

**UN MODÈLE EXPLICATIF DE LA PARTICIPATION
À LA VIE SYNDICALE**

par:
Renaud Paquet et Jean-Guy Bergeron

MARS 1995

DOCUMENT 95-01

Renaud Paquet est professeur à l'Université du Québec à Hull et Jean-Guy Bergeron est professeur adjoint à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

Le texte produit dans ce document de recherche n'engage que la responsabilité des auteurs. La diffusion de ce document est rendue possible grâce à une subvention du Fonds de recherche de l'École de relations industrielles.

UN MODÈLE EXPLICATIF DE LA PARTICIPATION À LA VIE SYNDICALE

Renaud Paquet et Jean-Guy Bergeron¹

Cet article présente un modèle explicatif des variations dans le degré de participation des salariés aux activités syndicales. Le modèle s'inspire de concepts théoriques tirés de la psychologie sociale et des relations industrielles. Le salarié qui participe plus fréquemment aux activités syndicales est celui qui est insatisfait au travail et qui a une attitude favorable à l'égard de la participation syndicale. S'ajoutent à ces deux premières variables explicatives, le degré de participation des collègues de travail, la stratégie de communication du syndicat et les caractéristiques de travail. La vérification empirique du modèle a été faite auprès d'un échantillon de 1200 (457 répondants) syndiqués à l'emploi du gouvernement canadien. Le modèle explique 48% de la variance dans le degré de participation syndicale.

Le degré d'engagement des salariés et leur participation aux activités, campagnes et actions syndicales sont parmi les préoccupations les plus fondamentales de toute organisation syndicale (Gallagher et Clark, 1989). L'efficacité d'un syndicat dans ses campagnes d'organisation, dans les négociations collectives et dans son action politique est souvent proportionnelle au degré d'engagement de ses membres. La force et la capacité de survivre d'un syndicat découlera donc en partie de la volonté de ses membres de s'impliquer syndicalement (Katz et Kahn, 1978). Le syndicalisme a besoin d'un engagement de ses membres afin de pouvoir atteindre ses objectifs tant au niveau du milieu de travail que de la société toute entière (Gallagher et Strauss, 1991). En plus d'affecter la force d'un syndicat, une faible participation de ses membres portera aussi atteinte au caractère démocratique du syndicalisme (Strauss, 1991 et 1977; James, 1984; Bok et Dunlop, 1970; Lipset, Trow et Coleman, 1956).

¹ Les auteurs sont respectivement professeur au Département de relations industrielles de l'Université du Québec à Hull et à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

Il existe une abondante littérature traitant des facteurs explicatifs relatifs à l'implication et à la participation des salariés à la vie syndicale (Gallagher et Strauss, 1991). Le plus souvent, cette littérature tente, à partir des caractéristiques personnelles et professionnelles des salariés, de dresser le portrait type du salarié qui s'implique. Les variables explicatives retenues sont rarement intégrées dans un cadre théorique cohérent. De plus, l'impact des stratégies ou interventions de l'organisation syndicale à l'égard de la participation est ignoré. Les modèles explicatifs proposés sont dès lors plutôt déterministes. Il nous paraît possible de palier à ces lacunes en approfondissant la réflexion théorique à l'égard de la participation syndicale et en intégrant certaines interventions syndicales à la liste des variables explicatives. Le modèle ainsi proposé pourrait servir de point de départ à l'élaboration de stratégies syndicales visant à influencer le degré de participation des salariés².

Précisions sur le concept de participation syndicale

Parmi les auteurs qui se sont intéressés à la participation et à l'engagement syndical, l'écrit le plus souvent cité est sans doute celui de Gordon et al. (1980). Pour ces auteurs, la participation syndicale constitue la dimension comportementale de l'engagement syndical. Ils proposent quatre niveaux possibles d'engagement syndical: le salarié croît au syndicalisme, le salarié est loyal au syndicat, le salarié est responsable vis-à-vis du syndicat, le salarié est prêt

² Quoique nous en reconnaissons l'importance sur l'action syndicale et sur la nature des relations qu'entretiennent les salariés avec leur syndicat, la stratégie ou l'approche patronale en matière de relations de travail et de gestion du personnel n'a pas été retenue dans le modèle explicatif qui sera proposé. L'échantillon choisi pour la vérification empirique est tiré du secteur public fédéral. Même si l'approche patronale peut être quelque peu différente d'un milieu de travail à l'autre, les grandes stratégies et orientations de gestion relèvent de l'autorité centrale, neutralisant ainsi en grande partie l'effet de ce groupe de variables à l'égard de la question qui est au centre de cet article.

à travailler pour le syndicat. Les deux premières dimensions sont de type attitudinal alors que les deux dernières sont plutôt comportementales. Cependant, ni le texte de Gordon et al. (1980), ni ceux des autres auteurs consultés ne comprennent une définition conceptuelle de la participation syndicale. À cet égard, nous proposons la définition conceptuelle 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.

Cette définition de la participation syndicale comprend deux dimensions bien distinctes: d'une part, la participation à une activité syndicale (comme membre) et d'autre part, la participation à l'administration syndicale (comme militant). Cette distinction est d'ailleurs appropriée à la réalité des organisations syndicales qui requièrent les deux types de participation pour fonctionner efficacement. Les indicateurs utilisés par les différents auteurs pour mesurer le concept de la participation syndicale peuvent être regroupés autour de l'une ou l'autre des deux dimensions de la participation. La difficulté n'est pas de rattacher ces indicateurs autour des dimensions mais plutôt de déterminer quels indicateurs sont nécessaires pour bien saisir les variations dans le degré de participation à chacune des deux dimensions. En effet, l'utilisation d'un nombre trop limité d'indicateurs risque de résulter en une perte de précision dans la mesure alors que l'utilisation d'un trop grand nombre d'indicateurs peut créer une exagération au niveau du poids accordé à une composante particulière de la dimension. Avant d'arrêter notre choix sur les indicateurs qui nous semblent les plus à propos, nous présentons au tableau I les indicateurs de la participation syndicale répertoriés dans la littérature.

Selon McShane (1983), les différences au niveau des indicateurs utilisés par les auteurs pour mesurer le concept de la participation syndicale sont en partie responsables des différences

rencontrées à l'égard des facteurs qui influencent le concept. En d'autres mots, il apparaît difficile d'obtenir une certaine cohérence au niveau des facteurs explicatifs lorsque la variable dépendante qui est l'objet de la mesure n'est pas réellement la même.

TABLEAU I INDICATEURS DE LA PARTICIPATION SYNDICALE

Certains des indicateurs répertoriés au tableau I sont répétitifs alors que d'autres nous semblent superflus. Par exemple, il est de pratique courante dans les organisations syndicales de tenir les différents votes lors de réunions des membres. De plus, les propositions aux réunions sont la plupart du temps faites par les officiers ou délégués. Ces derniers sont également ceux qui se prévalent avant tout de la formation syndicale et de la participation aux congrès. Quant aux activités sociales, il ne nous paraît pas approprié de les inclure à la liste des indicateurs pour deux raisons. Tout d'abord, un grand nombre de syndicats locaux n'organisent pas de telles activités. De plus, le fait d'y participer ne démontre pas nécessairement un intérêt dans les affaires syndicales.

En plus d'éliminer ou de jumeler certains des indicateurs, il est nécessaire d'apporter des précisions supplémentaires à l'égard de chacune des deux dimensions de la participation syndicale. Ainsi, la dimension de la participation aux activités syndicales devrait être subdivisée en composantes de façon à distinguer les activités reliées au renouvellement de la convention collective des activités régulières. Il est aussi à propos d'élargir la notion de grief afin d'y englober l'utilisation des services syndicaux. Quant à la participation à l'administration du syndicat, les distinctions les plus intéressantes nous semblent être au niveau de l'intensité de la participation. En effet, certaines activités administratives, comme le fait d'être membre de

l'exécutif syndical local, requièrent une participation régulière alors que pour d'autres activités, comme la participation aux travaux d'un comité ad hoc, la tâche n'est que d'une durée limitée.

Compte tenu des indicateurs répertoriés dans la littérature et des commentaires apportés au paragraphe précédent, nous proposons, tel que l'illustre le tableau II, quatre composantes à la dimension participation aux activités syndicales et deux composantes à la dimension participation à l'administration syndicale. Sous chacune des six composantes, nous avons regroupé les indicateurs qui nous semblent les plus appropriés. Chacun d'eux représente une forme différente de participation. Ainsi, le degré d'*utilisation du grief* sera un indicateur de la composante *utilisation des services* qui fait partie de la dimension *participation aux activités syndicales*. Notre définition opérationnelle de la participation syndicale sera donc, d'une part, la participation du salarié aux activités reliées à la négociation collective et aux réunions syndicales ainsi que son utilisation des services syndicaux et du matériel publié par le syndicat et, d'autre part, la participation régulière ou occasionnelle à l'administration du syndicat.

Le cadre théorique présenté dans cet article ainsi que les résultats empiriques et les implications qui en découlent ne portent que sur la première de ces deux dimensions, soit la participation du salarié aux activités organisées ou offertes par son syndicat. L'étude de la deuxième dimension représente un sujet de recherche qui nous semble différent et dont les facteurs explicatifs pourraient varier considérablement. Par exemple, il est possible que des variables comme la promotion sociale de la personne ou son besoin d'actualisation pourraient exercer une influence sur le désir d'occuper des fonctions à l'intérieur de l'exécutif du syndicat alors que ces mêmes variables n'influenceraient pas la participation aux activités organisées par le syndicat.

TABLEAU II
ACTIVITÉS COMPRISES DANS CHACUNE DES
DIMENSIONS DE LA PARTICIPATION

Cadre théorique

La majorité des modèles d'analyse de la participation syndicale ne s'inspirent explicitement d'aucune théorie qui aurait l'avantage de fournir un cadre unifiant entre les différents facteurs explicatifs. Ces modèles identifient une série de variables explicatives sans lien théorique apparent les unes par rapport aux autres. Une telle approche contribue peu à une meilleure compréhension de la participation syndicale (Gallagher et Strauss, 1991; Barling, Fullagar et Kelloway, 1992). Nous partageons l'avis de Gallagher et Strauss (1991) à l'effet que les théories de psychologie sociale peuvent être utilisées pour expliquer un comportement comme celui de la participation du salarié aux activités syndicales. À cet égard, nous retenons la théorie de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen (1975)³.

Selon cette théorie, le meilleur prédicteur du comportement est l'intention de se comporter, c'est-à-dire la volonté ou le désir de le faire au moment où la situation se présentera. À moins de changements importants au niveau de l'information disponible, il y aura évidemment une très forte corrélation entre l'intention de se comporter et le comportement observé par la suite (Fishbein et Ajzen, 1975). L'intention de se comporter est influencée par deux types de variables: les déterminants personnels et les déterminants sociaux (Fishbein et Ajzen, 1975). Les déterminants personnels équivalent à l'attitude de la personne à l'égard du comportement, c'est-à-dire l'évaluation positive ou négative qu'elle a face à ce comportement. Quant aux déterminants sociaux, ils ont trait aux pressions sociales de se comporter d'une façon particulière. Une personne aura donc l'intention de s'engager dans un comportement lorsqu'elle fera une évaluation positive de ce comportement et lorsqu'elle sera d'avis que les gens de son entourage croient qu'il s'agit là d'un comportement acceptable.

³ L'expression "théorie de l'action raisonnée" est utilisée comme traduction de "Theory of reasoned action".

Quoiqu'il puisse être utile de mesurer l'intention de se comporter afin d'estimer des comportements futurs, cette mesure devient quelque peu banale lorsqu'il est question de comportements qui se sont déjà produits. Ainsi, le chercheur qui cherche à prévoir le degré de participation à des activités syndicales futures s'intéressera à l'intention de participer. Cependant, lorsque, comme c'est le cas dans cette recherche, la variable dépendante est mesurée à partir de questions visant à vérifier la participation habituelle (passée) du salarié, il devient peu utile de mesurer l'intention qui serait alors rapportée après que le comportement se soit produit.

La théorie du conflit industriel de Wheeler (1985) peut aussi servir de point d'appui à une compréhension de la participation aux activités syndicales. La théorie prévoit que la propension d'un employé à prendre action contre son employeur découle des frustrations à l'égard de son employeur et des bénéfices escomptés par le fait de prendre l'action en question. Il est possible que l'employé insatisfait ne donne pas suite à son insatisfaction et se résigne à accepter la situation insatisfaisante. Il est aussi possible qu'il tente de satisfaire ses besoins par des moyens que Wheeler (1985:8) qualifie de pacifique. Tout dépendra de la personnalité de l'employé et de son environnement. Cette théorie semble pertinente à l'étude de la participation syndicale, cette dernière pouvant être considérée comme l'action dirigée sur l'employeur. Cette action serait alors expliquée par l'insatisfaction au travail et la perception instrumentale de la participation.

Un modèle explicatif dynamique de la participation syndicale se doit aussi d'inclure dans les facteurs explicatifs l'influence possible de l'intervention syndicale sur la variable dépendante. L'intervention syndicale comprend deux dimensions, la première ayant trait à sa forme et la deuxième à sa nature. Il est possible qu'une partie ou la totalité de l'influence de ces deux

dimensions soit compris dans l'effet de l'attitude à l'égard du comportement. Par exemple, le salarié qui recherche la satisfaction d'un besoin au travail pourrait avoir une attitude positive à l'égard de la participation si le syndicat offre le service ou l'activité qui permettra de satisfaire son besoin. À l'inverse, si le service n'était pas offert, l'attitude serait moins favorable. Dans de tels cas, la notion d'attitude engloberait l'effet de l'intervention syndicale. Il est cependant probable qu'il existe un effet net directement attribuable à l'intervention syndicale.

En nous inspirant des théories de Fishbein et Ajzen (1975) ainsi que de Wheeler (1985), et en tenant compte de l'effet possible de l'offre (interventions syndicales) sur la demande (degré de participation), nous en arrivons à émettre l'hypothèse générale que le degré de participation des salariés aux activités de leur syndicat est fonction de leur degré d'insatisfaction au travail, de leur attitude à l'égard de la participation syndicale, de la norme sociale qui prévaut dans leur milieu de travail et de la forme ainsi que de la nature des interventions syndicales. Par souci de parcimonie, cette explication ne prend en compte que certains des éléments des théories dont elle s'inspire. Le tableau III présente graphiquement l'explication proposée.

TABLEAU III
CADRE EXPLICATIF DU DEGRÉ
DE PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS SYNDICALES

Précisions d'ordre méthodologique

Compte tenu de la complexité des variables introduites dans le modèle présenté au tableau III, il nous semble important d'apporter des précisions à l'égard des indicateurs qui ont servi à les mesurer. Après avoir révisé les différents outils de mesure de la satisfaction au travail

(Cook, Hepworth, Wall et Warr, 1982) et évalué leur pertinence à la présente recherche, notre choix s'est arrêté sur le "Job Diagnostic Survey (Hackman et Oldman, 1975) et sur le "Quality of Employment Survey" (Quinn et Staines, 1979). Nous avons ajouté aux éléments empruntés de ces échelles des questions ayant trait à la participation du salarié aux décisions ainsi qu'à la reconnaissance de sa contribution. Le coefficient de consistance interne (alpha) de l'indice ainsi créé est 0,93.

L'attitude à l'égard de la participation est ici considérée comme un construit qui comprend deux facettes, l'une utilitaire (perception instrumentale de la participation) et l'autre affective (attitude syndicale). Ainsi, l'attitude comportementale sera à la fois formée par le bénéfice escompté du fait de participer et l'attitude à l'égard de l'objet (le syndicat). Un indice global de perception instrumentale (alpha = 0,88) a été construit en compilant une série d'indicateurs relatifs à la perception instrumentale du salarié à l'égard de sa participation à différentes activités syndicales comme moyens de satisfaire ses besoins au travail. L'attitude syndicale a été mesurée en utilisant l'échelle développée par McShane (1986) (alpha = 0,91).

Quant à la variable norme sociale, seule la norme provenant du milieu de travail a été l'objet de mesures. À l'aide de quatre questions visant le degré de participation des collègues de travail, un indice a été compilé (alpha = 0,79). Enfin, quatre variables ont été utilisées pour saisir la nature et la forme des interventions syndicales. Il s'agit du degré de militantisme du syndicat local, de l'approche d'affaires face aux problèmes des salariés⁴, de l'heure des réunions syndicales et des efforts déployés par le syndicat local pour informer ses membres. En plus de

⁴ Ce qui est ici mesuré a trait à la perception du salarié vis-à-vis l'approche privilégiée par son syndicat. Ainsi, certains salariés percevront un même syndicat comme très militant ou radical alors que d'autres le considèrent comme peu militant. Il en est de même pour l'approche d'affaires qui consiste pour un syndicat à ne traiter que des problèmes ou situations où il y a un enjeu légal ou technique qu'il est possible de défendre avec succès.

ces variables qui font partie du modèle explicatif, différentes caractéristiques personnelles et de travail ont aussi été mesurées⁵.

Le modèle explicatif a été vérifié auprès d'un échantillon de 1200 membres choisis de façon aléatoire à partir des salariés syndiqués à l'emploi du gouvernement canadien et membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Cette population de salariés compte environ 140 000 membres. Ces derniers sont répartis dans une multitude de milieux de travail. Le syndicat comprend 18 unités administratives appelées *Éléments* et correspondant aux ministères fédéraux. Les *Éléments* sont subdivisés en sections locales syndicales, celles-ci représentant les salariés d'un ou de plusieurs milieux de travail (Hébert et Paquet, 1994).

Un nombre total de 457 répondants ont retourné le questionnaire complété pour un taux de réponse de 37,5%. Une comparaison du profil des répondants à celui de l'échantillon et de la population révèle qu'il n'existe aucune différence significative entre les trois groupes à l'égard de variables repères comme la langue, le sexe ou la province d'origine. Les répondants proviennent de 239 sections locales différentes réparties dans les principaux ministères fédéraux dans chaque provinces et territoires canadiens.

Résultats

Le portrait sommaire des répondants à l'égard des variables du modèle explicatif se présente ainsi : le degré de participation des répondants aux réunions syndicales et la fréquence

⁵ Les questions comprises dans les indices de satisfaction au travail, d'attitude syndicale, de norme sociale ainsi que celles qui ont servi à mesurer le degré de militantisme du syndicat local, l'approche d'affaires et les efforts déployés par le syndicat pour informer ses membres sont reproduites en appendice. Quant à l'indice de perception instrumentale de la participation syndicale, il est formé par un ensemble de quatre groupes de questions (un groupe par composante de la participation) comprenant chacun une série de questions correspondant aux composantes de la satisfaction au travail. De cette façon, nous avons pu mesurer comment la participation à une activité spécifique était perçue comme instrumentale à la satisfaction d'un besoin particulier au travail. Faute d'espace, ces questions ne sont pas reproduites en appendice. Elles peuvent cependant être obtenues en s'adressant aux auteurs.

de leur utilisation des services syndicaux sont relativement faibles; toutefois, ils participent en grand nombre aux activités reliées à la négociation collective et ils lisent la documentation syndicale; les répondants démontrent un taux moyen de satisfaction au travail, étant quelque peu plus satisfaits à l'égard de sa dimension extrinsèque qu'ils ne le sont pour sa dimension intrinsèque; même si les répondants ont une attitude favorable à l'égard du syndicat, ils perçoivent peu la participation aux activités syndicales comme instrumentale à la satisfaction de leurs besoins au travail. Les tableaux IV et V comprennent les données qui permettent de mieux situer les répondants par rapport à certaines variables.

TABLEAU IV

TABLEAU V

Les variables ont été introduites dans l'équation de régression groupe par groupe. Ainsi, dans une première équation, la participation syndicale est fonction de la satisfaction au travail, de l'attitude syndicale et de la perception instrumentale de la participation. Dans la deuxième équation, les variables reliées aux interventions syndicales sont ajoutées, dans la troisième, le degré de participation des collègues de travail et dans la quatrième, les caractéristiques personnelles et de travail. Une telle approche nous permet d'identifier l'effet net de chacun des groupes de variables. Le tableau VI illustre la démarche utilisée.

TABLEAU VI **RÉGRESSION LINÉAIRE DE LA PARTICIPATION SYNDICALE**

ÉTAPE 1
ÉTAPE 2
ÉTAPE 3
ÉTAPE 4

Comme le démontrent les données du tableau VI, le degré de satisfaction au travail, l'attitude syndicale et la perception instrumentale de la participation sont en très grande partie responsables du degré de participation aux activités syndicales. Ensemble, les concepts de satisfaction au travail et d'attitude à l'égard de la participation contribuent à 36% de la variance de la variable dépendante. Le reste des variations expliquées sont attribuables aux interventions syndicales (5%), au degré de participation des collègues de travail (3%) et aux caractéristiques personnelles et de travail (4%). Parmi les interventions syndicales, seuls les moyens utilisés par le syndicat local pour informer ses membres exercent une influence significative sur la variable dépendante. Nous y reviendrons lors de la discussion des implications stratégiques des résultats obtenus. Quant à l'influence de la participation des collègues de travail, elle confirme l'importance de la norme prévalant dans le milieu de travail pour expliquer le comportement des salariés. Enfin, parmi les caractéristiques personnelles et de travail, seules l'influence du statut d'emploi et du salaire s'avèrent significatives. Le salarié qui est plus près, sur une base hiérarchique, de la haute direction participera moins aux activités syndicales alors que celui dont la rémunération est plus élevée participera plus.

Afin de mieux saisir l'influence des concepts de la satisfaction au travail et de l'attitude à l'égard de la participation sur la variable dépendante, ces concepts ont chacun été placés sur un axe et les répondants ont été classés dans une des quatre catégories ainsi formées. Ces catégories sont les suivantes: (1) Satisfait au travail, attitude défavorable à l'égard de la participation; (2) Insatisfait au travail, attitude défavorable à l'égard de la participation; (3) Satisfait au travail, attitude favorable à l'égard de la participation; (4) Insatisfait au travail, attitude favorable à l'égard de la participation.

Dans le but de bien classer le plus grand nombre de répondants, nous avons établi qu'il était préférable d'éliminer les répondants qui se situaient autour des points milieux de l'un ou l'autre des deux concepts. Ainsi, un total de 366 cas ont été conservés, ce qui représente 82 % du nombre total de répondants. Au tableau VII, nous présentons les résultats en scores standardisés des répondants de chacun des quatre groupes. Ce regroupement confirme l'importance des deux concepts comme prédicteurs du degré de participation syndicale. Les salariés insatisfaits au travail qui ont une attitude favorable à l'égard de la participation sont ceux qui participent le plus aux activités syndicales. À l'autre extrême, nous retrouvons le groupe des répondants satisfaits de leur travail et ayant une attitude défavorable à l'égard de la participation.

Le comportement des groupes 2 et 3 semble indiquer que, prise seule l'attitude à l'égard de la participation est un meilleur prédicteur de la participation que ne l'est l'insatisfaction au travail. En effet, le degré de participation du groupe 3, soit le groupe des salariés satisfaits de leur travail et ayant une attitude favorable à l'égard de la participation, est beaucoup plus élevé que celui du groupe 2 dont les membres sont insatisfaits de leur travail en plus d'avoir une attitude défavorable à l'égard de la participation syndicale.

TABLEAU VII
DEGRÉ DE PARTICIPATION PAR CATÉGORIES DE SATISFACTION
AU TRAVAIL ET D'ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA PARTICIPATION

Implications stratégiques

L'analyse statistique démontre qu'il existe une très forte relation entre l'effort déployé par le syndicat local pour informer ses membres et leur degré de participation aux activités syndicales. Le syndicat local qui désire augmenter le degré de participation à ses activités aurait

donc avantage à déployer des efforts soutenus dans la communication auprès de ses membres. Le syndicat national, quant à lui, peut sensibiliser ses syndicats locaux à l'efficacité de tels efforts soit, lors de session de formation, de colloques ou à l'aide des différents manuels de formation syndicale.

Il existe cependant un obstacle relativement important à la concrétisation d'une telle démarche. Elle exige une grande disponibilité de la part des officiers locaux qui doivent prendre plusieurs heures chaque mois afin de bien informer leurs membres. Or, dans le secteur public fédéral canadien (comme ailleurs), il y a plusieurs milieux de travail où l'exécutif du syndicat local fonctionne avec des ressources très réduites. Parfois, une ou deux personnes s'occupent à elles seules de toutes les tâches syndicales. Elles ne peuvent alors offrir une information personnalisée. Il s'en suit souvent, un faible taux de participation et de grandes difficultés à recruter des bénévoles pour partager le travail. Ces difficultés résultent de façon ultime à la démission des rares bénévoles qui abandonnent. Quoique cela ne puisse palier à toutes les situations de ce type, il est probable qu'un soutien constant du syndicat national, dans les efforts de recrutement au niveau local, contribuerait à atténuer ces difficultés.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'attitude syndicale et la perception instrumentale de la participation sont de solides prédicteurs du degré de participation syndicale. Le syndicat qui réussit à modifier cette attitude et cette perception devrait par le fait même obtenir une hausse dans le degré de participation de ses membres. L'attitude syndicale est un concept qui fait appel à des valeurs affectives qui sont étroitement reliées à la socialisation de l'individu (Barling, Fullagar et Kelloway, 1992). Quoique les stratégies syndicales ne soient pas sans contribuer à cette socialisation, il nous semble plus efficace, du moins à moyen terme, de recommander des interventions visant la perception instrumentale de la participation.

Il s'agirait pour le syndicat de convaincre le salarié de l'utilité de sa participation aux activités syndicales. Une faible perception instrumentale par le salarié peut découler soit, d'une mauvaise évaluation de la réalité ou encore, du fait que la participation n'est simplement pas instrumentale à la satisfaction de ses besoins. L'intervention syndicale pourrait donc viser ces deux aspects. Le premier requière des ajustements au niveau de la stratégie de communication. Au départ, le syndicat local identifierait les éléments utilitaires de la participation pour les salariés. Par la suite, il pourrait déployer des efforts pour que ces derniers les perçoivent clairement.

Le deuxième aspect de la perception instrumentale implique des réajustements beaucoup plus importants de la stratégie syndicale. Le syndicat aurait ici à questionner la pertinence utilitaire de ses activités et de ses services. La question est de savoir quels sont les changements qui permettraient d'augmenter cette pertinence utilitaire et ce, plus particulièrement, à l'égard des activités où le degré de participation est le plus faible soit, la participation aux réunions et l'utilisation des services syndicaux. Il s'agit d'ailleurs des deux composantes où la perception instrumentale de la participation est la plus faible. Les données recueillies lors de l'enquête nous fournissent des pistes qui peuvent aider l'organisation syndicale dans ses efforts à cet égard. Ces données ont trait à l'approche syndicale, à la satisfaction au travail et à l'intention de participer.

D'une part, les salariés qui perçoivent la participation syndicale comme instrumentale sont ceux qui sont le plus en accord avec l'approche (militante ou d'affaires) utilisée par le syndicat local. D'autre part, les répondants se montrent moins satisfaits à l'égard de la dimension intrinsèque de leur travail qu'ils ne le sont par rapport à la dimension extrinsèque.

Enfin, ils expriment en moyenne une intention relativement élevée de participer à une activité syndicale reliée précisément à un enjeu découlant de leur travail⁶.

De ces trois considérations, nous déduisons que le syndicat aurait avantage à adopter une approche congruente avec celle que privilégie ses membres, qu'il devrait s'impliquer davantage dans les enjeux reliés à la dimension intrinsèque du travail et qu'il gagnerait à cibler le contenu des activités syndicales (réunions et services). À tort ou à raison, les syndicats sont souvent perçus par leurs membres comme étant trop contestataires et revendicateurs. L'organisation syndicale peut développer des stratégies pour agir directement au niveau de cette perception.

Elle peut également réaligner le champ de ses interventions en mettant l'emphase sur les enjeux qui préoccupent le plus les salariés et qui ont le plus grand potentiel mobilisateur. Finalement, elle aurait avantage à mettre une emphase particulière sur ces enjeux lorsqu'elle convoque une réunion des membres. À titre d'exemple, il est probable qu'une réunion visant à traiter des problèmes de dotation en personnel dans une section locale, attirerait une plus grande proportion de salariés qu'une réunion où il est avant tout question de sujets reliés à l'administration syndicale (rapport de comités, élections, etc...). Qui plus est, les réunions pourraient être convoquées par unités de travail (groupe de 10 à 20 salariés) plutôt que de l'être pour l'ensemble des 100 ou 200 salariés d'une section locale. L'ordre du jour pourrait ainsi être plus personnalisé et plus rapproché des besoins des salariés. Ainsi, il est possible que la perception instrumentale de la participation augmente et, par conséquent, que le degré de participation aux activités syndicales suive la même trajectoire.

⁶ Une série de questions de l'enquête visait à identifier les activités syndicales auxquelles les répondants participeraient si elles étaient organisées. Sur une échelle de 1 à 6, le score moyen de l'intention de participer des répondants fut de 4,2.

Implications théoriques

Selon la théorie de l'action raisonnée, la participation syndicale serait expliquée par l'intention de participer qui, à son tour, est expliquée par l'attitude à l'égard de la participation et la norme sociale à cet égard. Bentler et Speckart (1979) ont démontré qu'il est possible d'omettre l'intention de participer dans le modèle explicatif et de postuler que le degré de participation est fonction de l'attitude à l'égard de la participation ainsi que de la norme sociale. Pour des raisons pratiques que nous avons expliquées plus tôt, nous avons retenu cette deuxième option. L'attitude dont il est ici question équivaut à la perception négative ou positive que la personne attache au comportement (Fishbein et Ajzen, 1975) qu'est la participation syndicale. Or, les recherches antérieures sur la participation syndicale n'ont pas pris en considération cette attitude particulière. Elles ont plutôt tenu compte de l'attitude syndicale ou de la perception instrumentale attachée au syndicalisme. Comme le mentionne Ajzen et Fishbein (1980), un comportement précis doit être prédit en utilisant l'attitude à son égard et non pas seulement l'attitude à l'égard de l'objet en direction duquel le comportement est dirigé (le syndicat).

Nous prétendons que cette dernière attitude possède deux facettes, l'une affective et l'autre utilitaire. Il ne suffirait pas de ne considérer que la facette utilitaire pour prévoir le comportement en question. Il est possible qu'une telle approche soit pertinente lorsqu'il est question de comportements à l'égard d'objets plus "neutres" pour lesquels les individus ont peu de croyances. Ce n'est cependant pas le cas pour le syndicalisme, institution sociale qui laisse peu de gens indifférents. Il devient donc essentiel de tenir compte, à la fois, de la facette affective et de la facette utilitaire de l'attitude à l'égard de la participation afin d'obtenir un prédicteur plus complet du comportement à expliquer. Les résultats des régressions linéaires

viennent confirmer la justesse de notre approche. En effet, prise seule, la facette utilitaire de l'attitude à l'égard de la participation expliquerait 15,8% de la variance dans le degré de participation aux activités syndicales⁷.

Lors de la vérification empirique, l'influence du degré de satisfaction au travail comme variable explicative a été démontrée. En effet, même après avoir isolé l'effet des autres variables, la satisfaction au travail demeure un solide prédicteur du degré de participation syndicale. Il en résulte que les seules variables attitudinales et normatives, comme le prévoient les théories de la psychologie sociale, ne suffisent pas à expliquer un comportement comme la participation syndicale. Il est aussi important de tenir compte des besoins au travail. Nous sommes cependant d'avis que la notion de conflictualité (Wheeler, 1985), même si elle contribue à accroître la participation syndicale, n'est pas essentielle pour qu'il y ait participation.

Comme dernière considération théorique, nous croyons nécessaire de revenir sur l'importance de bien définir, tant sur le plan conceptuel que sur le plan opérationnel, la participation syndicale. La première distinction implique d'étudier séparément la participation aux activités organisées par le syndicat et les activités reliées à l'administration du syndicat. Il s'agit là de dimensions très distinctes du concept de la participation. Il a été démontré dans des recherches antérieures (McShane, 1986; Gordon et al., 1980; Nicholson et al., 1981) que la logique qui amène le salarié à s'impliquer dans l'une ou l'autre diffère sensiblement. Le fait d'intégrer leurs indicateurs respectifs dans un même indice de participation constitue à notre avis une erreur, à la fois, conceptuelle et opérationnelle.

⁷ Ce pourcentage est obtenu en utilisant la perception instrumentale de la participation syndicale comme seule variable explicative dans une équation de régression linéaire.

Limites de la recherche et recherches futures

L'enquête ne fournit qu'un portrait ponctuel de la situation relative à la participation syndicale et aux variables explicatives utilisées dans le modèle. Les attitudes et les comportements des salariés, autant à l'égard de leur travail que de leur syndicat, sont en constante évolution. De façon générale, les théories dont nous nous sommes inspiré considèrent que le développement des attitudes précède les comportements. Quoique nous partagions ce point de vue, nous ne pouvons écarter la possibilité que la situation temporelle soit parfois à l'inverse. Il est possible que le comportement, chez certains individus, ne soit pas une suite logique de l'attitude mais vienne plutôt changer l'attitude afin de la rendre conforme à l'action qu'ils viennent de poser. À tout le moins, nous nous rallions à l'opinion de Bentler et Speckart (1979) qui avance qu'il existe un effet de rétroaction entre les attitudes et les comportements. Ainsi, lorsqu'il est question de comportements à l'égard d'un objet particulier, le premier comportement serait fonction de l'attitude alors que le deuxième serait aussi fonction du premier. Selon cette rétroaction, le comportement d'une personne serait influencé par ses comportements passés. De plus, ces derniers viendraient influencer son attitude. La démarche théorique que nous avons privilégiée ne tient pas compte de l'effet de rétroaction.

Des études longitudinales, utilisant autant des techniques qualitatives que quantitatives, sont nécessaires pour comprendre l'évolution des attitudes chez les salariés. Il pourrait ressortir de ces études de nouvelles variables explicatives qui ont été jusqu'ici ignorées. L'étude longitudinale serait aussi utile pour mesurer l'effet de stratégies syndicales visant à accroître le degré de participation. Le degré de participation et l'attitude qui y est reliée pourraient faire l'objet de mesures avant et après l'implantation du changement stratégique. Des études de cas

seraient ici sans doute plus pertinentes à l'atteinte de cet objectif que ne le serait l'utilisation du questionnaire. Ces études pourraient se faire de pair avec d'autres études de cas où le changement de stratégie n'a pas été introduit.

Une comparaison des milieux de travail où le degré de participation syndicale est élevé avec des milieux de travail où il est faible, permettrait, une fois certaines variables exogènes contrôlées, de dégager de nouveaux facteurs explicatifs de la participation syndicale. L'explication alors fournie tiendrait compte de variables de nature plus collective qu'individuelle, ce qui viendrait d'autant enrichir la connaissance scientifique sur le sujet.

Enfin, il serait à propos d'examiner comment s'articule la problématique de la participation syndicale dans les syndicats locaux où les gestionnaires ont mis en place de nouvelles formes d'organisation du travail. La relation entre les salariés et la direction prend alors une forme différente, les besoins au travail sont présumément plus satisfaits, l'approche syndicale est sans doute différente tout comme d'ailleurs les attentes du salarié envers son syndicat.

Références bibliographiques

AJZEN, I. and M. FISHBEIN, Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior, Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc., 1980, 278 pages.

ANDERSON, J., "Local Union Participation: A Re-examination", Industrial Relations, Volume 18, Number 1, 1979, 18-31.

BARLING, J.; C. FULLAGAR and K. KELLOWAY, The Union and Its Members: A Psychological Approach, New York, Oxford University Press, 1992, 251 pages.

BENTLER, P. M. and G. SPECKART, "Models of Attitude-Behavior Relations", Psychological Review, Volume 86, Number 5, 1979, 452-464.

BOK, D. and J. DUNLOP, Labor and the American Community, New-York, Simon and Schuster, 1970.

CHACKO, T., "Member Participation in Union Activities: Perceptions of Union Priorities, Performance and Satisfaction", Journal of Labor Research, Volume VI, Number 4, Fall 1985, 363-373.

CLARK, P.; GALLAGHER, D. and T. PAVLAK, "Member Commitment in an American Union: the Role of the Grievance Procedure", Industrial Relations Journal, Volume 21, Number 2, 1990, 147-157.

COOK, J. D., S. J. HEPWORTH, T. D. WALL and P. B. WARR, The Experience of Work: A Compendium and Review of 249 Measures and their Use, London, Academic Press, 1982, 335 pages.

CORNFIELD, D.; F. CAVALCANTI, B and J. CHUN, "Household, Work, and Labor Activism", Work and Occupations, Volume 17, Number 2, May 1990, 131-151.

DAVIS, E., "Participation in Six Australian Trade Unions", Journal of Industrial Relations, June 1981, 190-215.

DEAN, L.R., "Social Integration, Attitudes and Union Activity", Industrial and Labor Relations Review, Number 8, 1954, 48-58.

FISHBEIN, M. and I. AJZEN, Belief, Attitude, Intention and Behaviour, Reading, Mass., Addison-Wesley, 1975, 577 pages.

FULLAGAR, C. and J. BARLING, "A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty", Journal of Applied Psychology, Volume 74, Number 2, 1989, 213-227.

GALLAGHER, D. and P. F. CLARK, "Research on Union Commitment: Implications for Labor", Labor Studies Journal, Volume 14, Number 1, 1989, 52-71.

GALLAGHER, D. and G. STRAUSS, "Union Membership Attitudes and Participation", dans G. STRAUSS, D. GALLAGHER and J. FIORITO, The State of the Unions, Industrial Relations Research Association Series, Washington, 1991, 139-174.

GEARE, A.J.; J.J. HERD and J.M. Howells, Women in Trade Unions, University of Wellington, Victoria, 1979, 73 pages.

GORDON, M.; J. PHILPOT; R. BURT; C. THOMPSON and W. SPILLER, "Commitment to the Union: Development of a Measure and an Examination of its Correlates", Journal of Applied Psychology Monograph, Volume 65, Number 4, 1980, 479-499.

HACKMAN, J. R. and G. R. OLDMAN, "Development of the Job Diagnostic Survey", Journal of Applied Psychology, Number 60, 1975, 159-170.

HARGBURG, E.C., "Correlates of organizational participation: An examination of factors affecting union membership activity", Pacific Sociological Review, Number 9, 1966, 15-21.

HARRISON, M., "Participation of Women in Trade Union Activities: Some Research Findings and Comments", Industrial Relations Journal, Number 23, 1979, 380-396.

HÉBERT, G. et R. PAQUET, "Les politiques de négociation du gouvernement fédéral: selon la loi et les politiques administratives", Canadian Public Administration / Administration Publique du Canada, Volume 37, Numéro 1, 1994, 108-239.

HOYMAN, M. and L. STALLWORTH, "Participation in Local Unions: A Comparison of Black and White Members", Industrial and Labor Relations Review, Volume 40, Number 3, 1987, 323-335.

HUSZCZO, G., "Attitudinal and Behavioral Variables Related to Participation in Union Activities", Journal of Labor Research, Volume IV, Number 3, 1984, 289-296.

INKSON, J. H. K., "Factors Influencing Workers' Involvement in their Unions", Journal of Industrial Relations, December 1980, 442-452.

JAMES, L., Power in Trade Union : The Role of the District Committee in the AUEW, Cambridge, Cambridge University Press, 1984.

KATZ, D. and R. KAHN, The Social Psychology of Organizations, Second edition, New York, John Wiley, 1978.

KOCKAN, T. A., "How American Workers View Labor Unions", Monthly Labor Review, Number 102, 1979, 23-31.

KOLCHIN, M. and T. HYCLAK, "Participation in Union Activities: A Multivariate Analysis", Journal of Labor Research, Volume V, Number 3, Summer 1984, 255-262.

LIPSET, S. M.; M. TROW and J. COLEMAN, Union Democracy, New-York, Free Press, 1956.

MCSHANE, S. L., A Male-Female Comparaison of Participation in a Local Labour Union, PhD Thesis, University of Michigan, Chicago, 1983.

MCSHANE, S. L., "General Union Attitude: A Construct Validation", Journal of Labor Research, Volume VII, Number 4, 1986, 403-417.

NICHOLSON, N.; G. URSELL and J. LUBBOCK, "Membership Participation in a White-Collar Union", Industrial Relations, Volume 20, Number 2, 1981, 162-178.

PORTWOOD, J., PIERSON, D. and S. SCHMIDT, "When less is more: A study of the participation/satisfaction relationship in unions", Academy of Management Proceedings, Forth annual meeting, San Diego, August 1981.

QUINN, R. P. and G. L. STAINES, The 1977 Quality of Employment Survey, Institute for Social Research, Ann Arbor, University of Michigan, 1979.

SHARMA, B., "Determinants of Membership Participation in Union Activities", India Journal of Industrial Relations, Volume 22, Number 4, 1987, 454-465.

STRAUSS, G.; D. GALLAGHER and J. FIORITO, The State of the Unions, Industrial Relations Research Association Series, Washington, 1991, 425 pages.

STRAUSS, G., "Union Government in the U.S.: Research Past and Future", Industrial Relations, Volume 16, Number 2, 1977, 215-242.

STRAUSS, G., "Union Democracy", dans G. STRAUSS, D. GALLAGHER and J. FIORITO, The State of the Unions, Industrial Relations Research Association Series, Washington, 1991, 201-236.

SUNDSTROM, M., "Part-time Work and Trade-Union Activities Among Women", Economic and Industrial Democracy, Volume 3, 1982, 561-567.

THACKER, J.; M. FIELDS and L. TETRICK, "The Factor Structure of Union Commitment: An Application of Confirmatory Factor Analysis", Journal of Applied Psychology, Volume 74, Number 2, 1989, 228-232.

WHEELER, H.N., Industrial Conflict An Integrative Theory, Columbia, University of South Carolina Press, 1985, 293 pages.

APPENDICE I INDICES UTILISÉS POUR MESURER CERTAINES VARIABLES

*1 : Tout à fait en désaccord; 2 : En désaccord; 3 : Plus en désaccord qu'en accord
4 : Plus en accord qu'en désaccord; 5 : En accord; 6 : Tout à fait en accord*

ATTITUDE SYNDICALE

Les syndicats sont une force positive dans notre pays.
Si j'en avais le choix, je ne serais probablement pas membre d'un syndicat.
Je suis heureux que les syndicats existent.
Les employés sont considérablement mieux quand ils appartiennent à un syndicat.
Les gens seraient aussi à l'aise financièrement s'il n'y avait pas de syndicats au pays.
Les syndicats sont un embarras pour notre société.
Je suis fier du mouvement syndical dans ce pays.
La plupart des gens sont mieux sans syndicats.

SATISFACTION AU TRAVAIL

Les chances de promotion sont bonnes dans cette organisation.
Les avantages sociaux que je reçois sont satisfaisants.
Je possède une bonne sécurité d'emploi.
Les promotions sont accordées de façon équitable dans cette organisation.
De façon générale, je suis satisfait du salaire que je reçois.
Mon employeur se préoccupe de donner à tous une chance équitable en matière de promotion.
Les affectations temporaires ou transferts sont accordés de façon équitable dans cette organisation.
Je suis satisfait de mon salaire considérant ma contribution à l'organisation qui m'emploi.
L'avenir semble assuré pour moi à l'intérieur de cette organisation.
Les chances d'affectations temporaires ou transferts sont bonnes dans cette organisation.
Mon employeur se préoccupe de donner à tous une chance équitable en matière d'affectations temporaires ou transferts.
Dans mon travail, j'ai régulièrement la possibilité de participer aux décisions ayant trait à la façon dont j'accomplis mes tâches.
Je suis satisfait du degré d'équité et de respect dont me fait part la direction.
Je suis satisfait du support et des conseils que je reçois de la part de mon superviseur.
Dans mon travail, j'ai régulièrement la possibilité de participer aux décisions ayant trait à la gestion de mon unité ou de ma division.
Je suis satisfait de la qualité générale de la supervision que je reçois dans mon travail.
De façon générale, je suis satisfait de la reconnaissance dont me fait part mon employeur pour le travail que j'accomplis.
Dans mon travail, j'ai la possibilité d'utiliser pleinement mes aptitudes et habiletés.

Je suis satisfait de la cote et des commentaires que j'obtiens lors du rapport annuel d'évaluation.

Dans mon travail, on me donne la chance de faire ce que je fais de mieux.

Au travail, les problèmes qu'on me demande de solutionner constituent un défi.

SYNDICAT D'AFFAIRES

Je suis d'avis que mon syndicat local ne veut s'occuper que des plaintes ou problèmes où l'employé a une cause solide en vertu de la convention collective ou d'une loi. Lorsque l'employé a été brimé par l'employeur mais qu'il ne possède pas une telle cause solide, le syndicat ne voudra pas s'occuper du problème.

SYNDICAT MILITANT

Je suis d'avis que mon syndicat local est un syndicat militant et revendicateur.

Je suis d'avis que mon syndicat local prône la confrontation avec l'employeur.

1: Jamais; 2: Rarement; 3: À l'occasion; 4: La plupart du temps; 5 : Toujours

NORME SOCIALE

À quel degré vos collègues de travail participent-ils aux activités syndicales suivantes ?

- a. les activités entourant la négociation de la convention collective
- b. les réunions régulières de la section locale syndicale
- c. la lecture de la documentation syndicale
- d. l'utilisation de services syndicaux comme les griefs, les appels, la consultation d'un délégué ou d'un membre de l'exécutif pour un avis.

DEGRÉ D'INFORMATION DU SYNDICAT LOCAL

Dans mon milieu de travail, de façon générale, une personne impliquée dans le syndicat local nous avise personnellement de la tenue de réunions syndicales.

De façon générale, la tenue d'une réunion syndicale est affichée ou annoncée à un endroit bien à la vue des employés.

De façon générale, mon syndicat local nous informe adéquatement à l'égard des principaux enjeux qui nous intéressent.

TABLEAU I
INDICATEURS DE LA PARTICIPATION SYNDICALE

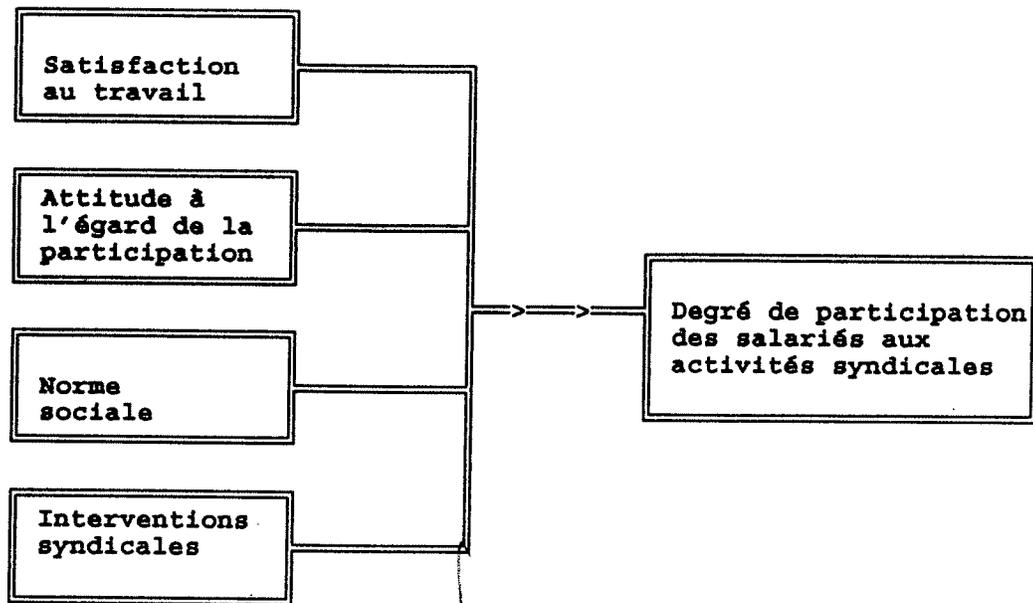
	Assiste réunions	Vote aux élect.	Dépose un grief	Fait partie comité	Sur l'exé. ou délégué à un poste	Se présente à un poste	Intervient aux réunions	Vote sur la grève	Lit journal syndical
Anderson (1979)	X	X	X	X		X			X
Dean (1954)	X								
Gearé et al. (1979)	X	X	X	X	X	X			
Gordon et al. (1980)	X	X	X		X				
Hagburg (1966)	X	X		X	X		X		X
Harrison (1979)	X								
Kochan (1978)	X	X	X				X		
Nicholson et al. (1981)	X	X	X				X		
Portwood et al. (1981)	X	X						X	
Chacko (1985)	X	X	X		X	X			
Clark et al. (1990)	X	X	X		X				
Cornfield et al. (1990)	X	X		X	X				
Davis (1981)	X	X							
Fullagar et Barling (1989)	X	X	X						
Hoyman et Stallworth (1987)	X	X			X			X	X
Huszczo (1984)	X	X	X				X		
Inkson (1980)	X	X							
Kolchin et Hyclak (1984)				X		X			
McShane (1983)	X	X			X	X		X	X
Sharma (1987)						X			
Sundstrom (1982)	X						X		
Thacker et al. (1989)	X	X	X		X				

	Vote sur la con.coll.	Se prévaut de form. synd.	Se rend aux activités soc.	Propose aux réunions	Assiste au congrès	Connait la conv.coll.	Discute du synd. avec des amis
Anderson (1979)							
Dean (1954)							
Gearé et al. (1979)		X	X				
Gordon et al. (1980)							
Hagburg (1966)		X					
Harrison (1979)							
Kochan (1978)							
Nicholson et al. (1981)							
Portwood et al. (1981)	X						
Chacko (1985)							
Clark et al. (1990)							
Cornfield et al. (1990)					X		
Davis (1981)							
Fullagar et Barling (1989)						X	
Hoyman et Stallworth (1987)		X	X				
Huszczo (1984)				X			X
Inkson (1980)							
Kolchin et Hyclak (1984)							
McShane (1983)	X			X	X		
Sharma (1987)							
Sundstrom (1982)							
Thacker et al. (1989)							

TABLEAU II
ACTIVITÉS COMPRISSES DANS CHACUNE DES
DIMENSIONS DE LA PARTICIPATION

<p>Participation aux activités syndicales</p>	<p>Négociation collective:</p> <p>activités entourant le renouvellement de la convention collective incluant les réunions (de ratification, de grève et d'information) et la grève ainsi que les activités qui y sont reliées.</p> <p>Réunions régulières:</p> <p>présence aux réunions régulières de la section locale.</p> <p>Activités individuelles:</p> <p>Lecture des communiqués et bulletins de nouvelles.</p> <p>Utilisation des services:</p> <p>Utilisation des outils syndicaux tel que le grief, la plainte, l'avis ou l'aide d'un délégué.</p>
<p>Participation à l'administration de son syndicat</p>	<p>Participation régulière:</p> <p>Membre de l'exécutif syndical ou délégué syndical, membre d'un comité permanent</p> <p>Participation occasionnelle:</p> <p>Membre d'un comité ad hoc ou spécial, autres tâches particulières.</p>

TABLEAU III
CADRE EXPLICATIF DU DEGRÉ
DE PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS SYNDICALES



caract pers-prof

48

TABLEAU IV
ANALYSE UNIVARIÉE DES VARIABLES DU MODÈLE EXPLICATIFS

VARIABLES	Nom.	Min.	Max.	Moy.	Éc.typ
Satisfaction générale	423	1,10	5,81	3,54	0,94
Satisfaction intrinsèque	432	1,00	5,80	3,51	1,01
Satisfaction extrinsèque	449	1,00	6,00	3,62	1,11
Attitude syndicale	449	1,00	6,00	4,19	1,08
Instrum. / participation	428	4,00	20,00	10,76	3,42
Participation globale (z)	449	-6,61	6,86	0,03	2,52
Participation / réunions	449	2,00	10,00	4,99	2,53
Participation / négo.	301	1,00	4,00	2,89	0,81
Utilisation des services	449	1,00	7,75	2,14	1,24
Lecture des documents	447	1,00	5,00	3,87	1,00
Syndicat local militant	448	1,00	6,00	3,00	1,34
Syndicat local d'affaires	440	1,00	6,00	2,89	1,38
Degré d'info. du syndicat	452	1,00	5,00	3,46	1,10
Partici. des collègues	425	1,00	5,00	2,57	0,83

TABLEAU V
RÉPARTITION DES RÉPONDANTS SELON
CERTAINES CARACTÉRISTIQUES

Sexe (N = 452)	Homme (1) = 42,0% Femme (2) = 58,0%
Niveau hiérarchique ⁸ (N = 383)	Plus de deux niveaux d'un SM (1) = 57,4% À deux niveaux d'un SM (2) = 28,5% À un niveau d'un SM (3) = 14,1%
Salaire (N = 450)	Moins de 25 999\$ (1) = 6,4% De 26 000\$ à 35 999\$ (2) = 50,4% De 36 000\$ à 45 999\$ (3) = 31,3% De 46 000\$ à 55 999\$ (4) = 7,8% Plus de 56 000\$ (5) = 4,0%
Scolarité (N=453)	Secondaire non complété (1) = 4,9% Secondaire complété (2) = 35,8% Collégial (3) = 20,3% Université non complétée (4) = 13,7% Université complétée (5) = 25,4%
Situation de famille (N=453)	Famille monoparentale, oui (1) = 10,4% Famille monoparentale, non (0) = 89,6%
Ancienneté (N=454)	Moins de deux années (1) = 5,9% De 2 à 5 années (2) = 18,7% De 6 à 10 années (3) = 12,6% De 11 à 15 années (4) = 20,0% De 16 à 20 années (5) = 19,6% De 21 à 25 années (6) = 16,3% Plus de 25 années (7) = 6,6%
Statut d'emploi (n=454)	Permanent à temps plein (1) = 89,0% Permanent à temps partiel (2) = 3,1% Saisonnier (3) = 0,7% Temporaire à temps plein (4) = 6,8% Temporaire à temps partiel (5) = 0,4%

⁸ L'abréviation SM est utilisée dans la fonction publique fédérale pour désigner la haute direction (Senior Management).

TABLEAU VI
RÉGRESSION LINÉAIRE DE LA PARTICIPATION SYNDICALE
ÉTAPE 1

Variabes	B	Beta	T	R ²
Satisfaction au travail	-,547224	-,202806	-5,269***	
Attitude syndicale	,988806	,418703	9,574***	
Instr. de la participation	,156363	,211224	4,863***	
Total (n=448)			(F) 84,39***	0,36

ÉTAPE 2

Variabes	B	Beta	T	R ²
Satisfaction au travail	-,616950	-,228648	-6,019***	
Attitude syndicale	,765737	,324246	6,884***	
Instr. de la participation	,131018	,176988	4,166***	
Syndicat militant	-,094429	-,049429	-1,245	
Syndicat d'affaires	-,049855	-,031936	-0,791	
Heure des réunions	-,098344	-,014937	-0,404	
Information locale	,529552	,231317	5,652***	
Total (n=448)			(F) 44,43***	0,41

ÉTAPE 3

Variabes	B	Beta	T	R ²
Satisfaction au travail	-,635445	-,235502	-6,335***	
Attitude syndicale	,753408	,319026	6,924***	
Instr. de la participation	,102576	,138565	3,270***	
Syndicat militant	-,100590	-,052654	-1,357	
Syndicat d'affaires	-,048297	-,025769	-0,653	
Heure des réunions	-,099762	-,015152	-0,419	
Information locale	,369106	,161232	3,766***	
Collègues de travail	,593308	,189747	4,610***	
Total (n=448)			(F) 43,32***	0,44

ÉTAPE 4

Variables	B	Beta	T	R ²	
Satisfaction au travail	-,610435	-,226233	-6,098***		
Attitude syndicale	,717360	,303762	6,655***		
Instr. de la participation	,103681	,140059	3,335***		
Syndicat militant	-,123779	-,064792	-1,707		
Syndicat d'affaires	-,064040	-,034169	-0,884		
Heure des réunions	-,195261	-,029657	-0,806		
Information locale	,358229	,156480	3,652***		
Collègue de travail	,605711	,193713	4,817***		
Statut d'emploi	,616833	,076771	2,041*]	
Situation de famille	,451635	,054696	1,520		
Scolarité	-,142444	-,072479	-1,893		
Niveau hiérarchique	,405715	,072787	1,980*		
Sexe	-,175625	-,033998	-0,885		
Ancienneté	,054803	,036790	0,900		
Salaire	,345122	,119241	2,822**		
Total (n=448)			(F) 26,66***		0,48

*** : Degré de signification plus petit que ,001

** : Degré de signification plus petit que ,01

* : Degré de signification plus petit que ,05

TABLEAU VII
DEGRÉ DE PARTICIPATION PAR CATÉGORIES DE SATISFACTION AU TRAVAIL ET D'ATTITUDE À L'ÉGARD DE LA PARTICIPATION

GROUPE 1	GROUPE 3
<p>Satisfaction au travail élevée; Attitude défavorable à l'égard de la participation</p> <p>Nombre = 90 Degré standardisé moyen de participation syndicale = -1,71</p>	<p>Satisfaction au travail élevée; Attitude favorable à l'égard de la participation</p> <p>Nombre = 97 Degré standardisé moyen de participation syndicale = 0,61</p>
GROUPE 2	GROUPE 4
<p>Satisfaction au travail faible; Attitude défavorable à l'égard de la participation</p> <p>Nombre = 95 Degré standardisé moyen de participation syndicale = -0,80</p>	<p>Satisfaction au travail faible ; Attitude favorable à l'égard de la participation</p> <p>Nombre = 84 Degré standardisé moyen de participation syndicale = 2,14</p>