

Les différences sexuelles dans les déterminants des désirs de syndicalisation chez des cadres

Michel TREMBLAY, D.Sc.

Professeur agrégé

Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal

Jacqueline DAHAN,

Etudiante au M.S.c.

Ecole des Hautes Etudes Commerciales de Montréal

RÉSUMÉ

Cette recherche a pour objectif d'étudier les déterminants du support à la représentation syndicale auprès d'une population de cadres masculins et féminins. Plus spécifiquement, la recherche tente de vérifier si les femmes cadres désirent rejoindre un syndicat de cadres et d'y militer pour les mêmes raisons que leurs homologues masculins. Nos résultats révèlent que les facteurs explicatifs diffèrent suivant le sexe. Notre modèle permet d'expliquer 24 % des variations chez les hommes et 12 % chez les femmes. Cette différence est attribuable en bonne partie au secteur d'activité et au niveau de salaire.

INTRODUCTION

D'une façon générale, le taux de syndicalisation des femmes est inférieur à celui des hommes (BLS, 1985). En ce qui a trait au syndicalisme de cadres, celui-ci est pratiquement absent de la scène nord-américaine. Ce type de regroupement est par contre très présent dans les pays scandinaves et les Pays-bas. En Suède et au Danemark, le taux de syndicalisation des cadres serait supérieur à 70 % alors que 20 % des managers britanniques sont membres d'un syndicat (BAMBERS et SNAPE, 1989; POOLE et MANSFIELD, 1993). Il existe des formes de syndicalisme de cadres en France, en Allemagne, en Angleterre, en Italie (DELAMOTTE, 1985; PELLIGRINI, 1989; ROJOT, 1989). Bien que certaines recherches ont étudié l'influence du

sexe sur les intentions d'adhésion à la syndicalisation, rares sont les recherches qui ont eu pour objet de cerner les déterminants propres à chacun des sexes auprès d'une population entièrement composée de managers.

DÉTERMINANTS DU DÉSIR DE REPRÉSENTATION SYNDICALE

La littérature reconnaît qu'un grand nombre de facteurs peuvent influencer les désirs de recourir à l'action collective. Ceux-ci peuvent être ventilés en deux dimensions: celle de nature « macro » et celle de nature « micro ». Parmi les déterminants reliés à la dimension

« micro », FIORITO et GREER (1986), reformulant le cadre théorique de KOCHAN (1979), ont dressé, en guise de grille d'analyse, quatre variables soient a) les caractéristiques individuelles, b) les perceptions vis-à-vis des syndicats, c) les perceptions envers le marché du travail et, finalement, d) les mesures reliées au travail.

I. LES VARIABLES INDIVIDUELLES ET DÉMOGRAPHIQUES

Les considérations qui suivent ont pour but d'étudier succinctement quatre variables individuelles: l'âge, la charge familiale, le niveau de scolarité et la valeur accordée aux syndicats.

A. L'âge

L'effet de l'âge sur les désirs de syndicalisation n'a pas encore été clairement démontré. Les études sur les différentes catégories d'employés sont contradictoires à ce sujet. Il existerait, selon certains, une relation négative entre l'âge et le désir de syndicalisation (FABER et SAKS, 1980; MAXEY et MOHRMAN, 1980; LOWE et KRAHN, 1989). À l'opposé, LAWLER et HUNDLEY (1983) de même que POOLE et alli, (1983) ont trouvé une relation positive entre l'âge et le désir de rapports collectifs de travail. FIORITO et alli (1986) attribuent ces effets à deux arguments divergents: d'une part, les travailleurs les plus âgés pourraient être plus aptes à apprécier les avantages de la syndicalisation et, d'autre part, les plus jeunes sont présumés être plus militants. En accord avec cette vision des choses, TRÉMBLAY et TOULOUSE (1991) ont trouvé, auprès d'une population de cadres, une relation non linéaire entre l'âge et le désir de syndicalisation. L'argument avancé par ces auteurs au sujet de l'observation voulant que les jeunes et les plus âgés soient plus favorables à l'action collective réside, du moins pour des managers, dans le concept du stade de carrière. De façon plus explicite, les individus entre 35 et 45 ans seraient moins enclins à se syndiquer puisque c'est précisément dans cette « tranche » d'âge que la progression ou l'ascension de la carrière connaît son rythme le plus important. COHEN (1992) a, pour sa part, observé que l'âge avait une influence significative mais limitée sur l'attitude militante même après avoir contrôlé l'influence des autres variables du modèle.

D'autre part, en ce qui a trait aux femmes et à leur implication de moins grande envergure que celle des hommes, BOOTH (1986) réitère l'argument séculaire des charges familiales. Il se peut donc que, plus une femme est âgée, plus elle est attachée au marché du travail parce qu'elle a déjà eu ses enfants ou n'espère plus en avoir. Conséquemment, BOOTH (1986) a trouvé une relation entre l'âge des femmes et leur probabilité de syndicalisation alors que cette relation était inexistante chez les hommes. Aucune différence n'a toutefois été notée par DEERY et De CIERI (1991), CORNFIELD et alli (1990), FIORITO et GREER (1986) et BENSON et GRIFFIN (1988). Étant donné le nombre de recherches qui supportent l'absence de différence entre les hommes et les femmes quant à l'effet de l'âge sur les désirs de syndicalisation et le lien non linéaire noté chez les cadres,

on peut poser l'hypothèse que l'âge devrait avoir aucun effet différentiel sur le désir de représentation syndicale.

B. La charge familiale

Un argument traditionnel veut que les femmes soient supposées avoir une moins grande probabilité d'être syndiquées en raison de leur présence discontinue, épisodique, sur le marché du travail, justifiée par leur charge familiale ou le mariage. Ceci est relié à la thèse voulant que la femme valorise moins son emploi que l'homme (plus faible sentiment d'attachement à l'emploi) (FIORITO et alli (1986). Dans la même veine, CORNFIELD et alli (1990) ont trouvé que la participation des femmes au syndicat était influencée négativement par leur nombre d'enfants à charge, plus que ne l'était la participation des hommes. Qui plus est, FANTASIA (1988) soutient que plusieurs épouses ressentiraient un sentiment de culpabilité de passer du temps loin de leurs enfants; ceci laissant croire que la charge familiale influencerait à la baisse les désirs de syndicalisation chez des femmes cadres. De plus, GRAY (1989) est parvenu également à la conclusion que les variables reliées à la vie domestique influençaient le militantisme des infirmières. Cependant, l'étude de BOOTH (1986) de même que celle de DEERY et De CIERI (1991) n'ont constaté aucune relation significative entre la probabilité de syndicalisation des femmes et leur statut marital et le nombre d'enfants à charge et leur statut de chef de famille. À l'opposé de l'étude de FANTASIA (1988) qui ne concernait pas spécifiquement les cadres, certains pourraient avancer l'hypothèse que comme les femmes cadres gagnent un salaire supérieur à celui des autres femmes, elles peuvent, plus que toute autre, déléguer leurs tâches domestiques et se libérer ainsi de la contrainte du double emploi (ROWNEY et CAHOON, 1988). Ceci nous amène à penser que, s'il existe des différences à propos de l'impact de la charge familiale sur les désirs de syndicalisation des hommes et des femmes, celles-ci devraient tendre à s'estomper, à devenir plus ténues chez les cadres. En d'autres termes, eu égard à ce qui précède, c'est-à-dire étant donné que cette différence semble loin d'être démontrée, nous ne nous attendons pas à trouver, auprès des cadres, des écarts importants quant aux variables qui ont trait à la vie domestique.

C. Le niveau de scolarité

À l'instar d'autres variables individuelles et démographiques, le niveau de scolarité a retenu l'attention comme déterminant des désirs de syndicalisation, mais l'effet n'a pas encore été démontré de façon univoque. Certaines études ont démontré une relation positive (GERHART et MAXEY, 1978; LOWE et KRAHN, 1989) alors que d'autres ont constaté une relation négative (DESHPANDE et FIORITO, 1989; LEIGH, 1986). Des arguments en faveur d'une ou l'autre des relations ont été apportés. Premièrement, il se pourrait que le désir de recourir à un regroupement syndical croisse en fonction du niveau de scolarité, puisque les employés plus scolarisés peuvent être plus aptes à apprécier la véritable valeur de l'action collective (LOWE et KRAHN, 1988). Deuxièmement, ils s'expriment mieux (en théorie), ceci leur permettant de se sentir plus aptes à influencer l'action syndicale et, par le fait même, à obtenir des gains (BOOTH, 1986). En outre, l'inclusion de la scolarité peut être

également sur la base que la formation accroît les aspirations pour un niveau de revenu plus élevé et que les frustrations générées peuvent affecter le militantisme d'une façon positive (COHEN, 1992). Ce dernier a trouvé que le niveau d'éducation exerçait une influence positive significative sur l'attitude militante des techniciens mais pas chez les ingénieurs. La recherche de GERHART et MAXEY (1978) faite auprès d'administrateurs de collèges de même que celle de LOWE et KRAHN (1989) soutiennent une relation positive entre le niveau de scolarité et le désir de se syndiquer. En revanche, d'autres arguments existent en faveur de la relation inverse: les employés plus scolarisés peuvent espérer que les règles personnelles travailleront plus en leur faveur que les règles bureaucratiques ou les procédures organisationnelles. Dit différemment, ils peuvent penser obtenir davantage par le biais du pouvoir individuel (qui fait référence aux aspects politiques et informels) que par le biais du pouvoir collectif, car la scolarité est potentiellement une arme de négociation supplémentaire (BOOTH, 1986). Dans la même veine, à la lumière de l'étude de FIORITO et GREER (1988), la scolarité serait une variable influençant négativement le militantisme syndical. Les arguments invoqués sont que les employés plus scolarisés détiennent non seulement un pouvoir individuel de négociation, mais aussi un poste plus élevé dans la structure organisationnelle de sorte qu'il est probable qu'ils ressentent une plus forte identification à l'entreprise (et, en corollaire, un plus fort sentiment d'appartenance). Par ailleurs, le marché étant ce qu'il est, il est possible de croire que plus un individu est scolarisé, plus il aura de chances de trouver un emploi répondant à ses attentes (une plus grande scolarité impliquant un plus grand choix) (FIORITO et alii (1986). Subséquemment, certains pourraient avancer que les attentes des individus scolarisés étant comblées plus facilement, le niveau de scolarité risque d'être relié négativement aux désirs de syndicalisation. BARLING et alii (1990) n'ont, quant à eux, trouvé aucun lien entre le niveau de scolarité et l'engagement envers le syndicat. Soulignons que MAXEY et MOHRMAN (1980) avaient obtenu le même résultat pour des professionnels superviseurs. En ce qui concerne les différences entre les hommes et les femmes, BLACK (1983) a trouvé que, chez les hommes, le fait de posséder un diplôme universitaire était corrélé significativement avec le militantisme alors qu'il ne l'était pas chez les femmes. Selon cet auteur, les hommes ayant un diplôme universitaire seraient plus enclins que les autres à se comparer à d'autres professions demandant un diplôme similaire. Dans l'étude de DEERY et De CIERI (1991), le niveau de scolarité émergeait comme prédicteur significatif de la probabilité des hommes d'être syndiqués, mais pas chez les femmes. BOOTH (1986) a observé le contraire puisque son article démontre que c'est précisément chez les femmes que la scolarité influençait la probabilité d'être syndiqué¹. Il ressort, de la littérature consultée, que la contradiction, en ce qui concerne le niveau de scolarité en tant que facteur déterminant la syndicalisation, n'est pas encore résolue.

D. La valeur accordée à la syndicalisation

L'évidence veut que si l'individu milite en faveur de l'action collective, c'est sans nul doute parce qu'il voit, dans la partie syndicale future, un acteur qui pourrait

contribuer habilement à améliorer son sort en revendiquant des gains (tangibles ou intangibles) qui se rattachent à ses attentes. En d'autres termes, si l'employé croit au potentiel du représentant syndical pour plaider sa cause, cela signifie ipso facto qu'il valorise le syndicat. Il se peut que l'on donne de la valeur à la syndicalisation dans une perspective exclusivement instrumentale (intérêt centré sur ce que le syndicat peut apporter de concret ou de tangible aux membres). En regard de cet aspect instrumental, plusieurs études (FABER et SAKS, 1980; KOCHAN, 1979) ont soutenu que la croyance chez l'individu dans l'instrumentalité de l'action collective (c'est-à-dire la croyance chez l'individu dans le potentiel du syndicat d'améliorer concrètement les conditions de travail) était une variable non négligeable incitant les employés à avoir recours à l'action collective. Dans la même veine, DEERY et De CIERI (1991) et DESHPANDE et FIORITO (1989) ont montré à travers leurs études que les cotisants étaient plus enclins que les non-membres à croire à la force ou à l'habileté revendicatrice du syndicat. Par ailleurs, FIORITO et GREER (1986) ont observé des différences entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la perception d'instrumentalité syndicale. Selon leurs résultats, les femmes seraient moins portées à voir négativement l'efficacité des syndicats en ce qui a trait aux changements des conditions de travail. Outre cette valeur instrumentale foncière du mandat des représentants syndicaux, il se peut aussi qu'on leur accorde une valeur symbolique débordant du rôle instrumental et primaire qu'ils assument. Il se peut qu'on leur accorde une valeur politique. MAXEY et MOHRMAN (1980) soutiennent que le syndicat peut être perçu comme un réseau d'influence; or cette influence n'est-elle pas l'enjeu par excellence de tout enjeu politique? Quoi qu'il en soit, on devrait s'attendre à trouver une relation positive entre la valeur accordée à la syndicalisation et le désir de représentation tant chez les femmes cadres que chez les hommes cadres.

II. LES VARIABLES ORGANISATIONNELLES

Quoique l'étude de TREMBLAY et TOULOUSE (1991) ait montré que certaines variables, reliées au statut d'emploi (niveau hiérarchique, conseil ou opérationnel), pouvaient influencer les désirs de syndicalisation des cadres, rien ne nous laisse croire que les hommes et les femmes puissent différer au chapitre des variables organisationnelles. Toutefois, les arguments de certains auteurs ont attiré principalement notre attention sur le niveau de salaire, le nombre d'heures travaillées, le niveau hiérarchique et le secteur d'activité.

A. Le niveau de salaire

Même si le salaire a retenu l'attention de plusieurs chercheurs, les résultats vont dans tous les sens. Par exemple, certaines études concluent qu'il existe une relation négative entre le niveau de salaire et l'intention de se syndiquer (FABER et SAKS, 1980; POOLE et alii, 1984; LEIGH, 1986; BAMBER, 1986). À l'opposé, LAWLER et HUNDLEY (1983) ont trouvé une relation positive entre le salaire et la syndicalisation. Bref, les auteurs ne sont pas unanimes sur cette question. Toutefois, certaines recherches fournissent des pistes quant à la relation entre le salaire des hommes et des femmes cadres et leur désir

de s'associer. Dans la mesure que l'on accepte qu'il existe des différences salariales entre les hommes et les femmes, on pourrait avancer l'argument que les faibles salariés, en général les femmes, sont plus portés à adopter des comportements militants afin d'améliorer leurs conditions de travail, tant au plan salarial que celui des avantages sociaux (COHEN, 1992). En outre, l'article de Cannings (1988) nous apprend que les hommes cadres auraient une plus grande facilité à faire partie de réseaux informels où l'aspect politique influencerait le nombre et la nature des promotions et par voie de conséquence le niveau des salaires². Partant de là, certains pourraient croire que cette forme de discrimination implicite aux réseaux politiques serait un facteur motivant les femmes cadres à contrebalancer celui-ci grâce à l'aide du syndicat. Quoi qu'il en soit, si l'on regarde d'autres études, on constate qu'en ce qui a trait aux différences entre les hommes et les femmes, la pensée conservatrice veut que les femmes soient moins concernées que les hommes par des questions de salaire si celui-ci représente le second revenu du ménage (BACHARACH et MITCHELL, 1983). Un argument en ce sens est fourni par BLACK (1983), lequel a trouvé qu'en contrôlant les variables « âge » et « niveau de salaire » des professeurs, les femmes étaient non seulement moins engagées envers leur syndicat, mais encore approuvaient moins le militantisme syndical que les hommes. BLACK (1983) explique son observation au moyen du concept de « privation relative » (*relative deprivation*): l'enseignement serait plus prestigieux et mieux rémunéré que les emplois traditionnels féminins alors que ce serait le contraire pour les hommes. De plus, un certain nombre de recherches ont montré que les femmes avaient des attentes salariales moins élevées que celles des hommes (MAJOR et FORCEY, 1985). De par les contradictions des études, le niveau de salaire ne devrait pas agir de façon différentielle sur le désir de représentation syndicale pour les hommes et pour les femmes cadres.

B. Le nombre d'heures au travail

L'engagement a été étudié aux cours des récentes années sous plusieurs aspects, aussi bien au plan organisationnel, occupationnel (GRIFFIN et BATEMAN, 1986) que syndical (GORDON et alii, 1980). MARTIN (1986) suggère que le concept d'engagement peut être utilisé pour expliquer le support aux actions collectives de travail. Suivant les recherches portant sur l'engagement dual ou unique (MAGENAU et alii, 1988), plusieurs individus peuvent avoir un engagement unilatéral qui se manifeste par un fort engagement envers l'organisation et un faible engagement envers le syndicat. Cela a été confirmé par ALLUTTO et BELASCO (1974) qui ont trouvé que l'engagement organisationnel avait une influence négative sur les dimensions du militantisme syndical alors que l'étude de BLACK (1983) et de COHEN (1992) ont montré que l'engagement occupationnel exerçait une influence négative sur les mesures de militantisme. Si l'on garde l'argument des tâches domestiques, les femmes ne peuvent, en raison des multiples rôles qui leur sont dévolus, s'engager aussi intensément dans leur travail et dans l'organisation que les hommes, par conséquent elles ont avantage à travailler un nombre d'heures moindres; il semble donc probable que le nombre d'heures que les hommes et les femmes passent au travail agisse

différemment auprès de leurs désirs de recourir à l'action collective.

C. Le niveau hiérarchique

À la suite des articles consultés, cette variable organisationnelle jouerait sur le militantisme syndical. Soulignons, à titre d'exemple, les recherches de GERHART et MAXEY (1978), POOLE et alii (1982, 1983) et BAMBERS (1986) lesquelles démontrent clairement une relation négative et notable entre le niveau hiérarchique et le désir de se syndiquer. Et, si l'on se base sur notre étude antérieure faite auprès des cadres, il appert que l'intérêt pour la syndicalisation n'est pas linéairement relié à l'ascension dans la hiérarchie, contrairement à ce que le suggéraient BAMBER (1986), POOLE et alii (1982, 1983) ou GERHART et MAXEY (1978). Nos résultats nous ont fait constater que l'évolution du désir de syndicalisation était curvilinéaire, le maximum étant atteint chez les cadres intermédiaires. Néanmoins, nous estimons que le niveau hiérarchique peut influencer le désir de représentation syndicale tant chez les hommes que chez les femmes.

D. Le secteur d'activité

De par les résultats de l'étude de FIORITO (1987), on voit sans peine la perspicacité de retenir, comme facteur modulant les désirs de syndicalisation des cadres, le secteur (privé ou public) dans lequel oeuvre l'entreprise. En effet, selon cette recherche, la relation entre le sexe et les désirs de syndicalisation est négative pour le secteur public ($r = -.20$) et positive pour le secteur privé ($r = +.11$). Notons aussi que cet impact est presque le double pour le secteur public de ce qu'il est pour le secteur privé. SCHUR et KRUSE (1992) ont trouvé des différences significatives dans le désir de se syndiquer entre les hommes et les femmes suivant le secteur. Ainsi, les femmes cols blancs du secteur privé ont 15 % plus de probabilité de voter pour un syndicat que les hommes du même secteur. Dans le secteur public, aucune différence significative n'a été observée, par contre la relation va dans la direction inverse que celle du secteur privé. Ils ont, en outre, trouvé que le désir de se syndiquer chez les femmes cols blancs du secteur privé était plus fortement relié que les hommes à la perception de l'influence du syndicat sur les salaires, à la reconnaissance du travail effectué et à la discrimination contre les femmes. Aucune différence n'a été observée entre les hommes et les femmes du secteur public. Ainsi, convergeant avec les résultats qui précèdent, nous formulerons l'hypothèse que l'impact du secteur est plus important dans le cas des femmes cadres que dans le cas des hommes cadres.

III. LA SATISFACTION DU CONTEXTE ET DU CONTENU DE L'EMPLOI

Les recherches sur la syndicalisation montrent que le « prédicteur » le plus utilisé est la satisfaction à l'égard de l'emploi (HENEMAN et SANDVER, 1983). Les recherches, en général, suggèrent que les supporteurs à la représentation syndical tendent à être moins satisfaits de leur emploi (KOCHAN, 1979; DESHPANDE, 1992). Ainsi, lorsque l'insatisfaction atteint un certain niveau, les

individus deviennent plus disposés à voir le syndicat comme un instrument pour satisfaire les besoins (De COTIIS et LeLOUARN, 1981). D'après HENEMAN et SANDVER (1983), le niveau de satisfaction expliquerait entre 25 % et 50 % des variations dans le comportement des employés. PREMACK (1984) estime, pour sa part, la contribution de la satisfaction à 15 % tout au plus. Ces écarts ne laissent toutefois planer aucun doute quant à l'influence de la satisfaction sur les attitudes et les comportements à l'égard des syndicats. On admet généralement que deux grandes dimensions de la satisfaction agissent à titre de déterminant des désirs de syndicalisation : la satisfaction à l'égard des conditions de travail _ économique ou extrinsèque _ et la satisfaction à l'égard du contexte de l'emploi _ non économique ou intrinsèque. La satisfaction non économique renvoie à des variables telles que le statut et le prestige, la satisfaction du travail en soi, de la carrière et de l'entreprise, ainsi qu'à la participation aux décisions. Quant à la satisfaction économique, il s'agit de celle reliée au salaire, aux avantages sociaux, à la sécurité d'emploi et au concept de l'équité salariale. Quoique les deux formes de satisfaction semblent généralement corrélées négativement avec les désirs de syndicalisation, le support pour la représentation syndicale et le degré d'engagement envers celui-ci semblent davantage associés à la satisfaction économique. Ceci renvoie à une vision instrumentale du syndicat, largement documentée. Essentiellement, l'action collective serait vue comme un moyen d'obtenir des améliorations en ce qui a trait aux conditions de travail (KOCHAN, 1979; YOUNGBLOOD et alii (1984). Il s'agirait donc d'une solution de rechange, à l'idée par exemple de changer d'emploi, et qui, selon PREMACK et HUNTER (1988), s'inscrirait chez l'individu dans un véritable processus décisionnel menant à la syndicalisation. Ainsi, l'insatisfaction vis-à-vis des différentes facettes du travail et de l'environnement de travail servirait de référent dans la réflexion précédant la décision de l'employé de se syndiquer. Par exemple, dans l'étude de SCHUR et KRUSE (1992), les trois raisons les plus souvent citées par les hommes et les femmes pour adhérer à un syndicat étaient la croyance que le syndicat peut améliorer les salaires, les conditions de travail et la sécurité d'emploi. Dans une étude sur les valeurs attachées au travail chez des travailleurs féminins et masculins, WALKER et alii (1982) ont montré que les femmes étaient plus satisfaites et moins intéressées par les facteurs intrinsèques à l'emploi et plus par les facteurs d'ordre économique. L'analyse a révélé que les femmes ayant des enfants se montraient en effet plus intéressées par les facettes économiques que par les facettes non économiques de leur emploi, quoique l'ampleur de cette différence était plus faible pour les cadres que pour les autres catégories d'employés. Dans une étude sur les différences sexuelles dans la socialisation occupationnelle, GOMEZ-MEJIA (1983) a trouvé cette même différence entre les hommes et les femmes quant à l'importance des facettes économiques et non économiques. Comme dans l'étude précédente, la différence était amoindrie en ce qui concerne les cadres. CORNFIELD et alii (1990) n'ont trouvé, quant à eux, aucune différence entre les hommes et les femmes en ce qui a trait aux variables de satisfaction envers l'emploi. De plus, SCHUR et KRUSE (1992) ont constaté que malgré le fait que les femmes soient plus favorables que les hommes à la syndicalisation, ce résultat ne pouvait être expliqué

par les différences d'attitudes à l'égard du travail et de l'employeur. En outre, les femmes étaient plus satisfaites que les hommes sur ces divers aspects. Ces recherches nous incitent à conserver l'hypothèse suggérée par FIORITO et GREER (1986) et la recherche de SCHUR et KRUSE (1992) selon laquelle les femmes, bien que plus satisfaites de leur emploi, seraient plus enclines à avoir une vision instrumentale des syndicats que leur contrepartie masculine; c'est-à-dire que ces femmes seraient plus enclines à percevoir le syndicat davantage comme un moyen ou un instrument pouvant garantir la satisfaction vis-à-vis des facettes économiques de l'emploi.

Cela ne signifie pas pour autant que les aspects économiques prédominent toujours et que les aspects non économiques ou intrinsèques n'ont aucune influence. À titre d'exemple, dans l'étude de BOULTER et alii (1989) menée auprès de professeurs, aucune raison économique ne ressortait en tant que prédicteur significatif des intentions de devenir membre d'un syndicat. De plus, selon l'étude de BEAUVAIS et alii (1991), le concept de la justice distributive n'affecterait pas réellement l'engagement envers le mouvement syndical. De la même façon, NICHOLSON et alii (1981) n'ont pas trouvé de lien entre l'insatisfaction salariale et la participation au syndicat, alors que cette dernière était influencée par l'insatisfaction avec les opportunités de promotion et le désir de participation aux décisions de gestion. En ce qui a trait particulièrement à la satisfaction intrinsèque, l'étude de ROWNEY et CAHOON (1988) sur les femmes cadres suggère qu'il existe certaines différences entre les hommes et les femmes. Cette étude a trouvé que les femmes occupant des postes de cadres intermédiaires percevaient une plus grande différence entre leur description d'emploi et leurs responsabilités que les hommes cadres et les autres groupes de femmes. Les auteurs avancent comme hypothèse que les femmes seraient plus sensibles à l'ambiguïté de rôle, premièrement, de par leur perception d'une plus grande pression en rapport avec la réussite dans leur emploi, et, deuxièmement, de par le fait qu'elles passeraient plus de temps au travail. Pour leur part, DAVY et SCHIPPER (1993) ont observé une relation négative entre la satisfaction du travail en soi et du supérieur immédiat et le comportement de vote. De plus, une étude de BRENNER et alii (1988) a montré que les femmes cadres accordaient plus d'importance aux caractéristiques intrinsèques de l'emploi que ne le font les hommes. Selon ces auteurs, il est possible que ces différences soient attribuables aux rôles que ces personnes ont assumés avant d'être cadre. Par exemple, il se peut que les hommes et les femmes suivent des cheminements de carrière différents et *ipso facto* une socialisation différente laquelle les amènerait subséquemment à développer des valeurs spécifiques ou encore d'importance inégale à l'égard du travail. Dans leur étude, SCHUR et KRUSE (1992) ont observé que les femmes étaient significativement plus portées que les hommes à croire que la syndicalisation avait une influence positive sur la reconnaissance reçue au travail, sur la discrimination basée sur le sexe, sur les opportunités de participer aux décisions qui affectent leur emploi et le traitement des superviseurs. Il se pourrait donc que les hommes et les femmes expérimentent de façon différente la satisfaction quant à ces aspects particuliers de l'emploi, et, par la suite, nous pourrions émettre l'hypothèse selon laquelle si la satisfaction intrinsèque joue un rôle dans les

désirs de syndicalisation des cadres, ses différentes formes pourraient influencer différemment les désirs de syndicalisation des hommes et des femmes.

MÉTHODOLOGIE

Les données empiriques servant d'assise à cette recherche sont issues d'une vaste enquête sectorielle auprès de trois grands secteurs de l'économie québécoise et canadienne soient l'industrie des pâtes et papiers, l'industrie de l'alimentation et les secteurs public et parapublic.

L'échantillon à l'étude comportait 3067 cadres, répartis dans 41 établissements, usines et sièges sociaux, constitué à 87 % d'hommes, à 89 % de langue française et ayant 42 ans d'âge moyen. Le taux de réponse a oscillé entre 28 % et 42 % selon les cas.

Variable dépendante- Le désir de représentation syndicale a été évaluée à l'aide d'une échelle de type Guttman comprenant sept questions n'admettant comme réponse que « oui » ou « non » et pour lesquelles l'intensité va en s'accroissant tel que l'illustrent les énoncés qui suivent : « Je m'objecterais à ce que mes amis appartiennent publiquement à une association de cadres. » « Je tolérerais que les cadres de mon organisation se groupent en association. » « J'accepterais de devenir membre d'une association de cadres. » « Je serais favorable à la syndicalisation des cadres de mon organisation. » « Je militerais en faveur de la syndicalisation des cadres de mon organisation. » « Advenant la syndicalisation, je serais parmi les premiers à signer la formule d'adhésion et à payer la cotisation. » « Je serais prêt à être membre de l'exécutif d'un syndicat de cadres. ». L'échelle d'intensité de cette mesure oscille entre 7 et 14,7 signifiant que le répondant est défavorable à un regroupement du personnel cadre ou toute action collective et 14 signifiant en revanche que le répondant appuie fortement l'idée d'une syndicalisation et accepte d'y militer au point de diriger un syndicat de cadres. Les analyses statistiques ont permis d'observer un coefficient de reproductibilité de 0,84 sur ce même instrument de mesure.

Variabiles indépendantes- Quant aux variables indépendantes, elles ont été ventilées en trois parties, tel que spécifié dans notre grille d'analyse. Rappelons que les variables individuelles comprennent l'âge (directement codé), la charge familiale mesurée par le nombre d'enfants (directement codée), le niveau de scolarité (1 = niveau primaire à 7 = niveau de doctorat), la valeur accordée à la syndicalisation (choix forcé en termes d'importance entre cinq valeurs fondamentales incluant le syndicat) et l'origine sociale du cadre (une classification socio-économique de l'emploi du père). Les variables organisationnelles comprennent le niveau de salaire (tranches salariales de 5,000 \$ variant entre 15,000 \$ et 60,000 \$), le nombre d'heures travaillées (directement codé), le niveau hiérarchique (sept niveaux variant de 1 = agent de maîtrise à 7 = président ou directeur général) et le secteur d'activité de l'entreprise (1 = privé et 2 = public). Quant au volet de la satisfaction vis-à-vis de l'emploi, il renferme les deux dimensions qui le définissent : premièrement, la satisfaction non économique (inclut une

mesure de satisfaction de l'emploi, une mesure de complexité de l'emploi perçue, une mesure d'ambiguïté et de conflit de rôle, une mesure de sécurité d'emploi, une mesure de perception de statut et de prestige, une mesure de satisfaction à l'égard de l'entreprise, des collègues de travail, du supérieur immédiat et des chances d'avancement), et, deuxièmement, la satisfaction économique (qui inclut une mesure de satisfaction du salaire, une mesure de perception d'équité salariale).

RÉSULTATS

Le tableau 1 présente les résultats du modèle de régression visant à tester l'influence du sexe sur le support à la représentation syndicale (modèle 1). Le tableau révèle que le sexe, une fois que l'on a contrôlé l'influence des autres variables du modèle, n'a aucune influence significative ($Beta = 0,03$, $r^2 = 00089$, $F = 1.78$ n.s.). Le même tableau présente les résultats d'une analyse de régression hiérarchique par étapes successives pour les hommes (modèle 2) et les femmes cadres (modèle 3). La première observation que l'on peut faire est que le modèle pour les hommes explique 24 % des variations dans le support à la représentation syndicale et seulement 11 % pour les femmes cadres. En substance, les variables qui semblent influencer plus fortement les désirs de syndicalisation des hommes cadres sont, par ordre d'importance décroissante : le secteur d'activité ($r^2 = 16.4\%$, $B = -0,45$, $p < .001$), le niveau de salaire ($r^2 = 2,8\%$, $B = ,12$, $p < ,001$), les valeurs associées au syndicat ($r^2 = 1,7\%$, $B = ,12$, $p < .001$), la sécurité d'emploi ($r^2 = 1,3\%$, $B = -0,068$), le sentiment de perte de statut et prestige ($r^2 = 0,68\%$), l'origine socio-économique ($r^2 = 0,5\%$, $B = -0,10$, $p < .002$) et finalement la satisfaction à l'égard du salaire ($r^2 = 0,4\%$, $B = 0,66$, $p < .05$). Quant aux femmes, si l'on se fie au même tableau, on observe que l'analyse de régression hiérarchique révèle que seuls le secteur ($r^2 = 7,3\%$, $B = -0,25$, $p < .001$), la satisfaction à l'égard de l'emploi ($r^2 = 3,1\%$, $B = -0,16$, $p < .001$) et la satisfaction à l'égard des collègues ($r^2 = 1,6\%$, $B = -0,13$, $p < .001$) influencent le support à la représentation syndicale.

DISCUSSION

Nos résultats empiriques démontrent que le modèle permet de prédire plus fortement les désirs de syndicalisation des hommes que des femmes. Et, même si les femmes cadres sont aussi favorables que les hommes à l'idée d'une syndicalisation, force est de constater que l'on n'a pas véritablement pu en cerner les raisons avec autant de précision qu'il nous a été possible de le faire pour leurs homologues masculins. Par contre, les analyses multivariées révèlent que les motifs de support et d'engagement envers le syndicat diffèrent suivant le sexe. En ce qui a trait aux prédicteurs, notre étude révèle que l'âge n'a aucun effet sur le désir de représentation syndicale tant chez les hommes et les femmes cadres. Il est possible que la relation entre l'âge et la variable étudiée ne soit pas linéaire. Un modèle curvilinéaire ou quadratique permettrait sans doute de mieux circonscrire l'influence de cette variable. Quant à la charge familiale, cette variable

Tableau 2

Analyses de régression hiérarchiques multivariées pour le désir de rapports collectifs de travail chez les cadres masculins et féminins

Variables	Niveau de Variance expliquée		Coefficient de régression non standardisé		Coefficient de régression standardisé		Valeur "T"	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Secteur d'activité	0.164	0.073	-1.84	-1.37	-0.452	-0.25	-16.52***	-4.15***
Niveau de salaire	0.028	N/S	0.107	N/S	0.122	N/S	4.36***	N/S
Valeur syndicale	0.017	N/S	0.33	N/S	0.125	N/S	5.16***	N/S
Sécurité d'emploi	0.013	N/S	-0.10	N/S	-0.068	N/S	-2.56**	N/S
Statut / prestige	0.007	N/S	-0.07	N/S	-0.68	N/S	-2.69**	N/S
Origine socio-économique	0.005	N/S	-0.39	N/S	-0.106	N/S	-3.75***	N/S
Satisfaction / salaire	0.004	N/S	0.024	N/S	0.066	N/S	2.55*	N/S
Satisfaction / emploi	N/S	0.031	N/S	-0.124	N/S	-0.16	N/S	-2.57**
Satisfaction / collègue	N/S	0.016	N/S	-0.038	N/S	-0.13	N/S	-2.12*
Total (R ² ajusté)	0.24	0.12						

*: $p < 0.05$ **: $p < 0.01$ ***: $p < 0.001$

que dans le deuxième modèle. Une explication que l'on peut avancer est que la *charge familiale* ne constitue qu'une facette de la sphère privée des femmes. Ce qui signifie nécessairement que d'autres facettes (par ex. l'âge des enfants, le partage des responsabilités dans le couple, l'accès à une garderie, le support dans les tâches domestiques etc.), non retenues pour les fins de notre étude, peuvent avoir une influence sensible au chapitre des désirs de syndicalisation des femmes. Concernant le *niveau de scolarité*, nos analyses montrent que plus un cadre est scolarisé, moins il est enclin à adhérer à un syndicat, ceci étant vrai autant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, le niveau de scolarité n'a que très peu d'influence lorsqu'on contrôle l'effet des autres variables du modèle. Pour ce qui est de la *valeur accordée à la syndicalisation*, cette variable est la troisième plus importante dans le modèle des hommes, par contre elle ne s'est pas démarquée auprès des désirs de syndicalisation chez les femmes. L'hypothèse que nous pouvons poser est que le processus de socialisation des hommes diffère de celui des femmes (ORNSTEIN et ISABELLA, 1990) de par les valeurs qui leur sont inculquées, ce qui, par ricochet, amène les femmes à percevoir le syndicat différemment. À titre d'illustration, pensons aux valeurs relatives à la famille qui ont pendant bon nombre d'années occupé une place privilégiée auprès des femmes et qui étaient

relativisées auprès des hommes. En ce qui a trait aux variables organisationnelles, le *niveau de salaire* jouerait auprès des désirs de syndicalisation des hommes cadres et non des femmes cadres. Il est possible que les femmes cadres valorisent davantage les caractéristiques intrinsèques de l'emploi que leurs homologues masculins et qu'elles accordent une moins grande importance aux conditions extrinsèques que ne le font les hommes. On peut aussi avancer la possibilité que les femmes cadres se perçoivent rémunérées plus équitablement que les hommes. Cette hypothèse est fondée sur les résultats de la recherche de MAJOR et FORCEY (1985) qui ont montré que les femmes avaient des attentes salariales moins élevées et un sentiment plus élevé d'équité salariale que les hommes. Relativement au volet *intrinsèque*, notre conclusion converge avec celle de l'étude de BRENNER et alii (1988) et celle de GOMEZ-MEJIA (1973). Dans la même veine, toujours selon les résultats suscités par notre modèle stepwise, nous pouvons constater que le contenu intrinsèque au travail, par le biais de la satisfaction propre à l'emploi, influencerait davantage les femmes cadres que les hommes cadres. Nous constatons que plus la satisfaction envers l'emploi est élevée et moins les désirs de syndicalisation sont présents; ceci étant d'autant plus vrai que le cadre est une femme. La satisfaction de l'emploi est de loin la variable qui a la plus grande valeur

explicative dans le modèle des femmes, contribuant pour 3,1 % des variations observées. Les deux hypothèses rattachées aux deux pôles de la satisfaction, soit celui intrinsèque et celui extrinsèque, se sont avérées fausses puisque les hommes cadres sont plus portés que les femmes à vouloir se syndiquer pour des raisons extrinsèques à l'emploi (niveau de salaire, satisfaction du salaire, sécurité d'emploi) alors que la dimension intrinsèque à l'emploi a un plus grand impact auprès de la femme cadre. Ainsi, à l'encontre des études de FIORITO et GREER (1986) et de WALKER et alii (1982), la motivation des femmes à supporter activement un syndicat semble être reliée davantage aux facettes non-économiques de l'emploi. Cela supporte les résultats de SCHUR et KRUSE (1992) à l'effet que les femmes perçoivent une plus forte instrumentalité syndicale reliée à l'emploi. Quant au *niveau hiérarchique*, malgré le fait qu'il ne ressort pas du modèle *stepwise*, la relation observée va dans la direction prévue, les niveaux inférieurs étant plus favorables que les niveaux supérieurs, confirmant ainsi les études de GERHART et MAXEY (1978), POOLE et alii (1983, 1984). Le niveau hiérarchique a toutefois une influence plus grande chez les hommes. Des analyses plus poussées ont révélé que les cadres intermédiaires étaient les plus favorables à l'action collective, ce qui met en doute l'efficacité du modèle linéaire. Finalement, la prise en compte du secteur d'activité apporte un potentiel explicatif très important au modèle. À lui seul, le *secteur d'activité* explique 16,4 % des variations des désirs de syndicalisation des hommes comparativement à 7,3 % pour les femmes. Dans les deux groupes, le désir de s'associer et de militer est plus fort dans le secteur public. Une analyse plus raffinée de nos données indique que les cadres masculins et féminins du secteur public ne sont pas plus insatisfaits des différentes facettes du travail que ceux du secteur privé. Il est possible que les différences observées entre les deux secteurs soient expliquées en partie par des facteurs institutionnels et sociaux. Par exemple, des recherches ont mis en lumière le fait que les lois et les pratiques en relations de travail avaient une grande influence sur les intentions de se syndiquer (HUNDLY, 1988). Il se peut que les cadres du secteur public (hommes et femmes) soient plus favorables aux rapports collectifs de travail en raison de la très forte présence syndicale dans ce secteur, de la perception d'une plus grande facilité d'accès à la syndicalisation dans le secteur public et de la très grande densité de cadres à syndiquer. L'influence de ces variables demande à être explorée.

En conclusion, le fait qu'une large partie de la variance du support à l'action collective demeure inexpliquée, en particulier chez les femmes, souligne l'absence de plusieurs prédicteurs clés dans le modèle. Entre autres, notre étude ne comprend aucune mesure générale et spécifique de l'instrumentalité tant syndicale qu'organisationnelle. Aussi, un courant de recherche révèle l'importance de la justice procédurale dans la formation des attitudes (GREENBERG, 1987). Il serait intéressant de voir dans quelle mesure certaines procédures spécifiques reliées par exemple à la promotion, l'évaluation du rendement et aux licenciements influencent le support envers l'action collective. Finalement, l'action collective renferme plusieurs dimensions, il serait dès lors

intéressant d'explorer les déterminants de différentes dimensions telles que le support à une association de cadres, à un syndicat de cadres et le militantisme en fonction du sexe.

NOTES

1 Dans l'étude de Booth (1986) aucune relation n'apparaissait chez les hommes.

2 Voir Cannings, K. (1988) The Earnings of Female and Male Middle Managers, A Canadian Case Study, *Journal of Human Resources*, 23, p. 34-56.

RÉFÉRENCES

- ALUTTO, J. A. et BELASCO, J. A. (1974). « Determinants of attitudinal militancy among nurses and teachers. » *Industrial and Labour Relations Review*, n° 27, p.216-227.
- ANTOS, J.R., CHANDLER, M., MELLOW, W. (1980). «Sex Differences in Union Membership», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, Janvier, p. 162-169.
- BACHARACH, S.B., MITCHELL, S.M. (1983). «Organization and Expectations: Organizational Determinants of Union Membership Demands», *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 1, p. 163-186.
- BUREAU OF LABOR STATISTICS, (1985). *Employment and Earnings*, vol.39, n° 1. Whashington, D.C.
- BAMBERS, G. (1986). *Militant Managers?: Managerial Unionism and Industrial Relations*, Gower.
- BAMBERS, G., SNAPE, E.(1989)« Managers as Employees: An International Comparison of the Changing Character of Managerial Employment», Oxford University Press, p. 17-56.
- BARLING, J., WADE, B., FULLAGAR, C. (1990). «Predicting Employee Commitment to Company and Union: Divergent Models», *Journal of Occupational Psychology*, n° 63, p. 49-61.
- BEAUVAIS, L.L., SCHOOL, R.W., COOPER, E.A. (1991). «Dual Commitment Among Unionized Faculty: A Longitudinal Investigation», *Human Relations*, vol. 44, n° 2, p. 175-192.
- BENSON, J., Griffin, G. (1988). «Gender Differences In Union Attitudes», *The Journal of Industrial Relations*, vol. 30, n° 2, juin, p. 203-214.
- BLACK, A.W. (1983). «Some Factors Influencing Attitudes toward Militancy, Membership, Solidarity and Sanctions in a Teachers' Union», *Human Relations*, vol. 36, n° 11, p. 973-986.
- BOOTH, A. (1986). «Estimating the Probability of Trade Union Membership: A study of Men and Women in Britain», *Economica*, vol. 53, février, p. 41-61.
- BOUTLER, W.F., Leonard, R. L., Williams, H. S. (1989). «Teacher Unionism : Factors That Motivate Membership», *J. Collective Negotiations*, vol. 18(2), p. 171-1989.
- BRENNER, O.C., Blazini, A. P., Greenhaus, J. H. (1988). «An Examination of Race and Sex Differences in Managerial Work Values», *Journal of Vocational Behavior*, vol. 32, p. 336-344.
- CANNINGS, K. (1988). «Managerial Promotion: The Effects of Socialization, Specialization, and Gender», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, n° 1, octobre, p. 77-88.
- COHEN, A. (1992).« Attitudinal Militancy and Propensity To Strike Among Unionized Engineers And X-Ray Technicians», *Human Relations*, vol. 45, n° 12.
- CORNFIELD, D.B. et al. (1990). «Household, Work, and Labor Activism: Gender Differences in the Determinants of Union Membership Participation», *Work and Occupations*, vol. 17, n° 2, mai, p. 131-151.
- DAVY, J.A., SHIPPER, F.(1993). « Voters Behavior In Union Certification Elections: A Longitudinal Study», *Academy Of Management Journal*, vol. 36, n° 1, p. 187-199.
- De COTISS, T., et LeLOUARN, J. (1981). « A Predictive Study In A Representation Election Using Union Instrumentality And Work Perceptions», *Organizational Behavior And Human Performance*, n° 27, p. 103-118.
- DEERY, S., De CIERI, H. (1991). «Determinants of Trade Union Membership in Australia», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 29, n° 1, mars, p. 59-73.
- DELAMOTTE, Y. (1985). « Les Cadres Des Entreprises dans Un Monde En Mutation», *Revue Internationale Du Travail*, vol. 124, n° 1, p. 1-16.
- DESHPANDE, S.P., FIORITO, J. (1989). «Specific and General Beliefs in Union Voting Models», *Academy of Management Journal*, 32, p. 883-897.
- DESHPANDE, S.P.(1992). « A Meta-Analysis Of Some Determinants Of Union Voting Intent», *Relat. ind.*, vol. 47, n° 2, p. 334-339.
- FANTASIA, R. (1988), *Cultures of Solidarity*. Berkeley: University of California Press.
- FABER, H., SAKS, D.H. (1980) «Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics», *Journal of Political Economy*, LXXXVIII, avril, p. 349-369.
- FABER, H. (1989). « Trends In Worker demand For Union Representation», *American Economic Review*, vol. 79, n° 2, p. 166-171.
- FIORITO, J., GREER, C.R. (1982). «Determinants of Unionism: Past Research and Future Needs», *Industrial Relations*, vol. 21, n° 1, hiver, p. 1-21.
- FIORITO, J., GREER, C.R. (1986). «Gender Differences in Union Membership, Preferences, and Beliefs», *Journal of Labor Research*, vol. VII, n° 2, Printemps, p. 145-164.
- FIORITO, J., GALLAGHER, D., GREER, C.R. (1986), «Determinants of Unionism: A Review of the Literature», *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol. 4, p. 269-306.
- FIORITO, J. (1987). «Political Instrumentality Perceptions and Desires for Union Representation», *Journal of Labor Research*, vol. VIII, n° 3, Été.

- GERHART, P., MAXEY, C. (1978). «College Administrators and Collective Bargaining», *Industrial Relations*, vol. 17, n° 1, p. 43-52.
- GOMEZ-MEJIA, L. R. (1983). «Sex Differences During Occupational Socialization», *Academy of Management Journal*, vol. 26, n° 3, p. 492-499.
- GORDON, M.E. et al. (1980). «Commitment To The Union: Development Of A Measure And An Examination Of Its Correlates», *Journal Of Applied Psychology*, n° 65, p. 479-499.
- GRAY, D.E. (1989). «Militancy, Unionism, and Gender Ideology: A Study of Hospital Nurses», *Work and Occupations*, vol. 16, n° 2, p. 137-152.
- GREENBERG, J. (1990). «Looking Fair vs Being Fair: Managing Impressions Of Organizational Justice», *Research In Organizational Behavior*, vol. 12, p. 111-157.
- GRIFFIN, G., BATEMAN, T.S. (1986). «Job Satisfaction And Organizational Commitment», *International Review Of Industrial And Organizational Psychology*, p. 157-188.
- GRIFFIN, G., BENSON, J. (1987). «Factors Related to Membership Participation in Public Sector Trade Union Activities», *Australian Journal of Management*, vol. 12, n° 2, Décembre, p. 263-275.
- HENEMAN, H. G., SANDVER, M. H. (1983). «Predicting The Outcome Of Union Certification Elections: A Review Of The Literature», *Industrial And Labor Relations Review*, vol. 36, n° 4, p. 537-559.
- HUNDLEY, G. (1988). «Education and Union Membership», *British Journal of Industrial Relations*, Juillet, vol. 26, n° 2, p. 195-201.
- JACKSON, L.A., GARDNER, P.D., SULLIVAN, L.A., «Explaining Gender Differences in Self-Pay Expectations: Social Comparison Standards and Perceptions of Fair Pay», *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, n° 5, p. 651-663.
- KOCHAN, T.A. (1979). «How American Workers View Labor Unions», *Monthly Labor Review*, CII, avril, p. 23-31.
- LAWLER, J.J., HUNDLEY, G. (1983). «Determinants Of Certifications And Decertifications Activity», *Industrial Relations*, vol. 22, n° 3, p. 335-348.
- LEIGH, D.E. (1986). «Union Preferences, Job Satisfaction And The Union-Voice Hypothesis» *Industrial Relations*, vol. 25, n° 1, p. 65-71.
- LEIGH, D.E., HILLS, S.M. (1987). «Male-female Differences in the Potential for Union Growth Outside Traditionally Unionized Industries», *Journal of Labor Research*, vol. VIII, n° 2, Printemps, p. 131-142.
- LOWE, G.S., KRAHN, H. (1988). «Youth and Unions: Membership Patterns and Willingness to Join», *Paper to be presented at the 1st Industrial Relations Congress of the Americas*, Quebec City, 24 août.
- LOWE G.S., KRAHN, H. (1989). «Recent Trends In Public Support For Union In Canada», *Journal Of Labor Research*, vol. 10, n° 4, p. 391-410.
- MAJOR, B., et FORCEY, B. (1985). «Social Comparisons And Pay Evaluations: Preferences for Same-Sex and Same-Job Wage Comparisons», *Journal Of Experimental Social Psychology*, n° 21, p. 393-405.
- MARTIN, J.E., MAGENAU, J.M., et PETERSON, M.M. (1988). «Dual And Unilateral Commitment Among Stewards And Rank-And-File Union Members», *Academy Of Management Journal*, n° 31, p. 359-376.
- MARTIN, J.E. (1986). «Predictors Of Individual Propensity To Strike», *Industrial And Labor Relations Review*, n° 39, p. 214-227.
- MAXEY, C., MOHRMAN, S.A. (1980). «Worker Attitudes Toward Unions: A Study Integrating Industrial Relations and Organizational Behavior Perspectives», *Proceedings of Thirty-Third Annual Meeting*, *Industrial Relations Research Association Series*, p. 326-333.
- MOTTAZ, C. (1986). «Gender Differences in Work Satisfaction, Work-Related Rewards and Values, and the Determinants of Work Satisfaction», *Human Relations*, vol. 39, n° 4, p. 359-378.
- NICHOLSON, N., URSELL, G., LUBBOCK, L. (1981). «Membership Participation in a White Collar Union», *Industrial Relations*, vol. 20, p. 162-178.
- ORNSTEIN, S., ISABELLA, L. (1990). «Age vs Stage Models of Career Attitudes of Women: A Partial Replication and Extension», *Journal of Vocational Behavior*, n° 36, p. 1-19.
- PELLEGRINI, C. (1989). «Managers As Employees: An International Comparison Of The Changing Character Of Managerial Employment», *Oxford University Press*, p. 228-251.
- POOLE, M., MANSFIELD, R., BLYTON, P., FROST, P. (1982). «Managerial Attitudes and Behavior in Industrial Relations: Evidence from a National Survey», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 20, n° 3, p. 285-307.
- POOLE, M., MANSFIELD, R., FROST, P., BLYTON, P. (1983). «Why Managers Join Unions: Evidence from Britain», *Industrial Relations*, vol. 22, n° 3.
- PREMACK, S.L. (1984). «Predicting Of Employee Unionization from Knowledge Of Job Satisfaction: A Meta-Analytic investigation», *Academy Of Management Proceedings*, p. 279-283.
- PREMACK, S.L., HUNTER, J.E. (1988). «Individual Unionization Decisions», *Psychological Bulletin*, vol. 103, n° 1988, p. 223-234.
- ROJOT, J. (1989). «Managers As Employees: An International Comparison of The Changing character Of Managerial Employment», *Oxford University Press*, p. 202-227.

ROWNEY, J., CAHOON, A.R. (1988). «Individual and Organizational characteristics of womwn in managerial leadership roles», in *Women in Management research symposium*, 27-29 avril, Mount Saint Vincent University, Halifax, Nova Scotia, p. 2.14-2.46.

SCHUR, L.A.; KRUSE, D.L. (1992). «Gender Differences in Attitudes toward Unions», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 46, n° 1, octobre, p. 89-102.

SNYDER, R.A., VERDERBER, K.S., MORRIS, J.H. (1986). «Volontary union membership of women and men: Differences in personal characteristics, perceptions and attitudes», *Journal of Occupational Psychology*, n° 59, p. 205-216.

TREMBLAY, M., TOULOISE, J.-M. (1991). «Les rapports collectifs chez les cadres: état de la recherche et résultats d'une étude empirique au Québec», manuscrit, 44 p.

WALKER J.E., TAUSKY, C., OLIVER, D. (1982). «Men and Women at Work: Similarities and Differences in Work Values within Occupational Groupings», *Journal of Vocational Behavior*, n° 21, p. 17-36.

YOUNGBLOOD, S.A. et al. (1984). «The Impact of Work Environment, Instrumentality Beliefs, Perceived Labor Union Image, and Subjective Norms on Union Voting Intentions», *Academy of Management Journal*, vol. 27, p. 576-590.