

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'IMPACT DU NIVEAU DE SCOLARITÉ DES TRAVAILLEURS DE LA SANTÉ
SUR L'ENGAGEMENT SYNDICAL : UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE
LA MAITRISE ÈS SCIENCES DE LA GESTION

PAR
ANNA-KIM NGÂN

SEPTEMBRE 2017

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements sont dédiés à mon directeur de recherche, Frédéric Gilbert, professeur au Département d'organisation des ressources humaines de l'École des sciences de la gestion (ESG-UQÀM). Ton implication, tes conseils, ton expertise et ton soutien ont été d'une grande valeur. Tu m'as initiée au monde de la recherche avec une franchise et une rigueur inspirante. La rédaction de ce mémoire aura été une expérience enrichissante et je t'en remercie.

Je tiens aussi à exprimer ma reconnaissance envers l'APTS, et plus précisément, Nicole Déry et Normand Ducasse pour leur confiance à mon égard quant à la réalisation de ce projet de recherche. Grâce à vous, j'ai eu la chance d'expérimenter la dimension concrète et pratique d'une recherche, une plus-value à la rédaction de ce mémoire.

Merci à tout le personnel enseignant et de soutien de l'ESG-UQAM qui, de près ou de loin, m'ont éclairée tout au long ce périple parsemé d'incertitudes. Je pense entre autres à Raymond Laliberté, agent de recherche, et Julie Cloutier, professeure au Département d'organisation des ressources humaines.

Finalement, un remerciement tout spécial à mon entourage pour avoir compris mes périodes d'isolement, et pour m'en être sortie à l'occasion !

...Mes amies, Jessie, Elsa, Anne-Marie, pour votre patience face à mon absence physique et mentale.

...Katherine, ma partenaire de rédaction, pour toutes ces séances d'études.

...Ma famille, pour votre amour inconditionnel.

...Mon amour, pour ton soutien et ta patience face au nouveau mode de vie casanier que je nous ai parfois imposé.

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	iii
LISTE DES FIGURES.....	viii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
RÉSUMÉ.....	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE.....	4
1.1 Crise du syndicalisme	4
1.1.1 Évolution de la relation d'emploi.....	5
1.2 Enjeux de précarité chez les professionnels de la santé.....	7
1.2.1 Profil des employés professionnels.....	9
1.2.1.1 Caractéristiques des professionnels	9
1.2.1.2 Déterminants favorisant l'appui au syndicat des professionnels	10
1.2.1.3 Intérêt limité des professionnels face au syndicalisme	11
1.3 Contexte québécois	13
1.4 Objectif de recherche	14
CHAPITRE II	
REVUE DE LITTÉRATURE.....	15
2.1 L'engagement syndical	15
2.1.1 Les modèles d'engagement syndical et leurs distinctions.....	16
2.1.2 Antécédents de l'engagement syndical	21

2.1.2.1	Caractéristiques individuelles	23
2.2	L'engagement syndical des professionnels.....	25
2.2.1	Définition et opérationnalisation du professionnalisme.....	25
2.2.1.1	Définition du professionnalisme	25
2.2.1.2	Opérationnalisation du professionnalisme	26
2.2.2	Rapport des professionnels au travail et à l'organisation.....	28
2.2.3	Liens entre les professionnels et l'engagement syndical	30
2.2.3.1	Incompatibilité entre le professionnalisme et le syndicalisme.	31
2.2.3.2	Contexte favorisant l'appui au syndicat des professionnels	32
2.3	Conclusions de la revue de littérature	35
 CHAPITRE III		
	CADRE D'ANALYSE	37
3.1	Engagement syndical	37
3.2	Niveau de professionnalisme	39
3.3	Autonomie professionnelle	40
3.4	Cadre d'analyse.....	42
 CHAPITRE IV		
	CADRE MÉTHODOLOGIQUE	43
4.1	Devis de recherche	43
4.1.1	Validité interne et externe du devis.....	45
4.2	Échantillonnage.....	47
4.2.1	Population cible.....	47
4.2.2	Méthode d'échantillonnage.....	49
4.2.3	Avantages.....	50

4.2.4	Limites.....	51
4.3	Technique de collecte de données.....	51
4.3.1	Avantages.....	53
4.3.2	Limites et dispositions prises pour réduire leurs effets.....	54
4.4	Instruments de mesure.....	55
4.4.1	Engagement syndical.....	56
4.4.1.1	Loyauté envers le syndicat.....	57
4.4.1.2	Sens de responsabilisation envers le syndicat.....	58
4.4.1.3	Volonté de travailler pour le syndicat.....	58
4.4.1.4	Croyance dans les buts du syndicalisme.....	59
4.4.2	Autonomie professionnelle.....	60
4.4.3	Niveau de professionnalisme.....	61
4.4.4	Fidélité et validité des instruments de mesure.....	62
CHAPITRE V		
LES RÉSULTATS ET DISCUSSION.....		
5.1	Description de l'échantillon.....	63
5.2	Vérification des structures factorielles.....	65
5.2.1	Analyse factorielle de l'engagement syndical.....	66
5.2.1.1	Dimension 1 : Loyauté envers le syndicat.....	67
5.2.1.2	Dimension 2 : Sens de responsabilisation envers le syndicat..	68
5.2.1.3	Dimension 3 : Volonté de travailler pour le syndicat.....	68
5.2.1.4	Dimension 4 : Croyance dans les buts du syndicalisme.....	70
5.2.2	Analyse factorielle de l'autonomie professionnelle.....	70
5.3	Résultats descriptifs.....	71

5.3.1 Engagement syndical.....	72
5.3.2 Le niveau de professionnalisme	74
5.3.3 L'autonomie professionnelle.....	75
5.4 Résultats des analyses de relations.....	76
5.4.1 Tests statistiques : Chi-2 et corrélations de Pearson	77
5.4.2 Relation entre le niveau de professionnalisme et les quatre dimensions de l'engagement syndical.....	79
5.4.3 Relation entre la variation de l'autonomie professionnelle et l'engagement syndical selon le niveau de scolarité	83
5.4.3.1 Test de Chi-2	83
5.4.3.2 Test de corrélation.....	83
5.5 Discussion des résultats.....	86
5.5.1 Les quatre dimensions de l'engagement syndical selon le niveau de scolarité	87
5.5.1.1 Niveau de scolarité et loyauté envers le syndicat	87
5.5.1.2 Niveau de scolarité et sens de responsabilisation envers le syndicat ainsi que volonté de travailler pour lui	87
5.5.1.3 Niveau de scolarité et croyances dans les buts du syndicalisme	89
5.5.2 Niveau de scolarité et engagement syndical en contexte d'autonomie professionnelle menacée	90
5.5.3 Implications pour l'action syndicale	94
CONCLUSION	96
ANNEXE A	
LETTRE D'INTRODUCTION DU QUESTIONNAIRE	103

ANNEXE B	
TESTS DE CHI-2 DE LA RELATION ENTRE LA VARIATION DE L'AUTONOMIE ET L'ENGAGEMENT SYNDICAL, SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ.....	104
BIBLIOGRAPHIE.....	106

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Antécédents et conséquences de l'engagement syndical (Barling <i>et al.</i> , 1992, p. 75).....	22
3.1 Modèle d'engagement syndical de Gordon <i>et al.</i> (1980).....	39
3.2 Niveau de professionnalisme	40
3.3 Contexte de menace au professionnalisme.....	42
3.4 Concepts et indicateurs du cadre d'analyse	42
4.1 Instrument de mesure de la dimension "loyauté envers le syndicat"	57
4.2 Instrument de mesure de la dimension "sens de responsabilisation envers le syndicat"	58
4.3 Instrument de mesure de la dimension "volonté de travailler pour le syndicat"	59
4.4 Instrument de mesure de la dimension "croyances en les buts du syndicalisme"	60
4.5 Instrument de mesure de l'autonomie professionnelle	61
5.1 Résultats descriptifs des quatre dimensions de l'engagement syndical.....	74
5.2 Quatre dimensions de l'engagement syndical selon le niveau de scolarité ...	82

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1	Modèles d'engagement syndical et leurs particularités..... 20
5.1	Portrait démographique de l'échantillon 64
5.2	Retrait de l'énoncé 7 de l'échelle de mesure de la loyauté syndicale 66
5.3	Analyse factorielle de la dimension "loyauté envers le syndicat" 68
5.4	Analyse factorielle de la dimension "sens de responsabilisation" 69
5.5	Analyse factorielle de la dimension "volonté de travailler" 69
5.6	Analyse factorielle de la dimension "croyance dans les buts du syndicalisme" 70
5.7	Analyse factorielle de l'autonomie professionnelle (Karasek <i>et al.</i> , 1998). 71
5.8	Résultats descriptifs des quatre dimensions de l'engagement syndical 74
5.9	Résultats descriptifs du niveau de professionnalisme..... 75
5.10	Résultats descriptifs de la variation de l'autonomie professionnelle 76
5.11	Dimension "loyauté envers le syndicat" selon le niveau de scolarité 80
5.12	Dimension "sens de responsabilisation" selon le niveau de scolarité..... 81
5.13	Dimension "volonté de travailler pour le syndicat" selon le niveau de scolarité..... 81
5.14	Dimension "croyance" selon le niveau de scolarité 82
5.15	Résultats des tests de Chi-2 de la relation entre la variation de l'autonomie et l'engagement syndical, selon le niveau de scolarité..... 84
5.16	Corrélations (<i>r</i>) pour le groupe possédant un diplôme de 1er cycle ou inférieur..... 84
5.17	Corrélations (<i>r</i>) pour le groupe possédant un diplôme de 2e ou 3e cycle... 85

- 6.1 Test de Chi-2 - Variation de l'autonomie et loyauté instrumentale selon le niveau de scolarité..... 104
- 6.2 Test de Chi-2 - Variation de l'autonomie et volonté de travailler pour le syndicat selon le niveau de scolarité..... 105

RÉSUMÉ

Depuis plusieurs années, une diminution importante de la main d'œuvre syndiquée s'observe sur le plan mondial. Face à cette situation, les syndicats se préoccupent de l'engagement syndical de leurs salariés puisqu'il est nécessaire au maintien et au renforcement du pouvoir de négociation. Plusieurs recherches portent sur l'engagement syndical, mais peu approfondissent les particularités de l'engagement syndical des professionnels. Cette catégorie de travailleurs possède une identité et des intérêts distincts parfois considérés incohérents avec le syndicalisme. De plus, le pouvoir tiré de leur expertise peut faire paraître le recours au syndicat moins essentiel. Cependant, les professionnels peuvent être sujets à la précarisation en emploi, particulièrement dans le domaine de la santé où la pression de performance est élevée. La compréhension de leur engagement syndical est donc importante afin que les syndicats puissent les soutenir plus efficacement. Cette étude est aussi importante puisque certains résultats contradictoires limitent la compréhension du lien entre le professionnalisme et l'engagement syndical. De plus, à notre connaissance, aucune recherche ne permet de bien saisir l'engagement des professionnels à l'égard d'un syndicat dans un contexte syndical aussi particulier que celui du réseau de la santé au Québec, où de nombreuses fusions d'accréditation ont forcé le regroupement de salariés aux formations variées, allant des techniciens de laboratoire formés au collégial aux psychologues détenant un doctorat.

Ce mémoire porte directement sur cet enjeu. Il a pour objectif de comprendre dans quelle mesure l'engagement syndical diffère selon le niveau de professionnalisme des travailleurs de la santé, particulièrement dans le réseau de la santé au Québec. De plus, nous étudions ces différences dans un contexte où une dimension importante du professionnalisme des travailleurs est menacée. Dans notre étude, ce contexte se traduit par l'implantation de projets de réorganisation du travail affectant potentiellement le niveau d'autonomie professionnelle des travailleurs.

Notre cadre d'analyse comporte donc trois variables : l'engagement syndical, le niveau de professionnalisme des salariés et la variation de l'autonomie professionnelle. Pour répondre à notre objectif de recherche, les relations entre ces trois variables ont été étudiées.

L'étude adopte un devis descriptif corrélationnel. Grâce à un questionnaire distribué à des travailleurs membres de l'*Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (APTS), nous avons accédé à un échantillon de 74 professionnels et techniciens de la santé. Le questionnaire a permis de mesurer l'engagement syndical des membres, leur niveau de scolarité (proxy utilisé pour le

niveau de professionnalisme) et la variation de l'autonomie professionnelle suite aux projets de réorganisation du travail.

Deux principaux résultats ressortent de notre étude. D'abord, parmi les quatre dimensions de l'engagement syndical, seule la dimension « croyances dans les buts du syndicalisme » diffère selon le niveau de scolarité. En effet, les travailleurs plus scolarisés, tels que les psychologues et les orthophonistes, semblent moins concevoir le syndicalisme comme une nécessité à la vie professionnelle que les travailleurs ayant un niveau de scolarité inférieur. Deuxièmement, la perception d'une menace diminuant l'autonomie professionnelle affecte négativement certaines dimensions de l'engagement syndical (la loyauté envers le syndicat et la volonté de travailler pour lui), mais seulement parmi les travailleurs les plus scolarisés (formation universitaire de cycle supérieur). La protection de l'autonomie professionnelle semble donc un enjeu particulièrement sensible pour l'engagement syndical des travailleurs professionnels.

MOTS-CLÉS : engagement syndical, professionnels, professionnalisme, autonomie professionnelle, changement, travailleurs de la santé.

INTRODUCTION

Le mouvement syndical a eu un impact majeur sur la vie des travailleurs lors de la révolution industrielle (Rouillard, 2004). Bien que plusieurs conditions de travail se soient améliorées, les syndicats demeurent un pilier des relations du travail et la portée de leurs actions influence tant les organisations que la vie des salariés (Paquet & Najem, 2007). Malgré tout, depuis les années 1960, le mouvement syndical vit une période de déclin dans plusieurs contextes, diminuant ainsi le pouvoir d'influence et de représentation des syndicats (Warner, 2013). Au Québec, quoique le taux de syndicalisation soit demeuré relativement stable pendant cette période, le pouvoir syndical s'est affaibli (Rouillard, 2004). Devant cet affaiblissement, les syndicats se préoccupent de l'engagement des salariés à leur égard puisqu'il est nécessaire au maintien et au renforcement du pouvoir de négociation (Gordon, Philpot, Burt, Thompson, & Spiller, 1980).

Bien que plusieurs recherches traitent de l'engagement syndical, peu approfondissent les particularités de l'engagement syndical des professionnels. Les caractéristiques et les intérêts de cette catégorie de travailleurs sont particuliers et parfois considérés incompatibles avec le mouvement syndical (Noronha & D'Cruz, 2009; Rabban, 1991; Raelin, 1984, 1989). Toutefois, les professionnels pourraient bénéficier d'une protection syndicale puisqu'ils peuvent eux aussi être touchés par certaines formes de précarité en emploi, particulièrement dans le domaine de la santé où la pression pour accroître la performance est élevée. Par exemple, dans le réseau de la santé au Québec, les nombreuses réformes amorcées dans une démarche globale d'optimisation des processus du travail peuvent accentuer cette précarisation en augmentant la surcharge au travail et la pression de performance à moindre coût (Castonguay, 2012; Parker, 2003). Dans ce contexte, favoriser l'engagement syndical des professionnels de la santé est une préoccupation constante des syndicats qui cherchent à les protéger efficacement.

Dans ce contexte, il s'avère important de mieux comprendre l'engagement syndical des professionnels de la santé. En ce sens, notre objectif de recherche vise à déterminer dans quelle mesure l'engagement syndical diffère selon le niveau de professionnalisme des travailleurs du réseau de la santé au Québec. De plus, nous cherchons à déterminer les différences d'engagement syndical parmi ces travailleurs dans un contexte où un enjeu menace une dimension capitale du professionnalisme, telle que le niveau d'autonomie au travail.

Le premier chapitre sera consacré à la problématique de recherche. En premier lieu, nous aborderons le déclin du syndicalisme en mettant l'emphase sur les causes liées à l'évolution de la relation d'emploi. Nous verrons que les pratiques de gestion caractérisant la relation d'emploi d'aujourd'hui peuvent devenir un substitut à la syndicalisation, tout en générant potentiellement une forme de précarité en emploi, ce qui traduit une situation paradoxale. Nous expliquerons ensuite pourquoi les professionnels de la santé sont particulièrement touchés par ce paradoxe, ce qui nous amènera à discuter de l'importance de comprendre le rapport particulier des professionnels à l'égard du syndicalisme. À travers l'étude des caractéristiques des professionnels, nous discuterons des éléments démontrant la complexité de l'engagement syndical de cette catégorie de travailleurs. Nous terminerons ce chapitre en présentant notre objectif de recherche et en discutant de sa pertinence dans le contexte québécois.

Au deuxième chapitre, nous présenterons une revue de littérature liée à notre objectif de recherche. Nous discuterons d'abord des principales théories entourant l'engagement syndical. Ensuite, nous nous intéresserons plus précisément à l'engagement syndical des professionnels. Pour ce faire, après avoir présenté comment les auteurs définissent et opérationnalisent le professionnalisme, nous discuterons de l'influence du professionnalisme sur l'engagement syndical. Nous aborderons entre autres les contextes de travail favorisant l'engagement syndical des professionnels, tels que les contextes organisationnels où des dimensions du professionnalisme sont menacées.

À la lumière de cette revue de littérature, nous proposerons un cadre conceptuel. Dans le chapitre trois, nous détaillerons ce cadre d'analyse et les trois variables qu'il contient : les quatre dimensions de l'engagement syndical (loyauté envers le syndicat, sens de responsabilisation envers lui, volonté de travailler pour le syndicat et croyances dans les buts du syndicalisme), le niveau de professionnalisme et la variation de l'autonomie professionnelle au travail.

Le quatrième chapitre abordera le cadre méthodologique de l'étude : le devis de recherche, l'échantillonnage, la technique de collecte de données et les instruments de mesure utilisés. Les forces et les limites des éléments méthodologiques choisis seront présentées, ainsi que les dispositions prises afin de réduire l'effet de ces limites.

Le dernier chapitre détaillera les résultats de la recherche. Après la description de notre échantillon, nous présenterons les analyses factorielles de nos échelles. Nous exposerons ensuite les résultats des analyses descriptives et des analyses de relations. Nous terminerons par une discussion des résultats obtenus.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Dans ce chapitre, nous approfondirons les principaux enjeux à l'origine de cette recherche. Nous décrirons d'abord les causes de la crise du syndicalisme en nous attardant aux pratiques de gestion liées à la performance individuelle. Par la suite, nous traiterons de la précarité en emploi des professionnels, créée par la combinaison d'une culture de haute-performance et d'une grande autonomie au travail. À travers l'étude des caractéristiques distinctives des professionnels, nous aborderons les particularités de leur rapport au syndicalisme. Nous présenterons finalement notre objectif de recherche et sa pertinence dans le contexte du réseau de la santé au Québec.

1.1 Crise du syndicalisme

Une diminution importante de la main d'œuvre syndiquée s'observe sur le plan mondial, comme le démontre les rapports de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE, 2012). Au Québec, quoique le taux de syndicalisation soit demeuré relativement stable, le recrutement syndical est en déclin dans certains secteurs (Lapointe, 2013) et la force de négociation des syndicats s'est fragilisée (Rouillard, 2004). Devant cet affaiblissement, les syndicats se préoccupent de l'engagement syndical des salariés, c'est-à-dire du niveau d'attachement du salarié à son syndicat, puisqu'il est nécessaire au maintien et au renforcement du pouvoir de négociation (Gordon *et al.*, 1980). Ces difficultés vécues par les syndicats ne seraient pas causées par l'amélioration de la qualité de vie de la population active (Rouillard, 2004). Certaines explications de la crise du syndicalisme sont d'ordre législatives et économiques. En effet, le déplacement de l'emploi vers le secteurs des services où les syndicats sont peu présents et

l'affaiblissement de certaines lois du travail quant à l'accès à la syndicalisation seraient des facteurs ayant contribué à l'affaiblissement des syndicats observés dans plusieurs pays (Peetz, 2010). Dans le cadre de cette recherche, nous porterons plutôt notre attention sur les facteurs liés à l'évolution de la relation d'emploi.

1.1.1 Évolution de la relation d'emploi

Selon Peetz (2010), l'évolution de la relation d'emploi a contribué à la crise du syndicalisme en favorisant l'individualisation au travail. L'auteur rajoute que l'individualisation dont il est question ne concerne pas « l'individualisation des comportements des employés, mais bien les tentatives des employeurs et des gouvernements d'individualiser la relation de travail » (Peetz, 2010, p. 383). Ces tentatives d'individualiser la relation d'emploi visent à favoriser le dévouement et l'imputabilité des employés afin qu'ils endossent personnellement les objectifs de performance organisationnelle à atteindre (Godard, 2004). Pour y arriver, plusieurs organisations ont recours à l'implantation de certaines pratiques de gestion (organisation autonome du travail, incitations sur les résultats, etc.) (Godard, 2004). Ces pratiques peuvent augmenter le pouvoir individuel des travailleurs dans leur organisation, ce qui affaiblirait leur intérêt envers le syndicalisme (Gill & Meyer, 2013; Godard, 2004).

L'analyse des pratiques de gestion associées au paradigme de haute-performance permet de mieux comprendre l'évolution de la relation d'emploi et ses impacts sur l'individualisation en emploi puis sur le syndicalisme (Delbridge & Keenoy, 2010; Gill & Meyer, 2013; Godard, 2004). Le modèle de gestion à haute performance se définit comme étant une « édification d'un système cohérent de pratiques [de gestion des ressources humaines] mobilisatrices qui assure la coopération des salariés à travers un niveau d'engagement supérieur (par opposition au contrôle), afin d'accroître la performance économique et la performance sociale de la firme » (Beaupré & Cloutier, 2007, p. 518). Par exemple, les équipes autonomes et la

rétribution axée sur les résultats sont des pratiques de haute-performance visant la responsabilisation et la participation décisionnelle des employés (Godard, 2004). Ces pratiques rendent les employés imputables de la performance, ce qui les amène à internaliser les objectifs poursuivis par leur employeur. Ainsi, les employés sont plus dévoués au travail puisque leur performance leur permet d'acquérir un certain pouvoir individuel sur leurs conditions de travail. Ce pouvoir peut leur procurer « un moyen alternatif et individualisé d'exercer leur *voice*, et d'être traités justement »¹ au travail (Godard, 2004, p. 360). Ils ressentiraient donc moins le besoin d'être représentés collectivement (Godard, 2004). À grande échelle, l'implantation de pratiques visant l'autonomie, l'imputabilité et le dévouement des employés peut devenir un substitut à la syndicalisation (Godard, 2004).

Cependant, les pratiques de haute-performance peuvent aussi provoquer des conséquences psychosociales néfastes. Par exemple, les équipes autonomes ont été associées à une pression accrue pour rencontrer les objectifs, à une surcharge de travail et à un niveau de stress élevé (Godard, 2004). En effet, en devant autonomes, les équipes sont imputables des résultats et ont tendance à s'imposer une importante pression d'atteindre les normes de performance, allant même au-delà des pressions provenant directement de l'employeur (Godard, 2004). De plus, le niveau de contrôle des superviseurs peut se resserrer avec l'instauration de telles pratiques, ce qui accentue l'intensification du travail (Powell & Snellman, 2004, dans Le Capitaine, 2009).

En résumé, la présence de pratiques de gestion misant sur l'autonomie et l'émancipation des employés pour atteindre une performance organisationnelle élevée pourrait contribuer à l'individualisation en emploi. Bien qu'utiles pour les organisations et avantageuses pour les travailleurs dans certains contextes de travail, les pratiques de haute-performance peuvent aussi affecter négativement l'expérience au travail des salariés (Gill & Meyer, 2013; Godard, 2004). Paradoxalement, cette

¹ Traduction libre : « [High-performance programmes] provide workers with alternative, individualized means of exercising voice, and help to ensure fair treatment » (Godard, 2004, p. 360)

diminution du bien-être ne semble pas être accompagnée d'une augmentation de l'intérêt pour le syndicalisme puisque ce contexte encourage l'atteinte des objectifs par des moyens individuels (performance individuelle) au détriment de moyens collectifs (Gill & Meyer, 2013; Godard, 2004). L'individualisation au travail causant un affaiblissement du syndicalisme n'est donc pas liée à une montée de l'égoïsme et de l'isolation des individus, mais plutôt aux pratiques misant sur les besoins de plus en plus élevés des travailleurs en terme d'autonomie, de réflexivité et de performance (Valkenburg & Zoll, 1995). Les professionnels de la santé sont particulièrement touchés par la réalité décrite ci-haut puisque leur travail exige inévitablement une autonomie élevée et que la pression pour accroître la performance est répandue, ce qui peut mener à une forme de précarité en emploi (Sullivan, 2000).

1.2 Enjeux de précarité chez les professionnels de la santé

Plusieurs situations permettent d'illustrer la forme de précarisation en emploi vécue par les professionnels de la santé.

D'abord, le contexte de travail des professionnels de la santé est exigeant et peut mener à une forme de précarisation en emploi. En effet, les professionnels de la santé disposent d'une autonomie élevée au travail d'où découle d'importantes responsabilités sociales (Freidson, 1999). Dans un contexte où les objectifs de performance s'élèvent constamment, la pression de remplir ces responsabilités sociales peut mener à une surcharge de travail et nuire au bien-être des professionnels (Parker, 2003).

De plus, cette forme de précarité en emploi est renforcée en raison des exigences élevées auxquelles ils font face. Ces exigences sont inhérentes à l'individu qui se sent responsable de la santé d'autrui, mais proviennent aussi de forces externes liées à l'environnement politique, économique et social (Raelin, 1989a). Par exemple, les instances de santé exigent des professionnels de la santé à la fois une grande

productivité et une réduction de coûts, un service personnalisé et une utilisation de technologies complexes (Sullivan, 2000). Des pratiques de performance telles que le *lean management* visent à répondre à ces exigences, mais accentuent aussi le risque de précarité en emploi liée à une surcharge de travail (Parker, 2003). L'obligation des infirmières à faire des heures supplémentaires ou à accomplir des tâches non reliées à leur profession afin de contrôler les coûts est un autre exemple d'exigence externe pouvant insécuriser les professionnels dans l'exercice de leur travail (Raelin, 1989). De la même façon, les changements organisationnels peuvent nuire à la pratique professionnelle lorsqu'ils nuisent aux conditions de travail (i.e. *Lean management*) (Parker, 2003). Ces types de changement peuvent générer une surcharge de travail et une détérioration de la qualité des services professionnels, comme le démontre la situation du réseau de la santé au Québec (Castonguay, 2012). Raelin (1989) qualifie ces événements externes de « forces déprofessionnalisantes » puisqu'ils limitent l'autonomie et misent sur une réduction des coûts plutôt qu'une amélioration de la pratique professionnelle.

Bref, le contexte de travail des professionnels de la santé est exigeant et peut conduire à une forme de précarisation en emploi. La protection syndicale pourrait être une solution envisagée par cette catégorie de travailleurs. Toutefois, des chercheurs soutiennent que les professionnels peuvent démontrer un appui syndical plus incertain que les employés non-professionnels, que ce soit par une participation moins active aux activités syndicales (Monnot, Wagner, & Beehr, 2011), une plus faible intention de vote en faveur d'une présence syndicale (Park, McHugh, & Bodah, 2006) ou une perception moins efficace de l'instrumentalité d'un syndicat (Roberts, Loveridge, & Gennard, 1972). Pour mieux comprendre le rapport particulier des professionnels à la protection syndicale, nous nous pencherons maintenant sur certaines caractéristiques distinctives de ce groupe.

1.2.1 Profil des employés professionnels

Pour comprendre le rapport des professionnels au mouvement syndical, nous analyserons d'abord les caractéristiques des professionnels, puis nous décrirons brièvement comment ces caractéristiques influencent leur rapport au syndicat.

1.2.1.1 Caractéristiques des professionnels

Par « professionnel », nous désignons la catégorie d'employé occupant une « profession » telle que définie par Freidson (1994, p. 10) :

« I use the word “ profession” to refer to an occupation that controls its own work, organized by a special set of institutions sustained in part by a particular ideology of expertise and service. I use the word “professionalism” to refer to that ideology and special set of institutions.»

Pour illustrer les professionnels selon cette définition, les médecins, les avocats, les ingénieurs et les scientifiques sont généralement cités en exemple (Freidson, 1994).

Selon certains auteurs, les professionnels possèdent quelques particularités distinctives : une expertise lié à la propriété exclusive d'un champ de connaissances (Freidson, 1999; Kerr, Von Glinow, & Schriesheim, 1977), un contrôle et une autonomie sur la production et l'offre de leurs services (Freidson, 1999), un statut hautement spécialisé attribuant un certain prestige (Trice, 1993), une meilleure capacité à atteindre les objectifs de façon individuelle (Evetts, 2003), un accès à une communauté de pairs (Kim & Mueller, 2011), une régulation de leur profession par des associations ou des organisations spécifiques (Kerr *et al.*, 1977), une identité et un engagement professionnel plus fort que tout autre type d'occupation (Blau, 1985; Hall, 1968; Kim & Mueller, 2011).

Selon Freidson (1994), le professionnalisme est basé sur une idéologie professionnelle valorisant l'expertise et le service, et cette idéologie influence le

rapport au travail. Pour approfondir cette assertion, plusieurs études ont mis en lumière les effets du professionnalisme sur les attitudes et les comportements envers l'organisation (Bartol, 1979; Kim & Mueller, 2011; K. Lee, Carswell, & Allen, 2000) et envers le travail (Becker & Carper, 1956; Freidson, 1999; Trice, 1993).

Bien que le rapport des professionnels envers les syndicats soit moins documenté, quelques études ont abordé le sujet sous différents angles. Certains auteurs ont cherché à comprendre les déterminants favorisant l'appui au syndicat des professionnels (DeCotiis & LeLouarn, 1981; McHugh & Bodah, 2002; Park *et al.*, 2006), alors que d'autres se sont penchés sur leur intérêt limité face au syndicalisme (Hannay, 2002; Milton, 2003; Rabban, 1991).

1.2.1.2 Déterminants favorisant l'appui au syndicat des professionnels

Des études démontrent que les professionnels cherchent principalement le soutien syndical lorsque des intérêts professionnels doivent être défendus, ce qui traduirait une relation instrumentale entre ces travailleurs et le syndicalisme. Comme leur niveau de scolarité peut offrir un pouvoir rendant le recours au syndicat moins essentiel, ils tendent à s'engager envers leur syndicat lorsqu'ils perçoivent que davantage d'enjeux peuvent être gagnés grâce à lui.

Les professionnels tendent donc à appuyer la présence d'un syndicat lorsqu'ils ont la perception que leur niveau de professionnalisme en milieu de travail est menacé (McHugh et Bodah, 2002). De plus, selon Decotiis et LeLouarn (1981), l'appui à un syndicat dépend de la perception des travailleurs à l'égard de sa capacité à améliorer les enjeux qui importent pour eux. En d'autres mots, même si le niveau de professionnalisme est sous pression et qu'un intérêt syndical existe, le professionnel tend à voter davantage en faveur d'un syndicat s'il croit que des enjeux professionnels peuvent être remportés grâce à lui (McHugh & Bodah, 2002). Cet élément réfère à l'instrumentalité du syndicat face à des enjeux professionnels

(*union instrumentality-professionalism*) (McHugh & Bodah, 2002). Somme toute, l'impact de la défense d'enjeux professionnels par les syndicats sur l'attitude syndicale des membres professionnels et non-professionnels est peu documenté. Nous reviendrons sur ce point dans la revue de littérature présentée au chapitre II.

D'autres chercheurs suggèrent que la relation entre la perception de l'instrumentalité du syndicat et l'attitude pro-syndicale est plus forte chez les cols blancs que les salariés traditionnels (Roberts *et al.*, 1972). Comme les cols blancs sont généralement plus scolarisés, ceux-ci ont plus d'alternatives pour promouvoir et protéger leurs intérêts que les cols bleus. De ce fait, une attitude pro-syndicale des cols blancs serait basée sur une relation transactionnelle plutôt qu'idéologique, relation syndicale davantage associée aux cols bleus (Cook, Clark, Roberts, & Semeonoff, 1978). À notre connaissance, aucune étude récente n'a vérifié ces allégations parmi des professionnels d'autres secteurs.

1.2.1.3 Intérêt limité des professionnels face au syndicalisme

À l'encontre des études démontrant que l'engagement syndical est compatible avec les professionnels dans certains contextes, d'autres auteurs soulèvent l'incohérence du professionnalisme et du syndicalisme. La préférence des résolutions de conflits par des moyens individuels, l'inadaptabilité des syndicats face à la défense d'enjeux professionnels et l'incompatibilité entre l'identité professionnelle et l'identité syndicale expliqueraient cette incompatibilité.

En effet, les professionnels sont souvent considérés comme des individus préférant l'articulation de leurs intérêts par des méthodes individualistes plutôt que collectivistes (Hundley, 1988). Par exemple, en quête d'une amélioration de leurs conditions de travail, ils portent moins d'intérêt aux recours collectifs, misant davantage sur leur performance individuelle, leur pouvoir dérivé de leur expertise et leur capacité à atteindre des postes de gestion (Hundley, 1988).

De plus, ils ont des intérêts variés et des besoins d'autonomie et de contrôle sur leur travail qui peuvent déstabiliser les associations syndicales qui préconisent une approche traditionnelle favorisant la standardisation et l'homogénéisation des intérêts (Hundley, 1988). Les professionnels tendent donc à se détourner des associations collectives bureaucratiques et standardisées perçues comme limitant l'autonomie et la construction de relations personnalisés (Milton, 2003; Valkenburg & Zoll, 1995). De ce fait, la distance entre les professionnels et les syndicats traditionnels ne serait pas le signe d'une absence de valeurs associatives au sein de cette communauté (Peetz, 2010), mais s'expliquerait plutôt par l'inadaptation de certains syndicats face à leurs besoins (Lévesque & Murray, 2010).

Certains auteurs questionnent aussi la compatibilité entre le professionnalisme et le syndicalisme en raison de l'image « ouvrière » historique de ce mouvement (Milton, 2003 ; Noronha & D'Cruz, 2009) et du désir général des professionnels de détenir une exclusivité de représentation (Hannay, 2002). Selon ces auteurs, les professionnels peuvent percevoir une incohérence entre leur identité professionnelle et l'identité perçue des salariés syndiqués. Ces conclusions pourraient ne pas trouver d'écho dans le réseau de la santé au Québec où les principales professions sont représentés par des syndicats indépendants représentant exclusivement ce groupe ou par des fédérations affiliées à de grandes centrales, mais autonomes dans leur fonctionnement.

À la lumière de tout ce qui a été illustré jusqu'à maintenant, nous constatons que la situation des professionnels est paradoxale : ces derniers peuvent avoir besoin de protection puisqu'ils sont sujets à vivre une forme de précarité importante en emploi, mais leur rapport au mouvement syndicaliste est incertain. Devant ce paradoxe, nous nous interrogeons sur l'engagement syndical des professionnels, défini comme un désir de demeurer membre d'un syndicat, une volonté de faire des efforts pour lui et une croyance envers les objectifs poursuivis par un syndicat (Gordon *et al.*, 1980).

1.3 Contexte québécois

Une recherche approfondissant les connaissances sur le lien entre le professionnalisme et le syndicalisme est d'autant plus pertinente dans le réseau de la santé au Québec pour deux raisons. En premier lieu, des pratiques de gestion de la performance nuiraient à l'exercice professionnel en imposant des normes de travail inadaptées et une surcharge de travail importante (Castonguay, 2012). Les nombreuses réformes amorcées dans une démarche globale d'optimisation des processus du travail risquent d'accentuer la pression de performance à moindre coût des professionnels (Parker, 2003). Comprendre l'engagement syndical des professionnels pourrait donc aider les syndicats à les protéger plus efficacement.

En deuxième lieu, des fusions d'accréditations ont eu lieu dans le milieu de la santé suite à l'adoption du Projet de loi 30 en décembre 2003. Cette loi visait la réduction du nombre d'unités d'accréditation par la fusion de plusieurs établissements. Alors qu'auparavant des unités d'accréditation distinctes assuraient la représentation des principales professions, la loi impose maintenant qu'elles soient regroupées en deux principales catégories : le personnel infirmier ainsi que le personnel professionnel et technique. Ces unités d'accréditation doivent donc maintenant représenter des professionnels ayant des profils et des formations différentes, des techniciens de laboratoire formés au collégial et des psychologues détenant un doctorat. La présence d'employés professionnels et non-professionnels dans une même unité d'accréditation peut modifier la dynamique de groupe (Hannay, 2002). Considérant la préférence des professionnels pour les syndicats les représentant de façon exclusive (Hannay, 2002; Harrison, 1994), ce contexte pose un défi supplémentaire pour les organisations syndicales.

En somme, susciter l'engagement syndical des membres est un enjeu important à relever pour les syndicats, surtout dans le contexte actuel où le syndicalisme vit une période de déclin. La situation est particulière concernant les professionnels. Cette catégorie de travailleurs possède une identité et des intérêts professionnels distincts

parfois considérés incohérents avec le syndicalisme. De plus, le pouvoir tiré de leur expertise peut paraître le recours au syndicat moins essentiel. Cependant, nous avons vu que les professionnels peuvent être sujets à la précarisation en emploi, particulièrement dans le domaine de la santé où la pression pour accroître la performance est élevée. Ce contexte accentue l'importance de comprendre comment susciter leur engagement afin que les syndicats puissent les soutenir efficacement. Au Québec, la compréhension de l'engagement syndical des membres professionnels du réseau de la santé est particulièrement importante en raison des récentes fusions d'accréditations syndicales et des nombreux projets de restructuration qui affectent les membres. Face à ce contexte, les syndicats doivent adapter leurs stratégies pour pouvoir répondre aux besoins des différents groupes qu'ils représentent. Cette étude est également importante puisque les résultats variés et les méthodes de recherche employées ne permettent pas de bien saisir le lien entre le professionnalisme et l'engagement syndical, comme nous le verrons dans la revue de littérature présentée au prochain chapitre. À notre connaissance, aucune recherche ne permet de cerner les différences au niveau de l'engagement syndical des professionnels et non-professionnels de la santé dans un contexte aussi particulier que celui du réseau de la santé au Québec.

1.4 Objectif de recherche

Dans le but de mieux comprendre le rapport des professionnels envers le syndicalisme, l'objectif de notre étude consiste à vérifier dans quelle mesure l'engagement syndical diffère selon le niveau de professionnalisme des travailleurs de la santé du Québec. De plus, nous cherchons à mieux comprendre dans quelle mesure le lien entre l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme est altéré dans un contexte où le professionnalisme est menacé.

CHAPITRE II

REVUE DE LITTÉRATURE

Ce chapitre présente l'état des connaissances actuelles des deux thèmes principaux au cœur de notre étude sur l'attitude syndicale des membres professionnels et non-professionnels de la santé : l'engagement syndical et le professionnalisme. Dans la première partie, nous décrivons les principales théories entourant l'engagement syndical et ses antécédents. La deuxième partie visera à mieux comprendre l'engagement syndical des professionnels. Nous définirons d'abord le concept du professionnalisme et présenterons comment les auteurs l'opérationnalisent. Nous arborerons ensuite le rapport particulier des professionnels au travail, à l'organisation et au syndicalisme.

2.1 L'engagement syndical

L'engagement dans le domaine du travail est un des concepts les plus documentés de la littérature sur le comportement organisationnel (Morrow, 1983). Bien que l'engagement envers l'organisation soit le concept le plus étudié (Allen & Meyer, 1990), plusieurs chercheurs du domaine des relations industrielles se sont intéressés à l'engagement des salariés envers leur syndicat (Gallagher & Clark, 1989). Comme le soulignent Gordon *et al.* (1980), les syndicats doivent se préoccuper de l'engagement syndical de leurs salariés puisqu'il est nécessaire au maintien et au renforcement du pouvoir de négociation.

2.1.1 Les modèles d'engagement syndical et leurs distinctions

Différentes perspectives peuvent être adoptées pour étudier la question de l'engagement syndical. Par exemple, des auteurs ont mesuré l'attitude affective des individus envers le syndicalisme de façon générale (Getman, Goldberg, & Herman, 1972; Schriesheim, 1978), l'attitude envers les négociations collectives (Hellriegel, French, & Peterson, 1970), la loyauté et l'allégeance syndicale (Dean, 1954), etc. Ces échelles peuvent être disparates, subjectives et ne mesurent pas un concept développé de façon systématique (Gallagher & Clark, 1989). D'autres auteurs ont aussi utilisé des mesures comportementales, telles que l'intention de vote ou l'adhésion syndicale (*membership*) (Glick, Mirvis, & Harder, 1977; Jessup, 1978; Spinrad, 1960). Cependant, Fullagar (1986) souligne que ces mesures comportementales sont davantage associées au processus de syndicalisation qu'à l'engagement syndical en soi. Ces deux concepts sont reliés, mais ne peuvent être considérés comme des synonymes puisque l'engagement syndical « *is a far more continuous measure of unionization or union involvement than such nominal measures of unionization as membership, voting intentions, and voting behaviors* » (Fullagar, 1986, p. 135). Il n'existe toujours pas de consensus scientifique quant à la modélisation de l'engagement syndical, mais certains modèles ont été davantage popularisés (Sverke & Kuruvilla, 1995). Dans ce qui suit, nous présenterons trois modèles utilisés dans la littérature : un modèle unidimensionnelle (Conlon & Gallagher, 1987; Dalton & Todor, 1982), un modèle bidimensionnelle (Sverke & Kuruvilla, 1995) et le modèle multidimensionnel de Gordon *et al.* (1980).

Tout d'abord, plusieurs études portant sur le double engagement ont opté pour l'utilisation d'un modèle unidimensionnel de l'engagement syndical (Angle & Perry, 1986; Conlon & Gallagher, 1987; Dalton & Todor, 1982), procurant ainsi un indice global d'engagement (Gallagher & Clark, 1989). Selon Gallagher et Clark (1989, p. 56), un tel modèle « diffère fondamentalement de l'échelle de Gordon et ses collègues, laquelle considère que l'engagement envers le syndicat est composé d'un

certain nombre de dimensions séparées »². La dimension unique de ce modèle inclut à la fois des variables attitudinales (i.e. *I really care about the fate of this union*) et des variables comportementales (i.e. *Assuming I was a member of the union, I would help out with almost any type of internal union activity*) (Conlon & Gallagher, 1987). De plus, ce modèle transpose directement les énoncés de l'échelle d'engagement organisationnel de Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974) au contexte syndical (Conlon & Gallagher, 1987). Cette méthode sous-tend que ces deux types d'engagement sont identiques conceptuellement, ce qui a été contesté (Martin, Magenau, & Peterson, 1982).

D'autres auteurs ont conceptualisé différemment l'engagement syndical en lui attribuant deux dimensions. En se basant sur les théories de l'action raisonnée et de l'approche rationnelle (*the rationalistic approach of union comitment*), Sverke et Kuruvilla (1995) ont développé un modèle à deux dimensions : l'engagement syndical instrumental et l'engagement syndical idéologique. L'engagement instrumental réfère à « la relation utilitariste entre les membres et leur syndicat, où les individus sont attachés à leur syndicat principalement en raison de la valeur instrumentale qui lui est accordé »³ (Sverke & Kuruvilla, 1995, p. 514). Cette dimension, basée sur une relation transactionnelle, vise à mesurer un concept similaire à l'engagement organisationnel de type calculé. De l'autre côté, l'engagement idéologique illustre le degré de congruence entre les valeurs personnelles des membres et celles de leur syndicat. Cette dimension vise à mesurer à quel point un individu s'identifie à son organisation syndicale. Cependant, quoi qu'associés, l'identification et l'engagement sont des concepts théoriques différents (Ashforth, Harrison, & Corley, 2008). Selon Ashforth *et al.* (2008), l'identification se situerait à un niveau plus profond que l'engagement puisqu'il indique à quel point un individu ressent ne faire qu'un avec l'organisation (*oneness*). En matière

² Traduction libre : « differs fundamentally from Gordon *et al.* scale which theorizes that commitment to the union is comprised of a number of separate dimensions » (Gallagher & Clark, 1989, p. 56)

³ Traduction libre : « a utilitarian relationship between members and union, where the individual member is attached to the union mainly because of the union's instrumental value to the member » (Sverke & Kuruvilla, 1995)

d'engagement, le « self » et l'organisation sont considérés comme deux entités distinctes. L'engagement représente une attitude positive envers une organisation, et celle-ci pourrait être transférée à une autre entité qui inspire le même état d'esprit. Un individu pourrait donc être engagé envers une organisation, sans toutefois s'identifier à elle (Ashforth *et al.*, 2008). Selon Sverke et Kuruville (1995), ce modèle bidimensionnel est une solution au débat théorique sur l'instabilité des quatre dimensions de Gordon et ses collègues.

Le troisième modèle d'engagement syndical que nous présentons est celui de Gordon *et al.* (1980), considéré comme le point de départ en matière d'engagement syndical (Gallagher & Clark, 1989). Pour conceptualiser l'engagement syndical, Gordon et ses collègues se sont aussi basés sur la littérature entourant l'engagement organisationnel. Ils ont conçu une échelle d'engagement syndical multidimensionnelle et l'ont appliqué dans deux contextes organisationnels différents (Ladd, Gordon, Beauvais, & Morgan, 1982). Leur définition de l'engagement syndical est inspirée de la définition de l'engagement organisationnel de Porter *et al.* (1974) : « [L'engagement syndical indique] à quel point une personne (a) a un puissant désir de demeurer un membre de son syndicat, (b) est prête à faire des efforts pour son syndicat, et (c) croit en les objectifs d'une association collective de travail » (Gordon *et al.*, 1980). Selon eux, l'engagement syndical reposerait sur quatre dimensions :

- **Attitude de loyauté envers le syndicat.** Cette dimension, responsable de la majorité de la variance expliquée de l'engagement syndical, s'explique par un sentiment de fierté ressenti face au syndicat (loyauté affective) et un sentiment de confiance en les capacités du syndicat de remporter des gains pour les salariés (loyauté instrumentale).
- **Sens de responsabilisation envers le syndicat.** Cette dimension reflète le sens du devoir qu'un individu ressent face aux activités syndicales normales ou de routine (utiliser la procédure de grief, connaître et respecter les

dispositions de la convention collective, etc.). Cette dimension est une mesure plus comportementale que celle concernant la loyauté envers le syndicat.

- ***Volonté de travailler pour le syndicat.*** Cette dimension traduit une participation qui demande une plus grande intensité d'énergie dépensée par le membre que celle précédente. Elle mesure la volonté d'un individu à entreprendre des tâches spéciales pour que le syndicat parvienne à ses fins (siéger sur un comité, se présenter à des élections, etc.). Il s'agit donc d'une dimension comportementale de plus grand niveau.
- ***Croyance dans les buts du syndicalisme.*** Cette dernière dimension concerne l'attitude d'un individu face au syndicalisme de façon générale. Elle indique à quel point le membre partage les idéaux véhiculés au sein des mouvements syndicalistes.

Tout comme le modèle unidimensionnel, le modèle de Gordon est composé de variables attitudinales et comportementales. Cependant, pour Gordon et ses collègues, ces variables sont distinctes et forment deux dimensions différentes de l'engagement syndical. Cette distinction est importante puisque les variables attitudinales et comportementales ne possèdent pas les mêmes antécédents et les mêmes conséquences (Gordon *et al.*, 1980). Le modèle de Gordon reprend aussi des éléments du modèle bidimensionnel de Sverke et Kuruvilla (1995), soit l'aspect instrumental et l'aspect affectif de l'engagement syndical. Cependant, bien que la dimension instrumentale des deux modèles s'apparente, la nature de l'aspect affectif semble diverger. En effet, comme mentionné plus haut, la dimension affective du modèle bidimensionnel mesure le niveau d'identification des membres à l'égard de leur syndicat (Sverke & Kuruvilla, 1995), alors que celle du modèle de Gordon illustre le sentiment de fierté ressenti face au syndicat et le désir de rester membre. Le tableau 2.1 résume ces trois différents modèles de l'engagement syndical et leurs particularités.

Tableau 2. 1: Modèles d'engagement syndical et leurs particularités

Auteurs	Dimension(s)	Distinctions
Gordon <i>et al.</i> , (1980)	4 dimensions : <ul style="list-style-type: none"> • Loyauté • Responsabilisation • Volonté de travailler • Croyances générales 	<ul style="list-style-type: none"> • Deux variables attitudinales : attitudes spécifiques au syndicat d'appartenance et attitudes générales envers le syndicalisme de façon générale • Deux variables comportementales : comportements syndicaux « normaux » et de plus haute intensité
Sverke et Kuruvilla (1995)	2 dimensions : Engagement instrumental Engagement idéologique	<ul style="list-style-type: none"> • Dimension instrumentale s'apparentant à l'engagement organisationnel calculé • Dimension affective mesurant l'<i>identification</i> au syndicat
Conlon et Gallagher (1982)	1 dimension : Engagement syndical	<ul style="list-style-type: none"> • Indice global d'engagement : unique dimension regroupant des mesures attitudinales et comportementales • Transposition directe des items d'engagement organisationnel de Porter <i>et al.</i> (1974)

Le modèle de Gordon *et al.* (1980) a été validé dans plusieurs contextes différents (Fullagar, 1986; Ladd *et al.*, 1982; Tetrick, Thacker, & Fields, 1989), mais sa structure factorielle est fréquemment modifiée. Par exemple, Fullagar (1986) utilise la dimension concernant les croyances envers le syndicalisme à d'autres fins, expliquant que la formulation négative des énoncés suggère une mesure de priorisation entre l'engagement envers le travail et l'engagement envers le syndicat (i.e. *I could just as well work in a non-union company, as long as the type of word is similar*). Selon lui, les énoncés de cette dimension visent à déterminer quelle forme d'engagement (envers le travail ou envers le syndicat) est prédominante. D'autres chercheurs éliminent tout simplement cette dimension sous prétexte qu'elle possède une validité discriminante et de contenu suggérant un construit complètement indépendant de l'engagement syndical (Kelloway, Catano, & Southwell, 1992). Des études poussent l'élimination des dimensions un peu plus loin pour ne garder qu'une version raccourcie de la loyauté envers le syndicat comme mesure d'engagement syndical (Morrow & McElroy, 2006; Sherer & Morishima, 1989). Ces auteurs justifient leur façon de faire en démontrant que cette dimension explique

suffisamment la variance du concept. Bref, tout en respectant l'essence du modèle, plusieurs auteurs ont utilisé une échelle adaptée de celle de Gordon *et al.* (1980), soit en réduisant le nombre d'énoncés ou en supprimant certaines dimensions.

2.1.2 Antécédents de l'engagement syndical

Cette section discute des antécédents de l'engagement syndical. Ce type de recherche est encore d'actualité puisque le syndicalisme vit une période de déclin et que la mauvaise compréhension des antécédents de l'engagement syndical pourrait y être associée (Gall & Fiorito, 2012). Nous aborderons principalement les antécédents pertinents à notre étude, soit les antécédents liés aux caractéristiques individuelles.

Les antécédents de l'engagement syndical ont été l'objet de plusieurs revues de littérature (Bamberger, Kluger, & Suchard, 1999; Barling, Fullagar, & Kelloway, 1992; Gallagher & Clark, 1989). Selon Barling *et al.* (1992), il est possible de classer les antécédents selon sept catégories : les caractéristiques individuelles, les croyances personnelles/professionnelles, les croyances/attitudes syndicales, les expériences sociales, les expériences au travail, les caractéristiques structurelles et les caractéristiques environnementales. La figure 2.1 tirée de la revue de littérature de Barling *et al.* (1992) détaille ce modèle des déterminants de l'engagement syndical. Comme notre étude vise à comprendre dans quelle mesure l'engagement syndical diffère selon le niveau de professionnalisme des individus, la compréhension des effets des caractéristiques individuelles nous intéresse particulièrement. La prochaine section aborde cette catégorie d'antécédents.

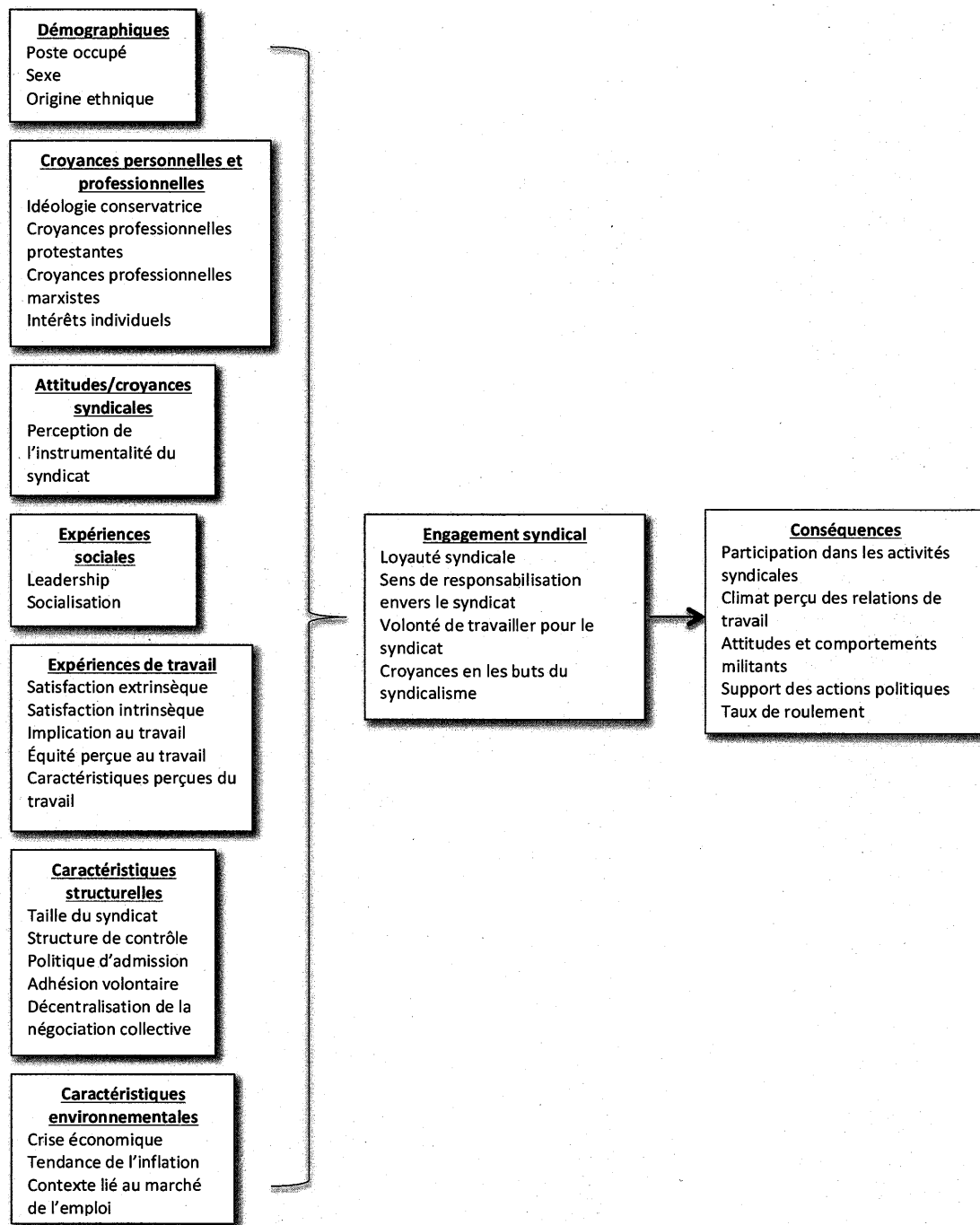


Figure 2. 1 : Antécédents et conséquences de l'engagement syndical (Barling *et al.*, 1992, p. 75)⁴

⁴ Notre traduction du tableau de Barling *et al* (1992, p. 75)

2.1.2.1 Caractéristiques individuelles

Parmi les caractéristiques individuelles généralement analysées (âge, sexe, scolarité, ancienneté, etc.), seul l'origine ethnique et le sexe démontrent des corrélations relativement constantes avec l'engagement syndical (Barling *et al.*, 1992). Inversement, le niveau de scolarité est une des variables qui semble le moins faire l'unanimité. Par exemple, des études n'ont trouvé aucune corrélation entre le niveau de scolarité et la loyauté syndicale (Fukami & Larson, 1984; J. Lee, 2004) ou le militantisme syndical (McShane, 1985). Inversement, en mesurant respectivement les quatre dimensions de l'engagement syndical et le niveau de militantisme, Clark, Gallagher et Pavlak (1990) et Schutt (1982) ont démontré une relation négative entre ces variables et le niveau de scolarité. Cette relation pourrait s'expliquer par le pouvoir de négociation plus grand des employés hautement scolarisés, causant un plus faible intérêt face aux actions collectives (Fiorito & Greer, 1982). D'autres auteurs suggèrent également que les employés hautement scolarisés partageraient davantage les valeurs et les intérêts avec leur employeur et tenteraient d'éviter les associations collectives ayant une connotation de déloyauté envers lui (Snape & Bamber, 1989).

L'inconstance des résultats est aussi observable parmi les recherches analysant la relation entre la scolarité et l'intention de vote ou l'adhésion syndicale. Par exemple, Deshpande et Joseph (1997) ont démontré que les membres les plus scolarisés ont moins l'intention de voter en faveur d'une présence syndicale. Selon les auteurs, cette relation pourrait être causée par l'étendue des alternatives que peut procurer un haut niveau de connaissances sur le marché du travail (accéder à des postes de gestion, relocalisation, etc.) (Deshpande & Joseph, 1997; Fiorito & Greer, 1982). À l'inverse, Hundley (1988), plus tard supporté par Posthuma (2009), a établi qu'en contrôlant le type de profession, le niveau de scolarité est positivement associé au niveau d'adhésion syndicale. Selon lui, l'inconstance des résultats des études passées peut être causée par un manque de contrôle au niveau des différences entre les professions. Bien qu'elle ne mesure pas directement l'engagement syndical, cette

étude est intéressante puisqu'elle suggère d'observer au-delà de l'éducation et de s'intéresser aux professions occupées par les membres.

À ce sujet, dans leur méta-analyse sur les antécédents de l'engagement syndical, Bamberger *et al.* (1999) mettent en évidence le manque de connaissances entourant le rôle de la profession occupée dans le développement de l'engagement syndical. Pour palier à l'inconsistance de la littérature à ce sujet, ils suggèrent que les recherches futures approfondissent les modèles d'engagement syndical en variant la nature et la composition démographique des échantillons étudiés puisqu'elles peuvent modérer l'importance de certains antécédents dans la prédiction de l'engagement syndical. Cette suggestion de recherches futures découle du fait que « différents groupes ont différents besoins »⁵ (Bamberger *et al.*, 1999, p. 315). Selon ces auteurs, peu d'études collectent suffisamment de données démographiques permettant de comparer efficacement des groupes possédant des caractéristiques individuelles différentes. Ils invitent notamment la communauté scientifique à s'inspirer des études portant sur les différences de profils syndicaux entre les cols bleus et les cols blancs (Cook *et al.*, 1978; Roberts *et al.*, 1972) ou entre les employés occupant des postes inférieurs et supérieurs de l'échelle hiérarchique (Newton & Shore, 1992). Ces études seront davantage détaillées dans la prochaine section sur l'engagement syndical des professionnels (section 2.2.5). La comparaison entre les individus possédant un niveau différent de professionnalisme semble être en adéquation avec la discussion de Bamberger et ses collègues sur les besoins des recherches futures.

En résumé, une ambiguïté persiste dans la littérature au sujet de l'influence de certaines caractéristiques individuelles sur l'engagement syndical. Les études passées ont rapporté des associations positives et négatives entre l'éducation et différentes mesures d'attitudes syndicales (engagement, militantisme ou niveau d'adhésion syndicale). De plus, certains auteurs soulèvent le manque de

⁵ Traduction libre : « different groups have different needs » (Bamberger *et al.*, 1999, p. 315).

connaissances quant à l'effet de la profession occupée sur l'engagement syndical (Bamberger *et al.*, 1999). Comme nous l'expliquerons dans le prochain chapitre, notre étude compare l'engagement syndical des travailleurs de la santé occupant différents postes et possédant différents niveaux de scolarité, de diplôme d'études collégiales au doctorat. L'inconstance des résultats en la matière limite donc notre capacité de prédiction des résultats.

2.2 L'engagement syndical des professionnels

Cette section vise à présenter comment l'engagement syndical des professionnels est exploré dans la littérature. Pour bien situer notre recherche, nous définirons d'abord le concept du professionnalisme. Ensuite, nous montrerons comment les auteurs l'ont opérationnalisé à partir de l'aspect attitudinal du professionnalisme. Troisièmement, nous décrirons l'influence du professionnalisme sur le rapport au travail et le rapport au syndicalisme des professionnels. Concernant ce dernier point, nous verrons que certains auteurs notent une incompatibilité entre le professionnalisme et le syndicalisme, alors que d'autres décrivent une compatibilité possible des deux mouvements dans un contexte où les syndicats ont la capacité de protéger des éléments professionnels menacés en milieu de travail.

2.2.1 Définition et opérationnalisation du professionnalisme

2.2.1.1 Définition du professionnalisme

Le professionnalisme est un concept central en sociologie du travail (Evetts, 2013). Ce concept a été étudié sous plusieurs angles (Evans, 2008), mais dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons principalement aux caractéristiques distinctives des professions, considérées comme étant une catégorie d'emploi distincte des autres occupations (Evetts, 2013).

Plusieurs définitions du professionnalisme sont présentes dans la littérature. Parmi celles-ci, on retrouve celle développée par Freidson (1999, p. 10) :

« I use the word “ profession” to refer to an occupation that controls its own work, organized by a special set of institutions sustained in part by a particular ideology of expertise and service. I use the word “professionalism” to refer to that ideology and special set of institutions ».

Selon Freidson (1999), le professionnalisme est une idéologie professionnelle reflétant l'expertise et le contrôle sur le travail. Cette idéologie d'expertise est soutenue par des caractéristiques structurelles, telles que la présence d'ordres ou d'association chargés de contrôler la pratique professionnelle. Cette idéologie professionnelle (ou ce professionnalisme) peut être plus fortement établie chez certaines professions. Mais quel impact le niveau de professionnalisme peut-il avoir sur une organisation ? En psychologie industrielle, cette question a intéressé plusieurs chercheurs (Barbour & Lammers, 2015; Bartol, 1979; Hall, 1968; Kerr *et al.*, 1977). Pour y répondre, des chercheurs se sont penchés sur l'opérationnalisation de l'aspect attitudinal du professionnalisme (Kerr *et al.*, 1977).

2.2.1.2 Opérationnalisation du professionnalisme

À l'époque où la professionnalisation des métiers était en ascension (Wilensky, 1964), plusieurs auteurs ont développé des échelles de mesure du professionnalisme (Hall, 1968; Kerr *et al.*, 1977; Wilensky, 1964). Ces échelles mesurent généralement deux catégories d'attributs : les caractéristiques structurelles, telles que la certification d'une formation supérieure ou la reconnaissance d'ordres professionnels (Wilensky, 1964) et les caractéristiques attitudinales, telles que l'engagement envers la profession, la croyance en un système d'autorégulation et la perception de la place de l'autonomie au travail (Hall, 1968).

En s'inspirant entre autres de l'approche des attributs de Hall (1968), Kerr *et al.* (1977) ont développé un construit multidimensionnel de l'aspect attitudinal du professionnalisme. Selon cette approche, le niveau de professionnalisme peut être

déterminé selon l'appropriation plus ou moins importante d'attributs spécifiques associés aux professionnels. La liste des attributs varient selon les auteurs, mais inclus généralement (Kerr *et al.*, 1977, p. 332; Raelin, 1984) :

- « **L'expertise**, une formation spécialisée liée à un champ de connaissances abstraites ;
- **L'autonomie**, un pouvoir décisionnel sur les résultats à atteindre et la façon d'y arriver ;
- **L'engagement** envers le travail et la profession ;
- **L'identification** à la profession et à ses pairs ;
- **L'éthique de travail**, une obligation ressentie de rendre service sans valoriser son propre intérêt ;
- **Le maintien de standards collégiaux**, un engagement à respecter les codes de conduite et de déontologie et à veiller à ce que ses pairs les respectent aussi. »

Le développement de plusieurs de ces attributs est lié au haut niveau de scolarité requis des professionnels (Evetts, 2003 ; Freidson, 1999 ; Wallace, 1995). Premièrement, l'expertise des professionnels provient de leur éducation supérieure dans un domaine spécialisé (Freidson, 1999). Evetts (2003) poursuit dans le même sens en affirmant que les professions réfèrent essentiellement à « une catégorie d'emploi basée sur le savoir, laquelle provient généralement d'une période d'éducation supérieure et d'une expérience professionnelle »⁶ (p. 397). Deuxièmement, les connaissances acquises durant la formation universitaire procurent aux professionnels « une autonomie et une discrétion qui sont reconnues comme des aspects légitimes de leur travail, puisqu'ils sont les seuls experts dans l'organisation »⁷ (Wallace, 1995, p. 233). Enfin, l'engagement élevé des professionnels envers leur travail proviendrait aussi de leur longue période de

⁶ Traduction libre : « Professions are essentially the knowledge-based category of occupations which usually follows a period of tertiary education and vocational training and experience » (Evetts, 2003, p. 397)

⁷ Traduction libre : « Autonomy and discretion are recognized as legitimate aspects of their work role, and given that they are the only legal experts in the organization » (Wallace, 1995, p. 233)

formation puisqu'elle permet une socialisation profonde entre les membres d'une même communauté professionnelle (Kim & Mueller, 2011; Trice, 1993). Ce fort engagement envers le travail pourrait aussi provenir des efforts déployés tout au long du processus de formation qu'un individu doit suivre pour être certifié membre d'une profession (Trice, 1993).

Bref, les auteurs opérationnalisent le niveau de professionnalisme en mesurant les caractéristiques distinctives des professionnels, lesquelles émergent entre autres du niveau de formation supérieure requis par la profession. Plusieurs auteurs ont appliqué les dimensions du professionnalisme au monde du travail afin de comprendre les attitudes et les comportements des professionnels au travail (Guérin, Wils, & Lemire, 1997; Hekman, Bigley, Steensma, & Hereford, 2009; Wallace, 1995). Grâce à cette mesure attitudinale, il est donc possible de mieux comprendre le rapport des professionnels au travail et à l'organisation.

2.2.2 Rapport des professionnels au travail et à l'organisation

Cette section décrit l'importance pour les professionnels de travailler dans un contexte où les dimensions du professionnalisme (i.e. autonomie professionnelle) sont respectées. Nous verrons que le contexte de travail où le professionnalisme est menacé pourrait entre autres mener à un désengagement (Wallace, 1995) ou à des comportements contre-productifs (Guérin *et al.*, 1997).

Le rapport des professionnels au travail a été étudié dans plusieurs recherches sur le conflit potentiel entre les professionnels et leur organisation Hall (1968). Par exemple, en se basant sur la théorie des rôles, Hall (1968) suggère que le professionnalisme est généralement lié négativement aux attitudes envers le système bureaucratique (autorité hiérarchique, division du travail, règles et procédures, etc.). Particulièrement, il démontre une forte relation négative entre l'autonomie professionnelle et les dimensions bureaucratiques en organisation, suggérant que les

professionnels perçoivent la bureaucratisation comme une menace à leur autonomie (Hall, 1968; Shafer, Park, & Liao, 2002). Selon Hall, « c'est dans cette relation que la source potentielle de conflit entre les professionnelles et l'organisation peut être retrouvée »⁸ (Hall, 1968, p. 102). D'autres études ont nuancé ces résultats en démontrant que le conflit professionnel-bureaucratique est présent lorsque les pratiques de l'organisation nuisent à la pratique professionnelle alors que dans un contexte de compatibilité entre les pratiques, l'engagement organisationnel peut être associé à l'engagement professionnel (Shafer *et al.*, 2002; Wallace, 1995).

Dans le même ordre d'idées, dans le milieu de la santé, des études récentes se sont intéressées à la résistance plus forte des employés professionnels face aux diverses sources de contrôle administratif (Bunderson, 2001; Hekman *et al.*, 2009). Ces études suggèrent que les individus ayant une forte identité professionnelle sont davantage sensible à la qualité du support professionnel reçu de la part de l'organisation. La qualité du support professionnel reçu influencerait davantage la performance (Hekman *et al.*, 2009), la satisfaction au travail, la démission et l'intention de démissionner des travailleurs ayant un haut niveau de professionnalisme, comparativement à ceux ayant un niveau de professionnalisme plus faible, (Bunderson, 2001). En d'autres termes, la performance, la satisfaction et la rétention des professionnels peuvent être liées au support de l'organisation face aux enjeux vécus par les professionnels.

Au Québec, dans une étude sur le malaise professionnel, des chercheurs ont démontré que les pratiques de ressources humaines allant à l'encontre du professionnalisme (i.e. diminuer le niveau d'autonomie professionnelle et augmenter le contrôle administratif) étaient associées négativement à la loyauté organisationnelle et positivement à l'insatisfaction au travail et à des comportements contre-productifs (Guérin *et al.*, 1997). Parmi les pratiques les plus susceptibles de réduire le malaise professionnel, les auteurs mentionnent notamment

⁸ Traduction libre : « It is in these relationships that a potential source of conflict between the professional and the organization can be found » (Hall, 1968, p. 102)

« l'augmentation de l'autonomie en fonction de la compétence, les pratiques de consultations [...] ainsi que les pratiques de participation (sur le choix des objectifs et des équipements) » (Guérin *et al.*, 1997, p. 72).

En résumé, les professionnels détiennent des caractéristiques distinctives (i.e. expertise, autonomie professionnelle, identification au travail) liées entre autres à leur niveau de scolarité supérieur. Le profil distinct des professionnels qui découle de ces caractéristiques est associé à des valeurs particulières, dont l'engagement envers la profession et l'importance du respect de l'autonomie professionnelle. Ces valeurs peuvent influencer la relation entre les professionnels et leur organisation. En effet, un contexte de travail où les valeurs professionnelles ne sont pas respectées peut conduire à une relation conflictuelle. À l'inverse, le respect des valeurs professionnelles peut favoriser l'engagement des professionnels envers une organisation. Les particularités de l'engagement des professionnels envers la profession et envers l'organisation nous aide à mieux comprendre le rapport au syndicalisme que cette catégorie de travailleurs peut entretenir. La prochaine partie concerne donc le cœur de notre étude et présente les connaissances actuelles sur l'engagement syndical des professionnels.

2.2.3 Liens entre les professionnels et l'engagement syndical

Le lien entre le syndicalisme et le professionnalisme peut s'observer sous plusieurs angles. Dans cette section, nous présenterons d'abord les recherches portant sur l'incompatibilité du syndicalisme et du professionnalisme (Milton, 2003; Rabban, 1991; Raelin, 1984, 1989, 1989a). Ensuite, nous discuterons des recherches qui s'opposent à cette incompatibilité en soutenant que certains contextes peuvent favoriser l'appui des professionnels au syndicat. À ce sujet, nous verrons que les professionnels tendent à développer un intérêt envers le syndicalisme lorsque le professionnalisme au travail est menacé (Raelin, 1984) et que le syndicalisme est considéré comme un moyen de répondre à cette menace (McHugh & Bodah, 2002).

2.2.3.1 Incompatibilité entre le professionnalisme et le syndicalisme

Des études avancent que le professionnalisme et le syndicalisme sont deux mouvements incompatibles. En effet, des auteurs soutiennent que l'utilisation de stratégies syndicales pourrait ébranler les professionnels jugeant le syndicalisme comme une incohérence à leur identité professionnelle (Hannay, 2002; Milton, 2003; Noronha & D'Cruz, 2009). Selon des théories de l'identité, de l'image et de la dissonance cognitive, les individus « *try to create and sustain social and psychological environments that are consistent with their identities and experience anxiety when these identities are not supported [...]* » (Milton, 2003, p. 42). Ainsi, selon ces auteurs, en considérant le syndicalisme comme une réponse à l'insatisfaction des professionnels, on fait abstraction de l'effet du syndicalisme sur l'identité des employés professionnels et sur leur volonté à s'engager dans un tel mouvement (Noronha & D'Cruz, 2009).

En étudiant les professionnels du domaine de la haute-technologie, Milton (2003) soutient que les professionnels et leur entourage social semblent interpréter l'implication dans des activités collectives comme un signe de faiblesse, ce qui va à l'encontre de leur identité puisqu'ils sont perçus comme des individus de valeur (pour l'entreprise et pour la société) et des individus ayant une bonne capacité d'influence. Cette incompatibilité pourrait aussi provenir d'une image négative entretenue par certains professionnels à l'égard du syndicalisme, parfois décrit comme un mouvement anti-créatif, opposé à la méritocratie, militant pour des causes non pertinentes, orienté vers le conflit et composé de membres manquant d'auto-motivation (Milton, 2003). Bref, à la lumière de ces auteurs, plus le niveau de professionnalisme est élevé, plus l'intérêt envers le syndicalisme semble diminuer. Dans la prochaine section, nous verrons que des études « défient l'idée que le professionnalisme implique nécessairement un rejet du syndicalisme »⁹ (Rabban, 1991, p. 97).

⁹ Traduction libre : « challenges claims that unionization necessarily involves the rejection of professionalism » (Rabban, 1991, p. 97)

2.2.3.2 Contexte favorisant l'appui au syndicat des professionnels

Cette section vise à présenter les contextes pouvant favoriser l'appui des professionnels au mouvement syndical. Tout d'abord, des chercheurs ont observé que les professionnels démontraient davantage d'attitudes positives envers les syndicats lorsqu'un contexte menaçait le niveau de professionnalisme au travail (Raelin 1984 ; 1989). Ce contexte particulier est présent lorsque « certains emplois perdent une partie de leur statut professionnel en raison d'une perte de la valeur des attributs professionnels ou d'une incapacité à mobiliser un support politique au nom de la profession »¹⁰ (Raelin, 1989, p. 103). Le manque de contrôle des enseignants dans la gestion de leurs classes et la diminution de l'autonomie professionnelle des infirmières sont des exemples illustrant une perte d'attributs professionnels (Raelin, 1989). Face à ce phénomène, des études ont démontré que les professionnels se sont retournés vers le syndicalisme dans le but de protéger certains aspects du professionnalisme (Harrison, 1994).

Par exemple, dans le milieu de la santé, l'effet d'un contexte de travail menaçant le professionnalisme sur l'intention de vote des pharmaciens aux élections syndicales a été étudié (McHugh & Bodah, 2002). Selon cette étude, les professionnels sembleraient voter davantage en faveur d'un syndicat lorsque le professionnalisme en milieu de travail est menacé (i.e. pression de prendre des décisions à l'encontre de l'éthique professionnelle, présence de freins au développement professionnel). La perception que les syndicats ont un pouvoir d'influence sur le niveau de professionnalisme au travail permettrait d'expliquer cette relation positive entre la présence d'une menace au professionnalisme et le vote syndical. Cet élément réfère à l'instrumentalité du syndicat face à des enjeux professionnels (*union instrumentality-professionalism*) (McHugh & Bodah, 2002). Cette étude liée au domaine de la santé est pertinente, mais porte sur l'intention de vote, une « mesure

¹⁰ Traduction libre: "It follows that some occupations may over the course of time lose partial professional status due to a loss of the value of professional attributes or to a relative inability to mobilize political support on behalf of the profession" (Raelin, 1989, p. 103)

nominale de fréquence » différente de l'engagement syndical en terme de profondeur et de précision (Fullagar, 1986, p. 135). De plus, la composition de l'échantillon de cette étude était homogène en terme de profession occupée, ce qui ne permet pas d'analyser les différences d'attitudes entre des individus de niveaux de professionnalisme variés.

Dans le milieu de l'enseignement, la perception d'une lacune au niveau de l'autonomie professionnelle à été associée à une attitude favorable envers le processus de négociation collective (Hellriegel *et al.*, 1970) et à une plus grande volonté de joindre un syndicat (Jessup, 1978). Les auteurs expliquent qu'une forte orientation professionnelle pourrait mener les professionnels à valoriser l'autonomie au travail, et à tenter de la protéger plus activement (Jessup, 1978). Ces études offrent des pistes intéressantes pour notre recherche, mais elles ont aussi été menées sur des groupes homogènes de travailleurs (une seule profession ou un seul niveau de professionnalisme), ce qui ne permet pas de déterminer si cette relation est particulière aux salariés professionnels ou si elle peut s'appliquer à tout type de travailleurs.

La relation entre la présence d'une menace au professionnalisme et l'intérêt plus grand des professionnels face au syndicalisme s'explique par l'efficacité potentielle des syndicats à défendre des enjeux professionnels (McHugh & Bodah, 2002). En effet, « la syndicalisation est une des nombreuses stratégie individuelle et collectives que les cols-blancs ont à leur disposition pour promouvoir et protéger leurs intérêts »¹¹ (Roberts *et al.*, 1972 cité dans Bamberger *et al.*, 1999, p. 315). De ce fait, un syndicat qui surpasserait l'efficacité des stratégies des cols-blancs pourrait être perçu comme un instrument de valeur dans lequel il est intéressant d'investir (Cook *et al.*, 1978). Le mouvement syndical pourrait donc être compatible avec les professionnels lorsque ces derniers le considère comme un instrument pouvant

¹¹ Traduction libre : « [...] unionization is but one of a number of individual and collective strategies that white-collar workers have at their disposal to promote and protect their interests [...] » (Bamberger *et al.*, 1999, p. 315).

« améliorer le développement professionnel, contrôler la surcharge de travail et améliorer la qualité des soins »¹² (McHugh & Bodah, 2002, p. 668).

Apportant une alternatives aux études qui se sont concentrées sur un seul groupe, certains ont examiné si les attitudes syndicales variaient selon la classe hiérarchique (cols blancs et cols bleus) des employés (Monnot *et al.*, 2011; Roberts *et al.*, 1972). Ces études se basent généralement sur la théorie stipulant que les groupes peuvent générer des normes, des croyances, des attitudes et des comportements différents (Fishbein & Ajzen, 1975 cité dans Monnot *et al.*, 2011). Comme première différence, tel que mentionné dans la problématique, Roberts *et al.* (1972) ont observé que la relation positive entre les bénéfices gagnés par les syndicats et l'attitude pro-syndicale était plus forte chez les cols blancs que chez les cols bleus. Il est donc possible que l'engagement syndical des cols blancs soit davantage instrumentale qu'idéologique, type d'engagement associé principalement aux cols bleus (Cook *et al.*, 1978). Comme deuxième différence, certains ont démontré que l'engagement syndical des professionnels ne se traduisait pas par une participation aux activités syndicales. Intéressés aux différences de comportements militants parmi les cols blancs et les cols bleus, Monnot *et al.* (2011) ont mené une méta-analyse recensant 108 études sur les antécédents du militantisme et de la participation syndicale. Les auteurs concluent que « l'engagement syndical des cols blancs semble mener davantage à une participation non-militante qu'à des actions militantes [alors que] les cols bleus ne semblent pas opter pour un type d'action en particulier »¹³ (Monnot *et al.*, 2011, p. 1140). Dans cette étude, les cols blancs rassemblaient une variété de professions, tel que des professionnels et des techniciens spécialisés dans le domaine de l'administration, des exécutifs, du personnel de bureau ou des ventes, des gérants, etc. À notre connaissance, aucune étude récente n'a validé les résultats de cette étude parmi des professionnels de la santé.

¹² Traduction libre : « enhancing professional development, controlling workload, and improving the quality of patient care » (McHugh & Bodah, 2002, p. 662).

¹³ Traduction libre : « [...] union commitment among white collar workers is more likely to lead to their nonmilitant participation than to more militant actions ; blue collar workers do not appear to be more likely to take one type of action than the other, however » (Monnot *et al.*, 2011, p. 1140)

En résumé, bien que certains auteurs (Hannay, 2002; Milton, 2003; Noronha & D'Cruz, 2009) appuient l'idée d'une certaine incompatibilité entre les deux mouvements, d'autres (Harrison, 1994; Jessup, 1978; McHugh & Bodah, 2002; Raelin, 1989) ont démontré que le professionnalisme pouvait être compatible avec le syndicalisme. Les professionnels se tourneraient vers leur syndicat pour renforcer ou maintenir des éléments du professionnalisme (Jessup, 1978 ; McHugh & Bodah, 2002). Certains proposent que l'engagement syndical des professionnels est plutôt instrumental (Roberts *et al.*, 1972) et d'autres suggèrent qu'il mène moins à des comportements militants (Monnot *et al.*, 2011).

2.3 Conclusions de la revue de littérature

En conclusion, nous comprenons que l'engagement syndical est un concept qui possède de multiples dimensions : une loyauté affective et instrumentale envers le syndicat, un sens de responsabilisation envers lui, une volonté de travailler pour le syndicat et une croyances dans les buts du syndicalisme (Gordon *et al.*, 1980). Le degré d'engagement syndical semble varier selon les caractéristiques individuelles des travailleurs, en particulier selon le type de profession occupée.

En effet, le niveau de professionnalisme des individus, entre autres déterminé par le niveau de scolarité supérieure requis pour devenir un membre certifié de la profession peut conduire à l'adoption de certaines attitudes de travail, telles qu'une valorisation de l'autonomie, une forte identité professionnelle et un engagement élevé envers la profession (Freidson, 1999 ; Kim & Mueller, 2011 ; Trice, 1993 ; Wallace, 1995). Des auteurs ont démontré que ces attitudes pouvaient affecter le rapport au syndicalisme des professionnels (McHugh & Bodah, 2002 ; Milton, 2003 ; Raelin, 1984, 1989 ; Roberts *et al.*, 1972).

De plus, un contexte de travail où le professionnalisme est menacé (i.e. diminution de l'autonomie) peut aussi affecter la relation entre les professionnels et le

mouvement syndical (Raelin, 1984 ; 1989). Dans un tel contexte, des auteurs rapportent une augmentation de l'intérêt syndical des professionnels (Jessup, 1978 ; McHugh & Bodah, 2002) dans la mesure où les syndicats sont perçus comme des « instruments » pouvant défendre des enjeux professionnels (McHugh & Bodah, 2002).

Dans cette revue de littérature, certains éléments soutiennent la pertinence d'une recherche sur la relation entre l'engagement syndical et le professionnalisme. D'abord, la catégorie d'employés identifiée comme professionnels varie selon les études, faisant parfois références à des cols blancs (Monnot *et al.*, 2011 ; Roberts *et al.*, 1972 ; Cooks *et al.*, 1978), des professionnels (McHugh & Bodah, 2002 ; Milton, 2003) ou à des travailleurs du savoir (Hannay, 2002). Comme ces groupes n'ont pas un niveau de professionnalisme équivalent (Hall, 1968 ; Freidson, 1999 ; Kerr *et al.*, 1977), nous nous questionnons quant à la généralisation des résultats obtenus. Ensuite, la population étudiée des recherches est généralement homogène au niveau de la profession des membres, ce qui ne permet pas de saisir les différences d'engagement syndical parmi des travailleurs aux niveaux de professionnalisme différents regroupés dans un même syndicat. Enfin, les attitudes et les comportements syndicaux des individus ont été mesurés de plusieurs façons : une ou plusieurs dimensions de l'engagement syndical, intention de vote aux élections, adhésion syndicale, militantisme, attitude envers les négociations collectives, attitude envers le syndicalisme de façon générale, etc. Ces concepts comportent des différences importantes qui les distinguent les uns des autres (Fullagar, 1986 ; Gallagher & Clark, 1989).

Suite à cette revue de littérature, nous croyons être en mesure de proposer un cadre d'analyse permettant d'atteindre notre objectif de recherche.

CHAPITRE III

CADRE D'ANALYSE

À lumière de la revue de littérature présentée précédemment, nous avons élaboré un cadre d'analyse permettant d'atteindre notre objectif général de recherche, qui rappelons-le, consiste à explorer les différences d'engagement syndical parmi des groupes de salariés du réseau de la santé au Québec possédant un niveau de professionnalisme différent. De plus, nous cherchons à mesurer ces différences d'engagement syndical en étudiant l'effet d'un contexte où une dimension importante du professionnalisme est menacée.

Plus spécifiquement, nous cherchons à découvrir comment les quatre dimensions de l'engagement syndical (loyauté, sens de responsabilisation, volonté de travailler pour le syndicat et croyances dans les buts du syndicalisme) sont liées au niveau de professionnalisme des membres (mesuré par le niveau de scolarité). Nous cherchons aussi à déterminer si une variation de l'autonomie professionnelle affecte autant l'engagement syndical des membres ayant un niveau de professionnalisme élevé que ceux ayant un niveau de professionnalisme plus faible.

Notre cadre d'analyse repose donc sur l'interaction entre trois variables: l'engagement syndical, le niveau de professionnalisme d'un individu et l'autonomie professionnelle (figure 3.4). Nous présentons maintenant les dimensions ou les indicateurs pour chacune de ces trois variables.

3.1 Engagement syndical

Pour répondre à notre objectif, le modèle d'engagement syndical de Gordon *et al.* (1980) nous semble approprié pour cerner les différentes attitudes éprouvées à

l'égard d'un syndicat. Selon Gordon et ses collègues, l'engagement syndical représente « à quel point une personne (a) a un puissant désir de demeurer un membre de son syndicat, (b) est prête à faire des efforts pour son syndicat, et (c) croit en les objectifs d'une association collective de travail » (Gordon *et al.*, 1980).

Notre choix d'utiliser ce modèle est supporté par la revue de littérature de Barling, Fullagar et Kelloway (1992, p. 74) qui indique que « la majorité des études disponibles suggèrent que les quatre dimensions de l'engagement syndical sont stables, valides, généralisables et opérationnelles »¹⁴. Partageant le point de vue de Tetrick *et al.* (1989), notre étude repose sur l'échelle de Gordon puisqu'elle élabore un portrait précis et détaillé de l'engagement syndical. Sur ce point, elle diffère des mesures comportementales, telles que l'intention de vote ou l'adhésion syndicale, qui sont des mesures nominales de fréquence (Fullagar, 1986). L'échelle de Gordon met en évidence la relation transactionnelle, basée sur la perception d'instrumentalité du syndicat (Barling *et al.*, 1992). Elle permet aussi de saisir l'engagement affectif (sentiment de fierté) et l'engagement normatif (le désir de rester membre) (Fullagar, 1986). En plus de ces variables attitudinales, l'échelle a une dynamique comportementale avec ses dimensions sur le sentiment de responsabilisation envers le syndicat et la volonté de travailler pour lui. Nous aurions pu considérer ces trois dimensions seulement et écarter la quatrième dimension (croyances dans les buts du syndicalisme) qui ne fait pas l'unanimité dans la littérature (Bayazit, Hammer, & Wazeter, 2004; Kelloway *et al.*, 1992). Cependant, nous considérons que cette dimension est pertinente dans notre contexte d'étude sur les professionnels puisqu'elle donne des indices sur la prédominance ou l'équivalence de la valeur accordée à la profession par rapport au mouvement syndical de façon générale (Fullagar, 1986). La figure 3.1 présente le modèle d'engagement syndical que nous utilisons.

¹⁴ Traduction libre: « Thus, most of the available research suggests that four dimensions of union commitment are stable, valid, generalizable, and operational » (Barling *et al.*, 1992, p. 74)

Dimensions de l'engagement syndical	Définition
Loyauté envers le syndicat	La loyauté est composée de deux sous-dimensions : <i>Loyauté affective</i> – Sentiment de fierté et désir de rester membre <i>Loyauté instrumentale</i> – Sentiment lié à la capacité du syndicat à remporter des bénéfices individuels importants
Sens de responsabilisation	Sens du devoir ressenti face aux activités syndicales « normales » ou de routine (i.e. connaître les dispositions de la convention collective, aider un collègue à recourir à la procédure de grief)
Volonté de travailler pour le syndicat	Volonté d'un individu à entreprendre des tâches spéciales pour que le syndicat parvienne à ses fins, à participer activement à la vie syndicale (i.e. participer à un comité pour le compte du syndicat, se présenter à des élections syndicales)
Croyances dans les buts du syndicalisme	Attitude d'un individu face au syndicalisme de façon générale, conviction de la nécessité du syndicalisme comme condition de travail

Figure 3. 1 : Modèle d'engagement syndical de Gordon *et al.* (1980)

3.2 Niveau de professionnalisme

Rappelons que le professionnalisme reflète l'idéologie véhiculée au sein d'une profession pourvue de caractéristiques particulières, telles qu'une expertise supérieure, une autonomie professionnelle élevée et une forte identification au travail (Freidson, 1999; Kerr *et al.*, 1977). Dans notre étude, le niveau de scolarité est la variable qui nous permet d'explorer la relation entre l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme. Comme nous l'avons vu, plusieurs auteurs consolident l'importance du niveau de scolarité dans l'établissement du professionnalisme. En effet, trois composantes importantes du professionnalisme, l'expertise (Evetts, 2003; Freidson, 1999), l'autonomie (Freidson, 1999; Wallace, 1995) et l'identification professionnelle (Barbour & Lammers, 2015; Trice, 1993)

émergent du niveau de scolarité supérieure des professionnels. Le rôle du niveau de formation étant central au développement du professionnalisme d'un individu, nous utilisons donc le niveau de scolarité afin de distinguer le niveau de professionnalisme des professionnels et techniciens de la santé ciblés par notre recherche.

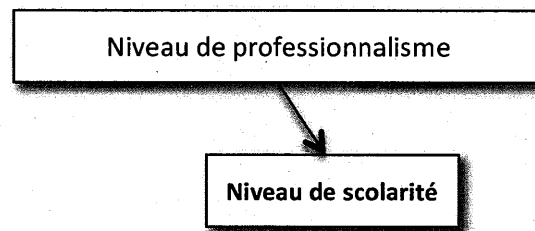


Figure 3. 2 : Niveau de professionnalisme

3.3 Autonomie professionnelle

Pour répondre à notre objectif de recherche, nous souhaitons analyser l'engagement syndical dans un contexte où un enjeu professionnel sous pression est défendu par un syndicat. Dans le contexte de notre étude, la variation de l'autonomie (augmentation, maintien ou diminution) est l'enjeu professionnel menacé. L'autonomie est définie comme un attribut critique à la pratique des professionnels (Freidson, 1999). Elle désigne « le degré avec lequel les professionnels ont le contrôle sur la façon dont ils accomplissent leur travail »¹⁵ (Wallace, 1995, p. 233). Utilisant le terme latitude décisionnelle, Karasek (1979, p. 289) réfère à un concept similaire : « La latitude décisionnelle au travail se définit comme le contrôle potentiel d'un travailleur sur ses tâches et leur conduite »¹⁶. De son côté, Freidson (1999, p. 118) parle de contrôle professionnel en indiquant qu'il s'agit du pouvoir

¹⁵ Traduction libre: « [Autonomy] refers to the degree to which professionals have control over how they carry out their work tasks » (Wallace, 1995, p. 233)

¹⁶ Traduction libre: « Job decision latitude is defined as the working individual's potential control over his tasks and his conduct during the working day » (Karasek, 1979, p. 289)

« de choisir qui travaille et dans quelles conditions et de décider quelles tâches doivent être effectuées et comment »¹⁷.

L'autonomie est un enjeu professionnel approprié pour notre étude puisqu'elle est souvent considérée comme la principale source de conflit entre les professionnels et la direction (Barbour & Lammers, 2015; Guérin *et al.*, 1997; Hall, 1968; Wallace, 1995). Comme l'importance de l'autonomie au travail est une des croyances principales liées à l'identité professionnelle (Barbour & Lammers, 2015), une variation de l'autonomie au travail peut être un enjeu davantage sensible pour les travailleurs possédant un niveau de professionnalisme élevé (Guérin *et al.*, 1997; Wallace, 1995). De plus, comme nous l'avons mentionné dans la revue de littérature, les professionnels tendent à voter davantage en faveur d'une présence syndicale au travail lorsqu'ils perçoivent que des enjeux professionnels peuvent être gagnés grâce au syndicat (McHugh & Bodah, 2002). La défense de l'autonomie par un syndicat pourrait donc être un moyen d'influencer l'engagement syndical des professionnels.

Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons donc à la relation entre le niveau de professionnalisme et l'engagement syndical, et à l'impact d'un contexte menaçant l'autonomie sur cette relation. Il est important de préciser que dans notre étude, les professionnels et techniciens de la santé ont été sondés suite à l'implantation de différents projets de réorganisation du travail pouvant affecter potentiellement leur autonomie professionnelle. Dans ce contexte, à la demande des membres, le syndicat ciblé par notre étude devait s'assurer que ces projets respectent l'autonomie des salariés. Dans notre étude, la variation de l'autonomie, un enjeu défendu par le syndicat, désigne donc la différence du niveau d'autonomie des membres avant et après l'implantation de ces projets. Elle peut représenter une augmentation, une diminution ou un maintien du niveau d'autonomie professionnelle au travail.

¹⁷ Traduction libre: « occupational control [...], that is chooses who is to work on what terms and decides what tasks are to be performed and how » (Freidson, 1999, p. 118).

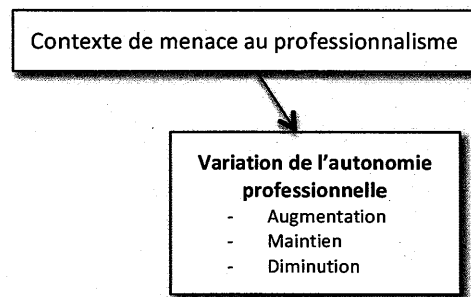


Figure 3. 3 : Contexte de menace au professionnalisme

3.4 Cadre d'analyse

En analysant les trois concepts présentés ci-haut, nous croyons donc être en mesure d'explorer les différences d'engagement syndical des travailleurs de la santé ciblés par notre étude. La figure 3.4 présente la version intégrale de notre cadre d'analyse. Mentionnons que l'absence de la variable en lien avec l'instrumentalité perçue du syndicat face aux enjeux professionnels (*union instrumentality-professionalism* (McHugh & Bodah, 2002) pose une limite à notre cadre d'analyse. Cependant, nous n'étions pas en possession de cette échelle de mesure.

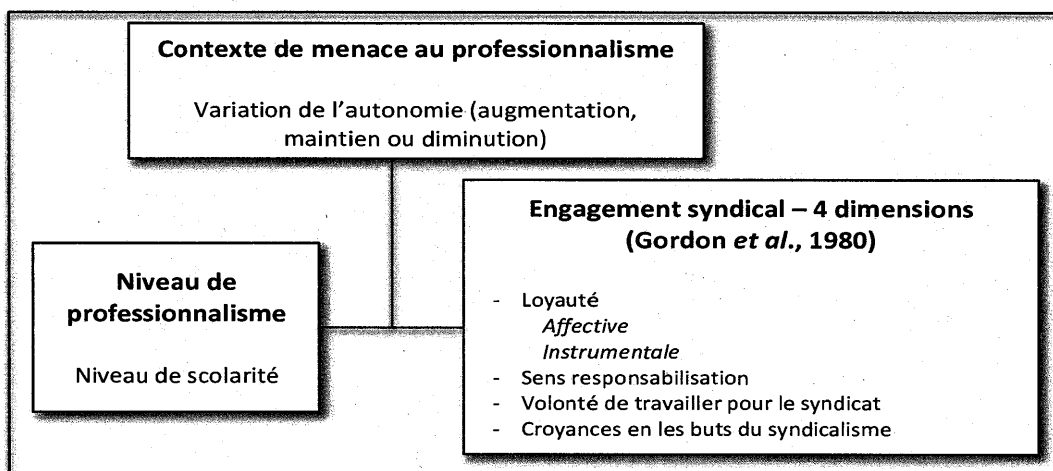


Figure 3. 4: Concepts et indicateurs du cadre d'analyse

CHAPITRE IV

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre présente les éléments méthodologiques sur lesquels se base notre étude. La validité des résultats d'une étude scientifique est étroitement liée à la qualité du cadre méthodologique. Plusieurs éléments ont donc dû être discutés afin de mener à bien une étude fiable permettant d'atteindre notre objectif de recherche.

Ce mémoire est basé sur les données d'une enquête réalisée par un syndicat nommé *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux* (APTS) en collaboration avec un professeur de l'UQAM. Les prochaines sections présentent et discutent : 1) le devis de recherche, 2) l'échantillonnage, 3) la technique de collecte de données et 4) les instruments de mesure. Dans chacune de ces sections, nous présenterons les définitions, les forces et les limites des choix méthodologiques, ainsi que les dispositions prises pour réduire l'effet de ces limites.

4.1 Devis de recherche

Le devis de recherche se définit comme étant « l'intégration et l'articulation de l'ensemble des décisions à prendre pour appréhender de façon cohérente la réalité empirique afin de soumettre de façon rigoureuse les hypothèses ou les questions de recherche à l'épreuve des faits » (Contandriopoulos, Champagne, Potvin, Denis, & Boyle, 2005, p. 33). Le devis de recherche, ou design de recherche, est donc une structure générale qui guide les chercheurs et qui diffère selon leurs objectifs de recherche (exploration d'un phénomène, description de variables, examen ou prédiction de relations d'associations, etc.) (Fortin & Gagnon, 2010).

Rappelons que l'objectif de cette étude consiste à déterminer dans quelle mesure l'engagement syndical des travailleurs du réseau de la santé au Québec varie selon leur niveau de professionnalisme. Nous cherchons aussi à déterminer comment cette relation est altérée par l'effet d'un contexte où l'autonomie professionnelle est un enjeu menacé au travail et défendu par un syndicat. Pour atteindre cet objectif, nous avons emprunté une démarche inductive basée sur des données quantitatives. Cette démarche est surtout motivée par une logique de découverte, plutôt que par une logique de vérification d'hypothèses (Gauthier, 2009). Plus précisément, nous avons opté pour un devis descriptif corrélationnel.

Une étude descriptive corrélationnelle « sert à explorer des relations entre des variables dans une situation actuelle ou antérieure sans clarification de la raison sous-jacente à la relation » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 297). Cette étude est pertinente pour les chercheurs cherchant à associer entre elles les variables qu'ils possèdent. Après un travail d'exploration, les relations qui ont été découvertes pourraient éventuellement être converties en hypothèses de recherche. Contrairement à la recherche expérimentale, le chercheur n'intervient pas dans la situation qu'il observe. Ce devis est donc pertinent pour les chercheurs qui désirent observer la situation dans son environnement habituel, sans y jouer un rôle d'intervenant (Fortin & Gagnon, 2010). Mentionnons aussi que notre étude est transversale puisqu'elle implique un seul temps de mesure. Ces études permettent d'examiner « simultanément [...] un ou plusieurs groupes de personnes en un temps donné » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 302). Conformément aux recherches transversales, les données ont été collectées une seule fois, auprès des individus. La comparaison des données a été effectuée au niveau de groupes d'individus, regroupés selon leur niveau de scolarité. En plus d'être simples et économiques, les recherches transversales permettent de collecter des données utilisables immédiatement, tous des critères pertinents à la réalisation de ce mémoire.

Comme démontré dans notre revue de littérature, l'état des connaissances actuelles sur l'engagement syndical des professionnels ne nous renseigne pas suffisamment

sur les associations entre les variables pour formuler des hypothèses à vérifier. Par exemple, à notre connaissance, les écrits ne nous permettent pas de confirmer les relations entre l'autonomie professionnelle, l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme. Notre objectif étant donc d'explorer ses relations. Comme nous sommes au stade de l'exploration de relations entre des variables, ce sont plutôt des questions de recherche (et non des hypothèses) qui guideront notre étude. Si cette étude d'exploration est concluante, d'autres recherches pourront vérifier les relations proposées.

Nous devons aussi préciser que notre étude a un aspect rétrospectif important. L'étude rétrospective est appropriée dans le cas où « les événements d'intérêt se sont déjà produits et les données, tirées des dossiers existants, sont examinées » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 303). Dans notre cas, les projets de réorganisation du travail étaient déjà terminés avant l'amorce de cette étude. De ce fait, pour connaître les répercussions de ces projets sur les variables à l'étude (autonomie professionnelle et engagement syndical), les individus ont dû être questionnés sur des événements produits plusieurs mois avant. Bien qu'elle ait été nécessaire, la rétrospection limite la validité interne des résultats, comme nous l'expliquerons ci-dessous.

4.1.1 Validité interne et externe du devis

La validité varie d'un devis de recherche à l'autre. Deux principaux types de validité sont reconnus : la validité interne et la validité externe. La validité interne certifie que les conclusions sur « la relation de cause à effet reliant le facteur déclenchant au changement d'état de la cible sont solides [et] assure que les changements ne sont pas causés par la modification d'autres variables » (Gauthier, 2009, p. 191). En d'autres mots, elle réfère au degré de certitude avec lequel on peut affirmer que c'est la variable indépendante étudiée qui cause une variation de la variable dépendante, et non tout autre facteur non considéré dans l'étude. Quant à la validité externe,

celle-ci fait référence à la capacité de l'étude à généraliser ses résultats à d'autres populations que celles incluses dans la recherche (Fortin & Gagnon, 2010).

La validité interne des études corrélationnelles repose principalement sur la logique du cadre conceptuel et la solidité des relations démontrées dans la littérature (Gauthier, 2009). Elle peut aussi être renforcée en contrôlant statistiquement les autres variables reconnus pouvant avoir des effets sur le phénomène observé (Gauthier, 2009). Cependant, dans notre étude, le devis corrélationnel adopté comporte aussi certaines limites au niveau de la validité interne.

La première concerne le caractère rétrospectif de notre étude. La formulation rétrospective de certaines questions implique que les répondants évaluent au même moment une situation vécue *précédemment* et une situation *actuelle*. Deux biais importants sont associés à cette méthode : l'oubli et la rationalisation *a posteriori* (R. A. Thiétart, 2007). Le premier biais survient lorsque « la personne interrogée ne se souvient pas de certains événements, soit de façon intentionnelle (elle ne veut pas s'en souvenir), soit de façon non intentionnelle (la phénomène fait référence à un fait non marquant qu'elle a oublié) » (Thiétart, 2007, p. 446). Quant au biais de rationalisation *a posteriori*, « la personne interrogée replace les événements dans un ordre chronologique qui lui semble plus logique que celui dans lequel ils se sont réellement déroulés [...] ou cherche à établir des liens entre des événements qui n'en n'ont pas » (Thiétard, 2007, p. 446).

La deuxième limite de la validité interne de notre étude concerne la possibilité que les résultats obtenus soient influencés par des événements extérieurs à l'étude, ce qui fait référence au biais nommé « effet d'histoire » (Drucker-Godard, Ehlinger, & Grenier, 2007, p. 279). Dans notre étude, les participants ont répondu au questionnaire alors que le réseau de la santé était soumis à des changements créant de l'instabilité (coupures gouvernementales, imposition de quotas, fusions d'accréditation, etc.). Ces événements extérieurs ont pu avoir des effets directs ou indirects sur les variables à l'étude, ce qui pourrait affecter les résultats.

Une autre limite importante à considérer concerne les relations de cause à effet qui sont impossible à établir, puisque nous observons seulement les variations simultanées entre deux variables (Fortin & Gagnon, 2010). Cependant, l'objectif de notre étude n'est pas de vérifier des relations causales, mais bien d'explorer l'interaction entre l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme, ce qui réduit l'effet de cette limite sur l'atteinte de notre objectif de recherche.

Tout en considérant les limites du devis corrélationnel adopté, la validité interne est maximisée par la qualité de l'articulation théorique de notre cadre conceptuel de même que par la fiabilité des études scientifiques sur lesquels nous nous appuyons (Contandriopoulos *et al.*, 2005).

En ce qui concerne la validité externe, tel que démontré dans la prochaine section, nous ne pouvons pas généraliser nos résultats à d'autres contextes organisationnels puisque notre échantillon n'est pas représentatif de la population à l'étude. Cependant, en raison de la nature exploratoire de notre étude, nos résultats ne reposent pas sur des inférences statistiques visant une généralisation à grande échelle. Nos ambitions se limitent plutôt à la découverte de relations statistiquement significatives. Ces relations seront pertinentes à l'ensemble des individus touchés par les projets de réorganisation de notre étude.

4.2 Échantillonnage

4.2.1 Population cible

Une population cible est « composée d'éléments distincts possédant un certain nombre de caractéristiques communes. Ces éléments sont les unités d'analyse sur lesquelles seront recueillies des informations ». (Contandriopoulos *et al.*, 2005, p. 56). Ainsi, il est important de dresser une liste de critères d'inclusion et d'exclusion

permettant de délimiter la population à l'étude puisque les résultats lui sont directement appliqués.

Notre recherche vise à déterminer dans quelle mesure le niveau d'engagement syndical varie selon le niveau de professionnalisme, plus précisément dans le contexte du réseau de la santé au Québec. Rappelons que le contexte québécois est caractérisé par d'importantes fusions d'accréditation créant des syndicats regroupant plusieurs professions différentes, variant en terme d'expertise et d'intérêts professionnels. Nous cherchons donc à étudier la population de professionnels et techniciens syndiqués œuvrant dans le réseau de la santé québécois, population dans laquelle se retrouve un écart important de professionnalisme entre les individus. En ce sens, l'APTS constitue une organisation idéale pour explorer cette question puisque ce syndicat regroupe exclusivement le personnel professionnel et technique du secteur public de la santé et des services sociaux du Québec. Elle représente plus de 40 000 membres (APTS, 2017).

Comme premier critère d'inclusion, les répondants devaient être des membres syndiqués représentés par cette organisation syndicale et travaillant dans un établissement de la santé (CSSS, hôpital, institut de recherche, etc.). Ils devaient aussi appartenir à la catégorie de personnel numéro 4, c'est-à-dire la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, tel que défini dans la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales* (chapitre U-0.1). Cette catégorie de personnel « comprend les salariés dont l'emploi est caractérisé par la dispensation de services de santé ou de services sociaux aux usagers ou aux travaux de nature professionnelle ou technique exécutés dans le cadre de tel service [...] » (2003, c. 25, article 8). Finalement, comme cette organisation s'intéressait à l'engagement syndical des salariés touchés par des projets de réorganisation du travail, ceux n'ayant pas participé à de tels projets étaient exclus de l'étude. L'enquête a porté sur 13 établissements. La population cible correspond donc aux professionnels et techniciens de la santé, membres syndiqués de l'APTS, touchés par les projets de réorganisation du travail de ces 13 établissements.

4.2.2 Méthode d'échantillonnage

Dans une recherche scientifique, les données sont généralement recueillies parmi un échantillon, c'est-à-dire un groupe d'individus représentant l'ensemble des éléments de la population à l'étude (Royer & Zarlowski, 1999). Dans cette section, nous présentons la méthode ayant mené à la constitution de l'échantillon. Une méthode d'échantillonnage implique de choisir le mode de sélection des individus et la taille de l'échantillon. Ces choix sont déterminants pour la validité de l'étude puisqu'ils « présentent des implications en termes de biais et de généralisation des résultats » (Royer & Zarlowski, 1999, p. 190).

Pour constituer l'échantillon de notre population cible, la méthode d'échantillonnage par choix raisonné a été utilisée. Les échantillons composés selon cette méthode « reposent fondamentalement sur le jugement. [Elle permet] de choisir de manière précise les éléments de l'échantillon afin de respecter plus facilement les critères fixés par le chercheur » (Royer & Zarlowski, 1999, p. 191).

Un des critères principaux à déterminer concerne le caractère similaire ou dissemblable des éléments de l'échantillon (Royer & Zarlowski, 1999). Ce choix dépend de la volonté du chercheur à créer un échantillon homogène ou hétérogène selon l'objectif poursuivi de la recherche. Comme l'hétérogénéité de l'échantillon était valorisée dans le cas de notre étude, la technique d'échantillonnage utilisée correspond à un « échantillonnage [par choix raisonné] à variation maximale [qui] consiste à sélectionner des cas susceptibles de montrer l'étendue de la variation du phénomène à l'étude » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 240).

En effet, dans cette étude, l'objectif était de sélectionner une vingtaine d'établissements de santé parmi les 120 établissements où l'APTS est présent. Cette sélection visait d'abord à assurer que l'échantillon soit hétérogène et contienne des établissements ayant vécu des projets globalement positifs (de par leur simplicité,

leur réussite, leur contribution à l'amélioration de leur milieu de travail, etc.) et d'autres ayant vécu une implantation plus difficile. Ce choix était pertinent puisque cette enquête visait à mieux comprendre l'attitude des membres face à l'implication de leur syndicat dans les changements organisationnels et que cette attitude peut être influencée par la qualité de la mise en œuvre de ces projets.

Le deuxième critère de sélection des établissements de santé concernait leur localisation. Pour des raisons économiques et de simplification de la collecte de données, les établissements devaient se retrouver dans quatre régions administratives déterminées par l'APTS : la grande région de Montréal, la région du Bas Saint-Laurent, la région du Saguenay et la région de la Capitale-Nationale. Bref, suite à la volonté d'obtenir un échantillon hétérogène quant à la nature des projets, et en considérant le critère de proximité géographique facilitant la collecte des données, treize établissements ont été choisis parmi tous les établissements ayant vécu des projets de réorganisation du travail. Ensuite, grâce à la liste des membres syndiqués de l'APTS, un recensement a été effectué afin de solliciter l'ensemble des membres ciblés à participer à l'étude. L'échantillon final de notre étude est représenté par 74 répondants membres de l'APTS.

Cette façon de procéder semble s'apparenter à une technique d'échantillonnage par quotas. Cependant, la technique par quotas « repose sur un principe simple : celui de la reproduction la plus fidèle possible de la population à étudier » (Beaud, 2009, p. 267) ce qui n'est pas le but de l'étude. La motivation derrière cette étude à caractère exploratoire se trouve plutôt dans la compréhension du phénomène à l'étude, et non dans la représentativité de ce phénomène dans la population cible (Beaud, 2009).

4.2.3 Avantages

L'échantillonnage par choix raisonné était approprié puisqu'il a permis de respecter plus facilement les critères d'hétérogénéité et de localisation géographique. Cette

technique est aussi flexible, de procédure simple et à peu de frais (Fortin & Gagnon, 2010). Elle peut aussi être utilisée en absence de base de sondage, ce qui est généralement le cas lorsque des phénomènes organisationnels sont étudiés (Royer & Zarlowski, 1999). Une base de sondage est « une liste, un document ou un dispositif qui délimite et identifie les éléments de la population observée, en plus d'y donner accès » (Statistiques Canada, 2015). Cette particularité était donc avantageuse pour notre étude puisqu'il n'existait aucune base préétablie comprenant les résultats des projets et les membres y étant associés. Même en la présence de cette base de sondage, il aurait été impossible d'élaborer des échantillons probabilistes aléatoires compte tenu des limites géographiques et économiques. Compte tenu des objectifs de l'étude et des contraintes présentes, l'échantillonnage par choix raisonné demeurait la solution la plus avantageuse.

4.2.4 Limites

L'échantillonnage par choix raisonné ne permet pas de garantir la représentativité de l'échantillon, limitant ainsi la généralisation de l'étude (Royer & Zarlowski, 1999). Les résultats peuvent être utiles, mais ils doivent être traités avec prudence. Cependant, comme notre étude est exploratoire, la technique d'échantillonnage employée est pertinente puisqu'elle permet l'exploration de relations bien que le potentiel de généralisation des résultats soit plus limité. À noter que dans notre étude, les salariés membres de l'APTS touchés par un des projets de changements sélectionnés formaient notre population visée. Nous n'avons cependant pas été en mesure de connaître le nombre total de personnes touchées par l'ensemble de ces projets. Ce manque d'information sur la taille de notre population à l'étude limite notre capacité à inférer les résultats constatés à une population plus large.

4.3 Technique de collecte de données

La collecte de données est l'étape clé d'une enquête puisqu'elle « permet au chercheur de rassembler le matériel empirique sur lequel il va fonder sa recherche »

(Baumard, Donada, Ibert, & Xuereb, 1999, p. 228). Dans notre étude, les données ont été collectées à l'aide d'un questionnaire administré en face à face à des groupes réunis lors de rencontres syndicales. Le questionnaire est défini comme étant une technique de collecte de données où les répondants doivent répondre à une série de questions se retrouvant dans un formulaire d'enquête (Blais & Durand, 2009). Le questionnaire de notre étude a été élaboré par l'APTS à partir des échelles proposées suite aux travaux préalables effectués par un étudiant de maîtrise et un professeur de l'UQAM.

Cette technique de collecte de données a été privilégiée en raison du nombre important d'individus qu'elle permet de rejoindre. De plus, le questionnaire est un outil adapté pour les chercheurs connaissant les variables à étudier et comment les mesurer (Roussel & Wacheux, 2005). Dans notre cas, les variables à l'étude, telles que l'engagement syndical ou l'autonomie professionnelle, ont été ciblées suite à une revue de la littérature. Comme nous connaissons déjà les variables à l'étude, notre volonté est plutôt de leur attribuer une valeur pour être en mesure de déceler des différences quantitatives, tel qu'expliqué dans la section sur notre devis de recherche. La volonté de collecter des données standardisées permettant de déterminer l'état des variables justifie aussi l'utilisation de cette technique. Enfin, notre questionnaire était relativement court (environ 30 minutes) et la collaboration de personnes responsables pour administrer la procédure était présente, ce qui justifie l'utilisation de questionnaires auto-administrés distribués à des groupes réunis dans un lieu (Blais & Durand, 2009).

Pour recruter des participants, tous les membres ciblés dans l'échantillon ont été invités par communiqué informatique à une rencontre syndicale. Ce communiqué informait les membres qu'à l'occasion de cette rencontre, un questionnaire leur serait distribué dans le but de connaître leur avis sur les projets de changement et l'implication de l'APTS dans ces projets.

Notre étude utilise donc les données collectées par le syndicat suite à ce questionnaire d'enquête. Il est important de mentionner que les données ont été recueillies anonymement dès le départ. La base de données utilisée ne contient donc aucun renseignement identificatoire. Également, aucune procédure de couplage ne permet de retracer l'identité des répondants à l'aide des données mobilisées. Pour ces raisons, la certification éthique de cette étude n'était pas requise.

4.3.1 Avantages

Le questionnaire auto-administré est « adapté pour réaliser des enquêtes et des sondages à partir d'informations, quantitatives et /ou qualitatives [puisqu'il] permet de recueillir un très grand nombre d'informations sur de larges échantillons de répondants » (Baumard *et al.*, 1999, p. 230). En plus de générer de faibles coûts opérationnels, les avantages du questionnaire sont dus à sa flexibilité, sa polyvalence et sa fidélité d'enregistrement de l'information. (Baumard *et al.*, 1999; Blais & Durand, 2009). La *flexibilité* est tirée du fait que l'information sur les concepts est obtenue rapidement, comparativement à l'observation directe ou aux entrevues individuelles par exemple (Blais & Durand, 2009). Quant à la *polyvalence*, celle-ci s'explique par la quantité de variables possibles d'être mesurées, ce qui assure au chercheur de retrouver l'ensemble des variables qui l'intéressent à l'intérieur de chaque questionnaire (Blais & Durand, 2009). Contrairement aux entrevues structurées nécessitant une retranscription des informations, le questionnaire permet aussi « d'enregistrer des réponses dont les modalités ont été définies préalablement » (Baumard *et al.*, 1999, p. 230). Le risque d'erreur d'interprétation est ainsi nettement diminué.

Enfin, les questionnaires administrés en face à face sont remplis sur place par les répondants, assurant ainsi un délai court de récupération des questionnaires, allégeant du même coup les tâches administratives engendrées par l'envoi et le retour postal des questionnaires. Cette façon de faire a aussi l'avantage de permettre

aux répondants de demander directement des précisions additionnelles sur les questions en cas de besoin (Baumard *et al.*, 1999).

4.3.2 Limites et dispositions prises pour réduire leurs effets

Cependant, l'enquête par questionnaire comporte quelques limites importantes. Premièrement, la possibilité d'avoir un faible taux de réponse est une limite centrale du questionnaire autoadministré. Un taux de réponse insuffisant peut être causé par l'indisponibilité des individus de l'échantillon ou un refus de participation. Ces deux éléments représentent « plus du tiers d'un échantillon cible [...] [ce qui constitue] l'un des problèmes les plus sérieux de tout sondage » (Blais & Durand, 2009, p. 451). Le questionnaire nous a donc probablement conduit à devoir renoncer à plusieurs répondants potentiels qui n'ont pas assisté à ces rencontres. Ces absences peuvent être liées à un manque d'intérêt face aux rencontres syndicales ou à d'autres raisons personnelles. Les membres ciblés par l'échantillon devaient donc être disponibles et intéressés à participer aux rencontres syndicales, ce qui peut affecter le taux de réponse final. Pour palier à ce biais, la distribution personnelle des questionnaires par les responsables des projets aux personnes absentes a été possible quelques semaines suivant la réunion. Des opérations de rappel ont eu lieu jusqu'à la date buttoir. Cette alternative a permis de rejoindre un plus grand nombre de participants. De plus, le contenu et la forme du questionnaire ont été conçus pour inciter à la participation et la facilité. Une courte introduction présentait les objectifs de la recherche et les instructions à suivre. Elle informait aussi le répondant du court temps requis pour répondre au questionnaire ainsi que de son aspect volontaire et confidentiel. Une copie de la lettre d'introduction est présentée dans l'annexe 1. 74 questionnaires valides ont été retournés, ce qui correspond à un taux de participation d'environ 25%. Pour améliorer la fiabilité des relations explorées, davantage de répondants auraient été nécessaire.

Deuxièmement, il est possible que le fait que les personnes répondaient au questionnaire dans le cadre d'une rencontre où étaient présents des représentants syndicaux ait limité l'accès à certaines informations. Cette procédure peut bloquer les réponses de certaines personnes qui les considèrent comme trop délicates pour être exprimées en présence d'autrui (Baumard *et al.*, 1999, p. 232). Même si le questionnaire de notre étude ne comportait pas de questions intimes ou délicates, quelques dispositions ont été prises pour réduire cette limite. Les questionnaires anonymes ont été regroupés à la fin de la rencontre, assurant ainsi la confidentialité des répondants. De plus, ceux qui préféraient répondre au questionnaire dans un lieu privé avaient la possibilité de l'emporter, puis de le retourner dans la semaine suivante à l'aide d'une enveloppe affranchie mise à leur disposition à cette fin.

Enfin, la troisième limite à considérer est la « transmission fidèle de l'information », renvoyant à la désirabilité sociale et à la sincérité des réponses (Blais & Durand, 2009, p. 454). Des questions délicates ou la présence du sondeur au moment de remplir un questionnaire peut amener un individu à répondre de façon à doré son image de soi. Pour contrer cette limite, l'aspect volontaire et anonyme des répondants a été réitéré à plusieurs reprises. De plus, à quelques exceptions près, les échelles de mesure utilisées ont été tirées de la littérature scientifique et avaient été validées.

4.4 Instruments de mesure

Pour rendre opérationnels les concepts à étudier, il est impératif de « déterminer les indicateurs ou instruments de mesure nécessaires à la traduction d'un concept » (Angot & Milano, 2007). Les instruments de mesure sont donc essentiels afin de rendre un phénomène abstrait (concept) en un phénomène mesurable (Fortin & Gagnon, 2010). Dans notre étude, les trois concepts centraux sont les suivants : l'engagement syndical et ses quatre dimensions, l'autonomie professionnelle et le niveau de professionnalisme.

Notre étude s'inscrit à l'intérieur d'une étude plus vaste menée par l'APTS. Le questionnaire mesurait donc des concepts n'ayant pas été analysés dans le cadre de ce mémoire. Par exemple, des échelles s'intéressaient à l'appui au changement, à la qualité des relations de travail et à la qualité de la participation dans le changement. Les échelles de mesure qui seront présentées sont seulement celles liées aux concepts et aux relations explorés dans cette étude.

4.4.1 Engagement syndical

Pour évaluer l'engagement syndical, l'échelle développée par Gordon *et al.* (1980) a été utilisée. Cette échelle permet de mesurer les quatre dimensions de l'engagement syndical, soit une attitude de loyauté envers le syndicat, un sens de responsabilisation envers lui, une volonté de déployer des efforts à son égard et une croyance dans les buts du syndicalisme (Gordon *et al.*, 1980).

L'échelle mesure l'engagement syndical à l'aide de trente énoncés associés à ces quatre dimensions : seize énoncés mesurent la loyauté, sept énoncés mesurent le sens des responsabilités, quatre énoncés mesurent la volonté de travailler pour le syndicat et trois énoncés mesurent les croyances face au syndicalisme. 11 énoncés ont une formulation négative et 19 ont une formulation positive. Le codage des questions négatives a été renversé de sorte que les résultats les plus faibles reflètent une position plus favorable envers le syndicat. Les individus ont répondu aux énoncés à l'aide d'une échelle de sept catégories de réponses allant de « Entièrement en désaccord » à « Complètement en accord ». Les échelles ont été traduites de l'anglais au français par l'APTS en collaboration avec un professeur. La traduction française de ces échelles a été testée auprès de quelques répondants pour s'assurer de la clarté des questions, mais l'échelle n'a pas été validée dans sa version française. Les sections suivantes présentent ces quatre dimensions et l'instrument de mesure qui y est associé.

4.4.1.1 Loyauté envers le syndicat

La loyauté envers le syndicat est la composante principale de l'engagement syndical. Cette dimension est elle-même décomposable en deux sous-dimensions. La première réfère au sentiment de fierté ressenti face au syndicat (loyauté affective), reflété entre autres par les énoncés 1, 2 et 3. La deuxième sous-dimension est associée au sentiment de confiance en les capacités du syndicat de remporter des gains pour les salariés (loyauté instrumentale) (Gordon *et al.*, 1980). La loyauté instrumentale se mesure entre autres grâce aux énoncés 10 et 11.

	Entièrement en désaccord							Complètement en accord						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Je suis fière de faire partie de ce syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
2. Compte tenu de ce que je sais maintenant et de ce à quoi je pourrais m'attendre, je souhaite rester membre de mon syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
3. Le bilan de ce syndicat est un bon exemple de ce qu'un groupe dévoué peut accomplir.	1	2	3	4	5	6	7							
4. Les problèmes du syndicat sont aussi les miens.	1	2	3	4	5	6	7							
5. Personne ne s'attend à ce que les employé(e)s soient très impliqués personnellement dans le syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
6. Un membre du syndicat a davantage de sécurité que la plupart des membres de la direction.	1	2	3	4	5	6	7							
7. Je n'ai que peu de loyauté envers ce syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
8. Je n'ai que peu de confiance envers la plupart des membres de mon syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
9. Je vante mon syndicat auprès de mes amis.	1	2	3	4	5	6	7							
10. Il y a beaucoup d'avantages à se joindre à un syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
11. Prendre la décision de me joindre au syndicat a été une sage décision de ma part.	1	2	3	4	5	6	7							
12. Mes valeurs personnelles et celles du syndicat ne sont pas les mêmes.	1	2	3	4	5	6	7							
13. Je dis rarement aux autres que je suis membre du syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
14. C'est possible d'être fidèle à soi-même tout en étant membre du syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
15. La volonté des membres a très peu d'importance pour le syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							
16. Le membre ne tire pas assez d'avantages des frais d'adhésion et de cotisation prélevés pour le syndicat.	1	2	3	4	5	6	7							

Figure 4. 1 : Instrument de mesure de la dimension "loyauté envers le syndicat"

4.4.1.2 Sens de responsabilisation envers le syndicat

Le sens de responsabilisation envers le syndicat fait référence à l'acceptation d'un individu de remplir les activités syndicales dites « normales ». Contrairement à la dimension de loyauté, cette dimension est une mesure comportementale de l'engagement syndical (Gordon *et al.*, 1980).

	Entièrement en désaccord							Complètement en accord						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Même si il/elle n'est pas entièrement à l'aise à certains égards, un membre du syndicat doit respecter l'ensemble des dispositions de la convention collective.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Il est de la responsabilité de chaque membre du syndicat de s'assurer que la direction respecte l'ensemble des dispositions de la convention collective.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Il est du devoir de chaque membre d'être à l'affût de renseignements utiles pour le syndicat.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Il est du devoir de chaque membre d'offrir son soutien ou d'aider un autre employé à recourir à la procédure de grief.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5. Il est du devoir de chaque membre de connaître exactement les droits que lui confèrent les dispositions de la convention collective.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6. Il est de la responsabilité de chaque membre de s'assurer que les autres membres respectent l'ensemble des dispositions de la convention collective.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7. Chaque membre doit être disposé à prendre le temps nécessaire et assumer les risques associés au dépôt d'un grief.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Figure 4. 2 : Instrument de mesure de la dimension "sens de responsabilisation envers le syndicat"

4.4.1.3 Volonté de travailler pour le syndicat

La volonté de travailler pour le syndicat traduit une participation qui demande une plus grande intensité d'énergie dépensée par le membre que la dimension sur le sens

de responsabilisation. Il s'agit donc d'une dimension comportementale de plus grand niveau (Gordon *et al.*, 1980). Elle reflète la volonté des membres à participer activement à la vie syndicale.

	Entièrement en désaccord							Complètement en accord						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Je suis disposée à déployer un effort important, au-delà de ce à quoi on s'attend normalement d'un membre, pour faire en sorte que le syndicat parvienne à ses fins.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Je ne crois pas que je serais disposée à faire des tâches spéciales pour aider le syndicat.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Si on me le demandait, je participerais à un comité pour le compte du syndicat.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4. Si on me le demandait, je me présenterais aux élections pour un poste au syndicat.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Figure 4. 3 : Instrument de mesure de la dimension "volonté de travailler pour le syndicat"

4.4.1.4 Croyance dans les buts du syndicalisme

La croyance dans les buts du syndicalisme signifie que le membre partage les idéaux véhiculés par le mouvement syndical de façon générale. Selon Gordon *et al.* (1980), cette dimension mesure la conviction que la syndicalisation est une condition de travail essentielle pour protéger les intérêts des travailleurs en cas de conflit avec l'employeur. Rappelons que plusieurs auteurs ont cependant questionné la validité de cette dimension (Fullagar, 1986; Kelloway *et al.*, 1992). Il a aussi été démontré que les énoncés originaux de cette dimension ne mesurent pas l'engagement syndical directement, mais bien en le comparant à l'engagement envers le travail (*work commitment*) (Fullagar, 1986). Nous interpréterons nos résultats en tenant compte de ces critiques.

	Entièrement en désaccord							Complètement en accord						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
1. Je suis loyale envers mon travail, et non envers mon syndicat.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Tant que je fais le type de travail que j'aime, il m'importe peu d'être membre d'un syndicat ou non.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Je pourrais aussi bien travailler dans une organisation non syndiquée si le type de travail était équivalent.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Figure 4. 4 : Instrument de mesure de la dimension "croyances en les buts du syndicalisme"

4.4.2 Autonomie professionnelle

L'autonomie professionnelle est considérée comme un attribut critique à la pratique des professionnels (Freidson, 1999). Elle désigne « le contrôle potentiel d'un travailleur sur ses tâches et leur conduite »¹⁸ (Karasek, 1979, p. 289). L'autonomie a été mesurée à l'aide d'une échelle adaptée de l'échelle provenant du *Job Content Questionnaire (JCQ)* (R. Karasek *et al.*, 1998). Cette échelle adaptée comporte trois questions et a été validée en français auprès de travailleurs québécois (Brisson *et al.*, 1998). Comme mentionné plus haut, cette échelle de mesure est constituée de questions rétrospectives permettant de capter la variation de l'autonomie professionnelle avant et après les projets d'organisation du travail implantés. Un devis longitudinal aurait permis une meilleure validité des réponses, ce qui était impossible dans le contexte de cette enquête.

¹⁸ Traduction libre : « Job decision latitude is defined as the working individual's potential control over his tasks and his conduct during the working day » (Karasek, 1979, p. 289)

<p>1 = Très peu : dans cet emploi, je n'ai pratiquement pas mon mot à dire sur la manière et sur le moment de faire le travail.</p> <p>4 = Moyennement : plusieurs aspects de mon travail sont définis et contrôlés par d'autres. Cependant, je peux prendre certaines décisions relatives à mon travail.</p> <p>7 = Beaucoup : cet emploi me donne presque toute la responsabilité de décider de la manière et du moment de faire mon travail.</p>	Très peu							Très peu						
	Moyennement							Beaucoup						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
Dans quelle mesure chacun de ces énoncés décrivant vos tâches est-il exact?	AVANT							MAINTENANT						
1. Mon emploi me permet de prendre mes propres décisions sur la manière de faire mon travail.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
2. Mon emploi me donne beaucoup d'indépendance et de liberté dans l'accomplissement de mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3. Mon emploi me donne l'occasion de faire preuve d'initiative personnelle et de discernement dans l'accomplissement de mes tâches.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Figure 4. 5 : Instrument de mesure de l'autonomie professionnelle

4.4.3 Niveau de professionnalisme

Selon l'approche des attributs, le niveau de professionnalisme peut être déterminé selon l'appropriation plus ou moins importante d'attributs spécifiques associés aux travailleurs professionnels (Raelin, 1984) : l'expertise, l'autonomie, l'engagement au travail, l'identification à sa profession et la régulation de la profession (Freidson, 1999; Hall, 1968; Kerr *et al.*, 1977). Dans notre étude, le niveau de professionnalisme est mesuré à l'aide du niveau de scolarité des individus, lequel est associé à l'expertise (Freidson, 1999; Hall, 1968; Kerr *et al.*, 1977), à l'autonomie (Wallace, 1995) et à l'engagement au travail (Barbour *et al.*, 2015 ; Trice, 1993). Une seule question a été nécessaire afin de connaître le niveau de scolarité des répondants.

Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu? (cochez)	
<input type="checkbox"/>	Diplôme d'études collégiales
<input type="checkbox"/>	Certificat (université)
<input type="checkbox"/>	Baccalauréat
<input type="checkbox"/>	Maîtrise ou DESS
<input type="checkbox"/>	Doctorat
<input type="checkbox"/>	Autres : _____

Figure 4. 6 : Instrument de mesure du niveau de professionnalisme

4.4.4 Fidélité et validité des instruments de mesure

La fidélité et la validité sont deux qualités qu'un instrument de mesure doit posséder pour que les données soient représentatives de la réalité. La fidélité représente la « capacité à reproduire un résultat de façon consistante dans le temps et dans l'espace ou lorsqu'il est utilisé correctement par des observateurs différents » (Contandriopoulos *et al.*, 2005, p. 75). Démontrer la fidélité des instruments de mesure est une façon de prouver que le chercheur réduit les erreurs aléatoires (Fortin & Gagnon, 2010). Dans cette étude, à l'exception du niveau de professionnalisme, toutes les échelles présentées sont tirées d'instruments de mesure existants qui ont été utilisés dans des études scientifiques publiées. Pour s'assurer d'une bonne fidélité des instruments utilisés, nous nous sommes également reposés sur la mesure d'alpha de Cronbach, un « coefficient de fidélité qui indique dans quelle mesure les items dans un instrument de mesure sont positivement corrélés les uns aux autres » (Sekaran, 2003, p. 307). Les alphas de Cronbach que nous avons calculés sont tous au-delà du seuil d'acceptabilité de 0,70 (Folger, 1993).

Pour ce qui est de la validité d'un instrument de mesure, celle-ci permet de confirmer que la variable mesurée « reflète réellement la variable conceptuelle sous-jacente » et non un autre phénomène (Vallerand & Hess, 2000, p. 45). Autrement dit, la validité détermine que ce qui est mesuré est ce que le chercheur désire véritablement étudier. Thiétart *et al.* (2007) suggèrent de « valider l'utilisation d'un outil en s'appuyant sur l'existence d'un consensus au sein de la communauté de recherche quant à cette utilisation » (p. 277). Comme mentionné précédemment, les instruments de mesure présents dans le questionnaire sont dérivés d'instruments qui ont déjà été validés dans les écrits scientifiques.

CHAPITRE V

LES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Suite à la description du cadre méthodologique de notre étude, ce chapitre a pour objectif de présenter les résultats de nos analyses statistiques. En premier lieu, nous détaillerons les caractéristiques sociodémographiques de notre échantillon. En second lieu, nous décrirons les résultats des analyses factorielles des quatre dimensions de l'engagement syndical et de la variable autonomie. Nous exposerons ensuite les statistiques descriptives de nos trois variables principales : le niveau de professionnalisme, l'engagement syndical et l'autonomie professionnelle. Enfin, après avoir décrit les techniques d'analyse utilisées, nous traiterons des résultats de l'analyse des relations explorées.

5.1 Description de l'échantillon

Les personnes sondées lors de notre enquête sont des professionnels et techniciens de la santé travaillant dans des établissements de la santé tels que des hôpitaux, des Centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) et des instituts de recherche universitaire. L'échantillon est composé majoritairement de femmes (94,6%) détenant un diplôme universitaire de premier cycle (45,9%) ou de deuxième cycle (35,1%). Pour avoir une meilleure représentativité de la population étudiée en terme de scolarité, davantage de répondants ayant un diplôme d'étude collégial aurait été requis. Peu d'individus exercent une fonction syndicale (13,6%) et la plupart occupent un poste à temps complet (67,6%). La majorité (59,5%) des répondants sont nés entre 1971 et 1985. Les catégories d'emplois présentes dans l'échantillon sont hétérogènes, comprenant entre autres des ergothérapeutes (17,6%), des orthophonistes (14,9%), des techniciens en travail social (8,1%) et des

neuropsychologues (5,4%). Le tableau 5.1 présente les résultats descriptifs de chacune de ces variables démographiques.

Tableau 5. 1: Portrait démographique de l'échantillon

Variable	Valeurs de la variable	Fréquence	
		%	<i>n</i>
Sexe	Homme	5,4%	4
	Femme	94,6%	70
Année de naissance	Avant 1961	5,4%	4
	Entre 1961 et 1970	21,7%	16
	Entre 1971 et 1980	40,6%	30
	Entre 1981 et 1990	31,1%	23
Niveau de scolarité	Diplôme d'études collégiales	13,5%	10
	Certificat	4,1%	3
	Baccalauréat	45,9%	34
	Maitrise	29,7%	22
	Doctorat	5,4%	4
Catégorie d'emploi	Coordonnatrice clinique	1,4%	1
	Ergothérapeute	17,6%	13
	Neuropsychologue	5,4%	4
	Orthophoniste	14,9%	11
	Physiothérapeute	4,1%	3
	Poste de gestion	6,8%	5
	Psychoéducateur	1,4%	1
	Psychologue	4,1%	3
	Technicien en éducation spécialisée	5,4%	4
	Technicien en travailleur social	8,1%	6
Fonction syndicale	Travailleur social	31,1%	23
	Président de l'exécutif local	4,1%	3
	Membre de l'exécutif local	5,4%	4
	Membre du conseil syndical	4,1%	3
Statut de travail	Aucune fonction syndicale	86,5%	64
	Temps complet	67,6 %	50
	Temps partiel	27 %	20
	Non détenteur de poste	5,4%	4

5.2 Vérification des structures factorielles

Avant de procéder à l'analyse des questionnaires, nous avons analysé la structure factorielle de l'engagement syndical (Gordon *et al.*, 1980) et de l'autonomie professionnelle (R. Karasek *et al.*, 1998). L'analyse factorielle de l'engagement syndical nous a permis d'évaluer les quatre dimensions du concept : la loyauté envers le syndicat, le sens de responsabilisation envers lui, la volonté de travailler pour le syndicat et les croyances dans les buts du syndicalisme (Gordon *et al.*, 1980).

L'analyse factorielle est une « technique statistique multivariée qui permet de regrouper en facteurs des variables fortement liées entre elles et d'indiquer si une échelle est unidimensionnelle ou multidimensionnelle » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 416). Dans cette étude, nous avons procédé à une analyse factorielle en composante principale (ACP), une technique consistant à suivre une procédure d'itération permettant d'identifier « le nombre de facteurs communs, puis les saturations des items sur chaque facteur » (Roussel, 2005, p. 258). Pour simplifier la lecture de l'ACP, nous avons aussi utilisé la méthode de rotation orthogonale Varimax, méthode généralement privilégiée par les chercheurs. La rotation Varimax simplifie l'interprétation des données puisqu'elle permet de « minimiser le nombre de variables fortement corrélées avec un facteur donné » (R.-A. Thiéart, 2007, p. 408). Il serait toutefois pertinent de poursuivre l'expérimentation afin de vérifier la viabilité de l'indépendance des quatre dimensions de l'engagement syndical tel que proposé par Gordon *et al.* En cas de dépendance entre les dimensions d'un construit, les rotations obliques, telles que les rotations Oblimin, peuvent générer des structures factorielles de meilleure qualité que les rotations orthogonales, telles que les rotations Varimax (Sakaluk & Short, 2017). Comme les différentes dimensions d'un construit psychologique sont rarement indépendantes (Sakaluk & Short, 2017), il est possible que la rotation orthogonale effectuée ait causé le retrait d'énoncés importants sur chacune des dimensions, causant ainsi une limite à notre étude.

5.2.1 Analyse factorielle de l'engagement syndical

L'ACP nous a permis d'ajuster le modèle théorique de l'engagement syndical avec les données empiriques collectées (Roussel, 2005). Comme ce modèle est une réplique des recherches antérieures (Gordon *et al.*, 1980; Ladd *et al.*, 1982), nous avons cherché à extraire le même nombre de dimensions déjà reconnues, tout en épurant les échelles du questionnaire des énoncés qui nuisent à la validité de construit (Carricano, Pujol, & Bertrandias, 2010). La procédure d'épuration des items a respecté quelques postulats de base concernant la communalité des items, les coefficients structurels de la matrice des composantes (saturations), le pourcentage de variance totale expliquée et la fiabilité de l'échelle.

Nous avons d'abord jugé les instruments de mesure des quatre dimensions de l'engagement syndical selon les communalités de chaque item. Les communalités sont définies comme étant la part de « variance de l'item [qui] est prise en compte ou « expliqué » par les facteurs » (Carricano *et al.*, 2010, p. 69). Comme le suggèrent certains auteurs, les énoncés comportant des communalités inférieures à 0,5 ont été éliminés (Carricano *et al.*, 2010; Roussel, 2005). Par exemple, tel que démontré dans le tableau 5.2, l'énoncé L7 de l'échelle sur la loyauté envers le syndicat a été retiré car il ne partage pas suffisamment de point en commun avec les autres (faible communalité de 0,38).

Tableau 5. 2: Retrait de l'énoncé 7 de l'échelle de mesure de la loyauté syndicale

Qualité de représentation		
	Initiales	Extraction
L1 – Je suis fier de faire partie de ce syndicat	1,000	,767
L2 – Compte tenu de ce que je sais maintenant et de ce à quoi je pourrais m'attendre, je souhaiter rester membre de mon syndicat	1,000	,859
L3 – Le bilan de ce syndicat est un bon exemple de ce qu'un groupe dévoué peut accomplir	1,000	,845
<i>Extrait...</i>		
L7 – Je n'ai que peu de loyauté envers ce syndicat	1,000	,381
L8 – Je n'ai que peu de confiance envers la plupart des membres de mon syndicat	1,000	,773

Note 1 : La case ombragée correspond à l'énoncé retiré

Ensuite, nous avons observé la matrice des composantes après rotation et retiré des énoncés selon deux critères :

- Éliminer les items dont les communalités sont trop faibles ($< 0,5$)
- Éliminer les items dont les communalités sont supérieures à 0,3 sur plusieurs facteurs à la fois, sans être fortement corrélés à un axe en particulier (Carricano *et al.*, 2010; Roussel, 2005)

Ensuite, les facteurs retenus devaient permettre d'expliquer au moins 50% de la variance totale du concept étudié (Carricano *et al.*, 2010). Comme dernier postulat, la fiabilité de l'échelle devait être représentée par un coefficient alpha minimal de 0,70 (Roussel, 2005). Nous avons procédé à la suppression des items inadéquats de façon itérative jusqu'à ce que la structure factorielle de l'échelle satisfasse tous les critères, tel que recommandé par Roussel (2005).

Les tableaux ci-dessous présentent les structures factorielles conservées pour les quatre dimensions de l'engagement syndical.

5.2.1.1 Dimension 1 : Loyauté envers le syndicat

Le tableau 5.3 indique que la dimension « loyauté envers le syndicat » est composée de deux facettes distinctes, tel que démontré par Gordon et coll. (1980). La première reflète la composante principale de la loyauté, liée à la fierté et à l'affection portées à l'égard du syndicat. Cette facette est représentée par les énoncés L1, L2, L3, L8 et L9. La deuxième facette reflète la composante instrumentale de la loyauté et est représentée principalement par les énoncés L10 et L11. Ces sept énoncés expliquent 78,45% de la variance totale de la mesure de la loyauté envers le syndicat. Comme tous les critères sont respectés, cette structure factorielle de la « loyauté envers le syndicat » a une validité de construit satisfaisante.

Tableau 5. 3: Analyse factorielle de la dimension "loyauté envers le syndicat"

Rotation de la matrice des composantes		
	Composante	
	1	2
L1 – Je suis fière de faire partie de ce syndicat	,806	,423
L2 – Compte tenu de ce que je sais maintenant et de ce à quoi je pourrais m'attendre, je souhaiter rester membre de mon syndicat	,804	,451
L3 – Le bilan de ce syndicat est un bon exemple de ce qu'un groupe dévoué peut accomplir	,811	,420
L8 – Je n'ai que peu de confiance envers la plupart des membres de mon syndicat	-,880	
L9 – Je vante mon syndicat auprès de mes amis	,451	,635
L10 – Il y a beaucoup d'avantages à se joindre à un syndicat		,867
L11 – Prendre la décision de me joindre au syndicat a été une sage décision de ma part		,888
Variance expliquée	61,87%	16,58%
Valeur propre	4,331	1,161
Analyse de fiabilité (alpha de Cronbach)	0,762	

Note 1 : n = 74

5.2.1.2 Dimension 2 : Sens de responsabilisation envers le syndicat

Le tableau 5.4 indique que la dimension « sens de responsabilisation envers le syndicat » est composée d'un seul facteur comprenant les énoncés R3 à R7. Ces énoncés cumulent 57,44% de la variance totale expliquée. Toutes les saturations sont supérieures à 0,5 et l'alpha de Cronbach est au-delà du seuil critique de 0,7. Comme tous les critères sont respectés, cette structure factorielle du « sens de responsabilisation » syndicale a une validité de construit satisfaisante.

5.2.1.3 Dimension 3 : Volonté de travailler pour le syndicat

Le tableau 5.5 indique que la troisième dimension de l'engagement syndical de Gordon *et al.* (1980) (« volonté de travailler pour le syndicat ») est composée d'un seul facteur comprenant les items V1, V3 et V4. Ces trois énoncés permettent d'expliquer près de 70% de la variance totale de la volonté de travailler pour le syndicat. Les saturations sont fortes, soit au-delà de 0,7, et la fiabilité de l'échelle est

satisfaisante ($\alpha = 0,768$). Comme tous les critères sont respectés, cette structure factorielle de la « volonté de travailler pour le syndicat » a une validité de construit satisfaisante.

Tableau 5. 4: Analyse factorielle de la dimension "sens de responsabilisation"

Matrice des composantes	
	Composante 1
R3 – Il est du devoir de chaque membre d'être à l'affût de renseignements utiles pour le syndicat.	,836
R4 – Il est du devoir de chaque membre d'offrir son soutien ou d'aider un autre employé à recourir à la procédure de grief.	,756
R5 – Il est du devoir de chaque membre de connaître exactement les droits que lui confèrent les dispositions de la convention collective	,772
R6 – Il est de la responsabilité de chaque membre de s'assurer que les autres membres respectent l'ensemble des dispositions de la convention collective.	,724
R7 – Chaque membre doit être disposé à prendre le temps nécessaire et assumer les risques associés au dépôt d'un grief.	,694
Variance expliquée	57,44%
Valeur propre	2,872
Analyse de fiabilité (alpha de Cronbach)	0,808

Note 1 : n = 74

Tableau 5. 5: Analyse factorielle de la dimension "volonté de travailler"

Matrice des composantes	
	Composante 1
V1 – Je suis disposée à déployer un effort important, au-delà de ce à quoi on s'attend normalement d'un membre, pour faire en sorte que le syndicat parvienne à ses fins.	,774
V3 – Si on me le demandait, je participerais à un comité pour le compte du syndicat.	,863
V4 – Si on me le demandait, je me présenterais aux élections pour un poste au syndicat.	,844
Variance expliquée	68,48%
Valeur propre	2,054
Analyse de fiabilité (alpha de Cronbach)	0,768

Note 1 : n = 74

5.2.1.4 Dimension 4 : Croyance dans les buts du syndicalisme

Le tableau 5.6 indique que la quatrième dimension (« croyance dans les buts du syndicalisme ») est composée d'un seul facteur comprenant les items C1, C2 et C3. Cette échelle est donc une réplique exacte de celle de Gordon et coll. (1980). Ces trois énoncés permettent d'expliquer plus de 60% de la variance totale. Les saturations sont fortes, soit au-delà de 0,7, et la fiabilité de l'échelle est satisfaisante ($\alpha = 0,701$). Comme tous les critères sont respectés, cette structure factorielle de la « croyance dans les buts du syndicalisme » a une validité de construit satisfaisante.

Tableau 5. 6: Analyse factorielle de la dimension "croyance dans les buts du syndicalisme"

Matrice des composantes	
	Composante 1
C1 – Je suis loyale envers mon travail, et non envers mon syndicat.	,720
C2 – Tant que je fais le type de travail que j'aime, il m'importe peu d'être membre d'un syndicat ou non.	,815
C3 – Je pourrais aussi bien travailler dans une organisation non syndiquée si le type de travail était équivalent.	,835
Variance expliquée	62,72%
Valeur propre	1,882
Analyse de fiabilité (alpha de Cronbach)	0,701

Note 1 : n = 74

5.2.2 Analyse factorielle de l'autonomie professionnelle

L'échelle utilisée pour mesurer l'autonomie professionnelle est une adaptation de l'instrument développé par Karasek *et al.* (1998). Elle contient trois énoncés, nombre minimal généralement requis pour obtenir à une analyse factorielle valide (Yergeau & Poirier, 2013). Tel que démontré dans le tableau 5.7, tous les énoncés ont été conservés en raison de la valeur des coefficients structurels ($> 0,9$), de la variance expliquée (90%) et du coefficient de fiabilité ($\alpha = 0,944$). L'alpha de Cronbach supérieur à 0,9 suggère même une certaine redondance des énoncés

(Carricano *et al.*, 2010). Nous avons tout de même conservé tous les énoncés pour créer la variable composite de l'autonomie professionnelle.

Tableau 5. 7: Analyse factorielle de l'autonomie professionnelle (Karasek *et al.*, 1998)

Matrice des composantes	
	Composante 1
A1 – Mon emploi me permet de prendre mes propres décisions sur la manière de faire mon travail.	,962
A2 – Mon emploi me donne beaucoup d'indépendance et de liberté dans l'accomplissement des tâches.	,955
A3 – Mon emploi me donne l'occasion de faire preuve d'initiative personnelle et de discernement dans l'accomplissement de mes tâches.	,928
Variance expliquée	90,02%
Valeur propre	2,7
Analyse de fiabilité (alpha de Cronbach)	0,944

Note 1 : n = 69

5.3 Résultats descriptifs

Les analyses descriptives permettent de dresser un portrait global d'une variable vue seule. Dans cette section, nous présenterons les résultats descriptifs de nos trois variables principales : les quatre dimensions de l'engagement syndical (loyauté envers le syndicat, sens de responsabilisation, volonté de travailler pour le syndicat et croyances dans les buts du syndicalisme), le niveau de professionnalisme et la variation de l'autonomie professionnelle suite aux projets de réorganisation.

Les résultats présentés décrivent la moyenne, l'écart type ainsi que la répartition des réponses dans chacune des catégories. La moyenne est une « mesure de tendance centrale qui correspond à la somme des valeurs données, divisée par le nombre total de données (n). [...] La moyenne est très sensible aux valeurs extrêmes d'une distribution, particulièrement quand l'échantillon est de petite taille » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 491). Pour avoir un indice de la distribution des données autour de la moyenne, l'écart-type est une mesure couramment utilisée. Cette mesure de

dispersion indique la distance de chaque score par rapport à la moyenne du groupe : « plus l'écart-type est élevé, plus la dispersion est grande, plus l'écart-type est faible, plus les données se concentrent autour de la moyenne » (Fortin & Gagnon, 2010, p. 495).

5.3.1 Engagement syndical

Le tableau 5.8 présente la distribution des réponses des personnes sondées concernant les quatre dimensions de l'engagement syndical. Il faut préciser que les échelles de mesure du questionnaire ont été modifiées afin d'alléger la présentation des résultats. Dans le questionnaire, l'engagement syndical a été mesuré selon une échelle de type Likert à sept catégories, allant de 1 « Entièrement en désaccord » à 7 « Complètement en accord ». Suite aux analyses factorielles, nous avons calculé la moyenne des énoncés retenus pour chacune des dimensions de l'engagement syndical. À partir de ces moyennes, des catégories de réponses ont été créées pour illustrer la perception des répondants. Dans les sections ci-dessous, les moyennes inférieures à 3,5 sur 7 ont été regroupées pour former la catégorie « faible ». La catégorie « neutre » correspond à une moyenne se situant entre 3,5 et 4,5 sur 7 et la catégorie « fort » à une moyenne supérieure à 4,5 sur 7. Cette catégorisation de réponses est une limite à notre analyse puisque les résultats statistiques pourraient différer en choisissant de regrouper les données d'une façon différente. Cependant, comme la taille de notre échantillon empêchait l'usage de toutes les catégories de réponses de façon séparée, nous avons opté pour cette catégorisation qui permet d'analyser des variations dans l'intensité de l'engagement syndical.

Une importante proportion de répondants démontre une forte loyauté globale envers leur syndicat (48,6%). En observant les deux sous-dimensions de la loyauté, nous constatons que les membres semblent être loyaux principalement puisqu'ils ont un sentiment de confiance et de fierté envers leur syndicat et les membres qui le composent (63,5%). Seulement 29,7 % croient fortement que plusieurs avantages

peuvent être gagnés grâce au syndicat (loyauté instrumentale), la majorité ayant une loyauté instrumentale faible (33,8%) ou neutre (29,7%). De plus, plus de la moitié des personnes sondées expriment un fort sentiment de responsabilisation lié au fait d'être syndiqué (55,4%). Seulement 13,5% indiquent être en désaccord avec les énoncés décrivant les diverses responsabilités syndicales des salariés (i.e. être à l'affût de renseignements utiles pour le syndicat, aider ses collègues à recourir à la procédure de grief, etc.). Cependant, peu sont habités par un engagement les poussant à participer activement à la vie syndicale (10,8%), une forte majorité indiquant avoir une faible volonté de travailler pour le syndicat (71,6%). L'avis est partagé en ce qui concerne la quatrième dimension de l'engagement syndical (croyance dans les buts du syndicalisme). Alors que 37,8% considèrent que la syndicalisation est une condition de travail essentielle, 35,1% sont en désaccord. Considérant que cette échelle est composée uniquement d'énoncés formulés négativement, une faible dimension « croyance » peut être interprétée comme un membre priorisant son travail au mouvement syndical. Comme mentionné dans la revue de littérature, Fullagar (1986) considère cette échelle comme une mesure de priorisation entre l'engagement envers le travail celui envers le syndicat. En ce sens, nous pourrions aussi dire que 35,1% des personnes sondées indiquent être plus engagés envers leur travail qu'envers le syndicat. Les écarts-types allant de 1,17 à 1,45 indiquent que les perceptions des répondants quant aux quatre dimensions de l'engagement syndical ne sont pas unanimes et que les réponses sont dispersées autour de la moyenne.

Pour faciliter la lecture des degrés d'engagement syndical, la figure 5.1 illustre graphiquement le contenu du tableau 5.8.

Tableau 5. 8: Résultats descriptifs des quatre dimensions de l'engagement syndical

Distribution des données pour l'engagement syndical								
Dimensions de l'engagement syndical	Degré d'engagement syndical						Moyenne	Écart-type
	Faible		Neutre		Fort			
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>		
Loyauté syndicale	24,3%	18	27,0%	20	48,6%	36	4,74	1,25
<i>Loyauté affective</i>	17,6%	13	18,9%	14	63,5%	47	5,09	1,38
<i>Loyauté instrumentale</i>	33,8%	25	29,7%	22	29,7%	27	4,27	1,44
Sens de responsabilisation	13,5%	10	31,1%	23	55,4%	41	4,95	1,17
Volonté de travailler	71,6%	53	17,6%	13	10,8%	8	3,11	1,44
Croyances dans les buts	35,1%	26	27,0%	20	37,8%	28	4,34	1,45

Note 1 : Catégories de réponse : faible (moins de 3,5 sur 7), neutre (de 3,5 à 4,5 sur 7), fort (plus de 4,5 sur 7).

Note 2 : Les moyennes représentent un score sur un maximum de 7 points.

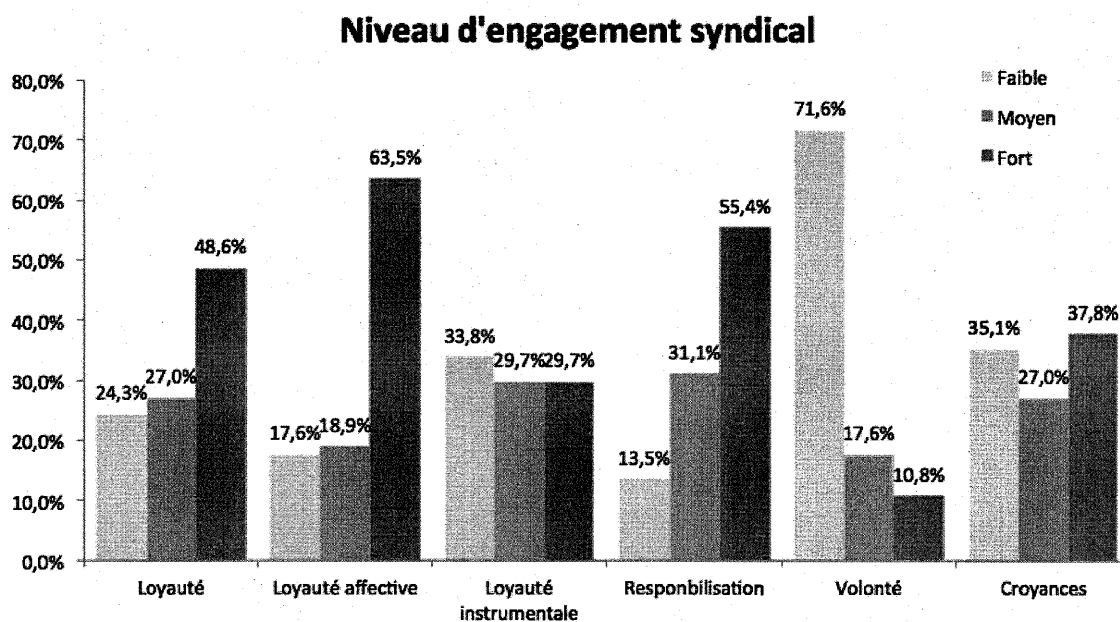


Figure 5. 1 : Résultats descriptifs des quatre dimensions de l'engagement syndical

5.3.2 Le niveau de professionnalisme

Comme nous l'avons expliqué dans notre cadre d'analyse, le niveau de professionnalisme comprend une seule dimension, le niveau de scolarité des

membres. Le tableau 5.9 indique que notre échantillon comporte davantage de membres possédant un baccalauréat (45,9%) et une maîtrise (29,7%). Très peu occupent une profession requérant un doctorat (5,4%). Compte tenu du nombre insuffisant de sujets ayant une formation collégiale et un doctorat, nous avons procédé à des regroupements pour déterminer les niveaux de professionnalisme. Pour la suite des analyses, nous considérons donc que les individus possédant un diplôme de cycle supérieur (maîtrise et doctorat) sont ceux ayant un niveau de professionnalisme plus élevé. Cette catégorie regroupe surtout des neuropsychologues, des psychologues et des orthophonistes. Les salariés possédant une technique de niveau collégial, un certificat ou un baccalauréat sont considérés comme ceux ayant un niveau de professionnalisme plus faible. Cette catégorie regroupe entre autres des ergothérapeutes, des travailleurs sociaux, des techniciens en éducation spécialisée et des techniciens en assistance sociale.

Tableau 5. 9: Résultats descriptifs du niveau de professionnalisme

Niveau de scolarité	Fréquence (<i>n</i>)	%
D.E.C.	11	14,9%
Certificat	3	4,1%
Baccalauréat	34	45,9%
Maitrise	22	29,7%
Doctorat	4	5,4%
Total	74	100,0%

5.3.3 L'autonomie professionnelle

Pour calculer la variation de l'autonomie, le niveau d'autonomie professionnelle noté par les individus avant l'implantation des projets de réorganisation du travail a été soustrait du niveau d'autonomie professionnelle noté après ces projets. Par exemple, un individu évaluant son autonomie professionnelle à 6/7 avant le projet et

à 4/7 après le projet aurait un score de -2 et serait classé dans la catégorie « diminution » d'autonomie. Le tableau 5.10 présente les variations d'autonomie telles qu'indiquées par l'ensemble des personnes sondées.

Suite aux projets de réorganisation du travail, la majorité des répondants indiquent soit un maintien de leur niveau d'autonomie (36,5%), soit une diminution (43,2%). Peu de gens observent une augmentation de leur autonomie suite aux projets (13,5%). En moyenne, les individus ont vécu une légère diminution de leur autonomie professionnelle (-0,67). Cependant, l'écart-type de 1,42 révèle une certaine variabilité des réponses des personnes sondées. Rappelons que la variation de l'autonomie professionnelle a été mesurée grâce à une question rétrospective où les répondants devaient évaluer au même moment la situation vécue avant le changement et celle vécue au moment où ils répondaient. Comme nous l'avons vu dans la section 4.1.1 du chapitre sur le cadre méthodologique, l'interprétation des résultats liés à ces questions doit se faire avec prudence puisque des biais peuvent être associés au fait d'évaluer une situation *a posteriori* (biais liés à l'oubli et à la rationalisation *a posteriori*).

Tableau 5. 10: Résultats descriptifs de la variation de l'autonomie professionnelle

Distribution des données pour la variation de l'autonomie professionnelle								
Variation de l'autonomie						Moyenne	Écart-type	Étendue
Diminution		Maintien		Augmentation				
%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>			
43,2%	32	36,5%	27	13,5%	10	-0,69	1,42	7 (-5 à +2)

Note 1 : *n* = 69

5.4 Résultats des analyses de relations

Cette section présente les résultats des analyses de relations servant à répondre à notre objectif de recherche. Sans prétendre décrire des relations de causalité, les résultats qui seront présentés apportent des indices sur les variables qui interagissent entre elles, et si tel est le cas, de déterminer la force statistique et le niveau de

confiance que nous avons de cette interaction. Premièrement, nous décrirons les deux tests statistiques utilisés pour analyser les associations entre nos variables, soit les tests de Chi-2 et la corrélation de Pearson. Deuxièmement, nous examinerons l'association entre le niveau de professionnalisme des individus et chacune des dimensions de l'engagement syndical. Finalement, nous observerons comment la variation de l'autonomie et l'engagement syndical varient selon le niveau de professionnalisme des répondants.

5.4.1 Tests statistiques : Chi-2 et corrélations de Pearson

La compilation et l'analyse des données ont été effectuées grâce au logiciel statistique SPSS. Pour déterminer la relation entre deux variables, des tests de Chi-2 et des tests de corrélation de Pearson ont été effectués. Les tests de Chi-2 permettent d'apprécier les différences significatives entre deux groupes en rejetant l'hypothèse nulle signifiant qu'il n'y a pas de relation entre les deux variables observées (Fortin & Gagnon, 2010). L'analyse de variance univariée (ANOVA) est aussi un test permettant de comparer les différences statistiques entre des groupes. Cependant, les valeurs anormalement distribuées et les variances inégales de notre échantillon, de même que sa petite taille, nous ont empêchés de recourir à ce test nécessitant le respect de ces prémisses (Yergeau & Poirier, 2013). Pour ces raisons, l'utilisation des analyses de Chi-2 était préférable pour notre étude.

La force d'association des tests de Chi-2 s'interprète grâce à une mesure symétrique, le coefficient Phi. Les résultats de cette mesure statistique se situent entre 0 et 1, où 0 indique l'absence de relation (aucun lien entre X et Y) et où 1 illustre une variation identique (i.e. si X varie de 2, Y varie de 2) :

- Autour de 0,10 : corrélation faible
- Autour de 0,30 : corrélation moyenne
- Autour de 0,50 : corrélation forte
- Autour de 1,00 : corrélation quasi parfaite

De plus, les analyses présentées indiquent aussi le degré de signification (valeur de p) des relations. Une valeur de p supérieure à 0,10 suggère l'absence de relation entre deux variables. Lorsque cette valeur se situe entre 0,05 et 0,10, la relation observée est faiblement significative. Un degré de signification élevé est généralement fixé à 5%. En d'autres mots, une relation indiquant une valeur de p inférieure à 0,05 est considérée significative. Par exemple, une corrélation de 0,32 et un degré de signification de 0,03 ($p = 0,03$) indique un lien de puissance moyenne entre deux variables, mais ce lien de 0,32 a peu de chances d'être dû au hasard (3% des chances de se tromper).

Le test de Chi-2 est basé sur la comparaison entre les fréquences observées et les fréquences théoriques obtenues dans chaque cellule d'un tableau croisé. Pour assurer une fiabilité des résultats, « la plupart des occurrences attendues (fréquences théoriques) du tableau croisé doivent être supérieure ou égales à 5 et aucune occurrence attendue ne doit être inférieure à 1 (au moins 75% des cellules) » (Yergeau & Poirier, 2013). Comme l'échantillon de notre étude est de petite taille, cette prémisse pose une limite à notre étude. C'est pourquoi nous nous avons procédé au regroupement de certaines catégories. Nous utilisons aussi la corrélation de Pearson pour réaliser nos analyses lorsque ce critère n'est pas respecté.

Le test de corrélation de Pearson « cherche à déterminer l'absence ou la présence d'une relation linéaire significative entre les variables » (Yergeau & Poirier, 2013). À la différence du test de Chi-2 qui mesure l'association entre deux variables catégorielles, la corrélation de Pearson examine la relation entre deux variables continues. Le coefficient de la corrélation de Pearson (r) donne deux informations importantes : le sens de la relation linéaire entre deux variables, identifié par un signe positif ou négatif, et la force de la relation, variant de -1 à 1. Les balises de la force de la relation sont les mêmes que celles présentées pour le test de Chi-2.

Les relations entre le niveau de professionnalisme et les quatre dimensions de l'engagement syndical seront maintenant présentées.

5.4.2 Relation entre le niveau de professionnalisme et les quatre dimensions de l'engagement syndical

Pour examiner les différences d'engagement syndical selon le niveau de professionnalisme des membres, nous avons associé les quatre dimensions de l'engagement syndical avec le niveau de scolarité des individus. Les tableaux 5.11 à 5.14 présentent les résultats pour chacune des dimensions de l'engagement syndical. Tel que présenté dans le tableau 5.14, seule la dimension « croyance dans les buts du syndicalisme » est statistiquement liée au niveau de professionnalisme. En examinant le coefficient Phi, nous constatons que cette relation négative est significative, mais de magnitude plutôt faible ($\Phi = -0,22, p \leq 0,05$). Ce résultat indique que les croyances dans les buts du syndicalisme varient inversement au niveau de professionnalisme des membres. En d'autres termes, plus le niveau de professionnalisme est élevé, moins les croyances dans les buts du syndicalisme de façon générale sont fortes. Parmi les membres plus scolarisés, seulement 23,1% ont de fortes croyances envers le syndicalisme de façon générale, alors que cette proportion s'élève à 45,8% parmi les membres moins scolarisés.

Les trois autres dimensions de l'engagement syndical (loyauté, sens de responsabilisation et volonté de travailler pour le syndicat) ne semblent pas statistiquement lié au niveau de professionnalisme. Pour ce qui est du degré de loyauté, l'avis est partagé parmi les travailleurs, quel que soit leur niveau de scolarité. Environ la moitié des travailleurs ont indiqué avoir un degré de loyauté faible ou neutre, l'autre moitié ayant indiqué une forte loyauté syndicale. En ce qui concerne le sens de responsabilisation, même si les résultats suggèrent que les travailleurs plus scolarisés se sentent moins responsables face aux devoirs syndicaux courant (i.e. rester à l'affût de renseignements utiles pour le syndicat, offrir son soutien à un employé qui désire recourir à la procédure de grief ou connaître les droits que confèrent les dispositions de la convention collective) que les travailleurs moins scolarisés, cette relation est faible et non significative au plan statistique (Phi

= -0,14, $p = 0,24$). Pour ce qui est de la volonté de travailler pour le syndicat, les travailleurs de niveau de scolarité plus faible et plus élevé ont indiqué une opinion similaire : près de 90% ont un faible désir de travailler pour le syndicat. Comme les relations entre ces trois dimensions de l'engagement syndical et le niveau de scolarité sont faibles (coefficients Phi entre 0,02 et -0,14) et non significatives ($p > 0,10$), l'hypothèse nulle d'absence de relation doit donc être considérée pour ces trois dimensions.

Pour faciliter la lecture des différences d'engagement syndical selon le niveau de scolarité, la figure 5.2 illustre graphiquement le contenu des tableaux 5.11 à 5.14.

Tableau 5. 11: Dimension "loyauté envers le syndicat" selon le niveau de scolarité

			Degré de loyauté		Total
			Faible ou neutre	Fort	
Niveau de scolarité	Technique et baccalauréat	Effectif	25	23	48
		<i>Effectif théorique</i>	24,6	23,4	
		%	52,1%	47,9%	100,0%
	Maîtrise et doctorat	Effectif	13	13	26
		<i>Effectif théorique</i>	13,4	12,6	
		%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Effectif	38	36	74	
	%	51,4%	48,6%	100,0%	
Chi-2 de Pearson			0,03		
Coefficient Phi			0,02		

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq -0,05$; *** $p \leq 0,01$

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

Tableau 5. 12: Dimension "sens de responsabilisation" selon le niveau de scolarité

			Degré de responsabilisation		Total
			Faible ou neutre	Fort	
Niveau de scolarité	Technique et baccalauréat	Effectif	19	29	48
		<i>Effectif théorique</i>	21,4	26,6	
		%	39,6%	60,4%	100,0%
	Maitrise et doctorat	Effectif	14	12	26
		<i>Effectif théorique</i>	11,6	14,4	
		%	53,8%	46,2%	100,0%
Total	Effectif	33	41	74	
	%	44,6%	55,4%	100,0%	
Chi-2 de Pearson			1,39		
Coefficient Phi			- 0,14		

*p ≤ 0,10 ; **p ≤ -0,05 ; ***p ≤ 0,01

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

Tableau 5. 13: Dimension "volonté de travailler pour le syndicat" selon le niveau de scolarité

			Degré de volonté de travailler		Total
			Faible ou neutre	Fort	
Niveau de scolarité	Technique et baccalauréat	Effectif	43	5	48
		<i>Effectif théorique</i>	42,8	5,2	
		%	89,6%	10,4%	100,0%
	Maitrise et doctorat	Effectif	23	3	26
		<i>Effectif théorique</i>	23,2	2,8	
		%	88,5%	11,5%	100,0%
Total	Effectif	66	8	74	
	%	89,2%	10,8%	100,0%	
Chi-2 de Pearson			0,02		
Coefficient Phi			0,02		

*p ≤ 0,10 ; **p ≤ -0,05 ; ***p ≤ 0,01

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

Tableau 5. 14: Dimension "croyance" selon le niveau de scolarité

			Degré de croyance		Total
			Faible ou neutre	Fort	
Niveau de scolarité	Technique et baccalauréat	Effectif	26	22	48
		<i>Effectif théorique</i>	29,8	18,2	
		%	54,2%	45,8%	100,0%
	Maitrise et doctorat	Effectif	20	6	26
		<i>Effectif théorique</i>	16,2	9,8	
		%	76,9%	23,1%	100,0%
Total	Effectif	46	28	74	
	%	62,2%	37,8%	100,0%	
Chi-2 de Pearson			3,71**		
Coefficient Phi			- 0,22**		

*p ≤ 0,10 ; **p ≤ -0,05 ; ***p ≤ 0,01

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

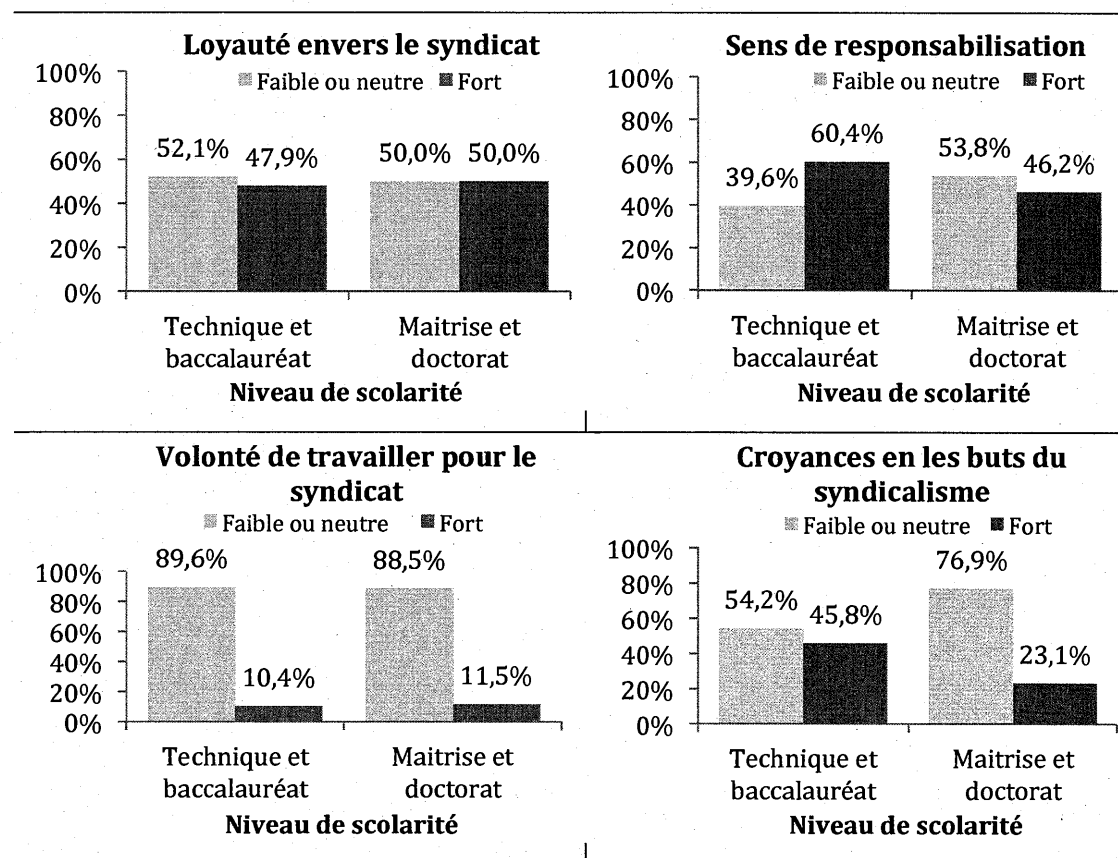


Figure 5. 2 : Quatre dimensions de l'engagement syndical selon le niveau de scolarité

5.4.3 Relation entre la variation de l'autonomie professionnelle et l'engagement syndical selon le niveau de scolarité

Pour approfondir l'exploration des différences d'engagement syndical des membres professionnels et techniciens de notre échantillon, nous avons observé le degré d'engagement syndical des membres selon la variation de leur autonomie suite aux projets de réorganisation du travail.

5.4.3.1 Test de Chi-2

Suite aux tests de Chi-2, la variation de l'autonomie semble significativement liée à deux dimensions de l'engagement syndical : la sous-dimension instrumentale de la loyauté et la volonté de travailler pour le syndicat, mais seulement parmi les membres possédant un diplôme universitaire de 2^e cycle ou plus. Brièvement, pour ce groupe, une diminution de l'autonomie professionnelle semble associée à une loyauté instrumentale plus faible et à une plus faible volonté de participer activement à la vie syndicale. Cependant, la taille de l'échantillon limite la validité de ces résultats puisque l'effectif théorique ne respecte pas la prémisse de base des tests de Chi-2 : plus de 50% des cellules comportent des effectifs théoriques inférieure à 5. Pour alléger la présentation de ce mémoire, seuls les coefficients Phi et le degré de signification des tests de Chi-2 sont présentés dans le tableau 5.15¹⁹. Pour valider nos résultats, nous avons donc effectué des tests de corrélation de Pearson entre la variation de l'autonomie et l'engagement syndical, selon le niveau de scolarité.

5.4.3.2 Test de corrélation

Le tableau 5.16 présente les résultats du test de corrélation de Pearson pour les membres ayant un niveau de scolarité moins élevé (formation collégiale ou universitaire de 1^{er} cycle). Ce tableau indique que pour ce groupe, aucune relation

¹⁹ Les tableaux croisés complets de ces tests sont présentés à l'annexe 2.

n'existe entre la variation de l'autonomie professionnelle et les quatre dimensions de l'engagement syndical. Comme les relations sont non significatives, ces résultats suggèrent que nous devons accepter l'hypothèse nulle d'absence de relation. Pour le groupe possédant un diplôme universitaire de 1^{er} cycle ou inférieur, la variation de l'autonomie et les quatre dimensions de l'engagement syndical semblent donc indépendantes l'une de l'autre.

Tableau 5. 15: Résultats des tests de Chi-2 de la relation entre la variation de l'autonomie et l'engagement syndical, selon le niveau de scolarité

		Niveau de scolarité	Variation de l'autonomie		
			Chi-2 de Pearson	Coefficient Phi	Valeur de p
Dimensions de l'engagement syndical	Loyauté instrumentale	<i>Technique et baccalauréat</i>	0,64	0,12	0,42
		<i>Maitrise et doctorat</i>	3,39*	0,38*	0,06
	Volonté de travailler pour le syndicat	<i>Technique et baccalauréat</i>	0,54	0,11	0,46
		<i>Maitrise et doctorat</i>	7,89***	0,59***	0,01

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

Tableau 5. 16: Corrélations (r) pour le groupe possédant un diplôme de 1er cycle ou inférieur

	Variation de l'autonomie
Loyauté globale	0,09
<i>Loyauté affective</i>	0,06
<i>Loyauté instrumentale</i>	0,10
Sens de responsabilisation	-0,28
Volonté de travailler pour le syndicat	0,25
Croyances dans les buts du syndicalisme	0,08

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

Pour le groupe ayant un niveau de scolarité supérieur (formation universitaire de 2^e ou 3^e cycle), les relations entre la variation de l'autonomie et les quatre dimensions de l'engagement syndical diffèrent. En effet, la variation de l'autonomie est associée significativement à deux dimensions de l'engagement syndical : la loyauté syndicale (affective et instrumentale) et la volonté de travailler pour le syndicat. Les résultats indiquent que la relation entre la loyauté affective et la variation de l'autonomie professionnelle suite au projet de réorganisation du travail est forte et significative. En effet, la valeur du coefficient ($r = 0,62^{***}$) suggère que la relation entre la variation de l'autonomie et la loyauté affective est importante et statistiquement significative. La variation de l'autonomie est aussi liée fortement à la volonté de travailler pour le syndicat. Ainsi, comme le suggère les tests de Chi-2, une diminution d'autonomie semble associée à un désir moins grand de participer activement à la vie syndicale chez les répondants ayant une formation de cycles supérieurs. Toutefois, contrastant avec les résultats du test de Chi-2 présenté précédemment, quoique possible, la probabilité que la variation de l'autonomie et la loyauté instrumentale des membres soient en interaction est faible. Le tableau 5.17 présente ces résultats concernant les membres ayant un niveau de professionnalisme plus élevé.

Tableau 5. 17: Corrélations (r) pour le groupe possédant un diplôme de 2e ou 3e cycle

	Variation de l'autonomie
Loyauté globale	0,57***
<i>Loyauté affective</i>	0,62***
<i>Loyauté instrumentale</i>	0,35*
Sens de responsabilisation	- 0,14
Volonté de travailler pour le syndicat	0,45**
Croyances dans les buts du syndicalisme	0,26

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq -0,05$; *** $p \leq 0,01$

En l'absence de symbole, les tests du Chi-deux ne sont pas significatifs

En résumé, les résultats indiquent que l'engagement syndical des membres de niveau de scolarité plus élevé tend à évoluer dans le même sens que les variations d'autonomie au travail. Rappelons que le syndicat avait un rôle particulier à jouer dans la défense de l'autonomie professionnelle des membres durant l'implantation des projets de réorganisation du travail. À la lumière de nos résultats, l'accomplissement de ce mandat semble être plus important pour les membres ayant un niveau de professionnalisme élevé puisque les variations de l'autonomie professionnelle sont corrélées à diverses attitudes syndicales : des sentiments de confiance et de fierté envers le syndicat (loyauté affective), la perception des avantages pouvant être gagnés grâce à lui (loyauté instrumentale) et la volonté de travailler pour le compte du syndicat. Parmi les membres ayant un niveau de professionnalisme plus faible, aucune de ces relations n'a été confirmée par nos analyses statistiques.

5.5 Discussion des résultats

Rappelons que l'objectif de notre étude consiste à mieux comprendre dans quelle mesure l'engagement syndical diffère selon le niveau de professionnalisme des travailleurs de la santé du Québec. De plus, nous cherchons à mieux comprendre dans quelle mesure le lien entre l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme est altéré dans un contexte où l'autonomie professionnelle est menacée. Dans cette section, nous discuterons d'abord des résultats en lien avec la première relation explorée, soit celle entre le niveau de professionnalisme et les quatre dimensions de l'engagement syndical. Par la suite, nous discuterons des résultats obtenus lorsque la variable liée à l'autonomie professionnelle menacée est intégrée à cette relation.

5.5.1 Les quatre dimensions de l'engagement syndical selon le niveau de scolarité

Les résultats que nous avons obtenus démontrent que trois dimensions de l'engagement syndical sur quatre sont similaires parmi les travailleurs ayant un niveau de scolarité plus (maîtrise et plus) ou moins (baccalauréat ou moins) élevé.

5.5.1.1 Niveau de scolarité et loyauté envers le syndicat

La loyauté syndicale est un concept qui traduit un sentiment de fierté et un désir de rester membre du syndicat (loyauté affective) ainsi qu'une confiance en les capacités du syndicat à remporter des bénéfices pour les membres (loyauté instrumentale) (Gordon *et al.*, 1980). Dans notre étude, tant les travailleurs plus scolarisés que les autres possèdent une forte loyauté, c'est-à-dire qu'ils sont fiers de leur syndicat et qu'ils perçoivent que des gains individuels peuvent être gagnés grâce à lui. Selon nos résultats, les professionnels peuvent donc développer une relation de proximité avec le mouvement syndical, contrairement aux études soutenant une incohérence entre l'identité professionnelle et l'identité syndicale (Hannay, 2002 ; Milton, 2003 ; Noronha & D'Cruz, 2009). Les résultats de ces études pourraient être liés à des particularités du contexte, telles qu'une longue tradition anti-syndicaliste dans le secteur des centres d'appels (Noronha & D'Cruz, 2009) ou un jeune secteur d'activités en plein essor (secteur de la technologie de l'information) où la syndicalisation serait inhabituelle et perçue comme une indication d'un déclin du succès de l'industrie (Milton, 2003).

5.5.1.2 Niveau de scolarité et sens de responsabilisation envers le syndicat ainsi que volonté de travailler pour lui

Nos résultats indiquent que les deux dimensions mesurant les comportements syndicaux des travailleurs (les dimensions « sens de responsabilisation » et « volonté de travailler pour le syndicat ») sont indépendantes du niveau de scolarité, ce qui

contraste avec les résultats observés dans des études effectuées sur les cols blancs et les cols bleus.

Dans la revue de littérature présentée au chapitre II, nous avons vu que les dimensions « sens de responsabilisation envers le syndicat » et « volonté de travailler pour le syndicat » étaient des mesures comportementales de l'engagement syndical (Gordon *et al.*, 1980). Ces deux dimensions nous ont donc permis de comparer les comportements syndicaux des travailleurs plus ou moins scolarisés de notre étude. Comme nous l'avons déjà mentionné, aucune différence significative n'a été relevée entre ces groupes pour ces deux dimensions. Ces résultats indiquent que le niveau de professionnalisme ne semble pas associé aux comportements syndicaux des travailleurs, c'est-à-dire aux dimensions de sens de responsabilisation face devoirs syndicaux courants et de volonté de participer activement à la vie syndicale.

La similitude des comportements syndicaux entre les deux groupes de notre échantillon contraste avec certaines études antérieures. En effet, la méta-analyse de Monnot *et al.* (2011) a démontré que les comportements militants (mesurés, comme nous, à l'aide de la dimension « volonté de travailler pour le syndicat » de l'échelle de Gordon) des employés cols bleus (employés de la production, de l'exploitation et de l'entretien) étaient plus forts que les cols blancs (techniciens et professionnels spécialisés, personnel exécutif de l'administration et des ventes). Comme le critère de comparaison de groupe de notre étude diffère de celui utilisé par Monnot *et al.* (2011) (cols bleu VS cols blancs dans leur étude ; membres possédant un diplôme universitaire de 2^e cycle ou plus VS membres possédant un baccalauréat ou moins dans la présente étude), il est possible que les différences de résultats y soient associées. En effet, dans notre étude, près de 70% des membres appartenant au groupe de niveau de scolarité inférieur sont des travailleurs sociaux et des ergothérapeutes détenant un diplôme de premier cycle universitaire, ce qui ne correspond pas à la nature des postes ou au niveau de scolarité associés aux cols bleus. Reproduire l'analyse à l'aide d'un échantillon plus grand intégrant des

travailleurs de la santé ayant suivi une formation de différents niveaux (professionnel, collégial ou universitaire) pourrait être une avenue pertinente à poursuivre dans des recherches futures pour mieux comprendre l'écart entre nos résultats et ceux de Monnot *et al.* (2011).

5.5.1.3 Niveau de scolarité et croyances dans les buts du syndicalisme

Rappelons que la croyance dans les buts du syndicalisme est une dimension qui traduit la conviction que les syndicats sont des organisations essentielles en milieu de travail afin de protéger les intérêts des salariés (Gordon *et al.*, 1980). Comme nous l'avons mentionné dans la revue de littérature présentée au chapitre II, en raison de la formulation négative des énoncés de cette échelle (i.e. Tant que je fais le type de travail que j'aime, il m'importe peu d'être membre d'un syndicat ou non), Fullagar (1986) interprète cette dimension comme une mesure comparant l'engagement envers le travail à celui porté envers le syndicat. Selon Fullagar (1986), ces énoncés visent à déterminer quelle forme d'engagement (envers le travail ou envers le syndicat) à une priorité sur l'autre.

À la lumière de ces interprétations, nos résultats indiquent que, comparativement aux travailleurs de formation universitaire de 1^{er} cycle ou inférieure, les travailleurs plus scolarisés ont de plus faibles croyances envers les buts du syndicalisme et un plus fort engagement envers le travail qu'envers le syndicat. Nos résultats suggèrent donc que le niveau de scolarité n'affecte pas seulement la volonté d'adhésion syndicale comme d'autres études l'ont démontré (Deshpande & Joseph, 1997 ; Hundley, 1988 ; Posthuma, 2009). Il serait aussi lié à la perception d'importance du mouvement syndical dans la vie professionnelle.

Dans notre étude, 76,9% des membres plus scolarisés ont démontré un score faible sur cette dimension contrairement à 54,2% des membres moins scolarisés, une différence statistiquement significative. Les travailleurs ayant une formation

universitaire de cycles supérieurs, tels que les psychologues et les orthophonistes, ne semblent pas autant concevoir le syndicalisme comme une nécessité à la vie professionnelle que les travailleurs de niveau de scolarité inférieur. Comme Fullagar (1986), nous pouvons conclure que ce groupe semble davantage prioriser leur travail à leur organisation syndicale. À l'inverse, les gens moins scolarisés ont indiqué avoir une plus forte croyance dans les buts du syndicalisme, ce qui suggère que la présence d'un syndicat est davantage considérée comme une condition importante à l'exercice de leur profession. Ces résultats sont cohérents avec les études antérieures qui ont démontré une relation négative entre le niveau de scolarité et l'intention de vote syndicale (Deshpande & Joseph, 1997). Cet engagement syndical plus faible des travailleurs plus scolarisés envers les buts du syndicalisme s'expliquerait principalement par le fait que les travailleurs plus scolarisés possèdent un pouvoir individuel de négociation plus élevé, les rendant plus autonomes dans leur rapport à l'employeur, ce qui conduirait à un intérêt plus faible face au mouvement syndical de façon générale (Fiorito & Greer, 1982).

5.5.2 Niveau de scolarité et engagement syndical en contexte d'autonomie professionnelle menacée

Nous discuterons maintenant des résultats en lien avec la deuxième relation explorée, soit celle concernant l'effet d'une variation de l'autonomie professionnelle sur la relation entre le niveau de scolarité et l'engagement syndical. Nos résultats démontrent que la présence d'une menace à l'autonomie influence négativement l'engagement syndical des travailleurs les plus scolarisés, ce qui est complémentaire aux résultats observés dans des études effectuées dans des contextes différents.

Comme nous l'avons vu, l'autonomie professionnelle de certains travailleurs sondés était menacée en raison de l'implantation de projets de réorganisation du travail. Suite à l'implantation de ces projets, 43,2% des travailleurs ont rapporté une diminution de leur autonomie professionnelle (36,5% ayant rapporté un maintien de leur autonomie et 13,5% une augmentation). L'autonomie semblait importante pour

les professionnels de notre étude qui avaient mandaté leur syndicat pour qu'elle ne soit pas affectée négativement par les projets implantés. Nous avons donc cherché à vérifier si la relation entre le niveau de scolarité et l'engagement syndical était affectée par la présence d'une menace perçue pour l'autonomie professionnelle.

Selon nos résultats, deux des quatre dimensions de l'engagement syndical (loyauté syndicale et volonté de travailler pour le syndicat) sont liées significativement à la variation de l'autonomie professionnelle, mais uniquement pour les travailleurs plus scolarisés. En effet, les travailleurs plus scolarisés ayant vécu une diminution de leur autonomie ont indiqué avoir une loyauté syndicale plus faible que leurs collègues moins scolarisés. Plus précisément, ils rapportent un sentiment de fierté envers le syndicat plus faible (loyauté affective) et une plus faible conviction que le syndicat peut obtenir des avantages pour ses membres (loyauté instrumentale). Le groupe de travailleurs plus scolarisés expriment aussi une plus faible volonté de travailler pour le syndicat lorsqu'ils perçoivent que leur autonomie a diminué. La variation de l'autonomie influencerait donc en partie le rapport au syndicat des membres plus scolarisés. Parmi les travailleurs moins scolarisés, l'engagement syndical n'était pas affecté significativement par la variation de leur autonomie professionnelle.

Ces résultats semblent complémentaires à ceux des études sur le vote syndical des professionnels dans un contexte où des enjeux professionnels sont menacés (McHugh & Bodah, 2002 ; Raelin, 1984). Par exemple, dans l'étude de McHugh et Bodah (2002), les professionnels de la santé dont l'autonomie était menacée et qui croyaient en l'efficacité du syndicat dans le maintien des standards professionnels au travail votaient davantage en faveur d'une présence syndicale. Nos résultats démontrent une relation différente. Le degré d'engagement syndical des travailleurs plus scolarisés est affecté négativement en contexte de diminution perçue de l'autonomie professionnelle. Comme notre questionnaire ne comprenait pas d'échelle d'efficacité du syndicat dans la protection de l'autonomie, nous ne pouvons conclure que la diminution de l'autonomie a été associée par les professionnels à l'inefficacité du syndicat à remplir son mandat, et que c'est cette

perception d'inefficacité qui a mené au désengagement syndical. Par contre, la relation négative observée suggère que les travailleurs plus scolarisés considèreraient moins que le syndicat peut être un moyen de protéger leur autonomie que les travailleurs moins scolarisés. Car si c'était le cas, l'engagement syndical des professionnels dont l'autonomie est menacée serait plus fort, comme l'ont observé McHugh et Bodah (2002) et non moins fort, comme nous l'avons observé.

Nos résultats suggèrent aussi que la présence d'une menace n'affecte pas uniquement la volonté d'adhésion des travailleurs non syndiqués, mais aussi certaines dimensions de l'engagement syndical lorsqu'un syndicat est déjà en place. Limiter les effets d'une menace sur des éléments du professionnalisme pourrait donc être associé au développement d'attitudes et de comportements pro-syndicaux chez les travailleurs plus scolarisés.

Nos résultats semblent aussi cohérents avec les études soutenant la base instrumentale de l'engagement syndical des professionnels (Cook *et al.*, 1978 ; Roberts *et al.*, 1972). Selon Cook *et al.* (1978), en matière de protection ou de promotion des intérêts, un syndicat qui surpasserait l'efficacité des stratégies individuelles des cols blancs pourrait être perçu comme un « instrument » de valeur dans lequel il est intéressant d'investir. Dans notre étude, les professionnels plus scolarisés rapportant un maintien ou une augmentation de leur autonomie au travail sont davantage prêts à s'engager envers leur syndicat, ce dernier étant alors possiblement perçu comme un « instrument » pouvant protéger ou promouvoir les intérêts professionnels. À l'inverse, une diminution de l'autonomie pourrait donc conduire les professionnels à se désintéresser de leur syndicat, possiblement perçu comme incapable de défendre leurs intérêts. Encore une fois, l'absence de mesure de la perception d'efficacité du syndicat dans la protection de l'autonomie limite notre capacité à expliquer la relation observée. Toutefois, nos résultats suggèrent que la base instrumentale de l'engagement syndical ne s'applique pas uniquement aux cols blancs, mais aussi aux travailleurs de la santé plus scolarisés.

Enfin, nos résultats pourraient aussi s'expliquer par la différence d'intérêt entre les deux groupes sondés (plus ou moins scolarisés). L'absence de relation entre la variation de l'autonomie et l'engagement syndical chez les travailleurs du groupe moins scolarisé pourrait traduire une sensibilité moindre de ces travailleurs à l'égard de la variation de leur niveau d'autonomie au travail. Selon Gordon *et al.* (1980), la loyauté syndicale repose en partie sur l'habileté du syndicat à faire avancer les intérêts professionnels importants pour les travailleurs. L'impact plus grand de la variation de l'autonomie sur l'engagement syndical des travailleurs plus scolarisés pourrait illustrer que la variation de l'autonomie au travail soit un intérêt primordial pour ce groupe, et que l'intérêt des travailleurs aux niveaux de scolarité moins élevés soit dirigé vers d'autres enjeux non ciblés par notre étude. En ce sens, nos résultats sont cohérents avec les études antérieures ayant démontré que les intérêts syndicaux des travailleurs varient selon leur statut hiérarchique (Hannay, 2002; Kochan, 1979). Ces études suggèrent que la qualité des éléments intrinsèques au travail est une préoccupation plus importante pour ceux occupant un poste hiérarchique supérieur, et que les éléments liés au « bread-and-butter issues » sont davantage associés aux employés traditionnels ou aux cols bleus (Kochan, 1979). Nos résultats complètent ces études en démontrant que cette divergence d'intérêts n'est pas propre aux cols blancs/bleus (Kochan, 1979) ou au contexte particulier des forces de l'armée (Hannay, 2002). Bien que nos résultats ne permettent pas de se prononcer sur l'intérêt des travailleurs moins scolarisés, ils suggèrent que les travailleurs plus scolarisés sont davantage sensibles à une variation de leur autonomie professionnelle. Ces résultats sont cohérents avec les travaux ayant démontré que, en raison de leur d'expertise acquise grâce à leurs études supérieures, les professionnels valorisent davantage l'autonomie au travail (Freidson, 1999 ; Wallace, 1995). Devant cette situation, pour remplir leur mandat efficacement, les syndicats gagneraient à adapter leurs discours et leurs stratégies en fonction des besoins et des intérêts des différents groupes qu'ils représentent (Hannay, 2002).

En résumé, selon nos résultats, seule la dimension liée aux croyances générales sur le syndicalisme varie selon le niveau de scolarité des travailleurs sondés. Dans notre

étude, la similarité des comportements syndicaux (sens de responsabilisation envers le syndicat et volonté de travailler pour lui) des travailleurs plus scolarisés et moins scolarisé contraste avec les études démontrant une différence d'intensité entre les comportements militants des cols blancs et des cols bleus (Monnot *et al.*, 2011). Il est important de souligner qu'il est possible que ces résultats soient uniquement attribuables à l'utilisation de variables artificiellement créées qui ne reflète pas la réalité du contexte syndical à l'étude.

Notre étude indique aussi que la variation de l'autonomie professionnelle au travail est liée au degré d'engagement syndical des travailleurs de la santé plus scolarisés, ce qui contribue à la littérature de trois façons. Premièrement, en cohérence avec les études ayant démontré que la protection du professionnalisme pouvait être un déterminant du vote syndical, (Harrison, 1994 ; McHugh & Bodah, 2002 ; Raelin, 1989) nos résultats suggèrent que la protection de l'autonomie professionnelle pourrait être un élément favorisant l'engagement syndical des gens possédant un niveau de scolarité plus élevé. Deuxièmement, nos résultats soulèvent l'importance de la protection des intérêts professionnels dans l'engagement syndical des professionnels, ce qui complète la littérature sur la base instrumentale de l'engagement syndical des cols blancs (Cook *et al.*, 1978 ; Roberts *et al.*, 1972). Finalement, l'impact plus grand de la variation de l'autonomie sur l'engagement syndical des travailleurs plus scolarisés pourrait traduire une divergence entre les intérêts syndicaux préconisés des individus de niveaux de scolarités différents, ce qui est une précision suite aux études soutenant que les intérêts des travailleurs pouvaient varier selon leur statut hiérarchique (Hannay, 2002 ; Kochan, 1979).

5.5.3 Implications pour l'action syndicale

Les conclusions tirées de notre étude ont des implications pertinentes pour les syndicats représentant des membres de niveaux de scolarité différents.

D'abord, il est important que les syndicats conçoivent que l'engagement syndical des travailleurs de niveaux de scolarité différents peut se manifester de façon similaire, c'est-à-dire par un fort sentiment de fierté envers le syndicat (loyauté affective), une conscience des avantages que peuvent remporter les syndicats (loyauté instrumentale) et un sens de responsabilisation élevé face aux devoirs syndicaux. Prendre conscience que même les professionnels les plus scolarisés peuvent faire preuve d'attitudes pro-syndicales permet de confirmer aux organisations syndicales que le professionnalisme n'est pas incompatible avec la culture syndicale. De plus, la similarité entre l'engagement syndical des deux groupes indique que certaines interventions et stratégies syndicales visant ces différents groupes n'ont pas à être adaptées à chacun.

Par contre, la façon d'éveiller les attitudes pro-syndicales peut varier selon le niveau de scolarité des syndiqués. En ce sens, nos résultats soulèvent l'importance d'identifier les intérêts et les besoins particuliers des groupes représentés puisqu'ils peuvent varier selon le niveau de scolarité des membres comme ceux à l'égard de l'autonomie professionnelle révélés par notre étude. Pour remplir leur mandat efficacement, les syndicats gagneraient à adapter leurs discours et leurs stratégies en fonction des besoins et des intérêts des différents groupes qu'ils représentent lorsqu'ils sont distincts (Hannay, 2002 ; McHugh & Bodah, 2002 ; Rabban, 1991). À la lumière de nos résultats, les organisations syndicales gagneraient à distinguer les interventions pouvant être uniformes de celles devant être adaptées à certains sous-groupes. Répondre aux besoins particuliers des professionnels peut être important afin de susciter leur engagement syndical et ainsi maintenir ou renforcer le pouvoir de représentation des syndicats.

CONCLUSION

La présente recherche visait à déterminer dans quelle mesure l'engagement syndical est lié au niveau de scolarité des travailleurs de la santé. Nous cherchions aussi à déterminer dans quelle mesure ce lien entre l'engagement syndical et le niveau de scolarité était altéré dans un contexte où l'autonomie professionnelle est menacée.

Plusieurs raisons nous ont incités à réaliser cette recherche. Tout d'abord, un affaiblissement du pouvoir syndical s'observe au Québec alors que la précarisation en emploi continue de progresser (Rouillard, 2014). Cette situation serait entre autres causée par l'implantation de pratiques de haute-performance favorisant l'individualisation de la relation d'emploi. Bien qu'utiles pour les organisations et avantageuses pour les travailleurs dans certains contextes de travail, ces pratiques de haute-performance peuvent avoir des conséquences psychosociales néfastes (i.e. augmentation du stress et de la surcharge de travail) tout en étant un substitut potentiel à la syndicalisation (Godard, 2004).

Deuxièmement, la présence de pratiques de haute-performance causant une forme de précarité en emploi s'observe particulièrement dans le réseau de la santé au Québec où de nombreuses réformes amorcées dans une démarche globale d'optimisation des processus du travail nuiraient à l'exercice professionnel en imposant par exemple des normes de travail inadaptées et une surcharge de travail importante (Castonguay, 2012). Dans ce contexte, la syndicalisation peut être un moyen de limiter cette forme de précarisation en emploi des professionnels de la santé. Cependant, certaines études (Milton, 2003 ; Noronha & D'Cruz, 2009) ont soulevé la relation complexe des professionnels face à la syndicalisation. Face à cette situation, il est important de mieux comprendre leur engagement syndical afin que les syndicats puissent les soutenir plus efficacement.

De plus, des fusions d'accréditations ont récemment eu lieu dans le milieu de la santé au Québec. Suite à ces fusions, des unités d'accréditation doivent maintenant représenter des travailleurs ayant des profils et des formations différentes, des techniciens de laboratoire formés au collégial et des psychologues détenant un doctorat. La présence d'employés professionnels et non-professionnels dans une même unité d'accréditation peut modifier la dynamique de groupe (Hannay, 2002). Pour que la représentation syndicale soit efficace, il est donc important de comprendre de quelle façon ces travailleurs aux niveaux différents de professionnalisme s'engagent envers leur syndicat.

Quatrièmement, à notre connaissance, aucune étude ne permet de cerner avec certitude les différences au niveau de l'engagement syndical des professionnels et non-professionnels de la santé. Alors que des études ont soulevé l'incohérence entre le syndicalisme et l'identité professionnelle (Hannay, 2002; Milton, 2003; Noronha & D'Cruz, 2009), d'autres ont démontré que l'engagement syndical est compatible avec les professionnels dans un contexte où le professionnalisme au travail était menacé (McHugh & Bodah, 2002; Rabban, 1991; Raelin, 1984, 1989, 1989a). Cependant, à notre connaissance, les études sur les attitudes syndicales des professionnels ont été menées sur des groupes homogènes (une seule profession ou un seul niveau de professionnalisme), ce qui ne permet pas de déterminer dans quelle mesure l'engagement syndical varie selon le niveau de professionnalisme des individus. Également, les résultats inconstants et la variété des concepts étudiés (i.e. adhésion syndicale, intention de vote syndicale, attitude à l'égard des négociations collectives, etc.) des études antérieures limitent la compréhension du lien entre le professionnalisme et l'engagement syndical.

Pour répondre à notre objectif de recherche, nous avons élaboré un cadre d'analyse comportant trois variables : les quatre dimensions de l'engagement syndical (Gordon *et al.*, 1980), le niveau de professionnalisme (mesuré à l'aide du niveau de scolarité) (Freidson, 1999 ; Kerr *et al.*, 1978) et l'autonomie professionnelle (Karasek, 1979). Ce cadre d'analyse a proposé l'analyse de deux relations. La première concernait la

relation entre les quatre dimensions de l'engagement syndical et le niveau de professionnalisme. La deuxième relation s'intéressait à l'impact d'un contexte menaçant l'autonomie professionnelle sur cette relation. Rappelons que dans notre étude, l'implantation de projets de réorganisation du travail illustre ce contexte de menace puisque l'autonomie des travailleurs pouvait subir des variations à la baisse.

Afin d'analyser ces relations, nous avons suivi un devis descriptif corrélationnel, celui-ci visant l'exploration de relations entre des variables (Fortin & Gagnon, 2010). La collecte de données a été effectuée au sein de l'APTS, syndicat représentant exclusivement des techniciens et des professionnels de la santé. 74 répondants ont répondu à un questionnaire comprenant des échelles de mesure sur nos trois variables à l'étude. En analysant ces deux relations, nous avons pu explorer des différences d'engagement syndical entre des groupes de niveaux de professionnalisme différents.

Les résultats de notre étude ont révélé que trois dimensions de l'engagement syndical sur quatre (loyauté syndicale, sens de responsabilisation envers le syndicat et volonté de travailler pour lui) étaient similaires parmi les travailleurs de la santé, peu importe le niveau de professionnalisme. Seule la dimension concernant les croyances générales à l'égard du syndicalisme a varié significativement selon le niveau de professionnalisme. Ce résultat indique que les travailleurs plus scolarisés, tels que les psychologues et les orthophonistes, ne semblent pas concevoir le syndicalisme comme une nécessité à la vie professionnelle, contrairement aux travailleurs de niveau de scolarité plus faible, tels que les techniciens en éducation spécialisée ou les travailleurs sociaux. Ce résultat pourrait aussi signifier que les travailleurs ayant un niveau de professionnalisme plus élevé ressentent davantage de loyauté envers leur travail qu'envers leur syndicat.

Un deuxième résultat important de notre étude concerne le rôle de l'autonomie professionnelle dans l'engagement syndical des membres plus scolarisés. Parmi ce groupe de travailleurs, la variation de l'autonomie et l'engagement syndical sont

deux variables s'influençant fortement. En d'autres termes, pour les membres plus scolarisés, une diminution de l'autonomie professionnelle a été liée à une loyauté syndicale plus faible, alors qu'un maintien ou une augmentation d'autonomie a été lié à une loyauté syndicale plus forte. Aucune de ces relations n'a pu être confirmée pour les travailleurs de niveau de scolarité plus faible. Ces résultats sont cohérents avec les études soutenant l'importance que les syndicats protègent les dimensions du professionnalisme lorsqu'ils représentent des professionnels (Jessup, 1978; McHugh & Bodah, 2002; Rabban, 1991; Raelin, 1984, 1989, 1989a).

Limites de l'étude

Comme toute recherche, notre étude présente des limites importantes à mentionner. En premier lieu, les devis corrélationnels comportent une faiblesse au niveau de la validité interne. Les variables observées simultanément permettent difficilement de certifier l'influence qui existe entre deux variables puisqu'elles omettent l'intervention de variables exogènes. Dans notre étude, la présence d'explications rivales est donc à considérer.

Deuxièmement, trois limites s'imposent aussi en ce qui concerne nos instruments de mesure. D'abord, le niveau d'autonomie professionnelle a été mesuré grâce à une échelle développée par Karasek (1979), laquelle a été validée dans la littérature. Cependant, pour mesurer la variation de l'autonomie professionnelle suite aux projets de réorganisation, nous avons dû ajouter un caractère rétrospectif à cette échelle. Comme expliqué dans le chapitre IV, quoiqu'utiles, les questions rétrospectives peuvent engendrer des biais liés à l'oubli et la rationalisation *a posteriori* puisqu'elles impliquent que les répondants évaluent au même moment une situation vécue *précédemment* et une situation *actuelle*. La deuxième limite liée à nos échelles de mesure concerne l'utilisation du niveau de scolarité comme proxy au niveau de professionnalisme. Pour évaluer de façon plus précise le niveau de professionnalisme d'un individu, d'autres dimensions auraient dû être analysées, telles que l'identification au travail et à ses pairs, l'éthique de travail et la présence de normes et de standards professionnels (Kerr *et al.*, 1979; Raelin, 1989).

Cependant, nous n'étions pas en possession de ce type de données. En nous basant sur la littérature du professionnalisme (Freidson, 1999 ; Wallace, 1995), nous croyons que l'utilisation du niveau de scolarité est tout de même pertinent. La dernière limite liée aux instruments de mesure utilisés concerne la variable de variation de l'autonomie. Cette variable a été créée grâce à la différence algébrique (*difference scores*) entre le niveau d'autonomie avant et après le changement. Cependant, l'utilisation de la régression polynomiale aurait été une méthode de mesure générant une interprétation plus juste des résultats, entre autres car elle permet d'identifier la variance expliquée d'une variable, ce que la différence algébrique ne permet pas de faire (Shanock, Baran, Gentry, Pattison, & Heggestad, 2010).

En troisième lieu, la technique d'échantillonnage et la taille de notre échantillon limite la généralisation des résultats. D'une part, l'échantillonnage par choix raisonné ne peut garantir la représentativité d'un échantillon. Cependant, comme notre étude est exploratoire, l'échantillonnage par choix raisonné a été privilégié puisqu'il a permis de cibler les individus répondant à des critères de recherche précis en terme de localisation et d'hétérogénéité de scolarisation. De plus, notre ambition de recherche visait davantage l'exploration de relations démontrant une certaine ambiguïté dans la littérature que la généralisation des résultats à une grande population. Quant à la taille de notre échantillon, celle-ci s'est limitée à 74 répondants. Ainsi, un nombre insuffisant de membres représentait chacune des catégories liées au niveau de scolarité. Comme un effectif théorique inférieure à 5 invalide les tests, nous avons procédé à divers regroupement de variables afin de s'assurer que l'effectif théorique des Chi-2 soit suffisamment élevé. Nous avons donc dû regrouper les membres possédant des diplômes d'études collégiales et des baccalauréats, ainsi que les membres possédant une maîtrise et doctorat afin de représenter respectivement un niveau de professionnalisme faible et élevé. Pour plus de précision, chacun des niveaux de scolarité aurait dû représenter un niveau de professionnalisme différent. Rappelons finalement que le fait que la taille de la population à l'étude ne soit pas connue limite l'interprétation possible des résultats.

Quatrièmement, aucune variable de contrôle n'était disponible durant l'analyse des relations. Parmi les caractéristiques sociodémographiques, le sexe était la seule variable collectée. Cependant, 95% de notre échantillon était des femmes, ce qui nous a empêché de contrôler cette variable lors de l'analyse des relations. Pour améliorer la fiabilité de nos résultats, l'origine ethnique, l'âge et l'ancienneté auraient gagné à faire partie des analyses puisque ces variables ont été associées à l'engagement syndical.

Enfin, l'absence d'une variable de perception de l'efficacité du syndicat à l'égard d'enjeux professionnels limite le cadre d'analyse développé pour répondre à notre objectif de recherche. Les études antérieures ont démontré l'importance d'inclure cette variable lorsqu'il est question d'attitude syndicale des professionnels. L'inclusion de la perception d'efficacité du syndicat à l'égard d'enjeux professionnels nous aurait permis de faire le lien entre la diminution d'autonomie et le faible niveau de loyauté syndicale. Cependant, nous n'étions pas en possession d'une échelle mesurant cette variable.

Pistes de recherches futures

En réponse à ces limites, nous encourageons d'abord d'autres études à reproduire cette recherche dans un échantillon de plus grande taille afin de pouvoir comparer des groupes de différents niveaux de scolarité (formation professionnelle de niveau collégiale et universitaire de 1^{er}, 2^e et 3^e cycle). Nous encourageons aussi les futures recherches à améliorer les échelles de mesures. Par exemple, il serait pertinent d'inclure une mesure de la perception d'efficacité du syndicat face à des enjeux professionnels et d'ajouter des dimensions à l'échelle de professionnalisme, puisque nous avons seulement considéré le niveau de scolarité. De plus, les éléments porteurs de différences entre les professionnels et les non-professionnels mériteraient d'être approfondis davantage dans de futures recherches. Notre étude a soulevé la possibilité que la protection syndicale de l'autonomie soit davantage un déterminant de l'engagement syndical des salariés ayant un niveau de scolarité plus

élevé. D'autres distinctions entre l'engagement syndical des professionnels et des non-professionnels ont été suggérées antérieurement. Il serait entre autres pertinent d'analyser les différences de perception des professionnels et des non-professionnels en ce qui a trait à l'image politique projetée par les syndicats (Deshpande & Fiorito, 1989; Snape & Bamber, 1989), aux types de stratégies syndicales utilisées (Le Capitaine, 2009) et aux identités syndicales et professionnelles des individus (Milton, 2003). L'effet de ces éléments sur l'engagement syndical serait une avenue prometteuse améliorant la compréhension du rapport des professionnels au syndicalisme.

Malgré ses limites, notre étude a permis de mieux comprendre le rapport des professionnels à leur syndicat. Certaines similarités existent entre la façon dont les professionnels et les travailleurs plus traditionnels s'engagent à leur syndicat, mais des différences subsistent quant à leurs croyances dans les buts du mouvement syndical de façon générale. De plus, la relation entre l'engagement syndical et le niveau de scolarité semble affectée négativement par le contexte d'une menace perçue à l'autonomie professionnelle. Ensemble, ces résultats contribuent au champ s'intéressant à l'engagement syndical des professionnels et offrent des pistes utiles tant à la recherche qu'aux organisations syndicales qui représentent ces travailleurs particuliers que sont les professionnels.

ANNEXES

ANNEXE A : LETTRE D'INTRODUCTION DU QUESTIONNAIRE

Bonjour,

La présente vise à solliciter votre collaboration à une étude portant sur la mise en œuvre de projets de réorganisation du travail initiés à la suite de la signature de votre convention collective. Le but de cette recherche est de mieux comprendre l'expérience de l'APTS et des membres qu'elle représente dans le cadre de ces projets de changement. Le projet qui a été sélectionné au sein de votre établissement est celui visant

Nous vous serions donc très reconnaissants de bien vouloir répondre au questionnaire ci-joint et de nous le remettre. Vous pouvez aussi le retourner dans la semaine qui suit à l'aide d'une enveloppe affranchie qui est disponible à cette fin. Cela vous demandera moins de 30 minutes de votre temps. Votre participation vous permettra de réfléchir sur votre implication et sur celle de votre syndicat dans ces projets de changement.

Veillez noter que votre participation à cette étude demeure volontaire et que la confidentialité des réponses fournies dans ce questionnaire est assurée. Elles feront l'objet de traitement statistique aux fins d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus.

Bonne réflexion et merci de votre participation.

Je consens à participer à cette étude. Je comprends que toutes les informations seront utilisées uniquement pour cette recherche et gardées strictement confidentielles. J'accepte librement de participer à cette étude, tout en sachant qu'il m'est possible en tout temps de mettre un terme à ma participation, et ce, sans avoir à fournir de raison pour ce faire.

J'accepte

Je refuse

ANNEXE B : TESTS DE CHI-2 DE LA RELATION ENTRE LA VARIATION DE
L'AUTONOMIE ET L'ENGAGEMENT SYNDICAL, SELON LE
NIVEAU DE SCOLARITÉ

**Tableau 6. 1: Test de Chi-2 - Variation de l'autonomie et loyauté instrumentale
selon le niveau de scolarité**

Technique et baccalauréat			Degré de loyauté instrumentale		Total
			Faible ou neutre	Fort	
Variation de l'autonomie	Diminution	Effectif	11	5	16
		<i>Effectif théorique</i>	9,7	6,3	16,0
		%	68,8%	31,3%	100,0%
	Maintien ou augmentation	Effectif	17	13	30
		<i>Effectif théorique</i>	18,3	11,7	30,0
		%	56,7%	43,3%	100,0%
Total	Effectif	28	18	46	
	%	60,9%	39,1%	100,0%	
Coefficient Phi			0,12		
Maitrise et doctorat					
Variation de l'autonomie	Diminution	Effectif	13	3	16
		<i>Effectif théorique</i>	11,1	4,9	16,0
		%	81,3%	18,8%	100,0%
	Maintien ou augmentation	Effectif	3	4	7
		<i>Effectif théorique</i>	4,9	2,1	7,0
		%	42,9%	57,1%	100,0%
Total	Effectif	16	7	23	
	%	69,6%	30,4%	100,0%	
Coefficient Phi			0,38*		

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

Tableau 6. 2: Test de Chi-2 - Variation de l'autonomie et volonté de travailler pour le syndicat selon le niveau de scolarité

Technique et baccalauréat			Degré de volonté de travailler		
			Faible ou neutre	Fort	Total
Variation de l'autonomie	Diminution	Effectif	15	1	16
		<i>Effectif théorique</i>	14,3	1,7	16,0
		%	93,8%	6,3%	100,0%
	Maintien ou augmentation	Effectif	26	4	30
		<i>Effectif théorique</i>	26,7	3,3	30,0
		%	86,7%	13,3%	100,0%
Total	Effectif	41	5	46	
	%	89,1%	10,9%	100,0%	
Coefficient Phi			0,11		
Maitrise et doctorat					
Variation de l'autonomie	Diminution	Effectif	16	0	16
		<i>Effectif théorique</i>	13,9	2,1	16,0
		%	100,0%	0,0%	100,0%
	Maintien ou augmentation	Effectif	4	3	7
		<i>Effectif théorique</i>	6,1	0,9	7,0
		%	57,1%	42,9%	100,0%
Total	Effectif	20	3	23	
	%	87,0%	13,0%	100,0%	
Coefficient Phi			0,59**		

* $p \leq 0,10$; ** $p \leq 0,05$; *** $p \leq 0,01$

BIBLIOGRAPHIE

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of Management Journal*, 29(1), 31-50.

Angot, J., & Milano, P. (2007). Chapitre 7: Comment lier concepts et données?, *Méthodes de recherche en management* (3e éd. ed., pp. 173-191). Paris: Dunod.

APTS. (2017). Nous sommes apts. Récupéré le 10 avril 2017 de <https://http://www.Aptsq.Com/fr/nous-sommes-apt.s.Aspx>.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of management*, 34(3), 325-374.

Bamberger, P. A., Kluger, A. N., & Suchard, R. (1999). Research notes: The antecedents and consequences of union commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 42(3), 304-318.

Barbour, J. B., & Lammers, J. C. (2015). Measuring professional identity: A review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *Journal of Professions and Organization*, 2(1), 38-60.

Barling, J., Fullagar, C., & Kelloway, K. K. (1992). *The union and its members: A psychological approach*: Oxford University Press.

Bartol, K. M. (1979). Professionalism as a predictor of organizational commitment, role stress, and turnover: A multidimensional approach. *Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.

Baumard, P., Donada, C., Ibert, J., & Xuereb, J.-M. (1999). Chapitre 9: La collecte des données et la gestion de leurs sources, *Méthodes de recherche en management* (3e éd. ed., pp. 224-256). Paris: Dunod.

Bayazit, M., Hammer, T. H., & Wazeter, D. L. (2004). Methodological challenges in union commitment studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 738.

Beaud, J.-P. (2009). Chapitre 10: L'échantillonnage, *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (5e éd. ed., pp. 251-284). Québec: Presses de l'Université du Québec (PUQ).

Beaupré, D., & Cloutier, J. (2007). La gestion à «haute performance» dans la fonction publique québécoise: Pratiques mobilisatrices et cohérence. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(3), 516-539.

Becker, H. S., & Carper, J. (1956). The elements of identification with an occupation. *American sociological review*, 21(3), 341-348.

Blais, A., & Durand, C. (2009). Chapitre 17: Le sondage, *Recherche sociale: De la problématique à la collecte de données* (5e éd. ed., pp. 445-487). Québec: Presses de l'Université du Québec.

Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.

Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., . . . Misse, L. (1998). Reliability and validity of the french version of the 18-item karasek job content questionnaire. *Work & Stress*, 12(4), 322-336.

Bunderson, J. S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctors' responses to perceived breach. *Journal of Organizational Behavior*, 22(7), 717-741.

Canada, S. (2015). Couverture et bases de sondage. Récupéré le 24 février 2017 de <http://www.Statcan.Gc.Ca/pub/12-539-x/2009001/coverage-couverture-fra.Htm>.

Carricano, M., Poujol, F., & Bertrandias, L. (2010). *Analyse de données avec spss®*: Pearson Education France, 235 pages.

Castonguay, C. (2012). *Santé: L'heure des choix*: Boréal.

Clark, P. F., Gallagher, D. G., & Pavlak, T. J. (1990). Member commitment in an american union: The role of the grievance procedure. *Industrial Relations Journal*, 21(2), 147-157.

Conlon, E. J., & Gallagher, D. G. (1987). Commitment to employer and union: Effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30(1), 151-162.

Contandriopoulos, A.-P., Champagne, F., Potvin, L., Denis, J.-L., & Boyle, P. (2005). *Savoir préparer une recherche : La définir, la structurer, la financer*. Montréal, Québec, Canada: Gaétan Morin éditeur.

Cook, F. G., Clark, S. C., Roberts, K., & Semeonoff, E. (1978). Are white-collar trade unionists different? *Work and occupations*, 5(2), 235-245.

Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1982). Antecedents of grievance filing behavior: Attitude/behavioral consistency and the union steward. *Academy of Management Journal*, 25(1), 158-169.

Dean, L. R. (1954). Union activity and dual loyalty. *Industrial and Labor Relations Review*, 7(4), 526-536.

DeCotiis, T. A., & LeLouarn, J.-Y. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions. *Organizational behavior and human performance*, 27(1), 103-118.

Delbridge, R., & Keenoy, T. (2010). Beyond managerialism? *The international journal of human resource management*, 21(6), 799-817.

Deshpande, S. P., & Fiorito, J. (1989). Specific and general beliefs in union voting models. *Academy of Management Journal*, 32(4), 883-897.

Deshpande, S. P., & Joseph, J. (1997). Unionization in the united states and india: An empirical investigation. *The Journal of psychology*, 131(5), 512-518.

Drucker-Godard, C., Ehlinger, S., & Grenier, C. (2007). Chapitre 10: Validité et fiabilité de la recherche, *Méthodes de recherche en management* (3e éd. ed., pp. 263-293). Paris: Dunod.

Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International sociology*, 18(2), 395-415.

Evetts, J. (2013). Professionalism: Value and ideology. *Current Sociology*, 61(5-6), 778-796.

Fiorito, J., & Greer, C. R. (1982). Determinants of us unionism: Past research and future needs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 21(1), 1-32.

Folger, R. (1993). Reactions to mistreatment at work. *Social psychology in organizations: Advances in theory and research*, 161-183.

Fortin, F., & Gagnon, J. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (2e éd. ed.). Montréal: Chenelière Éducation.

Freidson, E. (1994). *Professionalism reborn: Theory, prophecy, and policy*: University of Chicago Press.

Freidson, E. (1999). Theory of professionalism: Method and substance. *International review of sociology*, 9(1), 117-129.

Fukami, C. V., & Larson, E. W. (1984). Commitment to company and union: Parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 367-371.

Fullagar, C. (1986). A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 129.

Gall, G., & Fiorito, J. (2012). Toward better theory on the relationship between commitment, participation and leadership in unions. *Leadership & organization development journal*, 33(8), 715-731.

Gallagher, D. G., & Clark, P. F. (1989). Research on union commitment: Implications for labor. *Labor Studies Journal*, 14(1).

Gauthier, B. (2009). *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (5e éd. ed.). Québec: Presses de l'Université du Québec.

Getman, J. G., Goldberg, S. B., & Herman, J. B. (1972). The national labor relations board voting study: A preliminary report. *The Journal of Legal Studies*, 1(2), 233-258.

Gill, C., & Meyer, D. (2013). Union presence, employee relations and high performance work practices. *Personnel Review*, 42(5), 508-528.

Glick, W., Mirvis, P., & Harder, D. (1977). Union satisfaction and participation. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 16(2), 145-151.

Godard, J. (2004). A critical assessment of the high - performance paradigm. *British journal of industrial relations*, 42(2), 349-378.

Gordon, M. E., Philpot, J. W., Burt, R. E., Thompson, C. A., & Spiller, W. E. (1980). Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65(4), 479.

Guérin, G., Wils, T., & Lemire, L. (1997). L'efficacité des pratiques de gestion des ressources humaines: Le cas de la gestion des professionnels syndiqués au québec. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 52(1), 61-90.

Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American sociological review*, 92-104.

Hannay, M. (2002). The unionization of professionals: A case study. *Journal of Labor Research*, 23(3), 487-498.

Harrison, M. I. (1994). Professional control as process: Beyond structural theories. *Human Relations*, 47(10), 1201-1231.

Hekman, D. R., Bigley, G. A., Steensma, H. K., & Hereford, J. F. (2009). Combined effects of organizational and professional identification on the reciprocity dynamic for professional employees. *Academy of Management Journal*, 52(3), 506-526.

Hellriegel, D., French, W., & Peterson, R. B. (1970). Collective negotiations and teachers: A behavioral analysis. *ILR Review*, 23(3), 380-396.

Hundley, G. (1988). Education and union membership. *British journal of industrial relations*, 26(2), 195-201.

Jessup, D. K. (1978). Teacher unionization: A reassessment of rank and file motivations. *Sociology of Education*, 44-55.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (jcq): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308.

Kelloway, E. K., Catano, V. M., & Southwell, R. R. (1992). The construct validity of union commitment: Development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 197-211.

Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J. (1977). Issues in the study of "professionals" in organizations: The case of scientists and engineers. *Organizational behavior and human performance*, 18(2), 329-345.

Kim, S.-W., & Mueller, C. W. (2011). Occupational and organizational commitment in different occupational contexts: The case of south korea. *Work and occupations*, 38(1), 3-36.

Kochan, T. A. (1979). How american workers view labor unions. *Monthly Lab. Rev.*, 102, 23.

Ladd, R. T., Gordon, M. E., Beauvais, L. L., & Morgan, R. L. (1982). Union commitment: Replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 67(5), 640.

Lapointe, P.-A. (2013). La qualité du travail et de l'emploi au québec. Données empiriques et cadres conceptuels: Québec, Presses de l'Université Laval.

Le Capitaine, C. (2009). *L'impact des nouvelles identités professionnelles sur les identités syndicales: Le cas du mouvement des jardins au québec*. Thèse de doctorat, Département des relations industrielles, Université Laval, Québec.

Lee, J. (2004). Company and union commitment: Evidence from an adversarial industrial relations climate at a Korean auto plant. *The international journal of human resource management*, 15(8), 1463-1480.

Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person-and work-related variables: American Psychological Association.

Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical: Ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La revue de l'IRES*(2), 41-65.

Martin, J. E., Magenau, J. M., & Peterson, M. F. (1982). *Variables differentiating patterns of commitment among union stewards*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.

McHugh, P. P., & Bodah, M. M. (2002). Challenges to professionalism and union voting intentions: The case of pharmacists. *Journal of Labor Research*, 23(4), 659-671.

McShane, S. L. (1985). Sources of attitudinal union militancy. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 284-302.

Milton, L. P. (2003). An identity perspective on the propensity of high-tech talent to unionize. *Journal of Labor Research*, 24(1), 31-53.

Monnot, M. J., Wagner, S., & Beehr, T. A. (2011). A contingency model of union commitment and participation: Meta - analysis of the antecedents of militant and nonmilitant activities. *Journal of Organizational Behavior*, 32(8), 1127-1146.

Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.

Morrow, P. C., & McElroy, J. C. (2006). Union loyalty antecedents: A justice perspective. *Journal of Labor Research*, 27(1), 75-87.

Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17(2), 275-298.

Noronha, E., & D'Cruz, P. (2009). Engaging the professional: Organising call centre agents in india. *Industrial Relations Journal*, 40(3), 215-234.

OCDE. (2012). Employment outlook 2012 *OECD publishing* (pp. 260). Paris.

Paquet, R., & Najem, E. (2007). L'impact syndical sur l'entreprise canadienne et sa main-d'œuvre. *Revue internationale sur le travail et la société*, 5(3), 52-73.

Park, H., McHugh, P. P., & Bodah, M. M. (2006). Revisiting general and specific union beliefs: The union - voting intentions of professionals. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45(2), 270-289.

Parker, S. K. (2003). Longitudinal effects of lean production on employee outcomes and the mediating role of work characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 620.

Peetz, D. (2010). Are individualistic attitudes killing collectivism? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 383-398.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.

Posthuma, R. A. (2009). National culture and union membership: A cultural-cognitive perspective. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 507-529.

Powell, W. W., & Snellman, K. (2004). The knowledge economy. *Annual Review of Sociology*, 30 (dans Le Capitaine, 2009), 199-220.

Rabban, D. M. (1991). Is unionization compatible with professionalism? *ILR Review*, 45(1), 97-112.

Raelin, J. A. (1984). An examination of deviant/adaptive behaviors in the organizational careers of professionals. *Academy of Management Review*, 9(3), 413-427.

Raelin, J. A. (1989). Unionization and deprofessionalization: Which comes first? *Journal of Organizational Behavior*, 10(2), 101-115.

Raelin, J. A. (1989a). An anatomy of autonomy: Managing professionals. *The Academy of Management Executive*, 3(3), 216-228.

Roberts, B. C., Loveridge, R., & Gennard, J. (1972). *Reluctant militants: A study of industrial technicians*: Heinemann Educational.

Rouillard, J. (2004). *Le syndicalisme québécois: Deux siècles d'histoire*: Boréal.

Rouillard, J. (2014). Les jalons de l'histoire du syndicalisme québécois. *Revue Droits et libertés*, 33(2).

Roussel, P. (2005). Chapitre 9. Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête, *Management des ressources humaines* (pp. 245-276): Bruxelles, De Boeck Supérieur.

Roussel, P., & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (1re éd. ed.). Bruxelles: De Boeck.

Royer, I., & Zarlowski, P. (1999). Chapitre 8: L'échantillon(s), *Méthodes de recherche en management* (pp. 188-223). Paris: Dunod.

Sakaluk, J. K., & Short, S. D. (2017). A methodological review of exploratory factor analysis in sexuality research: Used practices, best practices, and data analysis resources. *The Journal of Sex Research*, 54(1), 1-9.

Schriesheim, C. A. (1978). Job satisfaction, attitudes toward unions, and voting in a union representation election. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 548.

Schutt, R. K. (1982). Models of militancy: Support for strikes and work actions among public employees. *Industrial & Labor Relations Review*, 35(3), 406-422.

Sekaran, U. (2003). *Research methods for business : A skill-building approach* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.

Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W. M. (2002). Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(1), 46-68.

Shanock, L. R., Baran, B. E., Gentry, W. A., Pattison, S. C., & Heggstad, E. D. (2010). Polynomial regression with response surface analysis: A powerful approach for examining moderation and overcoming limitations of difference scores. *Journal of Business and Psychology*, 25(4), 543-554.

Sherer, P. D., & Morishima, M. (1989). Roads and roadblocks to dual commitment: Similar and dissimilar antecedents of union and company commitment. *Journal of Labor Research*, 10(3), 311-330.

Snape, E., & Bamber, G. (1989). Managerial and professional employees: Conceptualising union strategies and structures. *British journal of industrial relations*, 27(1), 93-110.

Spinrad, W. (1960). Correlates of trade union participation: A summary of the literature. *American sociological review*, 237-244.

Sullivan, W. M. (2000). Medicine under threat: Professionalism and professional identity. *Canadian Medical Association Journal*, 162(5), 673-675.

Sverke, M., & Kuruvilla, S. (1995). A new conceptualization of union commitment: Development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16(6), 505-532.

Tetrick, L. E., Thacker, J. W., & Fields, M. W. (1989). Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union scale. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 819.

Thiétart, R.-A. (2007). *Méthodes de recherche en management, 3e édition*: Paris: Dunod.

Thiétart, R. A. (2007). *Méthodes de recherche en management (3e éd. ed.)*. Paris: Dunod.

Trice, H. M. (1993). *Occupational subcultures in the workplace*: ILR Press.

Valkenburg, B., & Zoll, R. (1995). Modernization, individualization and solidarity: Two perspectives on european trade unions today. *European Journal of Industrial Relations*, 1(1), 119-144.

Vallerand, R. J., & Hess, U. (2000). *Méthodes de recherche en psychologie*: Morin: G. Morin.

Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 228-255.

Wilensky, H. L. (1964). The professionalization of everyone? *American journal of sociology*, 70(2), 137-158.

Yergeau, E., & Poirier, M. (2013). Spss à l'udes.
[Http://spss.Espaceweb.Usherbrooke.Ca](http://spss.Espaceweb.Usherbrooke.Ca).