

Les formes de représentation collective désirées par les salariés des services privés au Québec

Jean-Guy Bergeron et Stéphane Renaud

Volume 55, numéro 2, 2000

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/051308ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/051308ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bergeron, J.-G. & Renaud, S. (2000). Les formes de représentation collective désirées par les salariés des services privés au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 55(2), 250–272. <https://doi.org/10.7202/051308ar>

Résumé de l'article

Dans cet article, nous analysons le désir de représentation collective en utilisant un échantillon accidentel de 485 travailleurs non syndiqués des services privés de la région de Montréal. Pour ce faire, nous examinons la double probabilité de leur propension à se syndiquer et de leur désir d'être membre d'une association professionnelle. Ainsi, 78 % des travailleurs de l'échantillon souhaitent une représentation collective. Plus précisément, 14 % des travailleurs de l'échantillon souhaitent adhérer à un syndicat, mais pas à une association professionnelle, 28 % à une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat alors que 36 % sont indifférents à adhérer à l'une ou l'autre forme de représentation collective. Pour explorer les variables explicatives de cette double probabilité à se syndiquer ou à être membre d'une association professionnelle, nous ajoutons au modèle classique de la syndicalisation des variables rattachées à l'occupation ou à la profession des travailleurs des services privés.

Les formes de représentation collective désirées par les salariés des services privés au Québec

JEAN-GUY BERGERON
STÉPHANE RENAUD

Dans cet article, nous analysons le désir de représentation collective en utilisant un échantillon accidentel de 485 travailleurs non syndiqués des services privés de la région de Montréal. Pour ce faire, nous examinons la double probabilité de leur propension à se syndiquer et de leur désir d'être membre d'une association professionnelle. Ainsi, 78 % des travailleurs de l'échantillon souhaitent une représentation collective. Plus précisément, 14 % des travailleurs de l'échantillon souhaitent adhérer à un syndicat, mais pas à une association professionnelle, 28 % à une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat alors que 36 % sont indifférents à adhérer à l'une ou l'autre forme de représentation collective. Pour explorer les variables explicatives de cette double probabilité à se syndiquer ou à être membre d'une association professionnelle, nous ajoutons au modèle classique de la syndicalisation des variables rattachées à l'occupation ou à la profession des travailleurs des services privés.

Le taux de syndicalisation dans certains pays industrialisés comme les États-Unis, la Grande-Bretagne, le Japon, la France et l'Australie est à la baisse depuis plusieurs années déjà. Néanmoins, selon Bamber et Lansbury

-
- BERGERON, J.-G., et S. RENAUD, École de relations industrielles, Université de Montréal, Montréal, Québec.
 - Les auteurs remercient Diane Veilleux, professeure à l'École de relations industrielles, pour ses judicieux conseils ainsi que les étudiants du cours de méthodologie (Hiver 1999) de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal pour avoir participé à la réalisation de cette recherche.

(1998 : 18, 359), il est demeuré relativement stable dans la plupart des pays européens. Au Canada, il y aurait eu une légère baisse du taux de syndicalisation, il serait passé de 33,7 % en 1990 (Bergeron 1994) à 31,1 % en 1997 (Statistique Canada 1997). Cependant, nulle part, il ne progresse de façon significative, ce qui révèle des difficultés importantes dans l'organisation syndicale. Dans le secteur des services privés, qui emploie près de 40 % de la main-d'œuvre (Bergeron 1994) et dont l'importance ne cesse de croître dans l'économie canadienne, le taux de syndicalisation n'est que de 11 %, alors qu'il est près de 60 % dans le secteur public et de 35 % dans le secteur privé des biens (Bergeron 1994 ; Statistique Canada 1997).

L'un des problèmes du syndicalisme dans plusieurs pays industrialisés est le recrutement plus difficile de nouveaux membres, notamment dans le secteur des services privés en émergence. Cette syndicalisation des salariés du secteur des services privés pourrait être plus efficace si on comprenait davantage leurs aspirations de représentation collective et les facteurs qui les déterminent. C'est ce que la présente recherche se propose de faire. Les difficultés de syndicalisation du secteur des services privés nous amènent à nous interroger sur la forme de représentation collective que désirent les salariés de ce secteur. Évidemment, la représentation collective n'est possible que dans la mesure où les travailleurs, de manière individuelle, la désirent (McClendon, Wheeler et Weikle 1998). En Amérique du Nord, la représentation collective est considérée comme l'apanage exclusif des syndicats.

Le présent article examine les déterminants du désir de représentation collective des travailleurs du secteur des services privés au Québec, plutôt que simplement leur propension à la syndicalisation. Nous voulons combiner leur propension à la syndicalisation à leur désir d'une autre forme de représentation collective, l'association professionnelle, une forme de représentation collective basée sur l'occupation ou la profession du salarié. Après avoir défini et discuté différentes possibilités de représentation collective, nous présentons les résultats d'une enquête menée en février 1999 auprès de 585 travailleurs non syndiqués du secteur des services privés dans la région de Montréal. L'enquête porte sur leur propension à la syndicalisation et leur désir d'être membre d'une association professionnelle, ainsi que sur les déterminants de la combinaison de ces formes de représentation collective. Nous proposons ainsi un modèle du désir de représentation collective.

Bien qu'il existe une littérature abondante portant sur la propension des travailleurs à la syndicalisation, il n'existe pas de littérature, à notre connaissance, qui traite directement de la propension des salariés à une autre forme de représentation collective, comme celle d'association

professionnelle. Nous référons, au départ, à la littérature portant sur le désir de syndicalisation. Cependant, comme il s'agit d'une recherche à caractère exploratoire, nous y avons ajouté des variables reliées à l'occupation ou à la profession du travailleur des services privés pour mieux expliquer son désir d'être membre d'une association professionnelle. Nous justifions ces ajouts par l'hypothèse que le travailleur du secteur des services privés pourrait s'identifier davantage à son occupation qu'à son employeur. Nous examinerons les déterminants des probabilités combinées de la propension à la syndicalisation ou du désir d'être membre d'une association professionnelle. Par probabilités combinées, nous entendons quatre possibilités : (1) le répondant ne désire ni un syndicat, ni une association professionnelle, (2) le répondant désire un syndicat mais pas une association professionnelle, (3) le répondant ne désire pas de syndicat mais veut une association professionnelle, et (4) le répondant désire un syndicat ou une association professionnelle, ce qui indique qu'il désire une représentation collective, mais il est indifférent quant à la forme qu'elle prendra. Enfin, nous terminons avec les implications stratégiques de nos résultats pour les syndicats.

SYNDICAT ET ASSOCIATION PROFESSIONNELLE : DÉFINITION DES CONCEPTS

D'un point de vue sociologique, une association est un groupement volontaire de personnes qui poursuivent un but commun à des fins non lucratives. Dans sa forme juridique, l'association peut être constituée en corporation à but non lucratif. Elle détiendra alors une personnalité juridique propre comme personne morale et constituera une entité juridique distincte de ses membres. L'association peut également être dépourvue de personnalité juridique en étant seulement une association de fait. Cette association prendra alors d'un point de vue juridique la forme d'un contrat, lequel peut être verbal ou écrit selon l'article 2267 C.c.Q. Ce contrat « peut aussi résulter de faits manifestes qui indiquent l'intention de s'associer ».

Indépendamment de sa forme juridique, l'association variera selon le but poursuivi par les personnes qu'elle regroupe. Ainsi, l'association professionnelle peut s'entendre d'un groupement volontaire de personnes formé :

afin de sauvegarder et de promouvoir les privilèges, les droits d'une profession, d'un métier, de s'assurer de la compétence de ceux qui en font partie, d'imposer un code d'éthique et, d'une façon générale, de développer les intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres (Dion 1986 : 36).

L'association professionnelle met particulièrement l'accent sur la défense des intérêts de la profession, tel que mentionné d'ailleurs dans le *Dictionnaire canadien des relations du travail* :

L'association professionnelle se caractérise en ce qu'elle attache une importance au bien de la profession elle-même, mais elle peut également jouer un rôle équivalent à celui d'un syndicat quand elle s'occupe, en certains cas, de la négociation et de l'application de conventions collectives pour ses membres salariés (Dion 1986 : 36).

À un degré plus élevé, l'ordre professionnel constitué selon le Code des professions a « pour principale fonction d'assurer la protection du public. À cette fin, il doit notamment contrôler l'exercice de la profession par ses membres » (L.R.Q., c. C-26, art. 23). Le respect des règles déontologiques n'est plus alors d'ordre essentiellement consensuel, mais devient d'ordre public. L'association professionnelle, tout comme l'ordre professionnel, se centre sur la profession pour le recrutement de ses membres. Dans le cas de l'ordre professionnel, ces derniers pourront être obligés d'y adhérer pour exercer un champ de pratique exclusif, comme c'est le cas, par exemple, des avocats, des médecins, des infirmières ou encore pour détenir un titre réservé, comme celui de conseiller en relations industrielles, psychologue ou conseiller en orientation. L'association professionnelle et l'ordre professionnel regroupent généralement des membres exerçant une même profession ou des professions parentes et cela, sans égard au statut des membres dans la relation d'emploi. Préoccupée principalement par la profession, l'association professionnelle se dotera d'outils de formation et d'information auprès de ses membres. Elle fera aussi la promotion des intérêts de la profession dans les milieux qui la concernent. En rehaussant la profession aux yeux de ses membres et du public, l'association professionnelle contribue indéniablement à la défense des intérêts socio-économiques de ses membres, sans nécessairement utiliser les mêmes actions de revendications socio-économiques que les syndicats mais sans les exclure non plus.

À la différence de l'association professionnelle, le syndicat professionnel qui par définition est lui aussi une association, se caractérise principalement par la revendication socio-économique dans l'intérêt de ses membres. À cet égard, la *Loi sur les syndicats professionnels* (L.R.Q., c. S-40) qui vise la constitution en corporation de syndicats professionnels décrit ces derniers selon leur objet à l'article 6. Ceux-ci « ont exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et moraux de leurs membres ». Le *Dictionnaire canadien des relations du travail* reprend essentiellement les termes précités pour définir le syndicat professionnel. Il s'agit d'« une association de personnes physiques ou morales appartenant à une même catégorie professionnelle afin de les représenter, de défendre leurs droits et de promouvoir leurs intérêts economico-professionnels » (Dion 1986 : 461). Le syndicat professionnel, au sens de la loi précitée, peut regrouper différents travailleurs d'une même profession ou de professions semblables qu'ils soient salariés

d'exécution, cadres, travailleurs indépendants ou autonomes, ou encore employeurs.

Bien que le syndicat professionnel visé par la *Loi sur les syndicats professionnels* puisse être constitué de différentes catégories de travailleurs, le vocable « syndicat » renvoie habituellement à l'idée d'une association de salariés, tel que définie au *Code du travail* :

un groupement de salariés constitué en syndicat professionnel, union, fraternité ou autrement et ayant pour buts l'étude, la sauvegarde et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et particulièrement la négociation et l'application de conventions collectives (L.R.Q., c. C-27, art. 1a).

L'association de salariés, appelée communément « syndicat », groupe seulement des salariés au sens du *Code du travail*, excluant ainsi les cadres, les entrepreneurs indépendants ou les travailleurs autonomes. Cette forme d'association, par définition, ne permet pas l'adhésion d'employeurs. L'association de salariés vise essentiellement la défense des intérêts socio-économiques des salariés d'une unité de négociation au moyen de la négociation et l'application de la convention collective de travail. Seul un syndicat de salariés peut être détenteur d'une accréditation pour fins de négociation collective. En effet, l'accréditation lui confère le pouvoir de négocier pour le compte du groupe de salariés qu'il représente et d'utiliser les moyens et protections prévus dans la loi pour défendre leurs intérêts socio-économiques. Ainsi, la cotisation syndicale obligatoire, la grève, l'arbitrage sont différents moyens dont dispose le syndicat pour réaliser son objet. Compte tenu de la vocation conférée par la loi et des moyens de revendication socio-économiques à sa disposition, le syndicat est identifié traditionnellement à un rapport conflictuel avec l'employeur.

L'utilisation du vocable syndicat tend à mettre l'emphase sur la défense des intérêts socio-économiques des membres et sur la représentation de ces derniers vis-à-vis de l'employeur, alors que l'emploi de l'expression association professionnelle renvoie à l'idée de la défense des intérêts de la profession et partant de la défense des intérêts de ceux qui pratiquent cette profession.

REVUE DE LA LITTÉRATURE ET MODÈLE DE RECHERCHE

Nous nous inspirons d'un modèle fréquemment utilisé dans la littérature portant sur la propension à la syndicalisation¹ (Paquet, Deslauriers et

1. Le modèle de propension à la syndicalisation généralement spécifié est $P = f(D, E, S, A)$ où P représente la propension à la syndicalisation qui est une fonction de D, un ensemble de variables démographiques et individuelles, E, un ensemble de variables reliées à l'emploi du salarié, S, la satisfaction au travail, et A, un ensemble de variables d'attitudes envers les syndicats et les employeurs.

Sarrazin 1999 ; McClendon, Wheeler et Weikle 1998 ; Bergeron 1994) afin de spécifier notre modèle de désir de représentation collective, qui combine la propension à la syndicalisation au désir d'être membre d'une association professionnelle. Ce modèle dérivé est le suivant :

$$R = f(D, E, S, A, O)$$

où R représente la propension combinée des travailleurs à désirer une ou l'autre forme de représentation collective. Rappelons qu'il y a quatre possibilités de propensions combinées : (1) le travailleur ne souhaite ni un syndicat, ni une association professionnelle, (2) le travailleur désire un syndicat mais non une association professionnelle, (3) le travailleur ne souhaite pas de syndicat, mais désire une association professionnelle, et (4) le travailleur est indifférent, c'est-à-dire qu'il désire un syndicat ou une association professionnelle. Ces propensions combinées de représentation collective sont toutes fonctions de D, un ensemble de variables démographiques et individuelles ; E, un ensemble de variables reliées à l'emploi du travailleur ; S, la satisfaction au travail ; A, un ensemble de variables d'attitudes envers les syndicats et les employeurs, et O un ensemble de variables d'attitudes du travailleur face à son occupation ou sa profession.

Variables démographiques et individuelles (D)

Les variables démographiques et individuelles sont certainement celles qui sont les plus fréquemment utilisées dans les modèles de propension à la syndicalisation ou encore d'adhésion syndicale. Il s'agit souvent du sexe, de l'âge et du niveau de scolarité des travailleurs. Ces variables sont généralement utilisées dans les modèles comme variables « proxies », parce qu'elles sont obtenues facilement, afin d'offrir un certain contrôle pour les différences de perceptions et d'attitudes (Fiorito, Gallagher et Greer 1986). Ainsi, il n'est pas surprenant de constater que les relations entre ces variables et la propension à se syndiquer sont généralement peu concluantes (McClendon, Wheeler et Weikle 1998), particulièrement si les variables de perceptions pertinentes sont incluses dans l'analyse (Bergeron 1994). Pour les raisons exprimées précédemment, nous n'avons pas de propositions concernant l'impact possible de ces variables démographiques et individuelles sur le désir du travailleur d'une représentation collective.

Variables reliées à l'emploi (E)

Les variables reliées à l'emploi du salarié dans l'entreprise comprennent le type d'industrie ainsi que la taille de l'entreprise, l'ancienneté du répondant avec son employeur, son statut d'emploi et son salaire. Ce sont des variables fréquemment utilisées dans la littérature pour prédire la propension des travailleurs à désirer être représentés par un syndicat. Ce-

pendant, comme la propension à une représentation collective qui croise le syndicat et l'association professionnelle n'a pas encore été étudiée, nous n'avons évidemment pas trouvé d'études qui relient ces variables au désir d'une représentation collective. Ce sera une question empirique que de voir l'effet de ces variables sur chacune des quatre combinaisons possibles de représentation collective.

Dans le secteur des services privés, l'industrie ne devrait pas être une variable explicative significative de la propension à se syndiquer puisque la densité syndicale est faible dans l'ensemble des industries de ce secteur et il n'y a pas non plus de raison de croire qu'il en serait différemment avec la représentation collective. Une relation positive et significative a été trouvée entre la taille de l'établissement et la propension à se syndiquer (Cousineau et Najem 1990). Cette association est expliquée par le fait qu'il est plausible qu'il existe une relation plus intime entre l'employeur et ses salariés dans les plus petits établissements. Il sera intéressant de voir si cette association restera positive avec la représentation collective.

Seeber (1981) soutient que la durée de service d'un travailleur chez un même employeur peut indiquer une préférence pour un environnement non syndiqué. Il en découle qu'il devrait exister une relation négative entre le nombre d'années d'ancienneté du travailleur et la propension à la syndicalisation. Fiorito, Gallagher et Greer (1986) indiquent que le statut à temps plein d'un travailleur agit comme un indicateur d'un plus grand intérêt du travailleur envers son emploi, laissant présager un plus grand désir de syndicalisation chez les travailleurs à temps partiel. Enfin, Hirsh et Addison (1986) appliquent la théorie de l'électeur médian à la syndicalisation et suggèrent que les syndicats favorisent les préférences du membre médian pour des raisons institutionnelles et politiques. Ainsi, les travailleurs ayant des salaires élevés peuvent craindre que leurs revendications salariales soient sacrifiées pour l'augmentation des salaires moyens. C'est pourquoi nous pensons que la propension à se syndiquer est dans une relation inverse par rapport aux salaires des travailleurs.

Variables de satisfaction au travail (S)

Le concept de satisfaction au travail est un élément très important qui explique la propension des travailleurs à la syndicalisation. Il s'agit de variables de perception. Avec le concept de satisfaction au travail, il faut distinguer entre la satisfaction intrinsèque et la satisfaction extrinsèque au travail. La première a trait à la satisfaction eu égard au contenu même du travail alors que la seconde concerne la satisfaction relative au salaire, aux avantages sociaux, ou à la rémunération globale. Wheeler (1985) soutient que ces deux formes de satisfaction ont un impact négatif sur la propension des travailleurs à se syndiquer. Selon cet auteur, les travailleurs satisfaits

expriment une moins grande propension à se syndiquer que ceux qui sont insatisfaits et il s'agirait là du déclencheur principal de la décision de se syndiquer. En suivant la logique des propos de Wheeler (1985), il est raisonnable de penser que la satisfaction au travail pourrait jouer positivement sur le désir de représentation des travailleurs par une association professionnelle à l'exclusion du syndicat.

Variables d'attitudes envers les syndicats et les employeurs (A)

Plusieurs variables d'attitudes envers les syndicats et les employeurs ont été spécifiées pour expliquer la propension à la syndicalisation. Parmi celles-ci, on peut mentionner la loyauté envers l'employeur, la perception d'instrumentalité du syndicalisme, l'image du syndicalisme, le niveau de cohésion du groupe de travail et la perception de l'effet de substitution des lois du travail. Un des effets escomptés des nouvelles politiques de gestion des ressources humaines est d'augmenter la loyauté des travailleurs envers l'entreprise. Ceci peut être vu comme une stratégie pour éviter la syndicalisation des employés. Nous faisons l'hypothèse que plus la loyauté d'un travailleur envers son entreprise est grande, moins il désirera se syndiquer. Bergeron (1994) rapporte à cet égard une relation négative entre l'identification des travailleurs à leur employeur et la propension à se syndiquer.

La littérature est concluante quant à l'impact du sentiment d'instrumentalité face aux syndicats. Plusieurs auteurs, dont Paquet, Deslauriers et Sarrazin (1999), Bergeron (1994), Wheeler (1985), Lorrain et Brunet (1984), Lorrain (1983) et Kochan (1979) ont montré que le travailleur qui perçoit les syndicats utiles pour l'aider à obtenir de meilleures conditions de travail possède une plus grande propension à la syndicalisation. Un sentiment d'instrumentalité face aux syndicats serait d'ailleurs nécessaire pour transformer une insatisfaction au travail en un désir de se syndiquer. Au contraire, il a été démontré que les travailleurs ayant une image négative des syndicats rapportent une moins grande propension à la syndicalisation que ceux qui perçoivent positivement les syndicats et leurs dirigeants (Bergeron 1994). Dunlop (1948) indique avec justesse que le groupe informel de travail du salarié est un élément clé dans sa décision de se syndiquer ou non, c'est-à-dire que la cohésion du groupe informel affecte le niveau d'influence du groupe sur le travailleur. Ainsi, nous pensons que la perception du travailleur de l'intensité de l'appui de ses collègues à un syndicat aura un impact sur sa propre propension à désirer la syndicalisation. Enfin, Bergeron (1994) démontre un effet de substitution des lois du travail sur la propension à la syndicalisation. Garbarino (1984) indique que les travailleurs non syndiqués peuvent se percevoir déjà protégé par les

différentes législations pour ainsi moins ressentir le besoin d'être représenté par un syndicat.

L'ensemble des facteurs que nous venons de recenser explique très bien la propension à la syndicalisation. Par exemple, le modèle spécifié par Bergeron (1994) explique près de 45 % de la variance de la propension à se syndiquer. Nous pensons qu'un tel modèle ne sera pas aussi adéquat pour expliquer le désir combiné des travailleurs à être membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle. L'effet des variables de ce modèle reste à être constaté parmi les quatre combinaisons possibles de la représentation collective. Nous avons donc modifié le modèle traditionnel de propension à la syndicalisation en y ajoutant O, un ensemble de variables d'attitudes du travailleur face à son occupation ou à sa profession.

Variables d'attitudes du travailleur face à son occupation ou à sa profession (O)

Notre principale proposition est d'ordre général et soutient qu'un travailleur qui s'identifie davantage à son occupation ou à sa profession plutôt qu'à son employeur possédera une plus grande propension à désirer une association professionnelle plutôt qu'un syndicat afin de développer et valoriser son occupation ou sa profession. Nous proposons plusieurs variables qui rendent compte de cette proposition. Ainsi, les travailleurs qui rapportent désirer un fonds de pension et des assurances collectives pour tous les travailleurs de son occupation plutôt que rattachés à son employeur devraient avoir une plus grande propension à désirer être membre d'une association professionnelle, mais non d'un syndicat. De façon similaire, ceux qui rapportent considérer la formation continue comme étant très importante pour leur occupation posséderont aussi une plus grande propension à rejeter le syndicat et à vouloir une association professionnelle. Les travailleurs qui croient qu'un service de placement devrait exister pour leur occupation auront aussi une plus grande propension à désirer une association professionnelle. De plus, le travailleur qui croit que son occupation lui donne du pouvoir désirera davantage une association professionnelle pensant qu'il n'a pas de besoin des services de négociation d'un syndicat. Nous soumettons également la proposition à l'effet que la propension à désirer être membre d'une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat augmente avec la perception du travailleur que son occupation est valorisée par la société et que cette dernière variable fait diminuer son désir pour un syndicat. Enfin, nous formulons la proposition que l'occupation elle-même devrait permettre de prédire le désir d'une association professionnelle parce que les professionnels seraient plus intéressés, presque par définition, à une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat que les autres salariés du secteur des services privés.

Ce modèle du désir de représentation collective devrait ainsi aider à discriminer entre la propension à se syndiquer et la propension à désirer une association professionnelle. Autrement dit, nous examinerons l'impact de ces variables sur les probabilités combinées de propension à la syndicalisation et de désir d'être membre d'une association professionnelle. Nous parlons de propositions plutôt que d'hypothèses, en ce sens que notre modèle du désir de représentation collective est exploratoire puisque la littérature consultée ne traite pas d'un tel modèle. Ce nouveau groupe de variables devrait permettre de mieux expliquer le désir d'être membre d'une association professionnelle plutôt que d'être membre d'un syndicat.

DONNÉES DE L'ENQUÊTE

Notre étude est basée sur un échantillon accidentel de 585 travailleurs non syndiqués du secteur des services privés. Nous avons retenu la définition de Meltz (1993) pour circonscrire le secteur des services privés comme comprenant les secteurs du commerce (gros et détail), le secteur des services financiers, le secteur des services aux entreprises et le secteur des services personnels. Les données ont été recueillies par entrevue à l'aide d'un questionnaire au mois de février 1999 auprès de travailleurs de la grande région de Montréal².

La propension à se syndiquer a été mesurée par la question suivante : « Si vous en aviez l'occasion, quel serait votre désir d'être syndiqué ? Donnez votre réponse sur une échelle de 0 à 100 où 50 ou plus indique que vous aimeriez être syndiqué ». À partir de cette question, nous avons créé une variable dichotomique où les travailleurs ayant répondu 50 et plus sont codés 1 et ceux ayant répondu moins de 50 sont codés 0. La propension à désirer être membre d'une association professionnelle quant à elle a été mesurée par la question suivante : « Si une association professionnelle couvrant votre occupation existait dans votre région, seriez-vous membre de cette association ? ». De manière similaire, nous avons créé une variable dichotomique où les travailleurs qui ont répondu oui à cette question sont codés 1 et ceux ayant répondu non sont codés 0. Nous avons repris essentiellement les questions portant sur le désir de se syndiquer et le désir d'être membre d'une association professionnelle du questionnaire utilisé dans la recherche de Bergeron (1993) afin de nous permettre de comparer les résultats dans le temps. Le tableau 1 définit chacune des variables à l'étude

2. Cette enquête a été réalisée dans le cadre du cours de méthodologie en relations industrielles au baccalauréat à l'Université de Montréal. Les données ont été recueillies par les étudiants. Chaque étudiant devait interroger cinq travailleurs à l'aide d'un questionnaire qui avait été préalablement bâti et prétesté auprès d'un petit échantillon de travailleurs des services privés par les auteurs de cette recherche.

TABLEAU 1
Définitions, moyennes, minima et maxima des variables

Nom	Définition	Moyenne	Min / Max
<i>Variables dépendantes</i>			
NON SYND., NON ASSO.	Le répondant ne veut pas de syndicat ni d'association	0,22	0 / 1
OUI SYND., NON ASSO.	Le répondant veut un syndicat mais ne veut pas d'association	0,14	0 / 1
NON SYND., OUI ASSO.	Le répondant ne veut pas de syndicat mais veut une association	0,28	0 / 1
OUI SYND., OUI ASSO.	Le répondant veut un syndicat ou une association	0,35	0 / 1
<i>Variables individuelles et socio-démographiques (D)</i>			
FEMME	Le répondant est une femme	0,59	0 / 1
ÂGE	L'âge du répondant (années)	32,69	17 / 63
SCOLARITÉ	Le niveau de scolarité du répondant	5,40	1 / 8
<i>Variables reliées à l'emploi du salarié (E)</i>			
COMMERCE	Le répondant œuvre dans le commerce (gros ou détail)	0,42	0 / 1
FINANCE	Le répondant œuvre dans la finance	0,14	0 / 1
SERVICE PERSONNEL	Le répondant œuvre dans le service personnel et autres (catégorie de référence : service aux entreprises)	0,28	0 / 1
TAILLE	Nombre de personnes œuvrant au lieu de travail du répondant	0,16	omise
ANCIENNETÉ	Nombre d'années d'ancienneté du répondant	124,523	1 / 8000
TEMPS PLEIN	Le répondant travaille 30 heures et plus	4,37	0 / 33
SALAIRE	Le revenu annuel du répondant	0,83	0 / 1
		2,61	1 / 6
<i>Variables de satisfaction (S)</i>			
SATIS. SALAIRE	Niveau de satisfaction du répondant avec son salaire	2,66	1 / 4
SATIS. TRAVAIL	Niveau de satisfaction du répondant avec le contenu de travail	3,02	1 / 4

TABLEAU 1 (suite)

Nom	Définition	Moyenne	Min / Max
<i>Variables d'attitudes envers le syndicat et l'employeur (A)</i>			
LOYAUTÉ	Loyauté en % du répondant envers son employeur	79,86	0 / 100
INSTRUMENTALITÉ	Niveau du répondant d'instrumentalité du syndicat	2,87	1 / 4
IMAGE	Niveau du répondant d'image négative du syndicat	2,54	1 / 4
VOTE	Perception du % de collègues qui voteraient pour un syndicat	39,32	0 / 1000
LOI	Le répondant se sent protégé par la loi en cas de congédiement	0,49	0 / 1
<i>Variables d'attitudes du travailleur face à son occupation ou à sa profession (O)</i>			
BUREAU	Le répondant est un employé de bureau	0,21	0 / 1
VENDEUR	Le répondant est un vendeur	0,27	0 / 1
SERVICE	Le répondant est un employé de service (catégorie de référence : les professionnels)	0,32	0 / 1
PENSION	Le répondant désire un fonds de pension ou assurances collectives pour son occupation et non avec son employeur	0,20	omise
FORMATION	Le répondant considère la formation continue très importante pour son occupation	1,16	0 / 2
PLACEMENT	Le répondant considère qu'il devrait exister un service de placement pour son occupation	3,22	1 / 4
POUVOIR	Le répondant considère que son occupation lui donne du pouvoir	0,71	0 / 1
VALORISATION	Le répondant considère son occupation valorisée dans la société	0,58	0 / 1
		0,52	0 / 1

et présente la moyenne, le minimum et le maximum pour chacune d'elle. Les moyennes des variables sont semblables à celles de l'étude de Bergeron (1994) qui utilisait un échantillon représentatif aléatoire tiré du secteur des services privés. Ainsi, nous sommes satisfaits de la représentativité de notre propre échantillon.

RÉSULTATS

Le tableau 2 présente le croisement entre la propension à se syndiquer et le désir d'être membre d'une association professionnelle. Il ressort qu'environ 50 % des travailleurs enquêtés désirent se joindre à un syndicat et 64 % seraient membres d'une association professionnelle au sein de leur occupation. Réunies, les deux propensions à se joindre à un syndicat ou à être membre d'une association professionnelle touchent 78 % des travailleurs de l'échantillon, encore plus que l'enquête Gallup Montréal-Toronto de Bergeron (1994). L'enquête révèle aussi que 28 % des travailleurs préfèrent une association professionnelle de leur occupation à l'exclusion d'un syndicat alors que 14 % préfèrent un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle. Enfin, 36 % des répondants adhèrent indifféremment à l'une ou l'autre forme de représentation collective et 22 % rejettent ces deux formes de représentation collective. Ces résultats sont univoques et démontrent qu'il existe une propension significative à la représentation collective chez les travailleurs du secteur des services privés. Les deux propensions réunies indiquent que plus de trois travailleurs sur quatre désirent une forme de représentation collective dans ce secteur.

TABLEAU 2

Croisement entre la propension à se syndiquer et la propension vers une association professionnelle

		ASSOCIATION		total
		0 non	1 oui	
SYNDICAT	0 non	130 22,3 %	163 28,0 %	293 50,3 %
	1 oui	84 14,4 %	205 35,2 %	289 40,7 %
Total		214 36,8 %	368 63,2 %	582 100,0 %

Nous avons fait des régressions sur les probabilités combinées de propension à se syndiquer et de propension à désirer une association professionnelle. Il y a quatre régressions : (1) la première indique que le répondant ne désire ni un syndicat, ni une association professionnelle, (2) la deuxième indique que le répondant désire un syndicat mais à l'exclusion d'une association professionnelle, (3) la troisième indique que le répondant ne désire pas de syndicat mais veut une association professionnelle, et (4) la quatrième indique que le répondant désire un syndicat ou une association professionnelle. La méthode de régression logistique³ a été utilisée afin de générer les coefficients de régressions étant donné la nature discrète de la distribution de nos quatre variables dépendantes. Pour analyser les résultats, nous devons regarder simultanément l'effet de chaque variable indépendante sur chacune des quatre probabilités combinées de représentation collective. Nous examinerons seulement les variables statistiquement significatives dans au moins une des équations.

Le tableau 3 présente les résultats des régressions logistiques du désir combiné d'une forme ou d'une autre de représentation collective. Les femmes expriment un plus grand désir d'être représentées par un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle comparativement aux hommes. Cependant, elles rejettent l'idée de représentation collective indifférenciée, c'est-à-dire leur probabilité de désirer à la fois un syndicat et une association professionnelle est moins grande que celle des hommes. Les travailleurs plus âgés désirent moins être représentés par un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle, mais au contraire désirent davantage être représentés par une association professionnelle à l'exclusion du syndicat. De manière similaire, les travailleurs scolarisés désirent également moins être représentés par un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle et désirent davantage être représentés par une association professionnelle à l'exclusion du syndicat.

Les hauts salariés quant à eux ont une plus faible probabilité de désirer un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle comparativement aux bas salariés. Les travailleurs satisfaits avec leur salaire rejettent la double adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle et tendent à se diriger vers une association professionnelle à l'exclusion du syndicat. Les travailleurs satisfaits avec le contenu de leur travail ont une plus faible probabilité de désirer à la fois un syndicat et une association professionnelle et tendent à avoir une plus grande probabilité de rejeter à

3. Nous avons utilisé la procédure bi-variée probabiliste (*bivariate probit*) suggérée par Greene (1992) afin de corriger pour la possible corrélation entre les erreurs aléatoires (*disturbances*) des équations. Les résultats produits par cette procédure sont similaires à ceux qui sont présentés ici et sont disponibles sur demande aux auteurs.

TABLEAU 3

Régressions logistiques du désir combiné d'une forme ou d'une autre de représentation collective

	<i>NON SYND. NON ASSO.</i>	<i>OUI SYND. NON ASSO.</i>	<i>NON SYND. OUI ASSO.</i>	<i>OUI SYND. OUI ASSO.</i>
FEMME	-0,419	0,832 *** (2)	0,327	-0,453 * (7)
ÂGE	-0,017	-0,033 ** (6)	0,021 * (6)	0,006
SCOLARITÉ	-0,064	-0,229 ** (3)	0,191 ** (4)	-0,026
COMMERCE	0,581	-0,305	-0,561	-0,187
FINANCE	0,445	0,021	-0,139	-0,146
SERVICE PERSONNEL	0,210	-0,759	0,074	0,194
TAILLE	0,000	0,000	0,000	-0,001
ANCIENNETÉ	-0,019	0,022	-0,011	0,006
TEMPS PLEIN	0,258	-0,033	-0,213	0,29
SALAIRE	0,052	-0,462 ** (5)	-0,041	0,031
SATIS. SALAIRE	0,204	-0,005	0,358 ** (5)	-0,263 * (8)
SATIS. TRAVAIL	0,328 * (7)	0,181	-0,11	-0,447 *** (4)
LOYAUTÉ	-0,004	-0,008	0,004	0,007
INSTRUMENTALITÉ	-0,870 *** (2)	0,507 ** (4)	-0,309 * (8)	0,821 *** (2)
IMAGE	0,313 ** (5)	-0,066	0,156	-0,329 ** (6)
VOTE	-0,020 *** (1)	0,007	-0,023 *** (1)	0,027 *** (1)
LOI	0,243	0,069	0,561 ** (3)	-0,623 *** (3)
BUREAU	1,110 *** (3)	0,184	-0,357	-0,325
VENDEUR	0,526	0,400	-0,011	-0,271
SERVICE	0,513	0,222	-0,464	-0,091
PENSION	0,133	0,012	-0,177	0,078
FORMATION	-0,267 * (6)	0,009	0,254 * (7)	0,093
PLACEMENT	-0,184	0,121	0,083	0,071
POUVOIR	0,694 ** (4)	-0,102	0,244	-0,559 ** (5)
VALORISATION	-0,276	-1,056 *** (1)	0,655 *** (2)	0,270
<i>R² de Cox et Snell</i>	0,186 ***	0,141 ***	0,248 ***	0,265 ***
<i>n</i>	545	544	546	544

Tests à deux zones : * = significatif à 0,1, ** = significatif à 0,05, *** = significatif à 0,01

la fois le syndicat et l'association professionnelle. Bref, ils rejettent ces deux formes de représentation collective. La perception d'instrumentalité syndicale quant à elle augmente la probabilité des travailleurs de désirer une forme ou l'autre de représentation collective. Cependant, elle diminue la probabilité de désirer une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat et augmente la probabilité de désirer un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle. Une image négative du syndicat diminue la probabilité des travailleurs de désirer les deux formes de représentation collective et augmente la probabilité de rejeter à la fois le syndicat et l'association professionnelle.

La probabilité du travailleur de rejeter à la fois le syndicat et l'association professionnelle diminue avec le pourcentage de ses collègues qui voteraient pour un syndicat. Il en est de même pour la probabilité de désirer une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat et augmente enfin la probabilité du travailleur de désirer indifféremment un syndicat ou une association professionnelle. Lorsque le travailleur se pense protégé par la loi en cas de congédiement injuste, sa probabilité de désirer à la fois une association professionnelle et un syndicat diminue au profit de la probabilité de désirer une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat. Les travailleurs de bureau, quant à eux, ont une plus grande probabilité combinée de rejeter à la fois le syndicat et l'association professionnelle comparativement aux travailleurs professionnels. Le travailleur qui croit que la formation continue est importante possède une plus faible probabilité de rejeter à la fois le syndicat et l'association professionnelle et a une plus grande probabilité de désirer une association professionnelle à l'exclusion du syndicat. Lorsque le travailleur pense que son occupation lui donne suffisamment de pouvoir pour obtenir de bonnes conditions de travail, sa probabilité de désirer une forme indifférenciée de représentation collective diminue et sa probabilité de rejeter les deux formes de représentation collective quand à elle augmente. Enfin, lorsque le travailleur croit que son occupation est valorisée par la société, sa probabilité de désirer un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle diminue alors qu'au contraire sa probabilité de rejeter le syndicat et de désirer une association professionnelle pour son occupation augmente.

Ces résultats nous permettent de mieux comprendre la probabilité combinée de désirer une association professionnelle à l'exclusion d'un syndicat. Plus le travailleur du secteur des services privés pense que son occupation est valorisée dans la société, plus il est scolarisé et âgé, plus petit est le pourcentage de ses collègues qui voteraient pour un syndicat, plus il est satisfait de son salaire, plus il se pense protégé par la loi en cas de congédiement injuste, plus il pense que la formation continue est importante et moins il pense qu'un syndicat lui est nécessaire, plus il va préférer une association professionnelle de son occupation à l'exclusion d'un syndicat. Par contre, un travailleur va préférer un syndicat à l'exclusion d'une association professionnelle de son occupation s'il croit que son occupation n'est pas valorisée dans la société, si c'est une femme, s'il est peu scolarisé, s'il croit que les syndicats peuvent lui être utiles, s'il a un salaire peu élevé et s'il est en bas âge.

Le modèle est aussi très efficace pour prédire la double adhésion à un syndicat et à une association professionnelle. Dans ce cas, les principaux déterminants de la double adhésion sont le pourcentage des collègues qui voteraient pour un syndicat, la perception positive du répondant de

l'instrumentalité syndicale, la perception négative de la protection de la loi en cas de congédiement, l'insatisfaction au travail, le manque de pouvoir de l'occupation, une image syndicale positive, être un homme et être moins satisfait de son salaire. Enfin, les principaux déterminants du refus de représentation collective, que se soit un syndicat ou une association professionnelle, sont le pourcentage élevé des collègues qui voteraient contre un syndicat, une perception négative de l'instrumentalité syndicale ainsi qu'une image négative des syndicats et l'impression que l'occupation confère suffisamment de pouvoir.

L'ensemble de nos résultats vont dans le sens de notre proposition d'ordre général qui soutenait qu'un travailleur qui s'identifie davantage à son occupation ou à sa profession plutôt qu'à son employeur désire davantage une association professionnelle plutôt que les services d'un syndicat. En effet, deux des variables ajoutées au modèle classique portant sur le désir de syndicalisation ont été trouvées significatives : (1) le travailleur considère la formation continue très importante pour son occupation, et (2) le travailleur considère son occupation valorisée dans la société. D'autre part, le travailleur qui pense que son occupation lui procure un pouvoir de négociation individuel important ne voudra ni l'une ni l'autre des formes de représentation collective.

DISCUSSION ET CONCLUSION

L'objectif de notre étude était d'examiner la propension des travailleurs à désirer une forme de représentation collective dans le secteur des services privés. L'originalité de cette étude repose sur le fait que nous sommes à notre connaissance les premiers chercheurs à examiner les déterminants des probabilités combinées de désirer un syndicat ou une association professionnelle. Nos résultats démontrent, malgré la croyance populaire contraire, qu'il existe une forte demande de représentation collective dans le secteur des services privés. En effet, en combinant la demande des travailleurs pour un syndicat ou une association professionnelle, près de 80 % des travailleurs déclarent vouloir une ou l'autre de ces deux formes distinctes de représentation collective. Les déterminants de la propension à la syndicalisation étaient déjà bien identifiés et connus dans la littérature. Nous avons proposé un modèle des déterminants de la représentation collective. Nos données nous ont permis d'identifier les facteurs importants et discriminants entre le désir pour un syndicat et le désir pour une association professionnelle. Il s'avère que l'importance attachée à la formation continue et la valorisation par la société de l'occupation de l'individu sont des facteurs déterminants pour que ce dernier préfère une association professionnelle au dépend de la représentation par un syndicat. Ainsi, la valori-

sation et le développement de la profession du travailleur s'avère un élément clé dans toute tentative pour une organisation de représenter collectivement les travailleurs du secteur des services privés.

À la lumière de nos résultats, une bonne stratégie syndicale d'organisation des travailleurs du secteur des services privés pourrait être d'examiner la combinaison possible des caractéristiques décrites plus haut comme déterminants de la demande pour une association professionnelle de l'occupation à l'exclusion d'un syndicat, avec les caractéristiques reliées à la demande pour une représentation collective indifférenciée. Cependant, cette recommandation a ses limites, par exemple, les femmes favoriseraient en plus grand nombre le syndicat à l'exclusion de l'association professionnelle de l'occupation, comme les jeunes et les moins scolarisés, des groupes importants et en expansion dans le secteur des services privés. Il n'en demeure pas moins que le mouvement syndical ne peut ignorer l'importance de l'occupation pour les travailleurs de ce secteur où il existe une forte demande de représentation collective en combinant le désir de syndicalisation et celui d'adhérer à une association professionnelle. Il suffit maintenant que les syndicats sachent agencer leurs campagnes d'organisation et leur offre de services en fonction de cette demande.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ADAMS, Roy J. 1974. « Solidarity, Self-Interest and the Unionization Differential between Europe and North America ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 29, n° 3, 497–512.
- BAMBER, Greg J. et Russel D. LANSBURY. 1998. *International and Comparative Employment Relations*. Londres : Sage.
- BERGERON, Jean-Guy. 1993. « Unionization in the Private Service Sector ». Thèse de doctorat non publiée, Centre de relations industrielles, Université de Toronto.
- BERGERON, Jean-Guy. 1994. « Les facteurs explicatifs de la propension à se syndiquer dans les services privés ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 49, n° 4, 776–793.
- CANADIAN FEDERATION OF INDEPENDENT BUSINESS. 1991. *Good Things Come in Small Premises : A National Survey of Employee Attitudes in the Workplace*. Toronto : CFIB.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC. 1991. *Perceptions de différents aspects du climat socio-économique au Québec*. Montréal : CPQ.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1991. *Tertiarisation et polarisation de l'emploi*. Ottawa : Ministère des Approvisionnements et Services du Canada.
- COUSINEAU, Jean-Michel et Elmustapha NAJEM. 1990. « L'effet du développement de la petite entreprise sur l'évolution du syndicalisme au Canada ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 45, n° 3, 467–480.

- DICKENS, William. 1983. « The Effect of Company Campaigns on Certification Elections : Law and Reality Once Again ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 36, n° 4, 560–575.
- DION, Gérard. 1986. *Dictionnaire canadien des relations du travail*. 2^e édition. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- DUNLOP, John T. [1948] 1987. « The Development of Labor Organization : A Theoretical Framework ». *Theories of the Labor Movement*. Détroit : Wayne State University Press.
- FIORITO, Jack, Daniel G. GALLAGHER et Charles R. GREER. 1986. « Determinants of Unionism : A Review of the Literature ». *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 4, 269–306.
- FREEMAN, R.B. et J.L. MEDOFF. 1984. *What Do Unions Do ?* New York : Basic Books.
- FRENCH, John R.P. Jr. et Alvin ZANDER. 1949. « The Group Dynamics Approach ». *Psychology of Labor-Management Relations, Proceedings of the Meeting held in Denver, Colorado*. A. Kornhauser, dir. Industrial Relations Research Association.
- GARBARINO, Joseph W. 1984. « Unionism without Unions : The New Industrial Relations ? ». *Industrial Relations*, vol. 23, n° 1, 40–51.
- GETMAN, Julius G., Stephen B. GOLDBERG et Jeanne B. HERMAN. 1976. *Union Representation Elections : Law and Reality*. New York : Russel Sage Foundation.
- GOLDBERG, Roberta. 1983. *Organizing Women Office Workers : Dissatisfaction, Consciousness, and Action*. New York : Praeger.
- GRANT, E.K., R. SWIDINSKY et J. VANDERKAMP. 1987. « Canadian Union-Nonunion Wage Differentials ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, 93–107.
- GREENE, William H. 1992. « Bivariate Probit and Partial Observability Models ». *Limdep*. New York : Econometric Software.
- HENEMAN III, Herbert G. et Marcus H. SANDVER. 1983. « Predicting the Outcome of Union Certification Elections : A Review of the Literature ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 36, n° 4, 537–559.
- HIRSCH, Barry T. et John T. ADDISON. 1986. *The Economic Analysis of Unions : New Approaches and Evidence*. Winchester : Allen & Unwin.
- HUNT, Janet C. et Rudolph A. WHITE. 1985. « The Effects of Management Pratices on Union Election Returns ». *Journal of Labor Research*, vol. 6, n° 4, 389–403.
- JACKSON, Andrew. 1988. *La montée du secteur des services et la qualité des emplois : une perspective syndicale*. Ottawa : Direction des ressources humaines du Centre canadien du marché du travail et de la productivité, n° 3.
- KOCHAN, Thomas A. 1979. « How American Workers View Labor Unions ». *Monthly Labor Review*, vol. 102, n° 4, 23–31.
- KOCHAN, Thomas A., Robert B. MCKERSIE et John CHALYKOFF. 1986. « The Effects of Corporate Strategy and Workplace Innovations on Union

- Representation ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 4, 487–501.
- KRAHN, Harvey et Graham LOWE. 1984. « Community Influences on Attitudes Towards Unions ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 39, n° 1, 93–112.
- LORRAIN, Jean. 1983. « L'analyse causale d'un modèle de la syndicalisation ». *Organizational Behavior*, vol. 4, part 5.
- LORRAIN, Jean et Luc BRUNET. 1984. « Climat organisationnel, satisfaction au travail et perception du syndicalisme ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 39, n° 4, 668–678.
- MCCLENDON, John A., Hoyt N. WHEELER et Roger D. WEIKLE. 1998. « The Individual Decision to Unionize ». *Labor Studies Journal*, vol. 24, n° 3, 34–54.
- MC SHANE, Steven. 1983. « The Socialization of Attitudes Toward Labour Unions ». *Association canadienne de relations industrielles*, Volume II, 576–596.
- MELTZ, Noah M. 1993. « Unionism in the Private Service Sector : A Canada-U.S. Comparaison ». *Canadian and American Labor Respond : Economic Restructuring and Union Strategies*. J. Jensen et R. Mahon, dir. Philadelphie : Temple University Press, 207–225.
- PAQUET, Renaud, Jean-Pierre DESLAURIERS et Marc SARRAZIN. 1999. « La syndicalisation des salariés du communautaire ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 54, n° 2, 337–364.
- SAYLES, Leonard R. 1958. *Behavior of Industrial Work Groups : Prediction and Control*. New York : John Wiley & Sons.
- SEASHORE, Stanley E. 1954. *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group*. Ann Arbor : University of Michigan.
- SEEBER, Ronald Leroy. 1981. « A Model of Individual Demand for Unionism ». Thèse de doctorat non publiée, University of Illinois at Urbana-Champaign, Urbana.
- STATISTIQUE CANADA. 1997. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 9, n° 4.
- UNIVERSITÉ CARLETON. 1983. « Class, Structure and Work Process ». Enquête menée par John Myles. Ottawa : Carleton University, Département d'anthropologie et de sociologie.
- VERDONE, Louise. 1991. « L'unité de négociation appropriée et la syndicalisation du secteur du commerce de détail au Québec ». Mémoire de maîtrise non publié, École de relations industrielles, Université de Montréal.
- VERMA, Anil et Thomas A. KOCHAN. 1985. « The Growth and Nature of the Nonunion Sector within a Firm ». *Challenges and Choices Facing American Labor*. Cambridge : MIT Press.
- VERMA, Anil et Jean-Guy BERGERON. 1992. « Canadian Workers' Preference for Unionization : Some Recent Evidence ». *Actes du 28^e congrès de l'Association canadienne de relations industrielles*. D. Carter, dir. Queen's University, Kingston, Ont. : ACRI, 389–399.

WHEELER, Hoyt N. 1985. *Industrial Conflict : An Integrative Theory*. Columbia : University of South Carolina Press.

SUMMARY

Preferences for Different Forms of Collective Representation in the Private Service Sector in Quebec

Unions in North America have had many problems organizing workers in the emerging private service sector. In this article, we explore the demand for collective representation in this sector as being a double probability of propensity to unionize and to be a member of a professional association. Using an accidental sample of 485 non-unionized workers in the private service sector of the Montreal Metropolitan Area, we find that 78% of these workers want some kind of collective representation. More precisely, 14% of the workers surveyed would like to join a union but not to be member of a professional association ; 28% would like to be a member of a professional association but not join a union ; finally, 36% of the workers would opt for both forms of collective representation. These results indicate a very significant demand for collective representation in the private service sector. This combined result far exceeds the simple demand for unions, which is the usual form of collective representation offered under Canadian labour law.

To explain this combined demand for collective representation, we draw on a classical model of unionization to which we add variables related to the occupation or profession of workers in the private service sector, including the perceived importance of continued training for his or her occupation. It was hypothesized that the greater the importance of the perceived need for continued training, the more a worker will prefer a professional association as opposed to a union. Similarly, a worker who thinks that a specific pension plan and collective insurance should be available to all members of his or her occupation instead of only to workers of his or her employer are also likely to prefer a professional association rather than a union. The same hypothesis applies to the worker who thinks that there should be a placement service exclusively for his or her occupation. It was also hypothesized that a worker who attaches a high social value to his or her occupation would prefer to be a member of a professional association as opposed to a union member. Finally, workers who think that they have enough individual power in their occupation to negotiate with their employer would prefer no collective representation at all.

Four logistic regressions were conducted : first, the propensity to unionize but not to be member of a professional association ; second, the desire to be member of a professional association but not to unionize ; third, the propensity both to unionize and to be a member of a professional association ; finally, the propensity neither to unionize nor to be a member of a professional association.

The profile of private sector workers who would opt for a professional association as opposed to a union is as follows : the perception that their occupation enjoys a high social value, a higher level of education and increased age, a lower percentage of colleagues that would vote for a union, greater satisfaction with salary, the feeling that the law affords greater protection in case of being fired, the importance of continued training in the occupation, a lesser instrumentality attached to union membership. On the contrary, workers in the private service sector who prefer union membership as opposed to a professional association do not think that their occupation enjoys a high social value, are more likely to be women, have a lower level of education, be younger, have a lesser salary, and view unions as instrumental.

The model is also efficient in predicting the joint probability of the propensity to be a member of a union and a professional association. The main determinants of this dual propensity are the percentage of colleagues that would vote for a union, union instrumentality, the perception of not being protected by the law in case of being fired, job dissatisfaction, the lack of individual negotiating power at work, a positive image of unions, being male and dissatisfied with salary. Finally, the determinants of wanting no collective representation at all are a high percentage of colleagues that would vote against a union, a negative union image, a negative perception of union instrumentality and the feeling of a strong individual negotiating power in the job.

The results of the logistic regression on the desire to be member of a professional association to the exclusion of a union confirm the hypotheses about the perceived value of the occupation in society and the perceived importance of training to the occupation but do not confirm our hypotheses as regards pension plans, collective insurance and replacement services. As predicted, the perceived individual power to negotiate in one's occupation does predict the desire for no collective representation at all.

In light of these results, a good union strategy to organize workers in the private service sector would be to take into account the possible combination of the determinants of the propensity to join a professional association but not a union with the determinants of an undifferentiated desire for representation by a union or a professional association. But there are

many limitations to this analysis ; for example, women and younger workers and those with less education are more likely to join a union as opposed to a professional association. Since they are significant and growing groups of private service workers, unions must take them into account. At the same time, the union movement cannot ignore the importance of occupation to workers in the private service sector.