Document généré le 13 juil. 2025 13:51

Recherches qualitatives

Comprendre l'indépendance syndicale par la méthodologie de la théorisation enracinée

Mélanie Gagnon et Catherine Beaudry

Volume 34, numéro 1, printemps 2015

La recherche qualitative aujourd'hui : réflexions et pratiques

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1084513ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1084513ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Association pour la recherche qualitative (ARQ), Université du Québec à Trois-Rivières

ISSN

1715-8702 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Gagnon, M. & Beaudry, C. (2015). Comprendre l'indépendance syndicale par la méthodologie de la théorisation enracinée. *Recherches qualitatives*, *34*(1), 29–48. https://doi.org/10.7202/1084513ar

Résumé de l'article

Cet article vise à illustrer comment la méthodologie de la théorisation enracinée a contribué à comprendre le phénomène de l'indépendance syndicale. Ce dernier n'étant pas théorisé dans le champ disciplinaire des relations industrielles, la méthodologie de la théorisation enracinée s'est imposée d'elle-même. Cette contribution expose en quoi la démarche méthodologique empruntée, notamment en raison son caractère itératif et du principe d'émergence, s'est avérée féconde pour comprendre les raisons pour lesquelles certains syndicats de professeurs d'université optent pour une structure indépendante plutôt que de s'affilier à une centrale syndicale. La synthèse des résultats à la question étudiée met en exergue une théorisation qui prend appui sur trois axes que sont l'autonomie au coeur de la trilogie coûts-services-temps, l'identité propre à la profession et l'indépendance soutenue par le collectif.

Tous droits réservés © Association pour la recherche qualitative (ARQ), 2015

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Comprendre l'indépendance syndicale par la méthodologie de la théorisation enracinée

Mélanie Gagnon, Ph.D.

Université du Québec à Rimouski

Catherine Beaudry, Ph.D.

Université du Québec à Rimouski

Résumé

Cet article vise à illustrer comment la méthodologie de la théorisation enracinée a contribué à comprendre le phénomène de l'indépendance syndicale. Ce dernier n'étant pas théorisé dans le champ disciplinaire des relations industrielles, la méthodologie de la théorisation enracinée s'est imposée d'elle-même. Cette contribution expose en quoi la démarche méthodologique empruntée, notamment en raison son caractère itératif et du principe d'émergence, s'est avérée féconde pour comprendre les raisons pour lesquelles certains syndicats de professeurs d'université optent pour une structure indépendante plutôt que de s'affilier à une centrale syndicale. La synthèse des résultats à la question étudiée met en exergue une théorisation qui prend appui sur trois axes que sont l'autonomie au cœur de la trilogie coûts-services-temps, l'identité propre à la profession et l'indépendance soutenue par le collectif.

Mots clés

INDUCTION, THÉORISATION ENRACINÉE, PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ, SYNDICALISME INDÉPENDANT

Introduction

Au Canada, bien que l'institution syndicale soit séculaire, le taux de présence syndicale ne cesse de chuter depuis 1996. En 2012, il se situait à 29,9 % affichant pour la première fois depuis 1965 un taux inférieur à 30 % (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2013). Conséquemment, le déclin de la densité syndicale est un terreau fertile de recherche donnant lieu à une kyrielle de travaux, notamment autour du thème du renouveau syndical. D'aucuns ont d'ailleurs mis en évidence que la force du mouvement syndical s'évalue principalement par le nombre d'affiliés (Stroobants, 2005).

RECHERCHES QUALITATIVES – Vol. 34(1), pp. 29-48.
LA RECHERCHE QUALITATIVE AUJOURD'HUI : RÉFLEXIONS ET PRATIQUES
ISSN 1715-8702 - http://www.recherche-qualitative.qc.ca/revue/
© 2015 Association pour la recherche qualitative

Les écrits qui se destinent au renouvellement du syndicalisme se focalisent essentiellement sur l'avenir du syndicalisme et sur la façon d'en dynamiser l'action, ce qui s'avère fort utile pour les différentes centrales syndicales qui sont structurées de façon relativement homologue tout en disposant de leurs propres idéologie et mode de fonctionnement. Leur rôle n'est pas confiné à celui de soutien à leurs syndicats affiliés dans la défense des intérêts des salariés par le truchement de la négociation collective. Elles mettent l'accent sur la coordination des actions, offrent divers services aux syndicats et participent activement à la vie politique, économique et sociale. Bien que les syndicats disposent d'un vaste choix quant à l'affiliation la plus appropriée qui puisse répondre à leur réalité, certains décident de demeurer indépendants ou encore se désaffilient après en avoir vécu l'expérience.

À l'heure où un corpus de recherche développe des pistes de renouveau syndical, cet article vise à illustrer en quoi la démarche de la MTE s'est avérée féconde pour comprendre les raisons pour lesquelles certains syndicats optent pour une structure indépendante. Les recherches en relations industrielles n'abordent pas cette question. Le phénomène demeure donc obscur et il est essentiel de combler ce vacuum.

La MTE : un choix naturel et imposé par le contexte de l'étude

Le phénomène d'indépendance syndicale n'étant pas étudié empiriquement, il demeure non théorisé dans la littérature en relations industrielles. La visée de la recherche était donc de combler, en partie, ce déficit analytique. Cet article se centre donc sur les raisons de l'indépendance syndicale des professeurs d'université, ces derniers étant nombreux à privilégier ce type de structure syndicale.

L'objet de l'étude doit donc s'entendre comme portant sur les structures syndicales, formulé par la question de recherche suivante : pour quelles raisons certains syndicats de professeurs d'université en viennent-ils à faire le choix de demeurer indépendants plutôt que de s'affilier à une centrale syndicale? Les écrits sur les théories du syndicalisme ne proposent aucune réponse à cette interrogation. Cette recherche est donc pleinement exploratoire et d'intérêt alors que la littérature insiste sur l'organisation des salariés afin d'assurer la survie du syndicalisme (Rose & Chaison, 2001). En raison de la nature exploratoire de l'objet de recherche et de la quasi-inexistence des écrits scientifiques liés à ce thème, le cadre inductif proposé par la méthodologie de la théorisation enracinée (Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1990) est apparu d'emblée pertinent afin d'appréhender, selon une approche de découverte émergente, les motifs pour lesquels des syndicats font le choix de ne s'affilier à aucune centrale syndicale. Cette perspective est d'autant plus

légitime que l'induction optimise la production d'une théorie qui concorde et qui fonctionne, puisqu'elle est « produite à partir de données et non pas déduite de présomptions logiques » (Glaser & Strauss, 2010, p. 119). La MTE s'est imposée d'elle-même dès lors qu'elle a pour visée de théoriser un objet de recherche par une synthèse explicative, cette théorie émergente devant être enracinée dans la réalité (Beck, 1999; Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008; Glaser & Strauss, 1967; Laperrière, 1997). C'est en prenant appui sur les principes fondamentaux de la MTE (Strauss & Corbin, 1998) que la recherche a été menée. La rédaction d'un article impose un style plutôt linéaire qui s'écarte nécessairement du processus itératif propre à la MTE et qui ne traduit pas la démarche empruntée au cours de la recherche. Il sied alors de préciser que ces étapes ne se sont pas succédé, mais qu'elles se sont plutôt chevauchées les unes par rapport aux autres.

Cadre conceptuel

La MTE est guidée par le principe d'émergence qui conduit à éviter que le chercheur donne lui-même un sens aux données. Le rôle qui lui est dévolu est alors d'amener les personnes qui vivent et expérimentent un phénomène social à faire elles-mêmes émerger le sens qu'elles donnent à cette expérience (Corbin & Strauss, 2008; Glaser, 1978; Glaser & Strauss, 1967). Conséquemment, la MTE repose sur un postulat de base à l'effet de suspendre temporairement la référence aux cadres théoriques (Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Corbin, 2009; Corbin & Strauss, 2008; Laperrière, 1997; Strauss, 1987). La suspension de ces cadres ne doit pas s'entendre comme mettant de l'avant une recherche athéorique, loin de là. Il s'agit plutôt de faire provisoirement et volontairement fi des écrits scientifiques afin d'éviter le risque de *forcing* (Glaser, 1998). La logique hypothético-déductive est donc inversée de manière à ce que la théorie émerge des données empiriques (Glaser & Strauss, 1967). La mise à l'écart complète des sensibilités théoriques étant impossible puisqu'elle colore directement l'objet de recherche et l'orientation même de celle-ci, nous avons alors mis entre parenthèses nos savoirs (Corbin & Strauss, 2008). Cette façon de procéder influence directement la problématique qui découlera du terrain et non des écrits scientifiques. Pour ce faire, les jalons de la problématique ont été tracés en fonction des paramètres de la situation sociale à l'étude et ont été formulés en des termes généraux, mais surtout de façon provisoire (Glaser, 2001). La question de recherche était plutôt ouverte afin d'éviter d'orienter l'angle d'analyse. C'est en ce sens que la question initiale a été formulée.

Nous avons alors entamé la recherche avec une « sensibilité théorique » en étant ouvertes à ce que disaient les données au-delà de l'évidence de la première interprétation avec pour dessein de mettre à jour ce qui était caché au

sens commun (Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Strauss & Corbin, 1998). La recension des écrits avant le début de la recherche a été évitée volontairement pour ne pas céder à la tentation de recourir à des concepts *a priori* lors de l'analyse des données ou, plus précisément, pour se soustraire à l'utilisation de théories qui prédiraient la pertinence des concepts étudiés (Glaser & Strauss, 1967). Ce n'est que lorsque la théorie est apparue suffisamment enracinée aux données que le recours à la littérature s'est amorcé (Glaser, 1992). En revanche, certains concepts de base ont été définis avant d'entreprendre les travaux avec pour visée de tracer les contours de l'objet de recherche et d'une problématique provisoire, ce qui en d'autres termes constituait la « perspective » (Strauss, 1987). C'est ainsi que les concepts sensibilisateurs (Glaser, 1998), qui constituent un point de départ et non un point d'arrivée, ont été définis (Charmaz, 2006). Cette perspective, qui réfère aussi à la sensibilité théorique, a permis de mettre en lumière ce que les données disaient. Les deux concepts sensibilisateurs à la base de la recherche sont d'une part celui de syndicat indépendant et d'autre part celui de la désaffiliation. L'on distingue trois types de syndicats indépendants, à savoir : les syndicats nationaux non affiliés, les syndicats internationaux non affiliés et les organisations locales indépendantes. Le troisième et dernier type de syndicat non affilié se compose d'organisations locales dont les membres œuvrent au sein d'une seule et même entreprise. Elles sont parfois désignées sous le vocable de *syndicats maison* ou de *syndicats de boutique*, quoiqu'elles soient accréditées et autonomes face à l'employeur (Dion, 1986). C'est ce type de syndicat indépendant qui fait l'objet du présent article. Précisément, un syndicat indépendant est compris comme étant une organisation locale sans affiliation et sans lien avec une fédération ou une centrale syndicale (Dion, 1986). Un syndicat peut alors être indépendant parce qu'il n'a jamais été affilié à aucune centrale ou, comme ce fut le cas dans la présente recherche, parce qu'à un moment, les membres ont choisi de se désaffilier. La désaffiliation est alors comprise comme étant « un acte par lequel une association décide de rompre les liens qui l'unissent à une centrale ou à un organisme syndical intermédiaire » (Dion, 1986, p. 155).

Les écrits qui retracent l'origine de l'organisation collective et syndicale des professeurs d'université mettent en évidence que c'est au cours des années soixante-dix et quatre-vingt que le syndicalisme universitaire s'est consolidé, donnant accès à un pouvoir de négociation et de grève aux professeurs, bien qu'au départ il ait essuyé des réserves d'ordre idéologique, étant associé au milieu ouvrier et incompatible avec la profession universitaire (Chung, 1973; Ponak, Thompson, & Zerbe, 1992). Malgré cela, les professeurs ont rapidement pris conscience que la réelle représentation et le contre-pouvoir face à la

direction n'étaient possibles que par cette voie (Chung, 1973; Martinello, 2009; Ponak et al., 1992).

Au départ, l'articulation entre le syndicalisme et les autres mécanismes de gouvernance propres au système universitaire est au cœur des préoccupations lorsqu'il est question d'identifier les thèmes devant relever de la négociation. Les professeurs semblent favorables à la négociation pourvu qu'elle soit limitée aux préoccupations « traditionnellement » réservées au domaine syndical. À l'opposé, les particularités de la profession universitaire liées à la liberté académique, à l'évaluation de l'enseignement et au soutien à la recherche sont perçues comme des enjeux ne pouvant faire l'objet d'une négociation collective et devant être abordés par d'autres instances (Ponak & Thompson, 1979).

Cette percée du syndicalisme en milieu universitaire, où la densité syndicale avoisine les 80 % (Dobbie & Robinson, 2008), a donné naissance à la création d'associations au plan national regroupant divers syndicats de professeurs d'université. Ce type d'association, différente des centrales syndicales, se charge de la promotion des intérêts des professeurs par le truchement de la publication d'études ou de mémoires destinés aux gouvernements, plutôt que de se focaliser sur les aspects liés aux relations du travail. Cette première recension des écrits a permis de constater l'absence de cadre théorique, voire même d'écrits scientifiques, entourant l'objet de recherche. Devant un nombre élevé de syndicats indépendants au Canada et dans une perspective de renouvellement du syndicalisme, il est apparu essentiel de combler ce vide théorique.

Un parcours de recherche hélicoïdal conforme à la MTE

Alors que plusieurs approches qualitatives réalisent la recherche de façon linéaire, c'est-à-dire qu'elles proposent l'analyse des données une fois la collecte sur le terrain terminée, la démarche empruntée, conformément à la MTE, a été caractérisée par la circularité (Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Corbin, 2009; Corbin & Strauss, 2008; Glaser & Strauss, 1967; Strauss, 1987). En recourant à ce type de méthodologie, l'analyse des données s'est amorcée dès le début de la collecte afin de guider la suite de la démarche à l'aune de ce qui ressortait des données. Les visites sur le terrain se sont donc répétées pour ainsi ajuster la théorie en émergence et pour aiguiser la compréhension du phénomène (Glaser & Strauss, 1967). Cela s'est traduit par des allers-retours constants sur le terrain pour valider l'analyse théorisante. La collecte des données et l'analyse ont donc été imbriquées l'une dans l'autre, conformément à l'image de la spirale (Glaser, 2001) ou, plus récemment, à l'image de la trajectoire hélicoïdale (Plouffe, 2009, cité dans Luckerhoff & Guillemette,

2012a). À l'instar de ce que propose la MTE, il s'est donc agi d'un processus itératif au sein duquel les chercheuses sont revenues en arrière de façon passagère pour recueillir de nouvelles informations, valider l'analyse ou la théorie émergente afin de l'enrichir ou de confronter leur compréhension. Le principe de circularité a alors guidé le processus complet de la démarche de recherche, de l'élaboration de la problématique ou des concepts sensibilisateurs jusqu'à la rédaction du présent article (Glaser, 1978).

Cette façon de faire impose dès lors une certaine flexibilité alors que la recherche a été construite non pas selon une planification complète au préalable, mais plutôt au fur et à mesure que se réalisait le travail de terrain (Charmaz, 1995). Cette flexibilité est d'ailleurs liée au principe d'émergence selon lequel l'analyse permet la survenue et la mise à jour de nouveaux concepts qui deviennent des concepts sensibilisateurs (Strauss & Corbin, 1998). Dans une telle démarche, il était donc impossible de prévoir les voies de la théorisation, puisqu'il s'agit de se plier à un processus d'adaptation continuelle au cours de l'analyse. En ce sens, il était vain de prévoir dès le départ l'ensemble des données qui seraient utiles à la réalisation de la recherche (Charmaz, 1995).

À la lumière de ce qui précède, il s'avère laborieux de séparer, aux fins de la présentation de la démarche, la collecte de l'analyse des données, les deux étant intimement liées. C'est donc en ce sens que la démarche de la MTE a été appliquée à l'objet d'étude.

L'échantillon : une construction par étapes

Le type de données qui a été utilisé est directement lié à l'objet de recherche qui vise à comprendre ce qui motive le choix de demeurer un syndicat indépendant. Pour atteindre cette visée, l'échantillon théorique propre à la MTE a été construit au fur et à mesure que progressait la recherche. L'objectif de la MTE n'est pas de viser la représentativité statistique ou la description exhaustive, mais de construire une théorie validée par la saturation théorique (Glaser & Strauss, 2010; Laperrière, 1997; Paillé, 1994; Strauss & Corbin, 1990). La flexibilité nécessaire à la MTE ne permet donc pas d'envisager à l'avance l'étendue de l'échantillon qui se doit de demeurer ouvert et modulable (Glaser & Strauss, 2010; Strauss & Corbin, 1990). L'échantillon théorique, contrairement à l'échantillon statistique qui vise la représentativité par rapport à une population, prévoit que le choix des données à colliger est tributaire des besoins de la théorie émergente et de leur potentiel à y contribuer (Beck, 1999; Charmaz, 2006; Corbin, 2009; Corbin & Strauss, 2008; Glaser, 2001; Glaser & Strauss, 1967; Laperrière, 1997; Strauss, 1987). Le terrain a donc été sélectionné en conséquence afin d'effectuer la collecte des données auprès de

syndicats de professeurs d'université non affiliés. Il allait de soi de donner la parole aux participants, c'est-à-dire de rencontrer des membres d'exécutifs syndicaux actifs dans un syndicat indépendant. Les témoignages recueillis auprès de ces militants ont fait surgir l'importance d'inclure également, au sein de l'échantillon, des membres d'exécutifs syndicaux ayant vécu la désaffiliation à une centrale syndicale par le passé.

L'amorce de la collecte a consisté en une entrevue de recherche qualitative qui est apparue incontournable dans une approche où les données nécessaires à la compréhension d'un phénomène sont subordonnées aux représentations à l'égard du vécu personnel ou professionnel (Savoie-Zajc, 1997). S'agissant de comprendre les raisons pour lesquelles des syndicats préfèrent ne pas s'affilier à une centrale, cette façon de collecter les données « favorise, grâce à l'ouverture de la méthode, l'afflux d'informations nouvelles pouvant être déterminantes pour la compréhension de l'univers de l'interviewé et de l'objet étudié » (Poupart, 1997, p. 183). De cette manière, il était alors possible d'écouter les données pour favoriser l'émergence de la théorie (Strauss & Corbin, 1998). L'entretien s'imposait de lui-même dans la mesure où l'humain donne un sens à ses expériences par le récit (Poupart, 1997). Le choix de l'entretien avec des membres et anciens membres des exécutifs découlait donc de cet objectif. D'une part, des membres d'exécutifs actuels ont été interrogés afin de comprendre les raisons pour lesquelles leur syndicat conservait leur indépendance. D'autre part, d'anciens représentants ont été rencontrés puisqu'ils ont directement été impliqués dans le processus de désaffiliation. Les entretiens réalisés ont été enregistrés avec l'accord des participants, retranscrits et analysés au fur et à mesure afin de respecter le principe de circularité de la démarche de la MTE.

L'instrument de collecte de données, soit un guide d'entretien, a été sélectionné pour sa flexibilité et pour sa pertinence à édifier une théorie qui « concorde et fonctionne » (Glaser & Strauss, 2010, p. 119). Les premières questions étaient très ouvertes et visaient à laisser discourir au maximum les participants pour permettre à l'information d'émerger plutôt que de tenter d'orienter leur discours. Le guide d'entretien était au départ constitué de quelques questions très larges, mais au fil du temps, il a migré vers des questions de plus en plus précises. À titre d'exemple, les entretiens avec les membres d'exécutifs ayant vécu la désaffiliation ont commencé avec cette requête : « Expliquez-moi comment votre syndicat a vécu son expérience d'affiliation avec une centrale avant de se désaffilier ». Les réponses à une telle demande pouvaient générer plusieurs sous-questions afin de parfaire la compréhension alors qu'en fin de course, les questions étaient de plus en plus précises et visaient à valider la compréhension du phénomène à l'étude pour

conclure par des questions fermées : « Si je comprends bien, les services juridiques déficients, le manque de ressources au plan local, le besoin d'autonomie et la compréhension lacunaire des centrales à l'égard de la profession universitaire ont conduit à la désaffiliation? »

Les entretiens ont été d'une longueur variant d'une heure trente à trois heures, selon le temps et les informations qu'avaient à partager les participants, de même que s'il s'agissait d'entretiens en début ou en fin de collecte de données. Certains d'entre eux ont été rencontrés plus d'une fois afin de compléter et de valider des éléments d'analyse. À l'occasion, des échanges courriel avec des participants ont permis de compléter certains éléments lorsque des « trous » étaient décelés dans la théorie en construction. Le recours à l'entretien par courriel (*E-interview*) (Bowker & Tuffin, 2004) a notamment eu pour avantages de permettre au participant de répondre au moment qui lui convenait le mieux, de faciliter le travail de terrain en diminuant le temps à y consacrer tout comme les coûts qui y sont inhérents, le tout en évitant le travail de retranscription.

Les chercheuses ont en outre pris soin de recourir à l'utilisation de mémos en notant systématiquement en cours, ou à la suite des entretiens lors de l'analyse, des idées, des liens, de nouvelles questions à poser, afin de conserver des repères sur l'évolution de la construction de la théorie émergente (Glaser, 1978). Après chaque entretien, les deux chercheuses ont discuté ensemble au sujet des propos recueillis. Elles ont mis en commun leur compréhension des témoignages et les intuitions qui en découlaient. Ces discussions ont servi d'amorce pour la rédaction des mémos. En guise d'illustration, après quelques analyses, certaines notes mentionnaient : « il semble que le manque de compréhension des délégués des centrales combiné aux services juridiques déficients soient des éléments plus importants que le coût associé aux versements des cotisations syndicales acheminées aux centrales ». Ces mémos avaient aussi pour dessein de noter la compréhension du phénomène pour ensuite la valider auprès des participants, ce *modus operandi* favorisant l'enracinement de la théorie. Au cours du travail de codage, des notes des chercheuses ont été rédigées pour ainsi archiver les réflexions tout comme les choix opérés. D'ailleurs, en MTE, la traçabilité du parcours emprunté assure la scientificité de la recherche. C'est avec ces mémos en cours d'analyse que les chercheuses ont pris conscience que le recours à l'entretien était à lui seul insuffisant afin de théoriser, certains éléments étant manquants.

L'échantillon théorique devait alors être enrichi afin de compléter la théorie émergente. Avec l'accord des syndicats, des documents internes ont alors été analysés. Un imposant matériel constitué des statuts et règlements, de

la régie interne et d'archives, notamment les procès-verbaux des réunions d'assemblées générales au cours desquelles la désaffiliation a été votée, a été mis à la disposition des chercheuses. L'analyse de ces documents a permis de comprendre la réalité des syndicats et leur contexte particulier, et de mettre à jour le phénomène social à l'étude. L'échantillon théorique s'est ainsi construit, opérant à la logique de circularité, par une validation continue au cours de l'analyse, celle-ci ayant elle-même émergé des données.

Au total, quatorze participants ont été rencontrés lors des entretiens, ce nombre ne constituant d'aucune manière un problème, l'objectif ne visant pas la généralisation, mais plutôt la saturation théorique. Strauss et Corbin (1998) proposent de considérer trois éléments dans la décision de cesser la collecte de données : le temps, les ressources financières, mais, la plus importante, la saturation théorique. En MTE, c'est la recherche d'une variation théorique qui est poursuivie en lieu et place du critère de représentativité de l'échantillon. Cette variation, qui a pour dessein de comprendre le phénomène étudié, s'obtient par saturation théorique (Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008; Glaser & Strauss, 1967; Laperrière, 1997; Morse, 1995; Strauss, 1987; Strauss & Corbin, 1998). Le travail de terrain s'est poursuivi tout comme la construction de l'échantillonnage théorique jusqu'à ce qu'ils ne produisent plus d'avancement significatif dans la théorisation. La saturation étant notamment perceptible dans la répétition des données (Glaser & Strauss, 2010), plus l'analyse avançait, plus la compréhension du phénomène était aiguisée et moins la nécessité de retourner sur le terrain se faisait sentir afin de parfaire la théorie émergente. Ainsi, « la collecte des données se fait jusqu'à saturation, c'est-à-dire jusqu'à ce qu'aucune donnée nouvelle ne vienne modifier la théorie construite » (Laperrière, 1997, p. 324).

L'analyse et le codage en cours de collecte de données

Comme mentionné précédemment, le travail de codage s'est opéré au fur et à mesure de la transcription et de la collecte de données selon le principe de circularité (Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Corbin, 2009; Corbin & Strauss, 2008; Glaser & Strauss, 1967; Strauss, 1987). Dans une visée d'efficacité temporelle de la recherche, le recours au logiciel QSR NVivo a été préconisé, permettant ainsi le traitement automatisé des données.

Dans un premier temps, les chercheuses ont suivi une procédure ouverte et inductive ayant pour objectif d'écouter les données et de laisser émerger les catégories d'analyse (Strauss & Corbin, 1998). Elles ont alors procédé comme le suggèrent d'aucuns « ligne par ligne, paragraphe par paragraphe, [pour tenter] de dégager, selon une logique inductive, ce que les propos reflètent en gardant à l'esprit la question de recherche au cœur de la collecte de données »

(Savoie-Zajc, 2000, p. 103). C'est donc par le recours à une première lecture flottante, au cours de laquelle le chercheur doit être attentif à découvrir ce que contiennent les données plutôt que de rechercher des extraits correspondant à des codes prédéfinis en fonction de l'objet de recherche, que des unités de sens ont été constituées. Ces codes *in vivo*, étant directement puisés du discours des participants, ont favorisé une attitude d'ouverture à l'égard du terrain. Par le truchement de cette première étape, une certaine catégorisation a pu être effectuée pour ainsi dégager quelques codes émergents. En guise d'exemple, dans cette première phase de codification ont été rassemblées sous le code « tâche universitaire » les sous-catégories suivantes : « on est à part des autres », « travail universitaire difficile à cerner pour les autres », « ils peuvent pas défendre la fonction recherche », « les professeurs on est des bibittes ».

Ces codes *in vivo* ont ensuite été examinés pour en dégager des catégories formelles, celles-ci comprenant diverses dimensions rendant compte de leur richesse et de leur complexité. Un codage conceptuel, qui s'opère en fonction de termes générés par le chercheur, a alors été effectué. Ce codage découlait de l'effort de théorisation des données collectées sur le terrain (Lavoie & Guillemette, 2009), soit auprès des délégués syndicaux. Les codes extraits des entretiens et découlant du vocabulaire des participants ont donc été étudiés, puis renommés et classifiés. De cet examen en profondeur ont émergé des codes conceptuels multidimensionnels. C'est en cette occasion que le code initial « comment le professeur se perçoit » a généré le code conceptuel « identité », alors que, par exemple, l'un des participants expliquait lors des entretiens que « les professeurs on n'est pas des ouvriers, on est à part. Le prof a de la misère à se voir comme un employé, encore moins comme un syndiqué d'un syndicat ouvrier ». Ce code « identité » s'est par ailleurs décliné en trois dimensions que sont l'identité professionnelle, l'identité syndicale et l'identité sociale.

L'analyse se raffinant, un codage axial s'en est suivi, ce qui a permis de dégager des noyaux conceptuels (Strauss & Corbin, 1998). Cette étape a permis de faire ressortir et de regrouper, autour de dimensions, des catégories émergentes des transcriptions sous lesquelles se retrouvaient plusieurs codes. Cette phase s'est alors traduite par une opération de mise en relation dans un objectif d'affiner la compréhension de l'objet étudié et des relations qui y étaient inhérentes. Il s'est agi concrètement de lier des codes entre eux afin de faire émerger des catégories plus fines. Combinant rigueur méthodologique et créativité, un tel codage permettait de mettre en lumière des relations jusque-là omises par les recherches précédentes, dans le respect de l'adhérence des données (Garreau, 2015). À titre d'exemple, les concepts d'autonomie et

d'action collective mis en lien constituaient un noyau conceptuel relatif à l'indépendance au cœur de l'agir ensemble.

Ce travail de codage s'est poursuivi jusqu'à ce que les catégories conceptuelles soient saturées, plus précisément jusqu'au moment où de nouvelles sources de données ne généraient plus de modifications significatives aux résultats et à la théorie émergente. C'est grâce aux allers-retours sur le terrain que la validation de la théorie a été assurée. De manière plus précise, le résultat de l'analyse et la théorie émergente ont été soumis à certains participants afin de s'assurer que la compréhension des chercheuses était la bonne et qu'elle collait à leur expérience (Strauss & Corbin, 1998). De cette manière, les participants ont été en mesure de modifier, de parfaire et de peaufiner l'analyse (Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008).

Synthèse des résultats

La présentation des résultats est abordée conformément avec l'objectif de la MTE qui a pour dessein de théoriser un objet de recherche par une synthèse explicative enracinée dans la réalité (Beck, 1999; Birks & Mills, 2011; Charmaz, 2006; Corbin & Strauss, 2008; Glaser & Strauss, 1967; Laperrière, 1997). Cette synthèse ne présente pas de citations en provenance des participants à l'étude. C'est la compréhension, par les chercheuses, du vécu des participants et du sens qui leur est donné qui est exposée. Les témoignages recueillis étant toujours interprétés, tant par le chercheur que par les participants qui les livrent (Luckerhoff & Guillemette, 2012b), les citations ne permettent pas d'objectiver nos propos (Luckerhoff & Guillemette, 2012b).

L'analyse itérative des données fait ressortir trois catégories explicatives du choix de demeurer un syndicat indépendant. La première est particulière en ce qu'elle met en relation trois éléments indissociables articulés autour de la trilogie coûts-services-temps. Les deux autres catégories sont l'identité propre à la profession et l'indépendance soutenue par le collectif.

L'autonomie au cœur de la trilogie coûts-services-temps

Plusieurs raisons sous-tendent le choix de l'indépendance des syndicats de professeurs d'université. Certaines d'entre elles sont relatives aux avantages que l'indépendance procure en matière de coûts, de services et de temps.

Les écrits de Mintzberg (2008) mettent en évidence que les universités, à titre d'organisations professionnelles, ne devraient pas opérer avec des règles de travail dictées par la hiérarchie, mais plutôt en fonction des spécialistes qui font le travail, les professeurs en l'espèce. Dans ce cadre, le rôle dévolu aux administrations est limité à protéger l'autonomie professionnelle et de manière corollaire, à laisser l'entière liberté aux professeurs d'assumer leurs rôles

scientifiques et sociaux (Mintzberg, 2008). Cette marge d'autonomie considérable dont disposent les professeurs dans leur travail doit se refléter dans l'institution syndicale. L'indépendance permet de légitimer la représentation collective en conférant cette autonomie aux syndicats locaux, celle-ci étant notamment, mais non exclusivement financière. L'indépendance permet au syndicat de disposer des coudées franches au regard de l'utilisation de la totalité des fonds que génèrent les cotisations syndicales. L'absence de redevances à une centrale syndicale laisse donc la marge de manœuvre nécessaire au syndicat au plan local. L'autonomie financière s'accompagne d'avantages réels en matière de pouvoir de négociation puisqu'en cas de grève, les syndicats sont en mesure d'accorder à chaque membre une rémunération avantageuse.

Les besoins requis par les syndicats de professeurs se traduisent notamment par le recours à divers services (juridiques, comptables, administratifs, etc.), adaptés à la situation universitaire. Les centrales syndicales offrent bel et bien ce type de services aux syndicats affiliés, mais les résultats qui s'en dégagent s'avèrent trop souvent décevants aux yeux des professeurs, puisqu'ils ne sont pas adaptés à leur réalité et à leurs enjeux. L'autonomie locale est facilitée en raison des connaissances multiples dont disposent les professeurs, le syndicat étant en mesure de faire appel à l'expertise des collègues (professeurs en relations du travail, en droit, en comptabilité, en actuariat par exemple). Des avis peuvent également être sollicités auprès d'exécutifs d'autres syndicats de professeurs. Ce bagage de connaissances réduit les recours aux services externes qui peuvent être demandés à la pièce et pour lesquels la qualité est assurée par des experts qui maîtrisent le milieu universitaire. En ce sens, les services obtenus sont en adéquation avec les attentes spécifiques des professeurs représentés. La combinaison des expertises des membres et des délégués permet cette autonomie au syndicat sans que la représentation des professeurs soit menacée. Cette situation est sans doute spécifique au milieu universitaire où se côtoient de multiples compétences, ce qui explique en partie l'absence de besoin d'affiliation palliée par le recours aux services externes de façon *ad hoc*. L'autonomie confère également le statut d'interlocuteur et de vis-à-vis officiel de la direction, ce rôle n'étant pas dévolu au représentant externe de la centrale.

Qui plus est, les services offerts par les centrales s'avèrent peu adaptés à la réalité universitaire, ce que reflète les réserves d'ordre idéologique soulignées dans la littérature à l'effet que le syndicalisme traditionnel, représenté par les centrales, est associé au milieu ouvrier et en discordance avec la profession universitaire (Ponak et al., 1992). Cette incompatibilité se manifeste notamment par les questions abordées lors des réunions des instances

des centrales syndicales, souvent fort éloignées des préoccupations des syndicats de professeurs d'université. En situation d'indépendance, le temps consacré à ces instances qui par ailleurs soulèvent peu d'intérêt chez les professeurs, et donc un certain sentiment de frustration et d'iniquité, est alors employé à réfléchir au regard de questions importantes pour le syndicat local. Les délégués internes sont ainsi disponibles et entièrement mobilisés autour d'aspects qui les concernent directement.

Identité de la profession

Les professeurs ne se considèrent pas comme des salariés et cet aspect revêt un rôle crucial au moment de l'animation de la vie syndicale. Ils sont réticents à être regroupés au sein d'une centrale composée de salariés d'autres types de professions ou de métiers. Leur conception de leur profession oriente donc ce choix d'indépendance, le milieu ouvrier leur semblant incompatible avec la profession universitaire.

C'est que la vie universitaire présente des spécificités parfois complexes à saisir et les centrales peinent à défendre les intérêts et les préoccupations propres à cette profession. C'est notamment le cas de la qualité et de la valorisation de l'enseignement, de la recherche, de la liberté académique, de la propriété intellectuelle et de la participation aux différentes instances de l'université. La défense des intérêts et des besoins particuliers des membres est au cœur de ce désir d'indépendance relativement aux centrales. Les professionnels que sont les professeurs souhaitent être représentés au regard des aspects qui portent spécifiquement sur leur carrière.

Le rapport identitaire des professeurs à leur profession est donc fondamental. Le rôle politique du syndicat demeure important, mais exclusivement axé sur les préoccupations du monde universitaire, puisqu'il y a peu de résonance chez les professeurs à l'égard de l'idéologie véhiculée par les centrales syndicales. Ces derniers résistent aux regroupements qui ne permettent pas l'expression de *leur* voix. L'autonomie et la liberté de penser et de critiquer, chères aux yeux des professeurs, semblent menacées par l'appartenance à une centrale qui prend publiquement position sur certains enjeux sociaux avec lesquels les professeurs peuvent être en désaccord.

Une indépendance soutenue par le collectif : l'expression de la « voix » des professeurs

Paradoxalement, les syndicats locaux, bien que non affiliés à une centrale, ne se conçoivent pas comme indépendants. L'affiliation à une association non syndicale qui regroupe des milliers de professeurs d'université explique cette perception d'affiliation à un collectif. Le regroupement de syndicats de

professeurs d'université offre un système de représentation qui concilie le syndicalisme avec une forme associative d'un autre type (Heckscher, 1996).

Ce regroupement se distingue d'une centrale syndicale, puisque l'allégeance intellectuelle des professeurs n'est pas menacée. Les professeurs sont « entre eux » afin de discuter d'enjeux inhérents à leur profession, de propriété intellectuelle, du financement de la recherche, de la tâche professorale, etc. De l'avis des personnes rencontrées, la prise en compte de ces spécificités propres à la vie universitaire ne peut être assurée que par les pairs. L'association étant constituée exclusivement de professeurs entièrement dédiés au monde universitaire, elle est alors préconisée parce que son programme porte uniquement sur les enjeux spécifiques à la réalité et sur les particularités des professeurs, tout en tenant compte des dimensions de la carrière universitaire. Le rapport identitaire à la profession trouve ici tout son sens.

Il s'agit en outre d'un véhicule politique d'importance, mais axé exclusivement sur les préoccupations du monde universitaire alors qu'il n'y a pas de résonance chez les professeurs à l'égard de l'idéologie véhiculée par les centrales syndicales. L'autonomie et la liberté de penser, fondamentales pour les professeurs, semblent menacées par l'appartenance à une centrale qui prend publiquement position sur certains enjeux sociaux avec lesquels les professeurs peuvent ne pas être en accord, ce qui n'est pas le cas avec une association qui les représente exclusivement. Ils ont dorénavant leur « voix ». En relations industrielles, cette voix réfère à la possibilité pour les membres d'exprimer leurs insatisfactions sans crainte de représailles de la part de l'employeur (Freeman & Medoff, 1984). Or, l'association qui regroupe les syndicats locaux de professeurs permet de porter cette voix à l'extérieur des universités, sur des enjeux qui dépassent les conditions de travail. Il s'agit de faire part à l'ensemble de la société des réalités et des défis dans le domaine de l'éducation supérieure. Cette dimension réticulaire relative à l'insertion du syndicat local indépendant à l'intérieur d'un collectif regroupant plusieurs autres syndicats de professeurs d'université revêt donc une importance cruciale dans le choix de demeurer indépendant. Sans cette appartenance à ce collectif, l'indépendance serait difficile, voire impossible.

La Figure 1 illustre de façon schématique la théorie qui a émergé des entretiens avec les participants, mais également de la lecture et de l'analyse de la documentation à laquelle les chercheuses ont eu accès.

En somme, la théorie proposée est la suivante. L'identité professionnelle est au cœur de la décision de l'indépendance syndicale. C'est de la prise en compte lacunaire de cet aspect par les centrales que naît le besoin d'indépendance, d'autant plus que la liberté est au cœur du travail professoral.

Le besoin d'autonomie au regard de l'allocation des ressources financières jumelé au besoin de recourir à des services (juridiques ou autres) adaptés aux réalités universitaires est exacerbé par le temps devant être consacré aux diverses instances de la centrale. Cette indépendance n'est rendue possible que par l'appartenance à un regroupement national de professeurs dédié aux représentations ciblées par le monde universitaire et permettant l'expression collective de la voix en phase avec l'identité professionnelle.

Conclusion

Pour l'heure, il semble exister une inadéquation entre les besoins des syndicats de professeurs non affiliés et le mode de fonctionnement, la structure ou les services offerts par les centrales syndicales. Cette contribution a le mérite d'orienter différemment les réflexions sur le renouveau syndical qui proposent certaines voies pour augmenter les effectifs des centrales syndicales. Elle révèle que l'autonomie, l'identité professionnelle et la voix des membres sont à prendre en considération par les centrales syndicales si elles visent l'affiliation de syndicats locaux qui représentent des professionnels. Cette réflexion n'est pas sans importance pour les centrales puisque les professeurs d'université sont des milliers à être représentés par un syndicat, plusieurs étant indépendants. C'est notamment la raison pour laquelle ce terrain a été choisi pour notre recherche.

Bien que tout indiquée pour la présente recherche, la MTE s'accompagne toutefois de certaines difficultés dont il faut ici rendre compte. La flexibilité dont il faut faire montre conformément au principe d'émergence rend complexe l'organisation du travail de terrain qui ne peut être planifié à l'avance. Dès lors que le travail d'analyse concomitant au travail de terrain permet de mettre à jour de nouveaux concepts sensibilisateurs, il devient nécessaire de retourner creuser la compréhension de ceux-ci sur le terrain. De fait, la construction de l'échantillon théorique au fur et à mesure de l'avancement de la recherche complexifie d'autant le travail que le recrutement de nouveaux participants est rendu nécessaire. Ce fut notamment le cas lorsqu'il a été constaté que l'expérience des anciens membres de comité exécutif au moment de la désaffiliation syndicale était nécessaire à la

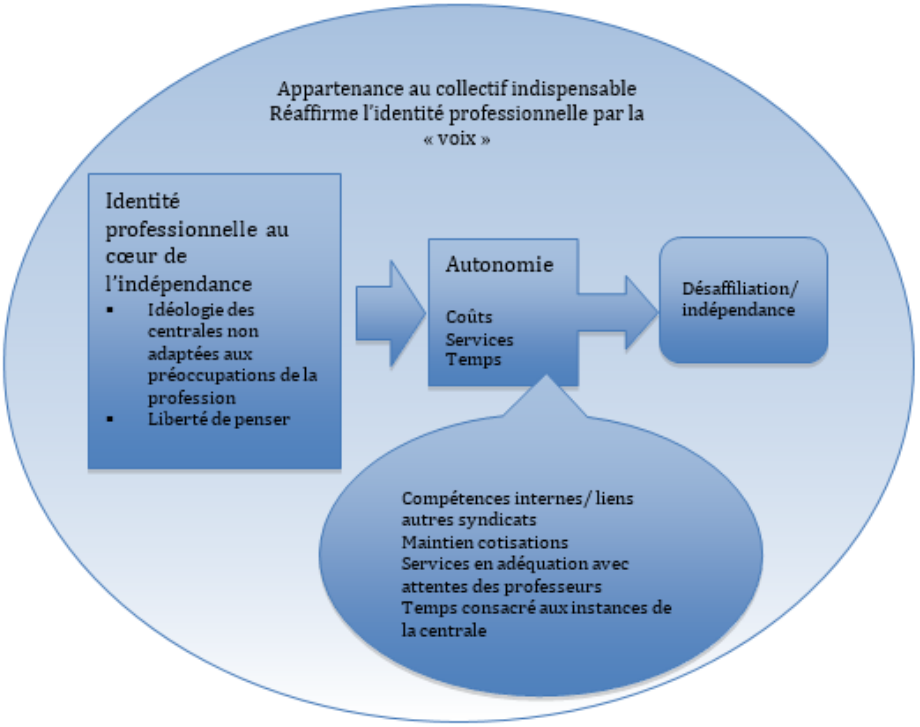

Figure 1. Schéma de la théorie de l'indépendance syndicale.

compréhension du phénomène étudié. Ces événements étant survenus il y a 30 ans, cela a complexifié le recrutement des personnes visées. Enfin, la validation de cette compréhension au cours du travail d'analyse, notamment par courriel, a été difficile. C'est que les participants ayant déjà consacré du temps à la recherche, lorsque sollicités une deuxième voire une troisième fois, manifestent parfois certains signes d'impatience et tardent à répondre. Certains ont été relancés à quelques reprises avant de répondre aux questions et au fil du temps l'intérêt à répondre s'amenuisait et le niveau de détail des réponses en était affecté. Le chercheur doit alors se montrer prudent afin que ceux-ci ne se sentent pas harcelés. Il est donc judicieux de regrouper le plus possible l'ensemble des questions ou validations à faire auprès d'un participant avant de le relancer afin d'éviter ce sentiment négatif. Cette rétroaction des participants à l'égard des données, de la compréhension des chercheurs et de la modélisation constitue certes une difficulté au plan pratique, mais représente du

même souffle une grande force de la MTE : la théorie émergente étant validée par les participants, elle reflète réellement le phénomène étudié. En revanche, il demeure presque impossible de s'assurer de la saturation théorique malgré les efforts déployés au regard de l'analyse en profondeur qui a été réalisée.

Alors même que le recours à la MTE s'avère limité dans le champ d'étude des relations industrielles, son apport s'est révélé important dans le présent effort de théorisation et a permis de tracer les contours des raisons pour lesquelles certains syndicats font le choix de ne s'affilier à aucune centrale syndicale. Les particularités de la MTE ont favorisé la mise en évidence de données qui sont directement puisées du vécu et de l'expérience des personnes impliquées dans le phénomène étudié et l'émergence d'une théorisation construite directement à partir de ce vécu.

Références

Beck, C. T. (1999). Grounded theory research. Dans J. A. Fain (Éd.), *Reading, understanding and applying nursing research* (pp. 205-225). Philadelphie, PA : F. A. Davis.

Birks. M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory : a practical guide*. Thousand Oaks, CA : Sage.

Bowker, N., & Tuffin, K. (2004). Using the online medium for discursive research about people with disabilities. *Social Science Computer Review*, *22*(2), 228-241.

Charmaz, K. (1995). Grounded theory. Dans J. A. Smith, R. Harré, & L. Van Langenhove (Éds), *Rethinking methods in psychology* (pp. 27-49). Londres : Sage.

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory in the 21st century*. Thousand Oaks, CA : Sage.

Corbin, J. (2009). Taking an analytic journey. Dans J. M. Morse, P. N. Stern, J. Corbin, B. Bowers, K. Charmaz, & A. E. Clarke (Éds), *Developing grounded theory. The second generation* (pp. 35-53). Walnut Creek, CA : Left Coast Press.

Corbin, J., & Strauss, A. L. (2008). *Basics of qualitative research* (3e éd.). Thousand Oaks, CA : Sage.

Chung, J. H. (1973). Le syndicalisme des professeurs d'université, quelques réflexions. *Relations industrielles/Industrial relations*, *28*(2), 325-342.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2013). *Union coverage in Canada, 2012*. Gouvernement du Canada. Repéré à http://publications.gc.ca/collections/collection_2013/rhdcc-hrsdc/HS21-6-2012-eng.pdf

Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations industrielles* (2e éd.). Québec : Presses de l'Université Laval.

Dobbie, D., & Robinson, I. (2008). Reorganizing higher education in the United States and Canada. *Labor Studies Journal*, *33*(2), 117-140.

Freeman, R., & Medoff, J. (1984). *What do unions do?* New York, NY : Basic Books.

Garreau, L. (2015). De l'utilisation de la circularité en MTE : vers un dépassement de la tension entre créativité et rigueur méthodologique. *Approches inductives*, *2*(1), 211-242.

Glaser, B. G. (1978). *Theoretical sensitivity*. Mill Valley, CA : Sociology Press.

Glaser, B. G. (1992). *Basics of grounded theory analysis*. Mill Valley, CA : Sociology Press.

Glaser, B. G. (1998). *Doing grounded theory*. Mill Valley, CA : Sociology Press.

Glaser, B. G. (2001). *The grounded theory perspective : conceptualization contrasted with description*. Mill Valley, CA : Sociology Press.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory : strategies for qualitative research*. Hawthorne, NY : Aldine de Gruyter.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2010). *La découverte de la théorie ancrée*. Paris : Armand Colin.

Heckscher, C. (1996). *The new unionism : employee involvement in the changing corporation*. New York, NY : Basic Books.

Laperrière, A. (1997). La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées. Dans J. Poupart, J.- P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, & A. P. Pires (Éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 309-340). Boucherville : Gaëtan Morin.

Lavoie, S., & Guillemette, F. (2009). L'apport de la méthodologie de la théorisation enracinée (MTE) dans l'étude de l'enseignement des sciences humaines. *Recherches qualitatives*, *28*(2), 47-64.

Luckerhoff, J., & Guillemette, F. (Éds). (2012a). *Méthodologie de la théorisation enracinée : fondements, procédures et usages*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Luckerhoff, J., & Guillemette, F. (2012b). Conflits entre les exigences de la méthodologie de la théorisation enracinée (MTE) et les exigences institutionnelles en matière de recherche scientifique. Dans J. Luckerhoff, & F. Guillemette (Éds), *Méthodologie de la théorisation enracinée : fondements, procédures et usages* (pp. 37-60). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Martinello, F. (2009). Faculty salaries in Ontario : compression, inversion, and the effects of alternative forms of representation. *Industrial and Labor Relations Review*, *63*(1), 128-145.

Mintzberg, H. (2008). *Structure et dynamique des organisations*. Paris : Éditions d'organisation.

Morse, J. M. (1995). The significance of saturation. *Qualitative Health Research*, *5*(2), 147-149.

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation enracinée. *Cahier de recherches sociologiques*, *23*, 147-181.

Ponak, A., & Thompson, M. (1979). Faculty attitudes and the scope of bargainning. *Industrial Relations*, *18*(1), 97-102.

Ponak, A., Thompson, M., & Zerbe, W. (1992). Collective bargaining goals of university faculty. *Research in Higher Education*, *33*(4), 415-431.

Poupart, J. (1997). L'entretien qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques. Dans J. Poupart, J.- P. Deslauriers, L. H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer, & A. P. Pires (Éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques* (pp. 173-209). Boucherville : Gaëtan Morin.

Rose, J. B., & Chaison, G. N. (2001). Unionism in Canada and the United States in the 21st century. The prospects for revival. *Relations industrielles/Industrial Relations*, *56*(1), 34-65.

Savoie-Zajc, L. (1997). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (Éd.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (pp. 263-285). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Savoie-Zajc, L. (2000). L'analyse de données qualitatives : pratiques traditionnelles et assistées par le logiciel NUD*IST. *Recherches qualitatives*, *21*, 99-123.

Strauss, A. L. (1987). *Qualitative analysis for social scientist*. New York, NY : Cambridge University Press.

Strauss, A. L., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research : grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park, CA : Sage.

Strauss, A. L., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2e éd.). Thousand Oaks, CA : Sage.

Stroobants, M. (2005). *Sociologie du travail*. Paris : Armand Colin.

Mélanie Gagnon *est professeure titulaire à l'Unité départementale des sciences de la gestion à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), Campus de Lévis. Spécialisée en relations du travail, elle est détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. Elle s'intéresse à la représentation syndicale et non syndicale, à l'amélioration des conditions de travail des employés en situation de difficulté et à la méthodologie qualitative.*

Catherine Beaudry *est professeure agrégée à l'Unité départementale des sciences de la gestion à l'Université du Québec à Rimouski, Campus de Lévis, et détentrice d'un doctorat en relations industrielles de l'Université Laval. Elle se spécialise en gestion des ressources humaines. Ses champs d'intérêt s'orientent vers la méthodologie qualitative et ses objets d'étude portent sur les pratiques de gestion des ressources humaines et l'amélioration des conditions de travail.*