les consultent.</p>

La prochaine section entreprend le même exercice de présentation conceptuelle du contenu de nos groupes de discussion et entretiens, pour notre second cas, l'OSB.

4.2 Organisation syndicale B (OSB)

4.2.1 Type de syndicalisme (VC) : le syndicat des travailleurs

Les intervenants de la seconde organisation syndicale semblaient mettre un accent très fort sur le syndicalisme de mouvement social. Le type de syndicalisme pratiqué ne semble pas devoir se limiter à la négociation collective et aux relations de travail. Le responsable politique du dossier jeunes nous a cependant confié que le « mouvement social » était souvent confronté à des réflexes corporatistes.

Le mouvement ouvrier en Amérique du Nord a toujours eu des tensions entre le corporatisme et le [mouvement social]. Là, on essaye de donner un virage. Les maux pris de la société (sic), il faut les prendre en charge! (Entretien B-4).

Cette tendance au corporatisme semble tirer sa source au plan local. Certains jeunes nous ont partagé que leur syndicat d'attache avait « tendance à être encarcannés [limités] à la convention collective » (Groupe de discussion B-1, intervenant 3).

L'exécutif [local] considère le syndicalisme comme quelque chose qui porte moins des causes sociales, ce qui peut sembler aberrant. Ils sont là pour s'assurer qu'il y ait un dialogue avec le patronat, qu'on règle les conflits à l'interne, puis le rôle du syndicat est considéré sous cet angle-là simplement et uniquement. [Avec la grève étudiante de 2012], il y a comme eu un clash entre une tradition qui était instaurée au sein de l'exécutif syndical et ça a été difficile pour nous d'amener nos idées ou de faire valoir certains points. On ne sentait pas vraiment de réceptivité de la part de notre exécutif (Groupe de discussion B-4, intervenant 2).

L'engagement vers le mouvement social se manifestait toutefois chez les représentants jeunes et dans les groupes de discussion. On rejette le corporatisme à l'OSB pour en faire la représentante de tous les travailleurs.

Il faut faire la bataille. La question de syndiquer les gens qui sont atypiques. On va inventer des modèles de syndicalisation qui ne sont pas le syndicat traditionnel, comme des regroupements sur une base volontaire (Entretien B-4).

En ce sens, la syndicalisation devrait faire en sorte d'atteindre le plus de travailleurs possible :

On ne fait pas beaucoup de champ libre, mais on fait beaucoup de maraudage³⁴. Ça n'augmente pas ton nombre de syndiqués, tu stagnes. Alors, comment faire pour revenir aux champs libres? On a appris que des syndicats sont refusés en accréditation par le peu de monde, le peu d'argent qu'ils rapporteraient. Je l'ai appris dernièrement et ça, ça m'a révolté. Ça m'a mis à terre... (Entretien B-1).

Les « Événements du Printemps 2012 » trouvent aussi des appuis dans la majorité des groupes de discussions, preuve que le mouvement social et le conflit demeurent légitimes pour les jeunes rencontrés à l'OSB.

La grève des étudiants, christ ça a fait de quoi de puissant (sic)! Si le monde ne se tient pas, oublie ça! Jamais, ça va avancer (sic)! Ça fait combien de temps dans l'histoire du Québec? Je pense qu'il n'y a jamais eu une génération qui a fait ce que les jeunes ont fait l'an passé. Ils ont démantelé un gouvernement si tu veux. C'est grandiose. Pourquoi? Parce que tout le monde s'est tenu! S'ils ne s'étaient pas tenus, ça l'aurait fait comme le reste et ça aurait foiré et le gouvernement leur aurait mangé la laine sur le dos (Groupe de discussion B-5, intervenant 3).

En somme, le syndicalisme défendu par l'OSB vise à défendre les intérêts des syndiqués et des non-syndiqués : la couverture syndicale doit être étendue aux secteurs peu syndiqués et en expansion dans certains cas de figures. Toutefois, des dissonances entre les syndicats locaux et l'OSB apparaissent sur le rôle et la mission du syndicalisme.

³⁴ Le « champ libre » sous-entend la création d'un syndicat local dans un établissement non-syndiqué, à la différence du « maraudage » qui correspond au changement d'affiliation syndicale d'un établissement déjà syndiqué. Dans ce cas de figure, les effectifs syndicaux demeurent au même niveau.

4.2.2 Comité jeunes (VM) : des jeunes pour parler aux jeunes

Nos observations démontrent que le recrutement des jeunes est une épreuve en soi étant donné la distance entre les jeunes membres et l'exécutif national chargé de recommander leur candidature et la limite d'âge, qui semble poser problème en poussant les militants jeunes plus expérimentés, et capable d'exercer un certain leadership dans les dossiers jeunes, en dehors des structures jeunes. Celles-ci perdent donc systématiquement leurs leaders. À cet effet, le processus de socialisation qui amène à une participation militante, notamment par les comités jeunes, prenait du temps et que la militance commençait rarement dans les toutes premières années de la vie professionnelle.

[Les jeunes membres] ne peuvent pas se démarquer pour l'exécutif national parce qu'ils ne sont pas présents dans les instances. C'est dur de dire qu'on va recruter un tel parce qu'il était bon [dans telle instance] parce qu'on l'a pas vu. L'autre affaire qui est difficile c'est que le mandat finit à 30 ans. On veut recruter les plus jeunes, mais il y en a encore moins! Et souvent les jeunes commencent à s'impliquer un peu plus tard. Souvent à 25 ans, quand tu commences ta carrière (Entretien B-2).

Le CJNB est un comité consultatif, ou « aviseur », et doit cadrer ses activités dans le mandat qui lui est donné par le Congrès. D'un point de vue objectif, on nous a révélé que le mandat effectif du CJNB consistait à faire en sorte que les jeunes soient capables de naviguer à travers les protocoles et les procédures syndicaux. Il semble que les aspirations de renouveau syndical des membres du CJNB se heurtent à une structure syndicale peu encline aux changements. Comme le souligne le responsable politique, le CJNB serait maintenu dans un rôle de porte-parole.

Les organisations syndicales étaient inquiètes de créer ce comité jeunes là, ce pôle identitaire là, mais rapidement elles l'ont apprivoisé pour ne pas non plus que ça ne deviennent trop perturbant. Toute organisation est conservatrice. Elle se donne des moyens de se protéger des virus et des gens qui tenteraient de dévier le pôle identitaire et c'est pire dans le mouvement ouvrier parce qu'on travaille par consensus donc, dès qu'il y a fractionnement, on perd notre majorité si vous voulez (Entretien B-4).

Le statut consultatif des comités nationaux est en effet inscrit dans les statuts et règlements de l'OSB. Les limites que cela impose semblent une source de mécontentement pour les jeunes du CJNB.

C'est une frustration permanente pour eux de ne pas avoir d'influence directe, mais ce sont les règles qu'on s'est données pour protéger l'identité ou le message [de l'OSB]. Il faut bien gérer ça. C'est les relations entre une génération blanchie sous le harnais et une génération de jeunes fringants (Entretien B-4).

Sans rejeter leur mission d'éducation, les jeunes du CJNB manifestent le désir d'accroître leur rôle de représentation des jeunes à celui de la mobilisation et l'organisation :

D'après moi [le CJNB] est une école à 60% et la voix [des jeunes] à 40%. Il y en a un qui est en échec pareil! (Entretien B-1).

Les représentants jeunes sont donc très conscients de leur mandat réel et de leur marge de manœuvre. Il se dégage un sentiment d'aliénation des représentants jeunes qui ne voient à leur participation qu'une contribution instrumentale au projet syndical.

Le comité jeunes ne peut pas prendre la décision que politiquement il va s'orienter vers tel sujet ou telle orientation. On est un comité aviseur. On est supposé aider l'exécutif national à prendre part au débat sur les enjeux jeunes. On ne peut pas orienter [de l'OSB] sur le débat. On est un peu lié politiquement, on ne peut pas sortir publiquement si facilement que ça (Entretien B-3).

Sachant cela, les représentants jeunes se trouvent contraints de trouver des moyens alternatifs de faire valoir leurs idées en investissant les sphères décisionnelles et en dépendant de leur réseau d'influence personnel.

On pousse beaucoup et ce qui est un problème pour nous, c'est la représentation politique des jeunes. On ne voit pas beaucoup de jeunes dans les instances... on pousse beaucoup pour avoir de la place dans les instances décisionnelles. Comme le [CJNB] n'est pas décisionnel, on doit essayer de jouer les jeux de pouvoir (Entretien B-2).

Quant à la mission ou aux enjeux à venir pour le CJNB, il semble y avoir des divergences de point de vue entre les représentants jeunes et leur responsable politique. Selon eux, ils doivent agir comme conseillers de l'exécutif national de l'OSB (Entretien B-1), alors que pour le responsable politique, ils doivent orienter leurs activités vers le terrain et susciter la création de comités jeunes locaux (Entretien B-4).

L'OSB et le CJNB partagent toutefois la même opinion quant à la précarité des nouveaux travailleurs, l'enjeu « jeunes » par excellence.

Un des enjeux [du CJNB] c'est la précarité. Ça touche principalement les jeunes et les femmes. Donc, on touche beaucoup à la conciliation travail famille études. Pour nous, c'est un élément majeur d'être capable concilier ta famille, ton travail, tes études. Je pense que c'est ça notre enjeu. La disparité de traitement, de ne pas avoir les mêmes conditions de travail alors que tu fais le même travail. Souvent, je travaille trente-six heures, comme ma collègue [à temps plein] d'à côté, mais je suis temps partiel, alors on n'a pas les mêmes avantages sociaux parce que ça s'appelle « temps partiel » (Entretien B-2).

Au moment de nos entretiens, au printemps 2014, les disparités de traitement semblaient encore l'enjeu principal du CJNB, du moins au niveau politique. En effet, le comité, en collaboration avec d'autres associations jeunes du milieu syndical et de l'éducation, a récemment publié un mémoire collectif qui témoigne, non seulement que les disparités de traitement interdites par l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail* se retrouvent toujours dans les conventions collectives au Québec, mais que de nouvelles formes de disparité prennent une ampleur plus importante. Les disparités de traitement qui ne concernent pas les salaires demeurent *légal*es et sont présentes dans la majorité des conventions collectives recensées par le collectif.

Depuis 1999, c'est illégal, mais les statistiques démontrent qu'il y en a encore sur le salaire et ça, c'est juste le milieu syndical! Et il n'y a rien qui est remis au ministère du Travail par le milieu privé. Ça me laisse penser que c'est pire. Et ça veut dire une chose : la Commission des normes du travail n'a pas assez de mordant. Ça ne se rend pas jusqu'au bout, c'est illégal, il devrait avoir quelque chose qui est fait! Ensuite, on parle des assurances collectives, les régimes de retraite...

On a fait une sortie sur les disparités de traitement en vertu de la date d'embauche. On a fait une conférence de presse et on a demandé au gouvernement de bouger. On a aussi appelé à une modernisation de la L.N.T. pour ramener des normes plus acceptables (Entretien B-1).

De leur propre chef, les représentants du CJNB revendiquent plus de dynamisme dans les relations à l'intérieur de l'OSB. Après 30 ans d'existence, le CJNB présente des signes de maturité suffisants pour être reconnu comme une structure légitime à l'intérieur de l'OSB. Les représentants jeunes déplorent malgré tout le manque de dynamisme de leurs relations avec l'exécutif national et les autres comités nationaux (femmes, LGBT, etc.). Ces relations à l'interne dépendent en fait des mandats qu'on confie aux comités nationaux. Pour certains enjeux jugés transversaux, plusieurs comités seront mobilisés. La conciliation famille-études-travail correspond à l'un de ces enjeux où les comités jeunes et de la condition féminine travaillent conjointement.

On est rarement mis en situation d'échanges avec les autres comités. Je ne pourrais même pas te dire qui siège sur les autres comités. Et on est rarement appelé à débattre devant l'exécutif, ça passe par le responsable politique (Entretien B-2).

Il y a beaucoup de sujets qui se retouchent, la conciliation travail-famille, le comité de la condition féminine aussi s'en occupe. Parce que conciliation travail-famille c'est souvent la femme qui porte cette charge-là (Entretien B-1).

Les jeunes cherchent aussi à développer le réseau des comités jeunes (locaux, régionaux, etc.) pour faciliter la coordination des activités et éviter le dédoublement des projets.

On n'a pas de voie [pour communiquer entre les jeunes militants] en ce moment. On veut mettre en place un réseau pour les jeunes. D'avoir tous les élus jeunes et les comités jeunes [locaux et régionaux] dans la salle avec le CJNB en avant, et là, on va avoir une façon de communiquer avec les jeunes (Entretien B-1).

Nous avons constaté donc que l'OSB et son CJNB partagent une vision commune de la problématique des jeunes travailleurs : l'OSB se mandate pour défendre les intérêts travailleurs jeunes, périphériques, atypiques et non-syndiqués. Des tensions existent

néanmoins à l'intérieur de la structure syndicale. Le CJNB, arrivé à maturité, cherche à prendre en main son mandat, ce que l'OSB ne semble pas en mesure de lui concéder.

4.2.3 Identité collective (VI-1) : l'OSB, la voix de la classe moyenne

4.2.3.1 Nous, les jeunes travailleurs précaires

L'Organisation représentant des travailleurs de différents secteurs économiques, l'identité que nous y avons observée semble se construire de façon très large autour des intérêts des travailleurs dans leur ensemble. La construction du **nous** semble imprégnée d'une conscience de classe qui se resserre parfois autour de certains pôles identitaires. Plusieurs jeunes se définissent comme étant « la classe moyenne », « la classe minoritaire », des « gars de *shop* » (Groupe de discussion B-1, intervenant 3). Les jeunes rencontrés considèrent l'OSB, et les autres organisations syndicales, comme des représentants légitimes des travailleurs dans la société civile. En ce sens, on peut supposer que les jeunes s'identifient à l'OSB lorsqu'on parle d'enjeux sociétaux et politiques.

Dans la société, je pense que, les syndicats sont des représentants aussi. On représente des groupes, ce n'est pas chaque individu qui va se représenter ou qui va aller au niveau de la politique. C'est sûr que ce sont les représentants syndicaux (Groupe de discussion B-9, intervenant 1).

L'apparente diversité entre les milieux de travail représentés pourrait être perçue comme une faiblesse en mettant en relation des groupes aux intérêts possiblement divergents. Elle devient plutôt une force en faisant émerger les enjeux transversaux qui touchent plusieurs milieux de travail.

Souvent, je socialise dans les instances [de l'OSB] avec le monde de [la société d'État x] parce qu'ils sont un peu comme nous [la société d'État y], une société d'État publique, mais gérée comme du privé. On a un besoin de partager. On vit sensiblement les mêmes choses, les gens de la [société d'État x] sont dans le même bateau que nous (Entretien B-2).

La structure de l'OSB générerait une appartenance très inégale. L'appartenance à l'OSB et à sa mission pour la cause des travailleurs semble claire, mais celle vis-à-vis de la solidarité sociale et de la vie régionale serait beaucoup plus faible.

La plupart des syndicats locaux sont très peu [touchés par la solidarité sociale et la vie régionale]. Les syndicats vont aller beaucoup plus dans les instances [qui ont un rôle à jouer dans la négociation de leurs conditions de travail] (Entretien B-3).

Il y aussi une identité [sectorielle] parce que souvent c'est à ce niveau les combats sur les injustices dans tes conditions de travail (Entretien B-3).

Certains secteurs possèdent des identités fortes qui développeraient des pôles identitaires parallèles à l'appartenance générale à la classe ouvrière.

Dans le milieu de l'éducation, on est de la fonction publique, le système de l'éducation vient de luttes sociales, [l'Organisation syndicale B] s'inscrit là-dedans. C'est certain qu'il y a une proximité [entre les enjeux sociaux de l'OSB et mon milieu de travail] (Groupe de discussion B-4, intervenant 2).

Les questions relatives à la précarité et à l'insécurité en début de carrière sont ressorties dans la majorité des groupes de discussion. Ces éléments constituent un pôle identitaire qui rassemble beaucoup de jeunes.

Je pense que depuis que je suis dans le syndicat, ça a rallié plus de jeunes. Avant ça, c'était du monde plus âgé alors les jeunes, même moi, je me sentais super loin de mon syndicat et pas nécessairement représenté par mon syndicat. Depuis que je suis dedans, c'est sûr qu'il y a du monde qui me connaissait, alors ils viennent plus aux assemblées, on a plus de participation des jeunes. Comme je suis sur la liste de rappel, on se dit : « Elle comprend ce que je vis, je vais aller lui poser plus de questions » et tout ça. Ça aide qu'il y ait une représentation des plus jeunes dans l'exécutif (Groupe de discussion B-6, intervenant 3).

La précarité surpasserait l'âge dans le processus d'inclusion identitaire. Les jeunes reconnaissent que ce qui les rassemble tient plus des injustices qu'ils vivent que le moment de leur naissance.

Tu peux avoir quelqu'un de 45 ans qui vient de commencer comme professeur et il va vivre très bien les réalités d'un jeune qui vient de rentrer à l'usine à 18 ans (Entretien B-1).

L'injustice perçue par les jeunes se trouve à l'origine des premiers efforts pour susciter la participation des jeunes et continue d'être fondatrice pour l'identité jeunes.

Le thème [du premier rassemblement des jeunes en 1984] était: « Pas le temps d'attendre ». On se disait qu'on n'attendra pas 20 ans pour que vous [les baby-boomers] mouriez sur vos jobs. On veut vivre et on veut des conditions de travail maintenant (Entretien B-4).

L'identité des jeunes semble toujours en émergence ou en quête de légitimité, malgré la longévité de son CJNB. L'**étiquette**, qu'on impose parfois aux jeunes, ne fait pas l'unanimité puisque plusieurs ne s'y reconnaissent pas ou s'y opposent. On a notamment décrit le logo du CJNB (il s'agissait d'une gravure au pastel représentant trois adolescents accourant les uns vers les autres) comme étant similaire à celui d'un « camp d'été » pour enfants (Groupe de discussion B-4, intervenant 10).

On parle de comment attirer les jeunes... je trouve que les documents qu'on présente, de bienvenue au syndicat, ça fait un peu infantiliser la syndicalisation. C'est mon opinion et quand j'essaie de convaincre des gars d'entrepôt, qui sont pleins de testostérone là, à voir un document [avec des enfants dessus] comme celui-là, ça ne les intéresse pas de s'impliquer (Groupe de discussion B-3, intervenant 1).

Les jeunes de l'OSB semblaient présenter des identités collectives multiples, sur diverses frontières telles la classe moyenne, la mission sociale de l'organisation, au même titre que la précarité et les injustices vécues par les nouveaux travailleurs.

4.2.3.2 Eux, l'élite syndicale

Dans certains cas, une perception des officiers locaux comme d'une élite inaccessible dressait la frontière de l'altérité, à **eux**, à l'intérieur des relations syndicales, ce qui pourrait nuire au

sentiment d'appartenance de même qu'à la participation des jeunes dans les structures syndicales.

L'exécutif, c'est une clique fermée. Avant de rentrer dans l'exécutif, on aurait dit que le syndicat c'était une classe à part. Des vieux de la vieille, ça fait vingt ans qu'ils font ça. C'est étanche, il n'y a rien qui sort (Groupe de discussion B-11, intervenant 10).

En d'autres termes, les membres qui souhaiteraient participer syndicalement devraient d'abord entrer dans les bonnes grâces des militants syndicaux déjà en place.

Il y a comme une culture que si tu veux être délégué... il faut que tu sois proche de l'exécutif... (Groupe de discussion B-3, intervenant 9).

La « clique » syndicale aurait ses façons de faire particulières, en décalage avec les aspirations des jeunes.

On a l'impression qu'il y a une espèce « d'establishment » syndical. Il y a des choses qui sont toujours faites d'une certaine manière et on ne peut pas les faire autrement (Groupe de discussion B-10, intervenant 7).

Certains témoignages suggèrent même que l'âge des leaders de l'OSB pourrait y réduire le sentiment d'appartenance des jeunes.

Je dis qu'il faut modifier l'image [de l'OSB]. Tout ce qu'on voit c'est les dirigeants, du monde en haut de trente ans... Il faut montrer qu'il y a des jeunes qui s'impliquent et que ce n'est pas juste au niveau local qu'on a besoin des jeunes. Ça aussi ça peut aider à impliquer les jeunes (Groupe de discussion B-5, intervenant 5).

Les disparités de traitement conventionnées, avec lesquelles composent plusieurs jeunes travailleurs, provoquent aussi des tensions au sein des établissements. Les jeunes éprouveraient des difficultés à y promouvoir leurs revendications, alors que les travailleurs plus âgés se contenteraient de préserver leurs acquis.

Il n'y a pas d'engagement collectif... J'ai souvent entendu du monde dire : « Ça ne me touche pas, ça va être le plus jeune. J'ai mon poste alors je m'en sacre ». C'est des affaires comme ça qu'on va entendre, c'est vraiment très individualiste. C'est difficile je trouve, c'est vraiment comme : « Donne-moi le service auquel j'ai droit parce que je te paye » (Groupe de discussion B-11, intervenant 2).

À ce chapitre, l'attribution des vacances fait surgir les tensions autour des privilèges de l'ancienneté. Il s'en dégagerait une frontière identitaire entre les travailleurs privilégiés et les jeunes, qui peuvent polariser les milieux de travail. Les jeunes considèrent qu'ils sont contraints à accepter « les restes » laissés par leurs collègues plus anciens (Groupe de discussion B-9, intervenant 12), alors que les anciens voient comme un droit normal les privilèges de l'ancienneté.

L'ancienneté, c'est une tension intergénérationnelle. Je pense que c'est difficile d'impliquer des jeunes quand la notion de base du syndicalisme repose sur l'ancienneté. À quoi ça sert de m'impliquer dans une job, quand ça prend dix ans avoir des conditions de travail? Dès qu'on veut toucher à l'ancienneté, ça peut faire des frictions, mais, en même temps, ça peut encourager les jeunes à vouloir s'impliquer (Entretien B-2).

Dans le day-to-day, [les tensions apparaissent autour] des vacances et de la question de l'ancienneté. Il a été longtemps que la plage de vacances en période estivale était entre la Saint-Jean-Baptiste et Fête du travail. Les jeunes se retrouvaient à avoir leurs vacances collées sur la Saint-Jean-Baptiste ou la Fête du travail. Mais être jeunes, c'est aussi avoir une jeune famille, donc tu es en vacances quand tes enfants sont à l'école! Tous les vieux, c'était dans les périodes optimales pour les jeunes familles. Ils disent : « c'est moi qui a l'ancienneté, alors vous allez endurer ça! » (Entretien B-1).

L'altérité apparaît aussi en dehors du syndicat. Pour les jeunes, une frontière identitaire s'élève devant les employeurs et les médias de masse qui ne seraient pas les alliés du mouvement syndical et des travailleurs. Le partenariat, ou la coopération, avec l'employeur ne semble pas aveugle. Les représentants jeunes rencontrés semblaient conscients de l'impact des médias de masse sur l'opinion publique et du parti pris de ceux-ci contre le syndicalisme.

Le partenariat, c'est une invention du patronat pour mieux nous fourrer. Je pense qu'on n'a pas eu le choix de faire avec parce que les syndicats ont commencé à avoir mauvaise presse. Il fallait trouver une manière de dire qu'on n'était pas toujours en conflit puisque c'est mal vu dans notre société. Par contre, on n'a pas le choix d'être en conflit ou en opposition parce qu'on n'a pas les mêmes intérêts. Je pense qu'on n'a pas le choix d'entrer en conflit un moment donné. Je suis d'accord avec le partenariat si on a les mêmes intérêts. Qu'est-ce qui marche bien sur les intérêts c'est tout ce qui est en lien avec la SST. On a les mêmes intérêts : on ne veut pas que nos membres se rendent malades et l'employeur trouve ça cher du monde malade. Mais ce serait utopique de dire que notre boss est notre partenaire (Entretien B-2).

Je pense que ce ne sont pas les employeurs qui vont aller au niveau de la société, de la politique, des choses comme ça. Je pense ce sont les syndicats qui ont un côté plus social et démocratique (Groupe de discussion B-4, intervenant 5).

Les images qu'on nous reflète dans les médias, c'est une image négative du syndicalisme, fait que c'est d'arriver à renverser la vapeur et montrer une image positive des syndicats (Groupe de discussion B-4, intervenant 3).

Les jeunes de l'OSB semblaient représenter l'altérité sous deux sphères, l'une propre aux relations du travail et syndicales, l'autre, tournée vers les forces concurrentes de la société à l'instar du patronat, les médias de masses et certaines idéologies politiques.

4.2.3.3 Pour la fin des injustices en emploi

Tandis que la précarité et les difficultés du début de la vie active constituent un pôle identitaire et influencent les frontières à l'autre, elles définissent aussi les **revendications** des jeunes, surtout en matière de conditions de travail. La conciliation famille-études-travail constitue une revendication majeure pour les jeunes et ressortaient systématiquement lors des discussions. Dans la même mesure, les disparités de traitement, que ce soit en lien avec l'ancienneté ou le statut d'emploi, rejoignent aussi les jeunes qui y voient une injustice qui doit être prise en charge par leur syndicat. On revendique un traitement en emploi aussi décent que celui réservé aux plus anciens. Les revendications poussées par les jeunes se heurteraient à une élite syndicale locale peu encline aux innovations.

« Ah! Les jeunes, vous être capables d'en prendre, vous êtes capables d'en faire 90 heures par semaine, il faut laisser les plus vieux se reposer ». On a le droit de se reposer, on a le droit d'avoir une vie en dehors. Je ne me taperai pas 80 heures par semaine pour faire plaisir, parce que mon boss a coupé des postes puis que « Tu n'as pas le choix, tu fermes ta boîte et tu rentres! » Les jeunes, on est capables d'en prendre, mais on se fait traiter de « pas travaillant », quand on fait 80 heures par semaine... (Groupe de discussion B-8, intervenant 1).

On aime mieux surcharger que de créer un poste permanent et là, les jeunes, ils restent sur appel. 12 ans sur appel, ça n'a pas de bon sens (Groupe de discussion B-10, intervenant 6).

En parallèle, les jeunes revendiquent de la formation syndicale, dès l'embauche. La formation permettrait de découvrir les possibilités du syndicat et d'être en mesure d'y participer par la suite.

Peut-être que ça serait bon qu'il y ait une formation prévue aux six mois par exemple. Toutes le nouvelles embauchent rentrent, se font expliquer : « Regardes, ta cotisation elle va là! » On en parle, on dit qu'est-ce que tu peux attendre de ton syndicat. Mais à la base, si tu ne connais pas la structure, tu ne peux pas attendre de quoi. Tu es dans le néant total! (Groupe de discussion B-1, intervenant 4).

Sans être étrangers à leur manque de formation et de connaissances, les jeunes souhaitent que le langage syndical devienne plus accessible aux profanes. Pour plusieurs, le jargon syndical encourage le désintérêt pour les communications syndicales et constitue un obstacle à la participation. Le langage privilégié devrait être « traduit » pour être compris des jeunes.

La vulgarisation, je pense que ça part de là. Quand j'entends chez les boys que la formation ne descend pas. Il y a un fil conducteur qui est brisé quelque part. Soit, la formation n'est pas connue, ne se rend pas dans les syndicats locaux ou soit, qu'un coup rendu dans les syndicats locaux, les présidents ou les personnes responsables de la formation ne la descendent pas aux salariés. Je pense que l'information c'est quelque chose qu'il faut booster [à l'OSB]. Je trouve que [le message du syndicat] nous rejoint, mais que ce n'est pas assez vulgarisé pour le langage de la classe moyenne, le langage de la classe minoritaire, le langage des jeunes. Je regarde un rapport... je me réfère à ça parce qu'au «ras des Pâquerettes»... on était en train de chercher sur nos

téléphones, Wikipédia, qu'est-ce que ça veut dire? Qu'est-ce que ça mange en hiver? Ça ne te tentait pas juste de le dire plus simple? Pour que tout le monde y ait accès et que tout le monde puisse comprendre (Groupe de discussion B-1, intervenant 3).

L'utilisation des nouvelles technologies, pour faciliter les communications syndicales, semble une avenue intéressante pour plusieurs jeunes. Elles constitueraient des opportunités de participation syndicale peu contraignante et potentiellement sur un terrain que plusieurs jeunes maîtrisent bien.

J'ai fait passer mes idées en créant un site web pour mon syndicat. J'ai commencé comme ça, à faire un site web, à passer l'information via le site web. Bref, j'envoie les membres directement sur le site web pour s'informer, les pousser à aller s'informer un peu plus. Je suis devenu vice-président au bureau, etc., mais c'était vraiment mon entrée dans le syndicat. Le fait de m'impliquer au niveau de l'information, ça m'a donné une porte ouverte (Groupe de discussion B-3, intervenant 5).

En revanche, les jeunes du CJNB semblaient ambivalents sur cette question et n'étaient pas en mesure de se prononcer sur cette question étant donné que l'OSB n'avait pas, à ce jour, émis de position officielle en Congrès sur les nouvelles technologies de l'information.

Présentement [à l'OSB], il n'y a pas d'éthique sur l'utilisation des médias sociaux, donc c'est difficile après ça de dire aux syndicats locaux quelle utilisation on doit faire de ces médias sociaux (Entretien B-1).

L'identité qu'on observe à l'OSB prend donc plusieurs tangentes. Elle se construit à la fois vers la société, par une conscience de classe et à l'interne, par rapport aux privilégiés et à l'élite syndicale. Les revendications des jeunes semblent s'orienter de manière à combler les manques à gagner, que ce soit au niveau des conditions de travail des précaires et des jeunes familles ou dans leur quête d'intégration à leur syndicat d'attache. Les jeunes défendent des valeurs d'égalité en emploi et souhaitent que les organisations syndicales s'attaquent aux disparités de traitement conventionnées. À ce sujet, les inégalités entre les statuts d'emploi au même titre que les avantages que procure l'ancienneté constituaient des enjeux sensibles pour les jeunes. La traduction du vocabulaire et des procédures syndicaux rejoint aussi ce désir des jeunes de participer, sur un pied d'égalité, avec les travailleurs et militants expérimentés.

Nos observations sur l'identité collective à l'OSB sont récapitulées dans le tableau qui suit (8).

Tableau 8 : Identité collective à l’OSB

VI-1	Sous-dimensions	Synthèse des résultats
Identité collective	« Nous »	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusif de la classe moyenne, la classe des travailleurs; - Sentiment d’appartenance à la mission de l’OSB et aux secteurs économiques, d’une manière complémentaire; - Processus d’inclusion autour de la précarité et des injustices en emploi faites aux nouveaux travailleurs, des difficultés des jeunes familles; <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés manifestaient un besoin de confronter « l’étiquette jeunes » au « Nous » pressenti instinctivement par ceux-ci.</p>
	« Eux »	<p>Frontière du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processus d’exclusion des représentants locaux considérés comme un groupe exclusif; - Processus d’exclusion de l’élite syndicale et des privilégiés de l’action syndicale; <p>Frontières sociétales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patronat; - Médias de masse; - Partis politiques « de droite ».
	Projet commun	<ul style="list-style-type: none"> - Inégalités et injustices doivent être prises en compte dans les conventions collectives; - Enjeux autour d’un travail décent, notamment par la conciliation famille-études-travail. - Plus de formation syndicale pour les jeunes afin d’augmenter les opportunités de participation et vulgarisation du vocabulaire syndical <p>Remarque(s) : L’utilisation des nouvelles technologies demeurerait modeste et les représentants du CJNB semblaient à la remorque de l’OSB sur cet enjeu.</p>

4.2.4 Modalités de socialisation (VI-2) : la revitalisation des par l'intégration

4.2.4.1 Ouvrir la porte aux jeunes

De façon générale, les modalités de socialisation de type **distanciée** demeuraient légitimes auprès des jeunes, mais plusieurs nous ont indiqué que la relève syndicale n'était pas sollicitée au plan local et qu'aucune pratique n'était mise en place pour susciter la participation syndicale des jeunes.

Il n'y a rien qui est mis de l'avant pour essayer d'impliquer les jeunes. Personnellement, ça fait trois ans que je fais partie de mon syndicat, ça fait trois ans que je demande des formations et je n'ai rien. C'est assez difficile, je dirais, ce côté-là. Il manque beaucoup pour impliquer les jeunes. La relève n'est pas là, ce n'est pas là du tout (Groupe de discussion B-3, intervenant 6).

Sans prétendre à une causalité avec le témoignage précédent, certains vont jusqu'à dire que les jeunes pourraient quitter les instances syndicales pour s'impliquer ailleurs, à court d'opportunités.

Ce n'est pas que les jeunes sont désintéressés de la chose politique, mais ils choisissent délibérément de s'impliquer ailleurs. On l'a vu dans le mouvement étudiant, tu ne peux pas dire que les jeunes ne sont pas politiques (sic). Il y en avait, je ne sais plus combien dans la rue. On en voit beaucoup dans les organismes communautaires, on en voit beaucoup dans plusieurs sphères. Je pense qu'ils ont un peu quitté les lieux syndicaux pour militer ailleurs (Entretien B-2).

Tu vas t'impliquer dans d'autres luttes sociales, si c'est ça que tu veux faire... Tu abandonnes un peu cette instance-là, parce qu'on te dit un peu que ce n'est pas la place, mais on ne te propose pas une place où faire ce genre de choses (Groupe de discussion B-10, intervenant 1).

En peu de mots, comme nous le mentionnait avec beaucoup d'éloquence une participante du rassemblement des jeunes : « il faudrait juste valoriser les espaces où tous les syndiqués sont égaux, où la tradition est moins importante » (Groupe de discussion B-3, intervenant 6). C'est d'ailleurs ce que préconise le CJNB, où les représentants n'ont pas de rôle particulier et misent sur la collégialité dans leurs relations :

Les réunions du comité sont pas très formelles, on ne va pas avec le «je propose ci, j'appuie ça». On essaie de faire ça plus facile pour que les procédurites ne soient pas un poids à s'impliquer et je pense que ça met les jeunes en confiance (Entretien B-2).

Les modalités de socialisation distanciée impliquant des libérations syndicales, donc une absence du milieu de travail, pourraient être incomprises dans certains cas. Il en résulterait une diminution de la légitimité des militants locaux par leurs collègues moins informés sur ces pratiques pourtant courantes.

Quand tu libères pour venir dans des rassemblements de jeunes, tu as juste l'air de quelqu'un qui va passer deux très belles journées en vacances! (Groupe de discussion B-3, intervenant 4).

De façon générale, les jeunes rencontrés démontraient un vif intérêt pour une vie syndicale riche en dehors des moments traditionnels, à savoir la négociation collective et les conflits de travail. Lors des groupes de discussion, plusieurs jeunes semblaient vouloir occuper le creux dans la vie syndicale, entre les conventions collectives. Les jeunes comprennent difficilement la dépendance de leur organisation syndicale aux cycles de la négociation collective.

Je m'intéresse [à l'OSB] une fois aux trois ans dans un sens...(Groupe de discussion B-9, intervenant 4).

On considère d'ailleurs que ces périodes de paix industrielle pourraient être des moments stratégiques pour mettre en place des modalités de socialisation diverses.

Entre les conventions, entre les moments où il y a des décisions qu'on n'a pas le choix de prendre, avoir des espaces sociaux où on peut être plus party, où on se parle entre syndiqués, qu'on échange (Groupe de discussion B-10, intervenant 8).

En réalité, on remet en question la centralité du conflit industriel dans la vie d'un syndicat. La dépendance des modalités de socialisation au processus de négociation collective semble une piste réflexion importante pour le renouveau syndical.

Je suis convaincu qu'il y a d'autres moyens que la grève qui peuvent faire aussi mal à l'employeur (Groupe de discussion B-10, intervenant 5).

Les activités d'accueil, au même titre que plusieurs autres modalités de socialisation, seraient relayées au bas des priorités syndicales locales, vu le temps que celles-ci requièrent aux représentants syndicaux surchargés. Ces activités exigeraient la tenue de rencontres ponctuelles suivant le cycle des embauches des groupes de nouveaux travailleurs. L'accueil des nouveaux membres, bien que peu exploité, correspond à une modalité de socialisation distanciée intéressante. Elle permettrait de faire connaître, dès l'embauche, ce que représente un syndicat et ce que signifie en être membre. La socialisation semble en effet se heurter à des idées préconçues de ce qu'un syndicat peut faire, outre la rédaction de griefs.

L'accueil, on peut se créer des outils, quels services qu'on offre comme syndicat local? Nous on l'a fait! Voici les services qu'on offre. On n'existe pas seulement quand tu as un grief pour le temps supplémentaire que tu as manqué! (Groupe de discussion B-1, intervenant 2).

La gestion des relations de travail locale prendrait en effet la majeure partie des libérations syndicales des représentants locaux.

Ça prend un accueil pour dire «Bravo, tu es syndiqué!» C'est rare les accueils. La défaite souvent c'est que «je suis trop occupé avec mes dossiers en main, je n'ai pas le temps de faire de l'accueil». Et dans le milieu public, on se dit qu'il faudrait faire de l'accueil toutes les semaines et avec tous les dossiers et les rencontres que l'employeur m'impose, je n'ai pas le temps de faire ça... (Entretien B-3).

L'accueil, souvent raté, aurait une influence significative sur la relation des jeunes à leur syndicat d'attache. Comme le témoignage suivant l'indique, l'absence d'accueil placerait les jeunes dans une situation d'échange négocié ou de service.

L'accueil des membres en général est déficient. Je trouve ça vraiment ironique et anormal que l'accueil du membre se résume à un montant sur un chèque de paye en commençant. C'est-à-dire que le monde ils rentrent, vu qu'ils sont syndiqués, ils sentent qu'ils ont une protection, puis ils sont contents d'avoir la convention. Mais pour le

reste, ils ne sont pas au courant, ils ne savent pas... (Groupe de discussion B-3, intervenant 4).

Les jeunes semblent comprendre le rôle de l'assemblée générale, mais on critique l'utilisation qu'on en fait maintenant. Les jeunes qui ont l'expérience des assemblées générales apparaissent mécontents de l'aspect formel, unilatéral et strictement informatif de l'assemblée générale. Ils y verraient plutôt un lieu de débats et d'échanges entre les membres et leurs représentants syndicaux.

Valoriser l'assemblée générale et sensibiliser tout le monde au fait que c'est normal que des opinions différentes apparaissent à l'assemblée générale. Il faut ramener l'assemblée générale à son rôle vraiment démocratique de débats et d'échanges. Je pense que ce n'est pas quelque chose qui vise seulement les jeunes, mais qui pourrait créer une place pour les jeunes. Il y a comme une habitude de n'était pas là de débattre, de discuter, d'échanger, de faire les choses en dehors des deux tracks de chemin de fer (Groupe de discussion B-10, intervenant 1).

Dans le cas suivant, les orientations du Congrès ont été utilisées de manière à contraindre les officiers locaux à dépasser l'offre de services syndicaux. Il semble donc possible que les modalités de socialisation distanciée trouvent encore preneur chez les jeunes.

Quand on a vu les orientations [de l'OSB] au Congrès : démocratiser les espaces tout ça... bien ça nous a aidés à reconnecter avec l'exécutif (Groupe de discussion B-10, intervenant 1).

De plus, l'OSB possède une offre de formation variée qui vise plusieurs types de militants, que ce soit les officiers syndicaux, les délégués ou les militants de terrain. Elle semble essentielle à une plus grande participation des jeunes.

Tu ne peux pas vraiment te présenter à un poste délégué si tu n'es pas formé. Parce que sauter là-dedans, quand tu n'as pas d'expérience pis que tu n'as aucune idée dans quoi tu t'embarques, ça devient un peu plus dur de s'impliquer (Groupe de discussion B-5, intervenant 6).

L'OSB offre même une formation dédiée aux moins de 30 ans qui sont « peu ou pas impliqués syndicalement » (Entretien B-1). Le CJNB est appelé à participer activement à la tenue de cette formation qui a pour but de faciliter la compréhension des modalités de socialisation distanciée.

Les formations sont bookées pour l'année à 100 %. À la fin d'une année, je récolte des militants qui partent deux ou trois jours [à l'OSB] apprendre des trucs pertinents, se rendre compte que les milieux de travail sont souvent tous pareils. La formation, c'est ce qui a fait suer mon boss dans les deux dernières années... Que j'envoie du monde se faire instruire parce qu'ils reviennent, et ils savent, connaissent, partagent ton opinion et maintenant, ils peuvent être une roue dans l'engrenage, parce qu'ils en ont les moyens (Groupe de discussion B-3, intervenant 4).

Il semble que le transfert des connaissances syndicales passe exclusivement par les formations dédiées aux jeunes membres ou aux nouveaux militants. Ces formations ne rejoignent cependant qu'un nombre limité de membres qui, de surcroît, doivent être en mesure d'avoir l'opportunité d'y participer, comme nous l'avons présenté auparavant.

Cela nous amène aux enjeux de communication et de diffusion de l'information syndicale, qui s'avèreraient limitées. Suivant l'axe *top-down*, il semble que la diffusion de l'information soit plus ou moins inexistante. Le syndicat local évoluerait en vase clos par rapport à l'OSB.

Tout ce qui est conflit [de l'OSB], nous autres, on a entendu fuck all, on ne sait rien! C'est tout le temps ce qu'il se passe dans la shop, à l'interne. Tout ce qui est [OSB], aucune information! (Groupe de discussion B-5, intervenant 7).

Les stratégies de communication et d'information utilisées ne démontrent pas un désir de renouveau en profondeur à cet égard. Il semble que le babillard et le journal syndical aient été remplacés dans plusieurs syndicats locaux par un site web ou une page dans les médias sociaux. Les instances de l'OSB se sont aussi dotées de ces nouvelles technologies.

Le journal qu'on monte et qu'on distribue, c'est de s'assurer que les gens le lisent. Et ce n'est pas toujours le cas, souvent on entend dire que c'est jeté directement (Groupe de discussion B-9, intervenant 5).

Bien qu'on ait mis au goût du jour les moyens de diffusion de l'information, il ne semble pas que ceux-ci soient devenus populaires pour autant. Seule la forme a changé, de physique à numérique.

On essaie de rendre le site internet plus attrayant, mais on a vingt et quelques visites par mois [sur 500 membres] pis on travaille fort là-dessus... (Groupe de discussion B-10, intervenant 2).

On a fait le site internet, on est plus actif sur Facebook et Twitter. On a mis la place au 2.0, mais c'est une solution pour aider les autres déjà en place. Ce n'est pas pour remplacer ce qui est en place. Rien ne va être meilleur que moi qui sors de mon bureau syndical pour aller sur le terrain. Facebook et Twitter, ce sont des outils complémentaires. Une autre chose aussi c'est qu'on est très peu formé. On vit des problématiques avec des travailleurs qui arrivent chez eux le soir en sacrement qui disent que le boss est un « mangeux de merde » sur Facebook et le lendemain il est suspendu. On vit ces problématiques-là... Facebook, c'est en support aux actions premières. Si tu ne fais pas des actions premières, ton Facebook ne sert à rien. Il va juste servir aux convaincus (Entretien B-1).

4.2.4.2 Une approche personnalisée

Ce dernier témoignage nous transporte directement vers la question des modalités de socialisation de **proximité**. Il semble que les jeunes y soient très sensibles et qu'on puisse susciter la participation de ceux-ci par le contact humain.

Au plan local, il semblerait que le recours aux délégués de plancher soit un outil efficace pour le recrutement de militants et pour stimuler la participation des membres.

Faut qu'il y a eu une approche préliminaire pour qu'un jeune puisse s'impliquer, c'est du one-on-one. Si [le jeune] ne s'est pas fait approcher, il ne connaîtra pas l'aspect collectif du syndicat. Sinon il va plus prendre en compte le côté individualiste. Il se dit « j'ai un syndicat, mais je ne sais pas il est où, je l'ai jamais vu, je n'ai pas été approché par eux, je ne connais pas le fonctionnement, je ne connais pas l'ensemble, la mobilisation, la vie en arrière de ça. Donc je vais pousser mes revendications personnelles. » Tant qu'il n'est pas pris en charge [par son syndicat], il va y avoir une perception, par les anciens, que le jeune est beaucoup plus pro patronal que pro syndical dû au fait qu'il n'a pas eu d'interaction avec son syndicat. Selon la grosseur

de ton syndicat, tu vas avoir des délégués de plancher. Ton délégué de plancher doit connaître quelques jeunes. Si t'as 25% de jeunes dans ton usine ou dans ton endroit de travail, bien le délégué de plancher même s'il n'est pas sur le même site que le bureau syndical, il doit en connaître quelques un et là, c'est de les approcher un à un (Entretien B-3).

Les relations interpersonnelles semblent porter fruits dans certains cas : l'expérience réussie du mentorat dans les assemblées générales en est un exemple.

Un syndicat me disait qu'ils ont mis en place des parrains pendant les assemblées. Un vieux de la vieille va amener un jeune. Pendant tout le long, le jeune pose ses questions au parrain pour dire quand c'est le temps de poser des questions et là, personne ne va lui dire que ce n'est pas le temps! (Entretien B-1).

Parmi les représentants jeunes rencontrés, deux sur trois ont confié avoir été recrutés par un représentant syndical d'expérience qui les ont personnellement formé et encouragé à participer comme militant dans leur syndicat local (Entretiens B-1, B-3). En ce sens, la socialisation de proximité, une personne à la fois, semble stimuler la participation des jeunes qu'elle atteint.

Quand je suis rentré à l'usine, j'ai travaillé avec l'ancien président du syndicat qui était là depuis 25 ans et il m'a expliqué les luttes et le pourquoi on était syndiqué. Un syndicat qui vient d'être créé est toujours plus fort parce que les gens savent pourquoi ils se sont syndiqués, tandis que quand tu arrives dans un milieu déjà syndiqué, il y a un rattrapage à faire parce que la personne ne sait pas pourquoi elle est syndiquée. (Entretien B-1).

L'ancien président [de l'OSB] était président d'une autre unité dans la même usine que moi et il a poussé pour moi et j'ai été approché en septembre 2011 pour le CJNB (Entretien B-3).

La socialisation de proximité semble prendre plusieurs formes et s'insère souvent en marge de la socialisation à caractère distancié.

Je suis allé au congrès et j'ai adoré. J'ai adoré parce que j'ai échangé avec des conseillers, des avocats, des présidents, des agents de grief, des trésoriers... j'ai

échangé avec plein de monde! C'était hyper enrichissant côté connaissances (Groupe de discussion B-7, intervenant 5).

Les représentants du CJNB, qui organisent les activités de formation et de réseautage dédiées aux jeunes, accordent d'ailleurs une attention particulière à la mise en relation informelle des jeunes qui y participent.

Quand tu mets des gens qui partagent le même intérêt, soit le syndicalisme, parce qu'ils sont là pour se faire former, donc le soir ça parle de syndicalisme. Ça encourage, ça les fait partager. Je pense que dans [la formation dédiée aux moins de 30 ans], l'informel est plus important que ce qu'on apprend dans la classe, parce que ça crée des liens, ça crée des réseaux (Entretien B-2).

Au final, on note que la revitalisation des modalités de socialisation pour encourager la participation des jeunes provient en majeure partie de l'OSB et du CJNB et peu des syndicats locaux. Ce constat inquiète puisqu'on nous a fait part d'un certain exode des jeunes militants vers d'autres lieux de participation collective, tels que les organismes communautaires (Entretien, B-2). De surcroît, la socialisation mise en place par l'OSB ou le CJNB génère peu d'intérêt pour les représentants locaux, surchargés par les tâches normales de gestion des relations de travail et de services syndicaux.

La socialisation distanciée demeure modeste en temps de paix industrielle. L'accueil des nouveaux membres n'est pas pratique courante et les assemblées générales sont désormais dénaturées en ne servant qu'à diffuser de l'information sur les activités du syndicat local. La même tension s'observe entre le national et le local au niveau des communications. Il semble en effet que le message de l'OSB ne soit pas relayé au plan local par les militants. De plus, la communication strictement locale ne paraît pas rejoindre son public cible. Le recours aux nouvelles technologies ne constitue toujours pas une source d'innovations pour l'instant.

Néanmoins, les modalités de socialisation de proximité démontrent un certain degré de dynamisme et d'innovation. Une « approche préliminaire » pourrait atténuer l'incompréhension des traditions et accélérer une participation active des jeunes (Entretien B-

2). Le processus de socialisation pourrait ainsi s'enclencher par des expériences positives. La formation de délégué de plancher peut faire en sorte de multiplier ces approches préliminaires, diffuser l'information syndicale, faciliter les communications et assurer le recrutement de nouveaux militants. On doit aussi noter l'importance significative du réseautage en marge des activités et mécanismes de socialisation à caractère distancié.

Nos observations sur les modalités de socialisation répertoriées à l'OSB sont récapitulées dans le tableau qui suit (9).

Tableau 9 : Modalités de socialisation à l'OSB

VI-2	Sous-dimensions	Synthèse des résultats
Modalités de socialisation	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation à caractère distancié mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration déficiente; - Assemblée générale; - Processus de traitement des griefs; - Formation syndicale pour les jeunes membres et les militants syndicaux; - Communications et diffusion de l'information : babillard syndical, médias sociaux. <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés soutiennent que la majorité des modalités de socialisation mises en place ne visaient pas les jeunes en particulier. Les jeunes pourraient évacuer les lieux de socialisation à caractère distancié pour s'impliquer ailleurs ou de manière différente. La « tradition » syndicale présente peu de signification pour les jeunes rencontrés et on remet en question la conflictualité comme vecteur de socialisation.</p>
	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation de proximité mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Délégués de planchers; - Mentorat par les pairs expérimentés; - Interactions informelles en marge des activités et mécanismes de socialisation à caractère distancié. <p>Remarque(s) : les modalités de socialisation de proximité permettent d'amorcer positivement le processus de socialisation. Une approche personnalisée serait à privilégier et le rôle des délégués de plancher gagne en importance de ce fait.</p>

4.3 Synthèse de la présentation des résultats

L'exercice de présentation de nos résultats nous permet d'abord de les situer dans leur contexte. En analysant le discours officiel de nos deux organisations syndicales et les discussions recueillies lors des deux phases de collectes de données, nous sommes maintenant en mesure de poser un regard sur les relations postulées de nos variables indépendantes sur la participation des jeunes membres, tout en tenant compte de l'influence du type de syndicalisme pratiqué et des comités jeunes dans cette relation.

À la lecture des résultats, les grandes lignes de notre analyse se dessinent déjà. Il semble en effet que l'OSA et l'OSB se trouvent à des points différents sur le continuum des types de syndicalisme, la première organisation étant plus près d'un syndicalisme de « services » (*servicing*), alors que la seconde se rapproche du syndicalisme d'organisation (*organizing*). Du coup, les comités jeunes nationaux de ces deux organisations diffèrent en ce qui a trait à leurs mandats. En considérant le mandat et les tâches des deux CJN, il semble que le CJNA tend à être plus symbolique que le CJNB qui présente certaines caractéristiques d'une structure autonome.

Quant à l'identité collective, il apparaît que les identités collectives *jeunes* sont multiples et se conjuguent suivant l'importance subjective des enjeux. L'identité jeunes de l'OSA se définit par le secteur d'activité, le métier, la précarité des jeunes et de leurs familles. Les jeunes de l'OSB s'identifient d'abord à la classe moyenne, puis à leur secteur d'activités de façon complémentaire. La situation des travailleurs précaires et des jeunes familles constitue un enjeu important pour eux. Les jeunes des deux organisations se rejoignent donc sur plusieurs pôles identitaires. Notons par exemple l'injustice que l'on ressent à l'égard des avantages liés à l'ancienneté que garantissent les conventions collectives. Il semble que ces droits et avantages institutionnalisés ne se traduisent pas *ipso facto* par plus de légitimité des représentants syndicaux. Une frontière semble ainsi se dresser entre une élite syndicale, des travailleurs privilégiés, et les jeunes, qui ont vécu ou vivent la précarité, et qui sont plus en face du système des relations industrielles qu'acteur direct.

Quant aux modalités de socialisation traditionnelles, elles demeurent les principaux vecteurs des syndicats locaux et des organisations syndicales. Les cycles de la négociation collective, la gestion des relations de travail, les assemblées générales et le conflit industriel demeurent les vecteurs de socialisation principaux et en dictent les grands moments. Les comités jeunes nationaux ne semblent pas insuffler l'innovation et la créativité en termes de socialisation espérées. Le leadership et la capacité d'action des comités jeunes nationaux leurs semblent extérieurs. Au plan local, il semble que les efforts pour organiser les jeunes soient modestes. Les initiatives nationales, pensons au rassemblement des jeunes, trouvent d'ailleurs peu d'appuis localement, ce qui pourrait creuser d'autant plus la distance des jeunes membres avec leur syndicat et organisation syndicale d'attache.

Par ailleurs, les nouvelles technologies demeurent à la remorque des moyens de communication et de diffusion de l'information traditionnels. En réalité, les babillards et journaux syndicaux ont été numérisés pour devenir médias sociaux et sites webs, sans susciter plus d'intérêt pour autant. L'utilisation de la technologie ne reflète pas les possibilités réelles de ces outils multimédias, mais ne crée pas de frustrations chez les jeunes membres comme nous l'avions estimé.

À la lumière de notre analyse du terrain, ce sont les modalités de socialisation de proximité qui apparaissent les plus innovatrices. Loin de confirmer les accusations d'individualisme faites aux jeunes, les interactions interpersonnelles avec les représentants syndicaux produisent des résultats intéressants sur la participation syndicale. De façon similaire, le réseautage et les contacts informels semblent importants pour les jeunes et pourraient influencer le choix de participer syndicalement.

Le présent chapitre se conclut avec le tableau synoptique 10 qui reprend l'ensemble des observations empiriques présentées ici. Ensuite, le chapitre 5 a pour objet d'approfondir ces grandes lignes d'analyses en mettant en perspectives nos deux cas à l'étude, dans une analyse inter-cas.

Tableau 10 : Présentation synoptique des résultats pour nos deux variables indépendantes

Variables indépendantes	Sous-Dimensions	OSA	OSB
Identité collective (VI-1)	« Nous »	<ul style="list-style-type: none"> - Corporatiste, de métier; - Sentiment d'appartenance aux leaders nationaux; - Compartimenté en fonction des métiers représentés; - Processus d'inclusion autour de la précarité, des conditions de travail des nouveaux travailleurs, des jeunes familles; <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés manifestaient un besoin de confronter le « Nous » postulé par les autres et le « Nous » pressenti instinctivement par les jeunes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inclusif de la classe moyenne, la classe des travailleurs; - Sentiment d'appartenance à la mission de l'OSB et aux secteurs économiques particuliers, d'une manière complémentaire; - Processus d'inclusion autour de la précarité et des injustices en emploi faites aux nouveaux travailleurs, des difficultés des jeunes familles; <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés manifestaient un besoin de confronter « l'étiquette jeunes » au « Nous » pressenti instinctivement par ceux-ci.</p>
	« Eux »	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun sentiment d'appartenance aux représentants locaux; - Processus d'exclusion de l'élite syndicale et des privilégiés de l'action syndicale. <p>Remarque(s) : La représentation de l'altérité des jeunes de l'OSA ne déborde par les frontières du travail.</p>	<p>Frontière du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Processus d'exclusion des représentants locaux considérés comme un groupe exclusif; - Processus d'exclusion de l'élite syndicale et des privilégiés de l'action syndicale; <p>Frontières sociétales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Patronat; - Médias de masse;

			<ul style="list-style-type: none"> - Partis politiques « de droite ».
	Projet commun	<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux doivent être tangibles dans la vie quotidienne pour être légitimes; - Amélioration des conditions de travail des nouveaux travailleurs précaires et des jeunes familles; - Avantages contractuels de la convention collective en fonction de l'ancienneté sont incompris et posent des questions de justice et d'égalité; <p>Remarque(s) : Certains enjeux innovateurs comme la conciliation famille-études-travail trouvent parfois peu d'écho auprès des représentants syndicaux issus d'une autre génération.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Inégalités et injustices doivent être prises en compte dans les conventions collectives; - Enjeux autour d'un travail décent, notamment par la conciliation famille-études-travail. - Plus de formation syndicale pour les jeunes afin d'augmenter les opportunités de participation et vulgarisation du vocabulaire syndical <p>Remarque(s) : L'utilisation des nouvelles technologies demeurerait modeste et les représentants du CJNB semblaient à la remorque de l'OSB sur cet enjeu.</p>
Modalités de socialisation (VI-2)	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation à caractère distancié mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Nouvelles stratégies de consultation pour répondre aux besoins d'expression des membres, ex : le « forum ouvert »; - Accueil et intégration à la remorque de l'employeur; - L'assemblée générale; - Processus de traitement des griefs; - Formation syndicale; - Communications et diffusion de l'information : babillard syndical, médias sociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration déficiente; - Assemblée générale; - Processus de traitement des griefs; - Formation syndicale pour les jeunes membres et les militants syndicaux; - Communications et diffusion de l'information : babillard syndical, médias sociaux. <p>Remarque(s) : les jeunes rencontrés soutiennent que la majorité des modalités de socialisation mises en place ne visaient pas les jeunes en particulier. Les jeunes</p>

		Remarque(s) : De façon générale, on remet en question la conflictualité comme vecteur de socialisation principal.	pourraient évacuer les lieux de socialisation à caractère distancié pour s'impliquer ailleurs ou de manière différente. La « tradition » syndicale présente peu de signification pour les jeunes rencontrés et on remet en question la conflictualité comme vecteur de socialisation.
	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation de proximité mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Délégués de planchers; - Assemblées informelles de délégués de planchers. <p>Remarque(s) : les représentants syndicaux doivent être accessibles, visibles et disponibles pour que les jeunes les consultent.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Délégués de planchers; - Mentorat par les pairs expérimentés; - Interactions informelles en marge des activités et mécanismes de socialisation à caractère distancié. <p>Remarque(s) : les modalités de socialisation de proximité permettent d'amorcer positivement le processus de socialisation. Une approche personnalisée serait à privilégier et le rôle des délégués de plancher gagne en importance de ce fait.</p>

Chapitre 5 : Discussion et conclusion

Le présent chapitre discute nos résultats suivant une approche *inter-cas* et orientée-*variable* afin d'en exposer les grandes lignes de convergences et de divergences. Notre question de recherche était la suivante : comment l'identité collective et les modalités de socialisation façonnent-elles la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées?, accompagnée de sa sous-question : quel est l'impact des comités jeunes sur la participation des jeunes dans les organisations syndicales étudiées? Cet exercice nous permet de répondre à nos propositions de travail et les confronter aux observations empiriques. En conclusion, nous exposons une synthèse de notre discussion, quelques réflexions finales, les apports pratiques et théoriques de notre recherche, ses limites et des pistes de recherches futures.

5.1 À la conquête de leur identité (VI-1)

Du côté des **convergences** par rapport à l'identité collective des jeunes, notre premier grand constat fut le malaise ostensible des jeunes membres à l'égard d'une identité *jeunes* postulée par ceux qui ne sont pas *jeunes*, au sens où ceux-ci le perçoivent spontanément. Les jeunes rencontrés dans les deux organisations syndicales cherchaient à recadrer la question des jeunes sur les enjeux qui les touchent et à s'opposer aux caractéristiques qui leur sont attribuées *a priori*. Le postulat sur le désintérêt des jeunes à l'endroit de toute question politique suscitait de fortes réactions par exemple. L'apathie des jeunes face à la politique et aux institutions sociales devrait être nuancée en observant les formes de participation politique qui passe sous le radar des indicateurs classiques, tels que le vote électoral. Cette observation rejoint le constat de plusieurs chercheurs en sciences politiques qui affirment que les faibles taux de participation aux élections ne permettent pas de statuer sur la dépolitisation de toute une génération (Mackinnon et al., 2007).

En conséquence, l'âge ne semble pas déterminant dans la construction de l'identité des jeunes. D'autres pôles identitaires pourraient jouer un rôle plus structurant tel que la précarité en emploi. Celle-ci prendrait différentes formes : insécurité, instabilité des conditions de travail et limitation des privilèges que la convention collective offre aux

nouveaux travailleurs. Cette précarité bâtit une véritable communauté d'intérêts chez les jeunes, à laquelle ils s'identifient fortement. Dans plusieurs cas, il s'agissait d'une précarité plus subjective qu'objective (Artus, 2011) en ce sens qu'elle ne touchait pas systématiquement les jeunes rencontrés, mais qu'elle définissait plutôt les expériences passées ou marquait l'imaginaire de ceux-ci.

Le processus d'exclusion identitaire se situe donc entre ceux qui bénéficient du système de relations industrielles en place et ceux qui se trouvent en marge de celui-ci, notamment, les jeunes. Pour plusieurs d'entre eux, la centralité de l'ancienneté dans l'organisation du travail syndiquée rend vaine leur participation syndicale. Il ne semblerait pas logique, pour les travailleurs disposant du moins d'ancienneté, de militer pour un syndicat qui ne ferait des gains que pour les plus anciens. Dans le même ordre d'idées, les disparités de traitement en fonction des statuts d'emploi sont pour eux des injustices auxquelles doivent s'attaquer les organisations syndicales. Pour les jeunes rencontrés, les représentants syndicaux locaux incarnent une élite inaccessible. La majorité d'entre eux porterait aussi le chapeau des privilégiés de l'action syndicale. Les jeunes disposent, quant à eux, d'une courte ancienneté, ou encore du statut d'emploi qui les prive de plusieurs des avantages de la convention collective.

La lutte, pour la primauté subjective des revendications qui construisent l'identité des jeunes (Sainsaulieu, 1977), s'illustre autour des questions de précarité, de justice en emploi et de soutien aux familles. Nous avons observé que les jeunes ne croient pas que les travailleurs plus anciens comprennent les réalités qui les affectent. Pour les jeunes, la conjoncture actuelle serait incomprise par ce qu'ils considèrent une élite syndicale et des privilégiés. Plusieurs témoignages nous confirment en effet que les revendications des jeunes génèrent parfois peu de ferveur chez leurs représentants syndicaux, dont celles qui concernent évidemment l'encadrement de la précarité qui les touchent, mais aussi le soutien aux jeunes familles par des mesures de conciliation famille-études-travail. En somme, les nouveaux travailleurs revendiquent des conditions de travail décentes et plus d'égalité en emploi.

Du côté des **divergences**, nous avons observé des divergences importantes entre l'identité collective des jeunes de l'OSA et de l'OSB. La première prend une tangente corporatiste et se construit de l'intérieur. Les membres de l'OSA, confrontés à la restructuration de leur secteur, semblent avoir effectués un repli sur eux-mêmes. L'identité de l'OSA demeure donc *socioprofessionnelle* (Gagnon, 1998). Les frontières identitaires se dressent ainsi de l'intérieur, entre les métiers, lesquels luttent entre eux pour mettre leurs intérêts particuliers à l'avant des priorités syndicales. Le processus d'inclusion et d'exclusion apparaît rigide et plutôt exclusif. À titre d'exemple, les jeunes de l'OSA n'appuyaient pas de façon majoritaire les étudiants qui prenaient part aux « Événements du Printemps 2012 », alors que la tendance inverse s'observait à l'OSB. En fait, l'identité collective des jeunes membres de l'OSB s'ouvre vers la société. En ce sens, elle est plus inclusive : la diversité des secteurs d'activités où l'OSB opère et des métiers qu'elle représente deviennent une force qui met en lumière les grands enjeux collectifs. La classe des travailleurs et la classe moyenne y constituent les frontières principales traçant l'identité collective des jeunes de l'OSB. À l'extérieure de cette grande frontière se trouvent le patronat, les partis politiques et les médias de masse qui ne serviraient pas les intérêts de la classe ouvrière et desquels se méfie la nouvelle génération de travailleurs.

Bien que plusieurs revendications soient partagées parmi les jeunes de l'OSA et de l'OSB, les jeunes membres de l'OSB incluent en plus les travailleurs atypiques et non syndiqués dans le projet commun auquel ils s'identifient. En conséquence, la précarité et les injustices en emploi doivent être combattues plus largement que par les balises des contrats de travail collectifs, c'est-à-dire dans l'arène politico-légale.

Les écrits théoriques nous enseignent que l'identité partagée par un collectif serait l'élément déclencheur de toute action collective (O'Sullivan et Turner, 2013; Tilly, 2005). En outre, le partage d'une identité collective prendrait forme dans la négociation sociale, ou le conflit (Sainsaulieu, 1977), entre des groupes et des individus pour la construction d'un projet commun (Tilly, 2005). Dans notre cas, il s'agit d'un projet commun aux jeunes travailleurs et véhiculé par leur organisation syndicale. Les théories sur l'identité soulignent le caractère dynamique et relationnel de ce concept. Bien que l'identité soit en effet construite par les interactions entre les acteurs, la problématique *jeunes* est indissociable de cette identité *jeunes*

postulée. Aux fins de nos travaux sur l'identité, cette identité formelle, trop statique et déterministe, s'imposait donc comme un point de départ. Notre première proposition de travail sur l'identité collective est la suivante :

PT 1 : *Plus le partage d'une identité collective sera fort parmi les jeunes, plus ils participeront à leur syndicat.*

Nos résultats nous indiquent que cette proposition de travail s'avère valide en partie. Par conséquent, nous devons souligner quelques nuances émergeant du terrain de recherche.

L'identité collective des jeunes est multiple (Peetz, 2011) et les frontières identitaires se dressent successivement selon l'enjeu soulevé (Tilly 2005). L'identité se construirait à la fois de l'intérieur, dans les organisations syndicales, dans le milieu de travail et, de l'extérieur, dans la société. Plutôt que d'observer l'individualisme qui devait caractériser cette génération, nous avons observé des identités collectives diverses, sur plusieurs fronts, notamment la précarité, mais aussi les intérêts des travailleurs dans leur ensemble. De façon générale, les jeunes ne défendaient pas des valeurs étrangères à leurs prédécesseurs, une observation conforme aux écrits répertoriés (Mercure et al., 2012; Waddington et Kerr, 2002).

Je suis peut-être en avance sur mon temps, mais le fonds de pension, je le sais que j'en paie à toutes mes payes. J'ai un montant qui s'en va là, mais je me questionne vraiment : quand je vais être rendu à l'heure de ma retraite, est-ce que le gouvernement n'aura pas changé quelque chose? Ça m'inquiète beaucoup. J'ai peur d'arriver à 65 ans, maintenant peut-être à 67 ou à 75... Quand est-ce que je vais pouvoir prendre ma retraite? (Groupe de discussion B-9, intervenant 5).

D'une part, on constate que l'identité collective des jeunes ne semble pas répondre aux questions soulevées par Hyman (2002)³⁵. Les jeunes luttent toujours pour affirmer, *qui* (1) ils sont auprès de leur organisation syndicale et de leurs collègues plus anciens. La négociation

³⁵ Pour Hyman (2002), l'identité collective s'observe sous l'angle de qui y appartient (1), des intérêts qui y sont défendus (2) et comment ils le sont (3).

sociale de leur identité collective s'opère toujours et les enjeux « jeunes » demeurent difficiles à circonscrire.

Le problème [avec les enjeux « jeunes »] c'est que tu es jeunes et femmes et LGBT et ethnoculturel... Il y a rien d'exclusif! On touche à tout! Même les régimes de retraite, qui paraît un dossier de vieux. Tous les sujets « jeunes » : environnement, renouveau syndical, etc. Ce sont tous des sujets qui interpellent l'ensemble des groupes. On a l'impression d'être partout, sans vraiment être nous. (Entretien B-1).

Les *intérêts* (2) qu'on arrive à identifier sont ceux des précaires, des familles, des moins privilégiés par l'action syndicale, et de ceux qui ont peu de voix à l'intérieur des organisations syndicales. Les choses se compliquent toutefois lorsqu'on pose la question de *comment* (3) les jeunes peuvent aller de l'avant avec leurs revendications.

D'autre part, l'apathie apparente des jeunes à l'égard des structures syndicales semble plutôt faire place à constat différent : l'aliénation³⁶ des jeunes à l'endroit des grandes institutions sociales, à l'instar des organisations syndicales et la montée en force de nouvelles formes de participation (Mackinnon et al., 2007). Le sentiment d'*empowerment* des jeunes membres paraît faible, voire inexistant. Autrement dit, les jeunes rencontrés ne possédaient pas la conviction que leur participation à un projet commun pouvait les amener à satisfaire leurs revendications et semblaient relativement désengagés dans plusieurs cas.

C'est bien beau avoir des opportunités de faire plein de choses pour les jeunes, mais si notre employeur ne veut pas... Est-ce qu'on réussirait à avoir des journées de libérées pour ça? Parce que dans le cas contraire, on n'aura pas grand-chose. Si on ne nous laisse pas partir, je ne bougerai pas t'sais. Il faut que ça fonctionne dans les deux sens (Groupe de discussion B-6, intervenant 7).

Si tu sens que tu ne peux rien changer, tu ne te présenteras pas. Faut créer un sentiment que la personne se dit qu'en étant présente, elle va faire changer les choses. Je vais avoir la fierté d'avoir fait bouger les choses. L'importance d'être là et de pouvoir débattre sur ses opinions, je trouve que ça va apporter un plus aux réunions ...

³⁶ Voir la note précédente (15) qui fait état des travaux de Seeman (1959) sur le concept de l'aliénation pour plus de détails.

c'est vraiment ça le sentiment d'appartenance (Groupe de discussion B-10, intervenant 3).

Comme ce passage l'indique, les jeunes s'avèrent peu revendicatifs, du moins dans les lieux syndicaux traditionnels, et anticipent rapidement l'échec de leurs projets. Ils se questionnent aussi sur la portée de leur participation à l'interne, lors des rassemblements jeunes par exemple :

C'est le seul moyen qu'on a. Il n'y en a pas d'autres que je vois. Mais ce serait bon de savoir les impacts que ça a plus haut. De savoir si c'est rapporté, si c'est regardé, on n'est pas au courant de ça. (Groupe de discussion A-4, intervenant 6).

Au final, si nous avons observé des pôles identitaires significatifs chez les jeunes, il semble qu'ils ne s'amalgament que difficilement autour d'une identité collective forte capable de déclencher la participation syndicale des jeunes membres. Ils en seraient encore à *conquérir leur identité*, par l'expérience du *conflit* (Sainsaulieu, 1977), qu'ils n'ont pas vécu pour l'instant. L'étiquette « jeunes » semble nuire à la construction d'une véritable identité collective, du « nous » les jeunes. L'identité pressentie instinctivement par ceux-ci apparaît contrainte, pour l'instant, à devoir d'abord surpasser l'identité jeunes postulée, c'est-à-dire l'étiquette. **Sans la conquête de leur identité collective, par le conflit, la négociation et les interactions sociales des jeunes avec l'altérité, celle-ci demeure un amalgame épars de frontières et de revendications difficiles à regrouper et à traduire en action collective.**

Les jeunes membres des CJN semblaient portés par leur sentiment d'appartenance à leur organisation syndicale d'attache, ce qui n'était pas toujours le cas lors de leurs premières expériences syndicales. Rappelons-nous que quatre des six membres des comités jeunes nationaux affirmaient militer aujourd'hui après avoir été recrutés par un militant syndical local. Cette observation porte à croire que l'identité collective se construirait pendant le processus de socialisation, puis ferait en sorte de stimuler une participation de nature plus militante.

5.2 De l'importance des premières interactions (VI-2)

Les activités et mécanismes de socialisation mis en place par nos deux organisations syndicales présentent de nombreux points de **convergences**. D'abord, les modalités de socialisation à caractère distancié paraissent peu accessibles pour les nouveaux membres bien que ces modalités traditionnelles (assemblée générale, congrès, processus de la négociation collective) demeurent l'apanage de la socialisation mise en place par les organisations syndicales. En réalité, très peu de changements sont faits *pour* les jeunes, outre la mise en place de comités jeunes, dont le nombre au plan local serait marginal.

Les procédures et protocoles propres aux assemblées générales empêcheraient désormais les débats et les échanges avec les jeunes membres, qui ne les comprennent pas et leurs représentants et les travailleurs plus anciens, qui navigueraient aisément dans ces modes de fonctionnement interne. Le caractère unilatéral des interactions entre le syndicat et ses membres semblait pousser certains jeunes à orienter leur participation vers d'autres milieux (Entretien B-2, Groupe de discussion B-10, intervenant 1), ce qui tend à confirmer la tendance des jeunes à recourir à des stratégies de sorties (*exit strategy*), face à un obstacle à leur participation (Gomez et al., 2002). Dans ces cas de figure, il semblait que les modalités de socialisation mises en place par le syndicat n'étaient pas arrivées à enclencher le processus de socialisation menant à la participation syndicale.

Le déclenchement du processus de socialisation semble être mis à l'épreuve dès les premières expériences syndicales des nouveaux membres. Nombreux sont ceux qui ont souligné avoir été « accueilli » par leur syndicat d'attache par le paiement de leurs premières cotisations syndicales. En conséquence, il apparaît que les jeunes soient placés, dès le départ, dans une situation d'échange négocié avec leur syndicat d'attache, ne laissant que difficilement de place à des échanges réciproques, empreintes de confiance, de solidarité et susceptibles de stimuler la participation syndicale (Molm et al., 2012). En situation d'échange négocié, le syndicat devient, pour des membres-clients, un instrument qui offrent des « services » comme le traitement des griefs et la négociation collective.

Bien que les organisations syndicales engagent des efforts pour revitaliser les modalités de socialisation auprès des jeunes *rank-and-files*, les représentants locaux semblent éprouver des difficultés à l'égard du recrutement des jeunes dans leurs unités locales. De surcroît, les représentants locaux seraient peu volontaires vis-à-vis des modalités de socialisation de proximité sur une base quotidienne. Il s'agit d'ailleurs d'un sujet « tabou » à l'OSA :

*On a fait une consultation sur les idées taboues et les idées fortes. Ce que vous faites qui marche bien et ce qui est tabou, ce que vous ne voulez pas faire. Exemple [d'un tabou] : aller diner à la cafétéria pour un exécutif local. **Ils vont se faire harceler par leurs membres. C'est grave, ils ne veulent même pas aller à la cafétéria parce qu'ils ont peur!** Et le comité s'est servi de toutes les idées taboues pour bonifier [nos pratiques] parce que les choses qu'on ne veut pas faire pour rejoindre nos membres c'est peut-être celles-là les plus efficaces!* (Entretien A-4)

En filigrane, ce sont les communications syndicales, sous toutes leurs formes, qui semblent problématiques. Les jeunes démontrent peu d'intérêts pour les babillards, les journaux syndicaux ou encore les nombreux courriels de leur syndicat d'attache. La diffusion de l'information pour les formations, par exemple, se fait souvent au compte-goutte, de manière intermittente ou aléatoire par les représentants locaux, ce qui soulève des interrogations quant à la passation des savoirs syndicaux vers la relève syndicale dans les deux organisations syndicales étudiées. À ce propos, le responsable politique de l'OSB soutient que les grandes institutions sociales, dont les organisations syndicales comme l'OSB, éprouvent des difficultés importantes en matière de transfert des connaissances et des savoirs. En réalité, la passation du savoir institutionnel accuserait des retards significatifs, si bien que des savoirs pourraient se perdre dans le cycle des entrées et des départs des militants (Entretien B-4).

En ce qui concerne les modalités de socialisation de proximité, nos deux cas convergent sur plusieurs aspects. Les représentants syndicaux attestent généralement du peu d'intérêt que génèrent les modalités à caractère distancié, telles que les assemblées générales régulières ou encore le journal syndical. Un virage vers des modalités de socialisation de proximité semblait aller de soi bien que les tentatives observées demeuraient modestes. Pour faciliter les communications, assurer une présence syndicale au quotidien, recruter des militants et

stimuler la participation des membres, les délégués de plancher ou de département constituaient le principal, parfois le seul, agent de socialisation de proximité mis en place par les syndicats. Cette initiative semble porter fruit puisque la majorité des représentants jeunes des CJN avaient été personnellement recrutés par des militants de leur syndicat d'attache.

La principale **divergence** entre nos cas découle des ressources financières et humaines plus importantes de l'OSB qui lui permettent de mettre en place des activités de formation exclusives aux moins de 30 ans. Il s'agit d'une seconde opportunité de socialisation dédiée aux jeunes, chapeauté par le CJNB, mais indépendante du rassemblement des jeunes triennal. Le mandat premier de cette formation étant de démontrer l'importance des procédures et des protocoles caractéristiques des modalités de socialisation distancées, puis d'enseigner aux participants les *modus operandi* qui y sont utilisés.

Le premier mandat de la [formation dédiée aux moins de 30 ans] est de réussir à amener le jeune à participer de façon active à ces assemblées générales. Parce que je sais que le jeune, un coup assis dans les assemblées de façon active, son syndicat va être capable d'aller le chercher ou le jeune va vouloir aller plus loin [par lui-même]. Je n'ai pas de statistiques officielles, mais je te dirais que 80 à 90% des jeunes qui passent par cette formation sont maintenant dans des instances syndicales (Entretien B-1).

Du côté de l'OSA, la formation dédiée aux jeunes repose sur les rassemblements des jeunes, qui ne se tiennent qu'une fois tous les trois ans. Certains jeunes peuvent évidemment avoir accès aux formations offertes pour les militants syndicaux, le cas échéant. Plusieurs témoignages nous informent aussi des tentatives de blocage patronal qui ont été subies par des militants de l'OSA et feraient en sorte de limiter au minimum les modalités de socialisation de proximité, pour ne laisser que les modalités à caractère distancié.

Théoriquement, nous avons présenté la socialisation comme un processus interactif et multidimensionnel permettant à l'individu qui le traverse de développer des valeurs, des normes comportementales et un code symbolique propres au collectif dans lequel il se trouve (Dubar, 1991) et se conclure par la participation syndicale. Le processus de socialisation

suggère que les jeunes doivent être recrutés tôt dans leur carrière, lorsque le *recruitment window* est ouvert (Bailey et al., 2010), afin d'enclencher le processus qui les amènera à participer activement dans leur syndicat d'attache. Le processus de socialisation et, de surcroît, la sensibilité à la socialisation de proximité, mettent l'emphase sur les expériences positives et atténuent la place du conflit industriel comme unique vecteur de socialisation, deux aspects auxquels les jeunes accordent une importance particulière (Brown Johnson et Jarley, 2005; Dufour et Hege, 2009). En conséquence, les activités et mécanismes de socialisation de proximité apparaissent déterminants pour la participation des jeunes membres.

PT 2 : *Plus un syndicat mettra en place des modalités de socialisation de proximité, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

L'analyse de nos données empiriques valide en effet cette proposition. Il semble que les interactions de proximité facilitent le déclenchement du processus de socialisation qui mène à une participation active des membres. Ces interactions doivent être maintenues au quotidien afin de créer le lien de confiance et les normes de réciprocité susceptibles d'amener les jeunes à participer (Dufour et Hege, 2013; Molm et al., 2012). Les modalités de socialisation de proximité constituent donc cette « approche préliminaire » (Entretien B-1) susceptible de permettre aux syndicats de surmonter les obstacles que peuvent poser les modalités de socialisation à caractère distancié à un non-initié, avec le vocabulaire, les protocoles et les procédures qu'elles sous-entendent. En considérant la tendance des jeunes à opter pour des stratégies de sortie (Gomez et al., 2002), les modalités de socialisation de proximité paraissent cruciales pour intégrer le système relationnel des membres (Dubar, 1991), dès les premières interactions entre les nouveaux membres et leur syndicat d'attache. La couverture syndicale étant de nature *expérientielle* (Budd, 2010), une expérience négative, lors des premières phases de la socialisation, cognitive ou affective (Rowley, 2001), freinerait toute participation éventuelle au syndicat d'attache.

Par la suite, il semble en effet que d'autres modalités de socialisation à caractère distancié puissent encourager la participation syndicale. À cet égard, la formation offerte par l'organisation syndicale semble avoir un effet multiplicateur (Gomez et al., 2002) sur la

participation, mais aussi sur le développement d'attitudes et de préférences favorables au syndicalisme.

[L'OSB], on a des aspirations sociales, c'est ça qu'on défend, c'est pour ça que vous êtes [à l'OSB] et non dans un syndicat des États-Unis qui défend uniquement les droits de ses travailleurs. Si on améliore la société, on va l'améliorer pour les travailleurs aussi. C'est le message que j'ai compris en formation et c'est le message que je trouve qui devrait se rendre (Groupe de discussion B-8, intervenant 2).

L'identité collective et les modalités de socialisation semblent encore une fois se renforcer mutuellement comme le passage précédent l'illustre. L'identité collective serait renforcée au fil du processus de socialisation, puis ferait en sorte de stimuler la participation à long terme. Aux dires d'un des représentants du CJNB, les modalités de socialisation ont une importance capitale sur le partage d'une identité collective chez les membres de l'OSB.

Il faut prendre le temps de prendre le temps d'expliquer au jeune c'est quoi un syndicat. Pourquoi [l'OSB]? C'est quoi les valeurs du syndicalisme. Et si on ne fait pas ça, l'identité syndicale va avoir de la misère (Entretien B-3).

De la même manière, les représentants syndicaux, accessibles et connus de leurs membres, deviennent une ressource importante pour les jeunes qui connaissent aussi peu le mouvement syndical que leurs droits en emploi.

Parfois, tu te fais dire des affaires bizarres par les gens de la liste de rappel et tu te dis : « J'ai besoin de travailler, alors, oui, je vais le faire ». Mais après, je me demande si je viens de me faire fourrer. Tu en parles aux autres et tu te rends compte que tu t'en fais passer des vites au début, parce que tu ne sais pas [tes droits et les règles de l'entreprise]! (Groupe de discussion B-10, intervenant 5).

Les conséquences de ce manque de connaissances sont multiples. En supposant une saine gestion des ressources humaines et des relations de travail harmonieuses, les jeunes travailleurs pourraient ne jamais entrer en contact avec leur syndicat (Gomez et al., 2002), où les modalités de socialisation sont à la remorque du conflit industriel. Avec le temps, ces jeunes deviendraient passifs dans leur milieu de travail, tout en étant membres de leur

syndicat, ce qu'on peut associer au phénomène des passagers clandestins (*free riders*) (Lower et Rastin, 2000).

Au demeurant, les activités et mécanismes de socialisation de proximité auraient un impact positif sur la participation des membres, dans la mesure où ils seraient effectifs dès l'arrivée des nouveaux travailleurs en mettant l'emphase sur le caractère social et expérientiel du syndicat (Budd, 2010; Haynes et al., 2005). Au fil du temps, le processus de socialisation serait d'autant plus renforcé par le sentiment d'appartenance au syndicat : la participation des membres serait alors d'une nature plus militante.

Nous trouvons, aux pages qui suivent, le tableau 11 qui regroupe les points de convergences et de divergences pour nos deux variables indépendantes, l'identité collective et les modalités de socialisation, tels qu'elles ont été discutées dans ce chapitre.

Tableau 11 : Résumé synoptique des convergence(s) et divergence(s) entre nos deux variables indépendantes

Variables indépendantes	Sous-Dimensions	Convergence(s)	Divergence(s)	
Identité collective (VI-1)	« Nous »	<ul style="list-style-type: none"> - Processus d'inclusion marqué par le partage de la précarité et des disparités de traitement conventionnées; - Malaise à l'égard de « l'étiquette jeunes » qui postule que ces derniers s'informent peu et sont peu politisés. 	OSA :	
			<ul style="list-style-type: none"> - Identité exclusive, de métier; - La diversité des métiers divise le collectif. 	
	« Eux »	L'élite syndicale et les travailleurs privilégiés par les avantages de l'ancienneté prévus dans la convention collective.	OSA :	
			<p>Le processus d'exclusion est limité aux réalités de l'établissement.</p> <p>OSB :</p> <p>Le processus d'exclusion a aussi lieu au niveau de la société, vis-à-vis du patronat, des médias de masse et des partis politiques de droite.</p>	
	Projet commun		<ul style="list-style-type: none"> - Encadrer la précarité; - réduire les inégalités entre les membres; - innover en matière de conciliation famille-études-travail. 	OSA :
				<p>Les enjeux doivent être concrets et les gains tangibles.</p> <p>OSB :</p> <p>Les travailleurs non-syndiqués doivent aussi</p>

			être protégés par la mouvement syndical.
Modalités de socialisation (VI-2)	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation à caractère distancié mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil et intégration très peu utilisée pour assurer des expériences positives avec les nouveaux membres; - Assemblées générales ne sont plus un lieu d'échange et de débats. Les procédures et le vocabulaire sont incompris et inhibe la participation; - Formation syndicale est un tremplin vers plus de participation; - Communication et la diffusion de l'information sont limitées. Les nouvelles technologies génèrent peu de valeur ajoutée à ce sujet. 	<p>OSA :</p> <p>Emphase ostensible sur la consultation des membres pour plus de légitimité des modes de socialisation à caractère distancié.</p> <p>OSB :</p> <p>Formation et rassemblement des jeunes sont des lieux d'apprentissages des normes relatives aux modes de socialisation à caractère distancié.</p>
	Activité(s) et mécanisme(s) de socialisation de proximité mis en place par le syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Délégués de plancher semblent une panacée dans les deux organisations syndicales; - Contacts de proximité, par l'entremise des délégués, permettent d'atténuer les inconvénients des modes de socialisation à caractère distancié. 	<p>OSA :</p> <p>Peu d'intérêt des représentants, au plan national, pour les modes de socialisation de proximité.</p> <p>OSB :</p> <p>Sensibilité des représentants jeunes pour garantir des expériences positives et de proximité, au début d processus de socialisation.</p>

5.3 Pour une mise à jour de la mission syndicale (VC)

Au niveau du type de syndicalisme, le principal point de **convergence** vient d'abord de la position des responsables politiques des dossiers jeunes pour le renouveau syndical et l'importance de la relève syndicale pour la pérennité du mouvement. Lorsqu'on se rapporte aux axes de différenciation repris par Camfield (2007)³⁷, on observe que les deux organisations syndicales convergent notamment par leur caractère plus réformiste que révolutionnaire et leur tendance à la coopération plutôt qu'à l'opposition radicale. Ensuite, nos deux organisations syndicales se situent aussi au même niveau de représentation, c'est-à-dire qu'elles agissent à l'échelle provinciale. Quant aux relations entre l'organisation syndicale et ses membres, nos résultats suggèrent qu'elles sont très similaires dans nos deux cas, à savoir qu'elles sont généralement *top-down*, et ce, en dépit du discours pour une consultation plus dynamique des *rank-and-files*.

Ce serait une bonne affaire qu'on nous décortique un peu les prises de position [plus sociale de l'OSB], vraiment l'opinion politique du mouvement. Parce que personne ne la comprend, même les présidents de syndicat ne sont pas capables de défendre le point de vue de [l'OSB]. Pourtant, ils prônent les mêmes valeurs, mais ils ne sont pas capables de les expliquer. Quand ils arrivent pour répondre à leurs membres, ils sont embêtés... « Ouais, [l'OSB] a décidé de faire ça là et ça a l'air d'être correct... » (Groupe de discussion B-3, intervenant 2).

Puis, en ce qui à trait aux moyens d'action privilégiés (négociation collective, lobbying politique et mobilisation sociale), il semble que nos deux organisations syndicales adoptent des moyens qui convergent à nouveau. La négociation collective doublée du lobbying politique demeurent les principaux moyens d'action, bien qu'on ait observé des efforts modestes de mobilisation sociale lors des « Événements du Printemps 2012 » dans nos deux cas (Coutu, 2012).

Suivant les axes de différenciation de Camfield (2007), plusieurs **divergences** apparaissent entre nos cas. L'étendue de la collectivité représentée : l'OSA représente quelques métiers

³⁷ Voir la note précédente (22) qui fait état des travaux de Camfield (2007) pour plus de détails sur les axes de différenciation syndicale.

dans un seul secteur d'activité, alors que l'OSB représente des travailleurs hétérogènes, dans plusieurs secteurs d'activités. En raison de son identité corporatiste, le message de l'OSA tend à ne rejoindre que ses travailleurs, alors que l'OSB, qui aspire à défendre un mouvement social, souhaite plutôt rejoindre des citoyens, dont des travailleurs salariés.

Du côté de l'OSA, il semble que le renouveau syndical passe par une plus grande consultation des membres. La légitimité des représentants syndicaux dépendrait de leur visibilité sur le terrain. De la même manière, la légitimité des modalités de socialisation, notamment le Congrès, dépend aussi de la capacité des membres d'y jouer un rôle d'influence. Pour les jeunes, l'OSA n'est valable que dans la mesure où des services de qualité sont offerts et que des gains tangibles sont réalisés pour les travailleurs du secteur. L'OSA s'incline ainsi vers le syndicalisme de « services » et tend à adopter une approche organisatrice, qui défend l'idée que la force d'un syndicat dépend de la densité des liens entre ses membres (Tapia, 2013).

La légitimité de l'OSB repose aussi sur les gains qu'elle obtient, mais, plus largement, pour la cause des travailleurs. La défense des intérêts des syndiqués, comme des non-syndiqués qui échappent aux protections du *Code du travail*, semble donc inhérente à la mission de l'OSB. En se rapprochant du syndicalisme de mouvement social, il semble que l'OSB pratique un syndicalisme de mobilisation (Camfield, 2007).

À la lumière des écrits théoriques, nous avons postulé que le renouveau syndical par le tournant politique vers un syndicalisme de mouvement social serait en mesure de susciter la participation des membres, notamment les plus jeunes (Camfield, 2007). En liant la richesse des interactions entre les représentants, les militants et les membres, à la mission de l'organisation syndicale, ce type de syndicalisme semble pouvoir favoriser la participation des membres et le recrutement des militants, tout en combattant le phénomène des passagers clandestins. À l'inverse, un syndicalisme de services, sous-entend une attitude instrumentale des membres vis-à-vis de leur syndicat et repose sur des échanges négociés, ne semblait pas constituer un contexte favorable à la participation syndicale (Molm et al., 2012).

PT 3 : *Plus un syndicat pratiquera un syndicalisme de mouvement social, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

Nos résultats portent à croire que cette proposition s'avère partiellement valide dans la mesure où le type de syndicalisme définit la mission, le mandat et les actions possibles que peut poser une organisation syndicale. Conséquemment, l'identité collective sera influencée par cette conception du syndicalisme et le choix des modalités de socialisation dépendra aussi des possibilités envisageables. La pratique d'un type de syndicalisme sous-entend en effet un spectre d'actions possibles.

En revanche, nous apportons la nuance suivante : **aucune organisation syndicale au Canada ne pratique un syndicalisme purement de « mouvement social » ou de « services »** (Kumar et Schenk, 2006) et les organisations syndicales québécoises n'échappent pas à cet état de fait. Les deux organisations syndicales étudiées pratiquaient des types de syndicalisme sur ce continuum entre « services » et « mouvement social ». L'OSB semblait plus près d'un syndicalisme de mouvement social, et nous avons en effet observé une participation plus forte des jeunes et l'affirmation claire de l'importance intrinsèque de la participation de tous les membres à la mission de l'organisation. En ce sens, l'OSA apparaît pratiquer un syndicalisme plus près d'une approche organisatrice (*organizing approach*) (Tapia, 2013) tandis que l'OSB tend à pratiquer un syndicalisme comparable à celui de mobilisation (*mobilizing unionism*) (Camfield, 2007). Dans les deux cas, les types de syndicalisme pratiqués contribuent à mettre en place un contexte assez favorable pour permettre la participation des jeunes membres.

Il importe aussi de noter que la simplicité d'une analyse, où il ne suffirait que de positionner une organisation syndicale sur un continuum entre « services » et « mouvement social », présente des limites. Lorsqu'on l'applique au système de relations industrielles québécois, où les organisations bénéficient du monopole de représentation, de la saisie à la source des cotisations syndicales et du devoir légal de représentation des membres³⁸, toute organisation syndicale, au Québec, doit forcément offrir des « services » de qualité à ses membres pour remplir ses obligations légales. Les aspirations de mouvement social ne constituent pas un

³⁸ Voir la note précédente (12) pour plus de détails sur les articles pertinents du *Code du travail*.

droit institutionnalisé au même titre que les « services » syndicaux et peuvent ainsi être relayées au bas des priorités syndicales. En pratique, le syndicalisme de « services », et les relations instrumentales qui y sont inhérentes, sont légitimées et obligatoires par le contexte législatif québécois.

5.4 Une structure marginale pour l'intégration des jeunes membres (VM)

À propos des **convergences**, bien que les comités jeunes nationaux de nos deux organisations syndicales aient été créés à plusieurs années de distance (2002 pour l'OSA et 1986 pour l'OSB), les contextes, dans lesquels ils ont été créés, sont très similaires. Dans nos deux cas, la création n'est pas la résultante de l'influence des jeunes à l'interne, mais d'une pression du discours politique dominant pour la promotion de la jeunesse.

*Dans les années 1980, la peur c'était que le pôle identitaire [jeunes] mette le doigt sur le bobo : les emplois de moins bonne qualité, la précarité, les listes d'attente, les listes de rappel, les mises à pied massives [qui touchent les jeunes]. **Il y avait une crainte de coaliser, de se faire pousser dans le dos ou de faire en sorte d'être dénoncés** (Entretien B-4).*

Les comités jeunes au plan local sont rares et nous n'avons recueilli aucune donnée empirique documentant leur présence. Ces structures locales pourraient toutefois agir comme tremplin pour les jeunes vers une participation plus active, voire militante.

[Il faut que les jeunes participent à] des petits mandats qui peuvent être le fun justement pour faire de la publicité comme organiser des fêtes au niveau professionnel. Nous autres, le comité jeune [local] organise le party [du syndicat]. Ça fait de la visibilité et ça donne le goût aux jeunes de s'impliquer. (Groupe de discussion A-2, intervenant 1).

Les écrits de Roholt et Mueller (2013) permettent d'analyser la forme des structures jeunes sous six axes³⁹. 1) Dans ces deux cas, les représentants jeunes ont une voix (*voice*)

³⁹ Les travaux de Roholt et Mueller (2013) étaient présentés au chapitre 1 (section 1.4.1). Ce passage est repris ici : la forme des structures dépendrait de : 1) sa capacité à s'exprimer (*voice*); 2) la possibilité, pour les jeunes membres, d'y jouer un rôle d'influence; 3) l'utilisation des idées émanant de la structure jeunes dans les

relativement limitée à l'interne puisqu'elle se limite au responsable politique des dossiers jeunes qui agit ensuite comme messenger vers l'exécutif national. Par ailleurs, les communications des CJN sont systématiquement filtrées par l'organisation syndicale avant d'être publiées.

Je pense qu'on est un instrument ou un outil de l'exécutif national, c'est-à-dire que s'ils ont des messages à faire passer aux jeunes, ils vont dire : «Regardez on a des jeunes à [l'OSB] et ils s'impliquent!». C'est beaucoup pour redorer l'image du syndicat (Entretien B-3).

En Congrès, les membres des CJN peuvent prendre parole sans être autorisés à faire des propositions ou amendements. En ce qui concerne les rassemblements des jeunes, les participants peuvent s'exprimer avec peu de contraintes lors des activités de consultation

2) À ce propos, les modes d'expression sont généralement moins normatifs lors de ces rassemblements que dans les modalités de socialisation distancées mises en place par l'organisation syndicale. Les jeunes semblent en mesure d'éviter les « procédurites » dans les modalités de socialisation destinées aux jeunes (Entretien B-2). 3) Les jeunes ont évidemment un rôle d'influence à l'intérieur des comités jeunes puisque ce sont des jeunes qui y siègent. Les jeunes des CJN sont toutefois élus en congrès, où les jeunes membres ne sont pas présents. 4) À la lumière des témoignages recueillis, il est difficile de déterminer si les idées qui se dégagent des comités jeunes sont reprises à l'interne. Nous avons eu reçu des avis contradictoires à cet égard. 5) Les jeunes siégeant au CJN n'avaient accès qu'à très peu d'information stratégique importante et qu'ils devaient, dans la mesure du possible, mobiliser leurs réseaux de connaissances pour en apprendre davantage. Citons, pour des fins anecdotiques, qu'ils ont appris le soutien de leur organisation syndicale au mouvement étudiant du Printemps 2012 par les médias nationaux, avant d'en être informés par leur organisation syndicale par voie de communiqué aux membres.

politiques, les programmes et les « services » de la structure principale; 4) la quantité et la qualité des ressources mises à disposition de la structure jeunes; 5) la capacité, pour les jeunes membres, d'y déterminer les modes d'expression qu'ils désirent, plutôt que les modes normatifs dits « adultes »; et 6) l'accès à assez d'informations stratégiques pour jouer un rôle de premier plan dans la structure principale.

Bien que le roulement des représentants jeunes soit tout aussi inévitable que prévisible vu la limite des 30 ans, le transfert des connaissances d'une cohorte à une autre demeure inexistant. Le responsable politique doit ainsi reprendre, tous les trois ans, la formation des nouveaux membres du CJN.

Il n'y a pas de transfert de dossier parce qu'il n'y a pas de dossiers qui suivent dans le temps. On fait des réseaux... c'est pour ça que je te dis qu'ils sont des organisateurs de réseau (Entretien A-4).

Dans nos deux cas, les CJN présentent des modes de fonctionnement somme toute assez similaires et semblent tous deux liés par des forces externes au comité, que ce soit dans leurs activités normales par le responsable politique ou encore la détermination de leur mandat triennal par le Congrès.

Nos résultats nous permettent de faire état d'un dernier élément de convergence entre les deux cas étudiés. Il semble persister des dissonances à propos du mandat et des attentes que les intervenants se font de leur comité jeunes national. Il est d'ailleurs probable que ces incompréhensions au plan national, entre le responsable politique et les membres des CJN, ait des répercussions sur l'implantation des comités jeunes locaux. Chaque intervenant rencontré avait une compréhension très personnelle du mandat et des réalisations attendues d'un comité jeunes. Pour les jeunes du CJNA, le mandat du comité est la formation des membres, alors que le responsable politique souhaite plus d'engagement politique de leur part. Pour les jeunes du CJNB, le rôle de leur comité doit s'élever dans les sphères décisionnelles de l'OSB, alors que le responsable politique souhaite qu'ils soutiennent les jeunes dans les syndicats locaux et les régions. Il s'agit donc d'une zone de tension qu'il importe de noter pour la pérennité et l'évolution de ces structures.

Le CJNA et le CJNB **divergent** néanmoins sur quelques aspects. 6) Il semble en effet que les ressources financières du CJNB soient supérieures à celles du CJNA. Ainsi, le CJNB est en mesure d'organiser une formation dédiée aux moins de 30 ans qui participent peu syndicalement, en plus du rassemblement triennal des jeunes qui se tient dans nos deux cas.

Les membres du CJNA nous confiaient qu'il leur était difficile de mener à bien d'autres tâches, outre le rassemblement des jeunes, en raison d'un nombre jugé insuffisant de libérations syndicales. Ils disposent toutefois d'un nombre de libérations syndicales légèrement supérieur que leurs homologues du CJNB.

Aux six axes de différenciation de Roholt et Mueller (2013) nous en ajoutons un septième, inspiré des travaux de Boris et al. (2013), qui traite des capacités relationnelles des CJN. En effet, ces auteurs soutiennent que les comités jeunes peuvent être en mesure de créer des liens (*bridge*) avec la communauté en agissant comme ambassadeur de leur organisation syndicale. Il semble en effet que le CJNB ait été en mesure d'établir des liens avec la communauté, principalement avec des associations étudiantes et des organismes de jeunes québécois. Les jeunes du CJNA n'avaient pas mis en place de relation à l'externe et nous ont confié ne pas chercher à en établir (Entretien A-2). À l'interne, la capacité relationnelle des deux CJN étudiés était contrainte aux mises en relations parrainées par l'exécutif national. Les relations avec les autres comités nationaux sont en effet à la remorque des mandats et des enjeux qui sont confiés aux comités. Dans certaines situations, les comités nationaux seront appelés à travailler conjointement.

Des auteurs (Boris et al., 2013; Laroche et Dufour-Poirier, 2013) soutiennent que les comités jeunes pourraient dynamiser la participation syndicale des jeunes et insuffler la vitalité institutionnelle aux organisations syndicales qui aspirent au renouveau de leurs pratiques (Behrens et al., 2004; Kumar et Schenk, 2006). À terme, une nouvelle génération de leaders syndicaux pourrait être formée dans ces « laboratoires » du syndicalisme. Pour Roholt et Mueller (2013), il y aurait trois formes de structures jeunes : symbolique, intégrée et autonome. Les structures autonomes permettraient aux jeunes de porter un projet indépendant et de mettre en place les activité(s) et les mécanisme(s) de socialisation qui les rejoignent, sans contrainte de la part de l'organisation principale. À l'inverse, les structures symboliques n'auraient, à toutes fins pratiques, aucune influence sur leur organisation d'attache.

PT 4 : *Plus le comité jeunes sera autonome au sein de la structure syndicale, plus les jeunes participeront à leur syndicat.*

Cette dernière proposition de travail apparaît partiellement valide. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, nous avons concentré notre étude de cas sur les comités jeunes nationaux.

Quant au comité jeunes national, il semble que son rôle et son mandat soient limités à ce qu'on a défini comme un comité intégré (*blended*) plutôt qu'autonome (*substantive*) (Roholt et Mueller, 2013). La démocratie syndicale, par les statuts et règlements qui l'encadrent, ne permet pas aux structures marginales, telles que le comité jeunes national, d'accéder à l'autonomie vis-à-vis l'organisation principale susceptible de stimuler plus encore la participation des jeunes.

En se rapportant aux critères de Roholt et Mueller (2013), nous sommes en mesure d'établir que le CJNA correspond à un comité *symbolique* qui tend à ne correspondre qu'à un comité *intégré* axé sur la réalisation du rassemblement des jeunes. De son côté, le CJNB présente plusieurs traits d'un comité *intégré*, notamment par les ressources dont il dispose et ses capacités relationnelles, sans toutefois être un comité *autonome*.

Le comité jeunes, en mettant en place des activités de socialisation à caractère distancié et de proximité à la fois, semble néanmoins en mesure de renforcer la relation entre identité collective et modalités de socialisation sur la participation syndicale des jeunes membres. Le comité jeunes national, en tant que structure marginale, limite bien sûr la participation militante aux jeunes qui y sont élus. Toutefois, les lieux de socialisation qu'ils mettent en place peuvent servir de tremplin vers une participation militante des jeunes dans d'autres instances syndicales. Les comités jeunes locaux, au même titre que les activités de socialisation exclusives aux jeunes, présentent un fort potentiel pour consolider la construction d'une identité collective forte et stimuler la participation des membres passifs grâce à leur caractère pédagogique.

Par ailleurs, en nous rapportant à nos observations du rôle de porte-parole des CJN et des modalités de socialisation, somme toute assez classiques et normatives, qu'ils mettent en place, nous ne sommes pas en mesure de soutenir que nous avons observé les « laboratoires » d'innovations syndicales que certains auteurs ont rapportés (Boris et al., 2013).

On est plus à éduquer les jeunes à rentrer dans le moule du syndicalisme d'aujourd'hui, comment eux autres peuvent faire pour rentrer dans le moule [de l'OSB] d'aujourd'hui avec les procédures et tout ça. Et non dire aux exécutifs qu'est-ce qu'ils pourraient changer pour permettre une meilleure vie syndicale dans leur syndicat (Entretien B-3).

En outre, le leadership des CJN semble leur être extérieur et grandement dépendant du contexte sociopolitique (Vandaele, 2013). Il importe ici de rappeler que, dès le départ, la création des comités jeunes fut amenée par des pressions externes aux organisations syndicales et non par l'influence des jeunes à l'interne. À l'heure actuelle, les CJN paraissent toujours soumis contexte politique pour le choix des sujets à débattre autour de la problématique jeunes. La grogne autour des régimes de retraite, en est un exemple actuel : elle a permis aux jeunes du CJNB de saisir la balle au bond pour dénoncer les nouvelles clauses de disparité de traitement qu'on retrouve, entre autres, dans les régimes de retraite. Il semble ainsi que le projet « jeunes » ne repose pas entre les mains des principaux intéressés.

5.5 Réflexions finales

Pour en revenir aux thèses exogènes et endogènes décrites plus tôt, il semble que les jeunes rencontrés ne présentaient pas les caractéristiques permettant d'observer leur participation sous l'angle de la thèse exogène. Ces jeunes avaient semble-t-il surmonter les obstacles des premières expériences en emploi et apparaissaient désormais dans une situation relativement stable. En ce sens, il est à penser que les nouveaux travailleurs, dont la situation s'apparenterait à la thèse exogène, n'ont pas accès à la représentation syndicale. Nous étions donc en contact avec des jeunes syndiqués, de plus de 25 ans pour la plupart, qui participaient néanmoins de façon assez limitée dans plusieurs cas. En conséquence, nous avons mis une emphase particulière à l'examen de la thèse endogène, qui réfère à l'aspect intrinsèque de la participation syndicale. Nous avons alors observé le désengagement de ces jeunes, tandis que la thèse exogène ne s'appliquait qu'en partie à eux.

En définitive, nous retiendrons que les jeunes rencontrés dans les deux organisations présentent des identités multiples qui s'agencent généralement autour de la question de la précarité des nouveaux travailleurs, qu'elle soit objective ou subjective (Artus, 2011). Nos travaux permettent ainsi de déconstruire certains postulats sur les jeunes, notamment la perception d'un bloc monolithique. Identifier les jeunes simplement par leur âge et les stéréotypes qu'on attache à la jeunesse provoquait des réactions défensives fortes. Il se dégage par ailleurs un sentiment d'aliénation des jeunes travailleurs qui sont amenés à participer dans des organisations syndicales dont ils ne connaissent ni les modes de fonctionnement, ni l'histoire. Les jeunes semblent contraints à devoir d'abord déconstruire l'étiquette « jeunes » avant de s'unir sous une voix commune, d'où la difficulté de nommer des enjeux qui ne peuvent que difficilement émerger d'une identité erronée. En réalité, le partage d'une identité collective parmi les jeunes ne semble pas en mesure de se traduire en l'action collective pour l'instant. La défense des précaires s'impose réellement comme un enjeu transversal qui transcende la conception du nous, du eux et des revendications des jeunes. Pour les organisations syndicales, il s'agit d'un gain analytique important sur la question jeunes.

Dans plusieurs cas, les efforts pour revitaliser les modalités de socialisation demeurent limités et l'assemblée générale en constitue la pierre angulaire. Nous avons observé que le recours aux délégués de plancher semble une panacée dans nos deux cas. Le processus de socialisation prendrait souvent une fin abrupte après des premières interactions difficiles, qu'il s'agisse d'une insatisfaction au niveau des « services » syndicaux reçus ou d'une incapacité de accéder aux modalités de socialisation mises en place par le syndicat. En réponse, la formation des jeunes permettrait d'assurer la participation active de ce groupe de travailleurs. L'accès à la formation dépendrait néanmoins de l'intérêt des représentants locaux à offrir de telles opportunités à leurs jeunes membres.

Nous avons observé, comme d'autres auteurs (Voss et Sherman, 2000), que les représentants locaux peuvent être des obstacles au changement des pratiques institutionnelles, pour diverses raisons, dont la surcharge causée par la gestion quotidienne des relations de travail ou encore les faibles possibilités d'avancement pour ces derniers. L'exemple le plus probant de cette résistance au changement, ou ce conservatisme, est illustré par le décalage entre les discours

nationaux et locaux sur la question des comités jeunes locaux. Sans qu'on puisse nous offrir de données sur ce phénomène, on nous a confié que les jeunes éprouvaient des difficultés à implanter ces comités locaux, bénéficiant de peu de soutien de leurs représentants syndicaux. Les CJN devaient exercer un leadership au plan national et jouer un rôle actif dans la création d'un vaste réseau de comités jeunes locaux. Au moment de nos enquêtes de terrain, ils en étaient encore à élaborer des stratégies afin de favoriser la création de ces filières locales. Nos résultats mettent donc en lumière la synergie nécessaire entre le leadership local et national pour diriger la participation des membres vers les canaux d'expression syndicaux et ainsi propulser la participation syndicale, voire même promouvoir des changements institutionnels.

Au final, plusieurs questions persistent et des enjeux de recherche se dégagent de nos conclusions. L'intégration de la relève syndicale, par la création de structures marginales, à l'instar des comités jeunes, semble un paradoxe en soi. Nous soumettons ainsi un commentaire sur la pertinence même des structures jeunes pour la participation des jeunes membres et le renouveau syndical. À titre d'exemple, on nous a confié que la discrimination positive en fonction de l'âge, pour les postes électifs, était une réussite dans certains syndicats locaux (Entretien A-4). Des écrits font déjà état d'une organisation syndicale qui, en identifiant la crise de la relève syndicale comme l'enjeu de notre époque, limite l'âge de ses représentants nationaux pour assurer un renouveau constant du leadership et le dynamisme de la démocratie syndicale (Dufour et Hege, 2009)⁴⁰.

Or, même les limites d'âge soulèvent des interrogations d'ordre pratique. Nous avons observé le phénomène des *older young*, c'est-à-dire les jeunes près de la barre des 30 ans qui présentent des caractéristiques différentes de leurs homologues de moins de 22 ans par exemple (Tailby et Pollert, 2011). Ces *older young* présentent des signes de maturité en emploi : par des attitudes et des préférences plus directement syndicales, une tendance à intégrer naturellement les structures syndicales formelles et, par le fait même, avoir recours à des stratégies d'expression (*voice strategy*) plutôt qu'à des stratégies de sorties (*exit strategy*) à l'instar des plus jeunes d'entre eux. En termes de participation syndicale, la limite des 30

⁴⁰ Voir la note précédente (17) pour plus de détails sur les écrits de Dufour et Hege (2009).

ans, voire des 35 ans, pour se munir du libellé « jeune », court-circuiterait la participation syndicale dans les lieux dédiés à ceux-ci. Les jeunes n'auraient pas le temps de participer dans le temps qui leur aura été imparti. Il semble donc que le processus de construction identitaire et de socialisation demande plus de temps que prévu et que les organisations syndicales ne sont pas encore arrivées à cibler la véritable « fenêtre de recrutement » des jeunes (Bailey et al., 2010).

À la lumière de nos constats théoriques et empiriques, notons une première piste de réflexion : l'utilisation *ad hoc* des nouvelles technologies de l'information et de communication (NTIC) qui apparaît comme un indicateur des limites institutionnelles du renouveau syndical. À l'heure actuelle, le virage technologique paraît se limiter à la numérisation des moyens d'information et de communication traditionnels : le babillard syndical est maintenant assimilé par les réseaux sociaux et le journal syndical prend désormais la forme d'une page web. En réalité, nous n'avons pas été en mesure d'observer une stratégie durable dans les organisations syndicales étudiées qui attestent des potentialités des nouvelles technologies, notamment à l'égard du transfert des connaissances syndicales. L'utilisation des nouvelles technologies pour communiquer, échanger et s'informer correspond pourtant à ces habitudes encore peu documentées des jeunes qui pourraient ouvrir la porte à de nouvelles formes de participation. Toutefois, les nouvelles technologies, et leur utilisation par les organisations syndicales, ne constituaient pas un enjeu de premier ordre pour les jeunes membres rencontrés, en dépit des conclusions de Bailey et al. (2009).

En parallèle, la littérature managériale intègre de plus en plus les enjeux technologiques autour des questions de transferts des connaissances et des savoirs. On y fait état de l'utilisation des *wikis* par exemple, ces sites webs créés, modifiés et mis à jour par la cybercommunauté (Bibbo et al., 2012)⁴¹. À l'inverse des blogues, alimentés par un auteur ou un groupe restreint d'auteurs, les *wikis* sont alimentés par quiconque dispose d'un intérêt pour le sujet qui lui est

⁴¹ Parmi les wikis les plus populaires, on retrouve *Wikipédia*, *Wikileaks*, *Wikihow* ou encore *Wikitravel*.

dédié. Un *wiki syndical* aurait le potentiel de créer une communauté de pratiques en ligne⁴², autogérée, sans contraintes physiques et susceptibles de mettre en commun les connaissances et les savoirs de toute la cybercommunauté syndicale. En outre, les communautés de pratiques auraient le potentiel de mettre de l'avant de nouvelles stratégies, résoudre des problèmes posés à la communauté, transférer les meilleures pratiques (*best practices*) et répondre au besoin d'expression des individus les plus motivés (Wenger et Snyder, 2000). Implicitement, le virage technologique permettrait aux organisations syndicales de vulgariser leur vocabulaire et leurs pratiques ou plutôt de traduire le langage syndical pour les jeunes, tout en adaptant leur image publique (Vandaele, 2013).

Une seconde piste de réflexion se pose à l'égard de l'autonomie possible, en vertu des statuts et règlements des organisations syndicales, dont les comités jeunes peuvent disposer et des enjeux démocratiques latents que cette question sous-entend (Laroche et Dufour-Poirier, 2013). Nous avons observé des comités nationaux qui disposaient d'une autonomie circonscrite par le mandat qu'on leur donnait et dont les membres possédaient peu de légitimité formelle au-delà de leurs rôles de porte-parole et de formateurs. En ce sens, les comités jeunes nationaux ne correspondaient nullement aux « laboratoires » de pratiques syndicales et de créativité institutionnelle décrits par Boris et al. (2013).

Une troisième et dernière piste de réflexion provient du constat que les structures jeunes, au même titre que la formation syndicale, présentent un caractère fortement normatif, en ce sens qu'elles ont pour objectif d'apprendre aux jeunes les modes de fonctionnement syndicaux « normaux ». Suivant les travaux de Boris et al. (2013), l'organisation syndicale devrait mettre à disposition les ressources nécessaires aux structures jeunes, sans exercer le contrôle institutionnel et normatif qui inhiberait le dynamisme de ces lieux de participation. En conséquence, nous n'avons pas vu, dans les comités jeunes étudiés, des lieux de créativité sociale ou d'apprentissage institutionnel, tel que nous l'avions anticipé. Nous avons plutôt observé des lieux de socialisation, à caractère distancié ou de proximité, où les jeunes peuvent

⁴² Les communautés de pratiques correspondent à des collectifs d'individus qui mettent volontairement en commun leurs connaissances et expertises (Wenger et Snyder, 2000). La pérennité des communautés de pratiques repose sur leur capacité à créer et échanger des savoir-faire.

se familiariser avec les normes et les valeurs syndicales, afin de participer plus activement à leur syndicat d'attache. Le mandat des comités jeunes ne semble pas permettre les changements souhaités par la relève syndicale pour faciliter sa participation, mais, inversement, cherche à inculper le message des organisations syndicales auprès de la relève syndicale.

La problématique de la participation des jeunes et de leur intégration au sein des organisations syndicales pose la question du caractère « universalisable » des intérêts actuellement défendus par le mouvement syndical (Habermas, 1973)⁴³. Les difficultés de traiter de la problématique *jeunes* indiquent-elles que des disparités de traitement conventionnées demeurent une réalité? Il s'agit du moins d'une question importante qui émerge lorsque la « puissance normative » des structures syndicales les amène à défendre des intérêts traditionnels, qui semblent de plus en plus difficile à *universalisés*, auprès des jeunes enfin.

Pour l'avenir démocratique du syndicalisme, il semble qu'une volonté politique doit émerger d'une négociation sociale, sans contrainte, mettant en scène tous les membres des organisations syndicales, afin de transformer une participation basée sur des intérêts en une participation véritablement basée sur des valeurs.

5.5.1 Trajectoire possible de la participation syndicale

Au même titre que Klandermans (2002), nous avons observé que les déterminants de la participation relèvent à la fois de l'identité collective et des modalités de socialisation en place, et d'une sensibilité pour les coûts et les bénéfices de la participation et ce, de façon plus importante pour la participation de nature militante. Comme ces facteurs l'illustrent, la participation ne reposerait pas simplement sur un calcul économique. Par contre, les participants auraient besoin d'observer les résultats concrets de leur participation, ce qu'on peut associer au sentiment d'*empowerment* ou au sentiment d'aliénation, dans le cas où la

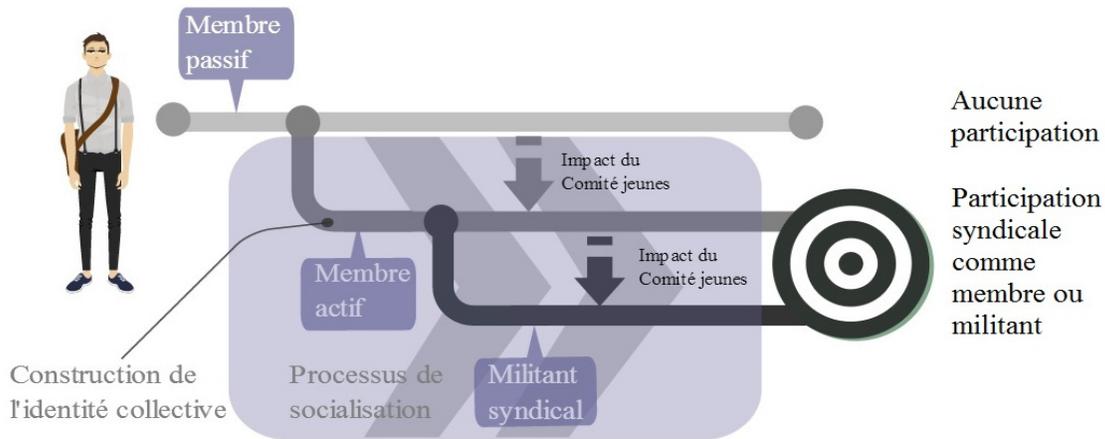
⁴³ Les intérêts défendus par les organisations syndicales sont établis par la négociation sociale qui s'effectue à l'intérieur de celle-ci, par les membres. Ce processus permet de mettre de l'avant les intérêts choisis par le collectif, ils deviennent, dès lors, des intérêts « universalisés » (Habermas, 1973).

participation apparaîtrait sans conséquence ou inutile. Nous suggérons donc qu'une approche interactionniste de la participation des membres et des militants parait effectivement adaptée aux organisations syndicales étudiées.

La figure suivante (5) est une tentative de re-modélisation de notre cadre d'analyse vers un modèle plus processuel et dynamique. Bien que le parcours d'un jeune travailleur soit sinueux et parsemé d'embûches de toutes sortes, le cours de la participation syndicale semble suivre plus ou moins cette trajectoire. Notons que le jeune membre est d'abord passif vis-à-vis de son syndicat. Il s'agit d'un trait notable des jeunes, qui ne s'opposent pas fondamentalement au syndicalisme, mais demeurent très neutres à ce propos, ce qu'on pourrait expliquer par une combinaison de méconnaissance, d'inexpérience et d'aliénation à l'endroit de l'institution syndicale.

Le processus de socialisation amènerait le membre à prendre conscience, construire et développer son sentiment d'appartenance à son syndicat d'attache, qui lui se définit par les processus d'inclusion, d'exclusion et la négociation sociale d'un projet commun. Au fil du processus, un membre peut prendre la voie de la militance ou demeurer plus ou moins actif. Dans un scénario où le processus ne s'enclencherait pas, le membre maintiendrait un statut passif vis-à-vis son syndicat d'attache. Le comité jeunes, en complément, semble pouvoir récupérer certains membres passifs et les réintégrer dans le processus de socialisation et, dans certains cas, recruter des membres pour une participation militante. En concentrant leurs efforts autour de l'identité collective pressentie par les jeunes et des modalités de socialisation qui les rejoignent, les organisations syndicales pourraient stimuler la participation de leurs jeunes membres.

Figure 5 : Modèle explicatif de la participation syndicale



5.5.2 Implication de la recherche

Au plan pratique, cette recherche se veut un outil pour les organisations syndicales désireuses de comprendre les facteurs susceptibles de façonner la participation de leurs membres les plus jeunes. Elle offre une analyse concrète de la réalité des jeunes, qui ont peu d'opportunités de s'exprimer autrement à l'interne et avec qui les organisations syndicales ont parfois le moins de contact. Cette recherche permettra aux organisations syndicales, voire même communautaires ou politiques, de prendre connaissance de la vision du monde des travailleurs de moins de 30 ans.

Au plan théorique, cette recherche contribue à préciser qui sont les jeunes syndiqués quant à leur identité et les modalités de socialisation qui les rejoignent. Par nos enquêtes de terrain, nous avons été en mesure d'ajouter de l'empirisme à des concepts théoriques bien connus tels que l'identité collective et la socialisation. En ce qui concerne les comités jeunes, notre recherche est l'une des premières à s'y attarder au Québec, elle contribue donc à l'avancement des connaissances par son caractère pionnier et comble, du coup, un vide dans les écrits sur la participation syndicale des jeunes. Dans le même ordre d'idées, nos résultats ont permis de décrire avec beaucoup de rigueur les modes de fonctionnement internes des organisations syndicales étudiées, lesquels sont rarement exposés de la sorte. Dans l'ensemble, les travaux de recherche similaires demeureraient très généraux et descriptifs. À l'inverse, notre recherche est ancrée à des données empiriques détaillées issues de nos études de cas.

Bref, cette recherche se démarque en exposant de quelle manière les organisations syndicales québécoises composent avec leurs membres de moins de 30 ans, voire avec les groupes minoritaires ou marginaux, qui, paradoxalement, sont appelés à devenir la majorité des effectifs syndicaux d'une société diversifiée.

5.5.3 Limite de la recherche

Puisque nos données sont issues d'un échantillon relativement restreint de participants, un biais de **subjectivité** issu du jugement et des perceptions de nos intervenants constitue la première limite à noter pour une étude de cas comme la nôtre. Nos données empiriques ne témoignent en effet que des réalités des participants à un moment précis dans le temps. En outre, les participants à nos entretiens semi-dirigés étaient tous issus de la sphère nationale des organisations syndicales. Il nous est donc difficile de généraliser nos résultats aux réalités locales, régionales ou d'un secteur économique précis. En revanche, les jeunes rencontrés lors de nos groupes de discussion provenaient tous de sphères autres que la nationale et présentaient des niveaux de participation hétérogènes.

Une seconde limite provient de la **population** mobilisée pour notre étude de cas. Il s'agit de deux organisations syndicales, de tailles relativement importantes et disposant d'un comité jeunes national. Il existe toutefois des organisations syndicales qui ne disposent pas de telle structure, pour différents motifs, que nous n'avons pas pu explorer.

En ce qui a trait à la **validité externe** de cette recherche, il est bien entendu que la portée implicite de nos résultats peut sembler limitée au contexte québécois ou nord-américain. Il s'agit de la troisième limite de notre recherche. Nos observations empiriques pourraient avoir été tout à fait différentes dans un système de relations industrielles autre, pensons à l'Europe, où le syndicalisme repose sur une tradition volontariste et politisée de participation. Notre analyse repose néanmoins sur de riches observations empiriques et suggère quelques pistes de recherche futures.

5.5.4 Pistes de recherche futures

Pour des recherches futures, une première piste concerne notre modèle conceptuel qui pourrait être mobilisé pour déterminer dans quelle mesure les facteurs que nous avons observés chez les jeunes peuvent façonner la participation d'autres groupes minoritaires à l'intérieur des organisations syndicales à l'instar des groupes ethnoculturels, femmes ou LGBT. Ces travaux ouvriraient ensuite la voie à des études comparatives permettant d'observer les similitudes et les différences dans la manière dont les organisations syndicales composent avec ces différents groupes, de l'identité qui les unit et des modalités de socialisation qui les rejoignent.

Une seconde piste porter sur l'évolution des structures jeunes à l'intérieur des organisations syndicales, quant aux mandats confiés, aux tâches réalisées, ou en ce qui a trait à la capacité des comités jeunes à influencer ou à initier des décisions et des pratiques à l'intérieur de leur organisation. L'expansion du phénomène, au plan local, pourrait aussi constituer un objet de recherche tout à fait pertinent. Les participants à nos entretiens nous ont d'ailleurs confié que le déploiement de comités jeunes locaux devrait être ajouté aux prochains mandats des comités jeunes nationaux. Advenant l'implantation de comités jeunes locaux avec des mandats officiels et des tâches concrètes, de nouveaux terrains de recherche pourraient ainsi devenir accessibles aux chercheurs.

Une troisième et dernière piste de recherche devrait se concentrer vers les organisations syndicales qui ne disposent pas de comités jeunes. De telles recherches pourraient apporter une critique constructive à nos observations en explorant, d'abord, pour quels motifs certaines organisations syndicales choisissent de ne pas se doter de comité jeunes, puis de quelle manière ces organisations syndicales sont en mesure de composer avec les groupes minoritaires ou marginaux.

Bibliographie

- Artus, I. (2011). Les salariés précaires et la codétermination en Allemagne: la représentation collective au-delà des normes. *Revue de l'IRES*, 68(1), 110-140.
- Bailey, J., Price, R., Esders, L. et McDonald, P. (2010). Daggy Shirts, Daggy Slogans? Marketing Unions to Young People. *Journal of Industrial Relations*, 52(1), 43-60.
- Bailey, J., Price, R. A. et Esders, L. (2009). Marketing Unions to Young People Recruiting and 'Rusting on'. *QUT Digital Repository*.
- Bandigannavar, J., Kelly, V. (2005). Why are some union organizing campaigns more successful than others? *British Journal of Industrial Relations*, 43(3), 515-535.
- Baron, R. M., et Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Behrens, M., Hamann, K. et Hurd, R. (2004). Conceptualizing Labour Union Revitalization. Dans C. Frege et J. Kelly (dir.), *Varieties of Unionism : Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (p. 11-30). New York: Oxford.
- Benford, R. et Snow, D. (2000) Framing Processes and Social Movements: An Overview and Assessment. *Annual Review of Sociology*, 26, 611–639.
- Bernier, J., Vallée, G. et Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle - Synthèse du rapport final* (p. 1-47). Québec: Ministère du travail.
- Bibbo, D., Michelich, J., Sprehe, E. et Lee, Y. E. (2012). Employing Wiki for knowledge management as a collaborative information repository: an NBC universal case. *Journal of Information Technology Teaching Cases*, 2(1), 17–28
- Blanchflower, D. G. (2007). International Patterns of Union Membership. *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 1-28.
- Boivin, J.-F. (2012). Les salaires au Québec (1997-2011) : écarts et inégalités. *Regards sur le travail*, 9, 1-19.
- Boris, M. B., Grabelsky, J., Margolies, K. et Reynolds, D. (2013). Next Up : The Promise of AFL - CIO-Affiliated Young Worker Groups. *Journal of Labor and Society*, 16 (Janvier), 227-252.
- Bradley, H. et Devadason, R. (2008). Fractured Transitions: Young Adults' Pathways into Contemporary Labour Markets. *Sociology*, 42(1), 119-136.
- Bronfenbrenner, K. (2009). No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing EPI Briefing Paper (p. 1-31): *EPI Briefing Paper*.
- Bronfenbrenner, K. et Juravich, T. (1994). The Impact of Employer Opposition on Union Certification Win Rates : A Private / Public Sector Comparison. *Articles and Chapters*, 19, 1-28.

- Brown Johnson, N. et Jarley, P. (2005). Unions as social capital: the impact of trade union youth programmes on young workers' political and community engagement. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(4), 605-616.
- Budd, J. (2010). When Do U.S. Workers First Experience Unionization? Implications for Revitalizing the Labor Movement. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 49(2), 209-225.
- C.N.T. (2008). *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action concernant les disparités de traitement* (p. 60). Québec: Commission des normes du travail
- Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian Public Sector Unions. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 282-304.
- Castel, R. (2006, Avril). *Et maintenant, le « précarariat »...* Le Monde.
- Chan, C., Berger, J. et Van Boven, L. (2012). Identifiable but Not Identical: Combining Social Identity and Uniqueness Motives in Choice. *Journal of Consumer Research*, 39(3), 561-573.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2012). Évolution de la qualité de l'emploi au Québec pour différents groupes de travailleurs : résumé des changements survenus sur le marché du travail depuis la fin des années 1990. *Regards sur le travail*(9), 1-9.
- Colgan, F. et Ledwith, S. (2002). Gender and diversity: reshaping union democracy. *Employee Relations*, 24(2), 167-189.
- Coutu, M. (2012, 30 octobre). *Les carrés rouges doivent inspirer un renouveau syndical*, Le Devoir.
- Cregan, C. et Johnston, S. (1990). An Industrial Relations Approach to the Free Rider Problem: Young People and Trade Union Membership in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 26(1), 84-104.
- Deutsch, M. et Gerard, H. B. (1955). A study of normative and informational social influences upon individual judgment *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51(3), 629-636.
- Dubar, C. (1991). *La socialisation*. Paris: Armand Collin
- Dufour, C. et Hege, A. (2009). 12^{ème} congrès de ELA, Confédération syndicale basque. *Chronique internationale de l'IRES*, (117), 27-36.
- Dufour, C. et Hege, A. (2010). Légitimité des acteurs collectifs et renouveau syndical. *Revue de l'IRES*, 65(2), 1-65.
- Dufour, C. et Hege, A. (2013). Understanding diversity in collective representation: common principles underlying the performance of workplace representatives in different representation regimes. *Industrial Relations Journal*, 44(4), 355-372.
- Dufour, C., Hege, A., Lévesque, C. et Murray, G. (2009). Les syndicalismes référentiels dans la mondialisation : une étude comparée des dynamiques locales au Canada et en France. *Chronique internationale de l'IRES*, 61(2), 1-37.
- Dufour-Poirier, M. et Laroche, M. (2013). Demande de subvention: Le renouvellement de la représentation syndicale sous l'action des comités jeunes: *Petit CRSH*.

- Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ), Comité national des jeunes (C.S.N. et F.T.Q.); Fédération étudiante collégiale (FECQ). (2013). *Mémoire collectif - À travail égal salaire égal*.
- Fenton, S. Dermott, E. (2006). Fragmented careers?: Winners and losers in young adult labour markets. *Work, Employment & Society*, 20(2), 205-221.
- Filion, P. (1996). L'enracinement de l'après-fordisme au Canada : retombées régionales et perspectives d'avenir. *Cahiers de géographie du Québec*, 40(111), 313-340.
- Firestein, N. et D. King. 2010. New Approaches to Organizing Women and Young Workers: Social Media and Work Family Issues. Labor Project for Working Families. *Cornell ILR Labor Programs and UC Berkeley Labor Center*. Repéré à : <http://laborcenter.berkeley.edu/workingwomen/newapproaches10.pdf>.
- Fleury, D. et Fortin, M. (2006). When Working is not enough to Escape Poverty: An Analysis of Canada's Working Poor (154p.). *Ressources humaines et Développement social Canada*.
- Fullagar, C., Gordon, M. E., Clark, P. et Gallagher, D. (1994). A model of the antecedents of early union commitment : the role of socialization experiences and steward characteristics. *Journal of organizational behavior*, 15, 517-533.
- Gagnon, M.-J. (1998). La modernisation du syndicalisme québécois ou la mise à l'épreuve d'une logique représentative. *Sociologie et sociétés*, 30(2), 213-230.
- Gomez, R., Gunderson, M. et Meltz, N. (2002). Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 521-542.
- Gouvernement du Québec. (2014). *Une génération aux multiples aspirations: Livre blanc sur la Politique québécoise de la jeunesse* (p. 118). Québec: Gouvernement du Québec.
- Haynes, P., Vowles, J. et Boxall, P. (2005). Explaining the Younger - Older Worker Union Density Gap : Evidence from New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*, 93-116.
- Habermas, J. (2012[1973]). *Raison et légitimité : Problèmes de légitimation dans le capitalisme avancé*. Paris : Petite bibliothèque Payot.
- Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Hyman, R. (1994). Changing trade union identities and strategies. Dans A. Ferner et R. Hyman (dir.), *New Frontiers in European Industrial Relations* (p. 108-139). Oxford: Blackwell.
- Hyman, R. (1997). La géométrie du syndicalisme : une analyse comparative des identités et des idéologies. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 52(1), 7-38.
- Hyman, R. (2002). The future of unions. *Just Labour*, 1, 7-15.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2013). Annuaire québécois des statistiques du travail : Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail 2003-2013. *Travail et rémunération*, (10), 268p.

- Jacquot, L. (2006). Le mouvement ouvrier face à l'emprise du management moderne. *Les nouveaux cahier du Grée*, (2), 1-44.
- Jalette, P. et Laroche, M. (2010) Organisation de la production et du travail. Dans Jalette, P. et Trudeau, G. (dir.), *La convention collective au Québec*, 2e éd. (187-218), Gaetan Morin Éditeur.
- Kjellberg, A. (2011). The Decline in Swedish Union Density since 2007. *Nordic journal of working life studies Volume*, 1(1), 67-93.
- Klandermans, B. (1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59(3), 189–204
- Klandermans, B. (2002). How Group Identification Helps to Overcome the Dilemma of Collective Action. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 887-900.
- Kumar, P. et Murray, G. (2006). Innovation in Canadian Unions: Patterns, Causes and Consequences. Dans P. Kumar et C. Schenk (dir.), *Paths to Union Renewal : Canadian Experiences* (p. 79-102). Toronto: Centre canadien de politiques alternatives (CCPA).
- Labrosse, A. (2012). La présence syndicale au Québec en 2011. *Regards sur le travail*, 9, 1-8.
- Labrosse, A. (2014). La présence syndicale au Québec en 2013. *Direction de l'information sur le ministère du Travail* (1-24) Repéré à: http://www.bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01500FR_presence_syndicale2013A00F00.pdf.
- Laroche, M. et Dufour-Poirier, M. (2013). Revitalizing union action: the impact of youth committees in a public sector labour federation in québec. *Just Labour* (20).
- Lévesque, C. Murray, G. Le Queux, S. (2005). Union Disaffection and Social Identity: Democracy as a Source of Union Revitalization. *Work and Occupations*, 32(4), 400-422.
- Lowe, G. et Rastin S. (2000). Organizing the Next Generation : Influences on Young Workers' Willingness to Join Unions in Canada. *British Journal of Industrial Relations*, 38(2), 203-222.
- Macdonald, I. (2013). Towards Neoliberal Trade Unionism: Decline, Renewal and Transformation in North American Labour Movements. Repéré à <http://doi.wiley.com/10.1111/bjir.12040>
- Mackinnon, M., Watlking, J. et Pitre, S. (2007). *Lost in Translation : (Mis) Understanding Youth Engagement*. Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques : Ottawa.
- Mannheim, K. (1990 [1923]). *Le problème des générations*. Paris: Nathan.
- McShane, S. L. (1986). The Multidimensionality of Union Participation. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 177-187.
- Mercure, D., Vultur, M. et Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs a l'égard du travail au Québec: une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 67(2), 177-198.
- Milan, A. (2005). Volonté de participer : l'engagement politique chez les jeunes adultes. Repéré à : http://www5.statcan.gc.ca/access_acces/alternative_alternatif.action?l=fra&loc=http://

[www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2005003/article/8965-fra.pdf&t=Volont%C3%A9 de participer : l'engagement politique chez les jeunes adultes](http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2005003/article/8965-fra.pdf&t=Volont%C3%A9%20de%20participer%20%3A%20l%27engagement%20politique%20chez%20les%20jeunes%20adultes)

- Miles, M. B. Huberman A.M (2003). *Analyse des données qualitatives* (2e édition), Paris : De Boeck, 626p.
- Molm, L. D., Collett, J. L. et Schaefer, D. R. (2007). Building Solidarity through Generalized Exchange: A Theory of Reciprocity. *American Journal of Sociology*, 113(1), 205-242.
- Molm, L. D., Whitham, M. M. et Melamed, D. (2012). Forms of Exchange and Integrative Bonds: Effects of History and Embeddedness. *American Sociological Review*, 77(1), 141-165.
- Murray, G. (2003). Union Myths, Enigmas, and Other Tales: Five Challenges for Union Renewal. *Studies in Political Economy*, 74, 157-169.
- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec: les jeunes au coeur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7(1), 28-54.
- O'Sullivan, M. et Turner, T. (2013). Facilitators and Inhibitors of Collective Action: A Case Study of a US-Owned Manufacturing Plant. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 689-708.
- Paquet, R. (2005). Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes. *Revue Internationale sur le Travail et la Société*, 3(1), 29-60.
- Paquet, R. et Bergeron, J.-G. (1995). Un modèle explicatif de la participation à la vie syndicale. Dans Reynald Bourque (dir.), *Le travail et son milieu*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Peetz, D. (2010). L'individualisme tue-t-il le collectivisme? *Revue de l'IREES*, 2(68), 109-132.
- Peetz, D. et Alexander, M. (2011). Sept thèses sur la formation syndicale. *Revue de l'IREES*, 1(68), 173-206.
- Richardson, C. (2008). Working Alone: The Erosion of Solidarity in Today's Workplace. *New Labor Forum*, 17(3), 68-78.
- Roholt, R. V. et Mueller, M. (2013). Youth advisory structures: Listening to young people to support quality youth services. *New Directions For Youth Development*, (139), 79-100.
- Ross, S. (2008). Social Unionism and Membership Participation: What Role for Union Democracy? *Studies in Political Economy*(81), 129-157.
- Rouillard, J. (2004). *Affaiblissement et concertation : Le syndicalisme québécois : deux siècles d'histoire* (p. 215-280). Montréal: Boréal.
- Sainsaulieu, R. (1977). *L'identité au travail*. Paris: Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Schenk, C. (2003). Social Movement Unionism : Beyond the Organizing Model. Dans P. Faibrother et C. Yates (dir.), *Trade Unions in Renewal* (p. 244-262). London: Routledge.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American sociological review*, 24(6), 783-791.

- Sloam, J. (2007). Rebooting Democracy: Youth Participation in Politics in the UK. *Parliamentary Affairs*, 60(4), 548–567.
- Tailby, S. et Pollert, A. (2011). Non-unionized young workers and organizing the unorganized. *Economic and Industrial Democracy*, 32(3), 499-522.
- Tapia, M. (2013). Marching to Different Tunes: Commitment and Culture as Mobilizing Mechanisms of Trade Unions and Community Organizations. *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 666-688.
- Tetrick, L. McClurg, L, Vandenberg, R. (2007). A model of union participation: the impact of perceived union support, union instrumentality, and union loyalty. *The Journal of Applied Psychology*, 92(3), 820-828.
- Tilly, C. (2005). *Identities, Boundaries and Social Ties*. London: Paradigm Publishers.
- Touraine, A. (1973). *Production de la société*. Paris: Du Seuil.
- Ulysse, P. (2009). Les travailleurs pauvres : de la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France. *Lien social et Politiques* (61), 81-95.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. *A Profile of the Working Poor*. (2013) (p. 1-16)
- Vandaele, K. (2012). Youth representatives' opinions on recruiting and representing young workers: A twofold unsatisfied demand? *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203-218.
- Vandaele, K. (2013). Union responses to young workers since the Great Recession in Ireland, the Netherlands and Sweden : are youth structures re-orienting the union agenda. *Transfer: European Trade Union Institute*, 0(0), 1-17.
- Visser, J. (2002). Why fewer workers join unions in Europe: A social custom explanation of membership trends. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Voss, K. and Sherman, R. (2000). 'Breaking the iron law of oligarchy: union revitalization in the American labor movement'. *American Journal of Sociology*, 106 (2): 303-349.
- Waddington, J. et Kerr, A. (2002). Unions fit for young workers? *Industrial Relations Journal*, 33(4), 298-315.
- Webb, S. et Webb, B. (1902 [1897]). *Industrial Democracy. New edition in two volumes bound in one*. London : Longmans. Repéré à : <https://archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft>.
- Wenger, E. C. et Snyder, W. M. (2000). Communities of Practice: The Organizational Frontier. *Harvard Business Review*, 139–145.
- Yates, C. (2004). Rebuilding the Labour Movement by Organizing the Unorganized: Strategic Considerations. *Studies in Political Economy* (74), 171-179.
- Yates, C. (2010). Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes : comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale. *Revue de l'IRES*, 2(65), 133-151.

Annexe 1

Guide pour les groupes de discussion

Syndicat local

1. Quels sont les différents enjeux que vous souhaiteriez voir pris en charge par votre syndicat local? (Ex : conditions immédiates de travail, enjeux plus larges comme des revendications sociales?).
 - Par exemple, au plan local, est-ce qu'on s'occupe d'enjeux politiques, sociaux et environnementaux? Vous en pensez quoi?
 - Est-ce qu'il y a des enjeux typiquement « jeunes ».
2. Est-ce que les enjeux poursuivis par votre syndicat local sont clairement définis?
 - Participeriez-vous plus si les enjeux étaient mieux définis?
3. Quelles sont les activités ou les moyens envisagés pour augmenter la participation syndicale (par exemple assemblées syndicales, loisirs, etc.) ?
 - Est-ce que ces activités attirent les jeunes? Pourquoi?
 - Quels seraient les éléments qui pourraient rendre ces activités plus attrayantes?
 - Selon vous, est-ce que les priorités de votre syndicat sont bien véhiculées dans ces activités?
 - Quels sont les autres moyens utilisés par votre syndicat pour informer les membres? Ces moyens rejoignent-ils les jeunes?
4. Quels sont les moyens mis de l'avant par les représentants de votre syndicat local pour prendre le pouls des jeunes travailleurs et défendre leurs intérêts?
 - Vos représentants élus sont-ils en mesure de bien représenter les intérêts des jeunes travailleurs? Pourquoi?
 - Comment faire pour pousser les enjeux des jeunes?
 - Est-ce qu'il y a un comité jeune dans votre syndicat local? Si oui, est-ce que ça fait une différence? Si non, la constitution d'un tel comité pourrait-elle faire la différence?
5. A votre avis, la préparation des jeunes est-elle adéquate pour assurer leur participation au sein de la structure (ex : formation)? Assurer leur visibilité?
6. Est-ce que vous considérez avoir une « voix » au sein de la structure?

-En d'autres termes, vous estimez-vous entendus?

-À votre avis, est-ce qu'il manque quelque chose pour que la « voix » des jeunes se fasse entendre davantage au plan local?

Organisation syndicale

1. -Commentez les affirmations suivantes :

-Les luttes ou les enjeux de la centrale sont loin de notre milieu de travail.

-Le message diffusé n'est pas conforme à nos préoccupations immédiates.

2. -Quelles sont les actions et les activités qui vous permettent ou vous permettraient de mieux vous identifier à votre centrale? De la soutenir? D'y être davantage militant?

-Participeriez-vous plus si votre point de vue était davantage pris en compte dans les décisions de votre centrale?

-À votre avis, les personnes orientant les décisions de la centrale prennent-elles vos intérêts en considération?

3. -Quels sont les enjeux que vous souhaiteriez voir pris en charge par votre centrale? (ex : conditions de travail, conciliation travail-vie personnelle; accessibilité des services publics, sauvegarde de ces services, gratuité, environnement, droits humains, etc.)

-Est-ce que la centrale représente bien la diversité des intérêts des membres (ex : jeunes, femmes, etc.)?

-Est-ce que vous avez accès aux informations de votre centrale?

4. -Connaissez-vous les formes de participation pour les jeunes travailleurs au sein de la centrale?

-Est-ce que d'autres formes de participation devraient être mises sur pied (ex : réseau des jeunes)?

-Qu'est-ce que ça apporterait?

-Comment vous voyez cet outil du réseau?

Conclusion

1. -Quels sont la place et le rôle du syndicalisme dans la société pour les années futures?
 - Comment les jeunes voient-ils l'avenir du syndicalisme? Quel doit être son rôle dans la société?

2. -Comment devrait-on s'y prendre pour permettre aux syndicats d'assurer leur légitimité et leur efficacité?
 - Quels sont les moyens d'action à envisager pour que les syndicats puissent continuer à exercer une forte influence dans les milieux de travail et la société?
 - Plus spécifiquement, pour ce qui est de la CSN, qu'attendez-vous d'elle, de ses syndicats affiliés?

3. -Comment les jeunes peuvent et doivent-ils s'organiser pour mettre leurs idées de l'avant au sein du mouvement syndical?

Annexe 2 : Grille d'entretien semi-dirigé (avec les représentants des comités jeunes nationaux et responsables politiques des dossiers jeunes)

1. Caractéristiques de l'intervenant

1.1 Emploi occupé

1.2 Fonctions syndicales, ancienneté dans le mouvement syndical et motifs de l'implication initiale

2. Description du comité jeunes

2.1 Historique du comité jeunes : objectif recherché, moment de la fondation

2.2 Niveau d'implantation (local, régional, national)

2.3 Mandat, rôle et fonctions du comité jeunes national

2.4 Composition du comité jeunes national

3. Caractéristiques de l'Organisation syndicale

3.1 Quelle est la perception des membres par le syndicat : citoyens ou travailleurs

3.2 Moyens d'action privilégiés : négociation collective, lobbying politique, mobilisation sociale

3.3 Attitude face à l'employeur : opposition radicale ou partenariat

4. Réalisations du comité jeunes

4.1 Quels sont les enjeux portés à l'interne par le comité jeunes

4.1.1 Les représentants jeunes accèdent-ils à des informations privilégiées?

4.2 Enjeux portés à l'externe, dans la société

4.3 Relations avec les autres comités à l'interne

4.4 Coalition ou collaboration avec des groupes sociaux

4.5 Le comité jeunes national influencent-ils la prise de décision dans l'Organisation syndicale?

4.6 Les jeunes ont-ils une «voix» à l'intérieur de la structure syndicale

4.7 De quelle marge de manœuvre le comité jeunes disposent-ils pour mener à bien ses activités?

4.7.1 Dans la détermination de son mandat triennal

5. Caractéristiques des jeunes

5.1 Identité

5.1.1 Qu'est-ce qui pousse les jeunes à s'impliquer syndicalement?

5.1.2 Les jeunes sont-ils recrutés ou ils se portent volontaires?

5.1.3 Comment s'articule le sentiment d'appartenance à l'Organisation syndicale et le sentiment d'appartenance à son milieu de travail/ son métier/ son secteur?

5.1.4 Quels sont les enjeux jeunes?

5.1.4.1 Les tensions intergénérationnelles existent-elles?

5.1.4.2 L'utilisation plus poussée des nouvelles technologies d'information et de communication est-elle un enjeu jeunes?

5.2 Modalités de socialisation

5.2.1 Quelles stratégies sont privilégiées pour transmettre les informations et communiquer avec les membres (distancié)?

5.2.1.1 Technologies, formation, accueil, assemblées générales...

5.2.1.2 Ces stratégies sont-elles efficaces auprès des jeunes?

5.2.2 Quelles stratégies sont privilégiées pour entrer en contact avec les membres (proximité)?

5.2.2.1 Délégués, kiosques...

5.2.3 Les prises de positions de l'organisation syndicale sont-elles diffusées et connues des jeunes?

5.2.4 Les jeunes connaissent-ils les enjeux de leur syndicat d'attache ou de leur organisation syndicale?

5.3 Quel impact sur la participation syndicales?

- 5.3.1 Les efforts de socialisation déployés portent-ils fruits?
- 5.3.2 Est-ce que les collègues et les amis influencent le choix de participer?
- 5.3.3 Quelle est la nature de la participation des jeunes?
 - 5.3.3.1 Les jeunes sont-ils présents sur les instances locales, régionales, nationales?
- 5.3.4 Quelle est la fréquence de leur participation aux modes de socialisation distanciés?
 - 5.3.4.1 Assemblées générales
 - 5.3.4.2 Rassemblement des jeunes
 - 5.3.4.3 Formations syndicales

6. Quel avenir pour les comités jeunes?

- 6.1 Un lieu d'expression de la voix des jeunes ou une école de la relève syndicale?
- 6.2 Quels enjeux à venir pour le comité jeunes nationale?

Annexe 3 : Formulaire de consentement

Titre de l'étude : *Le changement institutionnel sous l'action des comités syndicaux jeunes*

Chercheuses : **Mélanie Dufour-Poirier**, professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal, **Mélanie Laroche**, professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal.

1. Objectifs du projet : Outre l'objectif de dresser le portrait général des syndicats étudiés et de leurs *comités jeunes* et de mieux cerner l'agenda et les actions menées par ces derniers, nous aborderons trois principales thématiques : 1) les facteurs susceptibles de stimuler ou non la participation des jeunes aux activités syndicales et dans les structures décisionnelles à l'interne; 2) l'impact perçu des *comités jeunes* dans les décisions de l'organisation et leur place dans les structures internes et 3) la capacité des *comités jeunes* de transformer les pratiques et d'amorcer des changements dans le syndicat étudié sur le plan de la représentation. Nous pourrions ainsi mieux comprendre comment le programme et les actions des syndicats peuvent être adaptées pour mieux rendre compte des intérêts spécifiques de cette catégorie de travailleurs. Ce faisant, nous serons également en mesure de stimuler la réflexion actuellement menée en regard des dynamiques de création et de transformation de l'action syndicale à l'ère de la mondialisation

2. Votre participation : Il se peut que nous sollicitons votre participation à une **entrevue individuelle**. Dans ce cas, nous vous rencontrerons, au moment de votre choix, pour vous poser différentes questions basées sur votre expérience afin de mieux comprendre la participation des jeunes dans les structures syndicales. Le cas échéant, vous pourrez choisir de ne pas répondre à l'une ou l'autre des questions. Il est prévu que l'entrevue durera environ une heure et demie. Avec votre permission, l'entrevue sera enregistrée de façon numérique, seulement aux fins de faciliter notre travail d'analyse des entretiens réalisés. Il se peut également que nous sollicitons votre participation à une **discussion de groupe** portant sur votre expérience en tant que jeune membre dans les structures syndicales. Ces discussions dureront environ une heure et demie et se tiendront dans un lieu choisi au préalable entre les

dirigeants des comités jeunes et nous-mêmes, d'un commun accord. Vous serez alors rencontré (e) dans le cadre de grands rassemblements des jeunes du mouvement. Comme pour les entrevues individuelles, ces discussions seront aussi enregistrées sur support audio.

3. Avantages et inconvénients : Le projet vise à mieux saisir la nature et les impacts de l'action syndicale menée auprès des jeunes militants. Ce projet ne comporte aucun risque, ni inconvénient, ni bénéfice personnel pour les participants.

4. Caractère confidentiel des informations: Seules les chercheuses auront accès aux enregistrements. Les enregistrements seront effacés après une durée de 7 ans. Tout matériel relatif à l'entrevue sera identifié par un code seulement et ne comportera aucune référence nominative. En aucun cas votre nom ou des extraits de l'entrevue permettant de vous identifier ne seront utilisés dans la ou les publications des chercheurs qui seront relatives à ce projet. Vous pouvez aussi nous indiquer si vous acceptez ou non que votre nom apparaisse à la section des remerciements aux différentes personnes ayant contribué à la recherche. Pour ce qui est des discussions de groupe, nous tenons à vous prévenir qu'il nous sera probablement impossible de détruire les interventions d'une personne en particulier lors de l'écoute ultérieure de ces mêmes enregistrements, faute de pouvoir la reconnaître aisément.

5. Participation volontaire : Votre participation à cette recherche est entièrement volontaire. Chaque participant est libre de se retirer sans préjudice et en tout temps, sans devoir justifier sa décision. Si vous décidez de vous retirer de l'étude vous n'avez qu'à m'en aviser verbalement. Si vous vous retirez de l'étude après l'entrevue, l'enregistrement de l'entrevue sera détruit.

Pour toute question, vous pouvez communiquer avec Mélanie Dufour-Poirier et/ou Mélanie Laroche.

Consentement

Je, (nom en lettres moulées du participant) déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, en avoir discuté avec les responsables du projet, les professeurs Mélanie Dufour-Poirier et Mélanie Laroche et comprendre le but, la nature, les avantages, l'absence de risque ou d'inconvénient de l'étude en question. Je consens librement à prendre part à cette étude. Je sais que je peux me retirer en tout temps sans préjudice.

Signature du participant.....Date

Signature de la ou des chercheure (s).....Date

Mélanie Dufour-Poirier, professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal et/ou Mélanie Laroche, professeure adjointe, École de relations industrielles, Université de Montréal.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel suivante: ombudsman@umontreal.ca. Un exemplaire signé de ce formulaire doit être remis au participant.