Ri

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

LES DIFFÉRENCES D'ATTITUDES SYNDICALES CHEZ LES ENSEIGNANTS

Par

Maryse Allain

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade

Maîtrise ès science – relations industrielles et en ressources humaines

Février 2008

Présenté à un jury composé des personnes suivantes :

Renaud Paquet
Directeur de recherche

Éric Gosselin
Premier lecteur

Patrice Jalette
Deuxième lecteur

© Maryse Allain, 2008

Université du Québec
en Outaouais
- 3 OCT. 2008
Bibliothèque

RÉSUMÉ

Dans le secteur public, les syndicats, aux prises avec un employeur qui est aussi législateur, doivent redoubler d'efforts pour faire valoir les revendications de leurs membres dans un contexte de resserrement des finances publiques au Québec depuis le milieu des années 1980. En parallèle, la population semble de moins en moins d'accord avec les moyens de pressions utilisés par les syndiqués de l'État pour en arriver à négocier leurs conventions collectives. La dernière négociation collective pour les enseignantes du Québec (ainsi que pour tous les syndiqués du gouvernement) s'est ainsi soldée par un décret venant imposer les conditions de travail qui les régiront jusqu'en mars 2010. Il en résulte des difficultés importantes dans la mobilisation des membres qui perdent espoir dans la capacité syndicale d'obtenir des gains. Lors de ces dernières négociations, la mobilisation syndicale fut particulièrement difficile, surtout au niveau de la nouvelle génération d'enseignante.

Nous avons voulu, par cette recherche, mieux comprendre les facteurs qui expliquaient cette apparente faible implication des jeunes enseignantes envers la cause syndicale. Pourquoi semblent-elles si peu concernées par le syndicalisme même si en termes objectifs, elles peuvent en tirer beaucoup plus que leurs collègues plus âgées? Pour apporter un certain éclairage à ces interrogations, nous avons choisi d'étudier l'attitude syndicale des jeunes enseignantes, de la comparer avec celles des plus âgées et d'essayer d'expliquer les différences notées.

Pour ce faire, nous avons d'abord fait une recension des écrits sur les valeurs des jeunes et sur le concept de l'attitude, puis sur celui de l'attitude syndicale. La littérature générale sur les jeunes est assez contradictoire, les uns rapportant que les jeunes sont individualistes, les autres nous disant qu'ils sont plus militants et engagés mais sur des sujets différents que ceux des générations passées. À partir de la littérature, nous avons construit un modèle explicatif de l'attitude syndicale comprenant les facteurs socio-démographique dont l'âge principale variable d'intérêt, l'influence sociale, les valeurs et convictions sociales, les variables reliées au travail et l'influence ou la socialisation syndicale. Nous formulons au départ qu'il existe d'importantes différences d'attitude syndicale entre les jeunes enseignantes et celles plus âgées.

Au total, seize entrevues semi-dirigées ont été menées auprès de huit enseignantes de moins de 30 ans et huit enseignantes de plus de 40 ans, soigneusement choisies. Les résultats vont quelque peu à l'encontre du modèle explicatif. En effet, les facteurs explicatifs que nous avions considérés suite de l'analyse documentaire se sont révélés peu efficaces pour expliquer les variations d'attitude syndicale. Nous pouvons toutefois confirmé qu'il existe une différence au niveau des attitudes syndicales chez les enseignantes selon les groupes d'âge. Toutefois, les facteurs expliquant cet écart se sont révélés en parti différents de ce que nous avions supposés. Enfin, c'est au niveau des comportements et des connaissances syndicales que nous avons pu remarquer la plus grande différence entre les groupes d'âge.

Mots-clé : attitude, attitude syndicale, implication syndicale, syndicalisme, enseignantes.

TABLE DES MATIÈRES

		Pages
INTRODUCTION		**1**
CHAPITRE 1 – PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE		**4**
CHAPITRE 2 – LES ATTITUDES		**7**
2.1	Définition de l'attitude	7
2.2	Les caractéristiques et fonctions de l'attitude	9
2.3	La formation des attitudes	11
2.4	Le modèle de l'estimation-valeur de Fishbein et Ajzen	14
2.5	Modèle tripartite classique de Rosenberg et Hovland	16
2.6	Théorie de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen	19
CHAPITRE 3 – LES ATTITUDES SYNDICALES		**23**
3.1	Les attitudes syndicales	23
3.2	Les déterminants de l'attitude syndicale	27
CHAPITRE 4 – LES JEUNES ET LEUR MILITANTISME		**30**
4.1	Les jeunes	30
4.2	Les valeurs des jeunes	32
4.3	Les attitudes syndicales des jeunes	35
4.4	Les grandes initiatives syndicales	37
4.5	Les normes sociales	41
CHAPITRE 5 – MODÈLE EXPLICATIF		**44**
5.1	Les déterminants et les hypothèses	44
CHAPITRE 6 – MA STRATÉGIE DE RECHERCHE		**51**
6.1	La méthode qualitative	51
6.2	La collecte de données	52
	L'analyse documentaire	52
	L'entretien semi-dirigé	52
6.3	L'échantillon	54
6.4	La mesure des variables	55
CHAPITRE 7 – RÉSULTATS DES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES		**62**
7.1	Les enseignantes et enseignantes de plus de 40 ans	62
7.1.1	Diane	62
7.1.2	Hélène	69
7.1.3	Sylvie	75
7.1.4	Élise	83
7.1.5	Louise	89
7.1.6	Lucien	96
7.1.7	Jean-Pierre	103
7.1.8	Marcel	111

7.2 Les enseignantes et enseignants de moins de 30 ans 118
7.2.1 Karine 118
7.2.2 Valérie 124
7.2.3 Annie 131
7.2.4 Julie 136
7.2.5 Annick 141
7.2.6 Sébastien 146
7.2.7 Guillaume 151
7.2.8 Mathieu 158

CHAPITRE 8 **166**
8.1 Les différences d'attitude syndicale 166
8.2 Les facteurs explicatifs du modèle 169
Le sexe 170
L'influence sociale 170
Les valeurs et convictions sociales 174
Variables reliées au travail 177
L'influence syndicale 179
8.3 L'explication des répondants 182
Les différences d'attitudes syndicales selon les participantes 182
Les solutions pour intéresser les jeunes au syndicalisme selon les participantes 184
Identification des attitudes syndicales selon les participantes 185
8.4 Vérification des hypothèses de recherche 185
8.5 Résultats présentés sur le modèle d'analyse 190
8.6 D'autres explications 192

CHAPITRE 9 - DISCUSSION **195**
9.1 Résumé 195
9.2 Pistes d'actions pour les syndicats 198
9.3 Limites de la recherche 200
9.4 Pistes de recherches futures 202

BIBLIOGRAPHIE **204**

ANNEXES

Pages

Annexe 1 – Questionnaire pour les entrevues semi-dirigées 213

LISTE DES TABLEAUX

	Pages
Tableau 2.1 – Synthèse des définitions de l'attitude	8
Tableau 6.1 – Questions reliées aux variables du modèle d'analyse	57
Tableau 8.1 – Résumé des attitudes syndicales des participantes	169
Tableau 8.2 – Classification des femmes et des hommes selon leur attitude syndicale	170
Tableau 8.3 – Résumé de l'influence sociale subite par les participantes	172
Tableau 8.4 – Résumé des valeurs et convictions sociales des participantes	177
Tableau 8.5 – Résumé des facteurs reliés au travail tiré des entrevues	178

LISTE DES FIGURES

	Pages
Figure 2.1 – Modèle tripartite révisé de l'attitude	18
Figure 2.2 – Modèle de prédiction de la conduite	22
Figure 5.1 – Modèle d'analyse de l'attitude syndicale	50
Figure 8.1 – Modèle d'analyse de l'attitude syndicale corrigé	191

Je veux dédier ce mémoire à ma petite maman qui m'a inspiré mon sujet de recherche et qui m'a transmis sa flamme, ses valeurs et ses convictions!

Et à ma fille, ma Delphine, qui a écrit la dernière partie de ce mémoire avec moi. J'espère te transmettre à mon tour, ma flamme, mes valeurs et mes convictions!

Remerciements

Merci à Renaud pour ta grande disponibilité et tes constants encouragements.

Merci à Rachel, qui se mérite une maîtrise en correction de mémoire! Merci à Bob qui m'a toujours encouragé. Merci à mon frère qui a toujours été là pour me soutenir.

Merci à mon amoureux qui m'a supporté, encouragé, admiré et surtout enduré tout au long de mes études de 2^{e} cycle.

Merci à la famille Joanis-Sirois, sans vous je n'aurais pas eu des études universitaires aussi intéressantes.

INTRODUCTION

À chaque ronde de négociations dans le secteur public, les médias nous inondent d'informations sur les conflits de travail entre les employés de la fonction publique provinciale et leur gouvernement. En 2005, les enseignantes[1] de partout au Québec sont allées manifester à Québec pour signifier leur mécontentement face à la lenteur de l'employeur à renégocier leur convention collective. Effectivement, ces travailleuses, membres de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), étaient sans contrat de travail depuis plus de deux ans. Elles ont commencé à exercer, en février 2005, des moyens de pression légers pour montrer au gouvernement leur mécontentement et tenter de mettre un peu de pression pour faire bouger les négociations. Elles ont donc tenu des journées où toutes les enseignantes devaient s'habiller en noir ou encore arrêter de parler à la direction et elles ont cessé de transmettre les communiqués de la direction aux parents.

En avril et mai 2005, elles ont tenu deux journées de grève, dont la dernière s'est terminée à Québec. À la fin de l'année scolaire, les enseignantes ont fait un boycott des bulletins informatisés, ce qui a obligé certains parents à se déplacer pour aller chercher le bulletin de leur enfant ou encore dans certaines écoles, ce sont les secrétaires qui ont dû entrer toutes les notes pour ensuite poster le bulletin de chaque élève. Durant l'été 2005, les négociations ont été arrêtées par le Conseil du Trésor sous prétexte que le Syndicat

[1] Tout au long de ce mémoire, nous utiliserons surtout le féminin puisque, dans le monde de l'enseignement au primaire et au secondaire, plus de 65% des effectifs sont des femmes (CSQ, mai 2005).

négociait de mauvaise foi, ce qui selon la CSQ était totalement faux. Cette dernière a alors promis aux parents du Québec une rentrée scolaire tumultueuse.

Finalement, cette rentrée s'est faite plutôt doucement. Les négociations se sont terminées abruptement le 16 décembre 2005 par l'adoption de la *Loi sur les conditions de travail dans le secteur public* (2005, c. 43). Cette loi, adoptée par le gouvernement Charest sous le Baillon, est venue imposer aux enseignantes et autres syndiqués de la fonction publique les conditions de travail qui les régiraient jusqu'en mars 2010.

Lors de ces différents moyens de pression, nous avons pu remarquer par le biais de discussions ad hoc avec des enseignantes, que ce seraient surtout les enseignantes ayant plus d'expérience qui se sont impliquées et mobilisées pour faire valoir leurs droits. Ce sont aussi ces femmes qui jouent le rôle de représentantes syndicales, donc qui font le travail de mobilisation et de motivation auprès de leurs collègues plus jeunes. Pourtant, ce sont ces enseignantes qui s'en iront à la retraite dans les prochaines années et ce sont ces femmes qui se sont battues pour obtenir les avantages et conditions de travail que les enseignantes ont maintenant. Cependant, dans la logique des choses, ce devrait être les jeunes enseignantes, celles qui ont le plus d'énergie, qui devraient être sur la ligne de tir. Ce sont ces jeunes femmes qui devront vivre avec les droits et avantages qui seront négociés. Selon la littérature, sur laquelle nous reviendrons au chapitre 4, ce phénomène serait explicable par le fait que les jeunes sont très peu impliqués ou se sentent peu concernés par les sujets syndicaux.

Qu'est-ce qui peut expliquer ce manque de mobilisation, ce désintérêt possible des jeunes face au syndicalisme? Est-ce parce que les problématiques amenées par les dirigeants syndicaux ne les concernent pas? Ou encore, est-ce parce qu'ils ont de la difficulté à concilier travail/famille et n'ont pas beaucoup de temps pour participer aux activités syndicales? Pourquoi les jeunes enseignantes seraient-elles si peu concernées par le milieu syndical?

C'est cette dernière question qui est au cœur de ce mémoire. Pour y répondre, nous commencerons par exposer la problématique de recherche qui fait état de la question de recherche qui sera le point central du mémoire. Ensuite, nous examinerons chacun des concepts la composant en commençant par l'attitude, puis l'attitude syndicale et finalement les jeunes. Nous enchaînerons par une présentation du modèle explicatif et de la méthodologie de recherche. Nous présenterons ensuite les résultats des entrevues, ferons une analyse comparative de ces résultats et conclurons ce mémoire par une discussion sur les pistes d'actions proposées aux syndicats, les limites de la recherche et les pistes futures de recherche.

CHAPITRE 1
PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

Nous avons pu, au cours des dernières années, faire des observations non scientifiques des milieux nous entourant puisque beaucoup des membres de notre famille et de nos amies oeuvrent dans le milieu de l'enseignement primaire et secondaire. Nous avons pu constater qu'il existait une certaine différence dans leur rapport au syndicalisme. Les plus jeunes d'entre elles ne sont que très peu ou pas du tout conscientisées au milieu syndical, c'est-à-dire qu'elles ne connaissent que très peu les utilités d'un syndicat, ne s'en soucient guère ou encore ne sont pas très bien informées. D'un autre côté, les enseignantes de la génération des baby-boomers seraient beaucoup plus militantes et informées de ce que leur syndicat leur a apporté et leur apportera dans le futur. En effet, elles sont de la génération qui s'est battue pour acquérir plusieurs des gains maintenant établis dans leur convention collective. C'est donc avec cette observation ad hoc que nous est venue l'idée de comparer les attitudes syndicales entre les enseignantes selon les groupes d'âge.

Un des problèmes importants pour le mouvement syndical est la question de la baisse du niveau de militantisme (FTQ, 2000; Paquet 2003). Comme dans le reste de la société, la main-d'œuvre vieillie, on doit trouver et former des travailleurs plus jeunes et on doit s'assurer de faire le transfert des connaissances. Dans le monde des enseignantes, autant au niveau des commissions scolaires que pour leurs représentants syndicaux et à la centrale syndicale, les dirigeants vieillissent et la relève se fait rare (CSQ et al., 2004).

Comme nous en discuterons tout au long de ce mémoire, deux courants de littérature se contredisent en ce qui concerne l'implication ou la mobilisation des jeunes dans les problèmes sociaux. Certains auteurs (Linhart et Malan, 1990) nous parlent d'une société plus individualiste avec de nouvelles générations moins solidaires. Tandis que d'autres auteurs (Gauthier, 2003b, Assogba, 2004) nous expliquent comment l'attention des jeunes s'est tournée vers des problèmes plus près du monde d'aujourd'hui, soit des questions plus sociales ou qui concernent l'environnement. À cet effet, de nombreux groupes altermondialistes comptent dans leurs rangs une majorité de jeunes de moins de 30 ans.

Les attitudes syndicales sont les déterminants des comportements syndicaux, c'est-à-dire qu'on part des attitudes pour expliquer les comportements; elles sont le moteur de l'action (Lafrenaye, 1994). C'est avec ces quelques observations de la société qui nous entoure et plus particulièrement de la microsociété entourant les enseignantes du Québec que nous avons choisi de nous intéresser aux attitudes. Nous tenterons d'évaluer s'il existe un écart entre les groupes d'âge concernant les attitudes syndicales chez les enseignantes et, si l'écart existe, nous essayerons de comprendre son pourquoi. Dans la littérature actuelle, on ne retrouve rien de précis par rapport à ce questionnement particulier, du moins des écrits basés sur la recherche empirique.

C'est ainsi que nous en venons à la formulation des questions de recherche suivantes :

1- Existe-t-il des différences au niveau des attitudes syndicales chez les enseignantes du Québec selon les groupes d'âge?

2- Si ces différences existent, quels en sont les facteurs explicatifs?

CHAPITRE 2
LES ATTITUDES

Pour étudier et analyser la question de recherche, il est important de bien cerner chacun des concepts qui la composent. Nous commencerons alors par examiner ce qu'est une attitude en général avant de pousser la réflexion plus loin avec le concept d'attitude syndicale. Nous définirons d'abord ce qu'est l'attitude, nous établirons ensuite les caractéristiques et les fonctions de l'attitude. Nous examinerons les théories de formation des attitudes pour en arriver à analyser les modèles théoriques des différents auteurs sur la question.

2.1 DÉFINITION DE L'ATTITUDE

De nombreux auteurs se sont attardés au concept d'attitude. Ce dernier est apparu au début du 20^{e} siècle, avec le commencement de la psychologie expérimentale de l'école de Würzbourg[2]. En 1935, Allport note que le concept d'attitude est certainement le plus indispensable des concepts en psychologie sociale. Selon l'analyse que nous en faisons, elle serait, selon la majorité des chercheurs, une variable implicite intermédiaire et une réponse évaluative intermédiaire. Il est aussi dit qu'elle est une expérience privée, qu'elle nous distingue des autres et qu'elle peut prédire notre conduite. Le tableau 2.1 présente une synthèse des définitions de l'attitude que nous avons pu recenser à travers cette revue de littérature.

[2] Oswald Külpe (1862-1915), élève de Wundt, est considéré comme le fondateur de l'école de Würzbourg.

TABLEAU 2.1
Synthèse des définitions de l'attitude

Auteurs	Définition
Thomas et Znaniecki (1918)	«L'attitude étant un état d'esprit de l'individu envers une valeur. »
Allport (1935)	L'attitude est «un état psychique et nerveux de préparation, organisé par l'expérience, exerçant une influence directrice ou dynamique sur les réponses de l'individu à tous les objets et situations avec lesquelles il est en rapport» «Une attitude représente un état mental et neuropsychologique de préparation à répondre, organisé à la suite de l'expérience et qui exerce une influence directrice ou dynamique sur la réponse de l'individu à tous les objets et à toutes les situations qui s'y rapportent»
Krech et Crutchfield (1948)	«Une organisation durable de processus motivationnel, émotionnel, de perception et de cognition en respect avec quelques aspects du monde individuel»
Rosenberg et Hovland (1960)	«Les attitudes sont des prédispositions à répondre, d'une façon particulière, envers une classe spécifique d'objets»
Campbell, (1963) et Ajzen, (1988)	«Postulat de consistance comportementale : l'attitude vis-à-vis d'un objet serait une appréciation affective se manifestant de façon régulière dans diverses actions et situations reliées à l'objet.»
Fishbein et Ajzen (1974)	«La position d'un sujet sur une dimension bipolaire, évaluative ou affective, en rapport avec un objet donné. »
Zanna et Rempel (1988)	«L'attitude est une catégorisation de l'objet attitudinal sur la dimension évaluative «défavorable-favorable. »
Fazio et al. (1989)	«Approche cognitive contemporaine, l'attitude est une représentation en mémoire de cognitions associées à des affects négatifs ou positifs vis-à-vis d'un objet donné. »
Eagly et Chaiken (1993)	«Les attitudes sont une tendance psychologique qui est exprimée en évaluant une entité particulière avec un certain degré d'approbation ou de désapprobation»
Thomas et Alaphilippe (1993)	«Un état mental prédisposant à agir d'une certaine manière lorsque la situation implique la présence réelle ou symbolique de l'objet de l'attitude. »
Ajzen (2001) (Ajzen et Fishbein, 2000; Eagly et Chaiken, 1993; Petty et al., 1997)	«Il y a un accord général que l'attitude représente une évaluation résumée d'un objet psychologique capturé dans une dimension d'attribut comme le bien et le mal, le nuisible et le bénéfique, le plaisant et le non plaisant, l'aimable et le détestable»

Examinons maintenant les différences et les similarités entre ces définitions. Tout d'abord, on remarque l'aspect bipolaire qui revient dans quelques définitions (Ajzen, 2001; Eagly et Chaiken, 1993; Fazio, 1989; Fishbein, 1974; Zanna et Rempel, 1988;), où on parle d'un sentiment positif ou négatif face à un objet. Un second groupe d'auteurs considèrent l'attitude comme un état, soit psychique et nerveux ou mental (Allport, 1935; Thomas et Alaphilippe, 1993; Thomas et Znaniecki, 1918) ou encore que l'attitude découlerait de la culture (Ajzen, 1988; Ajzen, 2001; Campbell, 1963; Eagly et Chaiken, 1993; Fazio, 1989; Fishbein, 1974; Krech et Crutchfield, 1948; Zanna et Rempel, 1988). Alors que le premier groupe d'auteurs qualifie le concept de représentation, d'appréciation, de position, d'évaluation ou de catégorisation, ceux du second utilisent plutôt des termes comme état mental, état d'esprit, état psychique et nerveux ou encore prédisposition.

2.2 LES CARACTÉRISTIQUES ET FONCTIONS DE L'ATTITUDE

Pour mieux comprendre le concept de l'attitude, il semble nécessaire d'en examiner les caractéristiques et fonctions. Lafrenaye (1994) confère à l'attitude quatre propriétés : *la direction*, qui peut être positive ou négative (cognition ou croyance) c'est-à-dire favorable ou défavorable à l'égard d'un objet; *l'intensité* qui est une mesure privilégiée par les chercheurs pour mesurer le degré de changement de l'attitude et que l'on peut mesurer sur un continuum favorable-défavorable; *la centralité*, qui peut être associée à l'implication du soi ou à notre position face à l'objet d'attitude ou encore l'importance de l'attitude; et *l'accessibilité* qui est «*la solidité de l'association entre l'objet d'attitude et son évaluation affective* (Lafrenaye, 1994, page 339) ».

Selon l'approche fonctionnaliste, une attitude peut représenter différentes choses selon les individus. Comme le disait Allport (1935) : «*Les attitudes déterminent pour chaque individu ce qu'il verra et entendra, ce qu'il pensera et exécutera.* » Plusieurs chercheurs se sont arrêtés aux fonctions de l'attitude, Smith et al. (1956) nous parlent de trois fonctions, soit l'adaptation sociale, l'extériorisation et l'évaluation de l'objet d'attitude. Quelques années plus tard, Katz (1960) nous en propose plutôt quatre, qui selon Lafrenaye (1994) méritent une plus grande attention.

Premièrement, on retrouve *la fonction de connaissance* qui a suscité un plus grand intérêt en raison de l'importance de l'approche cognitive. Cette fonction permet une certaine organisation des connaissances par les attitudes. En effet, nous considérons ces connaissances comme l'élément cognitif qui nous permet de «juger» l'objet d'attitude comme favorable ou défavorable. En présence d'un nouvel objet, l'individu doit se former une attitude précise sur cet objet (Gerard et Orive, 1987). D'autre part, si l'objet d'attitude est familier, l'individu n'aura qu'à faire référence à ses attitudes déjà formées pour classifier l'objet comme bon ou mauvais et de décider du comportement à avoir face à cet objet. Deuxièmement, Katz (1960) nous parle de la *fonction d'adaptation* qui «*est une reconnaissance du fait que les gens élaborent des attitudes favorables à l'égard des objets qui satisfont leurs besoins et des attitudes négatives vis-à-vis de ceux qui sont associés à des frustrations*» (Lafrenaye, 1994, page 356).

Les attitudes jouent alors un rôle d'adaptation sociale. Troisièmement, on retrouve *la fonction d'expression*, qui permet à l'attitude d'extérioriser les croyances, les valeurs qui sont centrales pour un individu et l'image qu'il a de soi. Les attitudes pourront alors nous différencier des autres. Et finalement, *la fonction de défense du soi*, où les attitudes sont présentes pour se défendre contre les menaces extérieures. Nous nous en servirons comme protection contre une personne pour améliorer notre estime de soi.

2.3 LA FORMATION DES ATTITUDES

Avant d'élaborer sur les modèles de la structure attitudinale, qui seront expliqués plus en détail dans les prochaines sections, nous avons trouvé pertinent de nous attarder sur les théories de formation des attitudes. Pour ce faire, nous nous appuierons sur un modèle tripartite, l'attitude étant constituée de trois composantes, les affects, les conations (ou les comportements) et les cognitions. Chacune de ces trois composantes repose sur un processus d'apprentissage que nous décrirons dans cette section.

En ce qui concerne les sources affectives, deux théories peuvent en expliquer la formation, soit *le conditionnement classique* ou pavlovien et *l'effet de simple exposition.* Pour ce qui est de la première théorie, elle a été élaborée à la suite d'une recherche effectuée avec un chien (Pavlov, 1967). En effet, on lui a appris à saliver lorsqu'il entendait le son d'une cloche, c'est ce qu'on peut appeler un conditionnement. Cette théorie explique d'ailleurs plusieurs comportements dit automatiques, non volontaires ou non conscients. Pour ce faire, on présente à un sujet une paire de stimuli, l'un d'eux est neutre et l'autre est un déclencheur régulier d'une réponse particulière. Le but est que le

sujet établisse une association stimulus-réponse. Plus précisément, lorsqu'un sujet est en présence d'un stimulus positif, il se formera une attitude positive et vice versa pour le stimulus négatif. On en ressort donc le constat qu'il est possible de conditionner des attitudes, mais avec certaines difficultés (Rescorla, 1988). En ce qui concerne la deuxième théorie, elle n'utilise pas les notions de renforcement ou de réduction des tensions. Plusieurs recherches, dont celles de Zajonc (1968) ont permis de démontrer que lorsque l'on expose un sujet, de façon répétée, à un certain stimulus, on peut accroître son attirance pour ce même stimulus. Même lorsque les sujets ne sont pas conscients de cette surexposition, l'effet voulu se produit (Bornstein, 1989).

Dans le cas des sources comportementales (ou conatives), il est pertinent de retenir les théories de formation des attitudes tel que *le conditionnement opérant ou skinnerien* et *la perception de soi*. Pour ce qui est du conditionnement opérant, on parle en quelque sorte de renforcement positif. C'est-à-dire que lorsqu'un bon comportement est effectué, une réponse positive s'en suit et inversement pour les mauvais comportements. On augmente la probabilité d'apparition de la réponse par le seul fait que le renforcement soit suivi d'une réponse. Dans le cas des attitudes, si un comportement est renforcé, une attitude positive aura tendance à se développer. Ensuite, la théorie de la perception de soi qui a pour postulat central que : «*l'accès à nos états intérieurs s'effectue partiellement à partir des mêmes indices extérieurs qu'un étranger utiliserait pour nous observer*» (Lafrenaye, 1994, page 365). Salancik (1982) a su démontrer que les comportements antérieurs avaient un effet sur le développement des attitudes. Finalement, ces deux théories établissent que lorsque l'on a un comportement X et qu'il

est renforcé positivement, on aurait tendance à développer une attitude favorable, de même pour le renforcement négatif qui produira plutôt une attitude défavorable.

Finalement, on doit considérer *l'apprentissage social ou apprentissage par observation* et le *modèle croyance-évaluation de l'attitude* pour développer les théories de formation reliées à la composante de cognition. Tout d'abord, Bandura en 1977 a démontré que le renforcement n'était pas toujours nécessaire pour en arriver à la formation d'attitude, mais bien que le simple fait d'observer un individu faire une action nous amènerait à des conditions nécessaires d'apprentissage au développement d'attitude. Cet apprentissage sera plus performant si l'individu qui observe voit chez le deuxième individu des conduites renforcées (soit l'apprentissage vicariant). Ensuite, Fishbein en 1967 en arrive à la conclusion qu'il y aurait un processus de traitement actif de l'information qui mènerait à la formation de nos attitudes. Les croyances par rapport à un objet et l'évaluation que l'on fait de ces croyances vont développer l'attitude. «En général, plus le nombre de croyances associées à des affects positifs est élevé et moins il y a de croyances associées à des affects négatifs, plus l'attitude sera favorable à l'objet» (Lafrenaye, 1994, p.367). En somme, ce sont les expériences passées qui contribuent à la formation des attitudes.

2.4 LE MODÈLE DE L'ESTIMATION-VALEUR DE FISHBEIN ET AJZEN

Le modèle de l'estimation-valeur est sans doute le plus souvent utilisé eu égard à la conceptualisation des attitudes (Feather, 1982; Fishbein, 1963; Fishbein et Ajzen, 1975). Pour ces auteurs, l'intention évaluative survient spontanément et à chaque fois que nos croyances par rapport à un objet se forment. Ces croyances associent l'objet à un attribut et «*l'attitude d'ensemble d'une personne face à un objet est déterminée par les valeurs subjectives des attributs de l'objet en interaction avec la force de l'association*» (Azjen, 2001, page 30). Nous savons déjà qu'un individu peut se former de nombreuses croyances à l'égard d'un même objet, mais il est dit que seulement celles qui sont facilement accessibles en mémoire peuvent influencer l'attitude dans n'importe quel contexte. Ce modèle suggère aussi que l'évaluation d'un objet se produise spontanément sans que l'individu ne fasse d'effort conscient. De plus, la personne a des croyances qui sont accessibles plus facilement que d'autres. Elles sont la fondation des attitudes actuelles et stables, mais avec l'apparition de nouveaux facteurs contextuels, d'autres croyances deviennent accessibles plus facilement, influençant dès lors les attitudes.

Comme tous les autres modèles, celui-ci comporte certaines limites. Tout d'abord, on doit noter le problème de l'importance relative des différentes croyances comme déterminants de l'attitude. Comme le modèle assume que l'accessibilité des affects et que les seules croyances importantes sont activées spontanément, il assigne donc des poids égaux à tous les produits des croyances-valeurs. Un autre problème concerne cette fois le processus cognitif présent dans la formation des attitudes qui serait mal représenté par les croyances assumées multipliées par l'interaction évaluative.

Le modèle de l'estimation-valeur postule que l'évaluation d'un objet survient spontanément. Cependant, des recherches affirment que les réactions évaluatives sont immédiates et rapides et qu'elles peuvent se produire inconsciemment puisqu'elles sont accumulées rapidement. Des études ont tenté de démontrer que les attitudes peuvent être activées automatiquement et quelles sont les conditions nécessaires pour cette activation. Donc, elles seraient activées par un stimulus qui amène rapidement une réponse consciente évaluative (Fazio et al., 1998). On a aussi démontré que l'activation automatique des attitudes préconçues est indépendante de la force de l'attitude, c'est-à-dire de la vitesse à laquelle cette évaluation consciente apparaît (Bargh et al., 1992). De plus, on nous dit que le degré d'accessibilité n'affecte pas vraiment l'activation automatique, mais qu'elle pourrait être modérée par la familiarité avec l'objet d'attitude (Lee et Ottati, 2002).

Dans le modèle de l'estimation-valeur, on assume que les jugements évaluatifs sont le résultat d'un processus cognitif, soit lorsqu'un individu associe l'objet d'attitude avec les valeurs qu'il lui attribue. Certains auteurs, en désaccord avec cette affirmation, ont proposé que cette évaluation puisse aussi provenir du processus affectif. Zajonc (1980), entre autres, a fait l'hypothèse de la primauté de l'affect par rapport à la cognition. D'autre part, des chercheurs ont plutôt proposé une solution alternative qui est devenue beaucoup plus populaire et qui suggère que l'évaluation soit influencée à la fois par les cognitions et par les affects (Eagly et Chaiken, 1993; van der Pligt et al. 1998). Ces deux composantes peuvent toutefois différer dans leur accessibilité et, selon eux, l'affect est plus facile d'accès par la mémoire (Verplanken et al., 1998). De plus, selon

Lavine et al. (1998), lorsqu'un individu a des croyances et des sentiments opposés par rapport à un même objet, il est dit que les sentiments tendent à prendre le dessus. Ainsi, certaines attitudes pour certains objets reposeraient sur les affects tandis que d'autres attitudes reposeraient sur les cognitions (Kempf, 1999).

Comme mentionnées auparavant, les fondations des attitudes sont, avant tout, constituées des croyances accessibles. La théorie de la représentation des attitudes de Lord et Lepper (1999) amène une approche systématique de la relation entre les croyances et leur effet sur les attitudes. Selon McGuire et McGuire (1996) la façon la plus efficace pour influencer les croyances les plus accessibles des gens est de leur demander de penser à des aspects positifs ou négatifs de cet objet d'attitude. Encore une fois, Levine et al. (1996), nous disent que lorsque les gens pensent aux raisons pour lesquelles ils ont une certaine attitude, cela pourrait déformer les jugements attitudinaux et perturber la relation attitude-comportement. Finalement, si on combine les facteurs personnels et contextuels pour faire bouger l'accessibilité des croyances, soit en la diminuant ou en l'augmentant, ceci entraînera un regroupement potentiellement important du jugement évaluatif et des décisions comportementales.

2.5 MODÈLE TRIPARTITE CLASSIQUE DE ROSENBERG ET HOVLAND

Rosenberg et Hovland (1960 : 1) basent leur théorie sur leur définition des attitudes, qui «*sont des prédispositions à répondre, d'une façon particulière, envers une classe spécifique d'objets*». Les attitudes ne seraient pas directement observables. On doit les déduire de la façon dont les individus réagissent à des stimuli particuliers. Les

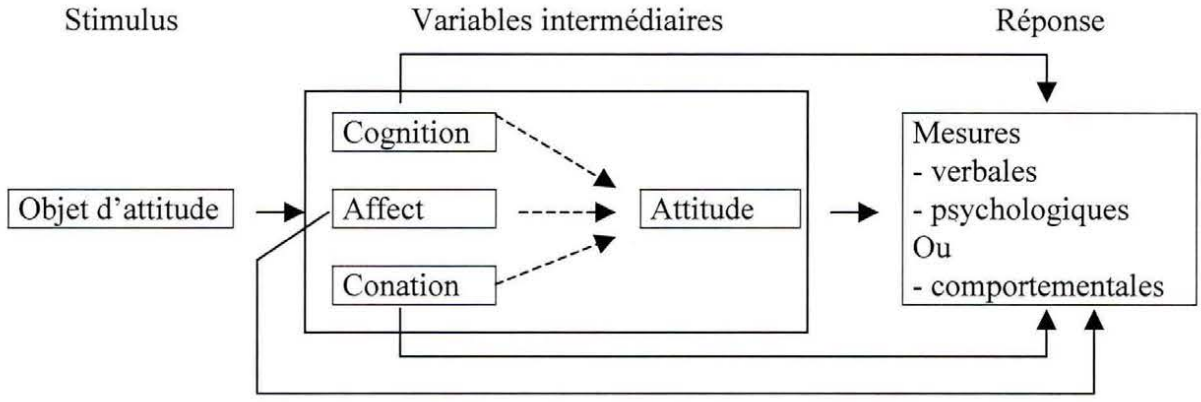
individus répondent de différentes façons à ces stimuli, et ces réponses peuvent être classées en trois grandes catégories qui permettent aux chercheurs une opérationnalisation du concept : cognition, affect et conation.

La composante *affective* de l'attitude peut se définir comme la façon de percevoir un objet d'attitude, comment une personne sera attirée ou repoussée par cet objet. On peut la mesurer sur une échelle allant de bon à mauvais, de désirable à indésirable. La composante *cognitive* se rattache surtout aux croyances, à l'image, aux opinions. Et finalement, la composante *conative* réfère à l'action, c'est-à-dire que face à un objet d'attitude, nous avons certaines croyances et face à ces croyances nous posons des actions en lien avec elles. Certaines études ont démontré que ces trois composantes de l'attitude n'étaient pas toujours fortement corrélées entre elles. Cependant, elles convergent suffisamment pour : « *assurer une signification commune, mais par ailleurs il existe aussi une validité discriminante entre chacune d'elles* » (Lafrenaye, 1994 : 343).

Ce modèle a été critiqué à maintes reprises par plusieurs chercheurs surtout sur les plans théorique et méthodologique, malgré les nombreuses études confirmatives (Breckler, 1984). Des auteurs tels que Cacioppo, Petty et Geen (1989) et Pratkanis et al. (1989) reprochent, entre autres, au modèle classique d'être peu parcimonieux, et donc de présenter des obstacles à la vérification empirique. De plus, Dawes et Smith (1985) nous disent que les corrélations que ce modèle propose ne peuvent suffire pour déterminer la validité de construit du modèle.

En 1988, deux auteurs reprennent le modèle tripartite classique et ajoutent des éléments tout en y intégrant le modèle unidimensionnel de Fishbein et Ajzen (1975) pour en faire le modèle tripartite révisé. Pour Zanna et Rempel (1988), concepteurs de ce modèle, l'attitude est considérée comme un jugement, une opinion que l'on peut situer sur un axe bipolaire. On reprend les trois composantes sur lesquelles l'attitude vient s'appuyer et qui peuvent la déterminer, de façon distincte ou prise ensemble, soit l'information cognitive, l'information affective ainsi que l'information basée sur les comportements antérieurs et l'intention d'agir. La différence avec les autres modèles est qu'un individu pourra posséder plusieurs attitudes divergentes pour un même objet d'attitude. La figure 2.1 illustre graphiquement le modèle tripartite révisé de l'attitude.

Figure 2.1
Modèle tripartite révisé de l'attitude



Ce qui distingue ce modèle de celui de Rosenberg et Hovland de 1960, est que les trois composantes de l'attitude sont maintenant des déterminants de l'attitude, en ce sens qu'ils viennent avant l'attitude dans le modèle. De plus, chacune de ces informations influence, en même temps, l'attitude et les réponses, ce qu'elles ne faisaient pas dans le

modèle classique. On voit aussi différemment le concept d'attitude, car dans cette conceptualisation, il devient l'attitude-jugement plutôt que l'attitude.

2.6 THÉORIE DE L'ACTION RAISONNÉE DE FISHBEIN ET AJZEN

Fishbein et Ajzen (1975), ont développé une des théories les plus utilisées, encore aujourd'hui, dans le monde de la psychologie sociale. Avec ce modèle, ils ont voulu donner un cadre cohérent qui permettrait une analyse systématique. Leur théorie se fonde d'abord sur le fait que «*l'attitude dérive des croyances et de l'information disponible, sans pour autant impliquer que les gens effectuent une analyse systématique et judicieuse de toute cette information*» (Lafrenaye, 1994 : 397). La logique du cadre conceptuel de ce modèle repose, sur la relation entre trois variables qui sont : les attitudes, les intentions, et les comportements. La base de la structure repose sur les croyances. En effet, les personnes développent, avec le temps, différentes croyances par rapport à un même objet, soit par observation directe ou encore par inférence variée. Avec ces techniques, un individu se développe un ensemble de croyances sur tout ce qui l'entoure. Cet ensemble sert de base informationnelle qui déterminera ultimement ses comportements, intentions et attitudes. L'approche de Fishbein et Ajzen (1975 : 14) voit donc «*l'homme comme un organisme essentiellement rationnel, qui utilise les informations à sa disposition pour développer son jugement, se former une évaluation et en arriver à une décision*».

Cette théorie sert tout d'abord, selon ces auteurs, à prédire les comportements des individus en se servant de construits théoriques. Le construit central, le seul à prédire l'action, est l'intention comportementale, qui représente les différentes motivations qui entraînent un individu à poser une action. Un individu pourrait avoir une attitude positive, mais n'avoir aucune intention d'avoir un comportement positif pour confirmer son attitude. La théorie de l'action raisonnée « *considère l'intention d'effectuer ou non un comportement comme le déterminant immédiat de ce comportement* (Fishbein, 1980) ». L'attitude face à un objet est alors considérée comme étant un déterminant des intentions de la personne à accomplir une variété de comportements en respect avec cet objet.

Les croyances occupent une place importante dans le modèle théorique de Fishbein et Ajzen (1975). Selon ces auteurs, les attitudes d'un individu face à un objet sont basées sur ses croyances à propos de l'objet. Donc, si l'individu associe cet objet à des croyances positives, son attitude sera alors favorable et vice versa. Les auteurs mentionnent aussi que les croyances que l'on se forme en se basant sur l'information directe résulteront clairement au développement de nouvelles croyances. L'attitude est déterminée par les croyances d'une personne, qui peuvent être à la fois positive et négative pour un même objet. Le cadre conceptuel des auteurs suggère que « *l'attitude d'une personne par rapport à certains objets est reliée à un ensemble de ses croyances à propos de l'objet, mais pas nécessairement à aucune croyance spécifique* » (Lafrenaye, 1994 : 400).

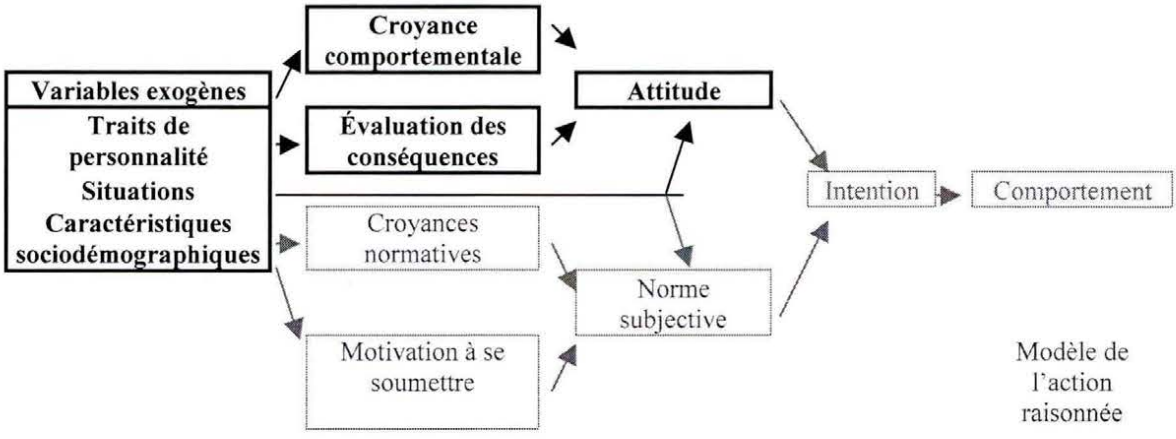
Dans leur cadre conceptuel, deux concepts viennent prédire l'intention, soit l'attitude vis-à-vis du comportement et la norme subjective. Ces deux concepts viennent altérer l'intention d'exécuter une action. Une attitude ne sera alors considérée comme élément avant-coureur du comportement que lorsqu'elle influencera indirectement l'intention. Les attitudes sont développées sur la base des croyances. Les normes subjectives quant à elles, font référence aux perceptions des individus face aux pressions sociales ou encore comment leur entourage va considérer les comportements qu'ils accompliront. Donc lorsque ces deux déterminants de l'intention se contredisent, l'individu doit peser le pour et le contre pour savoir quel comportement il adoptera.

Les auteurs ajoutent que ces deux dernières composantes sont, à leur tour, influencées par deux ensembles de croyances. L'attitude est fonction des croyances comportementales et de l'évaluation de ses conséquences. Les croyances font référence aux résultats attendus par un individu lors de la performance d'un comportement. L'évaluation qu'un individu fait, à la suite de ce comportement, de ces croyances vient ajouter une valeur subjective à chaque comportement. « *C'est la somme de toutes ces croyances, multipliées par leurs évaluations respectives qui constitue l'attitude à l'égard de l'accomplissement d'une action donnée* » (Lafrenaye, 1994 : 398). Les normes subjectives sont fonction des croyances normatives et de la motivation à se soumettre aux attentes externes. On peut donc dire que l'individu formera ses croyances sur la perception qu'il a des attentes des gens qui l'entourent sur le comportement qu'il devrait accomplir, ainsi que de sa motivation à se soumettre à ces « pressions ».

Selon le modèle de Fishbein et Ajzen (1975), certaines variables externes, qu'ils appellent exogènes, peuvent aussi venir influencer l'intention d'agir de façon indirecte par le biais de l'attitude et des normes subjectives ainsi que par leurs groupes de croyances. Ces variables externes peuvent donc être des traits de personnalité, des situations ou encore des caractéristiques sociodémographiques.

La figure 2.2 illustre graphiquement le modèle de Fishbein et Ajzen de 1975 adapté par Ajzen en 1987. Les variables en caractère gras sont celles utilisées aux fins de ce projet, et celles en caractère pâle viennent compléter le modèle tel que défini par les auteurs.

Figure 2.2
Modèle de prédiction de la conduite



CHAPITRE 3
LES ATTITUDES SYNDICALES

Une fois que le concept d'attitude est bien compris, nous l'examinerons en relation avec un objet précis soit le syndicat. Nous tenterons de définir ce qu'est l'attitude syndicale et nous en étudierons les dimensions. Pour bien distinguer l'attitude syndicale, nous ferons une brève description des concepts qui s'en rapprochent tels la participation syndicale et l'engagement syndical. Nous terminerons avec une synthèse des déterminants de l'attitude syndicale.

3.1 LES ATTITUDES SYNDICALES

De nombreux auteurs ont tenté de définir le concept d'attitude syndicale générale. Entre autres, Paquet (2003 : 7), dans une étude sur les jeunes et le syndicalisme, affirme que l'attitude syndicale est : « *l'opinion générale et spontanée éprouvée à l'égard du mouvement syndical* ». Pour sa part, Roy (1998 : 26), propose la définition suivante : « *l'attitude syndicale peut être définie comme l'évaluation (positive ou négative) qu'a une personne à l'égard des syndicats* ». Tous les auteurs consultés s'entendent pour dire que l'attitude est un état mental ou un état d'esprit, mais pour mesurer l'attitude syndicale il faut partir des opinions de la personne c'est pourquoi, aux fins de cette recherche nous reformulons ces deux définitions pour en arriver à la définition suivante : l'opinion générale et spontanée, positive ou négative qu'a une personne à l'égard du syndicalisme.

Il est important, pour bien cerner ce concept d'attitude syndicale, d'étudier ses deux dimensions : la dimension instrumentale et la dimension affective. Fullagar et al. (1997 : 264) expliquent la différence entre ces deux composantes :

> « *Nous voudrions faire la distinction entre deux types d'attitudes syndicales ; instrumentale et idéologique. Les attitudes instrumentales impliquent une attitude calculatrice par rapport au syndicat, l'individu réagit en terme instrumental en maximisant son propre intérêt. Newton et Shore (1992) définissent l'attachement idéologique au syndicat comme étant dirigé par l'identification de l'individu et l'appropriation des valeurs et croyances de l'organisation syndicale.* »

D'autres auteurs (Wheeler & McClendon, 1991) s'intéressent à ces deux dimensions. Le côté affectif ou idéologique pourrait s'expliquer comme les :

> « *différentes mesures de l'image syndicale ou de prédispositions attitudinales face aux syndicats. Ceci inclut les attitudes syndicales générales et plus spécifiques, la perception de la corruption syndicale ainsi que du pouvoir excessif des syndicats* ».

La dimension instrumentale consisterait quant à elle en différentes mesures de la perception qu'ont les travailleurs de l'efficacité qu'a un syndicat à produire les résultats attendus.

En somme, l'attitude syndicale est composée de deux dimensions : la dimension instrumentale qui se rapporte à la perception utilitaire du syndicat face à ses propres intérêts; la dimension affective qui a trait à l'adhésion aux valeurs et croyances de son syndicat.

Il est aussi important, pour bien cerner en quoi consiste l'attitude syndicale, d'examiner les concepts qui s'en rapprochent, puisque beaucoup de recherches faites sur les attitudes syndicales sont en lien avec ces concepts.

Tout d'abord, il faut distinguer l'attitude syndicale de l'engagement syndical. Ce concept se définit comme : « *La force de l'identification et de l'implication d'un individu avec une organisation particulière* » (Porter, Steers, Mowday et Boulain, 1974, page 604). Newton et Shore (1992 : 278) l'associent plutôt à : « *La mesure dans laquelle un membre s'identifie avec les buts et les croyances des syndicats* ».

Pour Barling, Fullagar et Keloway (1992 : 10), il s'agit de : « *l'attachement affectif au syndicat* ». Il existe une certaine confusion en définissant l'engagement en termes presque équivalent à l'attitude. En fait, nous croyons qu'on confond ici la définition du concept avec ses déterminants.

Gordon et al. (1980), quant à eux, définissent plutôt l'engagement syndical par : (a) le désir de demeurer membre et être loyal à son syndicat, (b) le bon vouloir de travailler pour le syndicat, (c) le sens des responsabilités face à son syndicat, et (d) l'adhésion aux objectifs des organisations de travailleurs. Selon les mêmes auteurs, l'engagement syndical peut aussi être vu comme le résultat d'un engagement calculateur avec le syndicat et le désir (1) d'avoir des meilleures conditions économiques et de travail, (2) d'avoir le contrôle sur les bénéfices, et (3) d'avoir une meilleure expression et

communication avec la haute gestion. L'attitude syndicale serait donc une des dimensions de l'engagement syndical.

La participation syndicale est un élément qui revient souvent dans la littérature traitant des attitudes syndicales, le dernier étant un déterminant du premier. La participation est plutôt considérée comme une variable comportementale, contrairement à l'attitude. Fullagar et Barling (1989) ont suggéré une typologie de la participation, soit la participation formelle, qui consiste en des comportements qui seront nécessaires à la survie de l'organisation syndicale, comme soumettre des griefs, être un représentant syndical, participer aux réunions, etc.. et la participation informelle qui se réfère plutôt à des activités non cruciales à la survie du syndicat, comme l'entraide entre les membres pour remplir des griefs, parler du syndicat avec des amis et lire les publications de son syndicat. Paquet (1994) reprend cette division en la précisant. On voit donc que la participation se distingue clairement de l'attitude même si les deux concepts sont inter reliés. La participation résulte de l'attitude. Cette dernière est un état d'esprit alors que la participation réfère à une action.

3.2 LES DÉTERMINANTS DE L'ATTITUDE SYNDICALE

Comment fait-on pour prédire une attitude syndicale, pour la cerner ou encore pour comprendre d'où elle vient? Plusieurs études ont été faites pour trouver quelles sont les variables qui déterminent l'attitude syndicale (McShane, 1985; Dolan, 1979; Fox et Wince, 1976; Schutt, 1982; Donnenwerth et Cox, 1978; Feuille et Blandin, 1976). La

recherche de McShane (1985) est celle qui est la plus souvent citée. Il a déterminé que quinze variables indépendantes étaient utiles pour prédire l'attitude syndicale.

Les facteurs démographiques, comme l'âge, le sexe et la scolarité d'un individu pourraient influencer l'attitude syndicale. Les résultats sur l'influence du sexe ne semblent pas concluants, certaines études affirment que les hommes sont plus militants que les femmes alors que pour d'autres c'est le contraire. L'âge semble un bon indicateur de l'attitude syndicale. Selon les auteurs, les jeunes seraient plus militants que les plus âgés (McShane, 1985; Alutto et Belasco, 1974; Cocanougher, 1971; Donnenwerth et Cox, 1978; Feuille et Blandin, 1976; Hellriegel et al., 1970; Max, 1978; Schutt, 1982; Shirom, 1977). Il s'agit là d'une constatation contraire à nos hypothèses implicites de recherche qui s'appuie sur un plus faible militantisme des jeunes. Cela pourrait s'expliquer par l'époque (années 1970-1980) où ont été menées ces recherches. Finalement, l'éducation aurait une influence sur l'attitude, en ce sens que, plus les membres sont scolarisés, moins ils sont militants.

Les facteurs parentaux et sociaux tels les attitudes des proches et leur appartenance syndicale sembleraient exercer une influence sur l'attitude syndicale. En effet, si un des parents d'un individu était membre d'un syndicat ou avait des attitudes positives face à son syndicat, cet individu aurait tendance à avoir une attitude positive face au syndicat. La même chose se produit lorsque l'on examine l'influence des amis. Ces variables seraient celles qui prédisent le mieux les attitudes syndicales d'un individu

selon McShane (1985). Fullagar et al. (1995) et Hester et al. (2001) viennent confirmer leur valeur prédictive sur l'attitude syndicale.

Les facteurs concernant les caractéristiques de l'emploi sont aussi à prendre en compte. McShane (1985) en liste deux : le salaire et le statut d'emploi. L'auteur fait l'hypothèse que moins un individu a un salaire élevé plus il sera militant, basé sur les frustrations qu'il vit. Après analyse de ses résultats empiriques, il concluait cependant au contraire. Les employés permanents auraient des attitudes plus militantes, mais ce facteur s'est aussi révélé non significatif pour prédire l'attitude syndicale après l'analyse des résultats.

Puis viennent les facteurs relatifs à l'attitude face au syndicat local et au travail. Si un individu est satisfait de son syndicat local, il aura une attitude syndicale plus positive. Ensuite, si un individu a des aspirations de carrière et un sentiment de loyauté très fort face à son employeur, il aura une attitude syndicale moins positive. Ces deux variables n'ont pas été significatives une fois les résultats de McShane (1985) analysés. L'auteur fait aussi l'hypothèse que certains facteurs extrinsèques jouent un rôle dans la prédiction des attitudes syndicales. Il considère que la satisfaction au travail influence l'attitude syndicale. Cette hypothèse est confirmée, la satisfaction étant négativement corrélée à l'attitude syndicale.

D'autres études ont tenté d'identifier les déterminants de l'attitude syndicale (Fullagar et al., 1995; Hester et al. 2001; Dolan, 1979). Elles arrivent souvent à des résultats différents, mais incluent pour la plupart les variables suivantes : âge, sexe, éducation, salaire, statut d'emploi, conviction syndicale, socialisation par la famille, loyauté envers l'entreprise et satisfaction au travail.

Même s'il est relativement simple de saisir le sens du concept d'attitude syndicale, la situation devient plus complexe, voir nébuleuse dans la littérature, quand il est temps de le définir sur une base opérationnelle et de le prédire. Nous y reviendrons plus loin, car il nous faudra surmonter ces difficultés pour pouvoir comparer les attitudes syndicales des divers groupes d'âge.

CHAPITRE 4
LES JEUNES ET LEUR MILITANTISME

L'objet de la recherche est centré sur l'attitude syndicale des jeunes, mais qu'entend-on par jeune? Sont-ils plus militants ou moins militants que leurs aînés? C'est ce que nous tenterons d'établir en analysant tout d'abord ce que sont les jeunes, leurs valeurs, leurs attitudes syndicales, comment les grandes centrales syndicales tentent de les rallier à leur cause et comment les normes sociales jouent un rôle dans le développement de leurs attitudes.

4.1 LES JEUNES

Tout d'abord, nous devons définir ce qu'est un jeune. Nous aurions pu choisir la notion de génération plutôt que de tenter de définir le concept de jeune, mais nous avons préféré ce dernier puisqu'il est plus intemporel. C'est-à-dire que dans quelques années, il y aura toujours un genre de conflit entre les jeunes et les plus vieilles enseignantes puisqu'il y en a toujours eu. À notre avis, il n'y aura jamais de « réconciliation » entre ces deux groupes de personnes puisqu'il y aura toujours des jeunes et qu'il y aura toujours des plus vieilles. De plus, ces jeunes que nous définissons aujourd'hui seront devenus les plus vieux dans 20 ans. Tandis qu'avec la notion de génération, on doit couper dans le temps ; la génération X, par exemple, née entre 1959 et 1981 selon Strauss et Neil (1991) demeurera toujours la génération X, mais avec des valeurs différentes parce que les gens de cette génération n'auront plus 20 ans, mais 40 ou 50 ans.

Dans la littérature le concept de jeune est très vaste, c'est-à-dire que chaque auteur décide du groupe d'âge définissant les jeunes selon les besoins de son ouvrage; en fait, il ne se dégage aucun consensus. Par exemple, Royer et al. (2004), pour une enquête sur les valeurs sociales fondamentales des jeunes québécois, utilisent un échantillon de 34 jeunes âgés de 14 à 19 ans. Statistique Canada, quant à lui, sonde plutôt les jeunes de 15 à 24 ans et Gauthier et al. (2004) ciblent les 18 à 30 ans.

On peut se tourner vers des définitions plus conceptuelles, comme celle de Gauthier (2003b : 13) qui réfère à : «*la période du cycle de vie qui suit l'adolescence et qui comporte les diverses transitions vers ce qu'il est convenu de nommer la vie adulte*». Ou encore les définitions des dictionnaires, qui sont encore une fois très vague. Par exemple, le Grand Dictionnaire terminologique (Office de la langue française, 2005, http://www.granddictionnaire.com/btml/fra/r_motclef/index1024_1.asp) mentionne que la jeunesse est la : «*Période ultime de l'adolescence, débutant souvent vers 15-17 ans*». Le Multi Dictionnaire de la Langue Française, (De Villers, 2003 : 830) dit plutôt qu'elle est une : «*Période de la vie entre l'enfance et la maturité*». Du côté syndical, on choisit de qualifier de jeunes les moins de 35 ans, comme au comité jeunesse de la CSQ qui est composé de jeunes de moins de 35 ans. Nous avons décidé d'opter pour 30 ans comme point de séparation entre jeunes et moins jeunes. En plus de constituer un point de coupure assez central par rapport aux études consultées, l'âge de 30 ans nous semble un bon choix quand on se réfère aux enseignantes. En effet, ces dernières commencent leur carrière vers 23 ans après leurs études de premier cycle universitaire. Le choix de 25 ans

serait alors trop limitatif pour étudier les attitudes syndicales. Quant aux 35 ans proposés par la CSQ, il nous semble trop élevé lorsque comparé à toutes les études sur le sujet.

4.2 LES VALEURS DES JEUNES

Dans la société d'aujourd'hui, les jeunes seraient de moins en moins concernés par ce qui les entoure; ils auraient de moins en moins de conscience sociale. C'est ce que certains chercheurs ou observateurs de la société affirment (Lachance, 1996; Linhart et Malan, 1990; Muxuel, 1996; Akkermarns et al. 1991). Pourtant, les dernières années au Québec ont attesté du contraire. En effet, en 2005 des dizaines de milliers d'étudiants, au Québec, étaient en grève pour le réinvestissement des 103 millions de dollars en prêts et en bourses que le gouvernement libéral avait coupé. Pendant presque cinq semaines, pour la majorité des étudiants membres de la FEUQ, et près de six semaines pour certains membres de la FECQ et de la CASSÉE, ces jeunes ont manifesté, piqueté, crié haut et fort pour montrer leur désaccord avec les coupures faites en éducation. Et en 2007, ils ont renouvelé l'expérience, de manière plus calme pour certains, en contestant le dégel des frais de scolarité par des manifestations diverses. Finalement, les jeunes d'aujourd'hui ne sont peut-être pas autant déconnectés de la réalité, ni aussi individualistes qu'on pourrait le croire.

Plusieurs auteurs se sont attardés sur les valeurs individualistes des jeunes (Hudon et Fournier, 1994; Guay et Nadeau, 1994; Muxel, 1996). Certains croient que cet individualisme serait relié à la conjoncture du marché qui les porte à croire qu'ils n'ont personne d'autre qu'eux sur qui compter (Linhart et Malan, 1990). D'autres se penchent

plus sur la participation politique et sociale des jeunes qui serait plus pragmatique (Tapia et Lang, 1994).

Dans le monde syndical, on remarque un peu le même phénomène. En effet, les jeunes syndiqués du Québec se sont regroupés sous différentes bannières, à l'intérieur de leurs centrales syndicales, pour s'assurer une meilleure représentation. Certains se plaignaient que les objectifs de leur centrale ne les concernaient pas ou ne les atteignaient pas réellement et que leurs besoins n'étaient pas entendus. Ils ont donc formé des associations ou des comités jeunesses, dirigés par des jeunes, pour les jeunes, pour répondre aux besoins de leurs membres (Brunelle, 2002).

Dans les dernières années, certains auteurs ont clamé haut et fort la fin du travail, cette thèse étant devenue à la mode (Gorz, 1988; Rifkin, 1996). Il semblerait que les jeunes témoigneraient plus que tout autre groupe de cette fin du travail puisque leurs conditions de travail de plus en plus flexibles et précaires les amènent à trouver d'autres activités pour ancrer leurs valeurs, par exemple dans la famille ou encore dans l'amitié (Gendron et al., 2004). Selon une étude menée en France, portant sur les valeurs des jeunes de 18 à 29 ans sur une période de 20 ans (Galland et Roudet, 2002; Bréchon, 2000; Riffault, 1994), les jeunes ne seraient pas «*en rupture avec le reste de la société*» (Galland et Roudet, 2002 : 178). On remarque aussi que les valeurs des jeunes en général, que ce soit les jeunes français, allemands, belges, italiens ou québécois, sont sensiblement les mêmes qu'avant. En effet, dans plusieurs études, les valeurs reliées à la famille, au travail, aux études et aux amis reviennent le plus souvent.

Le rapport au travail a toutefois changé, c'est-à-dire que les jeunes d'aujourd'hui auraient moins une conception instrumentale du travail. Ils rechercheraient plutôt l'épanouissement personnel, la réalisation de soi, un travail valorisant et rémunérateur en même temps, mais ne sont pas autant attachés aux biens matériels que les générations précédentes (Schehr, 1999). Ils seraient plus favorables au «chômage heureux» et plus portés vers une simplicité volontaire, c'est-à-dire une diminution de la consommation (Schehr, 1999). On vient donc confirmer que les jeunes placent la valeur «travail» à un autre niveau que le font les générations antérieures (Cannon, 1994) et surtout que cette valeur occupe une place beaucoup moins instrumentale (Zoll, 2001). L'avènement de l'économie du savoir vient aussi jouer un rôle chez les jeunes québécois, on leur impose de continuer leurs études de plus en plus longtemps, ce qui retarde la fondation de leur famille et par le fait même favoriserait l'individualisme. Cet individualisme n'est, selon Gauthier (2003b : 10), «*possible que parce que l'environnement social le permet*», mais pas aussi présent que l'on pourrait le croire.

Les enjeux pour lesquels ils se mobilisent sont plus récemment les enjeux écologiques et internationaux. Il y aurait aussi un regain d'intérêts pour les causes de l'avenir des régions et de la planète (Gauthier, 2003b). Selon le Conseil permanent de la jeunesse, il y aurait environ 1500 organismes qui s'occupent des jeunes de 15 à 30 ans au Québec. Il y a aussi une hausse de la participation des jeunes à l'intérieur de ces organismes. De plus, depuis quelques années, les partis politiques, et les grandes centrales syndicales forment des comités ou ailes jeunesse pour mieux répondre aux

besoins de cette catégorie de membres. C'est donc dire que cet individualisme ci-haut décrit, qui prédit la fin du militantisme chez les jeunes pourrait être erroné.

4.3 LES ATTITUDES SYNDICALES DES JEUNES

Dans la littérature, on retrouve deux courants opposés sur la question de l'attitude syndicale des jeunes. D'un côté, les auteurs prétendant que les jeunes seraient moins attirés par le mouvement syndical (Linhart et Malan, 1990; Guay et Nadeau, 1994), et de l'autre, que les jeunes seraient justement ceux qui veulent le plus se syndiquer (Gomez et al., 2002; FTQ, 2000; Paquet, 2003), impliquant ainsi une attitude syndicale plus favorable.

En 2002, la FTQ effectuait un sondage portant sur l'opinion des jeunes sur le syndicalisme (FTQ, mai 2005). La FTQ conclut que l'attrait du syndicalisme est plus fort chez les moins de 25 ans que dans le reste de la population. De plus, le taux de syndicalisation chez les 15 à 24 ans n'a cessé de progresser depuis 1998, passant de 18,4% à 23,0%. Le sondage reprend une des deux composantes de l'attitude syndicale, soit l'instrumentalité et conclut que 80% des jeunes de moins de 25 ans estiment que le syndicalisme est toujours nécessaire de nos jours. Une étude portant sur les jeunes membres de la CSQ (Lachance, 1996) établit que les jeunes enseignantes ont dans l'ensemble une vision assez positive du syndicalisme. En outre, les auteurs constatent qu'il y a de plus en plus d'organismes politisés qui s'occupent de conscientiser les jeunes aux nouveaux enjeux politiques (Gauthier et al. 2004). En fait, ces auteurs traduisent bien

l'idée que les jeunes d'aujourd'hui seraient aussi militants que leurs aînés, allant ainsi à l'opposé des hypothèses préliminaires de la présente recherche.

D'autre part, il y a ceux qui affirment que les jeunes d'aujourd'hui sont moins militants qu'avant. Il est possible que le désintéressement du mouvement syndical se situe au niveau des enjeux abordés par le syndicalisme. Les jeunes ont des attentes différentes de leurs aînés, il est donc difficile de les amener aux rencontres syndicales. Effectivement, les enjeux pour lesquels ils se passionneraient ont quelque peu changé, comme nous le mentionnions précédemment. Selon Gauthier (2003a), il serait plus juste de parler de « jeunes contemporains », s'intéressant à des enjeux collectifs qui ne sont pas nécessairement politiques.

On en revient donc au déterminant de l'attitude pour expliquer pourquoi les jeunes ont des attitudes pro-syndicales ou anti-syndicales. Certains affirment que tout partirait de leur entrée sur le marché du travail, ou de la nature de leur emploi (Paquet, 2003). Comme ils sont souvent ceux qui occupent des postes dans le marché de la vente au détail, qui est très peu syndiqué et aussi assez défavorable à la syndicalisation, ils seraient portés à garder cette appréhension tout au long de leur vie de travail.

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, l'attitude a deux dimensions : instrumentale et affective. Pour les jeunes, il est plutôt difficile de voir la valeur instrumentale parce qu'ils sont justement très peu syndiqués. Et on en revient donc à l'aspect de la socialisation qui est très présente dans le développement des attitudes

syndicales, le processus de socialisation étant influencé par la nature de l'expérience dans les premières années de travail. Il devient alors important, dès leur entrée dans les milieux de travail, que les syndicats locaux s'intéressent à l'intégration de leurs nouveaux membres. Ce facteur, qui est parfois négligé pourrait être une des causes du désintéressement des jeunes face au syndicalisme.

4.4 LES GRANDES INITIATIVES SYNDICALES

Au Québec, on retrouve quatre centrales syndicales qui viennent coordonner le travail des syndicats affiliés pour avoir un meilleur rapport de force face aux employeurs et doter l'action syndicale d'une dimension sociale et politique. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus importante centrale avec son demi-million de membres dans des secteurs aussi diversifiés que la fonction publique, la construction, les métallos, le secteur de l'alimentation, de l'automobile, des employés de services, des machinistes, des professionnels, des employés des postes, de boulangeries, des pompiers, etc... Ensuite, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) regroupe près de 280 000 membres surtout dans les secteurs de la santé, du commerce, de la construction, des communications, de la métallurgie, du papier et de la forêt, ainsi que quelques enseignants, etc... La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) est sûrement la moins connue avec ses 60 000 membres oeuvrant dans les domaines des affaires sociales, de l'agroalimentaire, du bâtiment et bois, du commerce et services, de la construction, de la métallurgie et des mines, du papier et carton, du public et parapublic ainsi que du textile et vêtement. Finalement, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), auparavant la Centrale des enseignants du Québec (CEQ), représente 170 000 membres

dont 100 000 font partie du personnel de l'éducation, tandis que les autres travaillent plutôt dans la santé et les services sociaux, les loisirs, les communications et les garderies (CSQ, mai 2005). Leurs membres sont majoritairement des femmes, soit à 69%. Les jeunes de moins de 35 ans représentent environ 25% des membres.

Pour arriver à résoudre le problème du renouveau syndical et de la «non-motivation» de leurs jeunes membres, ces centrales ont, pour la plupart, implanté des comités jeunesses pour répondre à cette clientèle qu'elles semblent avoir peine à rejoindre. Premièrement, la FTQ a un comité de jeunes, mais n'en fait pas vraiment la promotion sur son site Internet (FTQ, mai 2005). Cependant, en 2000, elle a organisé un Colloque sur les jeunes et le syndicalisme duquel on a tiré certaines conclusions et revendications pour faciliter le recrutement de leurs jeunes membres (FTQ, 2000). Ces enjeux majeurs sont pour les jeunes de la FTQ, la précarité d'emploi chez les jeunes, les difficultés de la conciliation entre le travail et la famille et le rapport difficile que les jeunes diplômés ont en arrivant sur le marché du travail lorsque l'on compare leur diplôme par rapport à l'expérience. Cette centrale préconise aussi une intervention au niveau du milieu scolaire pour favoriser des attitudes pro-syndicales chez les jeunes qui ne sont pas encore sur le marché du travail. Elle préconise une meilleure image du mouvement syndical en améliorant le processus d'orientation des jeunes face à leurs choix de carrière ainsi que des offres de stages dans des milieux syndiqués. La FTQ propose aussi le Fond étudiant de solidarité travail du Québec qui permet à des étudiants de niveau secondaire, collégial et universitaire d'obtenir un emploi d'été à caractère éducatif et social.

Pour sa part, la CSN a, au sein de son organisation, un comité national des jeunes qui a pour mandat principal « *de conseiller la confédération sur les matières relatives à la jeunesse et de se faire l'ambassadeur de la CSN auprès des jeunes* (CSN, mai 2005) ». Ce comité s'assure aussi que ses membres reçoivent la formation syndicale adéquate. Les membres du comité font aussi la promotion du syndicalisme auprès des jeunes et interviennent auprès de l'opinion publique. Le comité existe depuis maintenant 19 ans, et avait pour mandat initial de développer la réflexion syndicale des jeunes. Ils ont des revendications très larges qui recoupent un peu celles de la FTQ et des autres comités jeunesses, concernant la précarité, le décrochage, l'appauvrissement, l'exclusion, la mondialisation, les actions gouvernementales trop dirigées vers l'élite, les lois du travail, etc…

La CSD quant à elle n'a pas de comité jeunesse, mais prend des initiatives concernant les jeunes, par exemple sur les perspectives intergénérationnelles pour que les jeunes et les travailleurs vieillissants puissent se rencontrer et échanger (CSD, mai 2005).

Finalement, celle qui nous intéresse le plus dans le cadre de ce travail de recherche, la CSQ, compte sur un comité de jeunes assez actifs au sein de la centrale. Le comité est composé de cinq membres de moins de 35 ans et d'au moins trois femmes qui sont élues par le conseil général pour un mandat de trois ans (CSQ, mai 2005). Le comité joue un rôle de représentation au Conseil exécutif, de surveillance des politiques gouvernementales, il soutient l'émergence de la relève syndicale, favorise l'adoption de

pratiques susceptibles d'augmenter la participation des jeunes, et il tente de stimuler la mobilisation. Pour chaque mandat, les membres élaborent un plan d'action en lien avec les objectifs de la Centrale. Pour 2003-2006, leurs principaux objectifs sont : 1) de consolider et développer le comité des jeunes et le Réseau; 2) de former, informer, débattre et mobiliser les jeunes; et 3) de représenter les jeunes à l'interne et à l'externe. Lors du Congrès de la Centrale en juin 2003, le comité des jeunes a élaboré et représenté trois recommandations qui ont été acceptées à l'unanimité et qui sont, en résumé, de développer la solidarité intergénérationnelle et intercatégorielle, de mettre en place un plan favorisant la relève et intégrant les jeunes dans l'ensemble des activités de la CSQ, que cette dernière soutienne la tenue d'un forum sur la relève syndicale et militante. Le Congrès a aussi exigé du gouvernement du Québec qu'il soit nommé une ou un ministre à la condition féminine et une ou un ministre à la jeunesse.

En 2003 à la suite de l'annulation des États généraux du syndicalisme, le Comité des jeunes a proposé que se tiennent les États généraux de la jeunesse syndicale, qui s'est en fait transformé en Forum sur la relève syndicale et militante et qui regroupait des membres de la CSQ, CSN, CSD, SPGQ, SFPQ, FIIQ, FEUQ, FECQ et le forum jeunesse de l'île de Montréal (CSQ, mai 2005). Six chantiers de réflexions ont pris place dans le cadre de ce Forum, soit la mondialisation néolibérale, les conséquences de la réingénierie, le choc démographique, l'historique des acquis sociaux, la place du syndicalisme et les obstacles au militantisme. Le comité des jeunes de la CSQ prend des moyens concrets pour faciliter la formation, l'information et le militantisme.

Cette brève revue de ce que font les centrales syndicales confirme qu'il existe bel et bien une problématique bien connue à l'égard de la faible participation des jeunes.

4.5 LES NORMES SOCIALES

Dans le domaine de l'étude des attitudes, certains chercheurs introduisent la notion de normes sociales, dont Fishbein et Ajzen (1975) dans leurs théories de l'action raisonnée et du comportement planifié. Il devient donc important d'examiner ce concept, puisqu'il est souvent étudié en parallèle avec les attitudes.

Tout d'abord, il est pertinent de définir l'influence sociale, qui serait représentée par : « *les processus d'influence qui sont relatifs aux modifications qu'entraîne dans les jugements, opinions et attitudes d'un individu ou d'un groupe le fait de prendre connaissance des jugements, opinions et attitudes d'autres personnes sur le même sujet* » (De Montmollin, 1965 : 378). Plusieurs psychologues sociaux ont fait des recherches pour démontrer qu'il existait réellement une norme sociale à laquelle un individu serait porté à adhérer particulièrement lorsqu'il est membre d'un groupe. Sherif (1953) en voulant démontrer l'influence du groupe dans la formation d'une norme, avec une expérience utilisant l'effet auto-cinétique, qui repose sur un phénomène bien connu des astronomes et que nous n'expliquerons pas ici, a établi qu'il existe effectivement un processus de normalisation individuelle, ainsi qu'un processus de normalisation collective et que lorsque la norme du groupe est établie, l'individu a tendance à respecter cette norme.

De Montmollin (1965), explique, de son côté, qu'il y a pour un individu confronté à un stimulus ambigu et qui a eu connaissance des réponses des autres membres du groupe, une forte propension à se déplacer vers la tendance centrale de la distribution, comme le font les statisticiens. De plus, les normes de groupe, selon Lewin (1959) seraient considérées comme garantes de la vie collective. Si une personne ne s'y conforme pas, elle risque d'être exclue du groupe. Lewin (1959, cité par Cerclé et Sommat, 1999 : 127) soutient l'idée selon laquelle : « *plus grande est la valeur sociale d'une norme de groupe, plus grande est la résistance d'un individu membre du groupe à s'écarter de ce niveau* ». Un autre chercheur (Newcomb, 1963) introduit la notion de statut social en ce qui concerne l'adhésion aux normes, c'est-à-dire que si un individu en position de pouvoir sur d'autres, a une certaine position sur un sujet X, ses subordonnés seront plus enclins à adopter cette même position.

Une norme est selon Cerclé et Sommat (1999 : 130) :

> « *une règle comportements ou de jugements évaluatifs, partagé et accepté par un collectif spécifié ou spécifiable d'individus, dont l'acquisition est soumise à un processus d'influence sociale. L'existence d'une norme implique l'attribution d'une valeur reconnue par le collectif* ».

On nous dit aussi qu'il existe deux types de normes, soit les normes comportementales qui visent les comportements ou conduites et les normes de jugements qui sont plus en lien avec les attitudes ou les croyances. Dans notre cas, ce sont ces dernières qui nous intéressent plus particulièrement, car elles réfèrent aux attitudes.

Une fois que la norme est définie et qu'elle est réputée exister, il faut alors regarder du côté du conformisme pour expliquer le phénomène des normes sociales ou de leur influence. Le conformisme est défini comme :

> « *la modification du comportement ou de l'attitude d'un individu pour le mettre en harmonie avec le comportement ou l'attitude d'une majorité constituée par un groupe. Il y a conformisme dès lors qu'un individu accepte le système de comportement qu'une norme dominante privilégie et impose implicitement* » (Cerclé et Somat, 1999 : 136).

Selon la littérature, une norme sociale influence donc non seulement les comportements, mais aussi les attitudes. Ainsi, une personne en présence d'un groupe qui démontre une attitude syndicale défavorable aura tendance, avec le temps, à se conformer à cette attitude et à l'adopter. Le phénomène de l'attitude syndicale défavorable des pairs prend alors un caractère collectif. Dans notre cas, le milieu enseignant est de prime abord syndiqué et les enseignantes n'ont pas le choix pour exercer leur profession d'adhérer au syndicat. On pourrait alors croire qu'elles sont toutes favorables au syndicat, ce qui ne semble évidemment pas être le cas. Comment peut-on expliquer alors le fait que de jeunes enseignantes se retrouvant dans la même salle des professeurs que leurs aînés, qui semblent au départ pro-syndicales, n'adoptent pas nécessairement cette norme sociale?

CHAPITRE 5
MODÈLE EXPLICATIF

Ce chapitre présente le cadre explicatif de la présente recherche. En nous appuyant sur la revue de littérature des chapitres précédents, nous présenterons les variables retenues et le sens de leur influence, puis les hypothèses qui en découlent.

5.1 LES DÉTERMINANTS & LES HYPOTHÈSES

Selon les auteurs consultés, le fait d'être jeune serait étroitement associé à l'attitude syndicale. Pour un premier groupe d'auteurs (Gomez et al., 2002; FTQ, 2000; Paquet, 2003; McShane, 1985), l'association serait positive et pour un second groupe, négative (Linhart et Malan, 1990; Guay et Nadeau, 1994). Selon notre observation préliminaire, nous nous rallions plutôt au deuxième groupe d'auteurs. Nous émettons donc l'hypothèse suivante :

H1 : Les jeunes ont une attitude syndicale moins favorable que leurs collègues plus âgés.

Ensuite, il importe de regarder le facteur démographique du sexe puisque dans le milieu de l'enseignement les femmes sont en plus grand nombre. Selon McShane (1985), cette variable n'est cependant pas concluante étant donné les nombreuses recherches portant sur le syndicalisme chez les hommes et les femmes qui indiquent des résultats contraires. Nous souhaitons tout de même tester cette variable puisque le milieu choisi est

fortement féminisé et que nous voulons voir si elle aura une certaine influence sur l'attitude syndicale. L'hypothèse H2 est donc amenée :

H2 : Il n'y a pas de différence entre l'attitude syndicale des hommes et des femmes.

Quelques recherches ont été faites sur le facteur de l'influence sociale familiale et de l'entourage comme déterminant de l'attitude syndicale (Hester et al., 2001; McShane, 1985; Fullagar et al., 1995). Les attitudes syndicales sont influencées par la socialisation, dans la famille et hors famille. La socialisation familiale joue un rôle important dans le développement des attitudes syndicales. En effet, dans leur recherche, Barling et al. (1991) et plus tard Hester et Fuller Jr. (2001) divisent la socialisation familiale en deux dimensions, la perception des enfants de la participation syndicale de leurs parents ainsi que leurs perceptions de l'attitude syndicale générale de leurs parents. La socialisation hors famille fait plutôt référence au comportement que nous développons au contact de nos amis, professeurs, en écoutant ou en lisant les informations, etc. L'influence sociale est aussi un déterminant important, c'est-à-dire que si les collègues de travail sont très militants, l'individu sera lui aussi porté à l'être. Nous formulons alors les deux hypothèses suivantes :

H3 : Plus l'attitude syndicale des parents est favorable, plus l'attitude syndicale de l'individu est favorable.

H4 : Plus l'attitude syndicale de l'entourage est favorable, plus l'attitude syndicale de l'individu est favorable.

Les attitudes syndicales sont en interaction avec les convictions sociales. À l'intérieur de ce concept, on retrouve les croyances culturelles spécifiques et les valeurs et croyances individuelles et reliées au travail. Tout d'abord, Fullagar et al. (1997) incluent dans le concept des croyances culturelles spécifiques, les croyances individuelles ou collectives et, comme ils l'appellent, le «power distance», que nous traduirons par la distance de pouvoir. La culture individualiste demande aux gens de prendre soin d'eux-mêmes, l'identité est basée sur une croyance plus calculatrice de l'individu par rapport à l'organisation. Au contraire, la culture collectiviste distingue entre deux types de groupes, les «in-groups» et les «out-groups», ils s'attendent à ce que leurs «in-groups» s'intéressent à leurs intérêts, les gens sont dépendants de leurs organisations, l'engagement à cette dernière est moral, et l'emphase est mise sur le collectivisme.

Ensuite, on retrouve les valeurs et croyances relatives à l'individu et au travail. C'est-à-dire comment les croyances et valeurs de l'individu sur la société en générale peuvent influencer les attitudes syndicales. Par valeurs et croyances du travail, on entend surtout des croyances marxistes ou humanistes (Barling et al., 1991). Les croyances marxistes affirment que les travailleurs devraient avoir un meilleur contrôle sur leur milieu de travail pour empêcher l'exploitation et l'aliénation (Buchholz, 1978). Tandis que les croyances humanistes réfèrent surtout à la croissance individuelle qui est plus importante que la productivité et que le milieu de travail devrait être réorganisé pour être significatif et pour encourager la satisfaction des besoins d'ordre plus élevé (Buchholz, 1978). On peut donc facilement faire un parallèle entre l'axe marxiste-humaniste et celui du collectivisme-individualisme que nous allons traiter comme un seul facteur explicatif.

Nous croyons alors que les individus ayant des croyances collectives auront une attitude syndicale plus favorable, c'est pourquoi nous élaborons l'hypothèse H5 :

H5 : L'individu qui a des croyances culturelles spécifiques collectives et non individualiste a une attitude syndicale favorable.

Les facteurs reliés au travail, comme le salaire et le statut d'emploi peuvent jouer un rôle dans la détermination de l'attitude syndicale. Des études affirment que les employés avec des salaires plus élevés sont plus militants (Snarr, 1975; McShane, 1985, cité dans Gallagher et Strauss, 1991). Ils le sont aussi plus lorsqu'ils perçoivent une certaine équité dans les salaires (Cappelli et Shere, 1990; Martin, 1986, cité dans Gallagher et Strauss, 1991). Selon les conclusions de McShane (1985) ces déterminants sont cependant peu corrélés avec l'attitude syndicale. Pour obtenir une relation d'influence, il faut plutôt examiner la satisfaction au travail qui est négativement corrélée à l'attitude syndicale favorable. Nous tenterons quand même de vérifier si le statut d'emploi joue un rôle sur l'attitude syndicale. Voici les deux hypothèses qui découlent de ces facteurs :

H6 : L'individu ayant un statut d'emploi précaire a une attitude syndicale moins favorable.

H7 : L'individu plus satisfait au travail a une attitude syndicale moins favorable.

Finalement, il y a une série de facteurs sur lesquelles le syndicat exerce une influence et qui déterminent d'une certaine façon l'attitude syndicale. Tout d'abord, l'intégration au milieu de travail des nouvelles enseignantes est une étape critique. Si le

syndicat est là dès le départ et offre une aide à la nouvelle employée, cette dernière développera sans doute une attitude plus positive. On peut aussi prendre en considération l'identification aux leaders syndicaux. En effet, lorsqu'un individu se sent concerner par le discours de son leader, il aura plus tendance à avoir une attitude syndicale positive. La même chose s'applique en ce qui concerne la nature des enjeux syndicaux. Plusieurs jeunes se disent non concernés par les enjeux défendus par le syndicat (Paquet, 2003), donc moins intéressés au syndicalisme.

La satisfaction des travailleurs face à leur syndicat, variable développée entre autres par Gallagher et Strauss (1991), comprend deux éléments : la satisfaction générale d'être un membre du syndicat et la satisfaction générale de la performance du syndicat. Le degré de satisfaction des travailleurs influence les attitudes qu'ils auront, puisque s'ils ont eu une mauvaise expérience dans le passé avec leur syndicat local ou la centrale syndicale, ils n'auront pas une attitude favorable au syndicat. Ces divers facteurs nous amènent à ces 4 dernières hypothèses :

H8 : L'individu ayant bénéficié d'un processus d'intégration syndicale a une attitude syndicale plus favorable.

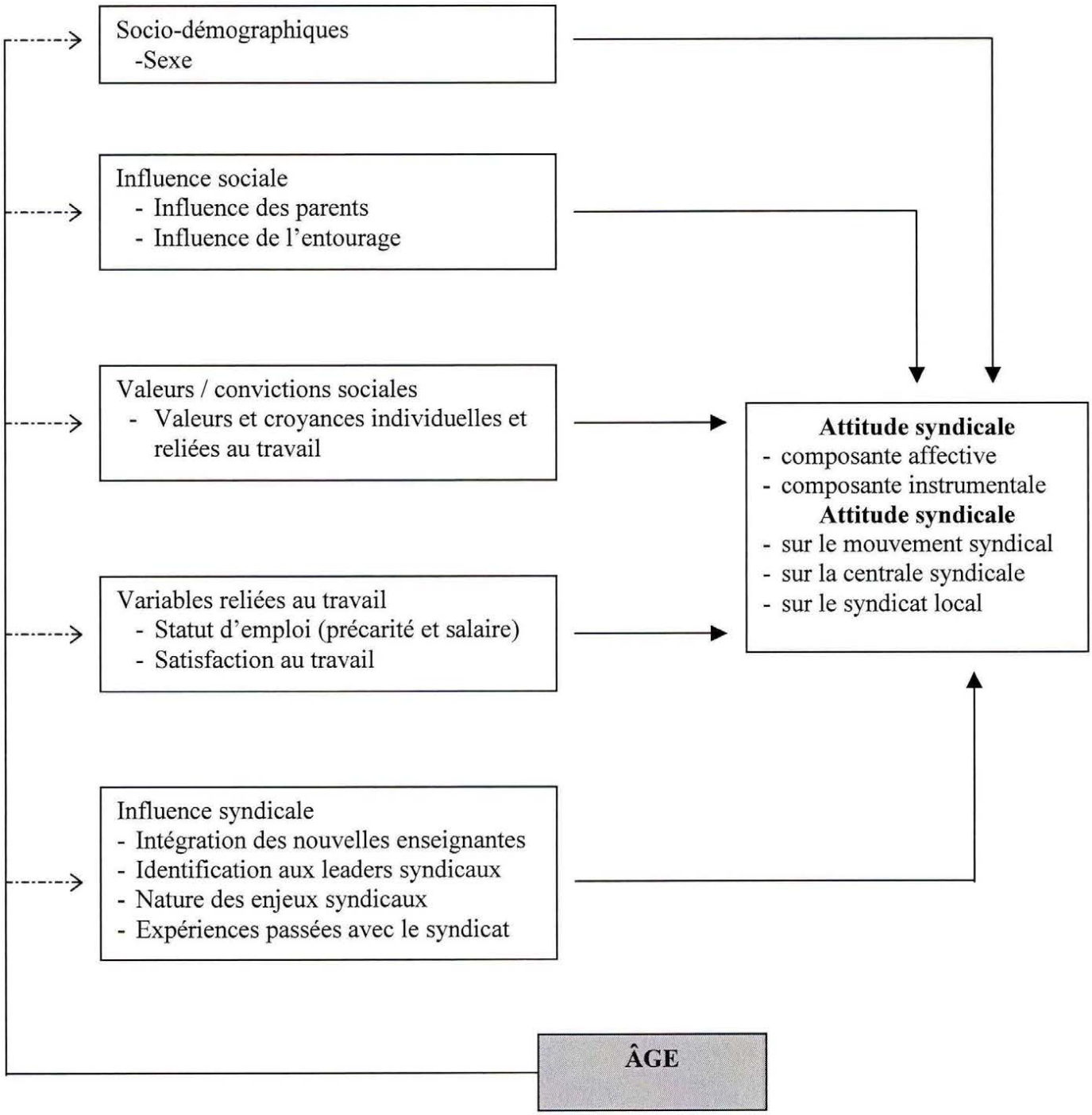
H9 : L'individu qui s'identifie aux leaders syndicaux a une attitude syndicale plus favorable.

H10 : L'individu qui est interpellé par la nature des enjeux syndicaux a une attitude syndicale plus favorable.

H11 : L'individu qui a vécu des expériences passées positives avec le syndicat a une attitude syndicale plus favorable.

Compte tenu de ce qui précède, nous avons élaboré le modèle d'analyse de l'attitude syndicale qui suit (Figure 5.1). Nous y avons regroupé les différents facteurs expliqués dans cette section que nous testerons en deux étapes pour représenter le facteur de l'âge. Plus précisément, nous appliquerons ce modèle une première fois aux personnes interrogées de moins de 30 ans et une deuxième fois aux personnes interrogées de plus de 40 ans, puis nous comparerons les résultats. L'âge étant une variable modératrice.

Figure 5.1
Modèle d'analyse de l'attitude syndicale



CHAPITRE 6
LA STRATÉGIE DE RECHERCHE

6.1 LA MÉTHODE QUALITATIVE

Tout d'abord, nous devons spécifier que nous avons choisi de faire une recherche qualitative pour être en mesure de bien comprendre le pourquoi du phénomène. De plus, la recherche qualitative offre une plus grande flexibilité pour expliquer un phénomène dans un contexte qui n'a pas été exploré auparavant. En fait, la recherche qualitative nous oblige a garder l'œil ouvert à d'autres variables tout au long de la recherche. Selon Pires (1997), la recherche qualitative n'est pas des plus simples à définir parce qu'elle peut utiliser plusieurs méthodes et s'inscrire dans différents paradigmes, mais il élabore certaines caractéristiques de ce type de recherche pour se fixer des repères :

> « *La recherche qualitative se caractérise en général : a) pour sa souplesse d'ajustement pendant son déroulement, y compris par sa souplesse dans la construction progressive de l'objet même de l'enquête; b) par sa capacité de s'occuper d'objets complexes, comme les institutions sociales, les groupes stables, ou encore d'objets cachés, furtifs, difficiles à saisir ou perdus dans le passé; c) par sa capacité d'englober des données hétérogènes ou, [...], de combiner différentes techniques de collectes de données; d) par sa capacité de décrire en profondeur plusieurs aspects importants de la vie sociale relevant de la culture et de l'expérience vécue étant donné, justement, sa capacité de permettre au chercheur de rendre compte (d'une façon ou d'une autre) du point de vue de l'intérieur ou d'en bas; e) par son ouverture au monde empirique, qui s'exprime souvent par une valorisation de l'exploration inductive du terrain d'observation, ou par son ouverture à la découverte de « faits inconvénients » (Weber) ou de « cas négatif* ». »

Selon nous, avec l'analyse de tous ces critères, notre recherche cadre mieux avec une approche qualitative, étant donné que notre objectif est de saisir en profondeur un phénomène. Il nous semble, surtout à cause de la nature contradictoire de la littérature, qu'un questionnaire quantitatif ne nous permettrait pas d'atteindre nos objectifs.

Nous nous inscrivons dans le paradigme positiviste parce que nous tenterons à l'aide de notre modèle explicatif de comprendre une partie du phénomène des attitudes syndicales. Comme le mentionne Thiétart (2003) : « *pour les positivistes, la réalité existe en soi, elle possède une essence propre* ».

6.2 LA COLLECTE DE DONNÉES

Avec la méthode de recherche qualitative, certaines méthodes de collectes de données sont plus adaptées et donne des résultats plus efficaces. Voici nos choix de collecte de données.

L'analyse documentaire

Comme nous l'avons mentionnée plus haut, le sujet que nous traitons dans cette recherche n'a jamais été abordé de cette façon dans la littérature. Il est vrai que le sujet des attitudes syndicales est largement abordé par les auteurs, mais jamais dans le contexte des enseignantes au primaire. Nous comparons alors les résultats de notre revue de littérature avec ceux obtenus par les entretiens semi-dirigés.

L'entretien semi-dirigé

Nous avons choisi d'utiliser, en premier lieu, les entrevues semi-dirigées. Comme le définit Savoie-Zajc (2003), ce type d'entrevues consiste :

> «*en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le flux de l'entrevue dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux sur*

lesquels il souhaite entendre le répondant, permettant ainsi de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude.»

L'entrevue semi-dirigée nous permettra de bien comprendre l'univers des individus que nous interrogerons et de le rendre explicite. Nous apprendrons ainsi à connaître la vision des individus-répondants, mais nous leur permettrons de partager leur opinion et connaissance ainsi que d'organiser et de structurer leur pensée (Gauthier, 2003A). De plus, cette méthode de collecte de donnée offre un accès direct à l'expérience des individus (Thiétart et al. 1999). L'objet et les finalités de l'étude se prêtent bien à ce genre de collecte de données et nous permettront de bien comprendre le phénomène des attitudes syndicales dans le monde de l'enseignement au Québec.

Nous ferons seize (16) entrevues semi-dirigées avec des enseignantes de milieux ruraux et urbains, de moins de trente ans et de plus de quarante ans et avec des hommes et des femmes. Nous justifierons notre choix d'échantillon un peu plus loin. La grille d'entrevue se retrouve en annexe I.

6.3 L'ÉCHANTILLON

L'échantillon est composé de 16 enseignantes. Après discussion avec notre directeur de mémoire et consultation de certains ouvrages sur l'établissement d'un échantillon représentatif, nous en sommes venus à la conclusion que le nombre de 16 participants dans le cadre d'un mémoire de maîtrise serait suffisant pour refléter les réalités des milieux visés. De plus, le nombre d'entrevues de tous les mémoires de

maîtrise de l'Université du Québec en Outaouais des trois dernières années se situe entre 5 et 20 lors d'utilisation de données qualitatives.

Plus précisément, comme notre interrogation de base se fonde sur l'âge, nous avons d'une part des participants de moins de trente ans, et, d'autre part, des participantes de plus de quarante ans. Pourquoi trente ans et quarante ans? Comme mentionné plus haut, nous croyons que trente ans semble un bon choix lorsque nous parlons de jeunes enseignantes puisque leur carrière débute vers la mi-vingtaine. La coupure des trente-quarante ans permet de soustraire de l'échantillon les individus qui pourraient s'associer aussi bien aux jeunes qu'aux plus vieux. Nous justifions notre choix de quarante ans et plus par le fait que les enseignantes à cet âge ont déjà près d'une vingtaine d'années d'expérience. Nous interrogerons donc huit enseignantes de moins de trente ans et huit enseignantes de plus de quarante ans.

Il faut aussi tenir compte de la représentativité des hommes au sein des enseignantes. Comme la CSQ (mai 2005) le confirme, les hommes ne sont que 31% de la population. Nous tenterons de bien les représenter dans notre échantillon en choisissant six hommes enseignants (37.5%).

Finalement, l'échantillon tient compte des différentes réalités entre les enseignantes qui occupent un poste en région et celles qui travaillent en milieu urbain. Nous voulons ainsi mieux cerner les questions relatives aux attitudes des enseignantes face à deux syndicats locaux ayant des ressources différentes. Pour ce faire, nous avons

choisi huit enseignantes de la Commission scolaire Pierre-Neveu dans la région de Mont-Laurier (rural) et huit enseignantes de la Commission scolaire des Draveurs de la région de Gatineau (urbain).

Nous avons choisi les participantes selon la méthode d'échantillonnage en boule de neige. Cette méthode nous permet de dégager le système de relation qui existe dans le groupe et comme le mentionne Gauthier (2003a) « on peut analyser le comportement individuel en le replaçant dans une « structure sociale » », et c'est exactement ce que nous souhaitons faire dans ce mémoire. C'est pourquoi nous avons demandé à certaines personnes des deux commissions scolaires choisies de nous donner une liste de personnes répondants aux critères de l'échantillon que nous avions élaborés.

En résumé, notre échantillon sera composé de trois femmes de 40 ans et plus de Mont-Laurier, de deux femmes de quarante ans et plus de Gatineau, de deux femmes de trente ans et moins de Mont-Laurier, de trois femmes de trente ans et moins de Gatineau, de deux hommes de quarante ans et plus de Mont-Laurier, d'un homme de quarante ans et plus de Gatineau, d'un homme de trente ans et moins de Mont-Laurier et de deux hommes de trente ans et moins de Gatineau.

6.4 LA MESURE DES VARIABLES

Pour procéder aux entrevues semi-dirigées, nous avons élaboré une grille d'entrevue (voir l'annexe 1) en lien avec les variables du modèle d'analyse tel que présenté à la figure 5.1. Nous nous sommes inspirés d'un questionnaire élaboré par

Paquet (2000) lors d'une recherche sur la participation des jeunes dans leur syndicat pour faire nos questions d'entrevues. Pour chaque variable, nous avons développé une ou plusieurs questions pour mesurer le concept. Nous n'avons pas développé le canevas d'entrevue dans le même ordre que le modèle d'analyse pour une plus grande fluidité dans la suite des questions. C'est pourquoi les numéros des questions ne se suivent pas dans le tableau 6.1 mais chacune des questions est associée à une variable du modèle.

Tableau 6.1 – Questions reliées aux variables du modèle d'analyse

Variables	Questions de la grille d'entrevue
Socio-démographique Age Sexe	0.1 Votre âge ? Constatation
Influence sociale Influence des parents Influence de l'entourage	1.5 Que pensiez-vous du syndicat avant d'arriver sur le marché du travail ? En aviez-vous déjà entendu parler ? 2.1 Votre entourage (amis, famille) sont-ils pour la plupart syndiqués? o Est-ce que vous discutez ensemble de sujets reliés au syndicalisme? o Quelles sont leurs opinions par rapport au syndicalisme? o Sont-ils pro ou anti syndicaliste?
Valeurs/convictions sociales Valeurs et croyances individuelles et reliées au travail	6.1 Est-ce que vous êtes en faveur d'un système de santé partie privé? Pourquoi? 6.2 Les entreprises font-elles trop de profits par rapport au salaire qu'elles payent? Si oui, qu'est-ce qui pourrait être fait? 6.3 Le professeur Léopold Lauzon a récemment déclaré que le gouvernement devrait nationaliser les pétrolières? Qu'en pensez-vous? Ne trouvez-vous pas que cela va à l'encontre des droits des entreprises privées? 6.4 Trouvez-vous que le gouvernement intervient trop dans la société? Expliquez.
Variables reliées au travail Statut d'emploi (précarité et salaire) Satisfaction au travail	0.2 Combien d'années d'expérience avez-vous ? Quel est votre statut d'emploi ? Faites-moi un historique d'emploi (précaire au début) 0.3 Êtes-vous satisfaits au travail ?
Influence syndicale Intégration des nouvelles enseignantes Identification aux leaders syndicaux	4.1 Est-ce qu'il y a eu un processus d'intégration dans votre syndicat lorsque vous êtes arrivé dans la commission scolaire? o C'était quoi? o Est-ce que vous avez aimé? 1.2.1 Votre opinion varie-t-elle selon qu'on parle du

Nature des enjeux syndicaux Expériences passées avec le syndicat	syndicalisme en général, de la CSQ et de votre syndicat au niveau de la Commission scolaire? Expliquez. 3.2 Pensez-vous que les syndicats et votre syndicat en particulier défendent les intérêts des membres des plus vieux plus que ceux des membres plus jeunes? Exemples 3.1 Pensez-vous que les syndicats défendent « bien » tous leurs membres peu importe leur âge ou ancienneté ? Exemples
Attitude syndicale Composante affective Composante instrumentale Attitude syndicale sur le mouvement syndical Attitude syndicale sur la centrale syndicale Attitude syndicale sur le syndicat local	1.1 Si je dis le mot syndicat ou syndicalisation, qu'est-ce qui vous vient spontanément en tête : est-ce plus positif que négatif? Faire expliquer et parler. 1.6 Comment vous qualifiez-vous, de pro ou anti syndical? Et pourquoi? 3.4 Présentement, vous êtes obligé d'être syndiqué, mais si vous aviez le choix, seriez-vous syndiqué? Pourquoi? 4.2 Selon certains, les jeunes participent moins aux activités syndicales, qu'est-ce que vous en pensez? o Comment pouvez-vous expliquer cela? 5.2 Selon certains, les jeunes participent moins aux activités syndicales, qu'est-ce que vous en pensez? Comment pouvez-vous expliquer cela? 1.4 Qu'est-ce que votre statut de syndiqué vous inspire? Êtes-vous fière? 1.3 Qu'est-ce que votre statut de syndiqué vous apporte? 3.3 Est-ce que vous croyez que les syndicats sont encore utiles? 1.1 Votre opinion du syndicalisme, vous la basez sur quoi? Les syndicats d'industrie (moulin à scie, cols bleus) ou votre propre syndicat? Faites-vous une distinction ?

Tout d'abord pour mesurer les variables socio-démographiques, soit l'âge et le sexe, nous avons demandé aux participantes leur âge, et nous avons constaté leur sexe. Ensuite, nous avons élaboré l'influence sociale, soit l'influence qu'ont reçue les participantes de la part de leur parent et de leur entourage. Pour ce faire, nous leur avons demandé leur impression du syndicalisme avant leur entrée sur le marché du travail pour savoir si les parents avaient d'une quelconque façon influencé leur perception du syndicalisme, ou encore, si lors de leurs études, elles avaient entendu parler de syndicalisme. Nous avons aussi questionné les participantes sur le pourcentage de gens syndiqués dans leur entourage et sur la popularité du sujet de discussion du « syndicalisme » avec leur entourage, pour connaître l'influence sur la variable attitude syndicale.

Pour mesurer la variable des valeurs et convictions sociales, nous avons utilisé des questions d'ordre général sur la société québécoise et sur la société en général. C'est la totalité des réponses aux quatre questions que nous utiliserons pour mesurer où se situent les participantes sur une échelle que nous expliquerons au chapitre 8. Nous avons évalué les valeurs collectivistes versus celles individualistes des participantes avec une question sur l'accord des participantes avec un système de santé en partie privé, une deuxième question portant sur les profits des entreprises privées versus les salaires qu'elles versent à leurs employés, une troisième question permettant de connaître l'opinion des participantes sur la nationalisation des pétrolières, et enfin une quatrième question, plus générale, demandant si le gouvernement intervient trop dans la société. Nous croyons

qu'avec ces quatre questions, nous pourrons bien mesurer la variable « valeurs et convictions sociales ».

Les variables reliées au travail ont été mesurées par deux questions portant sur le nombre d'années d'expérience et le statut d'emploi ainsi qu'une question sur la satisfaction au travail. Pour mesurer l'influence syndicale, qui est divisée en quatre sous-facteurs dans le modèle d'analyse, nous avons questionné les participantes en quatre temps. Tout d'abord, nous croyons pertinent de demander s'il y a eu un processus d'intégration syndicale lors de leur arrivée dans leur commission scolaire. Cette question nous permettra de déterminer s'il y a un lien entre l'intégration des nouvelles embauchées et l'attitude syndicale. Ensuite, nous avons demandé aux participantes si leur opinion variait selon que l'on parle du syndicalisme en général ou de leur centrale syndicale ou encore de leur syndicat local. Cette question nous permettra de connaître le niveau d'identification aux leaders syndicaux, qu'ils soient au local ou au national, et si cette identification est corrélée positivement avec l'attitude syndicale. Nous avons aussi questionné les participantes sur la nature des enjeux syndicaux en leur demandant si les revendications faites par leur syndicat représentaient autant les jeunes enseignantes que les plus âgées. En dernier lieu, nous avons introduit une question pour connaître les expériences passées des participantes.

Finalement, nous avons formulé plusieurs questions pour mesurer l'attitude syndicale. Nous devions d'abord poser des questions générales aux participantes pour connaître leur attitude générale. Pour ce faire, nous leur demandions ce qui leur venait

spontanément en tête lorsque le mot « syndicalisation » est prononcé ; comment elle se qualifiait syndicalement, de pro syndicale ou d'anti syndicale ; si un choix leur était donné se syndiquerait-elle ; et comment elles expliquent la non participation des jeunes aux activités syndicales. Ensuite, pour mesurer la composante affective de l'attitude syndicale, nous avons cru bon de demander aux participantes ce que leur statut de syndiqué leur inspirait. Pour la composante instrumentale, nous avons plutôt demandé aux enseignantes ce que leur statut de syndiqué leur apportait. Ensuite, nous avons élaboré une question pour évaluer l'attitude que les participantes avaient sur le mouvement syndical en leur demandant si les syndicats étaient encore utiles de nos jours. Et pour clore, nous avons évalué l'attitude syndicale à l'égard de la centrale syndicale et du syndicat local.

CHAPITRE 7
RÉSULTATS DES ENTREVUES SEMI-DIRIGÉES

Le but du présent chapitre est de présenter, sous la forme de brefs récits, une synthèse des propos recueillis lors des entrevues de recherche. La structure de chaque récit s'inspire des divers facteurs explicatifs du modèle exposé au chapitre 5. La synthèse des seize entrevues semi-dirigées est présentée en regroupant les répondants selon qu'ils appartiennent au groupe des plus de 40 ans ou au groupe des 30 ans et moins. Pour des fins de confidentialité, nous avons changé le prénom des répondants.

7.1 LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE PLUS DE 40 ANS

7.1.1 Diane

Diane, a 50 ans et elle est à sa vingt-sixième année d'enseignement. Elle occupe un poste à la Commission scolaire Pierre-Neveu. Elle n'a jamais eu à passer par la précarité d'emploi puisqu'à l'époque où elle terminait son baccalauréat, il y avait une grande demande de la part des commissions scolaires. Elle a donc eu un poste régulier à sa première année d'enseignement. Elle est maintenant enseignante au deuxième cycle du primaire, en troisième année. Elle se considère plutôt satisfaite au travail en ce qui concerne le contact avec les élèves, malgré qu'ils soient de plus en plus difficiles. Mais pour ce qui est de la tâche, elle parle plutôt d'alourdissement, de « paperasserie » et de perte d'acquis à ce niveau.

Attitude syndicale

La première chose à laquelle pense cette enseignante de 50 ans lorsqu'on mentionne le mot syndicat, c'est positif. Elle considère que son expérience de gréviste lui a permis, à elle et son syndicat d'acquérir plusieurs droits. Elle évalue que son syndicat a toujours été là pour la défendre et que, grâce à cela, elle a pu gagner ses quelques griefs. Malgré la non-efficacité des dernières grèves du côté des gains, elle mentionne que les grèves sont toujours nécessaires, même maintenant, pour garder les acquis.

Diane fonde son opinion du syndicalisme entre autres sur ce qu'elle peut entendre dans les différents médias de communications, mais surtout sur son expérience personnelle. Elle tempère toujours les informations qu'elle reçoit par rapport à certains syndiqués qui abuseraient du système en se disant : « comme dans tout, il y a des gens qui abusent et d'autres qui n'abusent pas ». De plus, son opinion ne varie pas qu'il s'agisse de sa centrale, de sa fédération ou de son syndicat local. À chacun des paliers, il y a des représentants moins bons « qui couchent avec le patron » mais c'est selon la personne et non le syndicat. Elle n'est pas toujours d'accord avec les positions de la CSQ, mais dans l'ensemble, elle pense que sa centrale prend bien la défense de tous ses membres.

Son statut de syndiqué lui apporte une protection d'abord, et une sécurité. Grâce à ce statut, elle a une sécurité d'emploi, elle se sent protéger contre les injustices que les

directeurs tentent de lui infliger, elle peut alors faire valoir ses droits, sans peur de représailles. Elle considère aussi que le syndicat sert à faire connaître le bon côté de la tâche des enseignantes : « exemple, à la suite de la campagne de « salissage » du gouvernement des années 80, le syndicat a fait une bonne campagne pour nous. Maintenant, nous avons l'impression que la population n'est pas contre nous grâce à nos syndicats ». Son statut de syndiqué lui inspire une certaine force, une impression de ne pas être seule devant les problèmes en plus d'être bien informée sur les différentes situations difficiles au travail.

Avant d'arriver sur le marché du travail, Diane n'avait aucune notion du syndicalisme. À la maison, elle n'en avait jamais entendu parler même qu'on pensait que c'était plus embêtant que profitable. Elle croit avoir eu une tendance plus « patronale » à cause de son entourage. Mais à son entrée en poste, elle a compris que les syndicats étaient bons pour elle. À l'époque, l'employée- conseil du syndicat avait travaillé très fort auprès des jeunes qui commençaient dans le milieu en leur donnant des informations pertinentes sur leur statut, leurs droits et tous les avantages qui s'y rattachaient. Elle estime que cette étape a grandement influencé son opinion du syndicalisme à ce moment.

Diane s'annonce clairement pro syndicale parce que : « c'est la façon pour un travailleur de faire reconnaître ses droits et d'avoir une certaine protection ». Elle dit avoir déjà été déléguée et elle a participé à plusieurs manifestations. De plus, elle mentionne qu'il est dommage que les jeunes ne s'impliquent pas davantage dans le syndicat : « à un moment donné, elles vont se rendre compte qu'on se fait gruger des

acquis et elles vont se buter le nez et avoir une tâche trop lourde ». Selon Diane, lorsque le premier réflexe d'une personne est de s'informer auprès de son syndicat des mécanismes ou droits dont elle dispose et non pas à la direction, cette personne a alors une attitude syndicale favorable. Le propos qu'une personne peut tenir est aussi un bon indicateur de l'attitude d'une personne.

L'influence sociale

Dans l'entourage de Diane, on retrouve de nombreuses amies et collègues syndiquées puisque enseignantes elles-mêmes. Mais dans sa famille, c'est environ 50% des gens qui sont syndiqués. Elle dit aborder des questions syndicales entre syndiqués, mais pratiquement jamais avec des non syndiqués. Les quelques fois où c'est arrivé, elle dit avoir reçu une réaction très négative en se faisant dire : « que c'est des faiseux de trouble et que les syndicats c'est pas bon ». Elle préfère donc ne pas aborder le sujet et d'arrêter de se défendre d'être syndiquée. Elle a perçu un sentiment assez antisyndical dans les dix dernières années et se sent épuisée de vendre les bienfaits du syndicalisme. Elle mentionne ne pas avoir eu d'influence de sa famille pour se forger une opinion dans son milieu de travail puisque sa famille n'était pas syndiquée. Cependant, elle a pris soin d'influencer ses enfants et son conjoint en parlant beaucoup avec eux et en les sensibilisant aux bons côtés de se syndiquer. Elle dit avoir même amené ses enfants sur les lignes de piquetage à plusieurs reprises lors de grèves et de manifestations précédentes.

L'utilité du syndicalisme

Diane fait référence à certaines clauses orphelines qui ont été négociées dans le passé par son syndicat, et elle mentionne le fait que les membres plus jeunes n'ont pas vraiment apprécié. Cependant, elle fait aussi allusion à une époque où, à son avis, le syndicat défendait beaucoup les travailleurs précaires, au détriment des non précaires. Certaines règles de changement de postes sont même allées jusqu'à favoriser les jeunes. Elle mentionne : « au cours des années, c'est chacun son tour, des fois ça prend longtemps avant qu'on trouve les règles OK. Mon syndicat prend la part de l'ensemble de ses membres et il le fait bien ». Diane est catégorique : « les règles sont les mêmes pour l'ensemble des syndiqués. Certes, l'ancienneté est primée et c'est normal. C'est avec le principe de l'ancienneté que le plus de syndiqués sont favorisés ou avantagés ».

Selon cette enseignante de plus de 25 ans d'ancienneté, les syndicats sont encore très utiles dans la société d'aujourd'hui, ils doivent cependant se transformer pour s'adapter à la réalité de notre siècle. Elle considère que les syndicats n'ont plus à revendiquer autant qu'auparavant puisque certaines conditions de travail ont été acquises dans les batailles passées, le défi est maintenant de les défendre. Le syndicalisme doit se renouveler selon elle et penser de plus en plus à sensibiliser les jeunes lors de leur arrivée sur le marché du travail. Sans hésitations cette enseignante se syndiquerait à nouveau aujourd'hui :« Oui, avec ce que je sais maintenant, si j'n'étais pas syndiquée je militerais pour être syndiquée ».

Diane propose, pour augmenter l'adhésion des jeunes au syndicalisme, qu'en début d'année scolaire des réunions d'information soient tenues pour expliquer les conditions de travail et les droits des nouveaux arrivants. Elle suggère une forme de tutorat entre anciennes et jeunes enseignantes, pour tenter de les sensibiliser, que c'est à leur tour de prendre la relève. Selon Diane : « plus les jeunes sont informés, plus ils se sentiront concernés ou au minimum sensibilisés ».

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

De l'avis de cette enseignante, l'attitude syndicale à l'arrivée sur le marché du travail peut dépendre du milieu d'où la personne provient. Si les parents sont syndiqués, les enfants seront sûrement pro syndical, le milieu influence beaucoup selon elle. Elle mentionne aussi la dimension de la personnalité d'un individu, s'il veut faire une différence dans son milieu ou s'il ne vient que gagner sa vie.

Il existe certainement une différence d'attitude entre les jeunes enseignantes et les plus expérimentées. De plus en plus, les plus jeunes commencent à se rendre compte à quel point le syndicalisme est important, puisque le gouvernement vient « gruger » les conditions de travail qui étaient acquises. Selon Diane : « la vapeur se renverse tranquillement, mais il y a quelques années, les jeunes s'en sacraient, ils avaient tout, tout cru, ils n'avaient pas à se battre ». Elle mentionne qu'une explication à ce phénomène pourrait peut-être résider dans le fait que les jeunes prennent pour acquises les conditions de travail qu'ils ont présentement, ils n'ont pas conscience que ce sont leurs collègues

plus âgées qui se sont battues pour les obtenir. Diane souligne que la génération des 25-30 ans n'est pas intéressée par le syndicalisme, non plus que par la politique, c'est la génération des 18-25 ans qui « poussent sur eux », ils sont plus politisés, plus présents dans les syndicats, la chanson ainsi que toutes les sphères de la société. Elle souhaite vivement qu'elles feront la différence.

Il existe une vraie différence entre les jeunes et les plus vieux au niveau de la participation. Lors de la dernière réunion syndicale de cette enseignante, qui à son avis était très importante puisque c'était l'attribution des mandats pour la négociation, elle a remarqué que les jeunes manquaient d'informations, qu'ils ne savaient pas pourquoi le syndicat réclamait toutes ces revendications. Diane dit : « c'est une génération qui a eu la vie plus facile, malgré que les conditions sont plus ou moins belles, ils n'ont jamais eu à se battre ».

Valeurs et convictions sociales

Diane n'est pas en faveur d'un système de santé à deux vitesses, elle considère que nous avons un très bon système de santé au Québec. Elle aurait peur que la privatisation défavorise trop les personnes à faibles revenus. De plus, elle énonce ses craintes quant à savoir si les ressources seraient aussi disponibles et aussi bonnes des deux côtés (privé vs public). À son avis : « les bons médecins seraient du côté des riches ». Elle mentionne toutefois qu'il y a place à l'amélioration de notre système de santé, mais tout en le préservant.

De l'avis de Diane, les entreprises privées font sûrement d'énormes profits, mais elles ont aussi beaucoup de dépenses. Souvent, du côté privé, les employés sont tous au salaire minimum, ils font de longues heures, et la sécurité n'est pas toujours présente. Elle propose d'amener les syndicats, pour assurer une uniformité aux salariés et ainsi enlever des droits de gérance aux patrons. Si les entreprises sont trop petites, elle suggère l'instauration de comités paritaires, ou un certain genre de règles par profession, ou encore des règles provinciales pour établir les salaires et les heures de travail.

Diane n'a pas d'opinion précise au sujet de la nationalisation des pétrolières.

Diane énonce, à propos de l'intervention du gouvernement dans la société, que : « le gouvernement, ce n'est pas la solution à tous les problèmes, mais il y a des situations où il devrait intervenir et il ne le fait pas ». Elle considère que le gouvernement n'intervient pas trop, « ils font ce qu'ils ont à faire ou ils ne le font pas pantoute ».

7.1.2 Hélène

La deuxième enseignante que nous avons rencontrée est Hélène qui a 48 ans et en était à sa vingt-septième année d'expérience lors de l'entrevue. Elle enseigne au deuxième cycle du primaire, plus précisément en quatrième année, à la Commission scolaire Pierre-Neveu. Elle souligne lors de notre rencontre qu'elle est de moins en moins satisfaite au travail. Elle a l'impression d'avoir une tâche toujours de plus en plus lourde :

« Je ne viens jamais à bout de faire tout ce que j'ai à faire ». Sinon, elle mentionne qu'au niveau de sa relation avec les enfants ou avec ses collègues elle est toujours satisfaite, mais en ce qui concerne la tâche, elle ressent beaucoup de frustration.

Attitude syndicale

Hélène perçoit le syndicalisme comme « positif » et lui apportant une certaine protection. Grâce à son syndicat, elle maintient de bonnes relations de travail et a des conditions de travail plus intéressantes.

Cette enseignante ne fait pas de différence entre les différents types de syndicats qui existent au Québec. Selon elle, ils protègent les salariés, peu importe le domaine, et aident à faire appliquer la convention collective, peu importe, le milieu. Hélène semble très satisfaite de tous les paliers de son syndicat, autant au local qu'au niveau de sa centrale.

Hélène estime que son statut de syndiqué lui procure un milieu de travail empreint de respect de la part de l'employeur, et qu'il empêche les employeurs de faire n'importe quoi. Cependant, elle souligne qu'à l'extérieur de son milieu de travail : « ça peut amener une image négative de la part des autres ». Cette enseignante évalue qu'elle est moins mobilisée en vieillissant, moins impliquée, et qu'elle a moins la fibre syndicale, mais qu'elle ne la met pas de côté, elle croit toujours aux demandes actuelles, et est prête à se battre pour les obtenir. Elle souligne toutefois qu'elle se sent un peu blasée.

Hélène ne se rappelle pas avoir pensé quoi que ce soit envers le syndicalisme avant son entrée sur le marché du travail. Elle en avait cependant entendu parler auparavant, mais jamais dans le cadre de ses études d'enseignantes. Elle dit ne pas avoir eu d'idées préconçues.

Hélène se considère comme pro syndicale et nous le dit dans ces termes : « Pro syndicale, parce que si on est rendu ou on est rendu … s'il n'y avait pas eu de syndicat, on ne serait pas rendu là ». Elle dit toutefois qu'il y a des exagérations dans d'autres syndicats. Nous notons une certaine contradiction dans son discours lorsqu'elle parle des petites entreprises qui, à son avis, doivent fermer parce qu'elles ne sont plus en mesure de payer leurs dépenses à cause du syndicat en place qui demande trop. Elle semble avoir une certaine sympathie pour les propriétaires : « la personne qui a sa business a travaillé fort pour ça, les patrons c'est pas tous des méchants ». Elle se dit cependant très satisfaite du rendement de sa centrale syndicale.

Cette enseignante du primaire nous indique qu'une attitude syndicale positive se remarque lorsqu'un individu prend le temps d'analyser, qu'il ne dénonce pas les syndicats sous n'importe quel prétexte, donc qui fait la part des choses. Elle reconnaît aussi une attitude syndicale positive par des comportements et donne l'exemple des gens qui vont aux réunions qui se font un devoir de s'informer (puisqu'ils payent une cotisation) et surtout qui prennent leur devoir au sérieux. Pour cette enseignante, une personne qui n'adhérerait pas à la revendication principale de la lourdeur de la tâche

aurait une attitude syndicale négative. Ou encore, le fait de ne pas aller aux réunions syndicales amène aussi une attitude défavorable au syndicalisme. Hélène pense que les gens doivent faire l'effort d'aller s'informer.

L'influence sociale

Hélène a quelques individus dans sa famille et belle-famille qui sont syndiqués (un frère et une sœur syndiqués, et dans la belle-famille, 2 syndiqués) ainsi que tous ses collègues de travail et amies. Ça n'est toutefois pas un sujet de discussion primé dans leur rencontre. Elle avoue cependant que son conjoint est très antisyndical et, qu'avec lui, elle a des conversations sur le sujet. Sinon, elle ne connaît pas particulièrement l'opinion de ses proches sur le syndicalisme.

L'utilité du syndicalisme

Hélène considère que les syndicats, et plus particulièrement son syndicat, défendent très bien tous leurs membres. Elle émet un bémol en ce qui concerne des collègues de travail qui ne font pas bien leur travail. Elle croit que les syndicats ne devraient pas les défendre autant, mais plutôt les aider à se réorienter vers un emploi plus approprié pour eux. Cette participante ne voit pas en quoi son syndicat ne défendrait pas aussi bien les plus de 40 ans ou les moins de 30 ans. Elle n'a jamais vu d'injustice à ce niveau.

Hélène répond de façon très succincte à la question de l'utilité des syndicats aujourd'hui : « Oui, même si des fois, faut faire attention de ne pas aller trop loin ».

Selon cette enseignante, si elle devait faire le choix de syndiqué ou non actuellement, elle le ferait. Elle considère son syndicat comme important, surtout « avec un gouvernement qui essaie toujours de nous en passer… je me syndiquerais parce que c'est important ».

Hélène nous dit : « phénomène que je remarque, je regarde moi quand j'ai commencé et je regarde les jeunes qui commencent… ils s'impliquent plus ou moins, nous étions toujours aux barricades et maintenant…plus rien ». Hélène propose aux syndicats de faire une tournée des secteurs et de convoquer les jeunes pour les informer. Elle tente d'expliquer le désengagement des jeunes face au syndicalisme par les meilleures conditions de travail qu'elles ont maintenant en contradiction avec l'attitude des plus vieilles qui savent ce qu'elles ont gagné et qui ne veulent pas le perdre. Elle propose donc d'informer les plus jeunes de ces batailles importantes.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Hélène pense que si elle était jeune en 2005, elle aurait les mêmes attitudes : « pour moi c'est important le syndicat, que ça fasse 20 ans ou que ce soit, maintenant, ça fait partie de mes valeurs ».

Hélène considère que les jeunes participent moins aux activités syndicales. Elle dit ne pas vraiment comprendre le désintéressement et a de la difficulté à se l'expliquer puisque ce sont elles qui vont devoir assurer la continuité du syndicat pour plusieurs années. Hélène trouve cette situation désolante.

La différence entre les jeunes et les plus vieux est très palpable selon cette participante, surtout lorsqu'elle évalue le taux de participations des jeunes lors des réunions syndicales. Elle croit que l'importance que les jeunes accordent aux syndicats n'est plus la même, qu'ils sont plus individualistes.

Valeurs et convictions sociales

Cette enseignante du primaire serait en faveur d'un système de santé en partie privé, pour les gens qui ont les moyens financiers. Elle affirme que si ces personnes plus nanties allaient au privé les hôpitaux publics seraient sûrement désengorgés et plus accessibles pour les moins riches. Cependant, elle ne voudrait pas que le gouvernement établisse un salaire maximum pour utiliser les services publics, mais que l'utilisation du public ou du privé relève du choix de la personne.

Hélène pense qu'effectivement il y a des entreprises qui font beaucoup d'argent, et elle prend l'exemple des compagnies pétrolières. Elle tempère toutefois son propos en citant les conditions de travail des employés des usines GM, en mentionnant que la

compagnie vit des difficultés financières entre autres à cause de ses obligations vis-à-vis de ses employés.

Hélène ne semble pas certaine de son opinion sur la nationalisation des pétrolières, mais mentionne que si la nationalisation permet de jouer avec le prix de l'essence, de le régulariser elle serait en accord. Elle ne comprend pas pourquoi les pétrolières et le gouvernement permettent les différences de prix entre les régions du Québec et aimerait voir cette irrégularité corrigée. Hélène parle du droit à l'entreprise privée de cette manière : « Oui le droit des entreprises, mais faut relativiser avec le pouvoir d'achat des salariés ».

Cette répondante croit que le gouvernement n'intervient pas trop dans la société. Elle mentionne que parfois elle souhaiterait le voir intervenir un peu plus, mais en faisant attention de ne pas intervenir trop non plus. Elle prend l'exemple de la distribution de la richesse en disant : « Plus ça va, plus il y a un fossé entre les riches et les pauvres, le gouvernement devra intervenir pour rétablir l'équilibre dans les richesses ».

7.1.3 Sylvie

Sylvie, 52 ans, a toujours enseigné à la Commission scolaire Pierre-Neveu. Elle a passé 20 ans au préscolaire et 12 ans au primaire. Elle a commencé par une suppléance à demi temps et ensuite un remplacement de trois ans et, à la démission de l'enseignante, elle a obtenu le poste. Cette enseignante a eu la chance de n'avoir jamais été sans contrat.

Tout ce qui concerne les élèves la satisfait, mais elle trouve le contact entre les travailleurs et avec les directions quelques fois difficiles. Elle considère ces rapports plus difficiles qu'avant. Elle estime que dans le passé, les enseignants formaient une équipe, mais que maintenant il y a plus de compétitions, c'est à qui fera les plus beaux projets et il y a une certaine recherche pour la reconnaissance auprès de la direction. Et malheureusement, elle constate que cette dégradation s'est accentuée depuis la réforme.

Attitude syndicale

Cette enseignante de 52 ans ne se sent pas inspirer par les mots « syndicat » et « syndicalisme ». Elle considère le principe comme une nécessité. Elle pense que les syndicats sont là pour maintenir un rapport de force puisque malgré la perception négative de la société envers le syndicalisme, et les limites que certains repoussent toujours plus loin, elle considère que sans syndicat, il y aurait du favoritisme. Elle croit que c'est nécessaire en autant que ça soit bien géré.

Sylvie base son opinion du syndicalisme sur son vécu, mais ne répond pas vraiment à la question. Elle ne semble pas faire de distinction entre son syndicat local et la CSQ au moment des négociations provinciales. Mais, elle nous dit qu'elle perçoit qu'au niveau local, le syndicat a plus de poids.

Cette enseignante perçoit son statut de syndiqué comme utile. Elle mentionne que chaque convention collective négociée apporte un peu plus que la dernière, entre autres par rapport aux congés de maternité, et une certaine sécurité face à l'employeur. De plus, son statut de syndiqué lui évite de subir du favoritisme de la part de la direction, peut protéger certains individus et pas seulement les incompétents. Elle insiste beaucoup sur le côté protection du syndicalisme. Le statut de syndiqué inspire à Sylvie la solidarité, surtout face aux directions, la communication entre les membres.

Sylvie n'avait pas d'opinion précise sur le syndicalisme avant son entrée sur le marché du travail, elle n'en avait entendu parler que très peu. Cette enseignante se qualifie plutôt de pro syndicale puisqu'elle est prête à s'impliquer pour défendre les plus jeunes, pour maintenir les conditions de travail actuelles. Mais, elle avoue que si les jeunes eux-mêmes ne s'impliquent pas, elle ne le fera pas non plus. Elle dit qu'elle devient plus neutre avec le temps, que ce qui se passe actuellement ne vient pas la toucher personnellement, que ce n'est plus son combat. Elle se définit aujourd'hui comme étant entre prosyndicale et neutre.

Cette participante dit reconnaître quelqu'un de pro syndical par le fait qu'il défend des droits, et qu'il croit beaucoup en ce qu'il défend. Ceux qu'elle qualifie de très pro syndicats, sont pour elle des leaders, parce que souvent ces enseignants, en cours de carrière, deviennent leurs chefs syndicaux. Tandis que les anti-syndicalistes sont des gens qui n'ont jamais manqué de rien, comme par exemple, des enfants de gens importants qui ont en tête que c'est normal que certains aient plus que d'autres, ou encore des notables

qui mentionnent que eux ont besoin de ça des vacances, qu'ils les méritent et que ce n'est pas tout le monde qui en mérite. Alors que pour les individus prosyndicaux, c'est la même chose pour tous, « tu fais un travail, tu fais un travail, tu as droit à la même chose que les autres ». Sylvie fait aussi le constat suivant : « ceux qui sont vraiment anti, ceux qui veulent détruire le syndicalisme, ce sont ceux qui veulent garder leur supériorité sur les autres, au niveau des classes sociales ».

L'influence sociale

Cette enseignante n'a pas vraiment un entourage syndiqué, son père était un agriculteur, son conjoint fait partie de l'U.P.A. qui n'est pas vraiment un syndicat, mais plutôt une association de protection, et son fils est du côté patronal. Elle a déjà eu des discussions avec sa famille sur le syndicalisme, elle croit que personne n'y est opposé : « on pense tous la même chose finalement ». Les discussions ne sont cependant pas très animées, puisqu'ils s'entendent pour dire que les travailleurs ont des droits et que ces droits doivent être protégés. Elle considère que sa famille pense comme elle au sujet du syndicalisme, c'est-à-dire que « s'il n'y avait pas de syndicats, ça irait plus mal que lorsqu'il y en a ». Sylvie n'a jamais tenu de discussion sur ce sujet avec ses parents.

L'utilité du syndicalisme

Sylvie croit que les syndicats défendent bien tous leurs membres, peu importe leur âge. Elle ajoute cependant que tous n'ont probablement pas cette vision, puisqu'il y a

quelques années elle a souvent entendu les jeunes se plaindre qu'ils étaient moins défendus, que le syndicat s'occupait surtout des vieux, qu'on les laissait tomber. Elle note que pourtant de nombreuses négociations ont été faites pour défendre la précarité d'emploi. Elle mentionne que, dans son syndicat, les délégués ont travaillé fort pour obtenir une liste de rappel. Elle dit que les jeunes parlent sans trop savoir ce qui existait auparavant, ce qui a été gagné en cours de route : « lorsque tu es jeune, ce qui est là, tu prends ça pour acquis sans avoir vu les batailles ou les gains faits ». Elle estime toutefois que le but d'un syndicat est de travailler pour la majorité, et que c'est peut-être normal que certains se sentent laissés pour compte dans cette optique. Elle ne sent aucunement de différence marquante entre ce qui est négocié pour les plus jeunes ou pour les plus vieux.

Sylvie qualifie l'utilité des syndicats dans notre société actuelle en nous disant : « s'il n'y en avait pas, ça s'rait pas beau ». Mais, elle se questionne sur la grosseur et le pouvoir des syndicats, ainsi que sur la possible connivence avec la partie patronale. Elle sent qu'avec son syndicat local, c'est plus « vrai », que c'est plus près de leurs réalités. Elle croit que sans syndicat, il y aurait une dégradation des conditions de travail des employés. Elle trouve qu'au niveau provincial, c'est rendu trop gros, elle pense que la CEQ aurait dû rester comme elle était, ne pas grossir et devenir la CSQ, elle dit qu'en cours de route, ils ont perdu la base.

Sylvie croit que si elle devait faire le choix aujourd'hui de se syndiquer ou non, elle le ferait. Elle mentionne cependant que si les membres avaient le choix, ça pourrait

devenir dangereux. Elle signale que pour choisir de se syndiquer, il faut y croire. Elle choisirait certainement d'être syndiquée, pour la défense de ses droits et le pouvoir de négociation que ça lui amène.

Cette enseignante estime que le problème d'adhésion des jeunes ne vient pas du syndicat, mais que c'est plutôt l'autre partie, provinciale et locale (les patrons), qui leur fait des peurs. Elle dit qu'elle a été déléguée pendant de nombreuses années parce que personne ne voulait de cette tâche. Elle ressentait alors une certaine pression due à cette tâche, elle la qualifiait de surplus de travail.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Sylvie croit qu'elle aurait la même attitude que les jeunes d'aujourd'hui, si elle-même était jeune en 2005, car elle aurait été élevée dans le même monde qu'eux. Elle dit que si les jeunes s'impliquent au niveau syndical en début de carrière, ça peut nuire à leur carrière, qu'ils doivent attendre.

Sylvie estime que les jeunes participent moins aux activités syndicales. Elle note que lors de la dernière assemblée syndicale, il n'y avait presque pas de jeunes en provenance du secteur primaire, mais qu'il y en avait un peu plus du secondaire. Elle pense que la majorité présente était des enseignantes de 45 ans et plus et pourtant le sujet de la réunion portait sur l'acceptation ou le rejet des offres patronales, sujet qu'elle considère important. Elle note que les jeunes ne sont pas tellement informés, que le

syndicat devrait prendre la peine de leur donner une convention collective à leur arrivée sur le marché et la leur expliquer. Elle prend l'exemple de sa belle-fille, qui est aussi enseignante, qui dit qu'elle ne comprend pas tout, qu'elle ne sait pas vraiment ce qu'elle perd puisqu'elle ne sait pas vraiment ce qu'elle avait. Elle ramène le manque de participation à un manque d'information.

Cette participante considère qu'il y a une réelle différence d'attitude syndicale entre les enseignantes de sa génération et celles de la génération actuelle. Elle mentionne le fait que depuis l'avènement des 32 heures de présence obligatoire, elle a entendu une jeune enseignante se plaindre qu'elle ne pouvait utiliser l'heure du dîner pour travailler et que la directrice lui a répondu : « Ha! Parles-en à ton syndicat! C'est lui qui ne permet pas ça! ». Sylvie a donc pris la peine d'aller expliquer à la jeune enseignante que cette règle évitait les abus comme la surveillance, la discipline ou la récupération sur l'heure du dîner qui pourrait être exigé par la direction. Cette participante déplore le rôle que la direction se donne dans ce cas en donnant le mauvais rôle aux règles syndicales. Elle croit qu'à force de se faire dire ce genre de choses c'est normal que les jeunes deviennent un peu moins syndicalistes.

Valeurs et convictions sociales

En parlant du système de santé, Sylvie mentionne qu'il existe déjà une scission entre le privé et le public. Au niveau idéologique, elle n'est pas en accord avec ce principe, mais qu'il y a déjà des inégalités. Elle ne comprend pas trop ce qui se passe

maintenant, pourquoi il y a tant d'attente, elle compare avec son vécu d'avant et affirme qu'elle ne sait vraiment pas ce qui fait que ça va si mal dans le réseau de la santé. Elle ne sait pas si un système double, public et privé, ferait une différence.

Elle dit ne pas savoir vraiment si les grosses entreprises privées font trop de profits. Mais elle considère qu'elles sont très gourmandes, qu'elles ne pensent qu'à l'argent : « les entreprises ça a des poches, ça n'a pas de cœur. ».

En parlant de la nationalisation des pétrolières Sylvie dit : « Ho! Mon Dieu! Les pétrolières sont les compagnies les plus gourmandes! ». Elle se demande si la nationalisation réglerait le problème, elle doute. Elle ne croit pas que la nationalisation est nécessairement une solution. Elle dit que ce sont ces entreprises qui mènent le monde, que si le gouvernement ne peut plus négocier avec ses travailleurs c'est parce que ce n'est plus lui qui a le pouvoir. Elle estime que si « les gros riches » payaient leur part à la société, le fardeau des moins riches serait moins lourd (taxes, impôts). Elle parle de la menace que ces grosses compagnies font en disant qu'elles vont s'en aller ailleurs et qu'elles ont le pouvoir de le faire, elle mentionne le manque de cœur de ses dirigeants.

Cette enseignante considère que le gouvernement n'intervient pas trop dans la société, seulement qu'ils le font aux mauvais endroits. Sur certaines choses ils devraient intervenir et ne le font pas, comme pour les grosses compagnies, elle croit que le gouvernement devrait aller jusqu'à dire à ces compagnies, si tu veux partir, part, on va s'arranger, elle estime que ça serait un coup à donner, mais qu'on pourrait le faire. Par

contre, elle pense que lorsqu'il s'agit d'aider le monde, ils n'interviennent pas trop. Elle mentionne que les dirigeants politiques sont trop loin de la vraie vie.

7.1.4 Élise

Élise a 44 ans et elle en est à sa dix-septième année d'enseignement. Elle a commencé sa carrière comme orthopédagogue, en classe ressource pendant deux ans. Ensuite, elle a obtenu une classe de difficultés graves d'apprentissage comme orthopédagogue et enseignante. À sa quatrième année d'enseignement, elle est devenue enseignante au préscolaire et elle y est depuis 14 ans. Elle a eu la chance d'avoir un poste tout de suite en terminant son baccalauréat, elle croit que puisqu'elle était orthopédagogue, elle a eu un poste plus rapidement puisqu'il y avait plus d'ouverture à ce moment pour ce type d'emploi. Élise a fait un baccalauréat en psychoéducation, et un second en orthopédagogie.

Cette enseignante est satisfaite de son travail, règle générale, mais elle vit cependant des frustrations à l'occasion. Elle mentionne qu'elle doit toujours se battre pour être reconnue comme enseignante au préscolaire, ou encore pour que leur direction leur accorde l'entrée progressive pour les élèves. Même entre collègues, les autres ne les reconnaissent pas et disent que les enseignantes de maternelle n'enseignent pas, mais ne font que jouer toute la journée. Elle a de bonnes relations avec les enfants, sauf à l'occasion avec les enfants qui sont des cas difficiles. Selon Élise, la tâche est lourde et

exigeante, elle doit souvent faire des rapports après les cours, même le soir après le souper.

Attitude syndicale

Lorsqu'elle entend le mot syndicat, Élise pense tout de suite « positif ». Elle nous dit qu'ils sont là pour soutenir les enseignantes, répondre à leurs questions, et s'assurer qu'elles sont bien appuyées. Le syndicat les informe, les aide, entre autres, à améliorer leur tâche et leurs heures de travail. Elle ressent cependant quelques frustrations par rapport au syndicat puisque comme enseignante au préscolaire, elle n'a jamais de pause dans la journée et, lors des dernières négociations, le syndicat devait s'organiser pour faire reconnaître ces demandes dans la convention collective régionale ainsi que le principe de l'entrée progressive. Le syndicat n'a toutefois pas réussi à les faire reconnaître, et elle sent que c'est parce qu'ils n'ont pas pris cet enjeu comme prioritaire puisque c'est seulement une petite partie des membres qui sont au préscolaire.

Élise base son opinion du syndicalisme sur son syndicat. Elle fait une distinction entre les syndicats d'industrie et le sien, parce qu'ils n'ont pas les mêmes choses à protéger et à négocier, et qu'ils n'ont pas les mêmes enjeux, sauf pour ce qui est du monétaire. Selon cette participante, un syndicat ou l'autre devrait être équivalent dans la protection des droits des salariés.

Pour Élise, être syndiqué lui apporte une protection, une équité en fait de salaire au niveau de la scolarité, une certaine égalité puisque tout le monde est payé au même niveau. Elle va aussi chercher l'information nécessaire auprès de son syndicat.

Élise n'est pas toujours fière d'être syndiquée. D'année en année, elle estime que les conditions de travail des enseignantes reculent, par exemple ils ont toujours de plus en plus d'élèves dans les classes. Elle considère que certaines conditions de travail régressent, surtout par rapport au soutien pour les élèves en difficultés, ils ont moins d'heures d'appoint en orthopédagogie, les services sont moins grands et elle estime que le syndicat a sa part de responsabilité. Il devrait se débattre plus pour maintenir et acquérir de bonnes conditions de travail.

Cette participante ne se souvient pas de ce qu'elle pensait du syndicat avant d'arriver sur le marché du travail. Elle nous dit : « j'ai dû penser que c'était un organisme pour nous soutenir et nous protéger ». Les parents d'Élise n'étaient pas syndiqués, donc elle n'en a pas entendu parler à la maison.

Élise se qualifie de pro syndicale, puisqu'elle essaie de respecter les lignes directrices données par le syndicat. Elle n'est pas une fervente revendicatrice, mais elle assiste aux réunions syndicales, surtout quand c'est pour voter, un peu moins en temps normal. Elle lit toujours le journal syndical local, et se tient au courant. Elle n'a jamais manqué une réunion syndicale organisée par sa déléguée d'école et elle répond toujours aux questionnaires syndicaux.

Selon cette enseignante, on reconnaît une attitude syndicale favorable en quelqu'un qui se renseigne et qui va aux réunions. Une attitude syndicale défavorable est associée au fait de toujours critiquer le syndicat ou de ne pas s'y intéresser.

L'influence sociale

La moitié de la famille d'Élise sont syndiqués, sa sœur, ses deux belles-sœurs et un de ses frères. Dans sa belle-famille, ils sont presque tous syndiqués. Elle discute rarement de syndicalisme avec eux, sauf avec celles qui sont enseignantes (sœur et une belle-sœur). Elles en parlent lorsqu'elles sont en période de négociation, de chose comme des grèves et des votes à prendre, mais seulement quand le sujet est d'actualité. Elle ne connaît pas du tout l'opinion des autres sur le syndicalisme.

L'utilité du syndicalisme

Élise croit, que les syndicats défendent bien tous leurs membres, peu importe, leur âge. Elle estime que la discrimination peut se faire au niveau de la cause à défendre et non pas au niveau de l'âge. Elle pense cependant que si le syndicat a à défendre quelqu'un avec un statut précaire, il ne la défendra pas de la même façon que si elle était permanente. Cette participante considère que les revendications de son syndicat représentent bien l'ensemble des membres. Il y est question autant de précarité que de retraite.

Élise mentionne que les syndicats sont encore utiles aujourd'hui puisque ce sont eux qui vont aux tables de négociation, qui essaient d'obtenir des meilleures conditions pour les enseignantes. Elle note toutefois que la côte de popularité du syndicat diminue beaucoup, que les gens croient de moins en moins à son efficacité, mais elle dit qu'il faut y croire, sinon ils seront sans défense.

Présentement, Élise est obligée d'être syndiquée, mais, si elle en avait le choix, elle se syndiquerait pour être protégée et essayer d'avoir de meilleures conditions. Elle estime que le syndicat est là pour la représenter même si ça coûte cher et elle ne croit pas que ce serait avantageux de ne pas être syndiquée.

Selon Élise, les syndicats devraient se présenter dans les écoles quand les délégués d'école font des réunions pour mieux faire connaître le syndicat aux jeunes. Elle considère que c'est au syndicat de se déplacer pour les encourager à participer. Elle pense que des campagnes télévisuelles pourraient aussi encourager les jeunes à participer.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Élise croit que si elle commençait à travailler en 2005, elle n'aurait sûrement pas la même attitude syndicale que maintenant. Elle mentionne que, plus elle vieillit, plus elle veut que ses conditions de travail s'améliorent, que la retraite soit de mieux en

mieux. Elle se tient plus au courant que les premières années de sa carrière. Elle pense donc que son attitude syndicale est dépendante de son expérience d'enseignante.

Cette participante est d'avis que les jeunes participent moins aux activités syndicales parce qu'ils ne se sentent pas concernés, qu'ils n'ont pas conscience que ce qu'ils acquièrent aujourd'hui, c'est pour demain : ils ne pensent pas à long terme.

Selon Élise, il existe une réelle différence entre l'attitude syndicale des plus vieilles versus celle des plus jeunes enseignantes, et elle l'explique en parlant de l'implication moindre des plus jeunes.

Valeurs et convictions sociales

Élise serait en faveur d'un système de santé en partie privée. Elle croit que ça permettrait d'avoir des soins de santé plus adéquats pour ceux qui sont capables de se les payer. Elle ne pense pas que ça pourrait nuire au système public, et elle compare avec le système d'éducation qui a des écoles publiques et privées, et l'une ne nuit pas à l'autre.

Élise estime que les entreprises font beaucoup de profits, comme les Wal-Mart ou les grosses chaînes comme Jean-Coutu par rapport aux salaires qu'elles payent. Elles pourraient être plus responsables face à leurs employés en offrant des bonus ou tout simplement des meilleurs salaires au départ.

Cette participante n'a pas une opinion très élaborée sur la nationalisation des pétrolières. Elle serait en faveur parce que les profits seraient redistribués à la population d'une certaine façon.

Élise croit que le gouvernement intervient beaucoup dans la société. Elle pense qu'à certains endroits c'est trop, et elle prend l'exemple de la réforme en éducation qui a été fait par des fonctionnaires qui ne sont pas nécessairement des enseignantes, et qui l'ont bâti sans savoir vraiment de quoi ils parlaient. Elle considère que ce genre de projet pourrait être régi par des gens compétents, du domaine, et non pas des fonctionnaires du gouvernement qui ne savent pas ce qui se passe sur le plancher.

7.1.5 Louise

Louise a 52 ans et elle enseigne depuis 28 ans dans la même école de la Commission scolaire des Draveurs. Elle a toujours eu un poste en adaptation scolaire. Elle a travaillé ses quatre premières années avec des élèves en difficultés graves d'apprentissage. Et les 20 suivantes en orthopédagogie. Depuis quatre ans, elle a une classe d'enfants avec des déficiences légères. Elle a eu un poste immédiatement à son retour de Paris où elle venait de suivre un perfectionnement en enfance inadaptée. Elle y avait fait l'apprentissage de la méthode RAP, elle a donc été embauchée immédiatement puisqu'elle avait les connaissances requises : elle se trouve chanceuse. Louise n'a pas connu la précarité d'emploi, mais elle reconnaît qu'à l'époque où elle a été embauchée, c'était plus facile.

Cette enseignante se dit satisfaite au travail, puisque la nouvelle direction de son école reconnaît son travail et son professionnalisme. Elle est aussi satisfaite en ce qui a trait à sa relation avec les enfants. Elle a fait le choix de ne plus être orthopédagogue parce qu'elle trouve que la paperasse demandée est trop exigeante, ce qui l'intéresse ce sont les enfants.

Attitude syndicale

Pour Louise le mot syndicalisme évoque un organisme qui est présent pour les enseignants, qui les aide à revendiquer leurs droits. C'est quelque chose de positif, elle mentionne que depuis qu'elle est dans l'enseignement, le syndicat a fait plus de bonnes que de mauvaises choses.

Elle base son opinion du syndicalisme surtout sur sa connaissance de son syndicat, sur ce qu'elle a vécu depuis le début de sa carrière, par exemple les grèves, les négociations. Elle connaît moins bien les autres syndicats, mais elle avoue qu'ils ont une façon de faire différente, peut-être parce qu'ils représentent des groupes différents.

Le statut de syndiqué apporte à Louise un sentiment d'avoir des droits, qu'elle peut avoir des exigences envers sa direction, qu'elle peut demander qu'on la respecte dans sa tâche et dans ce qu'elle fait et que si quelque chose ne fonctionne pas, elle peut faire appel à son syndicat.

Louise est fière d'être syndiquée, de faire partie de la CSQ, qui est un syndicat surtout basé sur les enseignants et elle trouve que, de plus en plus, cette centrale est capable de bien les représenter. Si elle regarde le chemin parcouru, elle trouve que le syndicat est de bonne foi pour faire évoluer les négociations. Elle pense que les représentants locaux « ont de l'allure », ils savent où ils s'en vont, ils connaissent bien la loi, ne vont pas à l'encontre des droits qu'elle préconise et font en sorte de bien protéger les enseignantes et de bien les informer. Elle est satisfaite des réunions syndicales.

Cette enseignante de 52 ans est originaire du Nouveau-Brunswick, elle note que n'ayant pas étudié au Québec, elle ne connaissait pas beaucoup de chose à son arrivée. Elle a fait son apprentissage en étant déléguée syndicale lors de la grève de 82.

Elle se qualifie de syndicaliste avec des opinions, elle se tient informée, regarde ce qui se passe. Elle se dit que si nous voulons que le gouvernement nous respecte, il faut prendre les moyens pour leur faire comprendre. À chaque négociation, elle perçoit que les conditions de travail « reculent », par exemple au niveau salarial, de la tâche qui est plus difficile, plus exigeante. Elle soutient que si les gens sont inactifs, qu'ils ne revendiquent rien, ils n'auront rien en échange. C'est à eux, les enseignantes, de faire comprendre au gouvernement ce qui se passe dans leurs classes au quotidien, avec de plus en plus d'enfants en difficultés pour que les choses changent. Elle se fait donc un devoir de se rendre aux réunions syndicales et de se tenir informé. Elle se qualifie de syndicaliste réfléchie.

Louise croit que la reconnaissance des attitudes syndicales peut se voir surtout chez des gens qui sont aux extrêmes. Elle considère que pour certains c'est trop « pro », c'est exagéré qu'ils ne regardent pas toutes les conséquences de leurs faits et actes. Alors que pour les anti syndicalistes, ils « s'en foutent, ils ne veulent rien savoir des réunions et sont toujours à contre-courant ».

L'influence sociale

Elle nous mentionne que dans son entourage il n'y a pas d'autres syndiqués. Que ses parents ne l'étaient pas non plus, mais que son père a eu à travailler avec les syndicats. Elle discute à l'occasion de syndicalisme avec son entourage, mais surtout lors de grèves et non pas du syndicat. Elle leur explique ses négociations, mais sans plus.

L'utilité du syndicalisme

Louise croit que ce ne sont pas tous les syndicats qui défendent leurs membres équitablement selon leur âge : « ça dépend du syndicat ». Elle considère qu'elles ont, comme enseignantes, la chance d'être bien représentées et défendues, mais que ce n'est pas comme ça partout.

Elle observe qu'au niveau local, son syndicat tente, autant que cela est possible, de bien défendre tous les membres, peu importe leur âge. Elle croit qu'au niveau

provincial ce n'est pas aussi vrai. Elle ajoute que si les jeunes ne sont pas là pour revendiquer eux-mêmes, ils n'auront peut-être rien en échange!

Elle considère que les syndicats sont encore utiles aujourd'hui, en particulier pour les enseignantes, mais pas dans tous les secteurs. Elle estime que certains syndicats « couchent avec le gouvernement », et donc qu'ils sont inutiles. Elle soutient que certains chefs syndicaux défendent plutôt leurs emplois plutôt que les droits des syndiqués.

Si elle avait le choix de se syndiquer ou non, Louise le ferait puisqu'elle considère que c'est une protection. Elle mentionne que de plus en plus, les directions font preuve d'un « sans gêne ». Dans un tel contexte, le syndicat est un atout, surtout avec les tâches de plus en plus difficiles. Le syndicat est là pour les protéger.

Pour augmenter l'adhésion des jeunes au syndicalisme, Louise pense qu'il faut leur faire comprendre que ça ne sera pas toujours comme ça, que les directions vont leur en demander de plus en plus, qu'ils doivent être protégés et que c'est le rôle du syndicat de mettre les règles. Elle soutient qu'on doit les sensibiliser et les informer, leur dire que c'est de leur avenir dont il est question. Ils se doivent de s'impliquer et c'est important pour eux.

Questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Claire se dit incertaine quant à savoir si elle était jeune en 2005 et qu'elle entrait sur le marché du travail si elle aurait les mêmes attitudes syndicales que maintenant. Elle croit qu'elle se poserait certainement des questions.

Elle constate que les jeunes sont moins intéressés aux réunions, et que les personnes qui interviennent lors de celles-ci sont plutôt les gens d'expérience. Elle estime que c'est par manque d'intérêt, elle les entend souvent se demander s'ils vont enseigner 20-30 ans, ils disent souvent qu'ils vont enseigner cinq ans et qu'ils verront ensuite. L'attachement à la profession est moins grand chez les jeunes selon elle, ce qui pourrait expliquer leur désintérêt face au syndicalisme. Elle pense qu'en ne considérant que le salaire, ce n'est plus aussi intéressant d'être enseignant. De plus, la tâche est toujours de plus en plus difficile, plus exigeante, et qu'il a plus d'élèves, mais surtout plus d'élèves à problèmes avec un salaire qui ne s'arrime pas avec le coût de la vie. Selon elle : « tu dois être vraiment passionné pour être enseignant ». Elle mentionne que les jeunes s'informent moins et qu'ils laissent ça « aux vieux, les affaires de syndicat ».

La différence d'attitude syndicale est vraiment présente entre les enseignantes plus jeunes et celles plus vieilles. Elle prend comme exemple ce qui se passe en réunion, elle compare le « bagage » que les anciens ont et les éléments qu'ils revendiquent et qu'ils considèrent très importants versus la non-compréhension des jeunes et le degré d'importance qu'ils accordent à la même revendication. Certaines choses sont pour eux

banales alors que pour les anciens c'est un minimum. Elle considère que c'est leur manque de vécu qui leur fait avoir cette attitude.

Valeurs et convictions sociales

Louise serait plus ou moins en faveur d'un système de santé en partie privé. Elle mentionne que son opinion dépend de la qualité du service offert, de l'attente, et du coût du privé. En cherchant le juste milieu, elle se demande si un système de santé à deux vitesses vaut vraiment la peine. Elle se questionne aussi sur le sort des moins nantis. Elle ne croit pas qu'un système de santé en partie privé soit mieux que ce qui existe actuellement, elle croit que ce sont encore les plus riches qui vont en bénéficier.

Louise estime que les entreprises privées font trop de profits par rapport aux salaires qu'elles offrent à leurs employés. Elle dit : « qu'ils se font de l'argent sur les dos des employés, qu'ils exagèrent entre ce qu'ils demandent et ce qu'ils donnent ». Elle considère qu'un meilleur partage devrait être fait et que, selon elle, c'est là que l'utilité d'un syndicat entre en jeu, pour obtenir et faire respecter les conditions de travail des salariés (salaire, bénéfices marginaux, congés, vacances, tâches).

Concernant la nationalisation des pétrolières, cette enseignante n'a pas vraiment d'opinion, elle soutient seulement que : « là aussi le profit est toujours pour les plus grands ».

7.1.6 Lucien

Lucien est enseignant spécialiste au primaire à la Commission scolaire Pierre-Neveu. Il est âgé de 55 ans et en est à sa trentième année d'enseignement. Il a débuté sa carrière avec une tâche plutôt lourde, il devait se promener entre quatre écoles qui avaient des horaires différents. Il dit avoir fait un léger « burn-out » à la fin de cette première année. Ensuite, il a changé d'école et a eu une tâche comportant moins de déplacement. Depuis sept ou huit ans, il enseigne deux matières; ce qui fait qu'il a moins de groupes à voir, donc une tâche beaucoup plus viable. Lucien a eu un poste au sortir de l'université, mais au primaire, quand sa formation était au secondaire. Il a toujours continué à enseigner au primaire. Il dit aimer beaucoup son travail, particulièrement depuis qu'il a « semestrialisé » ses matières, c'est-à-dire une demi-année d'une matière et l'autre de la seconde matière. Il se dit donc assez satisfait de son travail.

Attitude syndicale

Lucien débute son entrevue en nous mentionnant que pour lui le syndicat c'est : « si je n'y pense pas beaucoup là : c'est bullshit ». En début de carrière, il a déjà été délégué syndical, surtout pour se familiariser avec la chose. Il mentionne avoir été déçu, et trouve qu'il y avait de la manipulation, qu'il obtenait rarement la vérité, et que c'était biaisé, pour le faire participer. Il mentionne qu'avec ses expériences des réunions syndicales, il ne croit jamais être en présence de la vérité. Lucien se sent surtout désabusé. Il trouve qu'il y a de la désinformation, particulièrement au niveau médiatique.

Il a l'impression qu'on le prend pour un imbécile, qu'une « game » se joue, qu'il le veuille ou non.

Son expérience des syndicats provient surtout de sa propre centrale syndicale. Il dit considérer le syndicat des cols bleus comme étant « un peu folklorique », pour ce qu'il en sait. Il considère que ce qu'il entend dire dans les médias manque de limpidité et il ne croit pas beaucoup à tout ce que l'on dit. Lucien avoue qu'il ne s'y connaît pas beaucoup en syndicalisme, il note que tous les syndicats se ressemblent, qu'ils sont tous faits sur le même moule. Il nuance son propos en mentionnant qu'au niveau local, il connaît des gens dédiés à une cause et qui semblent être honnêtes. Il peut aller les voir au bureau pour obtenir de l'information, mais, que lors des assemblées générales sa perception change, comme il le disait plus tôt.

Cet enseignant dit n'avoir jamais eu de besoin tangible envers le syndicat, il ne s'est jamais trouvé en situation de grief, donc son statut de syndiqué ne lui apporte rien en particulier. Il considère que parfois certains griefs ne devraient pas être défendus et le sont quand même, juste parce que les gens en cause sont syndiqués, « même si ce sont des incompétents », il ne se sent pas en harmonie avec ça. Il dit avoir toujours reçu les renseignements dont il avait besoin lorsqu'il les a demandés.

Son statut de syndiqué lui inspire parfois de la gêne, pour les raisons invoquées précédemment. Il tempère en disant que : « je conçois que des fois le filet a des maillons qui laisse passer d'la marde ». En gros, il ne trouve pas que le syndicat est inutile,

particulièrement pour ses actions il y a plusieurs années. Il s'interroge cependant sur l'utilité actuelle du syndicat, il pense qu'aujourd'hui c'est une « game de connivence, aux dés pipés d'avance ». Il ne croit plus du tout en l'utilité des syndicats.

Lucien avait entendu parler des syndicats, avant d'entrer sur le marché du travail, par un ami très impliqué qui avait mis en place un syndicat d'étudiants. Mais lui, il regardait ça de loin et ne s'impliquait pas. Il considérait que certaines causes valaient la peine, mais que d'autres luttes étudiantes n'avaient pas lieu d'être. Il avoue qu'il n'a jamais été un syndicaliste farouche.

Lucien ne se qualifie pas de défavorable au syndicat, mais pas non plus de favorable. Ce répondant mentionne qu'il peut voir que le syndicalisme a eu un rôle important (en s'interrogeant du fait qu'il parle du syndicalisme au passé...), mais qu'aujourd'hui, particulièrement pour les enseignants, du fait que le législateur est aussi l'employeur, ce rôle n'est plus le même et que c'est plutôt biaisé. Il estime que lors des grèves ou moyens de pression, les enseignants ont peu de ressources, et que le législateur les oblige à revenir au travail très rapidement. Il dit : « on doit faire ce que le patron veut, car c'est lui qui a le contrôle, qui a la loi ». Lucien n'est pas défavorable au syndicat, mais pas favorable non plus.

Lucien prétend que personne ne peut dire que les enseignants ne veulent rien savoir des syndicats à cause de « la game » qui se joue : « que ça ne donnerait pas grand-chose parce que de toute façon ils sont là, avec raison, et que ça fait partie du folklore ».

Il n'apprécie pas particulièrement cette « game », et avoue qu'il sortirait avec sa pancarte au besoin, mais qu'il reviendrait au travail à l'application d'une loi. En fait, il considère qu'il n'a pas beaucoup de pouvoir comme syndiqué. Il sent un peu de désabusement des gens vu la difficulté à trouver un délégué pour son école et croit que les gens le font pas acquis de conscience. Ce participant ne répond pas à la question de comment reconnaître une attitude syndicale favorable ou défavorable.

L'influence sociale

La conjointe de Lucien est syndiquée et environ 60% de son entourage l'est aussi. Il ne parle pas beaucoup de ce sujet en famille et il ne connaît pas vraiment leur opinion. Le père de Lucien était lui aussi enseignant, mais il ne se souvient pas d'avoir entendu parler son père de ce sujet. Il croit qu'il était plus favorable que défavorable au syndicalisme.

L'utilité du syndicalisme

Lucien considère son syndicat comme étant assez honnête dans la défense des droits de tous ses membres, peu importe leur âge, il n'a jamais constaté d'inégalité. Mais il dit ne s'être jamais questionné à ce sujet.

Cet enseignant du primaire pense que les syndicats sont probablement encore utiles aujourd'hui : « s'il n'y avait pas de syndicats, l'employeur ferait ce qu'il veut, ce qui ne serait pas sain ».

Lucien ne sait pas s'il se syndiquerait s'il en avait le choix. Il dit que pour régler des litiges les syndicats sont nécessaires, mais mentionne que le syndicat est un choix de groupe, il donne l'exemple de la loterie : « en groupe, on peut se retrouver mal pris si tous achètent une loterie et gagne et pas toi ». Il estime donc qu'il choisirait probablement de se syndiquer.

Selon Lucien, la problématique de « non-adhésion » des jeunes ne se retrouve pas seulement chez les jeunes, mais dans l'ensemble de la population enseignante, et il croit que c'est à cause du manque de crédibilité du syndicalisme. Pour s'expliquer, il fait référence à la grève des années 80 qui a provoqué une baisse salariale, des nombreuses fermetures d'entreprises ainsi qu'un certain manque d'emploi. À ce moment, il se sentait plus solidaire à ces gens, et se trouvait mal à l'aise face aux revendications des enseignants. Ce participant considère qu'il faut regarder autour de nous, avoir une conscience sociale plus élaborée, que tout n'est pas « me, my self and I » et qu'on se doit de regarder autour de nous. Il soutient que les jeunes sont plus individualistes et peu solidaires, donc que ça ne fait pas partie de leurs valeurs actuelles. Finalement, une augmentation de la crédibilité du syndicat et un changement de valeur chez les jeunes pourrait peut-être augmenter leur adhésion au syndicalisme.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Ce répondant de 40 ans et plus dit qu'être jeune aujourd'hui et entrer dans le monde des enseignants, il serait certainement content de son salaire, de son emploi, et croit qu'il ne se battrait peut-être pas, et que c'est avec le temps, certaines pertes, et l'endettement que l'engagement commence.

Lucien explique le désengagement syndical des jeunes d'aujourd'hui par la structure familiale différente, le fait qu'elle est moins nombreuse maintenant. Comme les familles sont plus petites, le côté social est moins présent, et avec la télévision et les ordinateurs, il pense que les jeunes croient qu'ils ont moins besoin des autres, qu'ils « s'auto-suffisent », mais au fond ils souffrent et cette situation se poursuit au travail. Lucien ne considère pas la différence d'attitude syndicale entre les jeunes et les moins jeune très significative. Il croit que le syndicat est un sujet un peu tabou.

Valeurs et convictions sociales

Lucien est très certainement en accord avec un système de santé en partie privé. Il répond : « Oui.... À cause du chaos actuel ». Il mentionne l'exemple de son frère, qui est cancéreux et qui a dû attendre longtemps pour des services alors que tout aurait pu être différent autrement. Il ne voit pas de problème à ce que les deux systèmes coexistent. Cet enseignant estime que le système totalement gratuit a déresponsabilisé les gens, et pense

que le privé pourrait les ramener à prendre leur santé en main : « le service public gratuit c'est une richesse, mais quand c'est engorgé les gens ne prennent pas soin d'eux ».

Lucien est ambigu par rapport à la question des profits excessifs des entreprises privées par rapport aux salaires qu'elles offrent à leurs salariés. Cependant, dans le cas des Wal-Mart, il énonce que les salariés sont sous-payés et que le seul but de cette multi nationale c'est le profit, et qu'elle manque franchement de moral. Il n'est pas du tout en accord que certaines compagnies fassent travailler les habitants du tiers monde pour « des peanuts ». Il croit fermement que pour des actionnaires c'est le profit qui compte et que les travailleurs sont secondaires. Il note cependant l'exemple de l'entreprise Cascade comme modèle de partage des profits.

En ce qui concerne la nationalisation des pétrolières, ce répondant trouve l'idée un peu utopique. Il soutient cependant que ça serait positif si le gouvernement pouvait avoir un certain contrôle des prix.

Lucien ne s'est jamais senti malmené par rapport aux interventions du gouvernement, il ne pense pas que le gouvernement intervienne trop dans sa vie personnelle.

7.1.7 Jean-Pierre

Jean-Pierre a 44 ans et est un enseignant au primaire, en région, à la Commission scolaire Pierre-Neveu, qui en est à sa vingt-deuxième année d'expérience. Il a terminé son baccalauréat en 1984 et a obtenu un poste de suppléant, en région urbaine, pour le reste de cette année, de mars à juin. À l'été 84, il a reçu un appel de cette Commission scolaire pour un autre remplacement pour l'année scolaire 1984-85. Il déménage l'année suivante en région puisqu'il a obtenu un poste à temps plein. Depuis, il a toujours travaillé à cette commission scolaire. Il enseigne actuellement au troisième cycle du primaire.

Jean-Pierre aime son travail, mais le trouve très difficile et il estime que le travail d'enseignant s'est dégradé depuis les dernières années. Il considère que l'avènement de la réforme n'a rien amélioré, mais il croit encore à l'éducation des enfants.

Attitude syndicale

Ce qui vient spontanément en tête de ce participant lorsque l'on mentionne le mot syndicat c'est : « magouille ». Il croit que les syndicats peuvent faire passer tout ce qu'ils veulent, qu'ils prennent trop de place, et surtout qu'ils « s'enfargent dans les fleurs du tapis ». Jean-Pierre estime qu'il y a certaines revendications qui sont complètement ridicules, mais il reconnaît une certaine utilité au syndicat puisque de grands pas ont été faits dans son secteur, mais qu'aujourd'hui ils ont une vision infantilisante et niaiseuse

des conditions de travail. Il mentionne que certains moyens de pression sont stupides, et que les syndicats : « veulent trop avoir le gros bout du bâton et font fi des instances politiques en place ». Il considère donc que le syndicalisme a sa raison d'être, mais qu'il a pris trop d'ampleur avec les années.

Jean-Pierre base son opinion du syndicalisme sur son expérience en général. Il porte un regard sur d'autres services, comme la santé, l'éducation ou le municipal, dont il s'est occupé, et il considère que parfois la fonction de l'employé est déshumanisée, et que les cadres sont trop rigides. Il prend l'exemple des employés municipaux de Montréal qui, à son avis, sont des fier-à-bras. Il aborde le fait que le cadre de la convention collective est trop rigide et permet aux employés de se cacher derrière le syndicat pour refuser de faire une tâche. Il énonce aussi qu'en fin de convention collective, dans le secteur de l'éducation, les moyens de pression sont ridicules et ne favorisent pas la revendication des droits. Cet enseignant croit qu'ils devraient bouger plus pour revendiquer. Il ajoute que tous les syndicats se ressemblent et que les principaux points à améliorer sont au niveau des conditions de travail, mais que le syndicat ne nous suggère pas de bons moyens pour y arriver. Il estime de plus que le syndicat n'aide pas beaucoup la société à avoir une image positive de l'emploi, entre autres pour les cols bleus et les enseignants qui sont loin dans l'estime du public et il pense que c'est peut-être à cause des syndicats qui auraient trop forcé la note. Son opinion du syndicalisme varie selon les moments de l'année et les temps de négociation. Il soutient cependant que parfois le syndicat joue bien son rôle de chien de garde pour défendre les droits des syndiqués. Il

estime qu'en fin de négociation collective : « ils viennent fou et manque de sérieux, que ça devient du têtage ».

Son statut de syndiqué lui apporte l'information pour comparer les demandes patronales, versus les lois et leurs exigences. Le syndicat lui apporte des réponses et sert de chien de garde. Il considère que le syndicat agit à titre d'informateur et ça, ça lui apporte beaucoup.

Ce participant est ambigu face à ce que son statut de syndiqué lui inspire. Présentement, il estime qu'il ne peut rester muet face à la négociation en cours, mais qu'il n'est pas, en ce moment, fier d'être syndiqué. Il tempère son propos en disant qu'habituellement il est assez fier, en prenant l'exemple de Michel Chartrand et de tout ce qu'il a fait pour la cause syndicale. Cependant, il soutient qu'à certains égards les syndicats ne foncent pas assez, qu'ils sont trop « moumounes ». Néanmoins, il croit qu'au quotidien, les syndicats sont actifs, qu'ils ont les yeux ouverts, qu'ils surveillent ce qui se passe et remplissent bien leur mandat de protéger le salarié.

Jean-Pierre avait entendu parler de syndicalisme avant d'entrer sur le marché du travail. Il a eu à faire face, comme étudiant, à des grèves de professeurs. De plus, il y a des enseignants dans sa famille, il avait alors une vision des syndicalistes comme étant de grands batailleurs. À cette époque, il estimait que le syndicalisme était une force qui protégeait les employés de l'état pour de bonnes conditions de travail. Il considère que les enseignants se sont battus forts et ont fait de grands gains, mais que dans ce temps-là,

c'était un syndicat de terrain qui a fait valoir et gagner ces points. Il ajoute cependant que l'opinion publique était de leur côté. Donc, lors de son entrée sur le marché du travail, vers 1984, il percevait le syndicat comme une lumière par rapport à ce qui a été fait et un gardien des acquis, mais depuis son opinion a quelque peu changé.

Jean-Pierre se qualifie de neutre, il considère qu'il suit la masse. Il estime avoir de bonnes conditions de travail, mais n'irait pas les défendre au premier plan. Il estime toutefois qu'il est impensable qu'un enseignant soit anti-syndicaliste.

Pour cet enseignant, une personne qui a des attitudes syndicales favorables se reconnaît parce qu'il est à l'affût de tout, autant des manœuvres patronales, politiques, des budgets, des élèves identifiés, et surtout c'est quelqu'un qui connaît les règles. C'est aussi quelqu'un qui est informé et qui cherche à s'informer.

L'influence sociale

L'entourage de ce participant est à moitié syndiqué, ses parents ne le sont pas, sauf son père en fin de carrière. Il mentionne que ses parents sont plutôt contre le syndicalisme, contre son côté revendicateur et son combat. Dans sa parenté, il y a quelques fonctionnaires, mais qui ne sont pas actifs. Et dans son cercle d'ami(e)s, il n'y a pas de pro ni d'anti syndicaliste, mais ça ne les empêche pas de « chialer » et de prendre position.

Jean-Pierre nous dit discuter de certains sujets de l'heure avec son entourage, par exemple la situation des employés des Wal-Mart. Avec les amis la discussion est plus difficile, à cause des opinions de chacun, mais il précise que les discussions se font seulement à certains temps forts, comme lors des négociations, alors ça devient bouillonnant vu les opinions divergentes.

L'utilité du syndicalisme

Jean-Pierre croit que c'est le mandat du syndicat, de bien défendre tous ses membres peu importe leur âge ou leur ancienneté, mais il a déjà vu des cas d'enseignants défendus malgré les fautes commises seulement parce qu'ils étaient protégés syndicalement alors qu'ils n'auraient pas dû l'être. Il considère que parfois il ne faut pas défendre n'importe qui, ni aller porter le problème ailleurs. Il comprend cependant le principe qui veut que tous soient protégés, mais il pense que ça manque de logique, de réflexions.

Jean-Pierre ne voit pas de différence entre le service qui est donné aux plus vieux versus celui donné aux plus jeunes dans son syndicat. Il énonce que les jeunes arrivent avec leurs bagages et leurs idéaux et que c'est normal qu'il y ait une évolution. Il n'estime pas que les vieux soient laissés pour compte (il s'inclut), que le service est bien dosé.

Cet enseignant soutient que les syndicats sont encore utiles aujourd'hui, dans la mesure ou leur approche ne soient pas déshumanisante ou permettant de projeter une image négative de la profession : « ils sont utiles à cause de l'exagération, de tout ce qui est demandé, de la rapidité, de l'augmentation, mais je les trouve un peu moumoune, et je suis nostalgique des anciens syndicalistes qui étaient moins « politically correct » qui disaient ce qu'ils pensaient ». Pour imager son affirmation, il fait le parallèle avec Guy A. Lepage qui dit ce qu'il pense sans « s'enfarger dans les fleurs du tapis », qu'il tient son bout. Il ajoute qu'une image négative des syndicats a été projetée dans les dernières années, celle du syndicat qui couche avec le gouvernement, et que c'est un peu ça qui se fait encore, un échange sous les couvertes. Jean-Pierre estime qu'on devrait foncer plus, être plus radical.

Jean-Pierre a déjà eu une période où il ne voulait rien savoir du syndicat, mais maintenant il croit que c'est important, entre autres : « à cause des jeunes directions, des leaders qui, pour se donner une certaine notoriété, sont prêts à « chier » sur la tête de leurs employés ». Alors aujourd'hui, il tient au syndicat et s'il en avait le choix, il y adhérerait, mais souhaiterait quand même plus d'audace syndicale.

Jean-Pierre s'est rendu compte, lors son congé à traitement différé, que les jeunes s'étaient mobilisés pour manifester contre la modification du système de prêts et bourses, et cette mobilisation avait modifié sa vision des jeunes, qu'il avait été surpris. Donc, le syndicat devrait montrer l'exemple, en fonçant « à fond de train », en tentant de redorer l'image de la profession au niveau de l'opinion publique, et d'arrêter de revendiquer des

« niaiseries », en prenant des mesures drastiques. Il pense que ces actions plairaient aux jeunes et permettraient de les accrocher un peu plus.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Jean-Pierre soutient que s'il commençait à travailler aujourd'hui il n'aurait pas du tout les mêmes attitudes syndicales. Il se justifie en disant : « au début, tu vis de l'insécurité pas rapport à ton travail, le syndicat te passe par-dessus la tête ». L'appropriation de « l'école » demande beaucoup, donc que les jeunes sont plus centrés sur la performance, et il trouve que c'est normal qu'ils s'investissent moins, puisqu'ils en ont beaucoup à assimiler.

Jean-Pierre dit que les jeunes participent moins aux activités syndicales probablement à cause de leur préoccupation par rapport à leur nouvel emploi, à tout ce qu'ils ont à faire, et à leur manque d'organisation. Mais, il considère qu'à sa commission scolaire les jeunes participent bien, qu'il y a eu une certaine mobilisation. Il mentionne que leur démobilisation pourrait s'expliquer par la constante course contre la montre ou encore parce que les jeunes veulent performer, donner le maximum, que tout va trop vite, et qu'il y a trop de mélange famille/école/éducation/instruction. Il ajoute aussi la notion de l'insécurité.

Jean-Pierre estime que dans la mesure de nos connaissances syndicales, il existe vraiment une différence d'attitude syndicale entre les générations, parce que les plus

vieux ont un bagage syndical, des références, que les jeunes n'ont pas. Eux suivent, écoutent les plus vieux, que ces derniers sont des références, et que c'est à eux de motiver les plus jeunes.

Valeurs et convictions sociales

Jean-Pierre s'est toujours posé la question, en faisant un parallèle avec les écoles privées et publiques, que le gouvernement subventionne, pourquoi n'y aurait-il pas en santé un système à deux vitesses? Il serait tout à fait en accord avec ce principe, il soulève la contradiction du gouvernement puisque le système privé est permis au niveau des institutions scolaires. Il n'est cependant pas en accord avec les subventions accordées aux écoles privées, il pense que ce système devrait s'autofinancer au même titre qu'en santé.

Jean-Pierre estime que les entreprises font trop de profit par rapport au salaire qu'elles payent, en disant : « Ha! Oui, ça c'est clair, c'est le pouvoir absolu de la richesse, l'appât du gain, qui serait le plus gros, la mondialisation ». Il parle alors de certains pays, qu'il qualifie d'avaleur d'employés, comme la Chine, le Mexique, ou le Pakistan. Selon lui, la norme est difficile à maintenir vu la concurrence salariale de certains pays où ça coûte moins cher. Jean-Pierre estime qu'il n'y a pas assez de protection gouvernementale par rapport à toute cette problématique.

7.1.8 Marcel

Marcel a 51 ans et enseigne depuis 31 ans. Il a eu la chance d'avoir un poste à sa sortie de l'université. À ses débuts, il enseignait dans des classes d'aide pour des élèves en difficulté d'apprentissage. Il a toujours travaillé à la même commission scolaire, soit celle des Draveurs. Il a fait plusieurs niveaux au primaire, de la première à la sixième où il est cette année.

Il se dit très satisfait et recommencerait volontairement sa carrière d'enseignant. Il adore enseigner, et dit ne s'être jamais ennuyé. Il se considère innovateur puisqu'il cherche constamment des projets pour conserver sa motivation. Présentement, il enseigne en « aires ouvertes » et ce, depuis 20 ans. C'est ce qui l'enrichit et le garde jeune dans son métier d'enseignant. Son contact avec les élèves, autres enseignants ou la direction lui convient parfaitement. Il mentionne être comme un poisson dans l'eau.

Attitude syndicale

En entendant le mot syndicalisme, il dit sans hésiter : « C'est la protection de nos droits, de notre travail ». Il estime que c'est important d'être protégé, selon lui, le but premier du syndicat est la protection.

Son opinion du syndicalisme se base sur la syndicalisation en général, sur la philosophie du syndicalisme. Il déclare qu'il y a eu du changement dans son syndicat,

qu'il ne veut pas juger, mais qui semble le déranger, mais il demeure tout de même positif face à la syndicalisation. Il ne fait pas de distinction entre les différents syndicats, et il affirme que c'est nécessaire partout pour la protection de tous les travailleurs.

Son statut de syndiqué apporte à Marcel la reconnaissance de ses droits, la protection contre un employeur abusif et une aide pour le supporter. Par exemple, il avait un patron qui ne le soutenait pas en cas de problème face à un parent ou autre et il pourrait avoir recours au syndicat pour l'aider, pour ne pas se retrouver seul. C'est le syndicat qui connaît les règles et qui pourrait l'aider dans ses démarches.

Marcel a déjà été fier de son statut de syndiqué, il croit que le syndicalisme est encore nécessaire, mais il estime qu'il y aurait un certain ménage à faire de ce côté. Son statut ne lui inspire plus autant de fierté qu'avant, puisqu'il se sent moins écouté. Il dit que le syndicat d'aujourd'hui est moins un syndicat de base comme auparavant, peut-être à cause de l'agrandissement de la commission scolaire. Il remarque cependant qu'au début de son enseignement sa centrale était la Centrale des Enseignants du Québec (CEQ) et que maintenant elle est la Centrale des Syndicats du Québec (CSQ), et qu'en défendant différents corps de travailleurs, la centrale s'est éloignée des besoins des enseignants. Il mentionne qu'il y a éparpillement de la centrale et il pense que c'est comme s'ils étaient des syndicats dans un syndicat et il considère que cet élargissement fait en sorte que les gens de la base sont moins écoutés qu'auparavant. Il trouve qu'un retour en arrière serait souhaitable, c'est à dire être un syndicat d'enseignants seulement.

Cet enseignant connaissait le syndicalisme avant de débuter sa carrière par ses parents qui étaient des commerçants, donc des patrons, pour qui le syndicalisme était négatif, une bête noire. En entrant dans l'enseignement, il s'est informé pour se faire sa propre opinion et il a alors constaté que c'était nécessaire.

Marcel a un peu de difficulté à se qualifier de pro ou d'anti syndicaliste, il se dit être ni l'un ni l'autre. Il y va avec « le bon sens » selon les situations, il ne « gobe » pas tout, ni d'un côté ni de l'autre. Lors des réunions syndicales, si on lui demande de faire une action avec laquelle il n'est pas en accord, il tentera d'influencer ses collègues pour que cette action ne se produise pas et ira même à l'encontre de la demande syndicale. Il est plutôt en faveur du syndicalisme, mais pas à n'importe quel prix.

Marcel estime que les personnes anti syndicales sont souvent des gens qui ne sont pas informés ou mal informés et qui ne vont pas aux réunions. Pour lui, quelqu'un de plus syndicaliste c'est quelqu'un qui va aux réunions et qui s'informe. Il pense qu'on doit bien s'informer, lire la documentation et poser des questions. Pour lui, l'attitude syndicale positive est une question d'information.

L'influence sociale

Certains des membres de la famille de cet enseignant sont syndiqués et d'autres pas. En famille, il y a des discussions, surtout d'information sur le syndicalisme. Une de

ses sœurs, qui est du côté patronal, est contre les syndicats, et une autre est neutre, mais en majorité il a une influence familiale plutôt favorable au syndicalisme.

L'utilité du syndicalisme

Marcel croit que les syndicats ne défendent pas bien tous leurs membres. Puisqu'il y a trop de syndicats dans son syndicat, il est devenu un genre de pieuvre qui a perdu son efficacité. Mais il ne pense pas que ça soit une question de jeune ou de vieux, mais plutôt une question de nombre ou une perte de contact avec les membres. Il ne trouve pas que l'ancienneté ou un manque de celle-ci, fassent une différence dans la défense des membres, car c'est surtout l'éparpillement qui est la cause de cette lacune.

Cet enseignant soutient que le syndicat touche à tout, jeunes et moins jeunes, que les jeunes sont bien consultés quant aux revendications à faire, et ce, par les documents qu'on leur demande de remplir. Ce qu'il déplore surtout, c'est la non-écoute des enseignants de la base par le niveau national, par exemple, si la base demande de baisser le ratio des élèves, une fois rendu en haut cette demande n'est pas retenue. Il souligne le fait que les suggestions faites dans les cahiers de consultations, entre autres pour les moyens de pression, ne sont pas retenues. Il considère que c'est la tête (la centrale) qui décide, peut-être à cause du grand nombre de membres, mais qu'il ressent une certaine frustration, car les choses ne sont pas comme avant. Il évoque le temps où M. Charbonneau était le président en disant que les enseignants avaient plus leur mot à dire.

Il pense que les anciens présidents étaient plus proches, plus accessibles, il croit sincèrement que c'est rendu trop gros.

Marcel trouve que malgré tout ce qu'il vient d'évoquer, malgré le ménage qu'il y a à faire, que les syndicats sont encore utiles. Sans syndicat, il estime que les employeurs et le genre de gouvernement actuel feraient la pluie et le beau temps. Il affirme que : « c'est très nécessaire ».

S'il avait le choix aujourd'hui de se syndiquer ou non, il serait syndiqué pour défendre ses droits et protéger son emploi. Il mentionne que sans syndicat, les problèmes et les conflits pourraient augmenter. Il ajoute que le syndicat est nécessaire.

Marcel considère qu'il n'a pas de solution miracle pour encourager les jeunes à participer plus aux actions syndicales, mais il est d'accord avec le fait que les jeunes soient moins intéressés au syndicalisme. Il réfléchit au fait que c'est peut-être parce que les jeunes sont plus longtemps à statut précaire ou qu'ils aient la vie plus facile à leur entrée dans la profession par le fait que les acquis des conventions sont beaucoup mieux qu'avant. Il mentionne que les jeunes n'ont pas eu à se battre beaucoup. Il s'interroge aussi sur le phénomène du changement plus fréquent de carrière actuel. Il dit que leur implication moins grande peut s'expliquer du fait que les gens de son âge entraient dans une carrière pour la vie et que les jeunes d'aujourd'hui changeront probablement à quelques reprises. Il affirme que les gens de sa génération sont plus syndicalistes, plus socialement impliqués, et que sa génération est plus protestataire. Il évoque le

désabusement de la société en général, les gens moins politisés. Il croit que le syndicat devrait retourner à la base, que ça devrait être le premier objectif du syndicat, il nous parle du temps ou le syndicat réunissait ses membres pour des « party » ou seulement pour discuter, pour écouter les gens de la base, pour rétablir les relations humaines.

Les questions spécifiques pour les plus de 40 ans

Marcel pense que s'il débutait sa carrière en 2005, il n'aurait pas les mêmes attitudes syndicales qu'actuellement. Il croit que sa fougue syndicale referait surface, il serait moins désabusé, qu'il prendrait plus ce que le syndicat dit, sans contester, alors que maintenant il analyse plus. Il serait plus combatif qu'il l'était alors. Il estime que la société ne l'influencerait pas beaucoup.

Ce participant considère que la non-participation des jeunes aux activités syndicales est un phénomène de société. Il mentionne que les jeunes « l'ont eu plus facile » à certains niveaux, sauf en ce qui concerne la sécurité d'emploi, mais en contrepartie il ne voit pas beaucoup de jeunes sans automobile et sans argent de poche. Il note que puisque les jeunes ont moins d'efforts à faire, ils sont moins portés à participer syndicalement.

Marcel estime qu'il y a une grosse différence entre les attitudes syndicales des jeunes versus celles des plus vieux. Les jeunes sont moins syndicalistes. Lors de réunions syndicales, les jeunes ne laissent pas tomber leur agenda habituel pour y participer, tandis

que lui, il le fait, parce qu'il trouve important de s'informer, d'être au courant. Marcel pense que les jeunes ont moins d'intérêt social, ils pensent à eux en premier même si cela n'est pas mauvais en soit.

Valeurs et convictions sociales

Marcel serait en faveur d'un système de santé en partie privé, car il croit qu'il y a de l'exagération, en particulier dans les urgences. Il souhaiterait un ticket modérateur pour éviter les abus. Cependant, il ne veut pas d'un système entièrement privé, il considérerait plutôt un système public disposant d'une pédale de frein.

Cet enseignant estime que les entreprises font trop de profits par rapport aux salaires qu'elles versent. Il prend l'exemple de ses fils, qui ont travaillé au privé et il dit que c'était la productivité qui comptait avant tout. Il trouve que les Wal-Mart exploitent les gens et il mentionne qu'il les boycotte depuis l'affaire de Jonquière. Il mentionne que ces grosses compagnies sont inhumaines. Il évoque aussi d'autres compagnies comme Future Shop et la pression qu'on met sur les vendeurs pour vendre à tout prix ainsi que la vente des fameuses garanties prolongées qui leur permet de faire plus de profits.

Marcel considère que de nationaliser les pétrolières est une idée intéressante, mais il s'interroge sur le fait qu'au Québec on nationalise beaucoup et il s'inquiète un peu de le faire trop. Il croit qu'il faut faire attention, il se demande si la dictature ne nous guette pas

et ça lui fait peur. Il dit que si on nationalise tout, c'est le gouvernement qui sera le grand patron de tout, il pense qu'il faut être prudent, et prévoir des mécanismes de surveillance.

Cet enseignant soutient que quelquefois le gouvernement intervient trop dans la société. Il pense qu'il faut quelquefois laisser les gens se prendre en main. Il croit qu'il faut « du bon sens », et qu'il faut doser les interventions.

7.2 LES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DE MOINS DE 30 ANS

7.2.1 Karine

Karine a 25 ans, et seulement quelques mois d'expérience. Elle a terminé son baccalauréat en avril 2005 et a eu un petit contrat d'un mois en orthopédagogie. Par la suite, elle a travaillé en classe d'aide pendant trois mois. Elle a commencé, en septembre, un contrat en sixième année qui doit se terminer en janvier et elle croit qu'elle aura un second contrat à la fin janvier dans une classe de maternelle, et ce, jusqu'à la fin de l'année scolaire, à la Commission scolaire Pierre-Neveu. C'est donc une enseignante à statut précaire. Elle ne se considère pas particulièrement chanceuse d'avoir des contrats, puisque si elle n'en avait pas, elle ferait de la suppléance à temps plein de toute façon. Elle estime qu'elle en pour trois ou quatre ans avant d'avoir un poste.

Présentement Karine travaille à 40 kilomètres de chez elle et ce qu'elle trouve difficile, c'est le voyagement. Dans la classe où elle est actuellement, elle travaille en

« team-teaching » et elle l'apprécie beaucoup, car elle reçoit beaucoup d'aide de sa partenaire. Elle se considère chanceuse de ne pas avoir à demander à gauche et à droite, c'est sa partenaire qui « l'enligne » et la soutient. Elle trouve très décevant de voir les grandes difficultés de ses élèves, qui se retrouveront probablement en classe d'aide l'an prochain. Elle est certaine de ne pas s'être trompée de profession, mais elle doute que le groupe d'âge avec lequel elle travaille présentement représente sa clientèle préférée. Elle adore l'enseignement puisqu'elle a la satisfaction de faire une différence, et qu'elle a une belle complicité avec les enfants.

Attitude syndicale

Lorsqu'elle entend le mot syndicat Karine pense spontanément à son directeur de secteur, car c'est la personne qui lui a le plus parlé de syndicalisme, de façon positive, elle dit qu'elle est « embarquée » là-dedans sans trop connaître ce dont il s'agit, un peu contre son gré, que c'est son directeur de secteur qui lui dit quoi faire. Elle considère que les moyens de pression « c'est l'enfer ».

Cette participante avoue ne rien connaître aux autres syndicats, elle ne connaît que le sien et elle admet qu'elle ne sait pas comment ça marche. Elle ne comprend pas ce qui se dit aux nouvelles lorsqu'on y parle de syndicats, et surtout elle ne sait pas ce qu'il y a de différent entre son syndicat et les autres syndicats. Elle se fait même la réflexion de : « pourquoi il n'y a pas un seul syndicat pour tout le monde ». Donc, Karine ne fait aucune distinction entre les différents syndicats, et elle croit que le sien ne s'occupe que

d'enseignants, elle ne fait pas non plus de distinction entre le niveau local et le national. Elle estime que les syndicats sont là pour « nous crinquer » contre la direction, et pour l'obliger à faire des moyens de pression. Elle mentionne que quelquefois elle a même peur de parler à sa direction ou de s'informer de ce qu'elle doit faire, elle fait donc : « des affaires à la cachette, car il semblerait qu'à contrat, on est mieux de maintenir de bons contacts, car à la fin du contrat, il te congédie vite ». Elle vérifie constamment pour s'assurer qu'elle n'est pas ni contre le syndicat ni contre la direction. Elle se sent prise entre les deux. Elle considère que le syndicat c'est un peu comme le méchant loup, mais aussi qu'ils sont un peu là pour les aider alors : « tu suis, pis tu te fermes ».

Lorsqu'on demande à Karine qu'est que son statut de syndiqué lui apporte, elle nous répond qu'elle pense qu'éventuellement ça lui amènera une stabilité d'emploi, mais qu'en attendant, elle ne sait pas trop. Elle ne se considère pas comme étant syndiquée puisqu'elle n'est pas encore permanente. Elle dit qu'elle doit beaucoup les respecter, que c'est grâce à eux que les enseignants ont gagné tous ces acquis, mais que puisqu'elle est encore à statut précaire elle ne bénéficie pas de tous ces avantages et qu'elle pourrait les perdre facilement.

Karine mentionne que son statut de syndiqué lui inspire de la confiance, mais rien d'autre en ce moment. Elle croit qu'à un moment donné, le syndicat sera là pour la défendre, éviter des injustices, régler des problèmes.

Cette enseignante avait un peu entendu parler du syndicat avant d'entrée sur le marché du travail. Le sujet a été vaguement abordé au CEGEP, mais elle n'avait aucune idée de ce que c'était. Une de ses amies lui en avait parlé, mais elle ne comprenait toujours pas le rôle concret d'un syndicat.

Karine se qualifie de plutôt neutre syndicalement, elle penche plus du côté pro syndical, puisqu'en voyant ses collègues de travail, c'est bien d'être pro syndical. Elle mentionne de plus que : « si on ne se tient pas, on n'aura rien ».

Karine croit que c'est plus facile d'identifier les pros syndicales puisqu'ils sont contre les directions, ils sont : « tout le temps en train de bullshitter ce qu'ils ont fait, ce qu'ils pensent, ce qui se passe ». Elle considère que les personnes qui sont neutres ou encore celles qui sont contre, font reculer la cause syndicale, puisqu'ils n'utilisent pas les moyens de pression, et que les antis syndicales aiment trop leur direction ou l'ont déjà été eux-mêmes.

L'influence sociale

Dans son entourage personne n'est syndiqué. Elle ne connaît donc pas leur opinion, mais elle croit que son conjoint est contre les syndicats puisqu'il est un patron.

L'utilité du syndicalisme

Karine estime, que tous les membres sont bien défendus, peu importe, leur âge ou leur ancienneté. Selon elle, il ne suffit que de payer sa cotisation syndicale pour être défendu par le syndicat en cas de besoins.

Cette participante considère les syndicats encore utiles dans la société d'aujourd'hui. Elle se justifie en disant que les enseignants, avec la nouvelle réalité des enfants de plus en plus difficiles et des parents de plus en plus pénibles, ont besoin d'aide pour éviter les inégalités entre les régions, pour que tous aient la même chose.

Si elle avait le choix de se syndiquer ou non, cette enseignante le ferait sûrement. Elle dit n'avoir jamais voulu travailler à petit salaire, qu'elle a toujours voulu être fonctionnaire, et donc en choisissant l'enseignement c'était clair qu'elle serait syndiquée. Elle mentionne que c'est à son avantage d'être syndiqué puisqu'il y a des échelons salariaux et des règles claires et précises pour tous et qu'elle n'est pas seule pour se défendre.

Elle dit que lors de sa dernière réunion syndicale, s'il n'y avait pas eu de vote, elle n'y serait pas allée. Elle va au « social-syndical », puisque c'est court, que « tu peux jaser », et qu'ils font les résumés de la situation syndicale. Elle trouve les réunions trop longues, et pour le quart intéressant et elle mentionne que c'est trop bureaucratique et trop « débile ».

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Son processus d'intégration au syndicat s'est limité à la signature de sa carte de syndiqué et au paiement du 2$ lors d'une réunion à laquelle elle s'était présentée pour voter sur un point de négociation. Elle a en retour une petite carte blanche qui n'était pas remplie et rien de plus. Elle est donc devenue syndiquée en votant.

Elle est d'accord avec le fait que les jeunes participent moins. Elle croit que l'intégration syndicale y est peut-être pour quelque chose. Elle n'a aucune idée dans quoi elle s'embarque et elle croit que le fait que les vieilles enseignantes soient très impliquées, elle se sent gênée et ça ne lui donne pas le goût. S'impliquer syndicalement n'intéresse pas Karine, dû à tout le stress qu'elle a comme jeune enseignante, et qu'elle ne veut pas de responsabilités supplémentaires avant d'être très à l'aise dans son métier.

Elle ne considère pas qu'il y a une différence d'attitude syndicale entre les jeunes enseignantes et les plus vieilles, et elle justifie sa réponse en disant : « Pas dans mon milieu, les responsables syndicaux sont jeunes, ceux qui sont syndiqués sont jeunes aussi ».

Valeurs et convictions sociales

Cette enseignante est tout à fait d'accord avec un système de santé en partie privé : « pour ceux qui ont les moyens de se le payer ça va plus vite, et peut-être que ça

sera la même chose au public ». Elle dit que pour ceux qui ont les moyens de se le payer, c'est tant mieux et elle croit que ça va peut-être désengorger le système public.

Elle ne croit pas nécessairement que les entreprises privées font trop de profits par rapport aux salaires qu'elles versent puisqu'elle croit que le patron doit recevoir plus de profits que ses employés.

Lorsqu'on aborde le sujet de la nationalisation des pétrolières avec Karine, elle ne sait pas ce que ça veut dire, et ne sait même pas s'il y a des pétrolières au Canada. Après une courte explication, elle serait peut-être en faveur de cette nationalisation puisque ça lui coûterait probablement moins cher.

Elle croit que le gouvernement n'intervient pas trop dans la société et elle dit même que s'il n'intervenait pas assez ce serait le chaos. Elle croit que l'intervention du gouvernement crée une égalité.

7.2.2 Valérie

Valérie est une enseignante au primaire de 29 ans qui a commencé sa carrière en 2000. Elle a débuté par un contrat d'un an en sixième année. Puis elle a obtenu un contrat, en secondaire I en enseignement moral et religieux. L'année suivante, elle revient au primaire en troisième année et finalement, elle obtient un poste au primaire, toujours à la Commission scolaire Pierre-Neveu.

Cette enseignante adore ce qu'elle fait, et elle est très satisfaite au travail, elle donnerait tout pour ses élèves. Elle dit que jusqu'à maintenant elle a été gâtée, puisqu'elle a eu des beaux groupes, elle fait même de l'insomnie pour trouver des solutions pour les aider et elle adore fabriquer du matériel à l'ordinateur : « j'en mange » dit-elle. Elle est certaine d'être dans la bonne branche. Elle a d'abord fait une technique de garde au CEGEP puisqu'elle voulait commencer par du concret, et non pas du général, puis a complété son baccalauréat en enseignement.

Attitude syndicale

Lorsqu'on lui dit le mot syndicat, Valérie voit ça comme un couteau à deux tranchants. D'abord, elle voit le syndicat comme quelqu'un qui travaille pour elle, mais aussi elle entend le mot grève, qui est plus péjoratif pour elle. Elle n'aime pas la grève parce qu'elle va perdre du salaire. Mais elle considère aussi le syndicat comme une protection, pour se sentir bien. En faisant abstraction des négociations actuelles, c'est une sécurité pour cette participante. Pour elle le mot grève est négatif, elle ne croit pas que ça apporte grand-chose, à part « mettre les parents dans le trouble ». Elle précise qu'elle aussi est maman et se considère chanceuse de pouvoir garder son enfant lors des grèves. Elle parle aussi du côté financier, du manque à gagner que les grèves lui causent. Elle dit que s'il y avait grève, elle ne ferait pas de piquetage, elle se trouverait du travail. La grève ne lui apporte que des ennuis et elle n'est pas certaine que ça règle les problèmes.

Elle base son opinion du syndicalisme sur son syndicat à elle, sur ce qu'elle a entendu. Elle dit toutefois avoir entendu parler du cas du Wal-Mart, ainsi que de certaines grèves qui ont eu cours dans sa région, mais que son opinion est surtout tirée de ce qu'elle voit dans son syndicat. Pour elle, un syndicat c'est comme une « pantoufle » et elle estime que le syndicat, ce sont des gens qui se battent pour nous, pour qu'on ait de meilleures conditions. Cette enseignante considère que tous les syndicats se battent pour le respect des droits et pour avoir de meilleures conditions, elle ne fait pas de distinction. Cependant, elle ne connaît que son syndicat local, et ne sait pas très bien ce que la CSQ fait pour elle.

Pour Valérie, son statut de syndiqué lui apporte une protection, elle qualifie encore une fois son syndicat de « pantoufle », en expliquant que c'est confortable. Elle énonce que d'être syndiqué, ça lui apporte une certaine sécurité. Elle n'est toutefois pas toujours d'accord avec les décisions prises, et elle fait référence à une décision qui la concernait plus particulièrement. Au cours d'un choix de tâche, elle a été obligée de changer d'école alors qu'une enseignante en congé de maladie qui avait beaucoup plus d'ancienneté maintenait son poste dans l'école de son choix, c'est donc une enseignante non permanente qui a eu la classe qu'elle voulait dans une école plus proche de chez elle plutôt que Valérie qui a dû se déplacer. Elle a respecté la décision du syndicat, mais elle n'était pas d'accord avec la logique appliquée.

Son statut de syndiqué laisse Valérie indifférente, elle ne s'y attarde pas, elle n'est ni fière, ni le contraire. Avant d'entrer sur le marché du travail, cette jeune enseignante

avait déjà entendu parler du syndicat. Elle croyait alors que c'était des gens qui travaillent pour les autres, pour les aider. Valérie ne se qualifie ni de pro syndicale, ni d'anti syndicale. Elle se considère plutôt comme ignorante dans ce domaine, tout comme en politique.

Cette participante ne sait pas trop comment reconnaître une attitude syndicale. Elle dirait qu'elle ne pense pas ou ne voit pas ça, que c'est plutôt une opinion personnelle. Cependant, elle mentionne qu'une personne mordue, qui ne déroge pas de ses opinions, ça, c'est une personne syndicaliste, tandis qu'une personne comme elle, qui peut changer d'opinion, ce n'est pas trop syndicaliste.

L'influence sociale

Dans l'entourage de Valérie, il n'y a que sa mère qui soit syndiquée. Elle a cependant des discussions sur ce sujet avec son conjoint, qui est cadre et qui ne voit que les problèmes que le syndicat ou les grèves engendrent. Elle soutient que sa mère estime que le syndicat l'aide beaucoup, mais que pour son conjoint, c'est plus un problème. Elle dit que selon son conjoint, certains syndiqués abusent.

L'utilité du syndicalisme

Valérie croit que les syndicats défendent bien tous leurs membres, peu importe leur âge. Elle ne sait pas vraiment si son syndicat défend mieux les jeunes ou les plus

vieux. Elle n'a jamais eu connaissance d'une injustice faite par le syndicat basé sur l'âge, ou le sexe, ou même l'orientation sexuelle. Elle est plus ou moins d'accord avec le principe de l'équité salariale, puisqu'elle elle a pris la peine de se scolariser et elle est contre le fait que quelqu'un ait moins de scolarité qu'elle et gagne le même salaire.

Valérie répond très brièvement à la question de l'utilité des syndicats aujourd'hui. Elle considère qu'ils sont encore utiles et elle ne saurait pas ce qu'elle ferait sans eux. Cette jeune enseignante se syndiquerait sûrement si elle en avait le choix puisque ça lui apporte une sécurité et qu'il y a toujours quelqu'un pour vérifier s'il n'y a pas d'injustice.

Pour augmenter l'adhésion des jeunes au syndicalisme, Valérie soutient que les syndicats devraient se déplacer. Sa commission scolaire est très grande et les réunions syndicales sont toujours au même endroit et c'est donc elle qui doit se déplacer pour participer. Elle est donc déstabilisée dans sa routine avec sa famille et souvent, elle préfère ne pas y aller. Elle croit que si le syndicat se déplaçait dans son école pour tenir la réunion syndicale, elle serait plus portée à y participer parce que cela impliquerait moins d'organisation pour elle.

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Lorsqu'elle est devenue syndiquée, Valérie n'a fait que payé et remplir sa petite carte, il n'y a pas eu de réunion, ni aucun processus d'intégration. Elle aurait sûrement aimé quelque chose de plus complet.

Les « vieux » participent plus probablement parce que ça fait longtemps que le syndicat est là et qu'ils ont appris avec le temps, alors que pour les jeunes, c'est un processus déjà établi et incompréhensible.

Valérie estime qu'il y a une différence d'attitude syndicale puisque ces collègues plus vieilles ont évolué avec le syndicat, ont mené des combats, ont vu et vécu les changements alors que ce n'est pas le cas pour les plus jeunes. Elle considère que puisqu'elle n'a pas de « vécu », sa situation professionnelle lui apparaît correcte, alors que pour les anciens, ça ne l'est pas. Valérie se contente de la situation actuelle, alors que les anciennes, ayant connu de meilleures classes, avec moins d'intégration, s'opposent à la situation présente. Pour les plus vieilles, c'est important de se battre. Cette enseignante se fie sur ce que disent ces collègues plus anciennes quand elles affirment qu'elles peuvent avoir bien mieux que ce qu'elles ont. Valérie forge son opinion sur celles de ses collègues de travail plus vieilles, plutôt que sur l'opinion du syndicat lui-même. Elle dit qu'elle en apprend plus d'elles que du syndicat.

Valeurs et convictions sociales

Valérie ne comprend pas très bien la différence entre un système de santé public et un privé. Après une courte explication, elle estime que d'avoir un système de santé à deux vitesses : « ça ne me dérangerait pas vraiment, je ne sais pas trop là ». Elle croit

cependant qu'en cas d'urgence elle payerait sûrement pour aller au privé, mais le système actuel la satisfait.

À la question, est-ce que les entreprises font trop de profits par rapport au salaire qu'elles paient leurs employés, cette enseignante nous répond que ça dépend des entreprises, mais qu'en général, ils n'en donnent pas assez. Elle considère que pour les employés à salaire minimum, ils devraient en recevoir plus, mais que pour les autres, c'est assez. Elle trouve que c'est difficile de comparer puisque ça dépend des responsabilités des employés. Elle mentionne cependant que les grosses entreprises devraient en faire un peu plus.

Cette participante pense que la nationalisation des pétrolières serait une bonne chose, mais elle n'élabore pas sur le sujet.

Valérie soutient que le gouvernement s'en met plein les poches avec les taxes et les impôts « un moment donné on arrête pu de payer ». Elle ajoute que des fois le gouvernement se mêle de choses qu'ils ne connaissent même pas, comme en éducation. Elle souhaiterait donc que le gouvernement s'informe plus des choses de la base.

7.2.3 Annie

Annie est une jeune enseignante de 23 ans. À la fin de son baccalauréat, elle a obtenu un contrat de 20% d'une tâche régulière et en deuxième partie d'année, elle a eu un contrat d'une demi-année à la Commission scolaire Pierre-Neveu.

Cette jeune enseignante est très satisfaite au travail, elle dit avoir une directrice d'école qui est très à l'écoute et qui lui montre son appréciation. Elle a de bons collègues de travail, qui l'entourent et la supportent. Sa relation avec les enfants est aussi satisfaisante puisqu'ils ont confiance en elle et qu'ils se confient. Elle considère la tâche comme acceptable, elle n'en voudrait pas plus, mais pas moins non plus.

Attitude syndicale

Lorsqu'elle entend le mot syndicalisme, Annie pense à du positif. Elle voit ça comme une protection, et comme des gens qui répondent à ses questions.

Elle base son opinion du syndicalisme sur son propre syndicat et sur son expérience personnelle qu'elle a avec ce syndicat. Elle a déjà communiqué avec eux et a été satisfaite. Elle ne fait pas de différence entre les différents syndicats, et elle croit que c'est la même chose. Elle estime que si des syndiqués manifestent, c'est qu'ils ont un problème. Elle n'a jamais eu d'expérience syndicale négative. Pour Annie, être syndiqué apporte une certaine sécurité et elle se sent privilégiée d'être syndiquée.

Avant d'entrée sur le marché du travail, ce que cette participante avait entendu sur les syndicats était plutôt négatif. Elle entendait les gens critiquer, mais ne savait pas trop pourquoi, elle ne connaissait pas bien leurs arguments. Annie se dit pro syndicale puisqu'elle n'a jamais eu d'expérience négative. Elle ne comprend pas non plus pourquoi une enseignante serait anti syndicale.

Cette participante pense reconnaître une attitude syndicale positive en quelqu'un qui s'interroge, qui vérifie avec le syndicat si ce qu'on lui demande de faire est correct syndicalement et qui s'informe sur les demandes patronales.

L'influence sociale

Dans l'entourage d'Annie, seules sa mère et sa sœur sont syndiquées, mais la plupart de ses amies le sont. Elle ne discute pratiquement jamais de ce sujet en groupe. Présentement, comme les enseignantes sont en période de négociation, elle a eu à discuter avec sa sœur, des moyens de pression demandés par leur syndicat. Finalement, le sujet revient seulement lorsqu'il y a des évènements importants syndicalement. Elle ne connaît pas l'opinion du reste de sa famille au sujet du syndicalisme. Elle croit donc que sa famille n'a pas du tout influencé son opinion syndicale.

L'utilité du syndicalisme

Cette enseignante de moins de 30 ans a l'impression que les syndicats défendent bien tous leurs membres, sans faire de discrimination. Lors des assemblées syndicales, quel que soit l'âge de la personne qui intervient ou qui pose des questions, elle estime que ses représentants syndicaux sont respectueux et qu'ils répondent bien à tous. Elle ne sent pas de préférence.

Elle considère que son syndicat ne fait aucune discrimination basée sur l'âge, pas plus du côté des plus vieux que des plus jeunes. Ils veillent autant à ce que les jeunes ne se fassent pas avoir avec leur contrat qu'ils aident les plus vieux.

Annie soutient que les syndicats sont encore utiles aujourd'hui pour, entre autres, éviter des abus des commissions scolaires ou des divers patrons. Si elle avait le choix, cette enseignante se syndiquerait et elle ne comprend pas pourquoi les gens sont contre les syndicats. Elle voit les syndicats essentiellement comme un organisme d'aide.

Cette participante n'a aucune idée de ce que devraient faire les syndicats pour augmenter l'adhésion des jeunes. Elle mentionne cependant qu'elle n'a aucune idée des sujets des assemblées puisqu'elle se sent moins concernée.

Questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Annie n'a participé à aucun processus d'intégration à son syndicat. C'est lors d'un stage que le représentant syndical, lors d'une rencontre dans son école, lui a un peu parlé de syndicat. Elle n'a eu aucune information particulière provenant directement du syndicat. Elle aurait certainement aimé qu'on communique avec elle, qu'on l'informe, qu'on lui explique l'utilité du syndicat.

Elle croit que le manque de participation des jeunes peut s'expliquer par un manque d'expérience. Les plus vieux savent comment ça fonctionne une assemblée, de quoi il sera question, comment faire, ils veulent défendre leur convention collective. Mais, les jeunes sont moins au courant, ils ne connaissent pas les enjeux.

Elle remarque une différence dans les attitudes syndicales selon les générations. Les plus vieux militent plus : « ils disent nous allons vous aider les jeunes, c'est pour vous autres que nous faisons ça ». Tandis que les jeunes sont plus passifs, ils regardent l'action à la télévision, sans trop savoir ce qui se passe. Les plus vieux ont l'expérience et la connaissance.

Valeurs et convictions sociales

Annie serait en faveur d'un système de santé en partie privé. Elle considère que si certains ont les moyens de s'offrir la rapidité d'un système de santé privé, c'est tout à leur

avantage. Mais elle souhaite quand même que rien ne soit changé pour monsieur tout le monde, que les gens moins fortunés puissent continuer de se faire soigner dans les hôpitaux publics. Elle estime qu'un tel système pourrait désengorger les hôpitaux publics.

Cette jeune enseignante ne croit pas que toutes les entreprises font trop de profits. Elle prend l'exemple des magasins de vente au détail et elle considère que les salaires sont respectables. Elle fait une corrélation entre la scolarité nécessaire pour effectuer l'emploi et le salaire reçu et elle croit que moins les gens ont besoin de scolarité, mois ils doivent avoir un salaire élevé. Elle fait aussi le lien avec la difficulté et le niveau de responsabilité de l'emploi : « quand les employés n'ont pas besoin de scolarité, que la job est pas trop forçante, pourquoi les payer à gros salaire ». Elle ne croit pas que personne ne mérite d'être payé sous le seuil de la pauvreté, mais elle ne croit pas qu'un employé de chez Wal-Mart mérite un si gros salaire.

Après des explications plus précises sur ce qu'est la nationalisation, Annie nous dit qu'elle serait en faveur de la nationalisation des pétrolières. Elle nous avoue n'avoir jamais pensé à ce sujet, donc n'a pas d'opinion plus poussée. Elle pense cependant que d'être assujettis à la gestion gouvernementale forcerait les pétrolières à abolir la compétition entre elles, et peut-être de diminuer les prix que payent les consommateurs.

Annie ne trouve pas que le gouvernement intervient trop dans la société, puisqu'elle ne peut citer d'exemple où il le fait trop. Elle nous dit qu'elle n'est pas assez informée pour répondre à cette question.

7.2.4 Julie

Julie a 28 ans et elle enseigne depuis cinq ans. Elle a fait un baccalauréat et un DESS en administration scolaire en 2005 pour éventuellement se diriger vers les postes de direction. Elle a enseigné au primaire, au secondaire et a enseigné le français à des fonctionnaires. Elle a commencé à contrat, son nom s'est ensuite retrouvé sur la liste prioritaire. Elle a donc eu des contrats de plus en plus longs et maintenant, elle a des contrats d'un an et elle devrait avoir un poste l'an prochain pour la Commission scolaire des Draveurs. Elle se dit satisfaite au travail, sous tous les aspects de sa tâche, que ce soit sa relation avec les élèves, la direction ou ses collègues de travail.

Attitude syndicale

Lorsqu'elle entend le mot syndicalisation, Julie pense spontanément au mot frustration. Elle mentionne que tout ce qu'ils vivent présentement en éducation lui crée de nombreuses frustrations. Le syndicat est là pour les protéger, améliorer leurs conditions de travail, mais elle sent que le ministère ne veut pas la même chose pour qu'eux. Elle pense aussi à la grève, au salaire coupé, mais elle se dit que c'est quand même pour obtenir de meilleures conditions. Elle voit quand même le syndicat de façon plus positive que négative, mais elle trouve que les négociations actuelles sont longues, que ça traîne et elle a hâte que ça se règle.

Cette enseignante estime ne pas connaître les autres syndicats, que sa vision est assez restreinte. Elle connaît son syndicat et celui de son conjoint qui travaille pour le Casino. Elle se base sur son syndicat pour se forger une opinion.

Cette participante considère que son statut de syndiqué lui apporte une protection d'emploi. Un organisme qui évite que les parents soient les maîtres de tous. Son syndicat lui apporte aussi plus de réponses que la commission scolaire. Julie ressent de la fierté d'être syndiquée. Elle avoue qu'elle ne connaît pas ce que c'est que de travailler sans être syndiqué, elle ajoute qu'elle aime mieux travailler en étant syndiqué.

Avant d'arriver sur le marché du travail, cette participante avait déjà entendu parler de syndicat, elle estimait que c'était négatif. Elle prend l'exemple de l'employeur de son conjoint, et elle constate que le syndicat protège les employés, mais que parfois, il protège aussi les pommes pourries qui font parti des employés et que les employeurs n'ont pas le droit de les mettre à la porte.

Julie ne se dit pas pro syndicale, mais elle suit la vague. Elle ne veut pas aller contre son équipe-école, mais elle soutient que ce que le gouvernement veut imposer présentement est insensé.

Quelqu'un qui a des attitudes syndicales favorables va faire ce qui est demandé par le syndicat (moyens de pression et autres) même s'il n'est pas en total accord. Alors

que les antis syndicalistes vont en faire à leur tête. Le comportement est garant des attitudes selon cette participante.

L'influence sociale

Dans l'entourage de Julie, tout le monde est syndiqué sauf son conjoint qui est superviseur. Elle ne discute jamais de syndicalisme avec sa famille et ne connaît pas du tout leur opinion, même pas celle de ses parents. À l'occasion, elle aborde le sujet avec son conjoint, mais surtout en temps plus mouvementé.

L'utilité du syndicalisme

Elle pense que les syndicats défendent bien tous leurs membres, mais que quelquefois, ils protègent trop les mauvais employés et elle trouve ça dommage. En ce qui concerne l'âge, elle croit qu'il peut y avoir une certaine variation, selon le statut de permanent ou de précaire.

Elle estime que les revendications syndicales représentent bien toutes les catégories d'âge et de statut. Elle sent que c'est pour améliorer les conditions de tous. Selon Julie le syndicat est encore utile aujourd'hui, puisqu'il apporte une protection et qu'il travaille vraiment pour aller chercher de meilleures conditions de travail.

Si elle avait le choix de se syndiquer, elle le ferait parce qu'elle constate qu'en éducation il reste encore beaucoup de choses à améliorer. Elle trouve que les conditions actuelles des enseignants ne sont pas ce qu'il y a de mieux.

Pour augmenter l'adhésion des jeunes au syndicalisme, les syndicats devraient montrer aux jeunes qu'ils sont là pour les aider, les protéger, leur montrer le côté positif d'être syndiqué. Les négociations actuelles l'incitent à s'informer davantage, et à en connaître plus. Elle ne croit pas que dans une période sans négociations, elle serait autant informée. L'information pourrait aider les jeunes à participer.

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Julie n'a pas eu la chance de participer à un processus d'intégration mis en place par son syndicat. Elle a seulement signé sa petite carte, qu'elle a eue à cause des négociations, puisqu'elle devait aller voter. Il n'y a rien eu d'autre, mais elle aurait aimé qu'on l'informe sur ses droits.

Elle croit que les jeunes participent moins à la chose syndicale par manque d'intérêt ou parce que la tâche est tellement exigeante, qu'il y a tellement de choses à gérer que le syndicat n'est pas une priorité.

Selon cette jeune enseignante, il existe effectivement une différence d'attitude syndicale entre les générations, car les vécus sont différents. Elle considère que les plus anciens savent mieux où ils s'en vont puisqu'ils ont de l'expérience syndicale.

Valeurs et convictions sociales

Cette enseignante serait en faveur d'un système de santé en partie privé, parce que le système actuel laisse beaucoup à désirer, que nous ayons peu de service, qu'il y ait un manque de médecin de famille, et de nombreuses autres lacunes. Le temps d'attente est très long et il y a plein d'erreurs médicales dues au manque de personnel. Peut-être que d'avoir une partie du système qui serait privé désengorgerait la partie publique.

Julie considère que les entreprises font trop de profits versus les salaires qu'elles versent. Elle prend l'exemple des compagnies pétrolières qui font des profits faramineux et que malgré tout elles ne font qu'augmenter les prix. Les consommateurs ne retirent absolument rien de tout ça. Elle croit que ces compagnies abusent. Elle parle ensuite de Wal-Mart, compagnie qui fait des milliards, mais qui paye ses employés au salaire minimum. Elle trouve désolant que ces compagnies ne reconnaissent pas leurs employés. Elle serait plus en faveur d'une certaine redistribution de la richesse, des profits.

Julie serait en faveur de la nationalisation des pétrolières puisqu'elle estime que ces compagnies abusent de leur pouvoir en augmentant constamment les prix. Si c'était nationalisé, le gouvernement pourrait imposer certaines balises, selon elle.

Pour certaines choses, elle pense que le gouvernement n'est pas assez présent dans la société, comme pour les prix de l'essence. Elle sent qu'il se passe des choses pas toujours honnêtes au niveau gouvernemental, et elle prend l'exemple de la commission Gomery. Mais elle soutient que parfois le gouvernement « ne porte pas ses culottes », que parfois ils ne disent pas la vérité.

7.2.5 Annick

Annick est une enseignante de 29 ans qui a sept ans d'expérience, dont deux sur la Rive Sud de Montréal. Elle travaille maintenant à la Commission scolaire des Draveurs. Elle a commencé par un contrat à 52% d'une tâche, en dénombrement flottant, elle donnait aussi des cours d'appoint et de la francisation après les heures de classe. Lors de sa deuxième année, elle avait une tâche similaire. En arrivant dans la région de Gatineau, elle a eu un contrat à temps plein à chaque année, mais en changeant chaque fois de niveau au primaire et au préscolaire. Elle a un poste depuis l'an dernier, mais elle n'est pas encore permanente.

Cette jeune enseignante se dit très satisfaite au travail, elle a une bonne équipe de travail. Les gens sont sur la même longueur d'onde qu'elle et elle sent qu'elle a du soutien de la part de sa direction. Elle ne trouve pas sa tâche trop lourde puisqu'elle est entourée de bons collègues et de l'aide qu'elle reçoit.

Attitude syndicale

Lorsqu'elle entend le mot syndicalisation, Annick pense tout de suite à organisation, et « a un groupe qui est là pour nous aider à revendiquer des choses, dans un sens pour nous aider à revendiquer des choses ». C'est plus positif que négatif même si elle n'est pas toujours d'accord avec ce qu'ils font.

Cette jeune enseignante base son opinion sur son syndicat et sur son vécu. Elle essaie d'ouvrir ses horizons en écoutant les nouvelles. Elle fait une certaine distinction entre les différents types de syndicats, dans le sens que les syndicats ne sont pas tous spécialisés dans les mêmes champs d'intérêt. Par exemple, son syndicat doit connaître les besoins et problématiques reliés à l'enseignement, et celui des cols bleus doit être spécialisé dans un autre domaine. Mais, elle ne fait pas vraiment de distinction dans son opinion. Elle estime cependant que son syndicat local est beaucoup plus accessible et que le niveau provincial est plutôt « une grosse machine ».

Pour Annick, son statut de syndiqué lui apporte de bonnes conditions de travail, qui ont été acquises avant elle, des vacances, les congés de maternité, les congés de maladie, une tâche protégée et une certaine justice. Annick avait déjà entendu parler du syndicat avant d'entrer sur le marché du travail, parce que sa mère est aussi enseignante et qu'elle a déjà eu besoin du syndicat. Ses connaissances étaient cependant limitées. C'est en travaillent et en jasant avec ses collègues qu'elle en a plus appris.

Cette jeune participante se qualifie de neutre syndicalement. Elle veut évaluer la part des choses et se garder le droit d'embarquer ou non, quand ça lui convient. Annick dit reconnaître une attitude syndicale dans les prises de position claires, en quelqu'un qui dit son opinion devant les autres. Elle cite alors sa déléguée en exemple.

L'influence sociale

Les gens de l'entourage de cette enseignante sont presque tous syndiqués, « je dirais au ¾ ». Elle a rarement des discussions sur ce sujet avec eux, mais en temps de négociation le sujet revient plus souvent. Elle connaît l'opinion de ceux et celles qui sont dans le même domaine qu'elle et elle dirait qu'ils sont plutôt neutres comme elle.

L'utilité du syndicalisme

Annick croit que son syndicat défend bien tous ses membres, en mentionnant que ce qui est défendu c'est pour l'ensemble des enseignants : « si on demande de l'aide, peu importe l'âge, on est défendu ». Elle n'a jamais entendu parler de discrimination. Cette enseignante considère que les intérêts des membres plus jeunes sont aussi bien représentés que ceux des plus vieux dans les négociations actuelles.

Annick estime que les syndicats sont encore utiles, parce que présentement elle a une bonne direction, mais que dans le cas contraire, le syndicat aide et protège, fait appliquer les conventions et met des limites à la direction. Si elle avait le choix, cette

jeune enseignante se syndiquerait. Elle examinerait cependant ce que le syndicat aurait à lui offrir, mais elle croit bien qu'en bout de ligne elle dirait oui, pour avoir des conditions claires. Elle se compare avec son copain qui n'est pas syndiqué et qui a de moins bonnes conditions, des horaires et du temps de travail trop long.

Elle pense que le syndicat pourrait simplifier et informer les jeunes sur ce qu'est un syndicat. Elle aurait aimé recevoir un livret explicatif avec sa carte de membre, elle dit qu'il pourrait être plus présent dans les écoles. Elle note que le syndicat est rendu un peu trop gros.

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Cette jeune enseignante a dû faire les démarches elle-même pour obtenir sa carte de membre du syndicat puisqu'elle voulait voter, mais elle aurait apprécié pouvoir participer à un processus d'intégration.

Annick estime que la non-participation des jeunes aux activités syndicales est décevante, « je trouve ça dommage ». Elle considère que c'est important de participer parce que les plus anciens ont travaillé pour avoir ce qu'ils ont maintenant. Elle croit qu'il faut se tenir informer, savoir ce qui se passe en rapport avec son travail, qu'il n'y a pas de raison de ne pas y aller, mais malgré tout, elle trouve les réunions ennuyantes. Cependant, participer permet de prendre des décisions plus éclairées.

Cette participante note qu'il y a une différence d'attitude syndicale entre les enseignants plus jeunes et les plus vieux. Ces derniers se sentent plus impliqués parce qu'ils ont du vécu syndical, ils ont vécu les grèves précédentes. Elle dit toutefois qu'entre elle et les plus vieux la différence est plus minime puisqu'elle s'informe beaucoup et qu'ils la tiennent informée.

Valeurs et convictions sociales

Annick n'est pas contre un système de santé en partie privée. Elle inclurait cependant un droit d'entrée aux urgences, et elle s'explique en disant qu'une de ses amies infirmières lui a signifié que les soirs où il y a des émissions comme « La Petite Vie », les urgences sont moins achalandées. En établissant un droit d'entrée, qui tournerait autour de 5$, « peut-être que les gens iraient moins pour des niaiseries ». En Outaouais, trouver un médecin de famille relève du défi, elle a été chanceuse d'en avoir trouvé un en se présentant dans une clinique, mais pour les gens qui n'ont pas de médecin de famille, elle dit que c'est l'horreur de se présenter aux urgences. Elle croit qu'un système de santé en partie privé pourrait accélérer le processus, pour ceux qui voudraient payer les frais, mais il faudrait que cela reste un choix individuel d'y aller ou non.

Elle considère que les entreprises font d'énormes profits par rapport aux salaires qu'elles versent à leurs employés. Elle prend l'exemple des soldes à 50% : « s'ils sont capables de faire des rabais à 50%, c'est parce qu'ils font encore des profits », ce qui impliquerait qu'elles pourraient verser de meilleurs salaires. Elle cite aussi les magasins

Dollorama, lesquels ne sont pas syndiqués. Elle estime que les employés pourraient faire une meilleure paye que le salaire minimum.

Annick serait d'accord avec la nationalisation des pétrolières puisqu'elle soutient qu'un monopole ce n'est pas bon. Elle trouve que les prix seraient alors plus équilibrés et que les pétrolières arrêteraient de faire la pluie et le beau temps.

Cette enseignante de moins de 30 ans mentionne que le gouvernement n'intervient pas trop dans la société, elle estime que leur façon est plutôt directive et que beaucoup de gens sont en opposition avec les interventions du gouvernement actuellement. Annick énonce qu'il y a beaucoup trop de paliers gouvernementaux avant que l'argent puisse arriver au bon endroit, que c'est trop bureaucratique et que le temps d'application est allongé.

7.2.6 Sébastien

Sébastien est un enseignant au primaire à la Commission scolaire Pierre-Neveu de 27 ans. Il a fait son baccalauréat à l'Université du Québec en Outaouais et a été engagé tout de suite à sa sortie de l'université, trois jours après la rentrée scolaire, à l'Annonciation ce qui lui a donné immédiatement de l'ancienneté, aux deuxième et troisième cycles. À la signature de son troisième contrat, il est devenu permanent. Il n'a jamais été sans emploi dans son domaine et il précise qu'il a aussi fait de la suppléance pendant ses études universitaires.

Ce jeune participant se dit à moitié satisfait dans son travail. Certes, il aime communiquer, partager ses connaissances et voir les élèves cheminer et apprendre, mais présentement, il trouve que les classes sont trop nombreuses et que les élèves manquent de soutien, particulièrement en orthopédagogie. Il s'avoue comblé du côté social, tant avec les élèves que ses collègues de travail. Cependant, le manque de support, du gouvernement, de la commission scolaire ou encore de la direction, est ce qui vient teinter négativement son métier et même ce qui peut même provoquer des tensions.

Attitude syndicale

Ce qui lui vient spontanément en tête lorsque l'on mentionne le mot syndicat, c'est protection, il trouve que c'est rassurant et que ça peut l'aider en cas de problème avec la partie patronale. Son opinion du syndicalisme, Sébastien la base sur son syndicat, sur ses besoins. C'est l'enseignement qui l'a plongé dans le syndicalisme dès son embauche. Il croit que tous les syndicats travaillent dans le même but, mais que quelquefois ils en veulent trop. Il estime que c'est peut-être à cause des problèmes qu'ils vivent ou du fait qu'ils ne comprennent pas tout à fait les enjeux. C'est comme les gens du public qui disent que les enseignants en demandent trop et que c'est la méconnaissance des dossiers qui les fait parler ainsi. Pour lui, son syndicat, c'est le syndicat local et les autres paliers ne l'affectent pas beaucoup. Son syndicat, c'est celui qui l'entoure et le représente aux autres paliers.

Il ne sait pas trop ce que son statut de syndiqué lui apporte puisqu'il n'a jamais eu affaire au syndicat sauf pour une revendication que la partie patronale appuyait, de toute façon. Autre que ses conditions de travail, il ne voit pas ce que le syndicat lui apporte. Pour Sébastien, le statut de syndiqué inspire par contre une certaine curiosité. Il ne comprend pas vraiment les avantages d'être syndiqué, et il dit que c'est probablement à cause de son âge, « ça prend de l'expérience avant de voir les avantages ».

Ce jeune participant avait un peu entendu parler du syndicat avant d'entrer sur le marché du travail par les beaux-parents de son frère, mais n'en avait pas une grande connaissance. Il n'avait pas vraiment d'opinion. Sébastien est en faveur du syndicat, puisqu'il est là pour défendre ses droits et ses demandes.

Pour cet enseignant on reconnaît une personne avec des attitudes syndicales favorables lorsqu'il soutient le syndicat, qu'il s'implique, qu'il donne du temps. Il n'a jamais connu une personne qui s'objecte totalement au syndicalisme.

L'influence sociale

L'entourage de ce participant est pour la plupart non syndiqué. Ils ne discutent pas beaucoup de syndicalisme ensemble puisque les gens de sa famille « ne sont pas tellement au courant de nos revendications ». Il dit que son entourage ne prend pas vraiment de position. Il ne sait pas ce que sa mère syndiquée en pense, mais il croit qu'elle est favorable au syndicat.

L'utilité du syndicalisme

Ce jeune enseignant, croit que tous les membres sont bien défendus peu importe leur âge. Il considère que parfois lorsque le syndicat défend un membre ça peut en brimer un autre, mais que ça n'a aucun rapport avec l'âge. Sébastien estime que le syndicat pense beaucoup aux jeunes, surtout actuellement lorsqu'ils parlent des journées de grèves en disant qu'elles peuvent être plus difficiles à supporter financièrement pour eux. Cet enseignant soutient que les syndicats sont encore très utiles aujourd'hui et particulièrement en enseignement puisqu'il y a encore beaucoup de choses à défendre. S'il avait le choix, Sébastien se syndiquerait, même si ça coûte cher puisqu'il en retire une protection, une assurance.

Les syndicats pourraient faire entre autres des 5 à 7 pour augmenter l'adhésion des jeunes, selon Sébastien. Ils doivent les informer, les mettre à jour et répondre à leurs questions. Peut-être que faire une réunion d'accueil pour les nouveaux, et vulgariser le vocabulaire syndical les inciteraient plus à participer.

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Cet enseignant n'a pas eu d'intégration à son arrivée dans le syndicat; il a dû s'informer par lui-même. Sébastien est d'accord avec le fait que les jeunes participent moins aux activités syndicales. Il explique ainsi cette situation : « ils sont moins

intéressés, par manque de besoin, ont d'autres problèmes, peut-être un peu par déresponsabilisation ».

Il n'est cependant pas en mesure de dire s'il existe vraiment une différence d'attitude syndicale entre les jeunes et celle de leurs collègues plus âgés. Il croit qu'effectivement les plus vieux ont un autre type de bagage syndical. Il voit qu'il y a plus d'ancien aux réunions, mais il ne sait pas trop pourquoi.

Valeurs et convictions sociales

Sébastien serait en faveur d'un système de santé à deux vitesses, en autant que ça n'enlève pas le service aux moins bien nantis et que l'argent soit réinvesti en santé.

Selon ce jeune enseignant le salaire des employés devrait être proportionnel avec le rendement de l'entreprise, il compare son explication avec une certaine « pensée coopérative ». Il croit qu'en redistribuant les profits les employés se sentiraient plus concernés.

Sébastien est en faveur de la nationalisation des pétrolières, il estime que ça permettrait une redistribution des biens, et qu'il y aurait un plus grand partage des profits.

Cet enseignant nous dit qu'il est : « très peu connaissant de la politique ». Il considère cependant que le gouvernement parfois intervient trop, mais dans d'autres

situations ne le fait pas assez. Présentement il apprécierait que ce gouvernement intervienne en faveur de la cause des enseignants, pour les soutenir.

7.2.7 Guillaume

Guillaume à 24 ans et a complété un baccalauréat en enseignement à l'UQO. Il en est à sa deuxième année d'enseignement à temps plein. Il a fait de la suppléance durant ses études et a eu un contrat au préscolaire. Cette année, il a un poste en cinquième sixième année du primaire à la Commission scolaire des Draveurs.

Guillaume dit être plus ou moins satisfait au travail, mais « ça dépend du quel point de vue on parle ». Présentement avec tous les moyens de pression, il y a des tensions dans son école et l'environnement n'est pas tout à fait agréable. Sa situation actuelle est difficile, car il a dû changer de niveau, d'école et d'équipe, ainsi que s'adapter au programme. Il mentionne que les classes à degrés jumelés ne sont pas idéales au niveau de la planification et de la surcharge de travail qu'elles entraînent. Il énonce qu'habituellement l'administration « modèle » ce genre de groupe en y plaçant des élèves plus autonomes, mais que cette année ce processus n'a pas été fait puisque c'est une nouvelle école dans laquelle arrivent des élèves de partout. Il a des élèves avec des besoins très différents. Il doit faire face aux différents besoins, adapter son enseignement aux cinquièmes, au sixième, doit faire de l'enseignement différencié et il trouve le tout difficile. Il a des TDAH, des anglophones, d'autres qui ont besoin de l'orthopédagogue, des doubleurs et des troubles de comportement.

La tâche de Guillaume est lourde, il se sent épuisé et n'est pas sûr qu'il continuera longtemps dans l'enseignement si la situation ne s'améliore pas. En mettant de côté le point de vue administratif, il considère que son contact avec les élèves est satisfaisant : « pour moi, ma paye c'est de voir la magie dans les yeux des enfants, c'est quand ils comprennent et ont le goût de raconter ce qu'ils connaissent ». Il estime s'enrichir à travers sa relation interpersonnelle développée avec ses élèves. C'est ce qui est valorisant et c'est ce qui fait qu'il continue à faire ce travail.

Attitude syndicale

Lorsque cet enseignant entend le mot syndicat, il pense instantanément à un groupe d'individu qui représente sa profession. Il fait cependant un lien avec la politique à laquelle il ne s'intéresse pas beaucoup. Pour lui, le syndicat est un groupe qui négocie ses conditions de travail : « quand on a un bon syndicat, c'est favorable, mais sinon ça peut être plus un obstacle ». Comme jeune travailleur débutant sa carrière, il fait plus ce qu'on lui demande sans trop revendiquer ni se plaindre. Alors comme lui ne le fait pas, il croit que ça prend des gens pour le faire à sa place. Il est d'avis, qu'en ce sens, le syndicat joue bien son rôle. Il estime que son syndicat néglige d'améliorer la communication avec l'ensemble des enseignants de la commission scolaire. Il est un peu confus actuellement et il croit qu'il y a des conflits d'interprétation dans les écoles et il ne sait plus trop ce qu'il faut croire ou faire et ce n'est pas agréable de travailler dans ce contexte. Il dit que, en ce sens, le syndicat peut être un obstacle.

Guillaume base son opinion du syndicalisme sur des petits cours d'histoire sur le phénomène de la syndicalisation qu'il a eu. Il ne s'intéresse pas beaucoup à son syndicat, pas plus qu'à la politique. Il mentionne qu'il ne s'y connaît pas vraiment, et qu'il ne peut pas se faire une opinion sur d'autres syndicats. Il base plutôt son opinion sur le sien. La télévision ou ses amis l'aident à se forger une opinion allant dans le sens que le syndicalisme, « ça ne fonctionne pas beaucoup ». Il ne fait pas beaucoup de différence entre son syndicat régional ou provincial.

Son statut de syndiqué apporte à ce jeune participant une protection liée à la convention collective et a ses conditions de travail assurées. Son statut de syndiqué lui inspire un certain manque de cohérence entre ce qui est dit et ce qui se fait. Il trouve qu'il est plus ou moins représenté, écouté et que les messages de l'ensemble des membres ne sont pas bien écoutés par l'exécutif syndical. Il estime qu'il y a un gros problème de communication, qu'ils sont souvent informés à la dernière minute des événements dans les négociations. Il est entré en fonction « dans le jus » des négociations, ce qui n'aide pas un jeune enseignant à faire sa place, à se sentir compétent. Les tensions n'aident pas les jeunes, il s'est posé beaucoup de questions et a eu besoin d'adaptation pour faire le changement entre son statut d'étudiant et celui d'enseignant et les négociations ne facilitent rien, même que ça lui fait peur.

Ce jeune enseignant ne se qualifie ni de pro, ni d'anti syndical, il se dit plutôt neutre à cause de son indifférence. Il se considère comme conformiste, mais n'appuie pas

à 100% le syndicat. Cependant, s'il décidait de revendiquer quelque chose, il prendrait sa place syndicalement. Il suit la meute parce qu'il fait confiance au syndicat en place et parce qu'il ne veut pas s'impliquer davantage.

Guillaume reconnaît une attitude syndicale par les comportements et réactions des gens. Ceux qui appuient les demandes syndicales, qui font les actions syndicales demandées sont, selon lui, pro syndicaliste à 100%.

L'influence sociale

On retrouve dans l'entourage de cet enseignant quelques personnes syndiquées, dont ses parents, son frère, mais pas sa sœur. Il y a aussi plusieurs membres de sa famille élargie qui le sont. Il ne discute toutefois pas de ce genre de sujet avec eux : « toutes discussions à nature politique n'est pas bienvenues chez nous autour de la table, on n'aime pas parler de politique ». Ils parlent cependant beaucoup d'éducation et des situations difficiles qu'ils vivent dans les classes. Il connaît plus ou moins l'opinion de sa famille.

L'utilité du syndicalisme

Guillaume considère que les syndicats ne défendent pas bien tous leurs membres. Il se base sur l'exemple de la secrétaire de son école qui a perdu des acquis après la négociation collective : « son syndicat a laissé passer des aspects de la convention qui

allait avec le niveau d'âge ce qui a fait qu'elle a perdu son titre et donc du salaire ». Il trouve que des fois les conditions de travail des anciens sont modifiées sans raison et que c'est un manque de respect envers eux. Il estime que le niveau d'âge ne devrait pas être un facteur de différenciation chez les enseignants.

Ce jeune enseignant soutient que les syndicats sont toujours utiles aujourd'hui, à cause des abus du passé fait aux travailleurs. Il croit toutefois qu'avec les progrès technologiques et la modernité sans cesse grandissante que le rôle syndical est encore important, mais pas autant que dans le passé, puisqu'il y a moins d'abus.

Guillaume hésite beaucoup à savoir s'il se syndiquerait ou non s'il en avait le choix. Il s'explique en disant qu'il évaluerait d'abord les pour et les contre, à cause du coût de ce statut. Il note que s'il en tirait des avantages, il paierait, mais qu'il voudrait savoir où va son argent. Cependant, sans avantages concrets, il ne se syndiquerait pas. Présentement, il est obligé d'être syndiqué et il ne se pose pas trop de questions.

Cet enseignant se questionne sur le pouvoir des syndicats d'augmenter l'adhésion des jeunes. Il proposerait de débuter par informer les jeunes, les mettre au courant des avantages à être syndiqué. Il ne sait même pas avec certitude pourquoi il est syndiqué. On ne lui a jamais demandé son opinion et expliqué le rôle que le syndicat joue sur sa profession. Il considère que si un jeune manque d'information, il ne pourra pas voir les avantages de ce statut et donc, ne pourra pas avoir le goût de se syndiquer et de s'impliquer. Une amélioration de la communication pour faire connaître les bénéfices

d'être syndiqué est souhaitable. Il croit aussi que si le syndicat était plus à l'écoute, plus moderne,s'il prenait bien le pouls de la foule, peut-être que ça donnerait le goût aux jeunes de participer. Il y a beaucoup de confusion syndicale présentement, alors ça enlève le goût d'être syndiqué : « là où il y a de la bisbille, personne ne veut se pointer le nez là ».

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Guillaume ne se rappelle plus s'il a eu une rencontre d'information avec son syndicat. Il a de la difficulté à distinguer la représentante syndicale et la représentante des ressources humaines. Il aurait certainement aimé que quelqu'un se donne la peine de lui expliquer le syndicat, plutôt que de seulement payer et de ne pas comprendre. Il aurait bien aimé qu'on l'informe, le renseigne, qu'on lui donne un petit cours préparatoire. Il dit que même en posant des questions, il n'a pas toujours des réponses claires.

Pour lui, le syndicat égal politique. Il croit que ça intéresse moins les jeunes d'aujourd'hui, puisqu'ils sont préoccupés à faire autre chose. Le syndicat ne communique pas bien ses intentions. Il croit que les jeunes et le syndicat travaillent à contre sens, « ça nous intéresse moins et eux cherchent moins à nous intéresser donc les jeunes ne se tiennent pas au courant, ils sont syndiqués parce que c'est une obligation ».

Guillaume estime qu'il existe sûrement une différence d'attitude syndicale entre les jeunes et les moins jeunes. Selon lui, les plus vieux voient la chose syndicale avec des

yeux expérimentés, avec un plus grand bagage, ils comprennent le pourquoi des actions, des moyens de pression. Avec l'inexpérience des jeunes, il est plus difficile de comprendre tous les enjeux politiques et légaux. « Nous n'avons donc pas les mêmes réactions face au syndicat que ceux qui savent les pourquoi des actions posées, à cause de leur expérience. Si on me demandait de représenter les enseignants à titre de représentant syndical, je ne serais pas en mesure de le faire, je ne connais pas la convention, nos droits, je n'y connais rien. Je laisserais donc ma place aux plus expérimentés syndicalement et dans la profession enseignante aussi ».

Valeurs et convictions sociales

Guillaume n'est pas en accord avec un système de santé en partie privé, à cause des différentes classes sociales plus ou moins favorisées. Il croit qu'en tant qu'individu d'une même société, chacun devrait avoir le droit au même service et d'être traité également.

Guillaume a refusé de répondre aux questions suivantes puisqu'il devait se rendre à un autre rendez-vous important. Nous avons donc terminé l'entrevue.

7.2.8 Mathieu

Mathieu a 29 ans et sept ans d'expérience, il a gradué en 1998. Il a fait un peu de suppléance et a ensuite eu sa classe. Il a commencé avec un contrat d'un an et par la suite

a obtenu un poste au primaire. C'est sa première année au secondaire[3]. Il travaille à la Commission scolaire des Draveurs.

Cet enseignant aime tout ce qui concerne les élèves ainsi que l'équipe-école, mais il aime moins l'attitude patronale, et ce, à tous les paliers. Il considère qu'il y a de grands pas à faire pour se faire respecter par les directions et qu'il y ait une certaine reconnaissance de ce qui est fait. Il estime qu'au niveau provincial, c'est la même chose. Il aime sa tâche, mais il croit qu'il y a place à l'amélioration, entre autres au niveau de la diminution du nombre d'élèves, d'avoir un soutien supplémentaire et pas seulement les enseignants, mais surtout pour les élèves.

Attitude syndicale

Lorsqu'on lui demande ce que signifie le mot syndicat, il répond que selon lui c'est une obligation pour avoir le dialogue avec l'employeur, et pour que ses droits soient respectés. Le syndicat en général c'est positif pour Mathieu.

Il base son opinion du syndicalisme sur un ensemble de faits, sur l'histoire des travailleurs au Québec et sur tout ce qui a été fait par le passé. Il estime qu'une seule personne n'aurait pu obtenir tout ce qui a été obtenu, par exemple, le régime de retraite, les congés de maternité et autres conditions de travail. Il affirme que « ça a pris un mouvement de masse, des combats et des gens qui nous ont représentés ». Il fait une

[3] Nous considérons ce participant comme un enseignant du primaire, puisqu'il a travaillé six de ses sept années au primaire.

distinction entre les syndicats au niveau des moyens de pression. Ceux utilisés par les enseignants sont plus doux, ils veulent moins déplaire, que certains autres syndicats. Il fait une grande distinction entre son syndicat local et le syndicat national. Il croit que le local est plus connecté avec la réalité des enseignants alors qu'au niveau national, ils ont tendance à oublier les enseignants. Il est plus satisfait du niveau local et il pense que certains des représentants nationaux auraient avantage à faire un retour en classe puisqu'ils sont « un peu déconnectés ».

Son statut de syndiqué lui apporte une assurance, une protection. Le fait d'être syndiqué indique qu'un directeur ne peut pas faire tout ce qu'il veut. C'est aussi une source d'information : Mathieu fait plus confiance à l'information reçue de son syndicat que de son patron.

Mathieu est très fier de son statut syndiqué, il se compare à ceux qui voudraient l'être et qui doivent mener un dur combat. Il est fier de ceux qui sont venus avant lui et qui ont travaillé pour obtenir ce qu'il a présentement, il ne voudrait pas qu'on lui enlève ce qu'il a. Il est aussi fier d'être à la CSQ, mais n'aime pas le maraudage qui se fait présentement, du déchirement que ça provoque. Il ne voudrait pas que la CSQ prenne pour acquis que les enseignants seront toujours là. Il dit qu'il faudrait peut-être que les enseignants s'interrogent sur le fait que la CSQ soit la meilleure centrale pour les protéger, pour les obliger à mieux les défendre et les protéger « pour fouetter un peu notre centrale ».

Avant d'entrer sur le marché du travail, Mathieu avait déjà entendu parler de syndicalisme puisque son père est un permanent de la CSN et sa mère est une enseignante qui a fait les grèves des années 80. Donc, le discours familial inculquait l'importance du syndicalisme. Il était conscient des combats faits et à faire, il a cependant attendu sa permanence pour devenir délégué syndical.

Mathieu se qualifie de « très pro syndical. » Il trouve que c'est pour le respect des droits et il croit que l'attitude de l'employeur peut changer au contact du syndicat. Les enseignants ont plus de poids en groupe que seul pour se faire entendre et s'informer.

Cet enseignant a de la difficulté à identifier les critères pour dire que quelqu'un a des attitudes syndicales. Il mentionne l'individualisme qui existe maintenant et il considère que certains sont « pro syndicat » seulement s'ils peuvent en retirer quelque chose pour eux. Il soutient que : « le syndicat c'est une pensée à long terme, que c'est là qu'on y gagne, qu'on doit se rallier, ne pas penser juste à nous, mais au groupe, au collectif ».

L'influence sociale

Mathieu a beaucoup de gens dans son entourage qui sont syndiqués, sa conjointe enseignante et déléguée syndicale. Ses parents sont retraités, mais étaient syndiqués, son frère est infirmier donc syndiqué, sa belle-sœur travaille dans un CPE, mais il ne sait pas si elle est syndiquée. Du côté de sa conjointe, il a un beau-père syndiqué avec une

conjointe qui ne l'est pas, mais aurait avantage à l'être, car c'est son patron qui décide. Il dit discuter souvent de syndicalisme avec son entourage. Il prend l'exemple d'un conflit avec son beau-père sur la grève à la SAQ et qu'en lui rappelant que sans son statut de syndiqué, il n'aurait pas la retraite à laquelle il a droit présentement, son beau-père s'est rallié à la cause.

L'utilité du syndicalisme

Mathieu croit que l'ensemble des syndicats défend bien tous leurs membres, mais que c'est dur à évaluer. Il mentionne toutefois la fameuse clause orphelin en la qualifiant d'inacceptable. Il dit que : « des fois, les dirigeants sont un peu loin, ils devraient revenir à la base ». Il soutient qu'il n'y a pas d'injustice flagrante actuellement, mais qu'il est normal que les baby-boomers aient beaucoup de points pour eux dans les conventions collectives puisqu'ils sont en majorité.

Ce jeune enseignant considère que les syndicats sont encore utiles aujourd'hui et encore plus depuis les deux ou trois dernières années. Il estime que le gouvernement tente de ramener vers le bas les conditions de travail et que le discours économique n'est pas assez vu à long terme et que sans syndicat, les gouvernements passeraient leurs lois très rapidement. Il trouve que les syndicats aident beaucoup à la cause sociale puisque leurs demandes se retrouvent souvent élargies à la population et pas seulement aux syndiqués.

S'il avait le choix, Mathieu se syndiquerait sûrement, sans se poser de question et pour s'assurer une protection. Les syndicats devraient, selon Mathieu, faire connaître l'historique syndical des enseignants, ce qui a été vécu avant pour que les jeunes puissent comparer s'ils préfèrent leurs conditions actuelles à celles offertes dans le passé. Il pense, que ça ferait peut-être réfléchir les jeunes, de voir tout ce qui a été gagné au fil des décennies, ce qu'était la tâche et le salaire avant. Il note cependant que les jeunes, comme la CSQ, ont leur part à faire dans cet accroissement de l'adhésion syndicale.

Les questions spécifiques pour les moins de 30 ans

Mathieu n'a pas eu d'information particulière au début de sa carrière, mais ça ne lui a pas manqué puisqu'il était déjà bien informé. Il précise qu'il parle pour lui personnellement. Il dit qu'il s'informait quand il en avait besoin.

Il n'est pas tout à fait d'accord avec l'affirmation que les jeunes participent moins aux activités syndicales. Il mentionne qu'un jeune mal informé sortira assurément moins syndicalement. Il croit qu'il vient d'une génération gâtée, une génération qui a tout eu. Sa génération a, selon lui, une philosophie « que puisqu'ils n'ont jamais manqué de rien, ils croient que ça restera comme ça ». Il pense que la clé est l'information « en précisant aux jeunes que si une telle clause tombe, qu'ils n'auront plus tel ou telle affaire et bien là ils se rendent compte que ce qu'on a déjà gagné peut être perdu, habituellement les gens se sentent concernés et sortent ». Il considère que comme délégué d'école, les gens qui l'ont le plus suivi sont des jeunes. Les gens plus âgés, à cinq ans de la retraite vont

souvent lui dire « Ha! Moi mes combats je les ai fait », ou même sont, quelquefois éteignoirs, parce qu'ils ont vécu des choses difficiles, des lois spéciales et croient que la même chose se reproduira. Ils trouvent que c'est inutile, puisqu'ils vont perdre de l'argent et il soutient que c'est ça qui influence les jeunes et leur fait craindre les moyens de pression.

Selon Mathieu, c'est le rôle du syndicat d'informer les jeunes sur ce qu'ils ont à perdre ou gagner et leur laisser la chance de faire « leurs combats ». Un jeune informé sera mobilisé alors qu'un jeune non informé et découragé ne le sera pas. Dans les négociations actuelles, il estime que les jeunes se présentent beaucoup aux réunions syndicales, mais qu'avant c'était peut-être 50/50.

Il ajoute que depuis quatre ou cinq ans, les vieux enseignants participent moins et s'ils le font c'est pour « éteindre ». Les jeunes posent plus de questions pour comprendre alors que les plus âgés y vont plutôt de commentaires sur ce qu'ils ont déjà vécu et le niveau de présence est de 50/50. Il ne croit donc pas en une différence d'attitude syndicale entre les jeunes et les vieux.

Valeurs et convictions sociales

Mathieu ne serait pas en faveur d'un système de santé en partie privé « parce que ça ouvre une porte qu'il ne faut pas ouvrir ». Il précise qu'il change d'idée souvent à ce sujet, et qu'il a peur que le gouvernement se dise : « on a moins besoin d'investir au

public parce que le privé est là ». Si on lui garantissait que les investissements resteraient les mêmes ou du moins équivalent à ce qu'ils sont présentement et en continuant de les augmenter, là il serait plus en faveur d'un système à deux vitesses. Mais en voyant les gouvernements agir, il craint que ce ne soit pas ce scénario que se passerait, vu le manque de garanti, il n'est pas en faveur. Il préfère payer le système de santé à même ses impôts que par des assurances privées.

À la question est-ce que les entreprises privées font trop de profits par rapport aux salaires qu'elles payent, Mathieu nous répond : « ça dépend des compagnies ». Il estime que le problème c'est lorsque les actionnaires font des profits monstres et que les employés doivent se battre pour des conditions de travail minimes. Il trouve inacceptable le fait que certaines compagnies exigent des compressions au niveau des conditions de travail, comme chez Domtar, et qu'ils font malgré tout des millions de dollars. Il accepte le principe que certaines compagnies en difficultés demandent des accommodements, mais il pense que le partage pourrait se faire au niveau de la société plutôt qu'auprès des compagnies. Ça doit passer par les impôts et les taxes redistribuées dans la société : « en santé en éducation ». Par contre, il pense que le salaire minimum actuel est beaucoup trop bas, qu'il devrait être augmenté de façon significative.

Au sujet de la nationalisation des pétrolières, il mentionne qu'il est habituellement en faveur des nationalisations, mais que pour cette situation particulière il est incertain. Il se questionne, si c'est pour qu'on arrête d'augmenter les coûts de l'essence ou pour que le gouvernement fasse de l'argent avec l'essence et puisse la redistribuer en société? Il

considère qu'une loi serait suffisante pour fixer les prix afin d'éviter les hausses, mais il serait d'accord pour la nationalisation si les richesses étaient distribuées à la société.

Mathieu nous dit « si Jean Charest ne pouvait plus intervenir du tout ça ferait mon affaire », il ajoute que c'est la même chose pour les dirigeants du Partie Québécois. Il soutient que le gouvernement n'intervient pas aux bons endroits. Il souhaiterait avoir un gouvernement qui s'impliquerait pour aider, en santé, en transport, en santé, pour la pollution.

CHAPITRE 8
ANALYSE COMPARATIVE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous présenterons une analyse des résultats des entrevues semi-dirigées. Nous tenterons d'établir s'il existe une différence d'attitude syndicale entre les enseignantes de moins de 30 ans et celles de plus de 40 ans. Ensuite, nous étudierons chacun des facteurs explicatifs du modèle d'analyse pour examiner leur influence sur les différences d'attitude syndicale constatées. Finalement, nous reprendrons les hypothèses du modèle explicatif pour les confirmer ou les infirmer en totalité ou en partie.

8.1 LES DIFFÉRENCES D'ATTITUDE SYNDICALE

Pour les enseignantes de plus de 40 ans, le syndicalisme les a aidées à avoir les conditions de travail qu'elles ont maintenant. Elles nous font part du grand respect qu'elles ont pour les grandes batailles du passé. Lorsque nous leur demandons de qualifier leur attitude syndicale, la plupart nous ont répondu qu'elles étaient pro syndicales, mais avec certaines réserves. Quelques-unes vont même jusqu'à dire qu'il est impensable pour une enseignante d'être antisyndicale. Une seule enseignante s'est ouvertement affichée comme antisyndicale en précisant que ça ne donne plus rien d'être syndiquée. Cependant, nous remarquons dans ces propos qu'elle ne serait pas aussi opposée au syndicalisme qu'elle ne l'entend. Ce que nous pouvons constater en analysant la totalité des entrevues réalisées chez les enseignantes de plus de 40 ans, c'est que la plupart, même si elles ne s'affichent pas nécessairement comme pro syndicales, sont très informées syndicalement et participent à toutes les réunions syndicales. Et toutes, sauf une, reconnaissent l'utilité du syndicalisme dans la défense de leurs droits et dans la

protection de leurs conditions de travail. Il y a donc un certain décalage entre leur discours et leurs comportements puisqu'elles sont toutes actives syndicalement.

Les attitudes syndicales des participantes âgées de plus de 40 ans sont majoritairement favorables au syndicalisme. Seulement deux participants, des hommes, nous ont dit ne plus croire en la chose syndicale. Ils vont même jusqu'à ne plus faire confiance au syndicat dans son ensemble. Ils tempèrent toutefois en mentionnant que leurs syndicats locaux inspirent une confiance plus positive. Certaines des participantes sont quelque peu blasées; elles estiment que c'est maintenant aux plus jeunes de prendre la relève et qu'elles ont suffisamment été au front par le passé. Du côté de la composante instrumentale de l'attitude, les participantes de plus de 40 ans estiment que leur statut de syndiqué leur amène une protection, un respect, une utilité, une certaine « référence » et la reconnaissance de leurs droits. Du côté de la composante affective, seulement trois participantes nous disent être fières de leur statut de syndiqué, et trois autres le sont plus ou moins. Deux autres participantes nous parlent de la gêne qu'elles ressentent du fait d'être syndiquées et d'un désintéressement avoué.

Chez les enseignantes de moins de 30 ans, le constat le plus marquant en ce qui concerne l'attitude syndicale, c'est qu'elles sont ignorantes. Six d'entre elles disent être en faveur du syndicalisme et deux autres sont plus ou moins en faveur. Il n'y a aucune participante qui se dit ouvertement en défaveur du syndicalisme, et même au contraire elles ont toutes des attitudes syndicales plutôt favorables. Quelques-unes ne savent cependant pas à quoi sert un syndicat ou plutôt ne comprennent pas bien en quoi il peut

leur être utile. Elles savent que le fait d'être syndiquées leur procure une certaine protection, une sécurité, une stabilité et de bonnes conditions de travail. Mais en ce qui concerne la composante affective de l'attitude, elles sont partagées. Seulement deux d'entre elles s'affichent comme étant fières de leur statut de syndiqué; d'autres parlent d'un sentiment de confiance ou encore d'être privilégiées d'être syndiquées. Mais les trois dernières font plutôt référence à de l'indifférence et elles ne comprennent pas bien la chose syndicale. Nous constatons alors que leur attitude syndicale est moins favorable que celle de leurs collègues plus âgées.

Sur la question de l'ignorance des jeunes enseignantes, plusieurs nous disent ne pas comprendre comment un syndicat fonctionne, ni quels sont les avantages d'être syndiquées. De plus, elles ne comprennent pas à quoi sert une grève, leur logique allant plutôt du côté des pertes salariales que cela leur occasionnerait. Un certain individualisme a été dénoté dans leurs propos, justement en ce qui a trait au côté monétaire. Une participante nous a mentionné à plusieurs reprises qu'elle payait le syndicat sans savoir pourquoi et qu'elle était très déçue de ce que ses cotisations lui rapportaient. Deux autres nous ont parlé des conséquences négatives de la grève comme nous l'avons mentionné plus haut. Nous avons pu constater aussi que les jeunes semblent suivre la masse sans trop se poser de questions, que si les plus vieux sont d'accord, elles le seront aussi. Quelques-unes comprennent toutefois ce qui a été fait par le passé, et que sans le syndicat elles n'auraient pas les conditions de travail qu'elles ont actuellement. Nous remarquons donc chez certaines un respect des actions passées.

8.2 LES FACTEURS EXPLICATIFS DU MODÈLE

Selon la littérature étudiée dans les chapitres précédents et qui nous a mené au modèle d'analyse proposé, les attitudes syndicales peuvent être expliquées par six grands facteurs : l'âge, le sexe, l'influence sociale, les valeurs et convictions sociales, les variables reliées au travail et l'influence syndicale. Nous examinerons donc si ces variables ont influencé l'attitude syndicale de nos participantes. Afin de faciliter l'analyse, nous présentons un tableau synthèse (tableau 8.1) des attitudes syndicales des participantes que nous pourrons par la suite mettre en relation avec chacune des variables explicatives.

La classification des attitudes syndicales comporte cinq catégories qui permettent de distinguer les 16 personnes interviewées. Ces catégories ne sont pas équilibrées, car aucune personne ne présentait une attitude clairement anti syndicale. La catégorie « tiède » a été divisée en trois selon que la personne qui semblait « neutre » (la majorité) était plus favorable que défavorable au syndicalisme dans sa prétendue « neutralité ».

Tableau 8.1 – Résumé des attitudes syndicales des participantes

Participantes	Tiède négatif	Tiède	Tiède positif	Pro syndical	Très pro syndical
Diane					X
Hélène				X	
Sylvie			X		
Élise				X	
Louise				X	
Lucien	X				
Jean-Pierre			X		
Marcel				X	
Karine		X			
Valérie		X			

Annie			X		
Julie				X	
Annick			X		
Sébastien		X			
Guillaume		X			
Mathieu					X

Le sexe

Dans notre échantillon, nous avions six enseignants et dix enseignantes. Si nous additionnons les résultats des participants étant « tiède positif », « pro syndical » et « très pro syndical », nous constatons que 80% des femmes sont favorables au syndicalisme contre seulement 50% des hommes. Nous pourrions donc avancer que les femmes présentent une attitude syndicale plus positive que les hommes. Le tableau 8.2 illustre notre propos.

Tableau 8.2 – Classification des femmes et des hommes selon leurs attitudes syndicales

	Femmes	%	Hommes	%
Tiède négatif	0	20%	1	50%
Tiède	2		2	
Tiède positif	3	80%	1	50%
Pro syndical	4		1	
Très pro syndical	1		1	

L'influence sociale

Il a été établi dans les chapitres précédents que l'influence sociale familiale et de l'entourage était un déterminant de l'attitude syndicale (Hester et al., 2001 ; McShane, 1985 ; Fullagar et al., 1995). Six participantes de plus de 40 ans nous disent n'avoir jamais eu de discussion sur le syndicalisme avec leurs parents avant d'entrer sur le marché du travail. L'une d'elle dit avoir eu une influence positive de la part de ses

parents sur les sujets reliés au syndicalisme et l'autre savait que ses parents étaient de fervents anti syndicalistes. Pour les participantes de moins de 30 ans, seulement deux nous disent n'avoir aucune idée de l'orientation syndicale de leurs parents, une participante avait des parents anti syndicalistes, quatre auraient des parents en faveur du syndicalisme, et une seule nous dit savoir que ses parents étaient tièdes à l'idée de la syndicalisation.

Une dizaine de participantes nous ont avoué ne jamais discuter de sujets reliés au syndicalisme avec leur entourage. Le constat principal que nous pouvons faire est, que le sujet du syndicalisme n'est pas très populaire, chez la majorité de nos participantes. En fait, une seule participante, âgée de moins de 30 ans, a mentionné avoir de nombreuses discussions sur le sujet avec sa famille et ses amis. C'est donc la seule participante pour laquelle nous pouvons faire un lien entre l'attitude syndicale et l'influence sociale. Beaucoup des participantes ne connaissent aucunement l'opinion de leurs parents sur le sujet, ce qui vient quelque peu en contradiction avec la théorie de Barling et al. (1991) et plus tard de Hester et Fuller Jr. (2001), qui avance que les enfants constatent la participation syndicale de leurs parents et se font ensuite une opinion générale de l'attitude syndicale de leurs parents. Selon ces auteurs, plus les parents sont fortement impliqués, plus les enfants ont tendance à l'être.

La littérature propose que les attitudes syndicales s'expliquent aussi par la socialisation hors famille, c'est-à-dire les comportements développés au contact de notre entourage et des informations reçues. Mais encore une fois, le sujet du syndicalisme n'est

pas tellement d'actualité dans la vie personnelle de nos participantes. De plus, il n'existe aucune différence dans la socialisation de nos participantes selon les groupes d'âge. Nous serions donc portés à dire que les attitudes syndicales se sont plutôt développées positivement ou négativement avec les expériences professionnelles dans la profession d'enseignante et le statut obligatoire de syndiqué. Le tableau 8.3 croise l'influence sociale des participantes et leur attitude syndicale.

Tableau 8.3 – Résumé de l'influence sociale subie par les participantes

Participantes	Socialisation familiale	Socialisation hors famille	Favorable ou défavorable au syndicalisme
Diane	Aucune influence des parents. Discussion avec certains membres de la famille.	Discussion avec ses collègues de travail.	Très pro syndical
Hélène	Aucune influence des parents. Conjoint anti syndical. Aucune discussion avec la famille.	Discussion avec amies et collègues de travail enseignantes.	Pro syndical
Sylvie	Aucune influence des parents. Aucune discussion avec la famille.	Aucune ne semble opposée au syndicalisme.	Tiède positive
Élise	Aucune influence des parents. Discussion avec certains membres de la famille.		Pro syndical
Louise	Aucune influence des parents. Aucun membre de la famille syndiqué. Aucune discussion.	Aucune discussion avec l'entourage autre que collègue de travail.	Pro syndical
Lucien	Aucune influence des parents. Beaucoup de syndiqués dans la famille. Aucune discussion.	Aucune discussion avec l'entourage autre que collègue de travail.	Tiède négatif

Jean-Pierre	Parents anti syndicalistes. Famille à moitié syndiquée. Discussion sur les sujets chauds.	Discussions avec les amis qui ont des opinions différentes et semblables aux siennes.	Tiède positif
Marcel	Parents anti syndicalistes. Influence du reste de la famille favorable au syndicalisme.		Pro syndical
Karine	Parents étaient des patrons. Conjoint est patron. Influence familiale défavorable au syndicalisme.	Pas beaucoup de discussion.	Tiède
Valérie	Mère syndiquée et favorable. Conjoint cadre et défavorable. Discussion favorable avec parents.	Aucune discussion.	Tiède
Annie	Aucune influence des parents. Quelques membres de la famille, syndiquées. Discussion avec sa sœur syndiquée = opinion favorable.	Aucune discussion avec l'entourage.	Tiède positive
Julie	Aucune influence des parents. Conjoint superviseur. Discussions négatives sur le sujet.	Aucune discussion avec l'entourage.	Pro syndical
Annick	Influence positive de la mère. Famille toute syndiquée.	Discussion avec d'autres profs, opinion assez neutre.	Tiède positive
Sébastien	Influence favorable de la mère. Aucune connaissance de l'opinion des autres membres de la famille.	Aucune discussion avec l'entourage.	Tiède
Guillaume	Aucune influence des parents. Famille très syndiquée. Aucune discussion.		Tiède
Mathieu	Influence largement positive sur le syndicalisme. Famille très syndiquée. Sujet souvent abordé.	Discussion fréquente avec amis.	Très pro syndical

Les valeurs et convictions sociales

Pour mesurer ce facteur, nous avons posé aux participantes quatre questions, soit, si elles étaient en faveur d'un système de santé en partie privé ; si elles croyaient que les entreprises faisaient trop de profits par rapport aux salaires qu'elles payent ; si elles étaient en faveur de la nationalisation des pétrolières et si elles considéraient que le gouvernement intervenait trop dans la société. Nous avons pu constater qu'il a été plus facile, pour les plus de 40 ans de répondre à ces questions. Les participantes de moins de 30 ans nous ont questionnés à quelques reprises sur le sens de nos questions (elles ne les comprenaient pas) ou n'ont pas émis d'opinions très élaborées. Mais, mis à part quelques questions non répondues par certaines participantes, chacune a pris le temps de réfléchir à ses opinions une fois des explications plus détaillées offertes.

Nous avons constaté que la majorité des participantes, tous âges confondus, étaient en faveur d'un système de santé en partie privé puisqu'elles considèrent que les mieux nantis pourraient se le payer et que le système de santé public serait alors désengorgé. Deux des participantes de plus de 40 ans ont fait un parallèle entre le système d'éducation et le système de santé. Elles mentionnent qu'en éducation, il y a des écoles publiques et des écoles privées, et que les unes ne nuisent pas du tout aux autres. Elles se demandent alors pourquoi il n'en est pas de même avec le système de santé. Il n'y a donc pas de différences entre les jeunes et les plus âgés sur ce point.

À la deuxième question, les participantes ont eu des opinions partagées. La totalité des participantes de plus de 40 ans trouve que les entreprises font trop de profits, mais nous l'expliquent de manières diverses. Pour les participantes de moins de 30 ans, il n'y a pas de majorité. Pour quatre participantes, il est normal que les patrons retirent plus de profits que les employés. Une autre nous dit que c'est correct que les emplois ne nécessitant pas de scolarité soient rémunérés au salaire minimum et une dernière nous parle d'une certaine corrélation entre le salaire et les responsabilités des employés. Cependant, deux participantes de moins de 30 ans nous disent que les entreprises devraient redistribuer leur richesse avec leurs employés puisqu'elles font des profits énormes. Les plus de 40 ans semblent donc avoir un peu plus de valeurs égalitaires.

Lorsque nous avons abordé le sujet de la nationalisation des pétrolières, nous avons des réponses très variées. Chez les répondantes de plus de 40 ans, trois sont en faveur d'une nationalisation, si cela a pour effet de régulariser les prix à la pompe. Trois autres nous ont carrément dit qu'elles n'avaient pas d'opinion sur le sujet et les deux dernières ne considèrent pas cette alternative comme la solution miracle. Du côté des répondantes de moins de 30 ans, quelques-unes ne savaient pas ce que voulait dire le mot « nationalisation » et une nous a demandé s'il y avait des pétrolières au Québec. Toutefois, quatre sont en faveur de la nationalisation si c'est pour faire diminuer les prix à la pompe, une est en faveur, mais ne sait pas pourquoi, deux seraient aussi en faveur seulement si la nationalisation entraîne une redistribution de la richesse dans la population et une participante n'a pas répondu à la question. Encore une fois, on note une légère différence en faveur des valeurs plus égalitaires chez les plus de 40 ans.

Sur la trop grande intervention du gouvernement dans la société, nous avons remarqué une différence entre les façons de répondre des deux groupes d'âge. La question étant très large, les réponses ont été très diversifiées. Quatre répondantes de plus de 40 ans considèrent que le gouvernement n'intervient pas trop. Certaines nous mentionnent que souvent l'État le fait au mauvais endroit ou de la mauvaise manière. Deux participantes nous disent que le gouvernement intervient réellement trop et l'une d'elles nous dit même que ce gouvernement devrait laisser les gens se prendre en mains. Deux participantes de plus de 40 ans n'ont pas répondu à la question. Chez les participantes de moins de 30 ans, encore six participantes croient que le gouvernement n'intervient pas trop, mais suffisamment et quelquefois pas aux bons endroits. Une autre nous dit que le gouvernement intervient beaucoup trop, en se justifiant en disant qu'elle paye trop et ne retire pas assez. Et la dernière n'a pas répondu à la question.

Il est difficile de faire un rapprochement entre les attitudes syndicales des participantes et leurs convictions sociales. On dénote cependant une tendance à un plus grand individualisme du côté des moins de 30 ans. Nous avons regroupé les valeurs et convictions sociales des participantes sous forme de tableau (tableau 8.4) en les classant en quatre catégories, soit comme ayant des valeurs sociales de droite, de centre-droite, de centre-gauche, ou de gauche.

Tableau 8.4 – Résumés des valeurs et convictions sociales des participantes

Attitude syndicale	Plus de 40 ans	Droite	Centre-droite	Centre-gauche	Gauche
Très pro syndical	Diane			X	
Pro syndical	Hélène			X	
	Élise		X		
	Louise			X	
	Marcel			X	
Tiède positif	Sylvie			X	
	Jean-Pierre		X		
Tiède	N/A				
Tiède négatif	Lucien		X		
Attitude syndicale	**Moins de 30 ans**	**Droite**	**Centre-droite**	**Centre-gauche**	**Gauche**
Très pro syndical	Mathieu				X
Pro syndical	Julie			X	
Tiède positif	Annie		X		
	Annick			X	
Tiède	Karine		X		
	Valérie			X	
	Sébastien			X	
	Guillaume			N/A	
Tiède négatif	N/A				

Variables reliées au travail

Dans cette variable, nous retrouvons deux facteurs : le statut d'emploi et la satisfaction au travail. Le premier est peu corrélé avec l'attitude syndicale selon McShane (1985), mais nous avons quand même tenu à le mesurer. Et la satisfaction au travail serait, quant à elle, négativement corrélée à l'attitude syndicale favorable (McShane, 1985). Nous avons compilé les résultats d'entrevues sous forme de résumé dans le tableau 8.5.

Tableau 8.5 – Résumé des facteurs reliés au travail tiré des entrevues

Participantes	Statut	Satisfaction au travail		Attitude syndicale
		Satisfaite	Très satisfaite	
Diane	Permanente 26e année	X		Très pro syndicale
Hélène	Permanente 27e année	X		Pro syndicale
Sylvie	Permanente 32e année	X		Tiède positive
Élise	Permanente 17e année	X		Pro syndicale
Louise	Permanente 28e année		X	Pro syndicale
Lucien	Permanent 30e année		X	Tiède négative
Jean-Pierre	Permanent 22e année	X		Tiède positive
Marcel	Permanent 31e année		X	Pro syndicale
Karine	Précaire 6-7 mois	X		Tiède
Valérie	Permanente 5e année		X	Tiède
Annie	Précaire 1 ½ e année		X	Tiède positive
Julie	Précaire 5e année	X		Pro syndicale
Annick	Permanente 8e année		X	Tiède positive
Sébastien	Permanent 3e année	X		Tiède
Guillaume	Permanent 2e année	X		Tiède
Mathieu	Permanent 10e année	X		Très pro syndicale

Nous pouvons confirmer que le statut des participantes n'est aucunement relié avec leurs attitudes syndicales puisque certaines ont un statut permanent et sont tièdes négatives, d'autres sont aussi permanentes, mais pro syndicales. Enfin, d'autres sont permanentes et sont neutres syndicalement.

En ce qui concerne la satisfaction au travail, il est difficile d'établir une interaction positive avec l'attitude syndicale puisque toutes les participantes sont satisfaites au travail, mais à un degré différent. Donc, la conclusion de McShane (1985) qui veut que la satisfaction au travail soit négativement corrélée à l'attitude syndicale favorable, n'est pas infirmée par nos résultats.

L'influence syndicale

Cette variable est relativement complexe puisqu'elle comprend plusieurs dimensions, dont l'identification aux leaders syndicaux, l'identification aux enjeux syndicaux et les expériences passées avec le syndicat. Sur cette dernière dimension, il est évident que les participantes de moins de 30 ans n'ont presque pas ou pas du tout d'expérience avec le syndicat. Une seule a mentionné avoir consulté son syndicat pour un problème qui a trouvé sa solution ailleurs que syndicalement. Quelques jeunes nous ont signifié que lorsqu'elles avaient eu des questions, leur syndicat leur avait bien répondu, mais la plupart n'ont eu que très peu de contact direct avec leur syndicat. Pour les plus anciennes, l'expérience syndicale est très présente. Chacune semble avoir déjà eu recours au syndicat pour régler une ou des problématiques. Sinon, chacune semble participer aux activités syndicales et même quelques-unes y militent.

Sur la question de l'intégration des nouvelles enseignantes au syndicat, aucune des huit participantes de moins de 30 ans n'a participé à un processus d'intégration syndicale. Quelques-unes ont même dû aller elles-mêmes chercher leur carte syndicale et

payer leur adhésion. Puisque les jeunes n'ont pas eu accès à un processus d'intégration syndicale adéquat, elles ont moins de connaissances de la chose syndicale. Ce qui pourrait en partie expliquer leur attitude syndicale plus neutre. Comme les jeunes ne connaissent pas bien le syndicat, elles ne peuvent prendre position de façon plus déterminée.

En ce qui concerne la nature des enjeux syndicaux, la littérature (Paquet, 2003) veut que les jeunes se sentent moins concernés par ces enjeux, ce qui expliquerait donc une attitude syndicale plus négative ou neutre. En fait, nous reprenons ici notre argument de l'ignorance des jeunes. Les participantes de moins de 30 ans n'ont pas semblé s'identifier fortement aux enjeux syndicaux, et ce, en période intense de renouvellement de la convention collective nationale. Elles n'ont même pas pu nous entretenir de ces enjeux. Une fois encore, on constate une relation entre l'ignorance des enjeux syndicaux et les attitudes syndicales tièdes des enseignantes de moins de 30 ans. Du côté des enseignantes de plus de 40 ans, elles étaient plus au fait de ces enjeux. Chacune a pu nous entretenir de la distinction entre la représentation syndicale des jeunes et des plus vieilles dans ces mêmes enjeux. Par exemple, il y a autant de revendications syndicales concernant la précarité d'emploi qui touche directement les plus jeunes que sur les conditions du régime de retraite qui concerne majoritairement les enseignantes plus âgées.

Les participantes de moins de 30 ans n'ont pas semblé s'identifier fortement aux leaders syndicaux. En fait, la majorité ne fait pas la différence entre leur syndicat local et

leur centrale syndicale. Tandis que du côté des enseignantes de plus de 40 ans, seulement deux d'entre elles nous ont avoué ne pas être satisfaites du service de leur centrale, mais toutes avaient des opinions sur les deux paliers syndicaux.

Nous avons demandé aux participantes si elles croyaient que les syndicats étaient encore utiles dans la société actuelle. Toutes ont répondu « oui » sans hésiter, sauf une, qui nous a mentionné qu'ils sont probablement encore utiles, mais qu'elle ne voit pas en quoi. Sinon, chacune y a trouvé du positif, entre autres pour les défendre contre les abus des directions d'écoles et du gouvernement. Certaines nous disent que les syndicats sont encore utiles parce qu'il reste des choses à défendre ou encore pour faire avancer la cause sociale.

Nous décelons toutefois une différence entre les réponses des enseignantes de moins de 30 ans et celles des plus de 40 ans. En effet, les enseignantes de plus de 40 ans ont fait quelques commentaires de réserve sur l'utilité du syndicalisme tandis qu'il n'y en a aucune du côté des moins de 30 ans. L'une des participantes de plus de 40 ans nous dit que les syndicats sont encore utiles, mais qu'ils devront se renouveler pour mieux représenter la réalité actuelle, ou encore qu'ils sont rendus trop gros et ont perdu les objectifs de base ou « de la base ». Une autre nous dit que ce n'est pas tous les secteurs qui nécessitent un syndicat, mais que dans l'enseignement, c'est encore utile, ou bien que les syndicats sont encore utiles à condition qu'ils ne déshumanisent pas la profession. Une autre nous parle aussi de ménage à faire dans la cause syndicale et ses dirigeantes. Il est fort possible que dû à leurs plus grandes connaissances du syndicalisme, les plus de

40 ans soient plus critiques. En ce sens, les moins de 30 ans ne font pas de critiques, car ils ne connaissent pas les syndicats.

Nous avons aussi questionné ces enseignantes sur le choix de se syndiquer. Quatorze des participantes ont répondu qu'elles se syndiqueraient, et deux ont hésité en invoquant le côté monétaire ou en disant qu'elles n'en voyaient pas l'utilité. Nous ne pouvons pas déceler de différence dans les réponses des enseignantes de moins de 30 ans versus celles des enseignantes de plus de 40 ans. En fait, elles se rejoignent, en disant qu'elles se syndiqueraient parce que c'est une protection, une assurance, que ça amène de bonnes conditions de travail et qu'ainsi elles ont des règles claires et équitables. Nous constatons donc des différences entre les deux groupes sur la question de l'influence syndicale. En effet, les jeunes en savent peu, ont des expériences très limitées, des opinions peu arrêtées. Il ne fait pas de doute que cette faible exposition au phénomène syndical pourrait expliquer la « tiédeur » qu'ils démontrent au niveau de l'attitude.

8.3 L'EXPLICATION DES RÉPONDANTES

Les différences d'attitudes syndicales selon les participantes

Nous avons demandé aux participantes ce qui, selon elles, expliquait la différence d'attitude syndicale et de participation aux activités syndicales entre les générations. Les enseignantes de plus de 40 ans expliquent cette différence du fait que les jeunes ont plus de facilité à obtenir les choses, « qu'ils l'ont plus facile ». Comme, elles n'ont jamais eu à se battre pour défendre leurs intérêts, elles ne savent pas pourquoi elles se battraient et surtout ce qu'elles ont à défendre. On explique aussi cette différence par le manque

d'information des jeunes. Elles ne savent pas ce qu'elles ont à perdre puisqu'elles ne savent pas ce qu'elles auraient pu avoir. Les directions d'école y sont aussi pour quelque chose selon ces participantes puisqu'elles profitent de l'innocence et de la précarité d'emploi des plus jeunes pour dénigrer le syndicalisme et profiter de la naïveté des jeunes.

On qualifie aussi l'attachement à la profession d'enseignante de moindre que par le passé, ce qui résulterait en une moins grande tendance à s'impliquer syndicalement. Selon une participante, c'est la structure familiale, moins grande et moins importante, qui pourrait expliquer le désintéressement des jeunes au syndicalisme ou leurs moins grands besoins des autres. Et finalement, la question du bagage syndical vient aussi expliquer la différence d'attitude, c'est-à-dire que les jeunes ne participent pas ou ne s'intéressent pas au syndicalisme parce qu'elles ne connaissent pas ça, ne savent pas comment faire ou pourquoi elles le feraient.

Les participantes de moins de 30 ans, quant à elles, expliquent majoritairement cette différence par le vécu des plus vieux. Puisqu'elles savent comment ça fonctionne, de quoi il est question, pourquoi une telle revendication existe, et ce qu'elles ont dû faire pour obtenir les acquis. Selon elles, l'expérience, les connaissances, la compréhension et le bagage syndical que les jeunes n'ont pas explique leur désintéressement. Certaines parlent de sujets syndicaux ennuyants ou encore du fait que la tâche est tellement exigeante qu'elles n'ont pas le temps de s'intéresser à autre chose. Une autre nous dit que le syndicat a sa part de responsabilité dans le désengagement des jeunes, puisqu'il ne

communique pas bien l'information et ne fait pas tout ce qu'il faut pour intéresser les jeunes. Et finalement, la thèse de la génération gâtée, qui n'a jamais eu à se battre, pourrait aussi expliquer cette différence d'attitude syndicale.

Les solutions pour intéresser les jeunes au syndicalisme selon les participantes

En général, la solution qui revient le plus est le fait d'informer les jeunes. Que ce soit en les informant de leurs conditions de travail et leurs droits, des batailles du passé, pour montrer le côté positif du statut de syndiqué ou encore pour faire connaître l'historique syndical des enseignantes. Certaines participantes proposent que le syndicat se déplace dans les écoles pour tenir des réunions d'information et de sensibilisation aux diverses causes syndicales pour les jeunes. De plus, le fait de se déplacer favoriserait une certaine conciliation syndicat/famille. D'autres proposent simplement que le syndicat se rapproche de ses membres, par l'organisation de 5 à 7 ou de « social syndical », pour informer, partager et écouter les membres. Les jeunes souhaiteraient une simplification du processus et du langage syndical et une certaine vulgarisation des procédures d'assemblée. Un livret explicatif pourrait aussi jouer le rôle d'informateur dans les syndicats plus grands en plus d'une réunion d'accueil des nouvelles enseignantes. On demande aussi une modernisation du syndicalisme. Une participante va même jusqu'à proposer une campagne télévisuelle pour sensibiliser les jeunes aux bienfaits du syndicalisme.

Identification des attitudes syndicales selon les participantes

Tous âges confondus, ce qui revient le plus souvent comme identificateur d'une attitude syndicale, c'est l'information ou le manque d'information. On peut donc reconnaître quelqu'un qui a une attitude syndicale favorable selon la quantité d'information qu'il détient et son désir de s'informer. Les comportements sont un indicateur qui revient souvent, soit par les prises de position, la participation aux activités syndicales, dans l'implication ou encore dans le conformisme aux demandes syndicales.

8.4 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Les facteurs explicatifs que nous venons de traiter dans la dernière section, découlaient du modèle explicatif que nous avons présenté au chapitre 5 du présent mémoire. Ce modèle tentait d'expliquer les différences d'attitude syndicale en s'appuyant sur différentes variables d'influence. De ces variables, nous avons alors tiré 12 hypothèses que nous confirmerons ou infirmerons en totalité ou en partie dans cette section.

Hypothèse 1 : Les jeunes ont une attitude syndicale moins favorable que leurs collègues plus âgées.

Les résultats de notre recherche vont dans le sens de cette hypothèse puisque nous avons dénoté une certaine méconnaissance du syndicalisme de la part des enseignantes de moins de 30 ans. Elles ont toutefois des attitudes syndicales relativement favorables, mais ne savent pas toujours comment l'expliquer. Cependant, nous ne pouvons affirmer catégoriquement qu'elles ont des attitudes syndicales vraiment négatives. Ces

enseignantes ont surtout une attitude syndicale tiède (4/8) ou tiède positive (2/8). Du côté des enseignantes de plus de 40 ans, nous retrouvons une attitude syndicale plus affirmée, mais surtout transposée dans leur comportement. Seulement quelques-unes s'affichent clairement comme pro syndicale, mais chacun d'elle lit les bulletins syndicaux, participent aux réunions et aux assemblées syndicales. Nous considérons donc que cinq enseignantes de plus de 40 ans sont pro syndicales, deux ont une attitude tiède positive, et une seule a une attitude syndicale tiède négative. En somme, leur attitude syndicale est plus favorable que leurs collègues moins âgées.

Hypothèse 2 : Il n'y a pas de différence entre l'attitude syndicale des hommes et des femmes.

Nous considérons que les résultats de notre recherche ne vont pas dans le sens de cette hypothèse puisque nous avons constaté une différence dans l'attitude syndicale entre les hommes et les femmes. Il appert que les gens interrogés dans notre échantillon ont démontré une différence qui semble assez importante.

Hypothèse 3 : Plus l'attitude syndicale des parents est favorable, plus l'attitude syndicale de l'individu est favorable.

Les résultats de notre recherche ne permettent pas de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse. La plupart de nos participantes n'ont aucun souvenir d'une quelconque influence parentale sur leur attitude syndicale. Des deux participantes que nous qualifions de très pro syndicales, l'une a eu une influence très positive de la part de ses parents puisque l'un d'eux était un employé permanent d'une centrale syndicale tandis que

l'autre participante n'a reçu aucune influence de ses parents. Elle ne connaissait même pas leur opinion à ce sujet. Trois participantes de moins de 30 ans ont quant à elles reçu une influence négative du syndicalisme de la part de leurs parents et ont quand même des attitudes syndicales favorables. Il est donc difficile de valider cette hypothèse.

Hypothèse 4 : Plus l'attitude syndicale de l'entourage est favorable, plus l'attitude syndicale de l'individu est favorable.

Encore une fois, il est impossible, avec les résultats de notre recherche, de confirmer cette hypothèse, puisque la majorité des participantes ne discutent pas du tout de syndicalisme avec leur entourage sauf avec leur entourage faisant aussi partie du corps enseignant. Elles n'ont donc pu subir aucune influence, négative ou positive. Une fois encore, la majorité des participantes sont tout de même en faveur du syndicalisme. Il se pourrait cependant que le milieu de travail lui-même et les valeurs qui s'y arriment influencent positivement l'attitude syndicale.

Hypothèse 5 : L'individu qui a des croyances culturelles spécifiques collectives et non individualiste a une attitude syndicale favorable.

Les résultats de notre recherche vont dans le sens de cette hypothèse. En effet, nous avons constaté que les participantes qui ont des valeurs collectivistes, ont tendance à avoir une attitude syndicale plus favorable. Cependant, l'écart entre les jeunes et les plus âgées n'est pas si grand que la littérature le laisse entendre. De plus, il est fort possible qu'il ne s'agisse ici que d'un effet de générations dont les valeurs changent.

Hypothèse 6 : L'individu ayant un statut d'emploi précaire a une attitude syndicale moins favorable.

Seulement trois participantes de moins de 30 ans ont un statut d'emploi précaire, les cinq autres enseignantes de moins de 30 ans ayant déjà un poste. L'une d'elles a une attitude syndicale que nous qualifions de tiède, l'autre se situe plutôt du côté tiède positif et la dernière a carrément une attitude pro syndicale. Quant au plus de 40 ans, elles ont un poste permanent. Il est donc impossible de confirmer ou d'infirmer cette hypothèse.

Hypothèse 7 : L'individu plus satisfait au travail a une attitude syndicale moins favorable.

Cette hypothèse ne peut être confirmée puisque la totalité des participantes s'est dite satisfaite au travail et même très satisfaite même s'il y a des variations au niveau des attitudes syndicales. Cependant, on dénote une plus grande satisfaction générale au travail chez les enseignantes, de moins de 30 ans, les plus anciennes ayant tendance à sentir l'usure du temps. Toutefois, on note que les sources d'insatisfactions au travail sont venues bien après le développement des attitudes syndicales.

Hypothèse 8 : L'individu ayant bénéficié d'un processus d'intégration syndicale a une attitude syndicale plus favorable.

Les conclusions de notre étude ne vont pas dans le sens de cette hypothèse puisqu'aucune des enseignantes interrogées n'a bénéficié d'un tel processus. Par contre, il est fort possible que les enseignantes plus âgées fussent rapidement intégrées au

syndicat à leur arrivée dans les années 70 au moment où le syndicat était beaucoup plus présent et actif.

Hypothèse 9 : L'individu qui s'identifie aux leaders syndicaux a une attitude syndicale plus favorable.

Cette hypothèse ne peut être confirmée. La majorité des participantes ne s'identifient pas du tout à leur centrale syndicale. Plus particulièrement, trois des enseignantes de moins de 30 ans ne faisaient aucunement la différence entre le niveau de service de leur centrale syndicale et celui de leur syndicat local. Seulement trois enseignantes, toutes de plus de 40 ans, se sont dites fières et satisfaites du rendement de leur centrale syndicale. Il n'y a pas une forte relation entre l'identification aux leaders syndicaux et l'attitude syndicale des participantes.

Hypothèse 10 : L'individu qui est interpellé par la nature des enjeux syndicaux a une attitude syndicale plus favorable.

Les constats que nous faisons de cette recherche ne vont pas dans le sens de cette hypothèse. D'une part, les enseignantes de plus de 40 ans semblaient bien comprendre les enjeux syndicaux en cause au moment de l'entrevue. Elles savaient qu'il est important de se présenter aux réunions pour bien faire valoir leur point de vue sur ces enjeux et de s'en informer et elles se situent majoritairement du côté positif dans la mesure des attitudes syndicales. D'autre part, seulement trois enseignantes de moins de 30 ans semblaient s'identifier aux enjeux syndicaux, les autres n'en ayant tout simplement pas parlé ou ne

les connaissant pas du tout. Nous constatons donc une relation entre l'ignorance des enjeux syndicaux et les attitudes syndicales tièdes des enseignantes de moins de 30 ans.

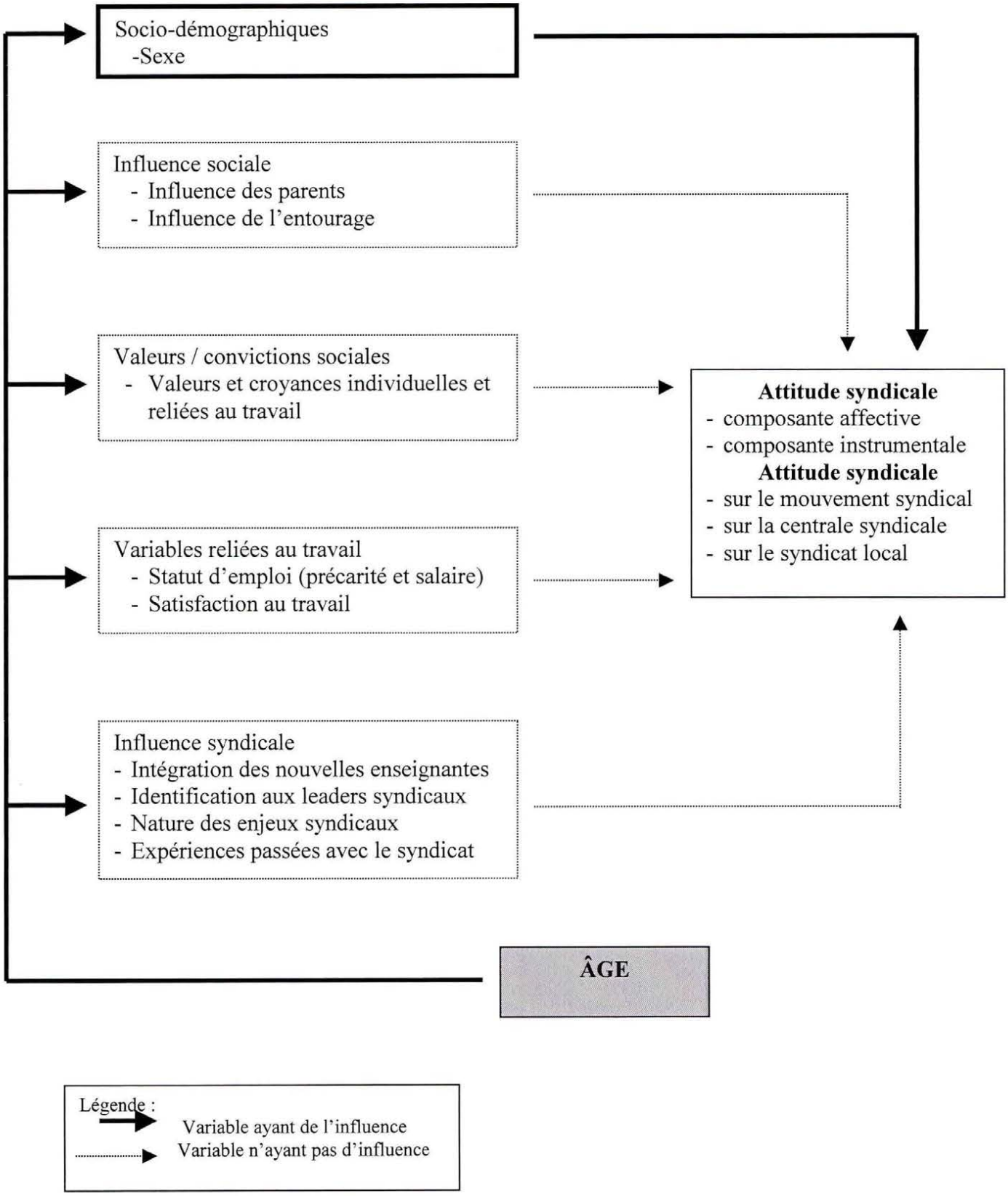
Hypothèse 11 : L'individu qui a vécu des expériences passées positives avec le syndicat a une attitude syndicale plus favorable.

Il est difficile d'établir une corrélation positive ou négative avec ce facteur de l'influence syndicale puisque ce ne sont pas toutes les participantes qui avaient eu des expériences passées avec leur syndicat. Les plus jeunes n'avaient, pour la plupart, eu aucun contact ou un contact très sommaire avec leur syndicat. Donc, le manque d'expérience syndicale des plus jeunes pourrait expliquer leur absence de sens critique envers le syndicat.

8.5 RÉSULTATS PRÉSENTÉS SUR LE MODÈLE D'ANALYSE

Suite à ces conclusions, nous vous présentons graphiquement chacune des variables et son influence sur l'attitude syndicale dans le modèle d'analyse de l'attitude syndicale (figure 8.1).

Figure 8.1
Modèle d'analyse de l'attitude syndicale corrigée



8.6 D'AUTRES EXPLICATIONS

Nous devons constater que les différences d'attitude syndicale entre les enseignantes de moins de 30 ans et celles de plus de 40 ans sont moins claires que la théorie et les hypothèses le laissaient entendre. Effectivement, nous avons observé que les participantes ont majoritairement des prédispositions assez favorables au syndicalisme, et ce peu importe leur âge. Nous aurions cru en une attitude syndicale très négative de la part des moins de 30 ans, ce qui n'est pas le cas. Cependant, lorsque nous chiffrons les attitudes syndicales de moins de 30 ans versus celles des plus de 40 ans, nous constatons qu'il y a effectivement une différence, mais pas aussi marqué que nous le supposions au début de cette recherche. Cette différence se situe plutôt au niveau de la connaissance syndicale ou encore du comportement syndical entre les enseignantes de ces deux groupes d'âge.

Comme les participantes l'ont exprimé et nous allons dans le même sens, l'explication principale de cette différence se situe surtout au niveau du vécu syndical. Puisque les enseignantes de plus de 40 ans ont évolué avec la profession, avec le syndicat, elles connaissent le mode de fonctionnement syndical, ce que les jeunes n'ont pas. À notre avis, la procédure syndicale fait peur aux plus jeunes et surtout ne les intéresse pas particulièrement. C'est une procédure lourde et quelque peu froide qui rebute les enseignantes de moins de 30 ans.

Nous serions aussi tentés d'expliquer cette différence d'attitude syndicale par le laisser-aller des syndicats. C'est-à-dire que les jeunes enseignantes semblent avoir des

valeurs plus individualistes, tout en croyant encore à la force du nombre, mais les syndicats n'exploitent pas cette croyance. L'information et l'intégration syndicale sont manquantes.

Les valeurs sociales sont l'un des facteurs explicatifs du modèle de base qui semblent être les plus pertinents. En effet, nous avons pu constater que les enseignantes de moins de 30 ans sont effectivement plus individualistes et il serait intéressant d'aller voir pourquoi cet individualisme est si fréquent chez les jeunes. De prime abord, nous l'expliquerions par un laisser-aller des parents dans l'éducation de leurs enfants et d'un changement de la société en général : les familles sont moins grandes, les activités sociales sont moins importantes, les gens se débrouillent par eux-mêmes, les manifestations d'entraide collective sont plus rares, etc.

Il y a aussi la question du milieu de travail, qui est de plus en plus difficile à intégrer. Les emplois ne sont plus des emplois à vie. Il est maintenant rare qu'une personne fasse toute sa carrière chez le même employeur. Pour les enseignantes, c'est la même chose, on remarque une vague de fond qui tend à ce que la plupart des enseignantes ne le seront qu'une partie de leur carrière, se dirigeant pas la suite vers une carrière différente. Ce qui pourrait expliquer leur indifférence face aux choses syndicales et à leurs conditions de travail, qu'elles n'auront qu'à « endurer » que quelques années.

Nous pourrions aussi expliquer l'indifférence syndicale des jeunes enseignantes par le trop fort pouvoir des gouvernements actuels. En effet, les dernières grèves et

négociations se sont soldées par un retour au travail forcé, et un décret tenant lieu de convention collective. Il y a là, à notre avis, un certain découragement de la jeune génération face aux pouvoirs des syndicats versus le pouvoir de l'employeur-législateur et des gouvernements toujours de plus en plus rigides, face à leurs employés.

CHAPITRE 9
DISCUSSION

Ce chapitre se divise en quatre sections. La première présente une brève synthèse du mémoire, la deuxième mettra en lumière quelques pistes d'intervention et d'actions pour les syndicats pour augmenter l'adhésion des jeunes au syndicalisme. La troisième section traitera des limites de la recherche et dans la quatrième, nous discuterons des pistes futures de recherche sur le sujet.

9.1 SYNTHÈSE

Le présent mémoire s'est inspiré d'une réflexion ad hoc sur le comportement syndical des jeunes enseignantes versus celles des enseignantes plus âgées. Nous avons, à partir de là, élaboré une problématique de recherche se basant sur deux questions de recherche principales, à savoir s'il existe des différences au niveau des attitudes syndicales chez les enseignantes du Québec selon les groupes d'âge et si oui, quels en sont les facteurs explicatifs.

Nous avons donc dû étudier la littérature concernant les attitudes pour choisir d'appliquer le modèle de l'action raisonnée de Fishbein et Ajzen (1975). Cette théorie se fonde sur la prémisse suivante : « *l'attitude dérive des croyances et de l'information disponible sans pour autant impliquer que les gens effectuent une analyse systématique et judicieuse de toute cette information* (Lafrenaye, 1997, page 397) ». En résumé, le modèle de Fishbein et Ajzen (1975) est axé sur la relation entre les trois variables suivantes : les attitudes, les intentions et les comportements. Comme notre sujet d'étude

porte sur les attitudes, nous avons analysé plus en profondeur cette variable. Ces auteurs énoncent que l'attitude face à un objet est considérée comme étant un déterminant des intentions de la personne à accomplir une variété de comportements en respect avec cet objet. Les attitudes d'une personne face à un objet sont basées sur : 1) ses croyances à propos de l'objet, 2) l'attitude vis-à-vis du comportement et 3) la norme subjective, qui vient altérer l'intention d'exécuter une action. Ces composantes sont à leur tour influencées par l'attitude qui est fonction des croyances comportementales et de l'évaluation de ces conséquences.

Nous nous sommes ensuite intéressés à l'attitude syndicale puisque c'est cette variable qui est le cœur du présent mémoire. Nous avons élaboré notre propre définition de l'attitude syndicale suite à l'analyse de définitions de différents auteurs. Selon la définition proposée, l'attitude syndicale est : l'opinion générale et spontanée, positive ou négative qu'a une personne à l'égard du syndicalisme. Nous avons aussi pu établir, avec l'analyse documentaire, que l'attitude syndicale comportait deux dimensions : affective et instrumentale. La première réfère à l'adhésion aux valeurs et croyances de son syndicat, tandis que la seconde se rapporte à la perception utilitaire du syndicat face à ses propres intérêts. De plus, nous nous sommes basés principalement sur l'étude de McShane (1985) de l'attitude syndicale pour établir les variables qui déterminent l'attitude syndicale.

Il nous a fallu étudier les valeurs des jeunes d'aujourd'hui pour pouvoir élaborer notre cadre conceptuel. La littérature est contradictoire face à ces valeurs, les uns

rapportant les jeunes comme très individualistes, les autres les qualifiant plutôt de militants engagés, mais sur d'autres enjeux que la politique et le syndicalisme.

Nous avons élaboré un modèle explicatif de l'attitude syndicale comportant cinq grands facteurs explicatifs : les facteurs socio démographique, soit le sexe et l'âge ; l'influence sociale ; les valeurs et convictions sociales ; les variables reliées au travail, soit le statut d'emploi et la satisfaction au travail et ; l'influence syndicale composée de l'intégration des nouvelles enseignantes, l'identification aux leaders syndicaux, la nature des enjeux syndicaux et des expériences passées avec le syndicat.

Pour vérifier ce modèle, nous avons choisi une stratégie de recherche qualitative se basant sur un paradigme positiviste pour bien comprendre le pourquoi du phénomène des attitudes syndicales. Nous avons alors fait une analyse documentaire et avons interrogé 16 enseignantes par le biais d'entrevues semi-dirigées, ce qui nous a permis de rendre explicites leur univers et leur lien avec le syndicalisme.

Nous avons alors analysé les résultats de ces 16 entrevues semi-dirigées. Les résultats vont quelque peu à l'encontre du modèle explicatif que nous avions tiré de notre étude de la littérature. En effet, les facteurs explicatifs que nous avions considérés comme concluant dans cette analyse documentaire se sont révélés peu efficaces dans l'explication recherchée. Nous pouvons toutefois confirmer qu'il existe une différence au niveau des attitudes syndicales chez les enseignantes selon les groupes d'âge. Toutefois,

les facteurs expliquant l'écart constaté se révèlent être en partie différents de ceux que nous avions supposés.

La majorité des participantes à notre étude ont démontré des attitudes syndicales généralement favorables. Cependant, les moins de 30 ans se situent à 2.6 sur une échelle de 5 et les plus âgées à 3.5 sur cette même échelle. C'est plutôt au niveau des comportements et des connaissances syndicales que la différence est plus marquante. Nous expliquons cette différence, par des facteurs comme le vécu syndical, la procédure syndicale trop lourde, le laisser-aller des syndicats face à la jeune génération, les valeurs sociales plus individualistes des jeunes et le pouvoir grandissant de l'employeur-législateur versus celui diminuant des syndicats.

9.2 PISTES D'ACTIONS POUR LES SYNDICATS

Suite à cette recherche, nous en sommes venus à élaborer quelques pistes d'action pour les syndicats pour favoriser une plus grande adhésion des jeunes au syndicalisme.

Tout d'abord, il nous semble important de proposer une meilleure intégration des nouveaux arrivants dans le syndicat. Aucune participante de l'étude n'a bénéficié d'une intégration adéquate à son arrivée dans la profession et elles auraient souhaité le contraire. Nous suggérons donc que les syndicats élaborent un guide sur les actions syndicales passées qui ont mené aux conditions de travail actuelles et qui mettraient l'accent sur l'importance des acquis syndicaux. Ce guide devrait aussi comprendre une section sur les procédures syndicales, vulgarisées et expliquées en détail. De plus, ce

guide devrait expliquer sommairement les conditions de travail et comprendre une section facilement repérable pour identifier les personnes ressources du syndicat

Cependant, un guide n'est pas suffisant à notre avis. Nous proposons que les syndicats remettent ce guide lors d'une réunion spécifique pour accueillir les jeunes enseignantes, sous forme de 5 à 7 par exemple, ou encore en se déplaçant dans les différents milieux de travail. Nous considérons qu'il n'y a rien de mieux qu'une rencontre de personne à personne pour mobiliser les membres d'un syndicat. La simple remise d'un guide pourrait sembler froide et distante. De plus, une rencontre permet aux membres plus jeunes de mettre un visage sur le syndicat, donc de le personnaliser. En résumé, expliquer, de façon verbale et écrite les raisons du syndicalisme, les avantages de posséder ce statut et pourquoi il est si important de le défendre.

Ensuite, nous suggérons d'assurer un suivi à ces rencontres d'intégration. C'est-à-dire, de former des comités jeunesses au syndicat local, ou encore une section « jeunes enseignantes » dans le journal syndical. Il est important d'interpeller les jeunes directement, d'aller les chercher avec des enjeux qui les intéresseront plus particulièrement, comme la précarité d'emploi ou la conciliation travail/famille. Une section spécifique sur le site internet du syndicat local pourrait aussi encourager les jeunes à aller chercher l'information voulue. Puisque les jeunes ont tendance à aller chercher les informations voulues en premier lieu sur internet, nous suggérons d'utiliser ce moyen de communication comme outil de mobilisation. Plus un syndicat sera moderne, plus il ira chercher ses membres plus jeunes.

Nous suggérons aussi que la centrale syndicale soit mise à contribution. Elle a actuellement un comité jeunesse qui a des objectifs très louables, mais qui est, à notre avis, très loin des préoccupations de leurs jeunes membres de la base. Une participante nous suggérait une campagne publicitaire que nous retenons comme piste d'action suggérée. Le fait de moderniser l'image de la centrale et plus particulièrement du syndicalisme en général encouragerait certainement les jeunes à s'intéresser plus à ce sujet. Cette campagne pourrait se faire à la télévision, pendant une émission très écoutée des enseignantes, ou encore dans les journaux, à la radio ou sur internet.

Finalement, nous suggérons que les syndicats arrêtent d'être inactifs pour mobiliser les membres plus jeunes et qu'ils mettent en place des mécanismes efficaces de mobilisation qui refléteront leurs réalités. Les jeunes ont une part de responsabilité dans la quête d'information, mais si elle est trop difficile à obtenir, ils abandonneront rapidement. Si les syndicats leur fournissent plus facilement et sous des formes plus intéressantes, nous croyons que les jeunes seront plus impliquées syndicalement.

9.3 LIMITES DE LA RECHERCHE

Comme toutes les recherches, cette étude comporte certaines limites sur lesquelles il est important de s'arrêter. Ces limites découlent entre autres de la stratégie de recherche, de l'utilisation de l'entrevue semi-dirigée comme méthode de cueillette de données, sur le choix des facteurs explicatifs de l'attitude syndicale, ainsi que le choix du concept de l'attitude.

Tout d'abord, le choix de la stratégie de recherche qualitative nous limitait à certaines méthodes de cueillettes et d'analyse de données. Il aurait été intéressant de mesurer quantitativement les résultats du modèle explicatif que nous proposions. Nous aurions pu attribuer une valeur numérique à toutes les positions sur chacune des échelles de la section de l'analyse des résultats (satisfaction au travail, valeurs de gauche ou de droite, anti syndicale ou pro syndicale) pour faire une analyse statistique. Nous aurions pu alors croiser la variable dépendante avec les variables indépendantes pour en retirer des indicateurs de tendance centrale. Toutefois, il aurait été difficile d'utiliser ces résultats puisque nous n'avons un échantillon que de 16 participants.

L'entrevue semi-dirigée nous permettait de bien approfondir les questions que nous souhaitions poser aux participantes et de bien saisir les variations dans le temps de l'attitude syndicale. Nous devons toutefois noter l'inexpérience de l'intervieweuse qui s'est malheureusement limitée aux questions formulées dans la grille d'entrevue sans vraiment explorer de nouvelles pistes de recherche. En outre, certaines questions ont été mal posées ou mal comprises par les participantes, ce qui entraîne des résultats plus mitigés. Nous aurions aussi pu ajouter des questions plus précises sur la participation à la chose syndicale, l'expérience passée avec le syndicat et sur les enjeux pertinents selon les deux groupes d'âge. L'utilisation d'un questionnaire aurait peut-être mieux cadré avec la démarche positiviste empruntée dans ce mémoire. Nous aurions pu, d'une part rejoindre un plus grand nombre de participantes, donc d'élargir notre échantillon et assurer une

représentativité plus grande de l'attitude syndicale des enseignantes. De plus, nous aurions alors pu faire l'analyse statistique dont nous avons discuté plus haut.

Ensuite, la littérature peu élaborée sur le sujet de l'attitude syndicale chez les enseignantes ne nous a pas permis de bien cibler les facteurs explicatifs de cette attitude. Une recherche plus poussée sur le métier d'enseignant aurait pu être faite pour bien comprendre ce milieu particulier. Une meilleure présentation du contexte de la CSQ aurait pu nous aider à mieux comprendre l'environnement des enseignantes.

De plus, en nous limitant au concept d'attitude, nous n'avons pas pu analyser les concepts voisins de l'engagement syndical et surtout du comportement syndical, là où les différences se sont avérées les plus grandes. Nous avons peut-être considéré trop de composantes ou de dimensions de l'attitude syndicale. Sûrement qu'en ne se concentrant que sur quelques-unes nous aurions pu mieux cibler l'attitude syndicale.

9.4 PISTES DE RECHERCHE FUTURES

Dans des recherches futures, il serait intéressant d'approfondir le sujet sur le phénomène « d'ignorance syndicale » des jeunes. Pourquoi le sont-ils autant, comment corriger la situation? Nous avons pu constater qu'il existe réellement une très grande différence d'attitude syndicale entre les différents groupes d'âge chez les enseignantes, mais en existe-t-il une dans d'autres professions et métiers? Une comparaison entre deux professions semblables, c'est-à-dire du secteur public et à forte prédominance féminine pourrait être intéressante. À ce titre, on pourrait analyser sur une base comparative

l'attitude syndicale des jeunes enseignantes versus celles de jeunes infirmières ainsi que les différences entre les groupes d'âge dans les deux cas. Nous serions aussi tentés de proposer une comparaison de l'attitude et du comportement syndical entre les enseignantes et un métier à prédominance masculine, par exemple les policiers ou les pompiers. En somme, nous n'avons qu'effleuré le sujet et la recherche doit se poursuivre en raffinant les instruments de mesure et en multipliant les groupes où ils sont utilisés.

BIBLIOGRAPHIE

AJZEN, I. (1987). «Attitudes, traits and actions: Dispositional prediction of behavior inpersonality and social psychology», dans BERKOWITZ, L. (éd.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 20, New York, Academic Press.

AJZEN, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*, Chicago, Dorsey Press.

AJZEN, I. (2001). «Nature and Operation of Attitudes», *Annual Review of Psychology*, vol. 52, 27-58.

AJZEN, I. et Fishbein, M. (2000). «Attitudes and theAttitude-Behavior Relation : Reasoned and Automatic Processes», *European Review of Social Psychology*, vol. 11, 2-32.

AKKERMANS, T.A., Felling, A. Et Peters, J. (1991). «The alienation of young workers from trade unions: the case of Netherlands», dans RYAN, P., Garonna, P. et Edwards, R., *The problems of Youth*, Basingstoke, Mac Millan, 203-233.

ALLPORT, G.W. (1935). «Attitudes», dans MURCHISON, C. (éd.), *Handbook of social psychology*, Worcester, Clark University Press.

ALUTTO, J.A. et Belasco, J.A. (1974). «Determinants of Attitudinal Militancy Among Nurses and Teachers», *Industrial and Labor Relations Review*, vol 27, 216-227.

BANDURA, A. (1977). «Self-efficacity : Toward a unifiying theory of behavior change», *Psychological Review*, vol. 84, 191-215.

BARGH, J.A., Chaiken, S., Govender, R. et Pratto, F. (1992). «The generality of the automatic attitude activation effect», *Journal of Personnality and Social Psychology*, vol. 62, 893-912.

BARLING, J., Fullagar, C. & Kelloway, K.E. (1992). *The Union and Its Members: A Psychological Approach*, New York, Oxford, Oxford University Press, 251 pages.

BARLING, J., Kelloway, K.E. et Bremermann, E.H. (1991). «Preemployment Predictors of Union Attitudes: The Role of Family Socialization and Work Beliefs», *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, num. 5, 725-731.

BORNSTEIN, R.F. (1989). «Exposure and affect : Overview and meta-analysis of research, 1968-1987», *Psychological Bulletin*, vol. 106, 265-289.

BRÉCHON, P. (2000). *Les valeurs des Français : Évolution de 1980 à 2000*, Paris, Armand Colin.

BRECKLER, S.J. (1984). «Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct attitude components», *Journal of Personnality and Social Psychology*, vol. 47, 1191-1205.

BRUNELLE, C. (2002). «L'émergence des associations parallèles dans les rapports collectifs de travail», *Relations Industrielles*, vol. 57, num. 2, 282-300

BUCHHOLZ, R.A. (1978). «An Empirical Study of Contemporary Beliefs about Work in American Society», *Journal of Applied Psychology*, vol.63, num. 2, 219.

CACIOPPO, J.T., Petty, R.E. et Geen, T.R. (1989). «Attitude structure and function : From the tripartite to the homeostasis model of attitudes», dans PRATKANIS, A.R., Breckler, S.J. et Greenwald, A.G. (éds.), *Attitude, structure and function*, Hillsdale, Erlbaum.

CAMPBELL, D.T. (1963). «Social attitudes and other acquired behavioral dispositions» dans KOCH, S. (éd.), *Psychology: A study of sciences*, vol. 6, New York, McGraw-Hill.

CANNON, D. (1994). *Generation X and the New Work Ethic*, Londres, Demos.

CERCLÉ, A. et Somat, A. (1999) «Origine du concept d'attitude», dans CERCLÉ, A. et Somat, A. *Manuel de psychologie sociale*, Paris, Dunod.

COCANOUGHER, R.N. (1971). «The Relationship Between Teacher Militancy and Career Patterns of Teachers», (Thèse de doctorat, Université de Kentucky), *Dissertation Abstracts International*, vol. 32, 1772.

CSD (mai 2005). Site internet www.csd.qc.ca .

CSN (mai 2005). Site internet www.csn.qc.ca .

CSQ (mai 2005). Site internet : www.csq.qc.net

CSQ, FIIQ, SFPQ, SPGQ, CSN, FECQ, FEUQ, CSD et Forum jeunesse de l'Île de Montréal, (2004). «Déclaration commune du Comité organisateur du Forum sur la relève syndicale et militante», www.csq.qc.net .

DAWES, R.M. et Smith, T.L. (1985). «Attitude and opinion measurment», dans LINDZEY, G. et Aronson, E. (éds.), *The handbook of social psychology*, vol. 1, New York, Random House.

DOLAN, S. (1979). « Determinants of Officers' Militancy : The Case of the National Union of Teachers in Israël», *Relations Industrielles*, vol. 34, 287-311.

DONNENWERTH, G. et Cox, H.G. (1978). « Attitudinal Militancy Among Teachers», *The Sociological Quartely*, vol. 19, 459-468.

DUBOIS, N. (1987). *La psychologie du contrôle : les croyances internes et externes*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenobles.

DUBOIS, N. (1994). *Les normes d'internalité et le libéralisme*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenobles.

EAGLY, A.H. et Chaiken, S, (1993). *The Psychology of Attitudes*, Fort Worth, Harcourt Brace.

FAZIO, R.H. et Towles-Schwen, T. (1998). «The MODE model of attitude-behavior processes», dans CHAIKEN, S. et Trope, Y. (éds.), *Dual-Process Theories in Social Psychology*, New York, Guilford.

FAZIO, R.H., Powell, M.C. et Williams, C.J. (1989). «The role of attitude accessibility in the attitude-to-behavior process», *Journal of Consumer Research*, vol. 16, 280-288.

FEATHER, N.T. (1982). *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology*, Hillsdale, Erlbaum.

FEUILLE, P. et Blandin, J. (1976). «Determinants of Attitudinal Militancy Among University Faculty», *Educational Administration Quartely*, vol. 12, 54-66.

FISHBEIN, M. (1963). «An investigation of the relationships between beliefs about an object and the attitude toward an object», *Human Relation*, vol. 16, 233-240.

FISHBEIN, M. (1967). «Attitude and the prediction of behavior», dans FISHBEIN, M. (éd.), *Readings in attitude theory measurment*, New York, John Wiley and Sons.

FISHBEIN, M. (1980). «A theory of reasoned action: Some applications and implications», dans PAGE, M.M. (éd.), *Nebraska symposium on motivation 1979*, vol. 27, Lincoln, University of Nebraska Press.

FISHBEIN, M. et Ajzen, I. (1974). «Attitudes toward objects as predictors of single and multiple behavioral criteria», *Psychological Review*, vol 81, 59-74.

FISHBEIN, M. et Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, intention and Behavior*, Reading, Mass., Addison-Wesley.

FOX, W.S. et Wince, M.H. (1976). « The Structure and Determinants of Occupational Militancy Among Public School Teachers», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, 47-58.

FTQ (2000). *Colloque sur les jeunes et le syndicalisme : Branchés sur une même solidarité*, Montréal, 27 et 28 janvier 2000.

FTQ (mai 2005), site internet : www.ftq.qc.ca .

FULLAGAR, C. et Barling, J. (1989). «A Longitudinal Test of a Model of the Antecedents and Consequences of Union Loyalty», *Journal of Applied Psychology*, vol. 74, num. 2, 213-227.

FULLAGAR, C., Gallagher, D.G., Gordon, M.E. & Clark, P.F. (1995). «Impact of Early Socialization on Union Commitment and Participation: A Longitudinal Study», *Journal of Applied Psychology*, vol. 80, num. 1, 147-157.

FULLAGAR, C., Slick, R., Sumer, C. & Marquardt, P. (1997). «Union attitudes: Ideologues and instrumentalists», dans SVERKE, M. (1997). *The Future of Trade Unionism: International Perspectives on Emerging Union Structures*, Brookfield, Ashgate Publishing Ltd..

GALLAGHER, D.G. & Strauss, G. (1991)., «Union Membership Attitudes and Participation» dans STRAUSS, G., Gallagher, D.G. & Fiorito, J. (1991) *The State of the Unions*, Madison, Industrial Relations Research Association Series.

GALLAND, O. et Roudet, B. (2002). *Les valeurs des jeunes*, Paris, L'Harmattan.

GAUTHIER, B. (2003a). *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

GAUTHIER, M. (2003b). «La jeunesse, au cœur des changements de la société québécoise», dans GAUTHIER, M. (2003). *La jeunesse au Québec*, Saint-Nicolas, Les Éditions de L'IQRC.

GAUTHIER, M., Gravel, P-L. et Brouillette, A-A., (2004). «Qu'est-ce qui pousse les jeunes à s'engager? Les valeurs de jeunes militants d'aujourd'hui», dans PRONOVOST, G. et Royer, C. (2004). *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

GENDRON, B. et Hamel, J. (2004). «Travail, valeurs et être jeune : Quel rapport?», dans PRONOVOST, G. et Royer, C. (2004). *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

GERARD, H.B. et Orive, R. (1987). «The dynamics of opinion formation», dans BERKOWITZ, L. (éd.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 20, New York, Academic Press.

GOMEZ, R., Gunderson, M & Meltz, N. (2002). «Comparing Youth and Adult Desire for Unionization in Canada», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 40, num. 3, 521-542.

GORDON, M, Philpot, J., Burt, R., Thompson, C. et Spiller, W. (1980). «Commitment to the Union:Development of a Measure and an Examination of its Correlates», *Journal of Applied Psychology Monograph*, vol. 65, num. 4, 479-499.

GORZ, A. (1988)., *Métamorphoses du travail : quête du sens*, Paris, Galilée.

GUAY, J-H. et Nadeau, R. (1994). «Les attitudes des jeunes québécois face à la politique 1969 à 1989», *Jeunesse et politique*, Sainte-Foy/Paris, Presse de l'Université Laval/l'Harmattan, 221-248.

HELLRIEGEL, D., French, W. et Peterson, R.B. (1970). «Collective Negotiations and Teachers: A Behavioral Analysis», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 23, 380-396.

HESTER, K. & Fuller Jr., J.B. (2001). «Building Union Commitment : The Impact of Parental Attitudes and Participation», *Labor Studies Journal*, vol. 26, num. 2, 17-30.

HUDON, R. et Fournier, B. (1994). *Jeunesse et Politique*, Sainte-Foy/Paris, Presse de l'Université Laval/l'Harmattan.

KATZ, D. (1960). «The functional approach to the study of attitudes», *Public Opinion Quartely*, vol. 24, 163-204.

KEMPF, D.S. (1999). «Attitude formation from product trial: distinct roles of cognition and affect for hedonic and functional products», *Psychology & Marketing*, vol. 16, 35-50.

KRECH, D. et Crutchfield, R.S. (1948). *Théorie et problèmes de psychologie sociale*, Paris, Presses universitaires de France.

LACHANCE, E. (1996). «Les jeunes et le syndicalisme, Note de recherche no36 », Rapport de recherche CEQ, D-10368.

LAFRENAYE, Y. (1994). «Les attitudes et le changement des attitudes», dans VALEERAND, R.J. (1994). *Les fondements de la psychologie sociale*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.

LAVINE, H., Thomsen, C.J., Zanna, M.P. et Borgida, E. (1998). «On the primacy of affect in the determination of attitudes and behavior: the moderating role of affective-cognitive ambivalence», *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 34, 398-421.

LEE, Y.T. et Ottati, V. (2002). «Attitudes toward U.S. immigration policy: The roles of in-group, out-group bias, economic concern, and obedience to law», *The Journal of Social Psychology*, vol.142, num.5, 617-635.

LEVINE, G.M., Halberstadt, J.B. et Goldstone, R.L. (1996). «Reasoning and the weighting of atributes in attitude judgments», *Journal of Personnality and Social Psychology*, vol. 70, 230-240.

LEWIN, K. (1959). *Field theory in social science*, New York, Harper.

LINHART, D. et Malan, A. (1990). «Fin du siècle, début de vie. Voyage au pays des 18-25 ans», Paris, Syros-Alternatives.

LORD, C.G. et Lepper, M.R. (1999). «Attitude representation theory», dans ZANNA, M.P. (éd.), *Advances in Experimental Social Psychology* (vol. 31, 265-343), San Diego, Academic.

MAX, R.H. (1978). «Teachers Attitudes Toward Bureaucracy, Professionalism and Militancy», (Thèse de doctorat, Université de Rutgers), *Dissertation Abstracts International*, vol. 39.

McGUIRE, W.J. et McGuire, C.V. (1996). «Enhancing self-esteem by directed-thiking tasks : cognitive and affective positivity asymmetries», *Journal of Personnality and Social Psychology*, vol. 70, 1117-1125.

McSHANE, S.L. (1985). «Sources of Attitudinal Union Militancy», *Relations industrielles*, vol. 40, num. 2, 284-310.

MONTMOLLIN, G. (De) (1965). «Influence des réponses d'autrui sur les jugements perceptifs, *L'année psychologique*, vol.65, 376-395.

DE VILLERS, M-E. (2003). « Multidictionnaire de la langue française », 4e édition, Montréal, Éditions Québec Amérique Inc.

MUXEL, A. (1996). *Les jeunes français en attente de politique*, Barcelone, Institut de Ciènces Politiques sociales.

NEWCOMB, T.M. (1963). «The Prediction of Interpersonal Attraction», *American Psychologist*, vol.11, 575-586.

NEWTON, L.A. et Shore, L.M. (1992). «A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition», *Academy of Management Review*, vol. 17, 275-298.

OFFICE DE LA LANGUE FRANÇAISE (2005), *Grand dictionnaire terminologique*, www.granddictionnaire.com .

PAQUET, R. (1994). *Un modèle de la participation des salariés à la vie syndicale*, Thèse de doctorat, Université de Montréal.

PAQUET, R. (2000). Involvement of OPSEU Members in their Union : A Specific Look at Young People,

PAQUET, Renaud (2003). «La relation distante des jeunes et du syndicalisme: incompréhension ou incompatibilité», dans Sautré, G., *Relations de travail et organisations*, Metz, France.

PAVLOV, I.P. (1967). *Conditioned reflexs*, London, Oxford, University Press.

PETTY, R.E., Wegner, D.T. et Fabrigar, L.R. (1997). «Attitudes and attitude change», *Annual Review of Psychology*, vol. 48, 609-647.

PIRES, A.P. (1997). « De quelques enjeux épistémologiques d'une méthodologie générale pour les sciences sociales », dans POUPART, J., Groulx, L.H., Deslauriers, J-P., Laperrière, A., Mayer, R. et Pires, A.P., *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.

PORTER, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. et Boulian, P.V. (1974). «Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians», *Journal of Applied Psychology*, vol. 59, 603-609.

PRATKANIS, A.R., Breckler, S.J. et Greenwald, A.G. (1989). *Attitude, structure and function*, Hillsdale, L. Erlbaum.

RESCORLA, R.A. (1988). «Pavlovian conditioning : It's not what you think it is», *American Psychologist*, vol. 43, 151-160.

RIFFAULT, H. (1994). *Les valeurs des français*, Paris, Presses universitaires de France.

RIFKIN, J. (1996). *La fin du travail*, Paris, La Découverte.

ROSENBERG, M.J. et Hovland, C.I. (1960). «Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes», dans ROSENBERG, M.J., Hovland, C.I., McGuire, W.J., Abelson, R.P. et Brehm, J.W. (1960) *Attitude organization and Change: an analysis of consistency among attitude components*, New Haven, Yale University Press.

ROY, I. (1998). *Les facteurs explicatifs de la participation à titre d'officier syndical*, Mémoire de maîtrise, Université du Québec en Outaouais.

ROYER, C., Pronovost, G. et Charbonneau, S. (2004). «Valeurs sociales fondamentales de jeunes québécoises et québécois : Ce qui compte pour eux», dans PRONOVOST, G. et Royer, C. (2004). *Les valeurs des jeunes*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

SAVOIE-ZAJC, L. (2003). «L'entrevue semi-dirigée» dans *Recherche en sciences sociales: de la problématique à la collecte des données. 4ième éd.,* Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.

SALANICK, G.R. (1982). «Attitude-behavior consitencies as social logics», dans ZANNA, M. et Herman, C.P. (éds.), *Consistency in social behavior*, Hillsdale, Erlbaum.

SCHEHR, S. (1999). *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, Presses universitaires de France.

SCHUTT, R.K. (1982). «Models of Militancy : Support for Strikes and Work Actions among Public Employees», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 35, 406-422.

SHERIF, M. (1953). «The concept of reference group in human relations» dans SHERIF, M. et M.O. Wilson (éds.), *Group relations at the crossroad*, New York, Harper.

SHIROM, A. (1977). «Union Militancy: Structural and Personal Determinants», *Industrial Relations*, vol. 16, 152-162.

SMITH, M.B., Bruner, J.S. et White, R.W. (1956). *Opinions and personality*, New York, John Wiley and Sons.

TAPIA et Lange, C. (1994). «Tendances idéologiques au sein de la jeunesse française : évolution entre 1970 et 1990 », *Jeunesse et politique*, Sainte-Foy/Paris, Presse de l'Université Laval/l'Harmattan, 141-178.

THIÉTART, R.A. (2003). *Méthodes de recherche en management*, 2e éd, Paris : Dunod

THOMAS, R. et Alaphilippe, D. (1993). *Les attitudes*, Paris, Presses Universitaires de France.

THOMAS, W.I. et Znaniecki, F. (1918). *The Polish peasant in Europe and America: Monograph of an Immigrant Group*, Boston, The Gorham Press.

VAN DER PLIGT, J. et De Vries, N.K. (1998). «Belief importance in expectancy-value models of attitudes», *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 28, 1339-1354.

VERPLANKEN, B., Aarts, H., van Knippenberg, A. et Moonen, A. (1998). «Habit versus planned behavior : a field experiment», *British Journal of Social Psychologist*, vol. 37, 111-128.

WHEELER, H.N. et McClendon, J.A. (1991). «The Individual Decision to Unionize», dans STRAUSS, G., Gallagher, D.G. & Fiorito, J. (1991) *The State of the Unions*, Madison, Industrial Relations Research Association Series.

ZAJONC, R.B. (1968). «Attitudinal Effects of mere repeated exposure», *Journal of Personality and Social Psychology : Monograph Supplement*, vol. 9, 1-27.

ZAJONC, R.B. (1980). «Feeling and thinking: preferences need no inferences», *American Psychology*, vol. 35, 117-123.

ZANNA, M.P. et Rempel, J.K. (1988). «Attitudes : A new look at an old concept», dans BAR-TAL, D. et Kruglanski, A. (éds.), *The social psychology of knowledge*, New York, Cambridge University Press.

ZOLL, R. (2001). «Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne», dans ROULLEAU-BERGER, L. et Gauthier, M., *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Paris, Éditions de l'Aube, 261-271.

ANNEXE 1
CANEVAS D'ENTREVU

Le canevas d'entrevue de recherche
Les attitudes syndicales des enseignants

Introduction

- Me présenter
- Expliquer les objectifs de la recherche et son contexte : *Pour mon mémoire de maîtrise, je tente de savoir s'il y a des différences d'attitudes syndicales entre les enseignants de moins de 30 ans et ceux de plus de 40 ans.*
- Insister sur la confidentialité de l'information recueillie qui sera consolidée dans un mémoire de maîtrise. Les personnes interviewées ne seront pas identifiables.

Information sur la personne interviewée

0.1 Nom, âge
0.2 Combien d'années d'expérience avez-vous ? Quel est votre statut d'emploi ? Faites-moi un historique d'emploi (précaire au début)
0.3 Êtes-vous satisfaits au travail ?
Faire jaser – brise-glace

1. Perception du syndicalisme

1.1 Si je dis le mot syndicat ou syndicalisation, qu'est-ce qui vous vient spontanément en tête : est-ce plus positif que négatif? Faire expliquer et parler.

1.2 Votre opinion du syndicalisme, vous la basez sur quoi? Les syndicats d'industrie (moulin à scie, cols bleus) ou votre propre syndicat? Faites-vous une distinction ?

1.2.1 Votre opinion varie-t-elle selon qu'on parle du syndicalisme en général, de la CSQ et de votre syndicat au niveau de la Commission scolaire? Expliquez.

1.3 Qu'est-ce que votre statut de syndiqué vous apporte?

1.4 Qu'est-ce que votre statut de syndiqué vous inspire? Êtes-vous fière?

1.5 Que pensiez-vous du syndicat avant d'arriver sur le marché du travail? En aviez-vous déjà entendu parler?

1.6 Comment vous qualifiez-vous, de pro ou anti syndical? Et pourquoi?

1.7 Quels sont les critères qui permettent de dire que quelqu'un a des attitudes syndicales favorables ou défavorables?

2. Influence sociale

2.1 Votre entourage (amis ,famille) sont-ils pour la plupart syndiqués?
- Est-ce que vous discutez ensemble de sujets reliés au syndicalisme?
- Quelles sont leurs opinions par rapport au syndicalisme?
- Sont-ils pros ou anti syndicaliste?

3. Utilité du syndicalisme

3.1 Pensez-vous que les syndicats défendent « bien » tous leurs membres peu importe leur âge ou ancienneté ? Exemples

3.2 Pensez-vous que les syndicats et votre syndicat en particulier défendent les intérêts des membres des plus vieux plus que ceux des membres plus jeunes? Exemples

3.3 Est-ce que vous croyez que les syndicats sont encore utiles?

3.4 Présentement, vous êtes obligé d'être syndiqué, mais si vous aviez le choix, seriez-vous syndiqué? Pourquoi?

3.5 Selon vous, que devraient faire les syndicats pour augmenter l'adhésion des jeunes?
- Au niveau local?
- Au niveau de la CSQ?

4. Questions pour les jeunes

4.1 Est-ce qu'il y a eu un processus d'intégration dans votre syndicat lorsque vous êtes arrivé dans la commission scolaire?
- C'était quoi?
- Est-ce que vous avez aimé?

4.2 Selon certains, les jeunes participent moins aux activités syndicales, qu'est-ce que vous en pensez?
- Comment pouvez-vous expliquer cela?

4.3 Croyez-vous qu'il y a une différence dans vos attitudes syndicales comparativement avec celles de vos collègues plus âgés? Comment expliquez-vous cette différence?

5. Questions pour les plus de 40 ans

5.1 Pensez-vous que si vous commenciez à travailler aujourd'hui vous auriez les mêmes attitudes syndicales que maintenant?

5.2 Selon certains, les jeunes participent moins aux activités syndicales, qu'est-ce que vous en pensez? Comment pouvez-vous expliquer cela?

5.3 Pensez-vous qu'il existe vraiment une différence d'attitude syndicale entre vous et vos collègues plus jeunes? Comment pouvez-vous expliquer cette différence?

6. Valeurs et convictions sociales

6.1 Est-ce que vous êtes en faveur d'un système de santé partie privé? Pourquoi?

6.2 Les entreprises font-elles trop de profits par rapport au salaire qu'elles payent? Si oui, qu'est-ce qui pourrait être fait?

6.3 Le professeur Léopold Lauzon a récemment déclaré que le gouvernement devrait nationaliser les pétrolières? Qu'en pensez-vous? Ne trouvez-vous pas que cela va à l'encontre des droits des entreprises privées?

6.4 Trouvez-vous que le gouvernement intervient trop dans la société? Expliquez.

Maryse Allain