

HEC MONTRÉAL

Le sens du travail chez les femmes vétérinaires : féminisation et départs volontaires

par

Laurence Boivin

**Sciences de la gestion
(Option Développement organisationnel)**

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Décembre 2018
© Laurence Boivin, 2018

Résumé

La préoccupation quant aux problèmes de santé mentale chez les vétérinaires a connu une croissance importante dans les dernières années. Un nombre significatif de femmes quittent la pratique de la médecine vétérinaire quelques années après leur diplomation, alors que les hommes vétérinaires y restent généralement jusqu'à l'âge de retraite.

Cette étude exploratoire vise à mettre en lumière les raisons de départs de la pratique classique (c'est-à-dire les consultations médicales en cliniques et en centres d'urgences) chez les femmes vétérinaires de petits animaux, et d'observer la présence de liens avec le manque de sens du travail (cohérence). Des entretiens semi-dirigés ont été tenus avec des femmes vétérinaires ayant quitté la pratique classique (N=8) et des femmes étant toujours en exercice de la pratique vétérinaire de petits animaux (N=7).

En se basant sur le modèle des Ressources et demandes du travail de Demerouti *et al.* (2001), l'analyse de contenu a révélé l'inéquation entre les fortes demandes du travail et l'insuffisance des ressources personnelles et du travail, ce qui peut diminuer le sentiment de cohérence chez les femmes vétérinaires. Cela peut également exacerber les tensions dues à leurs carrières, telles que l'épuisement professionnel ou de compassion. Les résultats suggèrent que l'épuisement de compassion peut aussi avoir un effet sur la perte de sens du travail. Enfin, lorsque surviennent des événements tragiques dans la vie personnelle de l'individu, ceux-ci peuvent avoir un effet catalyseur sur l'épuisement et donc, l'intention de quitter. Enfin, les vétérinaires n'ayant pas quitté la pratique ont fait part de méthodes qui peuvent contrer l'intention de quitter, principalement le *job crafting* et les stratégies de détachement entre le travail et la vie privée.

Les résultats de cette étude pourraient servir de base et situer de futures recherches afin de comprendre davantage l'intention de quitter chez les vétérinaires, ce qui pourrait avoir des retombées au niveau de la formation, et des pratiques de gestion.

Mots clés : Vétérinaire, intention de quitter, départs volontaires, sens du travail, cohérence, féminisation, demandes du travail, ressources, épuisement, conciliation travail et vie personnelle

Table des matières

| | |
|---|-----|
| Résumé | iii |
| Table des matières | v |
| Liste des tableaux et des figures | ix |
| Liste des réseaux de codification | xi |
| Liste des abréviations | xii |
| Remerciements | xiv |
| Introduction | 1 |
| Contexte historique de la médecine vétérinaire | 1 |
| Naissance et évolution de la profession | 1 |
| Ordre et droit de pratique | 2 |
| Portrait démographique de la profession | 3 |
| Historique de la féminisation de la profession | 4 |
| Profession vétérinaire et féminisation actuelle | 7 |
| Conséquences de la féminisation sur la profession vétérinaire | 7 |
| Disparité des genres | 8 |
| Les attentes du métier selon les genres | 8 |
| Effet du genre sur l'entrepreneuriat et sur l'écart de revenu | 10 |
| Harmonisation travail et vie familiale chez les vétérinaires | 13 |
| Départs de la profession et problématique | 14 |
| Chapitre 1 Recension des écrits | 20 |
| 1.1 Intention de quitter | 21 |
| 1.2 Le modèle des Ressources et demandes du travail | 24 |
| Les demandes du travail | 25 |
| Les ressources du travail et les ressources personnelles | 26 |
| 1.3 Le sens | 29 |
| 1.3.1 Le sens du travail | 32 |
| 1.3.2 La signification du travail | 36 |
| 1.3.2.1 Signification et valeurs de travail | 37 |
| 1.3.3 L'orientation du travail | 39 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 1.3.4 | Cohérence | 41 |
| 1.4 | Modèle conceptuel | 43 |
| Chapitre 2 | Méthodologie | 47 |
| 2.1 | Participants..... | 48 |
| 2.2 | Déroulement..... | 52 |
| | Entretiens | 55 |
| 2.3 | Analyse des entretiens..... | 56 |
| 2.4 | Considérations éthiques | 58 |
| | Protections des données et informations des participantes..... | 58 |
| Chapitre 3 | Présentation des résultats | 60 |
| 3.1 | Raisons de quitter la pratique | 60 |
| | 3.1.1 Raisons de quitter la pratique : Demandes du travail | 61 |
| | 3.1.2 Raisons de quitter : Ressources du travail | 71 |
| | 3.1.3 Raisons de quitter : Ressources personnelles | 78 |
| | 3.1.5 Épuisement | 85 |
| 3.2 | Vétérinaires en pratique et intention de quitter | 92 |
| | 3.2.1 Facteurs liés à l'intention de quitter : Demandes du travail | 95 |
| | 3.2.2 Facteurs liés à l'intention de quitter: Ressources du travail | 98 |
| | 3.2.3 Facteurs liés à l'intention de quitter : Ressources personnelles | 101 |
| | 3.2.4 Facteurs liés à l'intention de quitter: Tension | 102 |
| | 3.2.5 Facteurs de protection : Ressources du travail | 103 |
| | 3.2.6 Facteurs de protection : Ressources personnelles..... | 106 |
| 3.3 | Les valeurs des femmes vétérinaires..... | 110 |
| | 3.3.1 La transcendance de soi : Universalisme..... | 111 |
| | 3.3.2 La transcendance de soi : Bienveillance..... | 113 |
| | 3.3.3 Conservation..... | 115 |
| | 3.3.4 Amélioration de soi | 116 |
| | 3.3.5 Ouverture au changement..... | 116 |
| Discussion | | 119 |
| 4.1 | Rappel des résultats..... | 119 |
| 4.2 | Interprétation des principaux résultats | 122 |

| | |
|---|-----|
| 4.2.1 Vétérinaires, valeurs et transcendance de soi | 122 |
| 4.2.2 Ressources, cohérence et sens du travail | 124 |
| 4.2.3 Famille, conciliation et centralité du travail | 126 |
| 4.2.4 Épuisement..... | 127 |
| 4.2.5 Vétérinaires encore en pratique, intention de quitter et facteurs protecteurs | 130 |
| 4.3 Révision du modèle conceptuel..... | 132 |
| Conclusion..... | 134 |
| Retour sur les résultats..... | 135 |
| Limites | 138 |
| Index analytique | 143 |
| Bibliographie..... | 145 |
| Annexe I – Approbation du Comité d'éthique de la recherche..... | i |
| Annexe II –Certificat d'attestation d'approbation éthique complété | iii |
| Annexe III - Formulaire de consentement à la participation..... | iv |
| Annexe IV – Invitation à participer au projet de recherche | vi |

Liste des tableaux et des figures

| | |
|---|-----|
| Tableau 1 : Tableau des statuts d'emplois de vétérinaires selon les genres : en pourcentages (Royaume-Uni de 2006 à 2014) traduction libre (Buzzeo, Robinson et Williams, 2014) | 13 |
| Tableau 2 - Tableau comparatif des résultats | 109 |
| Figure 1 : Répartition des membres par secteur de pratique au Québec (OMVQ, 2018) | 4 |
| Figure 2 : Nombre de départs par le nombre d'années de pratique, selon les genres chez les médecins vétérinaires, depuis 2006 (OMVQ) | 15 |
| Figure 3 : Pourcentage d'hommes et de femmes dans la profession vétérinaire depuis 2006 (OMVQ, 2018)..... | 16 |
| Figure 4 : Présentation générale des facteurs menant au processus du roulement en emploi, traduction libre (Lambert, Hogan et Barton, 2001)..... | 22 |
| Figure 5 : Le modèle des Ressources et demandes du travail, traduction libre (Bakker et Demerouti, 2017)..... | 25 |
| Figure 6. Le modèle R-DT appliqué à l'épuisement professionnel et l'intention de quitter, traduction libre (Jourdain et Chênevert, 2010)..... | 28 |
| Figure 7 : Trois définitions du sens du travail (Morin, 2008)..... | 36 |
| Figure 8 : Modèle théorique des relations entre les 10 valeurs motivationnelles de Schwartz (2012), traduction libre | 39 |
| Figure 9 : Adaptation des finalités du travail selon le modèle de Mercure et Vultur (2010) | 41 |
| Figure 10 : Modèle conceptuel d'analyse des résultats pour la présente étude | 43 |
| Figure 11 : Modèle conceptuel de présentation des résultats..... | 44 |
| Figure 12 : Modèle R-DT de présentation des résultats en lien avec les raisons de quitter la pratique | 61 |
| Figure 13 : Modèle R-DT de présentation des résultats en lien avec les facteurs liés à l'intention de quitter et les facteurs de protection menant à rester en pratique | 93 |
| Figure 14 : Classification des valeurs des vétérinaires, adaptation du modèle des valeurs motivationnelles de Schwartz (2012)..... | 111 |
| Figure 15 : Modèle conceptuel révisé | 133 |
| Figure 16 : Modèle conceptuel révisé | 135 |

Liste des réseaux de codification

| | |
|---|-----|
| Réseau de codification 1 : Les demandes du travail en lien avec l'intention de quitter | 62 |
| Réseau de codification 2 : Les ressources du travail liées aux raisons de quitter la pratique..... | 71 |
| Réseau de codification 3 : Les ressources personnelles liées aux raisons de quitter la pratique | 78 |
| Réseau de codification 4 : Fatigue et épuisements liés aux raisons de quitter la pratique | 85 |
| Réseau de codification 5 : Les demandes du travail liées à l'intention de quitter | 95 |
| Réseau de codification 6 : Les ressources du travail liées à l'intention de quitter..... | 98 |
| Réseau de codification 7 : Les ressources du travail comme facteurs de protection à l'intention de quitter | 103 |
| Réseau de codification 8 : Les ressources personnelles comme facteurs de protection à l'intention de quitter..... | 106 |

Liste des abréviations

| | |
|------|---|
| ACMV | Association canadienne des médecins vétérinaires |
| AMVQ | Association des médecins vétérinaires du Québec en pratique de petits animaux |
| FMV | Faculté de médecine vétérinaire |
| OMVQ | Ordre des médecins vétérinaires du Québec |
| R-DT | Ressources et demandes du travail |

*À mon Grand-Père André,
le premier vétérinaire de ma vie.*

*« Je continue à croire que ce monde n'a pas de
sens supérieur. Mais je sais que quelque chose
en lui a du sens et c'est l'homme, parce qu'il
est le seul être à exiger d'en avoir. »*

- Albert Camus

Remerciements

Il est essentiel de remercier chaleureusement ma directrice de mémoire, Mme Estelle Morin qui m'a offert sa grande expertise, sa confiance et surtout, sa patience lors de mes multiples changements de cap.

À mes parents, votre accompagnement inconditionnel à tous les niveaux, tout au long de mes études, a été et est toujours d'une valeur indescriptible. Maman, merci de ta chaleur et de ton empathie auprès desquels j'ai su trouver beaucoup de réconfort. Papa, merci de toujours me pousser à aller plus loin et de me donner de la force dans l'adversité. Ma sœur Marianne, merci de ton oreille attentive et de tous tes encouragements. Mon frère Olivier, de près ou de loin, merci de ton soutien absolu. J'espère vous rendre aussi fiers de moi que je suis fière de vous.

À tous les membres de ma famille qui m'ont offert leur support grâce à vos bons mots et petits gestes, sachez que chacun d'entre eux a été apprécié.

À mes amis PdB, vous avez été ma colonne vertébrale pendant cette rédaction. Florence, dès le début de mon parcours universitaire, tu m'as guidée dans mes hauts et mes bas et tu as toujours su trouver les mots afin de me faire persévérer. David, travailler à côté de toi m'a obligée à toujours me dépasser. Kayla et Vincent, merci de votre écoute et de votre présence, vous êtes un exemple de persévérance et de travail acharné. Chacun d'entre vous est source d'inspiration, je suis choyée de pouvoir compter sur vous au quotidien.

Dominique, partager avec toi cette expérience du début à la fin était un cadeau, tu m'as aidée à persévérer, je te dois beaucoup. Diana, merci de tout ton amour et de ta confiance inconditionnelle. À Jérémy, Nabil, Corine, Audrey Anne, Natasha, Alexis, merci de votre présence et de votre accompagnement dans mes hauts et (surtout) mes bas. Antoine, en plus de m'avoir inspiré ce mémoire, tu m'as soutenue et aidée plus de fois que je ne saurais compter. Merci d'être dans mon équipe.

Finalement, j'aimerais exprimer toute la reconnaissance que j'éprouve envers les participantes qui ont accepté de prendre part à cette étude. Vos histoires et votre générosité m'ont beaucoup touchée et vous avez été essentielles à la réalisation de ce projet. J'espère vous avoir fait honneur.

Introduction

Le monde du travail québécois a connu des changements majeurs dans les dernières décennies. Les professions libérales se sont largement féminisées et la proportion des femmes continue de s'accroître. Les femmes occupent désormais des emplois traditionnellement masculins en très grand nombre, notamment dans les domaines des sciences pures et appliquées (Langlois 2011). Ce phénomène s'observe également dans les métiers de la santé, comme ceux des médecins, des dentistes et des pharmaciens. C'est probablement la profession de médecins vétérinaires qui a connu une évolution des plus spectaculaires : les femmes sont actuellement majoritaires en pratique, représentant plus de 80% des élèves graduant de la Faculté de Médecine Vétérinaire (OMVQ, 2017a). Si les femmes sont plus nombreuses que les hommes, elles sont aussi plus nombreuses à quitter la pratique, et ces taux ne sont pas proportionnels. Ce mémoire vise à comprendre les raisons qui peuvent mener les femmes vétérinaires à cesser l'exercice de leur métier sous la forme de la pratique classique.

Cette profession se distingue des autres par l'organisation du travail et la nature de responsabilités qui incombent aux vétérinaires. Pour mieux comprendre le contexte dans lequel ce mémoire s'inscrit, il est important de relater des éléments de l'histoire de la médecine vétérinaire au Québec. Il est aussi important de tracer le portrait démographique actuel, la féminisation de la profession et les disparités de genres identifiés dans la documentation.

Contexte historique de la médecine vétérinaire

Naissance et évolution de la profession

L'enseignement de la médecine vétérinaire débute en 1761 lors de la fondation de l'École royale vétérinaire de Lyon par Claude Bourgelat. Au Canada, la première formation officielle en médecine vétérinaire est développée à Toronto en 1862 et durait alors 2 ans. Au Québec, un premier collège est fondé en 1866. L'école est d'abord anglophone, puis une section francophone y est annexée 11 ans plus tard. Ces

établissements ne survivront pas aux changements dus à l'industrialisation. Un seul nouveau collège persistera dans le temps, l'École de médecine comparée et de science vétérinaire de Montréal fondé en 1886 (OMVQ, 2016a). L'établissement déménagera à Oka et sera dirigé par les pères trappistes, avant de terminer son parcours à Saint-Hyacinthe en 1947, sous la direction du gouvernement du Québec, et sera affilié à l'Université de Montréal (Barker, 2006). La Faculté de Médecine Vétérinaire (FMV) de l'Université de Montréal est à ce jour la seule école de médecine vétérinaire francophone en Amérique du Nord (Frank, 2010). Actuellement, on retrouve 5 écoles de médecine vétérinaire au Canada (ACMV, 2016).

Pendant plusieurs décennies, la profession en Amérique se vouait principalement aux soins des chevaux, notamment à cause des besoins militaires. Cependant, la valeur de ces animaux descend, puisque des avènements technologiques tels que l'automobile et le tramway électrique en font baisser le besoin (Pépin, 2011), forçant l'évolution de la nature même du métier des vétérinaires. Dans les années 50, la pratique s'est axée sur l'agriculture, particulièrement en élevage bovin (nommés « grands animaux ») qui est en essor au Québec. La salubrité des abattoirs, fermes de production laitière et autres sont soumises à de plus en plus de normes d'hygiène, afin de contrôler les épidémies. Les vétérinaires sont graduellement plus en demande en tant qu'intervenants dans les laboratoires et dans les services gouvernementaux de la santé publique (OMVQ, 2016a). Il y a jusqu'alors très peu de médecins vétérinaires œuvrant dans le domaine des animaux de compagnie (nommés « petits animaux »). Cette pratique évoluera à partir des années 60, en concordance avec une plus grande prospérité économique de la classe moyenne, dont le mode de vie a évolué. Les chats et les chiens prennent alors une place plus importante dans la vie familiale et plus de ressources peuvent leur être accordées (OMVQ, 2016a).

Ordre et droit de pratique

Afin de pratiquer au Québec, il est impératif d'adhérer et de payer une cotisation annuelle à l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec (OMVQ) : « La médecine vétérinaire est une profession à exercice exclusif reconnue par le système professionnel québécois depuis sa création » (OMVQ, 2016b). Cet organisme existe dans un but

principal de protection du public, en s'assurant de la qualité des services rendus, des connaissances et de l'éthique des professionnels, soumis à de multiples lois et règlements.

L'association canadienne de médecine vétérinaire (ACMV) se penche sur le bien-être des professionnels vétérinaires en priorisant la « réussite d'une carrière prospère et d'une vie équilibrée » (ACMV, 2016). L'Association prend également la défense du bien-être animal et tout enjeu lié à la médecine vétérinaire, telle que la santé publique. L'adhésion n'est pas une obligation dans plusieurs provinces, dont le Québec.

L'Association des Médecins Vétérinaires du Québec en pratique de petits animaux (AMVQ) est également une association à participation volontaire faisant la promotion du bien-être animal, l'épanouissement des médecins vétérinaires ainsi que l'évolution de la profession (AMVQ, 2016).

Portrait démographique de la profession

Afin d'avoir vision globale des tendances au sein du domaine de la médecine vétérinaire, il est pertinent de s'attarder aux différentes données démographiques. Tout d'abord, chaque année, entre 80 et 90 étudiants graduent de la FMV et entrent sur le marché du travail ou poursuivent leurs études. Selon le rapport pour l'année 2016-2017, les femmes constituent à 63 % et les hommes 37 % des membres inscrits au tableau de l'Ordre des Médecins Vétérinaires du Québec (OMVQ, 2017b). Dans le Canada entier, la répartition serait plutôt de l'ordre de 56 % de femmes et 43 % d'hommes vétérinaires et 1 % non-divulgués (CVMA, 2018), malgré une représentation beaucoup plus élevée de femmes dans le corps étudiant (OMVQ, 2018).

La répartition selon les domaines de pratiques est illustrée dans la figure 1 présentée ci-dessous :

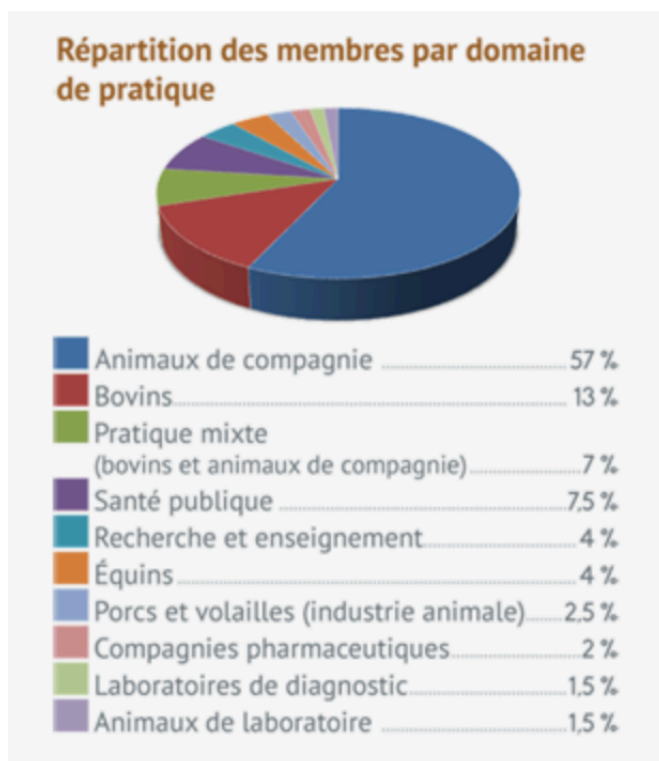


Figure 1 : Répartition des membres par secteur de pratique au Québec (OMVQ, 2018)

Notamment, les vétérinaires d’animaux de compagnie sont en grande majorité, suivis de loin par les vétérinaires bovins (praticiens) ainsi que les praticiens mixtes. Les domaines bovins et mixte, encore dominés par les hommes, évoluent également suivant la féminisation de la profession. En 2016, le nombre de femmes pratiquant comme vétérinaires praticiennes atteint de nouveaux sommets, composant 38 % des membres de l’Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec (AMVPQ, 2016).

Historique de la féminisation de la profession

La première femme à obtenir un diplôme en médecine vétérinaire au Canada graduera en 1928. Au Québec, nous devons attendre jusqu’en 1965, soit près de 80 ans d’enseignement, avant que la première femme gradue de la FMV (OMVQ, 2016a). Depuis, la démographie des étudiants et professionnels a grandement évolué. Alors qu’en 1988 les femmes représentaient 27 % de la profession, elles forment maintenant 63 % des membres de l’OMVQ, tel que mentionné dans la section précédente (OMVQ,

2017b). De plus, puisque 80 % des étudiantes inscrites à la faculté sont des femmes, la féminisation continuera dans les prochaines années (Service Canada, 2015). Cette statistique se retrouve dans les programmes universitaires de plusieurs pays occidentaux, dont l’Australie (Heath *et al.*, 2006), les États-Unis (Irvine et Vermilya, 2010) et la Grande-Bretagne (Treanor, Swail et Marlow, 2014).

Il est possible de relever plusieurs raisons expliquant cette montée de la présence féminine à l’admission universitaire, notamment bien sûr la levée de la discrimination basée sur le genre et, plus tard, de la stigmatisation associée aux femmes en emploi dans ce domaine traditionnellement masculin. Éventuellement, les ambitions des femmes éduquées ont dépassé les rôles traditionnels qui leur étaient attribués, entre autres grâce aux législations offrant un accès universitaire égalitaire, mais également grâce aux mouvements proféministes (Lincoln, 2010). Plusieurs facettes du métier de vétérinaire nécessitant certaines aptitudes physiques, l’avènement de meilleures méthodes chimiques afin d’immobiliser de grands animaux aurait ainsi participé à l’accessibilité de la profession pour les femmes (Lofstedt, 2003).

Non seulement faut-il prendre en considération les causes de la hausse de participation féminine, mais également observer les raisons derrière la baisse de participation masculine. Une étude sociologique américaine a démontré que la présence des femmes n’avait pas pour effet d’encourager plus de femmes à s’inscrire en médecine vétérinaire à l’université, mais décourageait les inscriptions des hommes. La baisse du salaire moyen suivant l’arrivée des femmes dans le domaine est également un facteur faisant baisser les inscriptions masculines. On souligne également que le prestige professionnel associé à des emplois plus lucratifs, tels que la médecine humaine, est un facteur pouvant motiver les candidats universitaires masculins à opter pour d’autres choix de carrière (Lincoln, 2010). Une étude américaine a déterminé que la présence majoritairement féminine dans les classes de médecine vétérinaire était le facteur ayant l’influence négative la plus importante sur les applications des candidats masculins, suivi ensuite par les facteurs économiques, soit les frais de scolarité ainsi que le revenu lors de l’entrée professionnelle. L’auteur qualifie cette baisse dans la postulation masculine de fuite préventive (*preemptive flight*) (Lincoln, 2010). Cela serait dû entre

autres à la perte de prestige que peut subir une profession, à la suite de sa féminisation. Cette perception serait véhiculée par les vétérinaires et les étudiants eux-mêmes, et non par le public ou par la clientèle (Paulet, 2011).

Par ailleurs, il est largement rapporté que statistiquement, depuis quelques décennies, les résultats scolaires des jeunes femmes dominent ceux des garçons dans tous les sujets académiques (Voyer et Voyer, 2014). Ceci va à l'encontre de croyances populaires où les hommes ont la réputation de mieux performer dans les sciences. Tel qu'amené par Slater et Slater (2000: 472, traduction libre) : « un nombre grandissant de femmes scientifiquement éduquées, dont la formation et les habiletés leur offre un vaste spectre d'options professionnelles, choisissent la médecine vétérinaire ». En plus de réduire les possibilités d'admission à l'université, cela peut décourager les étudiants masculins de même procéder à l'inscription au programme (Lofstedt, 2003). En contrepartie, lors d'observation des cycles supérieurs (internats et résidences) ou de postes prestigieux, les ratios d'hommes et de femmes ne sont pas représentatifs du ratio réel, à l'avantage des vétérinaires masculins (Galt, 2016).

Aux États-Unis, bien que les femmes représentent 58 % de la pratique et 80 % des étudiants (AVMA, 2015), la médecine vétérinaire y est encore représentée comme un métier masculinisé. On explique cette incohérence par les soigneurs de chevaux du passé, ancêtres des vétérinaires connus à ce jour : les actes pratiqués par ces « palefreniers » ou « garçons de ferme » étaient physiquement exigeants, brutaux et cruels. Si une femme décidait de faire un tel métier, elle était perçue comme dépouillée de sa féminité et de sa délicatesse, ce qui aurait donc été mal vu à l'époque (Jones, 2002). Dans la décennie 70, on notait deux facteurs à la défaveur des femmes dans le métier : d'abord, la croyance que les femmes n'étaient pas intellectuellement constituées pour étudier les sciences, puis on plaidait la discrimination ancrée de la profession et chez les clients tels que les agriculteurs et fermiers. Il fallut attendre que la demande pour les vétérinaires augmente suffisamment et que l'offre ne soit plus suffisante pour que des régulations contre la discrimination de genre soient mises en place (Irvine et Vermilya, 2010).

Différentes facettes et nuances liées à la féminisation de la profession vétérinaire seront plus largement énoncées dans la section suivante.

Profession vétérinaire et féminisation actuelle

La majorité des études portant sur les différences de genre au travail datent de quelques décennies. Puisqu'il s'agit d'un sujet particulièrement prompt aux changements de dynamique culturels et sociologiques, il devient ardu d'utiliser ces données. Malgré les taux de croissance des femmes sur le marché du travail depuis les années 1990, les professions, les conditions et les postes occupés par des femmes continuent de varier (Statistique Canada, 2017). Treanor, Swail et Marlow (2014) mentionnent que le paradoxe au phénomène de la socialisation serait que l'entrée massive des femmes ne ferait pas changer au même moment et d'une manière aussi imposante les conditions et la perspective du milieu professionnel et des pratiques qui le caractérisent. La féminisation se produit de sorte à se conformer au moule préétabli par la démographie préalablement masculine et tarde encore sur plusieurs aspects à se restructurer selon les besoins de ses membres. Les sections suivantes présentent les conséquences de la féminisation sur la profession vétérinaire et ses pratiques, ainsi que les disparités dans les attentes du métier, l'entrepreneuriat, les écarts de revenu, et l'harmonisation travail et vie privée.

Conséquences de la féminisation sur la profession vétérinaire

La féminisation de la médecine vétérinaire aurait connu son expansion au même moment qu'une philosophie de pratique qualifiée de « *bond-centered practice* » (pratique centrée sur la relation, ou le lien) (Ormerod, 2008). Cette philosophie prône l'importance de traiter non seulement médicalement l'animal, mais également le bien-être psychologique et émotionnel du client, en toutes circonstances. Ceci aurait aidé à l'incorporation des qualités dites « douces et bienveillantes » des femmes dans les cliniques, hôpitaux et pratiques vétérinaires (Irvine et Vermilya, 2010). Pour les femmes, les méthodes de pratique portant l'étiquette de la féminité peuvent occasionner une perte de crédibilité en tant que docteur. C'est pourquoi plusieurs d'entre elles utilisent des stratégies discursives lorsqu'elles doivent justifier leur intérêt pour ce

métier. Par exemple, en insistant sur leur intérêt envers la science, afin d'être prises plus au sérieux par leurs collègues et la clientèle. Ces vétérinaires pensent que c'est un problème auquel leurs homologues masculins ne sont pas confrontés, certaines témoignant même avoir rencontré des clients préférant laisser mourir leur animal plutôt que de laisser une femme le soigner (Irvine et Vermilya, 2010). Il est important de mentionner que l'évolution vers le « *bond-centered practice* » n'est pas qu'entièrement dû à l'arrivée des femmes, il est aussi dû aux changements de la nature de la profession tel que mentionné précédemment, soit une demande grandissante de soins pour les petits animaux. De plus, une meilleure compréhension de la relation entre l'individu et son animal comme un compagnon et un support social mettent en évidence l'importance d'encadrer émotionnellement les clients (Ormerod, 2008).

Disparité des genres

Les attentes du métier selon les genres

Selon Kogan, McConnel et Schoenfeld-Tacher (2004), les élèves en médecine vétérinaire femmes ont des attentes de carrière et une définition du succès scolaire et professionnel significativement plus élevées que leurs contreparties masculines. Il est noté qu'une corrélation existerait entre ces attentes et le besoin perçu des professionnelles de performer à de plus hauts niveaux que les hommes afin d'être reconnus de façon équitable. Cette différence dans la perception est corroborée par plusieurs études, indiquant qu'il existe effectivement un double standard dans les compétences attribuées aux hommes et aux femmes malgré un niveau égal d'expertise (Foschi, 1996), ou lors du jugement du leadership des femmes en position d'autorité (Eagly et Karau, 2002). Ces biais quant aux compétences peuvent influencer de multiples facteurs dès le parcours universitaire, entre autres, la valeur perçue de l'employabilité et les hypothétiques salaires de départ. Ces biais sont proliférés nonobstant le genre de la personne les démontrant (Moss-Racusin *et al.*, 2012). Le sentiment d'avoir besoin de performer plus afin d'obtenir le même type de reconnaissance que les vétérinaires masculins peut générer des niveaux de stress supplémentaires avec lesquels les femmes vétérinaires doivent composer (Kogan, McConnel et Schoenfeld-Tacher, 2004). L'hypothèse de l'exposition différentielle

suggère que les caractéristiques et les rôles sociaux seraient la source de différents stressors et/ou accès aux ressources pour y faire face, ce qui apporterait une vulnérabilité variante selon les genres (Pugliesi, 1995).

Lors d'une étude sur les caractéristiques importantes du métier pour les élèves en médecine vétérinaire, les femmes ont coté avec plus d'importance les qualités portant sur les compétences interpersonnelles telles qu'une relation viable avec le client et avec les membres de l'équipe, ainsi que des compétences de communication. Elles ont également mis de l'avant la dimension éthique, la satisfaction avec l'occupation, le bien-être animal et les soins aux patients, entre autres. Les autres dimensions, telles que la gestion du temps, l'implication dans la communauté ou l'harmonisation entre le travail et la vie personnelle n'ont pas généré de différences significatives entre les genres. Aucune caractéristique n'a été notée comme significativement plus importante par les hommes (Kogan, McConnel et Schoenfeld-Tacher, 2004). Une seconde étude confirme l'association entre le genre féminin et un intérêt poussé envers l'éthique et le bien-être animal, en plus d'attitudes axées sur la compassion (*humane*). L'auteur identifie cela comme des facteurs influençant le choix de carrière vers les animaux de compagnie et non les grands animaux, destinés à la consommation (Serpell, 2005). Une étude australienne indique également que les femmes désignent comme caractéristiques importantes du métier « l'ardeur à la prévention de la cruauté chez les animaux », le plaisir de la pratique ainsi que les habiletés communicationnelles (Heath et Lanyon, 1996).

Dans cette même étude longitudinale australienne, Heath et Lanyon (1996) font ressortir certaines différences entre les genres dans les perceptions face à la carrière. D'abord, on y indique qu'une plus forte proportion d'hommes sont d'accord ou très d'accord avec l'affirmation suivante, soit 88 % chez les hommes contre 69 % chez les femmes : « En général, ma carrière a été à la hauteur de mes attentes » (*In general my career has lived up to my expectations*). Une suite à cette étude a également mis en lumière une autre perception différente selon les genres, soit : « Le futur présente de bonnes perspectives pour les vétérinaires » (*The future holds good prospects for veterinarians*), où les

hommes étaient d'accord à 65 %, comparativement à seulement 51 % chez les femmes (Heath, 2007).

Heath et Lanyon (1996) indiquent que les femmes vétérinaires ont fait leur choix de profession à un âge significativement plus jeune que leurs homologues masculins, et parmi les raisons de ce choix se trouvent principalement l'amour porté aux animaux, l'intérêt pour les êtres vivants ainsi que l'étude médicale des maladies. Ces motivations professionnelles pourraient moduler les attentes des individus envers leur futur emploi. Il est également estimé que la baisse du salaire moyen dans la profession mènerait à une population de vétérinaires plus motivée par la passion animale et moins par les avantages pécuniaires (McPheron, 2007).

Enfin, une étude américaine dévoile que les attentes par rapport au salaire différaient chez les étudiants en médecine vétérinaire. Bien qu'elles soient les mêmes au début de leur parcours scolaire, les prédictions salariales des étudiants masculins indiquent que ceux-ci prévoient gagner plus de 10 000 \$ par année que leurs consœurs dans les 5 ans suivant la graduation, et jusqu'à plus de 40 000 \$ de plus 30 ans après la graduation. Les femmes pensent que leurs salaires plafonneront autour de 100 000 \$ par année après 25 à 30 ans de carrière, alors qu'une proportion importante d'hommes estime qu'ils gagneront au moins ce salaire dans les 15 ans suivant la fin de leurs études. Ces chiffres infèrent que les attentes de revenu diffèrent selon les sexes, ce qui peut avoir une influence sur la façon de négocier le salaire, ainsi que le choix ou l'acceptation d'emploi (Bristol, 2011). La section suivante approfondit la dimension de l'écart de revenu chez les vétérinaires selon les genres.

Effet du genre sur l'entrepreneuriat et sur l'écart de revenu

La compréhension des écarts de revenu et de l'implication entrepreneuriale des vétérinaires selon les genres est complexe et multifactorielle. Au Québec, la profession est actuellement dominée quantitativement par les femmes, mais le changement de cap a été radical dans les dernières décennies dans son nombre d'effectifs masculins versus féminins. Elle comporte donc encore des caractéristiques et valeurs traditionnellement masculines. Par exemple, il serait prôné dans la profession de se libérer des

responsabilités familiales afin d'accorder plus de temps à la pratique (Irvine et Vermilya, 2010).

En 2002, une étude américaine du Département du travail datant de 2002 indique que les femmes gagnent 76,3 % du salaire des hommes du même métier (Bureau of Labor Bureau of Labor Statistics, 2002). Ce nombre est relativement stagnant, puisqu'en 2007 aux États-Unis, dans la pratique privée, on indiquait que les femmes gagnaient 75% des revenus de leurs homologues masculins. Ces chiffres s'expliquent par plusieurs facteurs, d'abord par le fait que les femmes ont moins tendance à posséder leur propre pratique. Lorsque c'est le cas, elles ont également tendance à offrir leurs services à des prix inférieurs, à procéder à moins d'actes médicaux, ou à être associées dans des établissements où elles ne sont pas propriétaires (Irvine et Vermilya, 2010). De plus, les femmes sont plus portées à être copropriétaires, alors que les hommes le seraient plus souvent en pratique seule (Conjat, 2000; Surdez, 2010). Elles opteraient également plus souvent pour des procédés flexibles, tels qu'ajuster le coût de leurs actes selon les dispositions et moyens de clients, dans certains cas (Bristol, 2011). De plus, ces dernières sont plus fortement représentées dans la pratique de petits animaux, moins lucrative que celle des grands animaux (Irvine et Vermilya, 2010). Les différences de salaire sont plus significatives entre les sexes chez les propriétaires de pratiques que chez les associés, ce qui suggère que l'écart serait moins dû à une discrimination des employeurs, mais plutôt à d'autres facteurs démographiques et sociologiques (Bristol, 2011). Il est également rapporté que les femmes qui ne sont pas propriétaires ou impliquées dans l'administration de la pratique sont plus sujettes à l'épuisement professionnel, au même titre que les vétérinaires rapportant plus de stress et travaillant plus de 40 heures par semaine (Shirangi *et al.*, 2013).

En Australie, le salaire à la sortie de l'école est également au désavantage des femmes (Heath et Lanyon, 1996). Cinq ans plus tard, dans une étude sur la corrélation entre le genre et l'entrepreneuriat, (Heath et Niethé, 2001) ont trouvé qu'une relation significative se trouvait effectivement entre le genre et le nombre d'heures travaillées, puisqu'entre la 5^e et la 20^e année de pratique, 38 % des femmes travaillent moins de 40 heures par semaines, comparativement à 15 % chez les hommes. La même étude indique

de surcroît que l'écart de salaire entre les genres se creuse avec le nombre d'années suivant la graduation. Les auteurs attribuent cette différence au nombre d'heures travaillées, au statut de salarié ou de propriétaire, ainsi qu'à la localisation de la pratique, soit en ville ou en région.

Dans une étude tentant d'expliquer l'écart de revenu entre les genres, des entrevues avec des vétérinaires ont révélé que bien qu'elles soient conscientes de l'écart courant, les professionnelles vétérinaires justifient ce fait par le manque d'agressivité et de confiance en soi des femmes au moment de négocier un salaire. Elles font également l'hypothèse que les femmes ressentent moins le besoin d'argent et de ressources, tant qu'elles ont la capacité de faire ce qu'elles aiment. Les femmes auraient tendance à accepter des conditions et salaires moindres en échange de plus de flexibilité dans les horaires. Cela est principalement observé chez les professionnelles ayant des enfants et des responsabilités familiales (Irvine et Vermilya, 2010). Dans les couples hétérosexuels où les deux conjoints travaillent, la femme est plus susceptible de prendre davantage de responsabilités domestiques que son partenaire, ce qui peut avoir des impacts négatifs sur la satisfaction de la vie, la satisfaction de la vie maritale et la satisfaction au travail. Cette réalité s'accroît avec le fait d'avoir un ou plusieurs enfants (Roxburgh, 1999).

Enfin, un thème pouvant soulever la polémique : le sexisme systémique et dissimulé de la profession. Puisque plus d'hommes sont propriétaires et choisissent leurs employés, certaines pratiques discriminatoires sont effectuées lors de l'embauche. Par exemple, dans l'optique où les femmes puissent possiblement quitter leur organisation afin de se consacrer à leur famille, les propriétaires auront moins tendance à investir en elles et offriront des salaires moins élevés, ce que les vétérinaires accepteront puisqu'elles demandent plus de flexibilité pour leurs responsabilités familiales (Irvine et Vermilya, 2010). Ainsi, les femmes travaillent moins d'heures et prennent des arrêts de travail plus fréquents et longs, cela pour différents motifs (Conjat, 2000; Kogan, McConnel et Schoenfeld-Tacher, 2004). Ces faits sont corroborés par un recensement démographique de la profession provenant du Royaume-Uni (Buzzeo, Robinson et Williams, 2014) Les résultats des statuts d'emploi sont reflétés dans le tableau ici-bas.

| Statut d'emploi | 2014 | | 2010 | | 2006 | |
|------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Emploi à temps plein | 67,8 | 64,5 | 66,5 | 62 | 70 | 64 |
| Emploi à temps partiel | 11,2 | 26 | 5,5 | 26 | 5 | 25 |
| Bénévolat | 1,2 | 1,2 | 0,5 | 0,3 | - | - |
| Sans emploi/chômage | 1,1 | 1,9 | 1 | 2 | 0,5 | 1 |
| Pause de carrière | 0,7 | 4 | 0,5 | 5 | 0,5 | 5 |
| Retraité | 18 | 2,4 | 26,5 | 5 | 23 | 5 |

Tableau 1 : Tableau des statuts d'emplois de vétérinaires selon les genres : en pourcentages (Royaume-Uni de 2006 à 2014) traduction libre (Buzzeo, Robinson et Williams, 2014)

Harmonisation travail et vie familiale chez les vétérinaires

En Australie, une importante étude longitudinale sur la carrière des vétérinaires révèle une corrélation significative entre le sexe et la difficulté à avoir ou percevoir un équilibre entre la vie personnelle et leur carrière (Heath, 2007). En effet, la combinaison des responsabilités et des rôles qui leur sont attribués au travail et à la maison crée un modèle de stressseurs qui est unique aux femmes. Ces différentes conditions mènent à de plus hauts niveaux de pression spécifiques au genre et à un possible épuisement (Roxburgh, 1999).

En plus des stressseurs spécifiques au genre, l'hypothèse de la vulnérabilité différentielle propose que les femmes vivant des stressseurs similaires à ceux des hommes peuvent les expérimenter comme plus stressants, ce qui peut provoquer une réponse de détresse plus forte (Kessler, 1979; Thoits, 1982). Ceci est également retrouvé dans le cas des hommes et des femmes salariés occupant des emplois similaires (Roxburgh, 1999).

Une étude de Paulet (2011) indique qu'environ 25% des vétérinaires femmes travaillent à temps partiel, alors que les statistiques s'élèveraient à 10% dans la population générale, en France. Les professionnelles justifieraient ce choix en indiquant que le critère de la vie familiale est au cœur de la sélection d'un emploi. Selon l'étude, ces femmes vétérinaires consacraient plus de temps à la vie familiale que leurs conjoints. Une seconde étude française révèle que la majorité des femmes vétérinaires choisissant de travailler à temps partiel le font dans un but de s'occuper des enfants, alors que la

raison principale évoquée par les hommes vétérinaires travaillant à temps partiel est d'avoir plus de temps libres (Charles, 2004).

Roxburgh (1999) indique que les femmes sont de plus en plus satisfaites de leur emploi lorsqu'elles ont un ou des enfants (à l'inverse des hommes ayant des familles comparables), et que cette satisfaction s'accroît à mesure que la famille s'agrandit. L'auteur estime que cela pourrait être dû au fait d'avoir plusieurs rôles et donc de séparer plus activement les différentes sphères de sa vie. Il est également possible de considérer que les femmes ayant des enfants sélectionnent un emploi en prenant compte de cet aspect de leur situation, ou qu'à l'inverse elles puissent être exclues d'emplois qui ne se prêtent pas à leur mode de vie.

Selon une étude provenant des Pays-Bas, l'interférence entre le travail et la vie personnelle et familiale est la principale cause d'épuisement professionnel et au cynisme quant au métier chez les femmes vétérinaires. L'étude infère que si un jeune vétérinaire sur sept souffre d'épuisement professionnel dans les dix ans suivant sa sortie de l'école, une femme vétérinaire sur cinq en souffrira dans les cinq ans suivant sa sortie (N. J. J. M. Mastenbroek *et al.*, 2013). Effectivement, dans les 10 à 15 années suivant la graduation, les responsabilités quant à la pratique et la carrière augmentent, à un moment où les responsabilités familiales augmentent également, ce qui s'avère plus spécifique au cas des femmes (Hatch *et al.*, 2011). Cette donnée est cohérente avec la situation des vétérinaires au Québec, tel qu'il sera dépeint dans la section suivante exposant la problématique et les données quant aux départs de l'OMVQ.

Départs de la profession et problématique

Selon des données fournies par l'OMVQ, un nombre notable de femmes vétérinaires se retirent du tableau de l'Ordre dans les 11 premières années de leur arrivée en pratique. Ces départs sont sans retour, contrairement par exemple à un congé de maternité ou de maladie. Leurs homologues masculins semblent plus enclins à quitter après un nombre d'années cohérent avec l'âge de la retraite. Grâce à ces données, il a été possible d'obtenir un portrait des départs de la profession selon le nombre d'années de pratique. Il est à préciser que l'Ordre ne tient un registre des départs sous forme informatisée que

depuis 2006. Les raisons de ces départs n'ont été répertoriées que dans de rares cas, il est donc possible que ces données soient incomplètes, ce portrait est donc approximatif. La figure 2 illustre combien d'hommes et de femmes se sont retirés du tableau de l'Ordre depuis 2006, en fonction du nombre d'années de pratique.

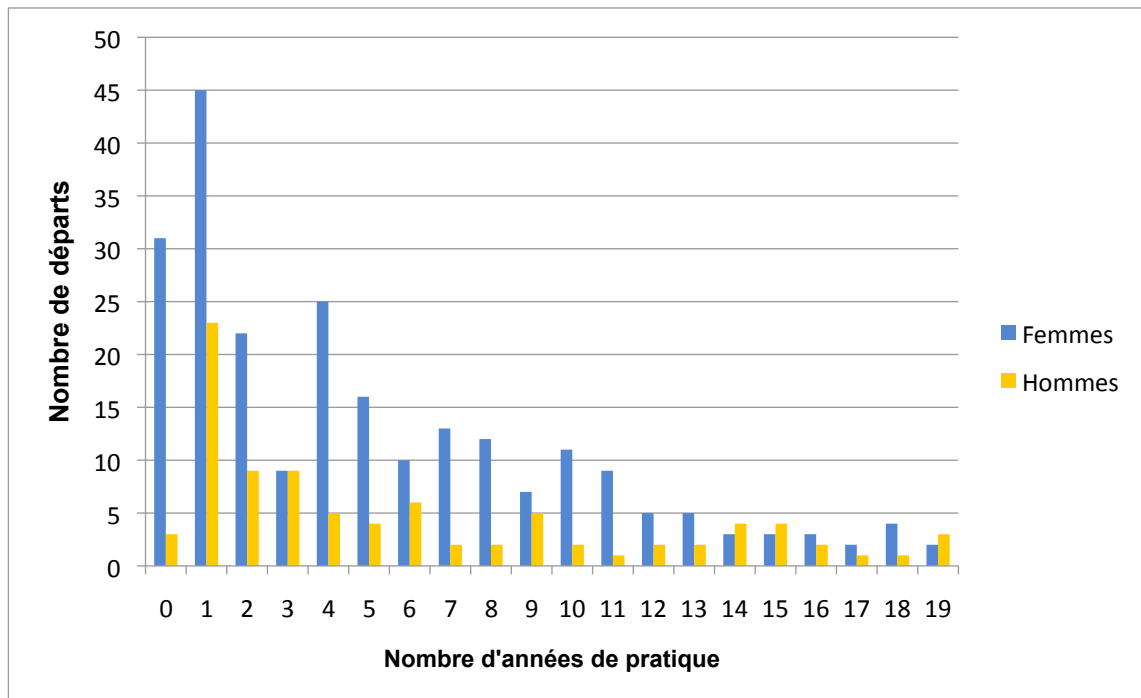


Figure 2 : Nombre de départs par le nombre d'années de pratique, selon les genres chez les médecins vétérinaires, depuis 2006 (OMVQ)

On constate par exemple que 33 femmes se sont retirées avant d'avoir complété un an de pratique (souvent un retrait fait à la sortie de la Faculté), comparativement à 3 hommes. Il est important de noter qu'en 2006, il y avait déjà une plus grande proportion de femmes que d'hommes dans la profession. Pour l'année 2005-2006, 51 % des vétérinaires sur le marché du travail étaient des femmes, et ce taux atteint graduellement 63 % en 2016-2017, tel qu'illustré dans la figure 3. Il est naturel que plus d'entre elles quittent, mais les écarts de départs dans les 11 premières années de pratique sont plus prononcés que ces taux.

Il est à noter que les données des 3 dernières années n'ont pas été utilisées, puisque les retraits du tableau peuvent être liés aux congés de maternité. De plus, les domaines de pratique ne sont pas différenciés, ces chiffres incluent donc les petits et les grands animaux, en plus d'autres types d'exercice moins fréquents.

Le graphique présenté en Figure 2 est à titre représentatif, puisque la présente étude tente d'éclaircir les raisons de départs de l'exercice classique de la médecine vétérinaire, c'est-à-dire de soins aux animaux (par opposition par à la recherche ou l'inspection, par exemple). Plusieurs individus restent inscrits à l'Ordre malgré la cessation de la pratique classique, car leur nouvel emploi exige également de posséder le titre de médecin vétérinaire. Il n'existe pas de registre plus complet de ces informations.

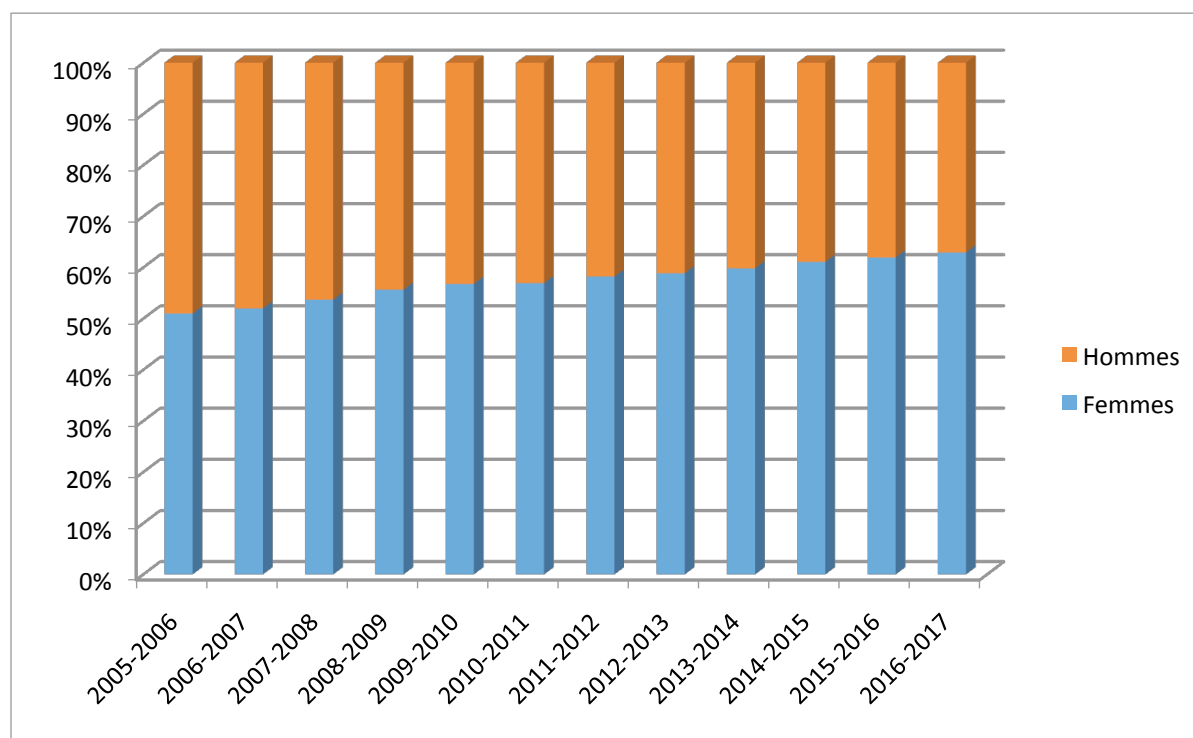


Figure 3 : Pourcentage d'hommes et de femmes dans la profession vétérinaire depuis 2006 (OMVQ, 2018)

La vague de départs de la pratique constatée au Québec est corroborée par une étude française indiquant que les hommes effectuent des changements d'orientation vers la fin

de leur carrière alors que les femmes vétérinaires le font dans les 10 ans suivant leur sortie de l'école et qu'elles auraient plus tendance à abandonner complètement la pratique (Charles, 2004). Il a également été observé qu'un nombre significativement plus élevé de femmes choisissent de ne jamais exercer après leur graduation, soit 15 % en opposition à 9 % chez les hommes, en France (Conjat, 2000). En 2016, les données démographiques nationales portant sur le tableau de l'ordre des médecins vétérinaires en France indiquent que c'est une tendance qui se maintient, puisque plus de la moitié des femmes vétérinaires quittant l'ordre le font avant l'âge de 40 ans, contrairement aux hommes, dont le départ est lié à l'âge de la retraite (Conseil national de l'Ordre des vétérinaires, 2016). Selon un recensement effectué aux 4 ans chez les vétérinaires au Royaume-Uni, un nombre significatif de femmes prendraient une pause pour une durée indéterminée dans leur carrière, comparativement aux hommes (Buzzeo, Robinson et Williams, 2014).

Non sans rappeler l'hypothèse de la vulnérabilité différentielle (Kessler, 1979; Thoits, 1982), plusieurs études infèrent qu'il existe des différences significatives dans la façon de vivre le stress chez les vétérinaires, selon les genres. Les femmes et les jeunes professionnels démontreraient plus de signaux d'épuisement professionnel et seraient plus à risque de détresse liée au stress (Epp et Waldner, 2012; Gardner et Hini, 2006; Platt *et al.*, 2012; Ptacek, Leonard et McKee, 2004). Le stress et ses effets négatifs seraient également perçus comme perdurant plus longtemps chez les femmes vétérinaires, principalement dans le cas du stress induit par la tâche de devoir annoncer de mauvaises nouvelles au client. Non seulement l'annonce d'une mauvaise nouvelle provoque un stress considérable, mais il s'ensuit bien souvent une prise de décision (procédures, traitement, euthanasie) à travers laquelle ils doivent accompagner et conseiller. De plus, de telles annonces sont chose fréquente chez les vétérinaires de petits animaux (Ptacek, Leonard et McKee, 2004). Certaines études infèrent que les femmes démontreraient plus d'empathie et seraient donc plus susceptibles au stress provenant de causes émotionnelles que leurs confrères (Paul et Podberscek, 2000). De surcroît, les femmes auraient une propension deux fois plus grande à pleurer que les hommes suivant l'euthanasie d'un animal qu'elles tentaient de sauver, ainsi que quatre

fois plus grande lorsqu'elles sont impuissantes devant la condition d'un animal (Fogle et Abrahamson, 1990, cité dans Batchelor et McKeegan, 2012: 21).

Selon les données de l'OMVQ, on peut constater qu'une vague de départs se retrouve chez les femmes dans les 11 premières années de pratique. Le fait que les femmes vétérinaires soient si nombreuses à abandonner la pratique laisse perplexes les administrateurs de l'Ordre et les professeurs des écoles de médecine vétérinaire. De plus, la formation à la FMV, soit un doctorat de 1^{er} cycle d'une durée de cinq ans, est le programme universitaire le plus onéreux pour l'État, au Québec (Lemelin, 2010). Le but de la présente étude est d'éclairer les raisons qui poussent les femmes vétérinaires de petits animaux à quitter la pratique classique.

Le survol rapide que nous venons de faire sur les exigences du métier de vétérinaire et les conditions que vivent les femmes qui le pratiquent permet d'entrevoir les raisons qui pourraient expliquer leur intention de quitter ou l'abandon la pratique vétérinaire. Pour structurer le travail d'analyse, nous avons choisi le modèle Ressources et demandes du travail (R-DT) proposé par Demerouti *et al.* (2001), car il offre plusieurs possibilités pour organiser les facteurs qui les poussent à prendre une telle décision. Ce modèle suppose que le stress, l'état d'épuisement ou l'engagement au travail résulte des exigences de l'emploi qui se posent comme des demandes d'adaptation et qui peuvent encourir des risques pour la santé si la personne ne dispose pas des ressources suffisantes pour y répondre. Par contre, elles peuvent représenter des défis qui sont susceptibles de stimuler la motivation et l'engagement au travail si la personne a les ressources qu'il faut pour y répondre efficacement. Les ressources sont de toutes sortes mais elles relèvent de deux catégories : les ressources de l'emploi et les ressources personnelles.

Dans un autre ordre d'idée, il est possible que ce soit en raison d'une perte de sens qu'elles en viennent à quitter leur travail. En effet, tel qu'établi en introduction, les femmes décident d'aller en MV pour des raisons qui diffèrent des hommes. Ces raisons peuvent créer des attentes qui influent sur leur appréciation du métier et leur satisfaction

au travail. Les sens du travail est un concept très nuancé dans la littérature, et sera plus amplement décrit dans le chapitre suivant, la recension des écrits.

Chapitre 1

Recension des écrits

Ce mémoire vise à répondre à cette question de recherche :

Pour quelles raisons les femmes vétérinaires spécialisées dans les petits animaux quittent la pratique classique en clinique et en centres d'urgences?

Pour répondre à cette question, nous avons d'abord fait une recension des connaissances sur l'intention de quitter et les départs volontaires en espérant trouver des pistes d'explication.

Plusieurs études associent l'intention de quitter son emploi et le départ volontaire à des facteurs relatifs au stress, au sens du travail et à l'engagement au travail (Acikgoz, Sumer et Sumer, 2016; Apostel, Syrek et Antoni, 2018; Arnoux-Nicolas *et al.*, 2016; Hom *et al.*, 2017; Klotz et Bolino, 2016; Zimmerman *et al.*, 2016). Dans ce domaine, le modèle Ressources et demandes du travail (R-DT) qu'ont décrit Bakker et Demerouti (2017) semble être le plus approprié pour comprendre les raisons qui les poussent à quitter leur emploi.

Le sens du travail pourrait aussi être un facteur à considérer. En fait, Kahn (1990) ainsi que May, Gilson et Harter (2004b) ont été parmi les premiers à montrer le lien entre le sens du travail et l'engagement. Quand une personne trouve du sens dans son travail, elle n'est pas encline à vouloir le quitter. Cette observation a été corroborée par d'autres études depuis (Allan, 2017; Barrick, Mount et Li, 2013; Demirtas *et al.*, 2015; Dik, Byrne et Steger, 2013; Kahn et Fellows, 2013).

Un modèle conceptuel sera présenté à la fin de cette recension. D'abord, comme méthode d'analyse, le sens du travail sera conceptualisé selon trois définitions, soit la signification, l'orientation, ainsi que la cohérence en lien avec l'intention de quitter. De plus, une adaptation du modèle des Ressources et demandes du travail (R-DT)

organisera les résultats qui seront obtenus grâce à la collecte de données. Ce modèle fait état des facteurs positifs et négatifs pouvant influencer sur le sens du travail et l'engagement dans la carrière des vétérinaires, et met en relief ce qui mène à l'intention de quitter.

1.1 Intention de quitter

L'intention de quitter (*intent to quit*) peut être définie comme étant la dimension cognitive de la probabilité perçue par un individu qu'il quittera son emploi dans un futur relativement rapproché, selon Bigliardi, Petroni et Ivo Dormio (2005). Ces derniers indiquent également qu'il s'agirait de la dernière étape de la réflexion avant de passer à l'action concrète de donner sa démission.

Il est à noter que la plupart des études traitant de l'intention de quitter précisent rarement s'il s'agit de l'intention de quitter l'emploi, ou la profession (Parry, 2008)

Porter et Steers (1973) suggèrent qu'il s'agit d'une étape dans le « retrait organisationnel », c'est-à-dire un état d'esprit d'évitement de participation dans l'organisation chez un employé. Le retrait organisationnel comprend les départs volontaires et l'absentéisme. Selon de multiples études, il s'agirait d'un très fort indicateur de l'action de quitter une organisation ou dans certains cas, une profession (Bigliardi, Petroni et Ivo Dormio, 2005; Parry, 2008)

Selon Fishbein et Ajzen (1974), le meilleur prédicteur du comportement d'un individu est directement l'intention de le faire. L'intention de quitter se présente après une ou plusieurs insatisfactions quant à la profession, l'organisation ou l'emploi (Mobley, 1977). Outre la dimension cognitive, la dimension comportementale se divise en deux groupes, soit les comportements de détachement de son emploi actuel, soit les actions visant la création d'opportunités futures quant à la carrière. Par exemple, la recherche d'autres emplois, l'absentéisme, les retards fréquents, la perte d'attention ou d'enthousiasme (Takase, 2010).

En fait, Cohen, Blake et Goodman (2016) ont voulu savoir si l'intention de quitter était un bon prédicteur du départ volontaire. Leur enquête les a conduits à conclure que plus le nombre d'années de service est grand, le salaire élevé et les occasions de

développement professionnel sont présentes, moins il y a de risque de quitter, malgré la présence de l'intention de le faire. Parallèlement, les horaires de travail difficiles et une charge de travail élevés sont positivement corrélés à l'intention de quitter. Donc, si ces deux conditions sont combinées avec peu d'années de pratique, un salaire plus faible et peu d'occasion de développement professionnel, l'intention de quitter devient un prédicteur crédible de départ de l'emploi.

Lambert, Hogan et Barton (2001) ont fait la recension des facteurs expliquant les départs volontaires : les facteurs démographiques, la satisfaction en emploi et la possibilité d'obtenir un autre emploi sont associés à l'intention de quitter et vraisemblablement au départ volontaire. Par ailleurs, la satisfaction en emploi est modérée par le facteur de l'environnement de travail ainsi que par les facteurs démographiques (voir Fig. 4). Ces facteurs démographiques comprennent l'âge, le genre, le niveau d'éducation ainsi que les années de service. Les facteurs de l'environnement de travail sont les conflits de rôles, la variété des tâches, l'autonomie, la rémunération et les avantages financiers, les relations avec les collègues.

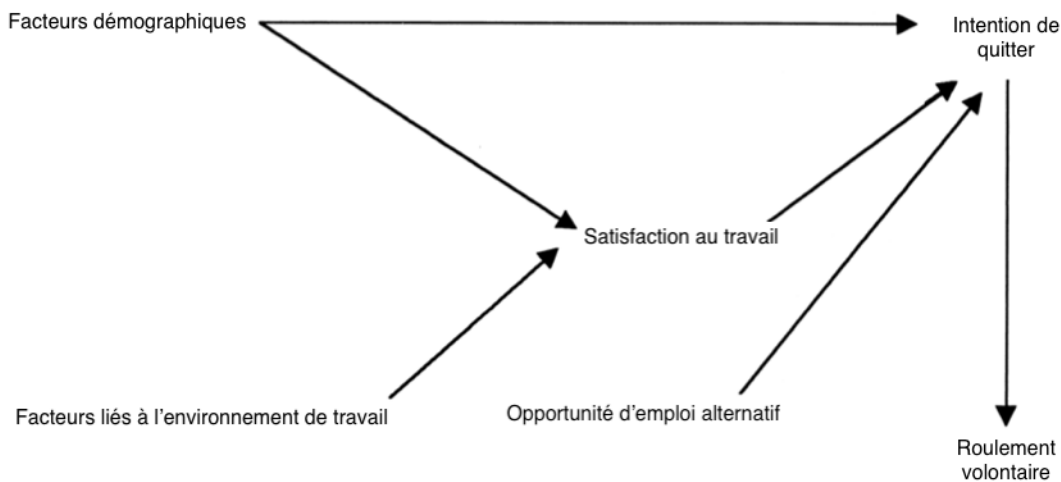


Figure 4 : Présentation générale des facteurs menant au processus du roulement en emploi, traduction libre (Lambert, Hogan et Barton, 2001)

En utilisant ce modèle, les auteurs ont trouvé que l'environnement de travail influence la satisfaction en emploi et ce, même après avoir contrôlé les variables démographiques.

La satisfaction en emploi comme variable médiatrice est significativement corrélée à l'intention de quitter.

Selon une étude indienne, la satisfaction intrinsèque liée à l'emploi serait plus fortement négativement corrélée à l'intention de quitter que la satisfaction extrinsèque (Shukla, Srinivasan et Chaurasia, 2013). Une étude anglaise portant sur les infirmières indique également que l'intention de quitter est liée à la satisfaction d'emploi et que cette satisfaction peut être due à de multiples facteurs, tels que le désenchantement quant à la profession, la perception d'être insuffisamment payé pour le travail accompli, ainsi que l'intérêt porté aux tâches attribuées (Shields et Ward, 2001).

Dans une optique de conciliation entre le travail et la vie personnelle, une étude de Rhnima *et al.* (2014) portant sur les infirmières, a tenté de vérifier si l'intention de quitter provenait de conflits du travail empiétant sur la famille, ou si la famille interférait dans le travail. Leurs résultats indiquent que l'intention de quitter provient effectivement des conflits de temps (*time-based conflicts*) ou des conflits d'efforts (*strain-based conflicts*) dus aux interférences du travail dans la famille. En effet, une intensification du désir de quitter se produit lorsque le travail nuit à une distribution juste du temps entre l'emploi et la vie familiale, et lorsque l'effort fourni au travail épuise l'énergie qu'un individu peut investir dans sa vie personnelle d'autre part. D'autre part, l'ingérence familiale qui interfère sur le travail serait plutôt exprimée en termes de comportements. Il s'agit de comportements mis en application dans le domaine familial mais qui seraient nuisibles aux comportements attendus en entreprise, par exemple, des comportements de compassion et de patience qui sont désirables dans un cadre familial peuvent être perçus comme nuisant à la productivité en contexte organisationnel (Rhnima *et al.*, 2014). Lorsqu'il est question de conflits entre le travail et la vie privée, il semble évident qu'encore aujourd'hui, les obligations familiales des femmes sont différentes de celles de leurs contreparties masculines, ce qui aurait un grand impact sur les taux de départs volontaires. De surcroît, lorsque les femmes quittent leur emploi, les raisons indiquées sont majoritairement des obligations familiales, telles que prendre soin des enfants ou s'occuper d'un membre âgé de la famille, tandis que la raison prépondérante de départ chez les hommes est le changement de carrière ou le retour à l'école (Hewlett et Luce,

2005). Les femmes sentiraient plus de pression et de désir à prendre un rôle de gestion dans la famille, ce qui se traduit par une plus grande ouverture à laisser ce rôle familial interférer avec les responsabilités du travail, mais aussi à refuser de laisser le travail interférer avec leurs responsabilités familiales. Elles auraient également plus de difficulté à segmenter leur vie familiale et professionnelle, ce qui augmenterait l'intention de quitter chez elles, plus que chez les hommes (Lilly, Duffy et Virick, 2006).

En somme, l'intention de quitter serait le meilleur prédicteur de la prise d'action quant au départ volontaire de son emploi. De multiples facteurs généraux peuvent être ciblés, tel que l'insatisfaction au travail due au sentiment de ne pas être assez payée ou le manque d'intérêt pour les tâches effectuées, le sentiment que le travail cause de trop fortes difficultés de conciliation travail et vie personnelle, ou de nouvelles opportunités externes d'emploi.

1.2 Le modèle des Ressources et demandes du travail

Le modèle des Ressources et demandes du travail (R-DT, *JD-R* pour *Job Demands-Resources Theory* en anglais) a d'abord été proposé par Karasek (1979) : il posait alors les exigences de l'emploi et l'autonomie décisionnelle comme étant les principaux facteurs qui expliquent le niveau de stress vécu au travail. Le modèle de Karasek en a inspiré plusieurs qui lui ont donné de l'envergure en identifiant le facteur d'autonomie au concept de ressources du travail, permettant ainsi d'ajouter d'autres types de ressources. Cela a ouvert la voie à d'autres chercheurs qui ont associé le modèle de Karasek à celui de conservation des ressources proposé par Hobfoll (1989). Selon ce dernier, le gain de ressources stimule le bien-être et la perte, la détresse. Il postule également que la perspective de perdre des ressources est plus stressante que celle du gain.

Le professeur Wilmar Schaufeli s'est associé à Christina Maslach et Michael Leiter pour étudier le phénomène de l'épuisement professionnel qui allait en s'aggravant durant les années 90 (Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001). Puis c'est avec Arnold Bakker qu'il a proposé d'élargir le modèle de Karasek en y incorporant la notion d'engagement au

travail comme antidote à l'épuisement (W. Schaufeli, Bakker, A. B., 2004). Pour finir, Evangelia Demerouti a pris l'initiative d'élargir encore plus ce modèle en y incorporant le concept de ressources personnelles (Demerouti *et al.*, 2001). La conceptualisation la plus récente (Figure 5) tirée de Bakker et Demerouti (2017), présente ces processus, intrinsèquement reliés.

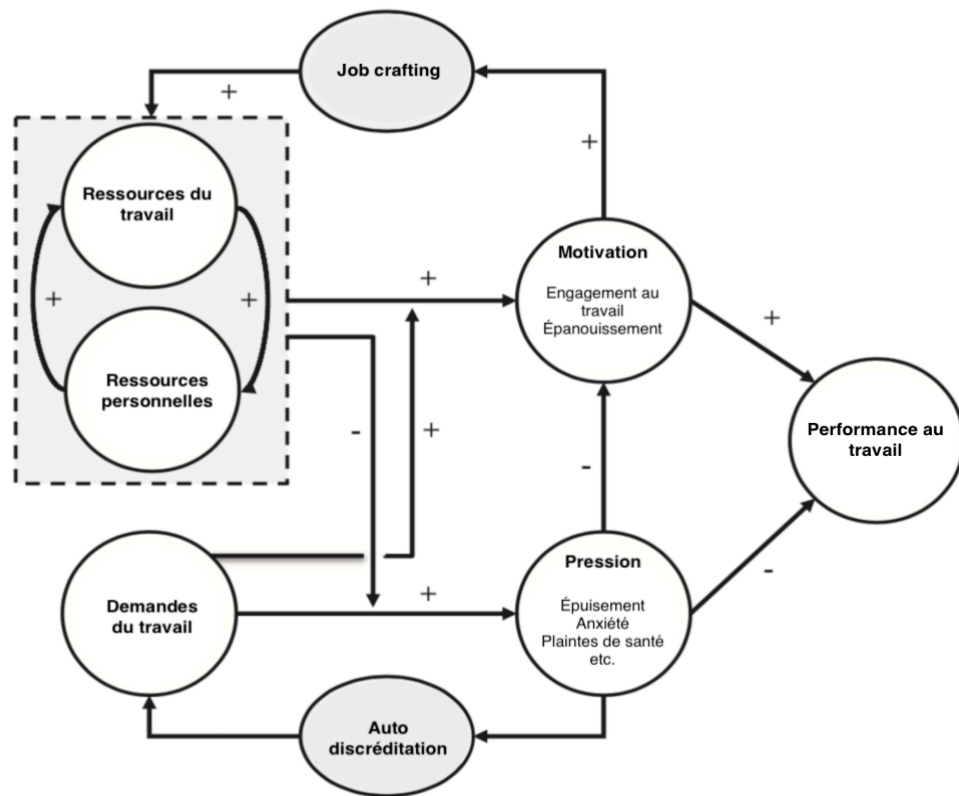


Figure 5 : Le modèle des Ressources et demandes du travail, traduction libre (Bakker et Demerouti, 2017)

Les demandes du travail

Les demandes du travail sont des facteurs de risque qui nécessitent des efforts d'adaptation. Ils peuvent être de nature physique ou de nature psychologique, quantitative ou qualitative. Ces demandes entraînent un coût physiologique ou psychologique, car elles supposent une dépense d'énergie. Il peut s'agir de tâches physiques, de pressions liées à l'environnement de travail, de pressions de temps, de charge de travail, d'horaires difficiles à concilier, de conflits avec les membres collègues

ou la clientèle, etc. Bien que les demandes d'adaptation soient inévitables, leur accumulation peut conduire à l'épuisement lorsque les ressources à la disposition de l'individu ne sont pas suffisantes. La pression ainsi produite risque d'affecter le bien-être et de causer de l'épuisement professionnel (Wilmar B. Schaufeli et Bakker, 2004).

Les ressources du travail et les ressources personnelles

À l'inverse des demandes, les ressources du travail sont des facilitateurs du bien-être au travail, d'ordre physique, psychologique, social ou organisationnel. L'absence ou le manque de ressources serait une source de désengagement ou d'épuisement professionnel (Bakker et Demerouti, 2017). La rétroaction sur le travail effectué, le contrôle ou l'autonomie, une rémunération juste, la sécurité d'emploi, le support des supérieurs, etc., sont des exemples de ressources du travail (Wilmar B. Schaufeli et Bakker, 2004).

Les ressources personnelles de l'individu sont liées à ce qu'il ressent quant à ses propres capacités pour contrôler son environnement. À elles seules, ces ressources ne seraient pas efficaces afin de contrer les effets négatifs des demandes, mais offriraient une médiation entre les ressources de l'emploi et l'engagement au travail (Bakker et Demerouti, 2007).

Les ressources personnelles que sont l'optimisme, le sentiment d'efficacité et l'estime de soi basée sur l'expérience en organisation, influeraient sur les ressources du travail, puisqu'une personne engagée grâce à ses ressources personnelles aurait tendance à vouloir le demeurer et donc, participerait plus activement à la création des ressources de travail dont elle a besoin (Bakker et Demerouti, 2017). Ce concept illustré dans la Figure 5 est le « *job crafting* », et sera défini d'avantage dans la section 1.3.1 portant sur le sens du travail.

Bakker et Demerouti (2017) font sept propositions à partir de ce modèle :

1. Toutes caractéristiques liées à un emploi se catégorisent selon deux groupes distincts : demandes et ressources

2. Ces deux catégories mènent à deux processus distincts : les demandes sont susceptibles de causer des dommages à la santé alors que les ressources sont des moyens qui facilitent l'adaptation aux demandes et par conséquent, stimulent la motivation et l'engagement.
3. Les ressources de l'emploi peuvent servir de facteur de protection, ou de tampon (*buffer*) afin d'absorber les effets néfastes que peuvent avoir les demandes de l'emploi.
4. L'influence des ressources a un impact plus important sur la motivation à l'emploi lorsque les demandes sont fortes.
5. Les ressources personnelles, donc les caractéristiques liées à l'individu pouvant servir de facteur de protection, ont un rôle tel que celui des ressources du travail. Les deux types de ressources peuvent s'inter-influencer.
6. Puisque la motivation aide à être plus orientés vers les buts et concentrés sur les tâches, elle a un impact positif sur la performance au travail.
7. Lorsque les employés sont motivés par leur travail, ils ont plus tendance à faire du *job crafting*, ce qui améliorerait les ressources personnelles et de travail et, par conséquent, la motivation.

Il n'est pas étonnant que la définition de l'épuisement professionnel offerte dans ce modèle soit celle de Maslach et Jackson (1986), car Schaufeli est un collaborateur. L'épuisement émotionnel est considéré ici comme le sentiment d'être émotionnellement drainé, fatigué par le travail, incluant la fatigue physique et cognitive. La dépersonnalisation représente plutôt un sentiment de distanciation quant aux clients, soit par de l'insensibilité et une réponse impersonnelle, détachée. Il s'agirait d'un mécanisme de défense qui se met en place lorsque le travailleur se trouve face à l'épuisement de ses propres ressources (Jourdain et Chênevert, 2010).

Jourdain et Chênevert (2010) ont adapté ce modèle pour étudier l'impact des demandes et ressources sur l'épuisement professionnel et l'intention de quitter chez les infirmières.

Dans leur étude, les ressources mesurées sont la compétence, l'autorité dans la prise de décision, le sens du travail, l'impact du travail, le support des superviseurs et des collègues, la reconnaissance des médecins et des patients. Les demandes mesurées sont la surcharge quantitative, le stress lié au rôle, l'interférence du travail avec la famille et l'hostilité des médecins et des patients.

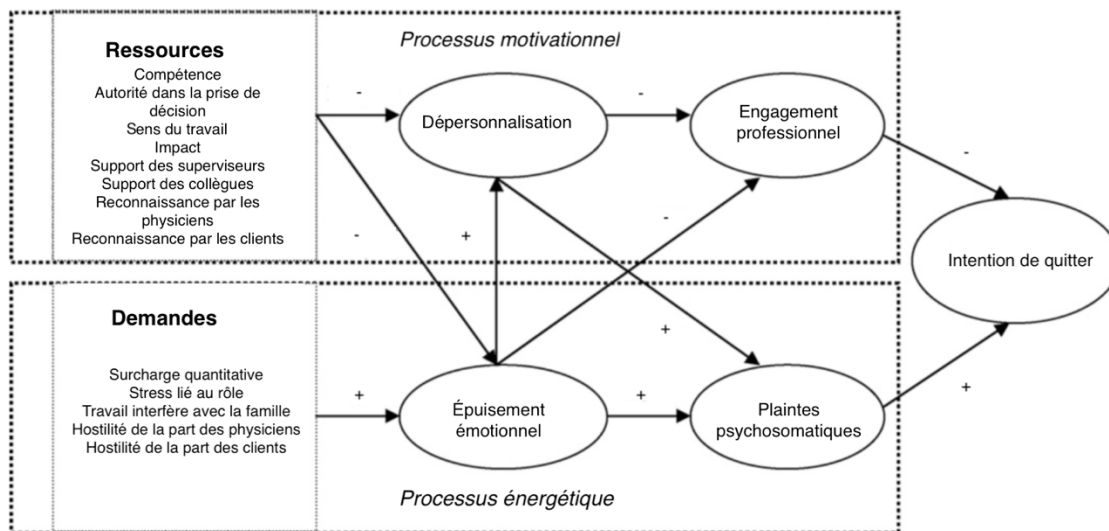


Figure 6. Le modèle R-DT appliqué à l'épuisement professionnel et l'intention de quitter, traduction libre (Jourdain et Chênevert, 2010)

Le modèle exposé en Figure 6 constitue une traduction du modèle présenté dans l'article de Jourdain et Chênevert (2010), et semble cohérent avec plusieurs réalités liées à l'intention de quitter chez les vétérinaires. L'épuisement professionnel y est représenté par les facteurs de dépersonnalisation et d'épuisement émotionnel, et l'intention de quitter se trouve en résultat final des processus motivationnel et énergétique. L'engagement professionnel est défini par les auteurs comme une volonté de conserver son appartenance au groupe de travail auquel il s'identifie et avec lequel il partage des valeurs. Schaufeli (2017) définit l'engagement au travail comme un état positif où l'individu fait l'expérience d'un sentiment de vigueur, de dévouement au travail et d'absorption dans la tâche.

Concrètement, l'individu engagé démontrera des comportements d'implication et sera intrinsèquement motivé par son travail. La dépersonnalisation est négativement corrélée à l'engagement professionnel, et ce dernier est négativement corrélé à l'intention de quitter.

Lors de la création de ce modèle, afin de prendre en compte les besoins des infirmières, les auteurs ont choisi de mesurer les plaintes psychosomatiques selon trois symptômes physiques, c'est-à-dire des troubles du sommeil, de l'appétit et de santé.

Dans les résultats finaux de l'étude, les demandes du travail sont les déterminants majeurs de l'épuisement émotionnel, et le manque de ressources sont plutôt liées à la dépersonnalisation. Ces deux conséquences psychologiques sont corrélées aux plaintes psychosomatiques et au désengagement du travail, et donc éventuellement à l'intention de quitter. Seul le sens du travail est négativement corrélé à l'épuisement émotionnel. Il s'agit donc de l'unique ressource pouvant être un facteur de protection afin de contrer l'épuisement professionnel. La section suivante se penche sur le concept du sens en soi et sur son action de moteur pour l'humain, puis du sens du travail et de ses multiples définitions selon différents auteurs.

1.3 Le sens

Le concept du sens de la vie est extrêmement large et se définit selon de multiples significations données par différents auteurs et chercheurs. Le psychiatre Viktor Frankl est largement cité comme étant l'un des premiers théoriciens majeurs de ce sujet. Ayant basé sa théorie sur ses propres expériences en camp de concentration, il a établi que la recherche de sens est l'un des moteurs primaires de l'activité humaine, et non pas une rationalisation suivant l'action, motivée par des mécanismes de défense. Cette recherche de sens est propre à l'individu et subjective à ses expériences personnelles (Frankl, 2006). La recherche de sens serait une part cruciale de l'essence humaine, seconde à la capacité d'aimer. Le désir de trouver un sens mène l'individu à s'engager dans le monde qui l'entoure afin de trouver une signification qui lui est propre et qui est cohérente avec ses valeurs, sentiments et émotions à un temps donné (Firestone, Firestone et Catlett, 2003). Malgré le fait que l'individu interprète le sens qu'il fait de la vie selon sa

perception subjective, les contextes sociaux et environnementaux sont d'une grande influence (Amy Wrzesniewski, Dutton et Debebe, 2003). R. F. Baumeister (1991) définit le sens comme étant intimement lié au langage et servant à créer des connexions entre les représentations mentales telles que les événements, les gens ou les objets et perçoit la recherche de sens comme étant plutôt un outil d'appartenance. L'auteur suggère quatre raisons potentielles au besoin de sens chez l'humain. D'abord, le besoin d'avoir un but à la vie ou une raison d'être, en second une justification à ses actes selon des valeurs morales, ensuite un sentiment de contrôle ou d'efficacité en lien avec son environnement, et finalement un besoin d'estime de soi et de se sentir estimé par ses pairs (Crescioni et Baumeister, 2013).

Peterson, Park et Seligman (2005) offrent une définition vaste du sens de la vie, indiquant que les individus désirent se sentir connectés à quelque chose qui les transcende, alors que d'autres auteurs semblent y rattacher la dimension de vouloir tendre à l'accomplissement d'un but ayant une signification (Damon, Menon et Bronk, 2003). Ceci est corroboré par le psychologue Martin Seligman (2002) qui indique dans son livre portant sur la recherche du bonheur et la psychologie positive qu'une vie ayant du sens proviendrait de la poursuite de buts auxquels l'individu accorde de la valeur, en concordance avec ses croyances.

S'inspirant directement des travaux de Frankl, le psychiatre Irvin D. Yalom a exploré le sens de la vie, mais également le manque de sens (*Meaninglessness*). Il émet que l'humain semble être indissociable de son besoin de sens et qu'il le recherche activement, sans quoi il pourrait se retrouver dans un état de détresse. L'auteur différencie les termes sens (*meaning*) et dessein (*purpose*), le premier référant à une cohérence, alors que le second renvoie plutôt à une intention ou une fonction (Yalom, 1980).

Afin de trouver son sens à la vie, l'individu pourrait emprunter différents chemins. Ceux-ci sont non-exclusifs et comportent la dévotion à une cause, le fait de vivre une vie créative, non seulement par l'art, mais également par la science ou par une vision créative de différentes activités, l'hédonisme, au contraire de l'eudémonisme, où le

grand but de l'existence serait le plaisir et où l'on tend à vivre pleinement, en gardant ce sens de l'ébahissement devant les petites et grandes choses de la vie. Enfin, l'auteur explore les thèmes de l'actualisation de soi, soit le concept de se dédier à l'accomplissement de son plein potentiel, puis la transcendance de soi, où l'intérêt de l'individu porte sur quelque chose qui le dépasse (Yalom, 1980).

De multiples auteurs associent une vie qui a du sens au concept de l'eudémonisme, notion issue de la philosophie, où le bien-être transcende le bonheur et est lié à l'actualisation de soi par une vie axée autour d'actions ayant du sens et d'engagement dans des activités qui font la promotion de leurs valeurs et ayant un certain mérite moral (Ryan et Deci, 2001; Steger, Kashdan et Oishi, 2008). Les résultats d'une étude menée par McMahan et Renken (2011) ont démontré une corrélation positive entre une perspective eudémoniste, le sentiment d'avoir un sens à sa vie et le bien-être. De plus, les individus posant des gestes et s'engageant dans des actions tendant vers des idéaux ont fréquemment une vie plus satisfaisante, de façon plus soutenue (Steger, Kashdan et Oishi, 2008).

Selon King *et al.* (2006), une vie est expérimentée comme ayant du sens lorsque l'individu sent qu'il y a une signification dépassant le moment présent à ce qu'il vit, qu'il possède un but, ou qu'il trouve une cohérence plus grande que le chaos inhérent. Steger propose deux composantes à la recherche de sens, soit la composante cognitive, qui regroupe le besoin de compréhension de la vie et de soi, ainsi que comment nous faisons partie d'un tout, et la composante motivationnelle, qui questionne la direction que prendra la vie de l'individu et quels seraient sa mission, son rôle, ses accomplissements. L'auteur suggère également que la présence de sens à la vie doit nécessairement comporter chez l'individu l'impression que sa vie importe, qu'elle a une direction et qu'elle sert à un but plus grand que soi (Steger, 2012). En se basant sur une revue exhaustive de la littérature, l'auteure Crystal Park (2010) a créé le « Meaning-making model », où l'action de faire sens est un processus dans lequel l'individu tente de réduire les divergences entre le sens qu'il donne à un événement stressant et le sens global qu'il donne à la vie, de par ses croyances, ses buts et sa raison d'être. Lorsqu'il y a divergence, l'individu entrera en détresse et amorcera des tentatives pour créer un

sens, par exemple par l'assimilation (changer le sens attribué pour qu'il s'accorde au sens global), ou l'inverse, nommée accommodation. Le sens fait par l'individu modulera la manière dont il gèrera de futures situations stressantes

1.3.1 Le sens du travail

Tout d'abord, une clarification s'impose lors de l'utilisation des notions de sens et de travail, puisqu'une nuance existe entre différentes formulations qui peuvent sembler usuelles. Le sens **au** travail s'applique au contexte de l'emploi (Morin, 2010). Le concept réfère à la signification et la relation que l'individu entretient avec l'organisation qui l'emploie, ainsi qu'avec son milieu de travail. Le sens **au** travail peut avoir une influence sur la loyauté envers son employeur, l'engagement et le dévouement (Chalofsky, 2003).

En contrepartie, le sens **du** travail réfère plutôt à une signification qui est donnée à l'emploi en soi, à la profession et à son rôle dans une société fonctionnelle. Cette définition tend vers une perspective sociologique, voire anthropologique (Chalofsky, 2003). Le sens **du** travail réfère donc au contenu du travail (Morin, 2010) et serait lié à un état subjectif qui est dû à une perception de positivité des entités inhérentes à son travail, puisque quelque chose est perçu comme significatif lorsqu'on l'associe à une expérience positive, soit émotionnellement ou cognitivement (R. F. Baumeister et Vohs, 2002; Vuori, San et Kira, 2012). Pratt et Ashforth (2003) définissent un travail ayant du sens comme étant un contexte d'emploi où les travailleurs croient en leurs tâches comme étant significatives et menant à un but ayant une importance, une valeur.

Dans le cadre de la recherche actuelle, le terme accepté et utilisé est donc le sens **du** travail.

Le sens du travail est subjectif et relatif, historiquement, mais aussi culturellement (Brief et Nord, 1990). Pour plusieurs, le travail est une source de sens, une façon de déterminer quelle est sa place dans la société ou ultimement dans l'univers. Parallèlement, faire l'expérience de sens dans le cadre de son travail amènerait un sentiment de signification et de raison d'être dans la vie personnelle des employés. Le sens que l'individu accorde à son travail peut devenir une partie intégrante de son

identité (Clausen et Borg, 2011). Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010), ont identifié grâce à une recension exhaustive des écrits, quatre sources de provenance du sens du travail : soi, autrui, le contexte de travail et la vie spirituelle. Le soi, ou la conception de soi, fait référence aux valeurs (bien qu'influencées par la culture, de multiples forces sociales et sociétales), à la motivation et aux croyances. Partie intégrante de la vie au travail, autrui fait référence aux collègues, leaders et groupes ou communautés présentes lors de l'occupation de ses fonctions. Outre cela, s'ajoute la famille, car cette dernière peut faire fluctuer les attitudes, les cognitions et les expériences des individus, ce qui aura comme effet d'influencer le sens accordé au travail chez l'individu. Les auteurs établissent ensuite le contexte du travail comme une source de provenance du sens, par exemple le type de tâches, la mission de l'organisation, la culture dans laquelle le travail évolue, etc. Finalement, lorsque présent chez l'individu, la dimension spirituelle peut influencer sur le sens du travail, puisque le concept même du sens à la vie et de sa recherche y est très central.

Chalofsky (2003) suggère un construit du sens du travail comme étant une interconnexion entre le travail lui-même (*work itself*), la perception identitaire (*sense of self*) et un sentiment d'équilibre (*sense of balance*). Dans un tel modèle, les compétences de l'individu en question, ses valeurs et ses objectifs doivent être en accord et sont liés à la motivation intrinsèque de l'individu au travail. Lorsque ces facteurs sont présents et alignés, l'auteur parle d'« *integrated wholeness* », ou de plénitude intégrée.

Un travail ayant du sens ne serait pas un état de finalité, mais plutôt un phénomène constamment en développement, évoluant avec l'individu (Ryff et Singer, 1998, cité dans Pratt et Ashforth, 2003).

Pratt et Ashforth (2003) qualifient le concept du sens comme étant l'action de créer une signification par sa perception individuelle, selon le contexte de sa vie. Le simple fait d'assigner un sens à quelque chose ne veut pas dire qu'elle a du sens (*meaningful*), avoir du sens répond plutôt à une question de type existentiel sur la raison d'être de l'homme. Les auteurs définissent donc le sens comme une sous-catégorie de l'action faire sens (*sensemaking*) de sa raison d'être.

Un travail ayant du sens serait, selon May, Gilson et Harter (2004a), la valeur accordée à un but au travail, selon sa relation avec la vision de l'idéal ou de critères propres à l'individu. Dans un modèle créé afin de mesurer l'engagement au travail, les auteurs mesurent le sens du travail en relation avec trois critères, soit l'enrichissement du travail, la compatibilité du rôle en emploi, et les relations de travail. Ces variables et le sens du travail avec lequel elles interagissent font partie intégrante d'un modèle portant sur l'engagement au travail. Dans leur étude, les auteurs ont démontré qu'une corrélation positive existe entre l'enrichissement du travail, la compatibilité du rôle en emploi et la présence de sens (*meaningfulness*), et que cette présence de sens est positivement corrélée à l'investissement des employés dans leur rôle au travail. Le concept du sens du travail produit plusieurs avantages, tels qu'augmenter la qualité de vie et la capacité à s'adapter à des situations difficiles. Ces avantages bénéficient autant à l'individu qu'à l'organisation qui l'emploie (Vuori, San et Kira, 2012).

Bowie (1998), s'inspirant des travaux du philosophe Emmanuel Kant, émet 6 caractéristiques qui seraient propres à un travail ayant du sens. Il s'agirait d'un travail [1] dans lequel on entre de son propre gré, [2] qui permet au travailleur d'exercer son indépendance et son autonomie, [3] qui lui permet également de développer ses capacités de rationalisation. Ce travail devrait offrir [4] un salaire suffisant au bien-être physique, [5] un support au développement moral de l'individu qui l'effectue, en plus de [6] ne pas être paternaliste, au sens où il permet au travailleur de déterminer par lui-même d'où lui provient son bonheur. De tout cela, l'auteur souligne principalement que dans un contexte sociétaire où l'entreprise et le profit dominant, le sens au travail est essentiel afin de respecter l'humanité comme une finalité en soi, et non pas qu'un moyen de prospérer.

Le sens du travail serait intimement lié au sentiment d'efficacité, de contribuer à un but subjectivement perçu comme ayant de la valeur. En plus de cela, le travail effectué doit également correspondre au besoin de l'individu d'apprécier le travail qu'il fait, et d'en bénéficier. Lorsque ces éléments ne sont pas présents, le travailleur cherchera à augmenter son sentiment de sens du travail de plusieurs manières, telles que changer la

direction de son travail, ou améliorer ses propres compétences (Vuori, San et Kira, 2012).

Bien que les auteurs précédents ne l'aient pas nommé ainsi, ce concept s'approche notablement de celui du *job crafting*, dans lequel le travailleur interagit directement avec la nature de son travail en tentant de réorienter, redéfinir sa tâche et/ou ses relations au travail afin qu'elles soient en accord avec ses valeurs, ses besoins et le sens qu'il accorde à son travail (Berg, Dutton et Wrzesniewski, 2013). Les auteurs identifient 3 grandes catégories de *job crafting*, soit le *task crafting* où l'employé agit directement en changeant ses tâches et responsabilités, le *relational crafting*, où le changement touche plutôt les relations de travail, puis le *cognitive crafting*, où l'employé change sa façon de percevoir son emploi et les catégories mentionnées ci-dessus. Une étude de Tims, Bakker et Derks (2012) identifie quatre conséquences désirables au *job crafting*, soit l'augmentation des ressources personnelles, des ressources du travail et des demandes de l'emploi représentant un défi, ainsi qu'une baisse dans les demandes accablantes de l'emploi. Les auteurs ont trouvé que ces dimensions et le *job crafting* sont positivement corrélées avec l'initiative personnelle, la personnalité à proactivité constructive, la perception d'engagement et de performance par les collègues, et sont négativement corrélées avec le cynisme non constructif. Le *job crafting* est donc une manière particulièrement proactive de pouvoir agir sur son environnement de travail et il est perçu comme bon de le cultiver (Berg, Dutton et Wrzesniewski, 2013). Dans le même ordre d'idée, Isaksen (2000) suggère que le manque de sens du travail peut survenir lorsque le travailleur ne reconnaît pas ou ne croit pas en sa capacité de pouvoir créer du sens dans les expériences qu'il vit au travail. L'auteur indique également que cela peut être dû à des conditions de travail peu favorables ou à une mauvaise adéquation entre l'individu et son emploi.

Morin (1996) définit le sens du travail grâce à trois composantes distinctes :

La première composante, à savoir la signification, implique une façon d'appréhender et de comprendre l'expérience phénoménale, ainsi qu'une valeur ou une importance attribuée à cette expérience. La seconde, l'orientation, suppose un projet, un dessein, une intention qui dirige les actions du sujet, une inclinaison vers un objet pris dans son acceptation la plus

générale. La troisième, la cohérence, exprime l'intégration des données du champ de conscience du sujet, même contradictoires, obtenue grâce aux opérations d'équilibration de la vie intérieure et la vie en société. (Morin, 1996: 270)

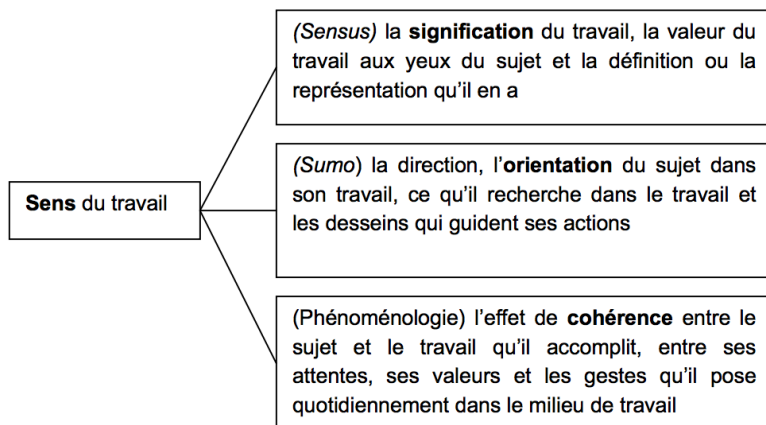


Figure 7 : Trois définitions du sens du travail (Morin, 2008)

Martela et Steger (2016), reconnaissent au sens à la vie les mêmes construits de la cohérence, la signification et l'orientation (*purpose*). Leurs définitions seront exposées dans les sections suivantes, avec celles d'autres auteurs abordant ces concepts.

1.3.2 La signification du travail

La signification du travail (*sensus*) selon Roberson (1990) se construit selon ses croyances subjectives quant au travail et aux résultats de ce travail, et cette signification peut s'avérer positive ou négative. Brief et Nord (1990) suggèrent que le sens qui peut être tiré de toute activité humaine provient de l'intention et de la compréhension. Cette compréhension est liée de près à la signification et sera modulée selon d'innombrables facteurs, tels que la socialisation, les expériences de vie intérieure, le langage (générateur du sens), la culture, l'économie, et même l'aspect biologique.

Morin (1996), dans sa définition de la signification du travail, utilise le terme centralité pour l'évaluation de l'importance du travail dans la vie d'un individu donné, de la valeur qu'il lui accorde. Pour le Meaning of Work International Research Team (1987) la centralité fait partie de la signification du travail, c'est-à-dire comment l'individu

s'identifie à son travail et quelle est son implication envers son travail. La centralité du travail réfère également à la valeur accordée au travail et aux résultats ou aux conséquences du travail accompli, relativement aux accomplissements qui proviennent de différentes sphères de la vie d'un individu donné (Roberson, 1990). Dans une étude portant sur la signification du travail au Québec, Mercure et Vultur (2010) utilisent la centralité du travail afin de s'informer sur l'importance générale du travail chez les individus et font une distinction entre deux sous-catégories. La centralité absolue témoigne de l'importance que l'individu accorde au travail, en général, sans utilisation de comparatif ou de l'importance qu'il a pour subvenir à ses besoins en tous genres. La centralité relative réfère à la place que le travail occupe selon les autres sphères importantes de la vie. Cette notion témoigne de la hiérarchie des valeurs et peut avoir trois niveaux d'importance, c'est-à-dire forte, moyenne ou faible.

Martela et Steger (2016) suggèrent également que la signification se définit par la valeur et l'importance, le sentiment que la vie de l'individu en est une qui vaut la peine d'être vécue et qu'elle a une valeur inhérente, ce qui se rapporte au principe de l'eudémonisme exploré dans la section 1.3 sur le sens à la vie.

1.3.2.1 Signification et valeurs de travail

Le concept des valeurs est inhérent à toute recherche portant sur le sens du travail. La signification du travail est tiré des valeurs, des croyances et des attitudes, trois composantes qui peuvent s'entrecouper et se superposer dans leurs définitions. Les valeurs de travail seraient définies comme des construits personnels et sociaux qui ne sont pas seulement précurseurs aux choix d'un emploi, mais peuvent également se développer et résulter d'une activité, d'un travail (Nord *et al.*, 1990). Alors que les valeurs seraient liées à la préférence de l'individu, les croyances tiendraient plutôt du jugement, de ce qui serait bon ou mauvais, donc désirable ou non. Les croyances qualifient également ce que l'individu perçoit comme étant vrai ou faux (Brief et Nord, 1990). Selon les mêmes auteurs, les attitudes sont une dimension tenant du comportement, et sont basées sur les dimensions affectives et cognitives, ce qui les rattache donc aux valeurs et croyances.

Super (1995) définit les valeurs comme étant les résultats d'interactions sociales et environnementales qui se consolident par des objectifs vers lesquels les gens tendent pour satisfaire certains types de besoins. Il peut s'agir d'un besoin d'aide, ou un besoin d'aider. Le premier serait lié à l'amour et le second, à l'altruisme. Dans ses recherches, l'auteur discerne que les valeurs sont relativement différentes sur le plan de leur importance (ou hiérarchie), d'un pays à l'autre, mais également selon des variables démographiques telles que l'âge ou le sexe. En exemple, il cite qu'à la sortie de l'école, les femmes accorderont plus d'importance aux relations humaines et moins à l'autorité que les hommes dans la même situation. Selon Ros, Schwartz et Surkiss (1999), les valeurs du travail sont des croyances concernant des buts, qui servent de principes guides dans l'évaluation de ce qui est désirable concernant un environnement de travail, soit dans des finalités ou des comportements. Les valeurs sont également définies comme des exigences concernant l'individu, le groupe et les interactions présentes sur le lieu de travail. Schwartz (2012) propose une conception des valeurs en 6 caractéristiques :

1. Les valeurs sont des croyances liées à l'affect;
2. Elles réfèrent à des buts désirables qui motivent l'action;
3. Elles transcendent les situations et actions spécifiques;
4. Les valeurs servent de standards;
5. Elles sont hiérarchisées selon leurs importances relatives;
6. Leur importance relative guide l'action.

Cet auteur a également créé un modèle théorique regroupant 10 valeurs reconnues universellement, sous 4 grandes catégories non mutuellement exclusives.

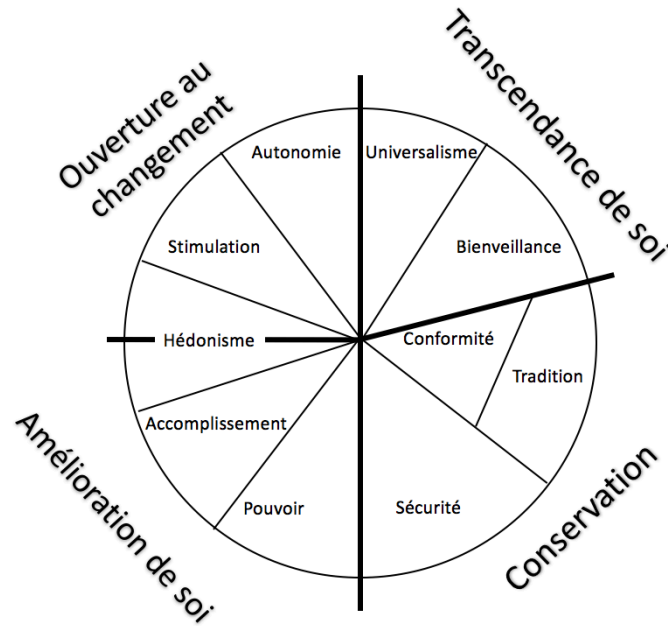


Figure 8 : Modèle théorique des relations entre les 10 valeurs motivationnelles de Schwartz (2012), traduction libre

Le modèle ci-dessus illustre la relation dynamique qui existe entre les valeurs de base. Le format circulaire indique quelles valeurs sont adjacentes, et quelles valeurs peuvent entrer en contradiction, voire en compétition. Par exemple, la recherche de stimulation (nouveau, excitation, défis) peut entrer en conflit avec le besoin de sécurité ou la tradition. Les valeurs adjacentes représentent les valeurs qui s'inscrivent plutôt sur un continuum, par exemple l'accomplissement et l'hédonisme se joignent en une motivation de satisfaction centrée sur soi.

1.3.3 L'orientation du travail

L'orientation du travail (*sumo*) se mesure par ce vers quoi les individus tendent, ce qu'ils souhaitent retirer du travail qu'ils accomplissent et de la valeur qu'ils accordent aux récompenses obtenues par ce travail (Roberson, 1990). L'auteure sépare deux types d'orientation, soit intrinsèque et extrinsèque. La première s'applique à ceux qui perçoivent le travail en soi, dans sa nature et son contenu, comme une source de gratification. L'orientation extrinsèque s'applique aux individus ayant une vision instrumentaliste de leur travail, puisque par le moyen de ce travail ils peuvent aller

chercher des sources extérieures de motivation, des résultats qui ne sont pas le travail en soi.

Mercure et Vultur (2010) utilisent plutôt le terme finalités afin d'exprimer ce concept. Les finalités du travail réfèrent aux principales raisons pour lesquelles un individu a choisi et effectue un certain travail, en plus d'exprimer le travail souhaité, ou idéal. Les individus ont une finalité principale, dite prioritaire, ainsi qu'une ou plusieurs finalités secondaires, dites périphériques. On distingue en cinq grands types : [1] la finalité économique, [2] la finalité orientée vers la réalisation personnelle, [3] la finalité de reconnaissance au travail, [4] la finalité de valorisation des liens de sociabilité, [5] et la finalité altruiste. Une classification est ensuite faite de ces finalités afin de mieux les exprimer. Les finalités d'ordre économique, axées sur l'« avoir », et les finalités d'ordre expérientiel, centrées sur la notion d'« être ». Cette dernière catégorie peut encore une fois être subdivisée en deux canaux, les finalités de développement personnel et les finalités comportant la dimension collective. Dans un but de clarification, elles sont représentées dans la figure 9.

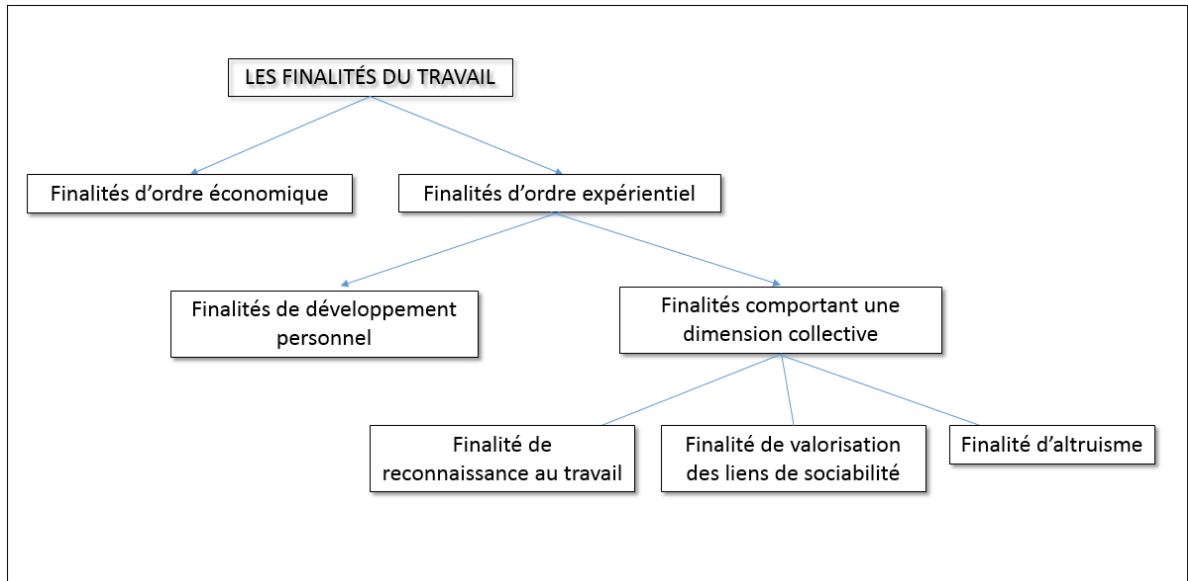


Figure 9 : Adaptation des finalités du travail selon le modèle de Mercure et Vultur (2010)

La théorie de Martela et Steger (2016) propose que les gens ayant des buts orientés vers le futur ou une direction claire inspirant leur vie possèdent un fort sentiment de sens à la vie. Ces buts donneraient de la signification aux agissements et aux actions de l'individu et rejoignent donc ainsi une tangente motivationnelle.

1.3.4 Cohérence

Le sociologue Antonovsky (1987) s'est intéressé à la dimension jusqu'alors délaissée de la cohérence (phénoménologie). Son approche dite « salutogène », à l'inverse de la pathogénèse qui tente de traiter la maladie, met l'emphase sur les facteurs favorisant la santé. L'auteur décrit la cohérence comme un construit servant de processus d'adaptation au stress, et suggère trois composantes qui y mènent. Tout d'abord, une situation stressante peut-être perçue comme étant compréhensible lorsqu'elle a un sens cognitif et donc, est prévisible. Une situation est maîtrisable lorsque l'individu ressent qu'il, ou qu'une autre personne de son entourage, dispose des ressources nécessaires afin de la contrôler. Enfin, pour être cohérente, la situation doit avoir un sens, dans une dimension émotionnelle, en plus de la dimension cognitive énoncée précédemment. Une

revue systématique de la littérature portant sur le concept de la cohérence amené par Antonovsky et révisant les travaux portant sur la relation entre la cohérence et la santé, révèle qu'un sentiment de cohérence développe la capacité de résilience, ce qui bonifie le sentiment subjectif d'être dans une disposition positive. Cela aiderait à la santé mentale, la qualité de vie et le bien-être général (Eriksson et Lindstrom, 2006). Vogt *et al.* (2016), indiquent dans leur recherche où ils ont utilisé la théorie d'Antonovsky que le sentiment de cohérence appliqué au travail peut mener à plusieurs résultats positifs tels qu'un plus grand engagement, et que ce sentiment est accentué par la présence d'un environnement de travail qui fournit les ressources requises. Une étude rapporte également qu'un sentiment de cohérence est corrélé positivement à l'engagement au travail et négativement à l'épuisement professionnel dans les domaines où les professionnels y sont particulièrement enclins, puisque les individus en faisant l'expérience possèdent de meilleures stratégies adaptatives (Van der Colff et Rothmann, 2009).

Morin (1996) écrit que : « le sens du travail peut être conçu comme un effet de cohérence entre le sujet et le travail qu'il accomplit, comme le degré d'harmonie ou d'équilibre qu'il atteint dans sa relation avec le travail ». Ce sentiment de cohérence doit également être présent dans la perception que le travail et ses activités quotidiennes concrètes sont intrinsèquement liés à l'orientation du travail chez l'individu. S'il perçoit un manque d'harmonie entre son identité, ses référents et l'emploi qu'il occupe, il vivra un manque de sécurité, un déséquilibre qu'il tentera de rétablir par différents mécanismes (Morin, 1995). De même, Isaksen (2000) décrit le sens du travail comme un phénomène provenant d'une interaction entre l'individu et son travail, de par les raisons de ce travail, les buts auxquels il tend et s'il y expérimente ou non de la continuité. Ceci rejoint la définition à trois composantes du sens du travail de Morin (1996).

Selon Martela et Steger (2016), la cohérence serait la composante la plus éloquente du sens puisqu'elle représente la compréhension, lorsqu'un individu peut percevoir ses expériences comme interreliées et qu'entre elles, elles forment un tout ayant du sens.

1.4 Modèle conceptuel

À la lumière des définitions précédentes selon différents auteurs, cette recherche est fondée sur le modèle de Morin (2008) des définitions du sens du travail (Figure 10). Ainsi, seront explorées les dimensions de la signification, l'orientation et la cohérence afin de pouvoir établir ou non la présence du sens du travail chez les vétérinaires femmes pratiquant et ayant pratiqué sous sa forme classique dans le domaine des petits animaux. Particulièrement, le concept de la cohérence sera analysé dans le contenu du discours des participantes en relation avec l'intention de quitter. La place qu'occupe la cohérence dans le processus de départ volontaire est représenté dans le modèle conceptuel de présentation des résultats, inspiré par le modèle des Ressources et demandes du travail (Figure 11).

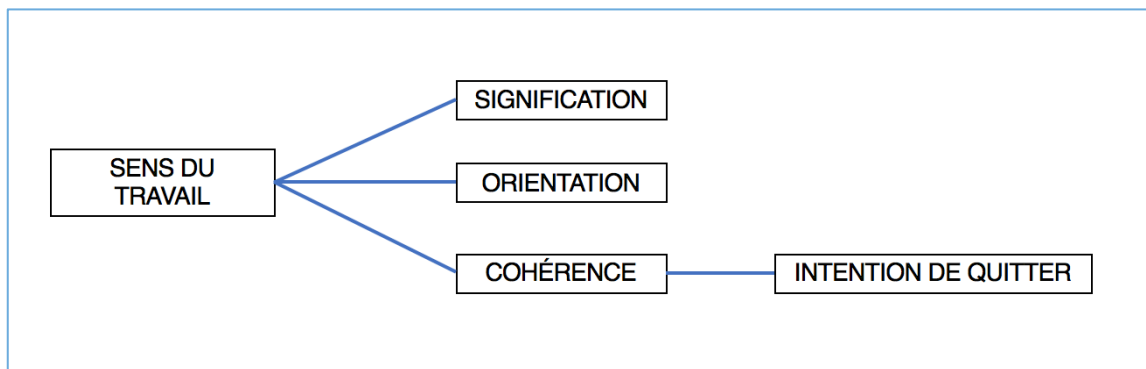


Figure 10 : Modèle conceptuel d'analyse des résultats pour la présente étude

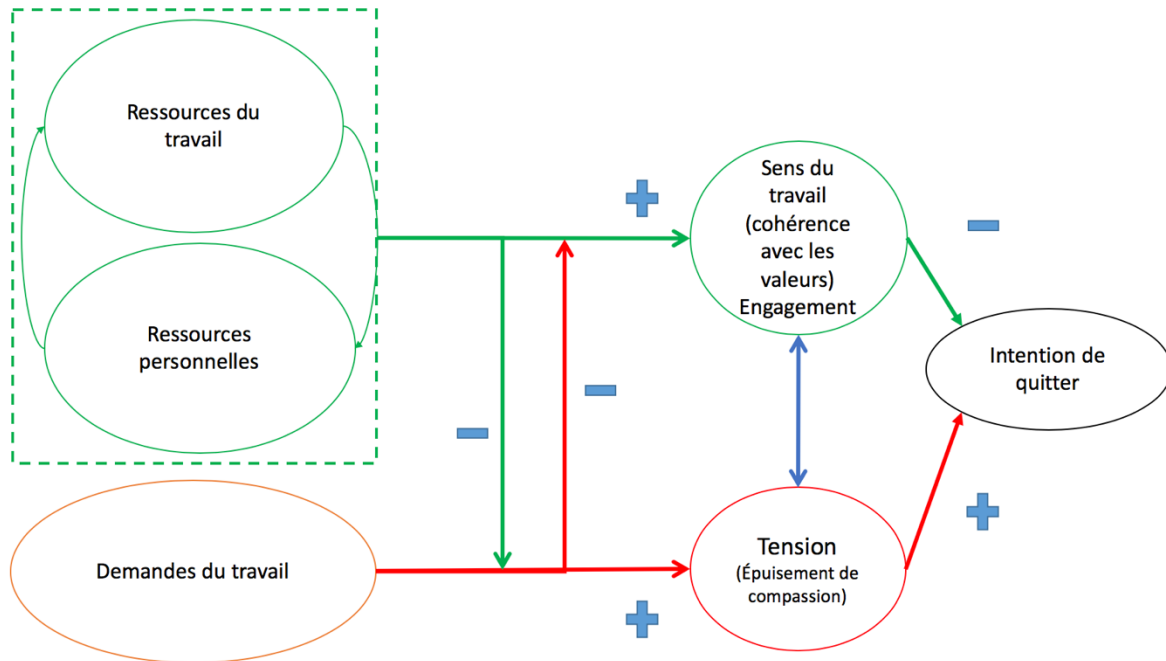


Figure 11 : Modèle conceptuel de présentation des résultats

Afin de présenter les résultats en lien avec l'intention de quitter, les réponses obtenues lors des entretiens avec les participantes seront organisées dans une adaptation du modèle des ressources et demandes du travail. D'abord, en s'inspirant de la version du modèle de Bakker et Demerouti de 2017 (figure 5), les ressources du travail et les ressources personnelles sont présentées en interrelation car elles agissent ensemble comme facteurs positifs sur le sens du travail (la cohérence avec les valeurs) et l'engagement, et qu'elles sont négativement liées à la tension pouvant mener à l'épuisement. Les demandes du travail agissent parallèlement aux ressources et si elles sont trop nombreuses, nuisent à l'engagement, au sens du travail et aux valeurs de travail, et ajoutent aux tensions qui peuvent mener à l'intention de quitter. Ce modèle constituera la base afin de comprendre ce qui a mené à l'intention et à l'action de quitter chez les vétérinaires ayant cessé la pratique classique, ainsi que les facteurs pouvant motiver la présence de l'intention de quitter chez les vétérinaires encore en pratique.

En somme, afin de répondre à la question de recherche, la démarche préconisée est exploratoire, tel qu'il sera expliqué dans le chapitre suivant. Dans ce cas-ci, cela

implique donc qu'aucune hypothèse de recherche n'a été formulée afin d'essayer de réduire les biais et d'ainsi laisser émerger d'eux-mêmes les concepts par le vécu des participantes à l'étude. L'utilisation du qualitatif fait apparaître des modèles à la lumière des données obtenues, et au cours de l'analyse des entretiens, il est devenu évident que le modèle des Ressources et demandes du travail de Bakker et Demerouti (2017) est indiqué pour répondre à la question de recherche.

Lorsque ces concepts se présenteront, l'analyse sera effectuée en fonction du modèle avancé dans le présent chapitre pour explorer les thèmes récurrents, les relations entre les différentes facettes du travail et les liens plausibles afin de dresser un portrait primaire des raisons de départs de la profession vétérinaire chez les femmes en pratique classique, puis d'en extraire des explications sous l'optique du sens du travail.

Chapitre 2

Méthodologie

Le présent mémoire se penche sur les raisons de départ de la pratique classique de la médecine vétérinaire, chez les femmes, ainsi que l'observation d'un lien possible entre ces raisons et la perte du sens du travail. Les choix méthodologiques qui ont contribué à l'avancement de cette étude ont été guidés par ce sujet de recherche. Puisque peu d'études ont été effectuées sur le sujet spécifique des femmes vétérinaires et de leurs départs volontaires, l'expérience subjective était au cœur de l'organisation de la cueillette de données, et donc une méthode qualitative a été utilisée. Ce chapitre a pour objectif d'expliquer les choix méthodologiques privilégiés, le processus de sélection de participants, le déroulement des entretiens, l'analyse des résultats et les considérations éthiques mises en place.

Liée de près aux sciences humaines et sociales, la méthode qualitative permet une investigation plus en profondeur du vécu de l'individu et s'approche ainsi davantage de la sociologie (Fortin et Gagnon, 2016). Selon Fortin et Gagnon (2016: 31), la méthode qualitative de recherche « sert à comprendre le sens de la réalité sociale dans laquelle s'inscrit l'action ; elle fait usage du raisonnement inductif et vise une compréhension élargie des phénomènes ». Puisque la présente recherche vise à comprendre quels sont les cheminements subjectifs des individus impliqués les ayant menés à poser l'action de quitter la pratique classique de la médecine vétérinaire, l'usage du qualitatif est donc justifié. Également en ce sens, les auteurs Rubin et Rubin (2012) indiquent que ce type de recherche est essentiel afin de comprendre ce qui est important pour les sujets étudiés, au-delà des thèmes à l'étude. Cette recherche explore et tente de décrire les expériences de carrière et les raisons latentes aux départs de la profession de la médecine vétérinaire par sa population féminine, avant l'âge de la retraite. Puisqu'un tel thème a été à peine effleuré dans la littérature existante à ce jour, le devis est exploratoire et est considéré comme une recherche initiale qui pourrait éventuellement mener à d'autres études sur ce sujet. De plus, le type de méthode de recherche serait qualifié de descriptif et phénoménologique ; on dit la recherche descriptive puisque la présente étude utilise

différentes techniques afin de comprendre et décrire un phénomène social qui n'a pas ou peu été étudié jusqu'à présent. De plus, la présente recherche s'inspire de la phénoménologie descriptive, puisqu'elle s'appuie sur le point de vue des individus qui ont fait l'expérience du phénomène en question, pour mieux comprendre l'essence du vécu (Fortin et Gagnon, 2016).

2.1 Participants

Dans le cadre de la question de recherche, un choix a dû être effectué afin de se pencher de manière indirecte sur un phénomène particulier à la profession vétérinaire, bien que non exclusif à celle-ci, soit la féminisation de la profession. De surcroît, puisque les départs de la profession avant l'atteinte de l'âge de la retraite se manifestent particulièrement chez les femmes, la présente recherche a donc choisi de se pencher uniquement sur les vétérinaires de sexe féminin. Cela entraîne donc inévitablement l'exclusion des individus vétérinaires masculins, bien que certains d'entre eux puissent également faire le choix de quitter la pratique classique de la profession. Tel qu'exposé dans l'historique de la féminisation de la profession (section 1.1.4), à ce jour, 63% des professionnelles vétérinaires seraient des femmes (OMVQ, 2017b), comme environ 80% des élèves inscrites en médecine vétérinaire à la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal (Service Canada, 2015). À la lumière de ces chiffres, il est justifié de se pencher sur la situation de ces femmes et de leur situation dans cette profession nouvellement féminisée.

Afin de se concentrer sur le thème des femmes dans la médecine vétérinaire, il a été ardu de faire un choix sur les domaines à inclure. Bien que maintenant, de plus en plus de femmes se consacrent à la médecine des grands animaux, la présente étude consiste en une observation des femmes dans le domaine des petits animaux uniquement, puisqu'elles y sont plus grandement représentées. Également à ces fins, et pour guider l'échantillonnage, nous avons choisi de nous pencher sur les femmes vétérinaires pratiquant et ayant pratiqué dans la forme la plus répandue de la médecine vétérinaire, c'est-à-dire que les professionnelles sélectionnées prodiguaient directement des soins aux animaux, soit en clinique régulière ou en centre d'urgence. À des fins de simplification de

la nomenclature, et puisque ce terme a été utilisé par plusieurs des participantes interviewées, nous qualifierons cela de « pratique classique ».

Afin d'obtenir un échantillon viable pour les besoins de l'étude, un échantillonnage non probabiliste a été effectué par choix raisonné puisque le choix de la population nécessitait des critères d'inclusion précis afin de répondre aux besoins du sujet exploré. Outre cela, l'échantillonnage par convenance a également été utilisé, puisqu'il a été nécessaire d'afficher la quête de participantes afin de recueillir des sujets volontaires (Fortin et Gagnon, 2016).

Le premier groupe comportait les critères suivants : la participante doit être une femme, être âgée entre 28 et 40 ans, être une professionnelle vétérinaire, membre de l'OMVQ et doit actuellement pratiquer dans le domaine des petits animaux. Le groupe inclut également des sujets en congé de maternité prévoyant un retour complet à leur pratique de l'emploi préalable. Ce groupe servira de comparatif afin de déterminer si des différences sont décelables entre les femmes qui restent en pratique, et celles qui prennent la décision de quitter la pratique classique dans les petits animaux.

Le second groupe comporte les critères d'inclusion suivants : la participante doit être une femme, avoir quitté la pratique classique de la médecine vétérinaire dans le domaine des petits animaux entre l'âge de 28 et 40 ans. Elle ne doit pas avoir d'intention concrète de faire un retour à la pratique dans le futur.

Le choix de créer deux groupes de participantes a été effectué à des fins comparatives, puisque l'intention de quitter n'est pas toujours un prédicteur direct des départs volontaires (Cohen, Blake et Goodman, 2016). Nous pourrions donc observer si les raisons de départs de la profession chez les femmes ayant quitté la pratique sont cohérentes avec les facteurs motivant l'intention de quitter chez les vétérinaires toujours en pratique.

Afin de rejoindre le groupe de participantes ayant quitté la pratique de la médecine vétérinaire, il a été nécessaire d'utiliser un échantillonnage en boule de neige, qui permet de recruter des participantes par les références de participantes ayant déjà pris part à

l'étude. Cette méthode a été critique à la réussite du recrutement, puisqu'aucun registre des départs de la pratique n'a pu être obtenu, entre autres parce que lors des départs du tableau de l'OMVQ, les raisons du départ ne sont pas recensées (par exemple, les congés de maternité ne sont pas différenciés des départs définitifs). De plus, puisque l'étude se penche sur les raisons de départ de la pratique classique, plusieurs participantes ayant fait bifurquer leur carrière vers une branche connexe de la médecine vétérinaire sont toujours actives et inscrites à l'ordre. À cet effet, plusieurs postes tels que l'enseignement aux techniciens en santé animale et la pharmacologie requièrent de conserver le titre. L'utilisation des réseaux de contacts de sujets a donc été la seule manière d'obtenir les participantes du groupe ayant quitté la pratique de la médecine vétérinaire.

Afin de rejoindre la population toujours active dans la pratique classique de la médecine vétérinaire, deux méthodes ont été utilisées. D'abord, des appels ont été effectués dans des cliniques ou centres ayant une haute proportion de femmes vétérinaires pour connaître la méthode la plus efficace afin de contacter ces dernières. Des courriels ont été utilisés afin d'envoyer une annonce de recherche (Annexe IV). Les sujets n'ont pas été contactés directement, il s'agissait plutôt de l'entremise de personnes-ressources pouvant faire circuler l'annonce dans l'organisation, soit par affichage sur les lieux de travail ou par l'envoi d'un courriel à l'interne. L'utilisation de cette méthode était principalement dans le but de joindre des participantes potentielles dans des régions travaillant loin de Montréal. De plus, les informations permettant de joindre la chercheuse se trouvaient directement sur l'annonce, afin que les participantes n'aient pas à faire le contact par cette personne-ressource et ainsi, garder l'anonymat. La seconde méthode consistait à aller directement en clinique afin d'amener en main propre une version imprimée de l'annonce, puisqu'un contact direct avec les vétérinaires ou employées à la réception permettait de répondre aux questions de sujets potentiels directement et ainsi effectuer un contact plus rapide. Les deux méthodes se sont avérées productives. Les participantes ont donc personnellement contacté la chercheuse afin de manifester leur intérêt, puis les spécifications du contexte d'entrevue ont été échangées par téléphone ou par courriel. Des plages horaires ont été déterminées d'un commun accord.

Ensuite, pour le deuxième groupe, soit les femmes vétérinaires ayant quitté la pratique classique dans les petits animaux, il a fallu avoir recours à l'échantillonnage en boule de neige. À cet effet, après chaque entrevue effectuée, la chercheuse a demandé aux participantes si elles avaient d'anciennes collègues de travail ou de classe ayant quitté la pratique. Ce fut le cas pour la plupart d'entre elles, qui ont contacté les participantes potentielles afin de connaître leur intérêt et, dans le cas d'une réponse positive, ont transmis les coordonnées. Outre le réseau des vétérinaires ayant participé à l'étude, le réseau personnel de contact de la chercheuse a été utilisé. À l'aide du bouche-à-oreille, certains contacts et coordonnées ont été obtenus. Grâce à ces coordonnées, une première approche a été effectuée par téléphone ou courriel dans le but de vérifier que la candidate répondait effectivement aux critères de recherche, et d'exposer le contexte et les besoins liés à la bonne conduite de l'entrevue. Par la suite, des rencontres ont été organisées selon les disponibilités des participantes. Étant donné la nature arbitraire de cette méthode d'échantillonnage et de recrutement, la période de recrutement s'est produite sur plusieurs mois.

Dans le cas des deux groupes, il était demandé d'avance aux participantes si l'entrevue pouvait être enregistrée afin d'obtenir un accord préliminaire.

Préliminairement, la taille minimale de l'échantillon avait été estimée à 10 sujets, soit 5 par groupe, et maximale à 20, soit 10 par groupe. En totalité, 16 entrevues ont été recueillies, comprenant 7 vétérinaires toujours en pratique et 9 vétérinaires ayant quitté la pratique. Après l'écriture des verbatims et la relecture, une entrevue a été retirée de l'analyse puisqu'elle ne correspondait pas aux besoins de l'analyse de contenu de par l'élaboration des réponses et sa longueur. Cette entrevue se retrouvait dans le groupe des vétérinaires ayant quitté la profession, ainsi au final 15 entrevues seront utilisées, dont 7 provenant de vétérinaires toujours en pratique et 8 provenant de vétérinaires ayant quitté la pratique. Afin de déterminer le nombre nécessaire réel de participants, nous nous sommes fiés au concept de la saturation de l'information. Cette méthode indique que la collecte de données se conclue lorsque les informations obtenues par les entretiens et portant sur le phénomène étudié se répètent et ne seraient plus enrichies par des entrevues supplémentaires (Savoie-Zajc, 2007). Dans le cas de la présente étude, lorsque la

saturation a été constatée à l'écriture des verbatims et que les thèmes abordés sont devenus redondants, les participantes déjà sollicitées ont tout de même été rencontrées, puis la recherche de nouvelles participantes a été interrompue.

Dans l'ensemble, l'échantillon comporte donc 15 femmes ayant pratiqué ou pratiquant toujours la médecine vétérinaire dans le domaine des petits animaux. Les femmes étant toujours dans la pratique classique ont entre 30 et 37 ans, la moyenne est de 33,6 ans et la médiane de 33 ans. À ce jour, elles ont pratiqué entre 3 et 6,5 ans, la moyenne étant de 4,8 ans et la médiane de 5 ans. Quatre d'entre elles ont des enfants et 2 sont enceintes. Elles pratiquent en tant qu'employées en clinique régulière ou en centre d'urgence.

Le second groupe est composé de 8 femmes ayant quitté la pratique classique de la médecine vétérinaire dans le domaine des petits animaux. Elles ont aujourd'hui entre 28 et 61 ans. Ces participantes ont quitté la pratique entre l'âge de 27 et 41 ans, la moyenne est de 31 ans et la médiane de 29,5 ans. Elles ont travaillé entre 2,5 et 18 ans avant de quitter la pratique classique, en moyenne 6,6 ans, la médiane étant de 4,5 ans.

Afin de préserver l'anonymat et la confidentialité des informations obtenues, les données biographiques individuelles des participantes ne seront pas présentés au lecteur. Le domaine vétérinaire québécois étant relativement restreint, il est nécessaire d'être très prudent quant à l'identité des sujets. Outre cela, une description plus exhaustive n'est pas nécessaire et n'apporte rien à la valeur de l'analyse des contenus.

La représentativité de l'échantillon est dite approximative.

2.2 Déroutement

Lors de la création du guide d'entretien, l'ordre des questions a été inspiré par la méthode des entretiens de profondeur. Cette méthode se déroule en trois temps. Une première entrevue sert à mettre en contexte le chercheur par l'historique de vie du participant, une seconde se concentre sur les détails de l'expérience vécue par le participant quant au sujet à l'étude, puis un troisième entretien sert à recueillir leur réflexion sur le sens qu'il accorde à ces expériences (Seidman, 2006). Les trois premiers groupes de questions du guide ont ainsi été composés afin de recréer la logique de l'entretien de profondeur à

petite échelle. De plus, une quatrième section de questions concernant les aspirations futures, personnelles et professionnelles, a été formulée puisque les aspirations, en témoignant d'un désir, peuvent être considérées comme une critique indirecte du présent et donner une idée d'un idéal (Mercure et Vultur, 2010). Au fur et à mesure, des questions ont été ajoutées au guide en fonction des thèmes abordés dans des entrevues précédentes afin de donner à toutes la possibilité de s'exprimer sur ces sujets. Le guide d'entretien pour les femmes vétérinaires ayant quitté la pratique classique (ci-dessous) comportait donc une section quant aux emplois qu'elles ont eus suite à leur départ, puis une section portant sur leurs motivations à aller en médecine vétérinaire et une section sur les raisons et expériences du départ de la pratique et enfin, la dernière section portait sur l'emploi actuel et les aspirations futures.

- Parlez-moi de l'emploi que vous occupiez.
 - Quelles étaient vos activités principales ?
 - Quelles sont/étaient vos valeurs au travail ?
 - Quelle importance accordiez-vous à votre emploi dans votre vie ?
- Pour quelles raisons aviez-vous choisi la profession de vétérinaire à la base?
 - Vers quel âge avez-vous fait ce choix ?
 - Avez-vous eu des influences extérieures qui ont mené à cette décision ?
 - Si oui, quelles étaient-elles ?
 - L'emploi que vous occupiez correspondait-il à ces raisons ? Pourquoi ?
- Pour quelles raisons avez-vous choisi de quitter la profession vétérinaire ?
 - Quelles sont les valeurs de la profession vétérinaire qui vous rejoignaient ?
 - Quelles sont les valeurs de la profession vétérinaire qui ne vous rejoignaient pas ?
 - Comment vous êtes-vous sentie par la suite ?
 - Avez-vous des regrets par rapport à ce choix ?
 - Si oui, quels sont-ils ?
- Professionnellement, que faites-vous actuellement?
 - Si activité professionnelle :

- En quoi cette [activité] vous convient mieux?
 - Quelles sont vos aspirations professionnelles pour les prochaines années?
 - Quelles sont vos aspirations personnelles?
- En conclusion, y a-t-il des éléments de votre emploi et de votre profession qui n'ont pas été abordés lors de cet entretien et dont vous aimeriez discuter?

Dans le guide d'entrevue prévu pour le groupe de femmes vétérinaires toujours en emploi (ci-dessous), la première section porte sur l'emploi qu'elles occupaient en pratique au moment de l'entretien, puis sur leurs motivations à ce choix de carrière et à leur parcours scolaire. Par la suite, puisqu'elles n'ont pas d'expérience quant au départ de la pratique, les questions sur l'expérience du phénomène ont plutôt été centrées sur l'intention de quitter et l'intention de rester en emploi. Enfin, la dernière section porte également sur les aspirations futures.

- Parlez-moi de l'emploi que vous occupez.
 - Quelles sont vos activités principales ?
 - Quelles sont vos valeurs au travail ?
 - Quelle importance accordez-vous à votre emploi dans votre vie ?
- Pour quelles raisons avez-vous choisi la profession vétérinaire à la base ?
 - Vers quel âge avez-vous fait ce choix ?
 - Avez-vous eu des influences extérieures qui ont mené à cette décision ?
 - Si oui, quelles étaient-elles ?
 - Votre emploi actuel correspond-il à ces raisons ? Pourquoi?
- Qu'est-ce qui maintient votre volonté à conserver votre emploi ?
 - Quelles sont les valeurs de la profession vétérinaire qui vous rejoignent ?
 - Quelles sont les valeurs de la profession vétérinaire qui ne vous rejoignent pas ?
- Avez-vous déjà ressenti l'envie de quitter la profession ?
 - Si oui, pourquoi ?
 - Si oui, à quelle fréquence ces questionnements reviennent-ils?

- Quelles sont vos aspirations professionnelles pour les prochaines années?
- En conclusion, y a-t-il des éléments de votre emploi et de votre profession qui n'ont pas été abordés lors de cet entretien et dont vous aimeriez discuter?

Il est à noter que bien qu'il soit central dans l'analyse des résultats obtenus, le sens du travail n'a pas été mentionné de front avec les participantes dans le questionnaire. Puisque la recherche est exploratoire, il était souhaitable de voir si le concept du sens tel qu'illustré dans la section précédente émergeait en soi, sans créer de biais en induisant la notion dans la conversation. Cependant, dans certains entretiens, le concept a tout de même été abordé si la discussion avec la participante y tendait de façon organique.

Après une première conception du questionnaire, les questions ont été révisées et ajustées avec une personne de la profession vétérinaire ne correspondant pas aux critères, mais étant tout de même apte à reconnaître si le langage utilisé était approprié. Également grâce à ce test de contrôle, l'ordre des questions a été revu de façon à faciliter l'ouverture des participants. Le fait d'entamer la séquence par l'emploi en pratique et en posant des questions à caractère descriptif sur les tâches et le type d'emploi permet d'ouvrir le dialogue et de construire un climat de confiance avec le sujet avant de passer à des sujets plus chargés émotionnellement. De même, en terminant la séquence de questions par les aspirations futures, personnelles et professionnelles, la séance s'est généralement terminée sur une note inspirante et positive, bien que les questions posées précédemment aient pu toucher des périodes plus difficiles de la vie d'un individu.

Entretiens

Afin de procéder aux entretiens, des lieux de rencontre privés où les interruptions pouvaient être minimales ont été établis. À l'arrivée sur place et après les présentations, la chercheuse a expliqué les droits des participantes quant aux informations recueillies et à la possibilité de se retirer du processus de recherche à tout moment. Un formulaire de consentement à cet effet, ainsi qu'autorisant l'enregistrement de l'entretien, a été signé par les deux parties présentes (Annexe III). Également, le certificat d'éthique en recherche a été montré aux participantes le désirant (Annexe I). Chaque entretien a été enregistré dans son entièreté, la durée moyenne des entrevues était d'environ 55 minutes. Il importait que les participantes se sentent à l'aise pour parler de leur vécu, la chercheuse

s'est donc référée au questionnaire élaboré préalablement, tout en laissant place aux questions émergentes poussant plus loin les sujets abordés. Les entrevues ont été poursuivies jusqu'à ce que les discussions soient épuisées et que toute l'information ait été jugée couverte par les deux parties présentes. De manière générale, les participantes ont été perçues comme très collaboratives et ouvertes au partage de leurs expériences. À la fin de chaque rencontre, la chercheuse a demandé l'aide des participantes quant à leurs contacts vétérinaires qui pourraient être intéressées à participer à l'étude, afin de procéder à l'échantillonnage en boule de neige.

2.3 Analyse des entretiens

Afin d'entamer le processus d'analyse des entretiens, l'écriture verbatim des entrevues a été effectuée dans un bref délai suivant les rencontres, afin de pouvoir noter certains éléments, encore frais à la mémoire, mais qui n'étaient pas audibles, telles que des démonstrations non verbales ou lorsque les événements relatés nécessitaient plus d'informations sur le contexte ayant été mentionné à la chercheuse hors enregistrement. Au total, 16 verbatims et 352 pages ont été transcrits. Suite une première transcription, une seconde écoute et une correction ont été effectuées afin de s'assurer que les subtilités de langage avaient bien été rapportées. Les noms, noms de lieux et indices pouvant mener à l'identification des participantes ont été supprimés lors d'une troisième relecture. Les documents Word ont été séparément importés dans le logiciel d'analyse de données *Atlas TI*, Version 8.2.3. Après considération, le logiciel *Atlas TI* a été choisi pour la tâche afin de faciliter la manipulation et la codification, en opposition à un traitement « manuel » des données, étant donné l'importante quantité d'informations à manipuler.

Après plusieurs relectures, de grands thèmes ont été notés et des sous-thèmes ont été identifiés afin de créer un bassin initial de codes. Les verbatims ont ensuite été codifiés selon les thèmes préalablement discernés, mais également selon des codes émergents. Après une première vague de codification, une seconde vague de codification a été effectuée avec les nouveaux codes ayant émergé dans les 15 verbatims. Par la suite, un « nettoyage » des codes a été fait pour éliminer les doublons et renommer certains thèmes, si une nomenclature plus éloquente ou appropriée était apparue. Au total, dans les 15 verbatims, 1136 citations ont été codifiées sous 228 codes. Ces codes ont par la

suite été regroupés dans différents types de groupes de codes (au total, 29 groupes de codes), afin d'améliorer l'organisation des informations. Ces groupes de codes ont servi à effectuer des réseaux qui organisent visuellement les codes, ce qui facilite la création de divers liens (associations, les causes, les contradictions, etc.) et donc, une catégorisation plus exhaustive et cohérente.

2.4 Considérations éthiques

Protections des données et informations des participantes

Avant le début de la collecte de donnée, la chercheuse a suivi un atelier d'éthique de la recherche en gestion afin de se familiariser avec les enjeux d'éthique dans le cadre d'une recherche portant sur les êtres humains. Le formulaire de demande d'approbation du Comité d'éthique de la recherche (CER) a été soumis le 3 octobre 2017, puis le certificat d'approbation éthique (Annexe I) a été délivré le 17 novembre 2017, et était valide jusqu'au 1^{er} novembre 2018. Le formulaire de fin de certification éthique a été soumis le 23 octobre 2018 et l'attestation d'approbation éthique complétée (Annexe II) a été délivrée le 24 octobre 2018.

Il était important dans la création du guide d'entretien et dans les entrevues d'avoir une préoccupation pour le bien-être des participantes, et ainsi que la recherche n'ait aucune répercussion négative sur leur bien-être physique ou mental, ainsi que sur leur carrière.

Afin de protéger l'anonymat des participantes à l'étude, un seul registre de leurs informations était conservé dans l'ordinateur de la chercheuse, dans un fichier protégé par mot de passe. De la même façon, les enregistrements audio des entrevues et les fichiers Word contenant les verbatims ont été protégés par mots de passe, puis classés dans un dossier informatique également sécurisé par un mot de passe. Aucun nom de participante n'était inscrit dans les verbatims, et chacun des fichiers contenant de l'information était codifié par un numéro. Seule la chercheuse a eu accès à l'enregistrement audio et aux rendus verbatims. À la fin de la transcription et de l'analyse des données verbatims, les enregistrements audio ont été supprimés de façon sécurisée et définitive en utilisant la fonction Terminal pour Mac, effaçant toute trace d'information de ces fichiers sur l'ordinateur. Les verbatims seront conservés pendant un an suivant la remise finale du mémoire, puis seront supprimés par la même méthode. Aucune version papier de ces verbatims n'a été imprimée. Toute information prise en note dans le journal de bord de la chercheuse sera détruite par déchiqueteuse à la suite de la remise finale du

mémoire. Les participantes ont été avisées que leurs témoignages ne seront utilisés que dans le cadre du présent mémoire.

Avant d'importer les verbatims dans le logiciel d'analyse *Atlas TI*, tous noms, lieux, années ou titres pouvant mener à l'identification des vétérinaires ont été retirés du texte. Dans le même ordre d'idée, lorsque les citations verbatim ont été rapportées dans la section de présentation des résultats, tout indice pouvant mener à la reconnaissance des individus a été évité.

Chapitre 3

Présentation des résultats

Le présent chapitre a pour objectif d'exposer un sommaire des données obtenues lors des entretiens individuels avec les 15 participantes, soit les résultats les plus significatifs. Les données sont présentées de manière descriptive, appuyées par de courtes citations provenant des verbatims. Les facteurs ayant été sélectionnés afin d'être présentés sont ceux ayant été avancés par au moins deux participantes. Comme proposé dans la section 1.4 du modèle conceptuel, les résultats seront organisés dans une adaptation du modèle R-DT (Figure 12). D'abord, les raisons de quitter seront présentées selon les demandes du travail, les ressources du travail, les ressources personnelles, l'épuisement, et le sens du travail et l'engagement. On y présente également comme variable indépendante l'arrivée d'un évènement personnel tragique. Puis, un portrait des vétérinaires toujours en exercice, mais ayant présenté une intention de quitter est exposé selon les facteurs de remise en question de l'emploi, ainsi que les facteurs de protection. Ceux-ci sont également mis en relief dans le modèle R-DT selon les catégories de ressources personnelles et professionnelles, des demandes de l'emploi et de l'épuisement. Enfin, les valeurs de travail des vétérinaires des deux groupes sont dépeintes.

3.1 Raisons de quitter la pratique

Afin de synthétiser les informations obtenues par les discours nuancés et subjectifs des 8 participantes ayant cessé la pratique classique dans le domaine des petits animaux, les codes utilisés ont été groupés à plusieurs reprises et les concomitances entre certains codes ont été décelées. Il a ainsi été possible de déterminer ce qui est concrètement émis comme raisons de départ chez les vétérinaires ayant participé à l'étude. Ces raisons ont été classées selon l'adaptation du modèle R-DT (Figure 12).

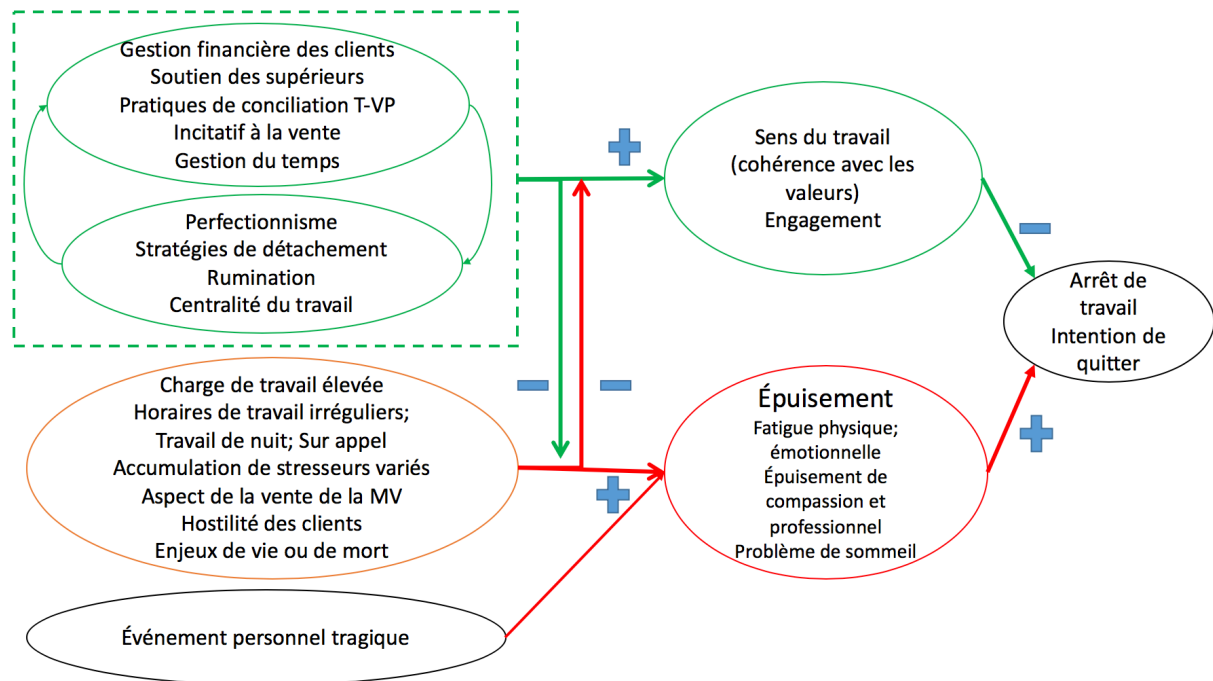


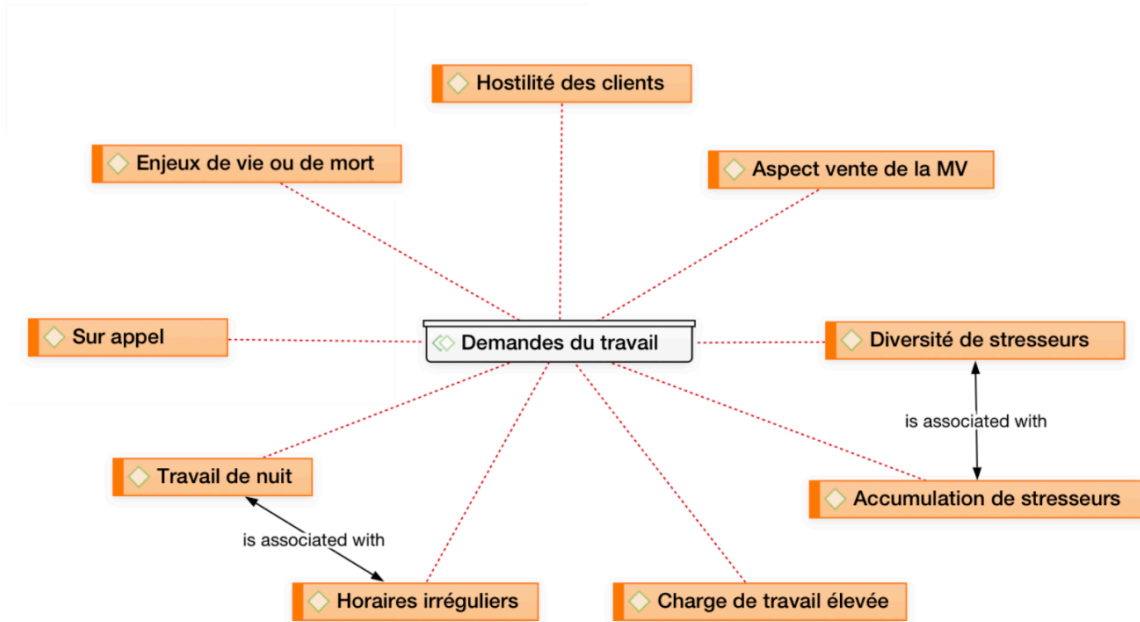
Figure 12 : Modèle R-DT de présentation des résultats en lien avec les raisons de quitter la pratique

Il est à noter que les concepts Sens du travail (cohérence) et engagement ne seront pas présentés comme un résultat, mais plutôt abordés dans la discussion (chapitre 4). Les valeurs de travail en lien avec la cohérence seront décrites dans la section 3.3.

3.1.1 Raisons de quitter la pratique : Demandes du travail

La présente section fait le portrait des demandes du travail en lien avec les raisons de quitter la pratique classique de la médecine vétérinaire chez les femmes participant à l'étude. Rappelons que les demandes du travail sont les facteurs requérant un effort physique ou mental comportant un coût physiologique ou psychologique pour le travailleur. À la suite de multiples combinaisons et simplifications des codes retrouvés dans les verbatims, neuf raisons de quitter ont été identifiées en tant que demandes du travail. Ainsi, on retrouve la charge élevée de travail, l'accumulation des stressseurs, les horaires irréguliers, le travail de nuit, les horaires sur appel, l'aspect de vente de la médecine vétérinaire, l'hostilité des clients, et enfin les enjeux de vie ou de mort.

Certaines catégories ont été regroupées puisqu'elles ont été jugées comme indissociables, telles que le travail de nuit et les horaires irréguliers, ainsi que l'accumulation des stressseurs et leur diversité.



Réseau de codification 1 : Les demandes du travail en lien avec l'intention de quitter

Charge de travail élevée

La plupart des participantes à l'étude s'accordent à dire que la charge de travail qu'elles doivent accomplir est très lourde, qu'il s'agisse de travail en centre d'urgence ou en clinique régulière. En effet, on compte 12 citations codées « charge de travail élevée » comme étant une raison de quitter pour les vétérinaires ayant quitté la pratique, par six sur huit d'entre elles. En tout, ce thème est mentionné 33 fois dans les verbatims par 13 des 15 participantes, comme étant un stressseur. Les tâches qu'elles doivent effectuer au cours de leur journée de travail ou même dans le cadre d'un rendez-vous sont nombreuses et complexes.

« J'étais juste à bout de souffle, j'étais pas bien. J'allais travailler et j'avais une grosse boule dans le ventre [...] c'était juste trop pour moi. Je sentais que c'était juste trop. La charge de travail était trop importante pour moi. »

Les vétérinaires interviewées lient la charge de travail avec l'accumulation des stressseurs, puisque cette charge semble être exacerbée par la valence émotionnelle négative apportée par les stressseurs. De plus, les multiples rôles joués par les vétérinaires ajoutent à cette impression de charge de travail élevée, puisque, dans un court laps de temps elles doivent effectuer le processus médical complet. La complexité de ce processus existe dans le fait que le patient, soit l'animal, et le client payeur, soit le propriétaire, sont deux entités distinctes. Deux participantes le témoignent ainsi :

« T'as une demi-heure pour poser les questions, faire ton examen, essayer d'expliquer tout ça au client, il faudrait faire des prises de sang, mais pourquoi? Là le client dit « ben là si on est pour faire des prises de sang, est-ce qu'on est sûrs de ce qu'on trouve? » Tu lui expliques que non, pourquoi, qu'est-ce qu'on pourrait trouver, pourquoi on le fait, qu'est-ce qui justifie que ça coûte 130 piasses une prise de sang, faque tout cet aspect-là, c'est vraiment un aspect difficile, de jongler avec tout ça. En essayant de satisfaire le client, mais en s'assurant que le patient reçoit le meilleur traitement ».

« On réalise pas que des fois, il y a plusieurs procédures qui se font en même temps, il faut qu'ils rappellent des clients, tsé tout qu'est-ce qui est en arrière est beaucoup plus lourd à gérer qu'on le croit. Que c'est rare que t'es à 100% dans ta petite salle de consultation, avec ton patient, que tu fais que te concentrer là-dessus. T'as souvent 3-4 autres choses que t'es en train de réfléchir ou gérer en même temps, sans que le client s'en rende compte. »

Le court laps de temps dont elles disposent pour effectuer une médecine de qualité, auquel s'ajoutent les multiples parties impliquées font croître la pression d'une charge de travail déjà importante.

L'accumulation et la diversité de stressseurs

Presque toutes les participantes ont d'emblée mentionné l'accumulation de stressseurs : 9 citations ont été codées à cet effet par 6 participantes ayant quitté la pratique. Bien que ces stressseurs varient d'une participante à l'autre, la notion de cette accumulation est récurrente et semble mettre une ombre au tableau de leur carrière. Par exemple, cette accumulation comprend souvent la fatigue physique et mentale, la peur de commettre des erreurs, la gestion émotionnelle et financière des clients, le manque de ressources lorsque ces derniers ne peuvent payer, les attentes de performance des supérieurs, l'enjeu de vie ou de mort, la gestion du temps, entre autres. En précisant sa pensée sur les raisons de son départ, une participante l'exprime ainsi :

« C'était comme une accumulation de plein de petites choses, les clients, de toujours avoir peur... je me mets vraiment beaucoup de pression de performance dans la vie en général. Donc quand on fait ce genre de travail là, il faut accepter qu'on peut pas avoir les réponses à tout. Ça, j'avais de la difficulté à l'expliquer aux clients, et il y a toujours l'argent lié à tout ça, je trouvais ça difficile. »

Dans ce cas, le sentiment d'avoir à travailler avec plusieurs facettes parfois contradictoires est exacerbé par l'impression qu'elle ne pouvait pas exprimer ou faire comprendre au client la complexité de sa tâche. Cet aspect sera plus longuement discuté dans la section 5 sur les difficultés liées aux clients. Dans le cas suivant, l'accumulation de difficultés et de stressseurs a mené à l'arrêt de travail.

« Après quelques mois que je travaillais à cette clinique-là, là, ça allait vraiment pas. Je suis allée voir mon médecin qui m'a mis en arrêt de travail. Ça a été une période vraiment difficile psychologiquement, parce que là, je pense que ça a été une accumulation de toutes les années, de toutes les difficultés »

Chez certaines participantes, l'accumulation des stressseurs semble créer le sentiment que la charge de travail est insurmontable et, dans le cas où elles possèdent peu de facteurs de protection, cela peut mener au départ de la pratique, précédé dans certains cas d'un arrêt de travail. La diversité de ces stressseurs semble ajouter un poids supplémentaire et les participantes mentionnent fréquemment avoir « l'impression de jongler » avec toutes les facettes de l'emploi.

Horaires irréguliers et quart de travail de nuit

Les horaires de travail irréguliers peuvent poser problème et ajoutent un enjeu supplémentaire aux difficultés d'équilibre entre le travail et la vie personnelle (T-VP). Ce thème fait l'unanimité en tant que stresser, puisqu'il a été mentionné par les 8 participantes ayant quitté, et codé 19 fois.

« Ça arrive des fois qu'on finit à 2, 3, 4, 5 heures du matin pis que le lendemain on est en congé et finalement on perd notre journée, mais c'est une des choses qu'on sait avec le centre d'urgence, c'est qu'on sait jamais à quelle heure on finit, c'est comme ça. »

« L'opportunité d'obtenir un temps plein dans un travail administratif, qui on ne se le cachera pas, me donnait des heures beaucoup plus faciles à gérer, c'était un travail de 8 à 5, m'a souri. [...] en pratique, il y a toujours des choses qui sont plus rébarbatives, plus difficiles à mettre dans son horaire, le travail de soir, le travail de fin de semaines, je pense que c'est les choses qu'on trouve difficiles, »

Peu importe la situation familiale, l'irrégularité des horaires est un obstacle de taille pour près de l'entièreté des participantes à l'étude. Affectant la qualité de vie hors du travail et les relations avec les proches, cette composante a été un facteur décisif de départ. Plusieurs des femmes interviewées rapportent que bien souvent, elles savent quand leur quart de travail débute, mais ne peuvent prévoir quand il se terminera. Le travail de nuit contribue grandement à cette irrégularité et aux difficultés de conciliation travail et vie privée. On retrouve 5 occurrences du code « travail de nuit » dans les verbatims, mentionné par 3 participantes ayant cessé la pratique. Ces deux thèmes ont été regroupés puisque les trois vétérinaires mentionnant le travail de nuit l'ont fait discutant des problèmes liés à l'irrégularité des horaires.

Sur appel

Dans beaucoup de cliniques et dans les centres d'urgence, les vétérinaires doivent faire des gardes où elles sont sur appel en cas d'urgence, le soir, la nuit et les jours fériés. C'est une réalité bien connue de la profession, mais malgré des attentes ajustées, cela peut

s'avérer un inconvénient prépondérant pour certaines personnes interviewées. Les deux citations suivantes sont tirées d'une totalité de 14 codes, émis par cinq des huit vétérinaires ayant quitté la pratique.

« C'était rendu que je prenais mon bain avec la pagette à côté sur le bord du bain. J'étais plus capable de la voir. J'étais plus capable. Les urgences, et tout ça, c'était ben stressant. Tu sais jamais, tu te couches, tes bien fatiguée mais tu sais pas si tu vas te faire réveiller, là. Moi qui est bien anxieuse, je trouvais ça difficile. »

« Quand j'étais à la maison, j'étais disponible, ce qui n'est pas vraiment une bonne idée non plus. Donc je fonctionnais comme ça, parce que j'avais pas d'autre alternative, il y avait pas d'autres cliniques de petits animaux établies autour. Donc j'avais pas le choix de faire ça à la maison, ce qui fait que tu es tout le temps disponible. [...] Des fois c'était même pas pour des urgences, ils venaient sans rendez-vous comme ça. C'est comme si je devais être disponible 24h sur 24. »

Pour certaines des participantes, habiter près du lieu de travail peut être un avantage parce que les déplacements sont moins importants lorsqu'elles sont de garde, mais cela peut aussi réduire la ligne entre la vie personnelle et professionnelle, une autre difficulté mentionnée par les vétérinaires, dans la section des ressources personnelles.

Aspect vente aux clients

La majorité des vétérinaires ayant participé à l'étude ont mentionné comme étant un stresser l'aspect de devoir vendre la médecine vétérinaire. Certaines affirment qu'avec le temps, elles ont accepté les coûts liés à la médecine et ainsi développé leur capacité à la vente, en étant plus à l'aise dans les discussions pécuniaires avec leurs clients. D'autres ont évoqué cette difficulté comme étant même un facteur ayant favorisé leur départ de la pratique. Elles sont 5 vétérinaires ayant cité cette raison, sous 11 codes. Les citations suivantes illustrent l'expérience de celles-ci, pour qui ce désagrément s'est avéré immuable.

« Vraiment le facteur... d'avoir l'impression de devoir vendre la médecine vétérinaire, j'avais de la misère à composer avec ça »

« Tu vois pas l'aspect du vet qui deale avec le client, ben là ça va coûter tant, il va falloir faire tel ou tel test, à tel tel frais, qu'est-ce que ça va impliquer, est-ce qu'on va avoir des résultats avec ça ou on est pas sûrs, faque cet aspect-là, moi je pense que c'est ça... moi ça m'a surpris, je m'attendais pas à ça, je pensais pas que ça allait être aussi dur cet aspect-là, parce que tu passes beaucoup plus de temps à dealer avec ton client qu'avec ton patient. Je pense que cet aspect-là, définitivement, j'avais pas conscience de ça. Je pense que ça fait vraiment partie des raisons pourquoi les gens lâchent. »

Les vétérinaires interviewées ont exprimé à maintes reprises l'énorme obstacle de devoir effectuer une vente afin de pouvoir pratiquer la médecine sur un être vivant en ayant besoin. Plusieurs prennent appui sur la médecine humaine et les soins de santé au Québec puisque, bien que les frais liés à la santé ne soient pas directement facturés à l'utilisateur, ils ont tout de même un coût. Le recours à cet argument et l'action de devoir faire l'éducation des clients prennent une place indéniable dans le quotidien des vétérinaires. Beaucoup des participantes interviewées indiquent qu'elles aimeraient pouvoir éliminer cet aspect de la pratique, puisque cette activité ne correspond pas à ce pour quoi elles aiment faire leur métier. Dans la section portant sur les ressources du travail et les raisons de quitter la pratique (3.1.2), il sera également question de la gestion du budget des clients que les vétérinaires doivent effectuer.

Hostilité des clients

La gestion des clients est une réalité avec laquelle tous les vétérinaires doivent composer. Cependant, dans la pratique des petits animaux, la dimension émotive qui lie le client à son animal peut créer une tension entre lui et le professionnel vétérinaire, puisqu'ils se côtoient en situations ayant une forte valence émotionnelle et puisque de grosses sommes d'argent peuvent être en jeu. En centres d'urgences, cela est davantage exacerbé par les dimensions inattendues et angoissantes de ces situations, dans de nombreux cas. L'hostilité des clients, répertoriée au total dans 31 citations codées, est mentionnée par 4 vétérinaires ayant quitté la pratique (8 citations codées) et 7 toujours en pratique.

« Gérer un client en grosse crise, quelqu'un d'agressif envers moi, j'y arrivais, mais c'était un gros stresser pour moi. Me tromper, être

devant une situation où je sais pas quoi faire, et que le client devienne de plus en plus difficile ou agressif. »

« Il y a un cas en particulier qui m'a marqué, parce que j'avais refusé d'euthanasier l'animal parce qu'il avait quelque chose qui, à mon sens, était simple à gérer. Le client s'est choqué et sa mère m'a rappelée 3h plus tard pour me dire que son fils avait abandonné le chat. À quel point il y avait un fond de vérité, je le sais pas, mais la personne essayait de me faire sentir coupable et responsable pour l'acte de son fils, ce que je trouvais un peu aberrant. C'est des choses qu'il faut prendre avec un grain de sel, mais ça m'a beaucoup affectée, sur le coup. »

L'agressivité n'est pas le seul type d'hostilité que les participantes ont mis en lumière. Dû à l'aspect de vente où les vétérinaires doivent exposer les coûts des soins et convaincre les clients de payer pour la santé de leurs animaux, la perception du public peut parfois être négative. Plusieurs participantes se sont fait insulter ou traiter de voleuses alors qu'elles détaillaient les frais de procédures ou de médicaments.

« Je me suis fait dire, ben là, vous aimez pas les animaux, pour pas les traiter gratuitement. Mais qui a les moyens de faire ça gratuitement? Cette vision-là des gens, qu'on est des voleurs, elle est là. »

« Quand l'animal allait pas bien, il se ramassait chez nous, et c'était moi j'étais la méchante qui disait que ça allait coûter hyper cher pour le soigner. Un client m'a dit que j'abusais de lui à cause de son amour pour son chien. »

Entendre de tels discours semble entraîner un sentiment de dévalorisation, ou l'impression d'être incomprise chez les participantes interviewées.

Enjeu de vie ou de mort

Une dimension majeure du travail quotidien des vétérinaires est l'enjeu de vie ou de mort, un lourd poids à porter pour plusieurs participantes. Tel qu'illustré dans la première citation ci-dessous, la pression ressentie par la participante à avoir en son pouvoir droit de vie ou de mort sur un être vivant peut devenir lourde à porter. Par exemple, non seulement par les actes médicaux qu'elle doit performer dans le cadre de sa pratique,

mais aussi lorsqu'elle doit convaincre un client d'investir dans les soins pour son animal. Le thème de l'enjeu de vie ou de mort a été codé 7 fois, dans les verbatims de 4 participantes ayant cessé la pratique classique de la médecine vétérinaire.

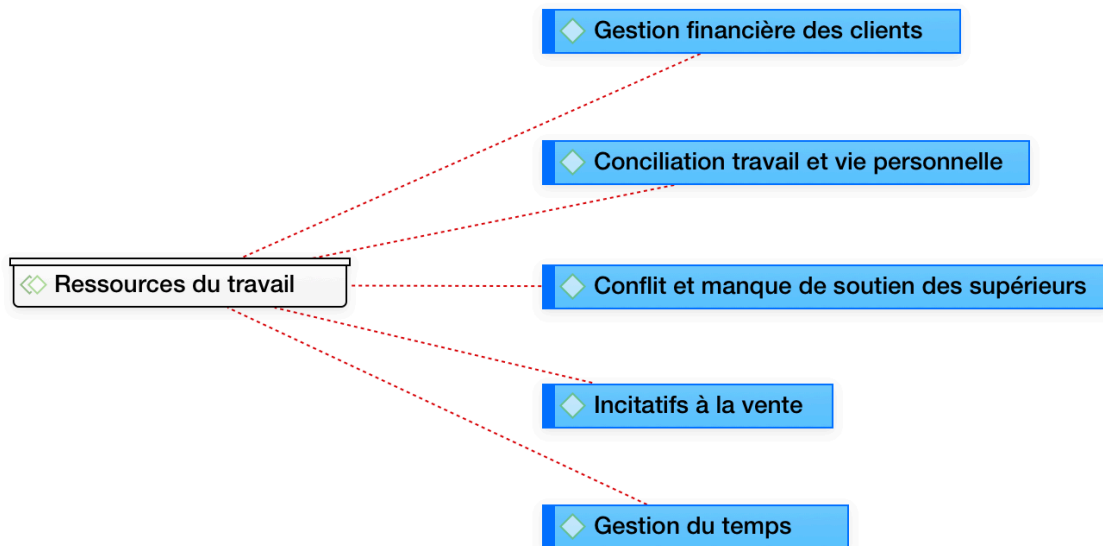
« Nous on joue à Dieu, et ça, ça m'avait marquée quand j'étudiais. On joue un peu l'avocat, on les amène un peu où on veut les amener, pis des fois notre discours peut faire la différence entre la vie et la mort, et c'est quand même intense, ça. »

« Le niveau de stress a vraiment descendu et ça parait vraiment ingrat à dire, mais j'accorde vraiment moins d'importance à ce travail-là, dans le sens où mes décisions influencent plus vraiment le bien-être d'un animal. [...] J'ai pu d'impact direct sur la vie ou non d'un animal, ou la santé d'un animal. »

Le second exemple illustre comment cette vétérinaire ayant quitté la pratique a trouvé un soulagement à dans son emploi subséquent, puisqu'il ne contient pas ce facteur. Il s'agit d'un enjeu considérable qui met un stress supplémentaire sur la personne, mais également sur l'équipe et le climat de travail. Ayant peu de place à l'erreur, certaines vétérinaires répondantes ont indiqué qu'elles sentaient de la pression de la part de leurs collègues et pouvaient se sentir jugées dans le cas de complications ou d'échecs médicaux. De même, lorsque plusieurs employés doivent travailler de concert, la pression de performance est aggravée par l'enjeu de vie ou de mort.

3.1.2 Raisons de quitter : Ressources du travail

Cette section fait état des raisons de départ de la pratique ayant été catégorisées comme étant des ressources du travail. Rappelons que les ressources du travail, lorsque présentes, agissent comme apport au bien-être au travail, mais lorsqu'absentes, influencent le désengagement ou l'épuisement professionnel. Dans la présente section, c'est donc le manque de ressources qui est mis de l'avant par les témoignages des vétérinaires. Les raisons de quitter dépeintes dans cette section sont la gestion financière des clients, les conflits ou le manque de soutien des supérieurs, les incitatifs à la vente et la gestion du temps.



Réseau de codification 2 : Les ressources du travail liées aux raisons de quitter la pratique

Gestion financière des clients

La gestion des coûts de la médecine en lien avec le portefeuille des clients est l'aspect le plus discuté par toutes les participantes. Mentionné comme étant un stressor prépondérant, il s'agit du code le plus fréquemment répertorié dans les verbatims, soit 69 citations provenant des 15 verbatims, donc toutes les participantes. Il est question de ce thème en tant que raison de quitter pour six des huit vétérinaires ayant quitté la

pratique. Il importe de clarifier la différence entre l'aspect de la vente de la médecine vétérinaire et la gestion financière des clients. La vente réfère à l'action d'offrir ses services aux clients et de convaincre, ce qui est inhérent au métier de vétérinaire puisque cette profession est composée de pratiques privées. La gestion de l'aspect financier est plutôt la relation au budget alloué en lien avec les volontés du client, ce qui provoque différents désagréments. Lorsque le client a alloué un budget au vétérinaire, celui-ci n'est pas toujours suffisant, ou le client peut avoir des demandes qui ne conviennent pas aux besoins de l'animal. Elles se font parfois demander d'outrepasser certains tests afin de réduire les coûts, et d'effectuer des soins à l'aveugle. Cela peut entrer en conflit avec leur forte valeur d'éthique animale, qui sera discutée plus amplement dans la section sur les valeurs (3.3.1).

« Toutes les recommandations que tu fais sont reliées à un prix pour ton client, toute la dissonance ou la discordance qu'il y a parfois entre ce que toi t'aimerais faire pour le bien de l'animal, et ce que le client aimerait faire et peut se permettre, pour le bien de l'animal. »

« Tu pars avec un budget, et c'est de jongler avec le budget pour essayer que le patient reçoive le meilleur traitement possible. Si t'as un petit budget, il faut que t'en prennes une partie pour faire tes tests, ce que tu prends pour tes tests, t'auras pas pour le traiter. Comment je deale avec ça, est-ce qu'on fait pas de tests, on fait un traitement à l'aveugle pour essayer d'avoir le plus d'argent possible pour traiter? C'est tout ce jonglage-là qui est pas évident. »

Les ressources sont donc souvent insuffisantes à la pratique d'une médecine de qualité idéale pour les participantes interviewées. Pour les médecins vétérinaires, les ressources financières allouées pour prodiguer les soins proviennent entièrement des clients (dans de rares cas, les clients ont des assurances animales, mais il s'agit d'une minorité), c'est pourquoi la gestion financière des clients est catégorisée comme une ressource du travail, et non pas comme demande. Quelques vétérinaires évoquent la difficulté suivante : puisque le client est payeur, il a des attentes de résultats. Dans 4 citations, 3 participantes indiquent que, puisqu'ils payent, les clients acceptent moins bien les mauvaises issues. Comme en médecine humaine, aucun résultat n'est garanti et malgré

les factures parfois élevées des traitements, il est possible que la santé de l'animal ne s'améliore pas, ou qu'il décède. La citation suivante en témoigne :

« À l'école, tu vois pas l'aspect du vet qui deale avec le client : ça va coûter tant, il va falloir faire tel ou tel test, à tel et tel frais, qu'est-ce que ça va impliquer, est-ce qu'on va avoir des résultats avec ça ou on n'est pas sûrs, qu'est-ce que ça va impliquer... je pense que ça, moi, ça m'a surpris. Je m'attendais pas à ça, je pensais pas que ça allait être aussi dur cet aspect-là »

Conciliation travail et vie familiale

Tel que présenté plus tôt, plusieurs facteurs de la carrière des vétérinaires font entrave à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. L'irrégularité des horaires, le travail de nuit et sur appel, ainsi que la charge élevée de travail sont des facteurs aggravants. C'est particulièrement le cas chez les participantes ayant des enfants, bien que celles n'en ayant pas ont vécu aussi cette difficulté. Les participantes toujours en emploi ayant eu des enfants récemment indiquent qu'il s'agit d'une adversité supplémentaire qu'elles doivent gérer avec leurs conjoints. Plusieurs d'entre elles réduisent leurs heures de travail afin de s'adapter, comme certaines participantes ayant quitté l'ont fait peu avant leur départ de la pratique. La recherche d'horaires plus stables a semblé motiver plusieurs participantes dans leur recherche d'une autre profession, ce qu'elles ont retrouvé en postes administratifs ou dans le domaine pharmacologique. Avoir un horaire prévisible et donc pouvoir planifier à l'avance est défini comme un soulagement pour les participantes ayant quitté la pratique. Au total, 46 citations sont codées sous ce thème, dont 18 chez 6 des 8 participantes ayant quitté la pratique.

« ...ça a toujours été très important, de maintenir un équilibre. Faut dire que mon conjoint, à ce moment-là, travaillait comme médecin vétérinaire aussi dans les grands animaux. On avait deux grosses tâches, et avec l'arrivée des enfants, on a vraiment pris des décisions, à trouver un équilibre et j'ai vraiment pris la décision de me concentrer plus à la famille. »

« Je me définis beaucoup moins par ça [emploi actuel], et c'est sûr, maintenant j'ai une famille, j'ai une maison, un terrain, des loisirs...

je me définis beaucoup moins par le fait que je suis vétérinaire, mais plutôt par l'ensemble des choses qui composent ma vie, de façon plus équilibrée. » Certaines participantes émettent l'idée que des tensions

et conflits familiaux peuvent émerger dans le cas où elles ne peuvent ou ne veulent pas adapter leurs horaires et leur charge de travail afin d'améliorer leur équilibre de vie. La réduction des heures est une solution utilisée par plusieurs femmes pratiquant toujours et elles indiquent que cette solution, apportée en collaboration avec leurs patrons, est efficace dans la réduction de stress. La compréhension et l'appui des patrons et des supérieurs seront plus largement explorés dans la section sur les ressources du travail, comme facteur protecteur. Quatre vétérinaires ont évoqué la conciliation travail et vie personnelle comme raison de quitter la pratique, dans 7 citations codées.

Conflits avec les supérieurs et manque de soutien

Le travail d'équipe et le bon climat de travail sont des valeurs d'une grande importance pour la majorité des vétérinaires interviewées. Il s'agit même d'un facteur de protection qui sera développé dans la section 3.2. Par contre, lorsque les relations avec le ou les supérieurs sont problématiques, la gravité de la situation peut mener à l'envie de quitter, soit l'entreprise ou la profession. Les deux citations ci-dessous témoignent de manque de soutien des supérieurs.

« Finalement, j'avais dit ben non, moi je l'euthanasie pas ce chien-là, et la clinique avait fait rentrer l'autre vétérinaire pour le faire euthanasier. C'est pour ça que j'ai démissionné de cette clinique-là, parce que ça, pour moi, ça passe pas. Si t'es pas capable de soutenir tes vets, je veux pas travailler pour toi. »

« Les conditions de mon contrat étaient pas respectées, [...] on m'envoyait travailler dans 5 hôpitaux. C'était énormément de voyage, plein de climats, de clientèles différentes. Moi ce que j'aimais en médecine vétérinaire, c'était d'avoir une clientèle, de bâtir des relations à long terme, et là je perdais ça complètement. [...] Cette année-là m'a vraiment brûlée, et c'est ce qui a fait que j'ai quitté la pratique. »

La citation suivante illustre même le cas où un supérieur ne démontrant pas de confiance en ses employés a servi de déclencheur pour quitter la pratique chez une vétérinaire.

« [Il] relisait tous mes dossiers, remettait en question tous mes diagnostics, tous mes traitements, tout. Déjà que je trouvais ça dur de devoir être bonne dans tout, là en plus ton supérieur qui checke tes dossiers, et qui va sous-entendre que t'aurais dû faire ça autrement [...] peut-être l'élément déclencheur que je verrais, c'est cette personne-là. »

Le manque de soutien ou de confiance et la mauvaise entente avec ses supérieurs sont un aspect pouvant nuire ou améliorer tout environnement de travail, et il s'agit effectivement d'un thème récurrent en lien direct ou indirect avec les raisons de départ chez 5 participantes ayant quitté la pratique, codifiée sous 16 citations.

Incitatif à la vente

Lorsque questionnées par rapport à la dimension de l'aspect salarial comme une finalité du travail, toutes les vétérinaires questionnées ont indiqué que l'argent n'avait pas eu d'impact dans le choix de faire cette carrière. Souhaitant tout de même une rémunération juste pour le travail effectué, l'éthique de travail et leur besoin de faire une médecine de qualité priment avant tout. Dans certaines cliniques et certains regroupements de cliniques, la rémunération est ajustée au pourcentage de la vente de procédures, où une commission est offerte selon les produits vendus. Lors des entrevues, un inconfort majeur est rapporté par les vétérinaires l'ayant vécu lorsqu'elles étaient toujours en pratique. Elles semblent mal conjuguer le profit à la médecine, conformément aux raisons motivant leur choix de profession. Dans plusieurs domaines d'emploi, la rémunération avec commissions est une réalité logique et acceptée. Selon les propos rapportés par les vétérinaires ayant travaillé comme employées, les incitatifs à la vente ont eu l'effet d'un conflit éthique, plutôt que d'une motivation. C'est le cas pour 4 des participantes interviewées ayant cessé la pratique classique, décrit sous 10 citations codées. Les citations suivantes illustrent deux avis sur ce même sujet :

« La pression qu'on avait aussi [...] me faire évaluer aux 6 mois. Est-ce que tu factures cinq fois ton salaire, toute la pression, est-ce que tu fais des prescriptions de nourriture... tout était par rapport à la pression de vente, à la rentabilité. »

« Le fait qu'on travaillait à pourcentage, je trouvais ça difficile, parce que tu pouvais pas dire au client, moi que vous fassiez ce test-là ou non, ça me rejoint pas. Que tu fasses un scan à 1000\$ ou non, j'avais un pourcentage là-dessus. C'était vraiment difficile de travailler à pourcentage. [...] J'avais, d'un point de vue éthique, beaucoup de difficultés, extrêmement de difficulté avec ça. C'était ma plus grande difficulté, surtout à la fin. »

« Le fait d'être payée à la commission, j'étais pas à l'aise avec ça. Ça m'a jamais influencé dans mes décisions de diagnostic, traitement, etc., mais c'est sûr que si un client pose la question, j'avais pas le choix de lui dire et ça me fait paraître... mal. »

Différents points de vue sont démontrés quant au sujet de l'incitatif à la vente. D'abord, la pression de vente n'était pas souhaitable, tout comme utiliser la facturation afin de justifier son emploi. Selon les propos des femmes interviewées, cela ne correspondrait pas avec les raisons pour lesquelles elles pratiquent leur profession. Puisque la médecine vétérinaire est un domaine privé, les vétérinaires interviewées reconnaissent qu'un profit est souhaitable, puisqu'il s'agit d'une entreprise. Toutefois, cet aspect leur pose problème au point de vue éthique, jusqu'à remettre en question leur emploi et leur exercice. De plus, elles sentent que cet aspect de leur revenu pouvait ternir leur image auprès de la clientèle. Tel qu'abordé dans la section portant sur l'hostilité des clients, les vétérinaires ressentent comme un stresser la perception négative des clients quant aux coûts des soins. Elles indiquent donc un malaise lié à ce type de rémunération qui pourrait davantage mettre en jeu leur réputation aux yeux du public.

Gestion du temps

Un obstacle majeur au bien-être au travail, selon une forte proportion des participantes, serait la gestion du temps. Ce code a été cité 6 fois en lien avec les raisons de quitter la pratique, par 4 participantes ayant quitté. Elles mentionnent que le temps vient à leur manquer pour effectuer toutes les tâches qu'elles ont à faire, selon la qualité du travail

qu'elles aimeraient y mettre. De plus, les rendez-vous donnés aux clients ne sont pas toujours assez longs pour certains cas de médecine. Ce facteur est non sans rappeler l'aspect de la forte charge de travail rapportée dans la section des demandes du travail. Les deux sont intrinsèquement liés, mais la nature de l'emploi invoque forcément une organisation du travail par la prise des rendez-vous et cela inclue donc le facteur du temps qui leur est accordé. Les deux citations suivantes expriment la pression ressentie à faire entrer tout le processus des rendez-vous dans de courts laps de temps :

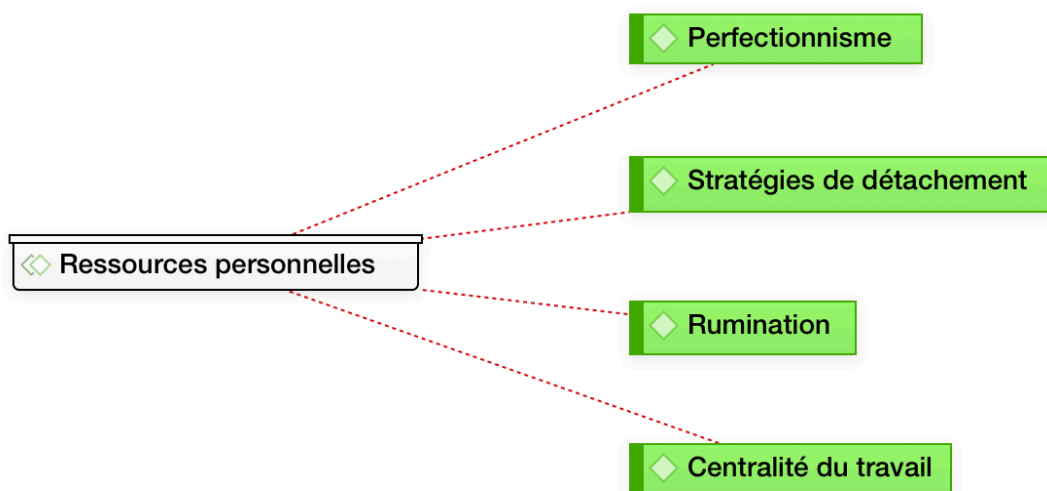
« En pratique, t'as 30 minutes dans l'horaire pour faire l'anamnèse, l'examen général, les prises de sang... après ça oui tu vas décaler ton 30 minutes, tu repasses l'animal entre deux rendez-vous dans l'après-midi, mais ça reste que t'essaies de faire entrer ça dans un cours laps de temps, parce qu'il faut tout que tu gères de A à Z. [...] Après t'as les résultats, il faut tout que tu prennes en charge les traitements, le suivi, que tu fasses ça au départ dans ce qui avait été prévu comme un 30 minutes de ta journée. »

« Des consultations aux 10-15 minutes, je trouve que c'est vraiment une difficulté. J'avais pas de la difficulté à le faire, mais je restais toujours insatisfaite du 5-10 minutes que j'ai le temps de passer avec mon client parce que j'en ai un autre qui attend et que je sais que j'ai pas répondu vraiment à toutes ses questions, mais j'ai comme pas le choix si je veux pas finir ma journée 4 heures en retard. Moi je trouve que les consultations aux 10-15 minutes c'est une difficulté quotidienne. »

Cela est mentionné comme un stresser prédominant, autant chez les femmes en pratique que pour celles l'ayant quittée.

3.1.3 Raisons de quitter : Ressources personnelles

Cette section illustre les ressources personnelles ayant été amenées par les participantes à l'étude, comme facteurs en lien avec les raisons de quitter la pratique classique. Rappelons ici que les ressources personnelles sont les éléments qui offrent du contrôle ou une impression de contrôle aux individus et, comme les ressources du travail, elles affaiblissent les effets négatifs liés aux demandes du travail. Cependant, lorsque ces ressources sont manquantes ou insuffisantes, les pressions liées aux demandes peuvent être accentuées. Le manque de quatre ressources personnelles a été identifié chez les participantes ayant quitté la pratique, soit le perfectionnisme, le manque de stratégies de détachement entre le travail et la vie privée, la rumination et la centralité du travail.



Réseau de codification 3 : Les ressources personnelles liées aux raisons de quitter la pratique

Perfectionnisme

N'étant pas une raison en soi de quitter la pratique, plusieurs vétérinaires ayant participé à l'étude ont mentionné que le perfectionnisme est un trait de personnalité récurrent dans la profession, chez les vétérinaires ayant cessé la pratique tout autant que celles étant toujours en pratique classique. Les participantes suggèrent qu'il s'agit d'une caractéristique personnelle les ayant fortement aidées à pouvoir entrer dans l'exigeant programme universitaire de médecine vétérinaire. Cependant, en cas de difficultés dans

le cadre du travail, cette qualité peut être trahissante puisqu'elle exacerbe les problématiques rencontrées. Le perfectionnisme a été codé 9 fois en lien avec des raisons de quitter, par 5 vétérinaires interviewées.

« Il y a beaucoup de gens qui arrivent en pratique vétérinaire sans se rendre compte à quel point il y a un aspect psychologique derrière ça. Autant à cause de l'attachement que les clients ont pour leurs animaux que le stress de la pratique, la pression qu'on se met pour performer. Je pense que les vétérinaires, on est très perfectionnistes en général »

« Un moment donné, tu peux pas venir à bout d'être excellent dans tout. Moi, je suis une personne perfectionniste, je suis habituée à l'école d'être dans les meilleurs, j'essaie d'être toujours à la hauteur, alors pour moi c'est lourd d'essayer d'être bon dans toutes les sphères du métier. »

Comme rapporté par les participantes, le perfectionnisme se lie à l'aspect d'accumulation des stressseurs évoqué dans la section des demandes de l'emploi. Éventuellement, le besoin de perfection de ces professionnelles s'est avéré nuisible à leur santé mentale et à leur qualité de vie au travail.

Stratégies de détachement insuffisantes

Différentes participantes ont exprimé qu'il est difficile de procéder à une séparation efficace entre le travail et la vie personnelle. La perméabilité entre les stress de l'emploi et la vie personnelle peut ajouter une pression supplémentaire sur la famille. Ce thème a été rapporté par 2 vétérinaires ayant quitté la pratique, dans 3 citations codées.

« Je rapportais ce stress-là à la maison, ça allait plus bien dans mon couple. Je pensais que c'était mon couple le problème, mais quand j'ai quitté ma job, ben là c'est drôle, mon couple s'est mis à aller mieux. »

Plusieurs facteurs contribuent à cette forte valence émotionnelle qui garde les vétérinaires aussi impliquées mentalement. Il est souvent rapporté que les qualités faisant d'elles de bonnes vétérinaires peuvent également mener à leur surcharge,

notamment la passion pour les animaux, le perfectionnisme, le sentiment de responsabilité envers l'animal et le client, le sens de l'éthique et l'intérêt pour les casettes diagnostiques. Il est fréquemment formulé que l'empathie pour les clients est une dimension difficile à mettre de côté, que ce soit en rapport aux difficultés à payer que plusieurs clients traversent, ou aux deuils qu'ils vivent de leurs compagnons.

« Le chat, il est mort, il est mort. C'est triste, mais il sait pas, lui, qu'il allait mourir. Pis si nous on l'euthanasie, c'est en pensant à lui, tandis que c'est l'humain qui reste après. Souvent, je dirais que c'est à ça que je vais le plus penser. »

La capacité à se détacher émotionnellement de situations difficiles au travail sera également développée plus exhaustivement dans les ressources personnelles comme facteur protecteur des départs de la profession.

La maternité change la donne dans plusieurs cas rapportés par les participantes. Elles considèrent que l'arrivée d'enfants et les changements dans l'organisation et le modèle familial sont à l'origine d'une décentration dans les priorités, et qu'ainsi leur perception de l'importance de l'emploi dans leur vie change. Ceci est émis par 3 participantes sous 5 citations. Le temps accordé au travail est fréquemment réduit, tout comme le travail de la maison et les heures supplémentaires. De surcroît, ce qui est considéré comme méritant une implication émotionnelle change, c'est-à-dire que la valeur accordée auparavant à certaines problématiques change en fonction de leurs nouvelles perspectives de vie. Certaines participantes ayant évoqué la dimension identitaire que leur profession avait pour elles, ont dû faire volte-face, puisque le compromis de la conciliation n'étant pas suffisant pour satisfaire leurs besoins.

« C'était très prenant, c'était très stressant [...] J'aurais pas été une bonne mère, ou j'aurais pas été un bon vétérinaire. J'étais pas capable d'être ni l'un ni l'autre, pas bonne, alors j'ai décidé d'être une bonne mère. »

« Je pouvais pas tout faire, c'était beaucoup, j'ai fait un genre de gros burnout un moment donné, il fallait que je lâche quelque chose. J'en ai discuté avec mon mari aussi puis on a décidé qu'on voulait avoir d'autres enfants finalement, alors je me suis dit je vais arrêter

la pratique, puis je me suis dit on verra, mais finalement après la deuxième, j'ai arrêté. »

Parmi les 15 participantes, 14 ont affirmé que les ajustements à l'emploi pour le bien de la vie familiale étaient principalement faits par elles, et non leur conjoint. Bon nombre de vétérinaires ont exprimé l'incompréhension qu'elles peuvent recevoir de leurs conjoints lorsque ceux-ci ne sont pas également vétérinaires. Il est rapporté que l'instabilité des horaires et l'intensité de la charge de travail peuvent ne pas être comprises par les conjoints, ce qui peut créer des frustrations chez les deux partis.

Rumination

Toutes les vétérinaires interviewées ont mentionné avoir éprouvé, à un certain point dans leur carrière, des difficultés avec les clients. Par contre, chez les participantes ayant quitté la pratique, il a été indiqué à quelques reprises que les relations ardues avec certains clients pouvaient dominer leur perception des clients, en comparaison avec les interactions positives. De plus, elles disent y réfléchir fréquemment, et ce, au travail comme à la maison. Cet élément est rapporté par 3 vétérinaires ayant cessé la pratique, sous 5 citations.

« La source de stress, c'est sûr que le client fâché, frustré, c'est jamais agréable. Et c'est les clients difficiles que tu te souviens le plus, c'est comme si 100 commentaires positifs ça aura pas le même poids qu'un commentaire négatif. »

« Si on pouvait juste gérer les animaux, ça serait vraiment plus facile. Encore une fois, probablement que quoi, 90% de nos clients, c'est des clients que ça va bien, que c'est facile, mais on garde toujours le 10%, justement, qui est un obstacle... probablement que 90 %, c'est un bien pour notre travail. Mais on garde beaucoup en tête le 10 %. »

La rumination peut être définie comme un état cognitif où l'individu fait l'expérience de pensées intrusives et récurrentes à caractère négatif à propos de son travail (Van Laethem *et al.*, 2018). Cet état est lié à la présence de situations stressantes dans le cadre

de l'emploi (Cropley, Dijk et Stanley, 2006). Puisque les événements négatifs concernant l'hostilité des clients est un stresser notable chez les participantes (tel que vu dans la section 3.1.1), il est compréhensible que ce soit l'élément le plus notable dans leurs ruminations.

Centralité du travail et identitaire vétérinaire

Il est rapporté par la grande majorité des participantes ayant quitté la pratique, qu'être vétérinaire dépasse le simple cadre de l'emploi, c'est une profession, et c'est une part de leur identité. Ce thème a été codé 22 fois en tout, dont 6 fois en lien avec les raisons de quitter, par 3 vétérinaires.

« C'était pas juste je travaille comme vétérinaire, je suis vétérinaire. »

« Je me définissais tellement par cet emploi-là, j'y accordais tellement d'importance, que quand ça allait mal, je perdais un peu mes repères. »

Les vétérinaires interviewées ont inféré que la place que prenait la profession était, à leurs yeux, trop importante puisqu'elles se définissaient par le fait d'être vétérinaire. Certaines d'entre elles ont même rapporté la difficulté qu'elles ont ressentie à cesser la pratique classique, puisqu'elles ne savaient pas si elles arriveraient à se définir hors de ce cadre. De plus, quelques participantes révèlent que le fait d'être vétérinaire suscite beaucoup d'intérêt dans la population et qu'il fallait donc faire le deuil de l'image pour autrui, lors du départ de la pratique. Plusieurs participantes associent le fait d'avoir choisi une telle profession lorsqu'elles étaient enfants à la dimension identitaire qu'elles peuvent éprouver. Pour plusieurs, il s'agit d'un rêve de vie qu'elles avaient depuis si longtemps, que le fait de cesser la pratique pouvait être ressenti comme un échec dans certains cas, ou comme un deuil.

« Quitter la pratique, tu te dis... c'était mon rêve, j'ai étudié 5 ans pour ça, pourtant j'aimais ça au début, si j'arrête je vais-tu pouvoir

y retourner un jour, il y a tout ça qui rentrait en ligne de compte dans le stress et dans la peur de changer, de quitter la pratique. »

Lorsque questionnées sur l'importance qu'avait le travail dans leurs vies, la plupart des vétérinaires ayant cessé la pratique ont répondu « trop », avant d'expliquer les changements qu'elles ont eu à faire dans leur vie personnelle et professionnelle afin de rétablir une balance plus adéquate.

3.1.4 Évènement personnels tragiques

Bien que le deuil soit une épreuve difficile pour tous, lorsque jumelé à une situation inadéquate de travail, il peut s'avérer un catalyseur. C'est le cas pour certaines participantes qui ont vécu des décès de proches, inattendus dans leurs vies. Elles rapportent que cela a été l'élément déclencheur à un arrêt de travail, puis pour la plupart d'entre elles, à leur départ de la pratique. Chez les participantes ayant quitté la pratique, 3 vétérinaires ont rapporté cette réalité, sous 5 codes. Afin de protéger l'anonymat et la confidentialité, les détails et spécificités de ces événements ne seront pas divulgués et sont coupés des citations suivantes.

« ... ça a été un gros choc. Là, je suis tombée en arrêt de travail pour gérer ça, ce choc post-traumatique là. Donc j'ai été arrêtée un trois mois. Pendant ce trois mois, j'ai beaucoup réfléchi, justement. J'ai eu le recul de dire, mon Dieu [...], c'est mon travail qui ne va pas. Ça m'a permis de dire que j'étais vraiment pas bien, là. »

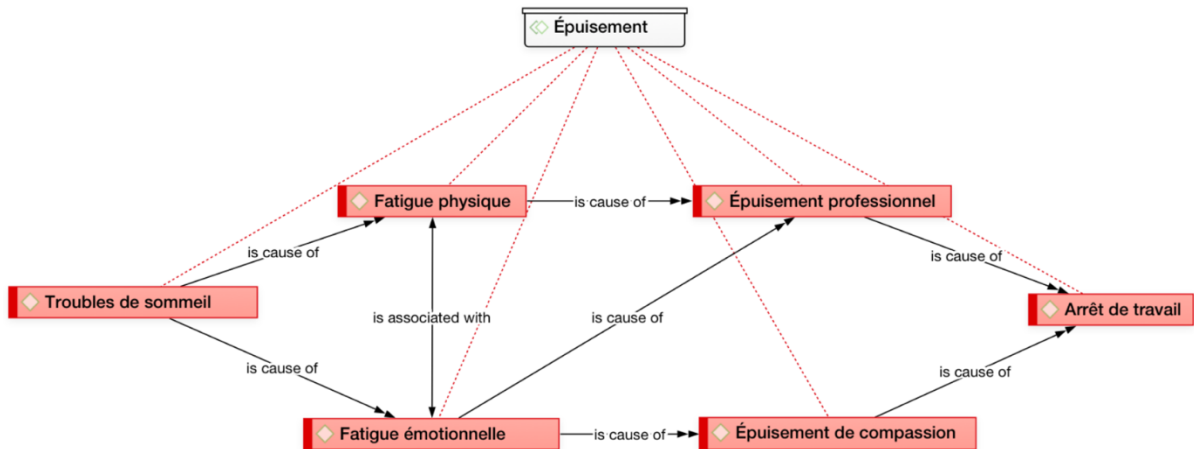
« Au départ, ma médecin m'a mis en arrêt de travail. Je pense que j'étais épuisée émotionnellement, à cause du côté psychologique de ce type d'emploi là. C'est vraiment difficile, donc elle m'avait mis en arrêt de travail. Après [événement], j'ai décidé de pas retourner travailler. »

Pour une autre participante qui pratique toujours à ce jour, une perte a également été un déclencheur à un court arrêt de travail. Elle rapporte que cet événement, juxtaposé à plusieurs euthanasies faites en un court laps de temps ainsi qu'au suicide d'un collègue,

lui a fait avoir une vision noire, voire morbide, du monde qui l'entourait. Afin de se ressourcer, elle a cessé de travailler momentanément, puis a repris son exercice.

Ce concept est ajouté au modèle comme étant une variable indépendante. Lorsqu'un tel évènement de vie se produit, il entre en interrelation avec l'usure et l'épuisement déjà en place, ce qui peut contribuer à l'intention de quitter et possiblement à un arrêt de travail.

3.1.5 Épuisement



Réseau de codification 4 : Fatigue et épuisements liés aux raisons de quitter la pratique

La présente section détaille les différents types de fatigue et d'épuisement qu'ont vécus les vétérinaires participantes, en lien avec leur exercice. Le réseau de codification 4 fait état des relations qui les lient. D'abord, la fatigue physique et la fatigue émotionnelle sont fortement associées, puisque la fatigue physique peut amplifier la fatigue émotionnelle, tout comme la fatigue émotionnelle peut avoir des répercussions physiques. Les deux types de fatigue, lorsqu'elles s'accumulent et ne trouvent pas de résolution, sont des causes de l'épuisement professionnel. Parallèlement, la fatigue émotionnelle a été nommée comme un signe avant-coureur à l'épuisement de compassion chez celles ayant identifié l'avoir vécu. Enfin, les deux types d'épuisement ont été rapportés comme les causes d'arrêt de travail chez les participantes en ayant fait l'expérience.

Fatigue émotionnelle et physique

La plupart des femmes interviewées ont mentionné lors des entrevues la fatigue sous la forme émotionnelle et physique, qu'elles ne dissocient pas nécessairement l'une de l'autre. En effet, elles rapportent que la fatigue émotionnelle est ressentie comme plus

grande en périodes où la fatigue physique se fait ressentir. Par exemple, l'été est une période où la charge de travail s'accroît fortement chez les vétérinaires dans tous types de pratique. Après la saison, certaines expriment avoir besoin de prendre du recul puisque l'accumulation du manque de sommeil et de l'épuisement physique provenant des journées passées debout et sans pauses peut augmenter le sentiment de fatigue émotionnelle ressentie. Comme mentionné dans la section sur les demandes du travail, le travail de nuit et les horaires irréguliers peuvent également mener à des problèmes de sommeil.

« C'était plus au niveau de la fatigue, parce que je faisais des shifts irréguliers qui faisaient en sorte que j'avais pas la qualité de vie que ce que j'ai maintenant. [...] aussi, le fait d'alterner jours, soirs et nuits. C'est difficile de trouver un équilibre côté sommeil, et l'insomnie, ça a contribué éventuellement. [...] Je sais qu'il y a beaucoup de gens qui le tolèrent super bien, moi j'étais rendue à bout à la fin. »

« C'est vraiment drainant. Souvent, c'est émotionnellement, mais il y a toujours le physique qu'il y a derrière, parce qu'on a des horaires tout le temps mélangés, alors il y a des périodes dans l'année où on est plus fatigués, il y a plein de choses qui embarquent. »

Le stress amené par l'aspect émotionnel du travail au quotidien chez les vétérinaires est rapporté comme étant perméable à la vie personnelle. Cela peut donc nuire au repos et mener à des maux physiques tels que relatés par certaines participantes, comme les maux de tête, le bruxisme et la tension musculaire.

« Le fardeau émotionnel, c'était un stress, et un stress que je rapportais à la maison. C'est sûr que ta première année de pratique, c'est stressant, parce que tu sais pas ce que tu fais. Et ce stress-là, ça a des répercussions physiques aussi. »

Lorsque cette fatigue ne trouve pas de soulagement ou s'aggrave, les conséquences peuvent être plus grandes, telles que l'épuisement, détaillé dans les sections suivantes, ainsi que les troubles du sommeil qui seront abordés dans la section portant sur les plaintes psychosomatiques. Au total, 40 codes relatent de la fatigue émotionnelle et

physique. Plus précisément, 11 codes lient ce thème aux arrêts de travail et aux raisons de quitter, par 5 femmes ayant quitté la pratique classique.

Épuisement de compassion

Différentes participantes, encore en emploi ou ayant quitté la pratique, ont utilisé les termes « épuisement de compassion » (*compassion fatigue*) afin de décrire plus précisément l'imposante fatigue émotionnelle qu'elles ressentaient après avoir usé d'empathie envers leurs clients et leurs patients, jusqu'à se sentir épuisée, drainée émotionnellement. Voici une citation exprimant comment une participante encore en emploi décrit son expérience.

« C'est le fait que t'es tout le temps confrontée à des situations qui sont difficiles à gérer pour le client, ça devient difficile, pour toi. C'est pas nécessairement parce que tu peux pas les aider, parce qu'il y a des situations où tu peux les aider, mais c'est juste constamment de donner des mauvaises nouvelles. [...] C'est qu'à la longue, t'es fatiguée de ça, et t'as comme moins d'empathie à donner parce que t'en as tout le temps donné. C'est pas un puits sans fond, si un moment donné t'en as plus, t'en as plus. Quand j'étais pas empathique, je me disais, c'est pas moi, ça. »

Le sentiment de se séparer de la situation n'était donc pas un facteur de protection pour cette participante, puisqu'elle dit se sentir dissociée de ses propres émotions. Les participantes ayant quitté la pratique ont fréquemment fait référence à une perte de sensibilité face aux enjeux de leurs clients et patients, bien qu'elles n'aient pas toutes mentionné le terme exact de l'épuisement de compassion. Cette difficulté réfère également aux problèmes liés aux demandes de l'emploi, tel que les enjeux de vie ou de mort, où les professionnels ont directement affaire à des gens en situation de décès et de deuil, faisant donc constamment appel à leur empathie. De plus, cela se rapporte aussi aux valeurs des vétérinaires, plusieurs participantes ayant mentionné l'empathie et les valeurs d'aide au bien-être animal comme une motivation au choix même de cette carrière (voir section 3.3 portant sur les valeurs des vétérinaires participantes). L'épuisement de compassion a été mentionné à plusieurs reprises comme étant une raison directe du départ de la pratique par les femmes vétérinaires interviewées. En tout,

13 citations traitent de ce sujet, dont 7 le lient directement aux raisons de départ de la pratique, par 4 vétérinaires.

« La raison pourquoi j'ai arrêté de pratiquer, c'est parce que c'était trop difficile pour moi, émotionnellement. Moi, je suis une personne qui a beaucoup d'empathie, je prends beaucoup des émotions des autres sur moi-même [...] ce sentiment-là d'impuissance que j'aimais vraiment pas, et c'est une des raisons pourquoi je suis partie. »

« Ça m'affectait, quand un chien mourait, moi là, ça m'affectait beaucoup parce que j'étais très sensible. Faque ça aide pas, ça pour le moral et l'intellect. Tu deviens brûlée, plus que si tu dis bof, y'est mort. J'étais pas capable de dire ça moi, je serai jamais capable de dire ça. »

Toutes les participantes ont mentionné que l'empathie envers le client pouvait prendre une très grande place dans leurs pensées, même après les heures de travail. Puisqu'elles savent l'importance que les animaux ont dans la vie des propriétaires, un sentiment d'impuissance accompagne leur pratique lorsqu'elles ne peuvent apporter l'aide nécessaire pour différentes raisons (médicale, financière). Elles-mêmes sont parfois attachées aux propriétaires et à leurs animaux. Il devient ardu pour elles de se détacher efficacement de la dimension affective de leur emploi. Ces émotions, tout comme les stressseurs, s'accroissent et après une fatigue continue, peuvent mener à l'épuisement.

Épuisement professionnel

Plusieurs des participantes à l'étude ont rapporté avoir fait l'expérience de l'épuisement professionnel. Effectivement, au total, 9 participantes provenant des deux catégories en ont fait mention, dans 27 citations codées. Six des huit vétérinaires ayant quitté la profession ont fait référence à l'épuisement professionnel comme étant un facteur décisif, dans 19 citations. Différent de l'épuisement de compassion, les participantes ont décrit un épuisement en lien avec la charge de travail, les pressions liées à la pratique et les difficultés liées aux clients, entre autres..

« Ça faisait plusieurs semaines, avec le fait que j'avais changé de place, cette place-là, en plus de tous les aspects de la pratique, cette personne, ce boss qui faisait que j'étais vidée psychologiquement [...] je pense que c'est vraiment juste l'accumulation des choses qui a fait que je me suis rendue à un épuisement psychologique. »

« J'arrivais pas du tout à avoir le goût d'aller travailler. Les derniers mois, j'avais jamais le goût d'aller travailler. Jamais jamais jamais. Mettons, j'aurais préféré avoir la gastro que d'aller travailler des matins. C'était rendu là. Je me sentais tellement épuisée que je voyais plus de solution, [...] j'étais trop brûlée, qu'est-ce que je vais faire, est-ce que je me réoriente... »

Les participantes communiquent d'elles-mêmes le lien entre l'épuisement professionnel et la charge élevée de travail, la fatigue émotionnelle et physique, et parfois, la difficulté à séparer la vie personnelle et le travail. Elles trouvent donc peu de répit de leurs préoccupations, puisque la valeur qu'elles accordent à leur travail est si importante. Quelques vétérinaires rapportent que des membres de leur famille ont dû intervenir afin qu'elles réalisent la gravité de la situation, c'est-à-dire que la fatigue était devenue de l'épuisement. Pour d'autres, c'est leur médecin qui est intervenu, ce qui a résulté dans plusieurs cas à des arrêts de travail, dont il sera question dans la section suivante.

Arrêt de travail

Suivant un diagnostic d'épuisement professionnel, plusieurs vétérinaires interviewées ont été mises en arrêt de travail par leurs médecins. Certaines ne sont jamais revenues à la pratique classique, alors que d'autres ont effectué un court retour avant de s'en retirer complètement. Cinq femmes ayant quitté la pratique classique ont été mises en arrêt de travail, ce qui est répertorié dans 9 citations.

« Je pense que j'ai étiré la sauce avant d'arrêter. Je me suis rendue à un point... c'est mon médecin qui m'a mis en arrêt de travail, ça faisait longtemps que psychologiquement, ça commençait à me drainer de plus en plus, ça a été tellement une décision réfléchi. »

« Donc j'ai été arrêté un trois mois. Pendant ces trois mois, j'ai beaucoup réfléchi, justement. [...]. Ça m'a vraiment permis de dire

que j'étais vraiment pas bien là. Au bout du trois mois, je suis retournée là-bas, j'ai réessayé et non. J'avais une angoisse en allant travailler, une angoisse à chaque fois, alors j'ai décidé d'arrêter. »

Plaintes psychosomatiques : troubles du sommeil

Une plainte psychosomatique a été rapportée par plusieurs vétérinaires, soit les troubles liés au sommeil. Les autres plaintes psychosomatiques n'ont été rapportées qu'une fois chacune et ne seront donc pas discutées.

Chez les participantes ayant pratiqué en centre d'urgence particulièrement, le travail de soir et de nuit a pu mener à des difficultés de sommeil et de l'insomnie. Chez d'autres participantes, l'insomnie ou de la difficulté à s'endormir a été également rapportée en lien avec des stressseurs tels que des cas de médecine difficiles sans résolution, la maltraitance des animaux, la relation avec certains clients ainsi que des cas de plaintes ou de poursuites judiciaires. Les troubles liés au sommeil ont été rapportés par 3 vétérinaires ayant quitté la pratique classique, codés sous 5 citations.

« L'horaire de travail qui était irrégulier, ça a fait en sorte qu'éventuellement, j'ai développé de l'insomnie. Définitivement, ça, ça m'a affecté dans ma qualité de vie. »

« L'irrégularité des horaires, aussi, le fait d'alterner jours, soirs et nuits. Jours c'est de 7h le matin à 4h, soirs c'est 4h à minuit passé, c'est difficile de trouver un équilibre côté sommeil, et l'insomnie, ça a contribué éventuellement [au départ]. [...] Je pense que le facteur majeur à l'insomnie c'était les horaires irréguliers et en deuxième lieu, c'était vraiment le stress lié à la charge de travail. »

Les difficultés de sommeil évoquées par les participantes sont manifestement liées à la fatigue émotionnelle et physique.

En somme, les demandes de l'emploi, de concert avec les lacunes au niveau des ressources du travail et des ressources personnelles, invoquent d'importantes sources de raisons de quitter. La nature du travail dans la médecine vétérinaire, les caractéristiques liées à l'emploi spécifique et les caractéristiques personnelles des professionnelles le pratiquant provoquent une multitude de facteurs faisant obstruction à la qualité de vie au travail, ce qui en vient également à affecter la qualité de vie personnelle pour les femmes vétérinaires dans la pratique des petits animaux. Comme illustré dans le modèle R-DT (Figure 12), l'engagement au travail des vétérinaires a été réduit par de trop faibles ressources du travail et ressources personnelles, ainsi que par l'épuisement sous toutes ses formes. Ces femmes vétérinaires ont donc eu l'intention de quitter la pratique et ont agi conformément. La section suivante porte sur leurs collègues qui elles, n'ont pas agi sur leur intention de quitter.

3.2 Vétérinaires en pratique et intention de quitter

La présente section fait état du discours des vétérinaires en pratique présentant l'intention de quitter. Sur les 7 vétérinaires en pratique ayant participé à l'étude, 5 d'entre elles ont rapporté avoir eu l'intention de quitter, bien qu'elles n'aient pas agi sur ce désir lorsqu'il s'est présenté. Rappelons ici que l'intention de quitter est un état cognitif où l'individu considère quitter son emploi sans passer à l'action, une étape dans le retrait organisationnel qui est un indicateur de la probabilité de quitter. Ces 5 vétérinaires participantes ont exprimé qu'elles vivent des questionnements cycliquement et jugent que cette remise en question se reproduira de nouveau dans le futur. Les facteurs liés à ces questionnements rapportés par deux vétérinaires ou plus sont présentés.

Le modèle R-DT est de nouveau utilisé afin d'exprimer la dynamique entre les ressources dont elles ont fait usage afin d'obtenir un effet tampon sur les demandes de l'emploi (Figure 13). Les vétérinaires en pratique ont exprimé les raisons derrière la remise en question de leur carrière, mais également ce qui a servi de facteur de protection pour motiver leur choix de rester. Quatre facteurs ont été définis comme des demandes du travail qui auraient pu motiver leurs départs, soit la charge de travail, les horaires irréguliers, l'hostilité des clients, et les actes médicaux, c'est-à-dire les euthanasies fréquentes. Ces facteurs sont exprimés en termes de demandes et, conséquemment, de tensions (au lieu de l'épuisement dans le modèle présentant les résultats des vétérinaires ayant cessé la pratique). En contrepartie, de multiples ressources personnelles et du travail ont été identifiées comme des retombées positives sur leur bien-être au travail. Les 3 ressources du travail distinguées sont le changement de responsabilités, le soutien des supérieurs et le soutien de l'équipe de travail. Les participantes ont également identifié deux ressources personnelles : les stratégies de détachement du travail de la vie privée et l'émotionnalité face à son emploi. Afin d'organiser l'information, les sous-sections suivantes sont divisées selon les raisons de remise en question de la carrière et les facteurs de protection.

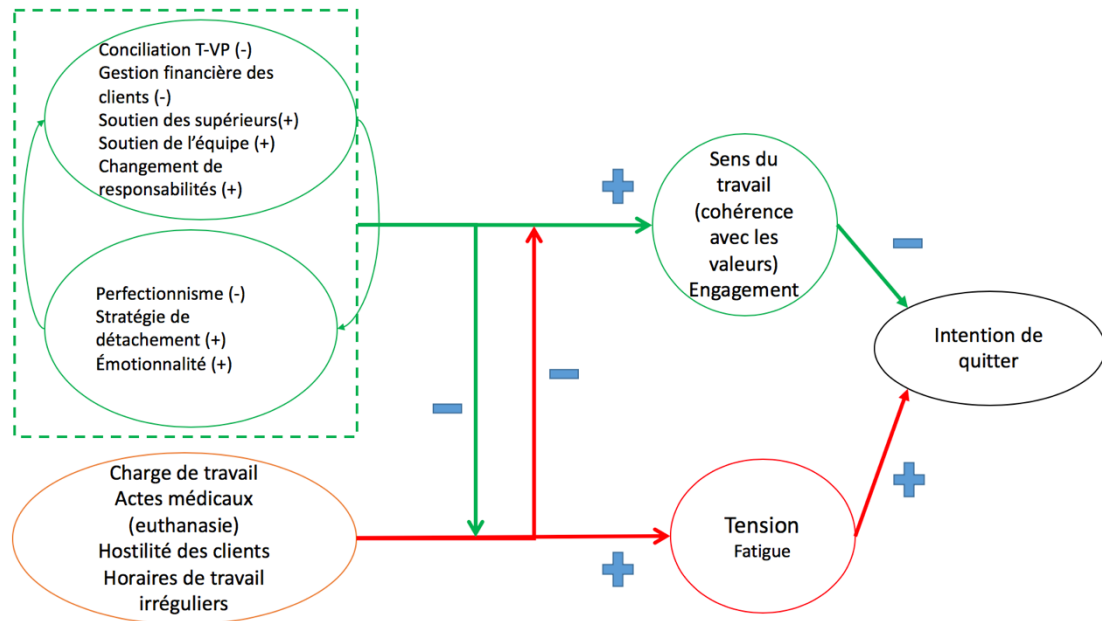
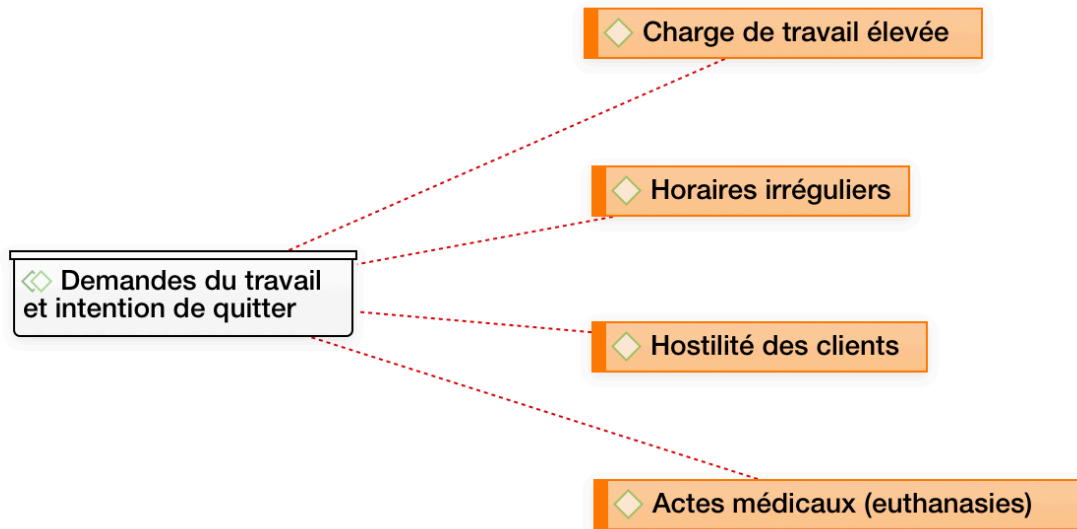


Figure 13 : Modèle R-DT de présentation des résultats en lien avec les facteurs liés à l'intention de quitter et les facteurs de protection menant à rester en pratique

Tout comme dans la section précédente, la dimension Sens du travail (cohérence avec les valeurs) et engagement ne sera pas présentée comme un résultat, mais plutôt abordée dans la discussion.

3.2.1 Facteurs liés à l'intention de quitter : Demandes du travail



Réseau de codification 5 : Les demandes du travail liées à l'intention de quitter

Charge de travail

La lourdeur de la charge de travail a été codée chez 5 des 5 vétérinaires présentant l'intention de quitter, sous 18 citations. Comme mentionné précédemment, la charge de travail est un stresser majeur pour 13 participantes. Les vétérinaires qui ont exprimé avoir déjà pensé quitter la pratique lient la charge de travail avec la conciliation travail et vie privée, ainsi qu'avec la fatigue.

« C'est sûr qu'un moment donné, je dis pas que je vais pas arrêter de pratiquer et plus me diriger vers des domaines, par exemple travailler pour des compagnies pharmaceutiques ou des organismes gouvernementaux. Le travail est un peu moins exigeant, peut-être, avec des horaires plus stables. »

« Habituellement, moi je suis capable encore de ressortir de là, si j'ai un 2-3 jours de congé collés et que je suis capable de me ressourcer, là je suis capable d'y retourner après. Je suis pas au point où je suis juste dépassée, mais je sais qu'il y a eu des étés... très intenses. Les étés, c'est toujours intense, ici, puis à la fin j'ai plus d'énergie. J'ai jamais senti d'épuisement aussi intense que ça, »

en tout cas pour l'instant. Mais des fois je sens que oh, là, c'est la limite. »

On peut constater dans la première citation que lorsque la participante réfléchit à un emploi qui lui conviendrait mieux que sa pratique actuelle en aspirant à un horaire régulier et une charge moins lourde, elle émet une critique de son emploi actuel. La seconde citation, provenant d'une autre participante, met en relief comment elle ressent un besoin de se ressourcer après une période de forte charge de travail. Elle utilise les mots « ressortir de là » afin d'exprimer son état de fatigue émotionnelle et physique, tout en justifiant qu'elle ne s'est jamais rendue à un épuisement qui pourrait la mener à prendre des actions plus draconiennes.

Horaires irréguliers

Quatre des 5 vétérinaires (sous 16 citations) présentant l'intention de quitter ont mentionné les horaires irréguliers comme un facteur qui les font remettre en question leur carrière, ou comme un attrait pour un autre emploi potentiel, tel qu'exprimé dans la première citation de la section précédente.

« Je changerais peut-être pas de carrière, je changerais de domaine. Je me vois peut-être pas faire de la clinique à long terme. Je me vois pas à 50 ans faire encore ça... J'aimerais ça, plus être dans l'administratif, peut-être. [...] À cause de tout ce que ça implique, l'horaire, la charge de travail... c'est l'horaire et la charge de travail, principalement.

« C'est vraiment les horaires qui changent. Ici, finir très tard et le lendemain, avoir quelque chose... comme ce soir je fais de 4h à minuit, par exemple. Demain matin, j'ai un vol [pour le travail] à 5h du matin. Est-ce que je vais avoir le temps de dormir entre les deux ? Je le sais pas. Ça c'est un stress, mais au pire, ma valise est dans l'auto. C'est comme un prix à payer. »

Plusieurs vétérinaires ont réussi à effectuer des changements dans leurs horaires afin d'ajuster leur travail à leur vie familiale ou personnelle, grâce au soutien de leurs supérieurs. Cet appui est un facteur de protection qui sera discuté dans une section subséquente.

Hostilité des clients

Comme chez les vétérinaires qui ont cessé la pratique classique, les vétérinaires présentant l'intention de quitter doivent composer avec l'hostilité de certains clients, ce qui peut devenir un facteur de poids dans la considération de quitter. Sur les 5 vétérinaires ayant eu l'intention de quitter, les 5 ont mentionné cette difficulté, dans 16 citations codées.

« J'ai eu malheureusement cette année ma première mise en demeure contre moi, et ça, c'était très lourd. C'est réglé, je suis pas responsable du décès de l'animal, mais c'était très difficile [...] de savoir qu'il y a quelqu'un, ici, qui est pas content avec le service que j'ai offert et que moi, je sais que j'ai bien offert, j'ai tout offert, j'ai fait le mieux que je pouvais. Alors quand on a des plaintes comme ça, je me mets en doute, je me dis est-ce que j'ai fait tout ce que je pouvais, est-ce que j'ai tout fait... alors ces moments-là, c'est difficile. »

« Au moins un client par quart de travail qui dit vous êtes rien que des voleurs, vous voulez juste notre argent. [...] C'est des gros soins, pour les gens, ils disent souvent qu'on joue sur leurs émotions parce qu'on veut leur argent, donc oui. Il y a beaucoup, beaucoup de confrontation, en urgence. »

Les vétérinaires passent une grande proportion de leur journée normale de travail avec la clientèle. Si une proportion de ces relations sont problématiques, il est donc légitime que les clients hostiles prennent une place de choix dans les facteurs liés à l'intention de quitter, chez les vétérinaires exerçant toujours en pratique classique.

Actes médicaux : euthanasies fréquentes

Tel que discuté dans la section précédente, l'accumulation de stressseurs est un facteur qui afflige beaucoup les vétérinaires interviewées. Cependant, un stressseur particulier a été rapporté comme ayant un lourd poids émotionnel lorsqu'il s'accumule, soit un grand nombre d'euthanasies rapprochées dans le temps. Deux vétérinaires en ont fait la mention, sous 4 citations. L'aspect morbide de l'acte à pratiquer, auquel s'ajoute l'empathie pour la tristesse des propriétaires et parfois même l'affection que la

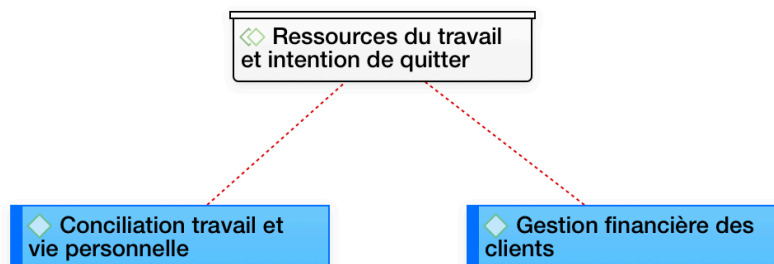
professionnelle peut avoir pour l'animal semblent être exacerbés par la quantité et la fréquence. Les deux citations suivantes en témoignent. La première est la réponse de la participante à la question : « Avez-vous déjà ressenti l'envie de quitter la profession ? »

« Oui, peut-être cette année [...] j'ai eu une autre plainte, je me suis dit mon Dieu, là peut-être, ça me fatigue. C'étaient des mois lourds. Et je pense que c'est un record ici, j'ai fait, en [X] semaines, [X] euthanasies, ça fait une moyenne de trois par semaines, et ça j'ai trouvé ça lourd. »

« Ce que je trouve difficile, c'est que t'as des semaines où des fois t'en euthanasies beaucoup, ça, c'est difficile. Quand tu prends beaucoup de patients et de clients, puis que t'as juste des euthanasies, ça, c'est vraiment tough. »

Les deux vétérinaires ayant discuté de ce facteur ont indiqué qu'une période où elles ont eu plus d'euthanasies que ce qui est habituel aurait précipité leurs questionnements sur leur emploi dans la pratique.

3.2.2 Facteurs liés à l'intention de quitter: Ressources du travail



Réseau de codification 6 : Les ressources du travail liées à l'intention de quitter

Deux ressources du travail sont rapportées comme des facteurs liés à l'intention de quitter chez les participantes concernées, soit la conciliation travail et vie personnelle ainsi que la gestion financière des clients. Ces deux thèmes sont également retrouvés avec une forte représentation dans les citations autant chez les vétérinaires toujours en exercice, que chez celles ayant cessé la pratique classique.

Conciliation travail et vie privée

En raison de l'âge sélectionné dans l'échantillonnage, soit entre 28 et 40 ans, les vétérinaires qui ont participé à l'étude sont dans une période critique quant à la conciliation entre le travail et la vie privée, puisque la plupart d'entre elles prévoient fonder une famille dans un futur rapproché, sont enceintes, ou ont des enfants en bas âge. Il s'agit donc d'une transformation actuelle pour certaines participantes. Cette préoccupation est rapportée par toutes les vétérinaires encore en pratique, pour un total de 28 citations codées, et 18 de ces citations sont liées à l'intention de quitter chez les 5 vétérinaires concernées.

« Je pense que quand tu commences à avoir une famille, ça peut être difficile, juste avec les horaires, en fait ici en particulier, je te parle pas dans les cliniques où ils sont pas ouverts 24h, mais ici à cause de nos horaires et du fait qu'on finit jamais à l'heure, c'est difficile à temps plein de concilier famille et travail. [...] Je pense qu'à temps plein, éventuellement, je pourrai pas continuer. »

« Mon conjoint, il commence à être un peu tanné. Même enceinte, ça avait pas de sens. Des fois, je pouvais, me lever à 5h et demi, 6 h du matin, j'étais pas couché avant 2h du matin, enceinte, parce que j'avais pas finalisé mes dossiers, il avait fallu que je continue à répondre à des clients par courriels [...] concilier travail famille, c'est une grosse source de stress, pis de réussir à dire non, d'être capable de mettre mes patients, mes clients, de côté pour prioriser ma famille, c'est pas facile, oui ça rajoute un poids à ma vie personnelle. »

Tel que le démontre la première citation, la conciliation travail et vie personnelle peut mener les femmes à considérer le travail à temps partiel ou le départ éventuel de la pratique classique et des désagréments qui y sont liés.

Gestion financière des clients

Tout comme chez les femmes vétérinaires ayant cessé la pratique classique, s'impliquer dans la gestion financière avec des clients qui parfois ne peuvent pas payer pour les actes médicaux nécessaires pour le bien-être de leur animal est un lourd poids à porter. Les 5 vétérinaires en pratique ayant eu l'intention de quitter ont fait mention de ce stresser comme ayant pu remettre leur choix de carrière en question, dans 21 citations.

« Je réfléchis et je me dis, parce qu'ici on est en pratique privée, tout est question de sous, tout le temps. Les sous, c'est un gros aspect négatif de notre travail. C'est quelque chose qui est difficile de travailler avec, parce qu'on n'est pas des vendeurs, les vétérinaires. Nous on veut traiter l'animal. [...] Bon, je peux vous aider pour votre chien, c'est 3000\$, maintenant. « T'es qui toi, je te connais pas, je vais pas te donner 3000\$, tu veux juste mon argent. » C'est tout le temps la chicane comme ça. Donc ça c'est plus difficile je dirais à gérer, je me suis déjà posé la question, est-ce que je serais pas mieux d'aller en faune? »

« C'est ça que je trouve le plus difficile, c'est la question argent, et t'as aucune formation. [...] Comment aborder tout ça avec tout client, jamais ils en parlent. Ils parlent de l'émotivité, de comment gérer le client qui pose des questions, mais combien ça va coûter, comment aborder l'aspect financier, ça ils t'en parlent pas. Pis c'est ce qui est le plus difficile de la profession. Ça je pense qu'il doit y avoir des filles qui doivent être écœurées de gérer tout ça. »

La seconde citation fait mention du manque perçu de formation universitaire quant à l'approche pécuniaire avec les clients. Il est à noter que depuis le parcours universitaire de la participante, la FMV a ajouté certains cours à ce sujet dans le curriculum. Malgré ces efforts, plusieurs vétérinaires ont mentionné que la formation obtenue à ce sujet s'était avérée insuffisante à leur arrivée sur le marché du travail et que leurs attentes à cet effet n'étaient pas gérées. Elles mentionnent leur surprise face à la part de leur exercice qui est dédié à l'aspect financier et, pour plusieurs, la déception qui s'en est ensuivie.

3.2.3 Facteurs liés à l'intention de quitter : Ressources personnelles

Perfectionnisme

Tout comme leurs collègues ayant cessé la pratique, plusieurs vétérinaires encore en exercice ont mentionné la difficulté liée à la pression de performance et de perfection qu'elles s'infligent. Deux vétérinaires ayant déjà eu l'intention de quitter en ont fait mention, sous 6 citations. Lors de la première citation, la vétérinaire interviewée parle au « nous » puisqu'elle rapportait des conversations entre elles et ses collègues et amies vétérinaires :

« Une chose qui revient beaucoup, et qu'on trouve dure, c'est la pression de toujours être parfait. Ça, c'est dur un moment donné, parce que oui, on a droit à l'erreur [...] D'accepter ça, ça, c'est dur pour nous, parce qu'on se le permet pas du tout. »

« J'étais pas satisfaite de moi. C'était pas être fâchée contre quelqu'un ou quoi que ce soit, j'avais l'impression que je ne faisais pas ma job comme du monde, ou à la hauteur que je voudrais la faire. Donc j'étais continuellement pas bien là-dedans. Je trouvais que les gens payaient cher et je comprenais pas pourquoi j'étais pas capable de la faire parfaitement, cette job-là. »

En contrepartie, une vétérinaire n'ayant jamais eu l'intention de quitter a également cité son perfectionnisme dans le cadre de l'entretien, mais sous la dimension d'une valeur et non pas d'un poids en lien avec son emploi. Le perfectionnisme est donc effectivement une ressource personnelle, mais il s'agit d'une caractéristique complexe, puisque trop de pression de perfection peut mener à de la détresse liée au stress. Plusieurs participantes y font référence comme un couteau à double tranchant : cela les a aidées lors de leur parcours scolaire et maintenant à être de bonnes vétérinaires, mais la pression qu'elles se font subir peut mener à l'intention de quitter.

3.2.4 Facteurs liés à l'intention de quitter: Tension

Fatigue émotionnelle et physique

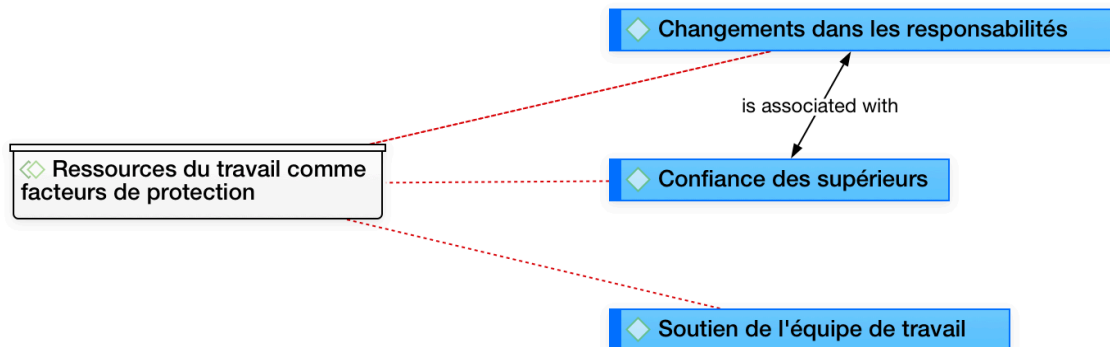
La fatigue émotionnelle et la fatigue physique sont des thèmes récurrents dans tous les groupes de vétérinaires interviewées. Les participantes émettent que lorsque la fatigue sous toutes ses formes s'accumule, leur qualité de vie est mise en jeu et cela a pu les mener à remettre en question leurs carrières dans la pratique classique. La fatigue physique est codée 19 fois dans les verbatims et la fatigue émotionnelle est codée 13 fois chez 5 sur 5 vétérinaires ayant eu l'intention de quitter. Les deux citations suivantes en témoignent :

« J'étais épuisée, physiquement, parce que travailler de nuits, de fins de semaine et tout c'est pas sain, je dormais pas beaucoup. J'en ai pas besoin tant que ça, je suis capable de fonctionner, mais quand même à long terme, ça peut commencer à être lourd. »

« Il y a des périodes où c'est plus difficile de s'en détacher que d'autres, mais je pense que c'est important, parce que c'est tellement drainant physiquement et émotionnellement [...] soit parce que t'es plus fatiguée, ou t'as des cas plus difficiles, parce que tes clients sont plus exigeants, t'as vécu des euthanasies qui venaient te chercher plus et là ça s'accumule [...] moi, je vis ça à peu près deux fois par année, je suis vraiment fatiguée, il faut que je ralentisse puis que je me ressource avant de retourner à temps plein. »

Le besoin d'une pause afin de se remettre physiquement et mentalement d'une période particulièrement intense au travail est un sujet discuté par plusieurs vétérinaires. Puisque ces dernières n'ont pas agi à ce jour sur leur intention de quitter, ces temps de repos ont eu l'effet escompté. Le soutien des supérieurs est essentiel à ce sujet, ce qui sera discuté dans la section suivante.

3.2.5 Facteurs de protection : Ressources du travail



Réseau de codification 7 : Les ressources du travail comme facteurs de protection à l'intention de quitter

Les facteurs de protections dépeints dans cette section et la suivante sont les thèmes mentionnés par les participantes qui les ont poussé à continuer leur exercice dans la pratique classique. Notamment, le changement dans les responsabilités, le soutien des supérieurs en situations difficiles, le support de l'équipe de travail, la séparation efficace entre les stressors de l'emploi et la vie personnelle, ainsi que l'amour du travail. Les ressources du travail ont un effet tampon quant aux trop grandes demandes de l'emploi.

Changement dans les responsabilités

Lorsque les demandes liées aux aspects de la consultation deviennent trop imposantes, plusieurs vétérinaires ont recours à un changement dans leurs tâches et responsabilités. Plus précisément, elles se dirigent vers l'aspect managérial de la pratique et réduisent leurs heures de clinique. Les participantes ayant effectué ce changement ont mentionné que cela avait été salutaire à leur bien-être au travail et qu'elles ont ainsi réduit la probabilité de quitter leur emploi. Des 5 vétérinaires ayant eu l'intention de quitter, 2 ont changé leurs responsabilités et 2 considèrent le faire dans un futur rapproché, pour un total de 9 citations codées :

« J'ai comme un nouveau poste, alors j'ai comme un nouveau challenge. C'est quelque chose de différent, de regarder plus le côté ressources humaines, de gérer plus la clinique que juste faire la

médecine, alors c'est nouveau pour moi, alors ça continue d'être intéressant. C'est un côté qui est pas aussi fatiguant. »

« Heureusement j'ai plusieurs facettes que je peux toucher en MV pour trouver enfin le milieu que je vais être bien. J'espère que là, en ayant un combo clinique et gestion, je vais trouver un équilibre là-dedans qui me convient à moi. »

Plusieurs raisons sont évoquées à ces changements, soit la fatigue émotionnelle et physique, la conciliation travail et vie personnelle, la charge de travail, le besoin de changement et de nouveaux défis, et l'intérêt pour la gestion et les relations interpersonnelles.

Soutien des supérieurs

Lorsqu'elles traversent des périodes difficiles au travail, le soutien des supérieurs peut faire une grande différence dans le bien-être pour les vétérinaires. Le fait de se sentir écoutées et de savoir que des options s'offrent à elles afin de faire des changements dans les responsabilités, ou quand leurs conditions de travail ne sont plus appropriées à leurs conditions, sont des facteurs de protection non négligeables. À cet effet, 3 vétérinaires ont affirmé avoir obtenu le soutien de leur(s) supérieur(s) en situation de besoin, rapporté par 5 citations codées.

« C'est vraiment lié à la fatigue émotionnelle, aussi, pis le fait que c'est tellement intense comme travail. Là, je les reconnais un petit peu plus rapidement [signes de détresse liés à la fatigue], pis à ce moment-là j'essaye d'alléger mon horaire de travail, ou par exemple de m'aider de différentes façons à faire des activités relaxantes, me reposer, prendre des vacances... mais on a un bon appui de ma chef d'équipe, ça aide beaucoup. »

« J'en ai parlé avec ma superviseure des vétérinaires, qui est super compréhensive. On a regardé l'horaire, on a allégé mon horaire le temps que la saison se calme, on a regardé ce qu'on pouvait faire, ce qui faisait que j'étais épuisée. Puis j'avais parlé justement des petites choses qui me dérangent parce que c'était une accumulation de

plein de trucs et elle l'a pris en considération, donc je sentais que ma voix était écoutée, ça a beaucoup aidé. »

Plusieurs vétérinaires mentionnent le besoin de se ressourcer, de prendre soin de soi et de se reposer. Les supérieurs de ces participantes semblent comprendre ces demandes et offrent à leurs employés les moyens de prendre les mesures nécessaires à leur bien-être. Les vétérinaires citées ont indiqué directement qu'il s'agissait d'un des facteurs leur permettant de poursuivre leur exercice en pratique classique. Ce facteur est lié à la conciliation travail et vie personnelle, par exemple lorsque des participantes ont eu besoin de changements dans leurs horaires après un retour de congé de maternité.

Soutien de l'équipe

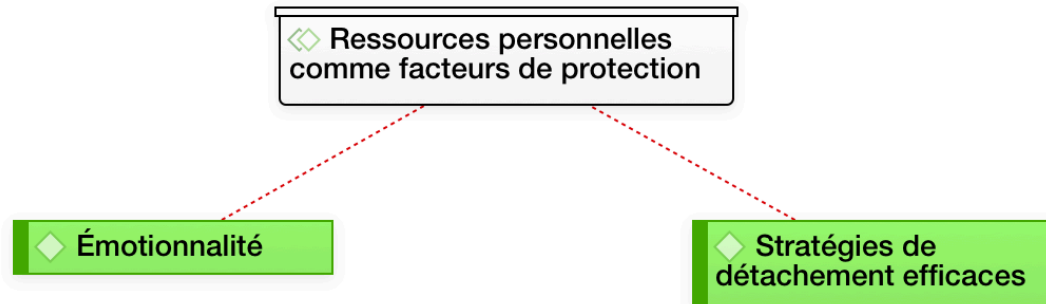
En plus du soutien des supérieurs, un environnement de travail où le climat est agréable et où l'équipe se soutient est un facteur pouvant réduire l'intention de quitter chez les participantes. Sur les 5 vétérinaires en pratique ayant l'intention de quitter, 4 d'entre elles le mentionnent, dans 7 citations codées.

« Une chance j'ai eu des collègues qui me disaient souvent, laisse-toi un petit peu de temps, t'es bonne, t'es capable, lâche pas, tu vas voir, ça va être de plus en plus facile, tu vas gagner de la vitesse, mets-toi en pas trop sur les épaules... j'ai vraiment été bien entourée par mes collègues »

« C'est une des raisons pourquoi j'aime travailler ici et pourquoi je reste ici, parce que peu importe, on est toujours en train de s'entraider. S'il y'en a une qui est en consultation, qui est dans le jus par-dessus la tête, ben la fille qui est aux soins intensifs, si elle a le temps, elle va faire des procédures, va l'aider, va prendre des urgences qui attendent, alors on n'est jamais laissées à nous-mêmes. Je pense que l'équipe a été formée comme ça. »

Chez les participantes ayant cessé la pratique, plusieurs ont mentionné l'impact de l'équipe de travail dans leur prise de décision. Celles provenant d'une équipe qu'elles appréciaient ont indiqué que ce facteur aurait ralenti leur décision et ajouté à leur deuil de la pratique.

3.2.6 Facteurs de protection : Ressources personnelles



Réseau de codification 8 : Les ressources personnelles comme facteurs de protection à l'intention de quitter

Stratégies de détachement efficaces

La difficulté de séparation des stressseurs et de la vie privée a été ciblée comme raison de quitter chez les vétérinaires ayant cessé la pratique classique, mais chez les vétérinaires ayant présenté une intention de quitter, des stratégies de détachement efficaces entre les stressseurs et la vie personnelle sont des outils pouvant réduire la probabilité de cesser l'exercice. Les participantes qui séparent activement ces sphères arrivent ainsi à mieux profiter de leurs vies familiales, mais également à revenir au travail avec plus d'énergie, mentalement et physiquement.

« J'essaye vraiment de faire la séparation, parce que c'est difficile des fois de partir à la maison et de pas penser aux animaux que t'as vus, à tes cas hospitalisés, ce que t'as fait pour certains animaux, est-ce que c'était correct, est-ce que c'était pas correct, ça c'est des pensées qui peuvent te suivre à la maison. Il y a des périodes où c'est plus difficile de s'en détacher que d'autres, mais je pense que c'est important, parce que c'est tellement drainant physiquement et émotionnellement. Mais pour moi c'est très important de faire la séparation »

« Maintenant, je suis rendue avec l'attitude, malheureusement, que je suis là pour aider les animaux, pour expliquer aux clients si un animal souffre, pour les soulager et éduquer les clients. Mais j'ai une

limite, je suis pas Dieu, je peux pas sauver tout le monde et il faut que je protège une partie de moi pour que je sois là, à la maison, capable d'être humaine, on va dire, avec ma famille, mes jeunes enfants et mon mari. »

Certaines vétérinaires interviewées ont rapporté que c'est un aspect sur lequel elles doivent constamment travailler, mais ont une vision très positive des apports de cette ressource personnelle.

Émotionnalité quant à l'emploi

Lorsque questionnées quant à leurs motivations de continuer dans l'exercice de la pratique, 3 des 5 vétérinaires encore en pratique ayant eu l'intention de quitter ont répondu aimer leur emploi, sous 9 citations codées. Qui plus est, c'est un thème abordé chez les 7 vétérinaires encore en exercice de la pratique classique, sous 19 citations, alors que ce code n'est pas retrouvé dans les verbatims des participantes ayant cessé, lorsqu'elles discutent de leur carrière en médecine vétérinaire.

« J'aime quand même ça. J'aime ça! Je trouve ça challengeant, je trouve ça cool, c'est plus l'horaire, les difficultés, ça pèse après un certain temps [...] c'est la charge de travail qui est difficile. Tsé des fois tu ramènes ça à la maison. Mais je trouve ça super cool pareil, je trouve ça stimulant, c'est une belle profession et peu importe si je changeais, je changerais peut-être pas de carrière, je changerais de domaine, je ferais peut-être pas nécessairement de la clinique. »

« On passe beaucoup de temps au travail, je fais beaucoup d'heures supplémentaires, mais pour l'instant, j'aime ça, j'aime mon travail, sinon je serais partie après un an. Tout le monde m'avait dit « ah, en centre d'urgence, tu vas partir après un ou deux ans », je suis encore là après 5 ans et j'aime autant ça, pour l'instant je suis bien. Je sais qu'il va falloir que je laisse du temps pour autre chose éventuellement, mais pour l'instant, avec ce que je fais présentement je suis très heureuse. [...] Mais j'aime mon travail, c'est ça qui est le fun. »

Comme les citations en témoignent, les vétérinaires discutent de leur amour de leur travail, entrecoupé des difficultés qu'elles y éprouvent. Cela montre que cette passion

pour leur emploi arrive encore à pallier les demandes du travail et agit comme tampon. Par contre, les deux citations semblent indiquer que ces participantes ont l'intention de reconsidérer les conditions de leur situation actuelle, à moyen ou long terme.

En somme, les demandes et manque de ressources ayant favorisé l'intention de quitter ont été contrés efficacement jusqu'à présent par les facteurs de protection que sont les ressources du travail et les ressources personnelles. Chez les vétérinaires toujours en pratique, le soutien des supérieurs et de l'équipe de travail, les changements dans les responsabilités, les stratégies de détachement efficaces et l'émotionnalité quant à l'emploi ont eu un effet tampon afin de réduire les conséquences des fortes demandes sur les tensions et le sens du travail. Ces résultats sont présentés en comparaison avec les résultats concernant les femmes ayant quitté la pratique classique, dans un tableau récapitulatif à la page suivante (tableau 2). Puis, afin d'aborder le sens du travail dans la discussion, la section suivante présente les résultats obtenus quant aux valeurs des vétérinaires, selon le modèle théorique des relations entre les 10 valeurs motivationnelles de Schwartz (2012).

| Vétérinaires ayant cessé la pratique | Vétérinaires n'ayant pas cessé la pratique | |
|--|---|---|
| Raisons de départ – Demandes du travail | Facteurs liés à l'intention de quitter – demandes du travail | |
| <ul style="list-style-type: none"> · Charge de travail élevée · Horaires de travail irréguliers · Hostilité des clients · Travail de nuit · Sur appel · Accumulation de stressseurs variés · Aspect de vente de la médecine vétérinaire · Enjeux de vie ou de mort | <ul style="list-style-type: none"> · Charge de travail élevée · Horaires de travail irréguliers · Hostilité des clients · Actes médicaux (euthanasies fréquentes) | |
| Raisons de départ – Ressources du travail | Facteurs liés à l'intention de quitter – Ressources du travail | Facteurs de protection – Ressources du travail |
| <ul style="list-style-type: none"> · Gestion financière des clients · Peu de pratiques de conciliation travail et vie personnelle · Manque de soutien des supérieurs · Gestion du temps difficile | <ul style="list-style-type: none"> · Gestion financière des clients · Peu de pratiques de conciliation travail et vie personnelle | <ul style="list-style-type: none"> · Confiance des supérieurs · Changement dans les responsabilités · Soutien de l'équipe de travail |
| Raisons de départ – Ressources personnelles | Facteurs liés à l'intention de quitter – Ressources personnelles | Facteurs de protection – Ressources personnelles |
| <ul style="list-style-type: none"> · Perfectionnisme · Peu de stratégies de détachement · Ruminantion · Centralité trop forte du travail | <ul style="list-style-type: none"> · Perfectionnisme | <ul style="list-style-type: none"> · Émotionnalité quant à l'emploi · Stratégies efficaces de détachement |
| Épuisement | Tensions | |
| <ul style="list-style-type: none"> · Fatigue émotionnelle et physique · Épuisement de compassion · Épuisement professionnel · Arrêt de travail · Plaintes psychosomatiques (troubles de sommeil) | <ul style="list-style-type: none"> · Fatigue émotionnelle et physique | |
| Évènement personnel tragique | - | |

3.3 Les valeurs des femmes vétérinaires

Les vétérinaires participantes dans le cadre du présent mémoire ont été questionnées quant à leurs valeurs de travail. Après examen des réponses obtenues dans les différents groupes (vétérinaires ayant cessé la pratique classique et vétérinaires n'ayant pas cessé la pratique classique, avec ou sans intention de quitter), une conclusion émerge : il n'existe pas de différence de valeurs entre les groupes. Le portrait des valeurs qui suivra regroupe donc toutes les participantes.

Afin de classer les valeurs produites par les entretiens, elles seront classifiées selon le modèle théorique de Schwartz (2012), en conservant les quatre grandes catégories, soit la transcendance de soi, l'amélioration de soi, l'ouverture au changement et la conservation (Figure 14).

La transcendance de soi est décrite comme l'acceptation des autres comme égaux à soi et la préoccupation de leur bien-être (Ros, Schwartz et Surkiss, 1999). Deux valeurs universelles font partie de cette catégorie. D'abord, la bienveillance, mettant en relief le besoin d'affiliation, est la préoccupation internalisée pour le bien-être des groupes sociaux proches de soi. Ensuite, la valeur de l'universalisme se rapproche de la bienveillance, mais s'étend au-delà des groupes rapprochés. Il s'agit d'une préoccupation pour tous les êtres et pour la nature, qui peut s'exprimer, par exemple, par le sentiment de justice sociale et de protection de la nature (Schwartz, 2012). On retrouve en opposition à la transcendance de soi l'amélioration de soi, qui se caractérise par la poursuite de son propre succès, voire de sa dominance par rapport à autrui. La catégorie de l'ouverture au changement qualifie les valeurs faisant la promotion de l'évolution, par des pensées et actions indépendantes. S'y oppose la catégorie de la conservation, comprenant les valeurs qui favorisent la protection de la stabilité et des pratiques plus traditionnelles.

Il est à noter que les participantes ont répondu oralement à la question, sans avoir de choix de réponse. Elles n'ont pas effectué de hiérarchie, ou eu accès à une banque de choix de réponses. Ainsi, afin d'éviter de distraire le lecteur, le nombre d'occurrences

des valeurs rapportées ne sera pas divulgué, puisque le nombre pourrait induire que certaines vétérinaires ne croient pas en certaines valeurs. Les valeurs rapportées sont donc celles qui ont été mentionnées deux vétérinaires ou plus. Plusieurs valeurs énoncées ont été jumelées (par exemple honnêteté et intégrité) afin de créer une valeur englobant les propos cohérents entre eux. Afin d'alléger le texte, les explications suivantes seront exprimées au présent, bien qu'elles représentent les deux groupes de participantes. .

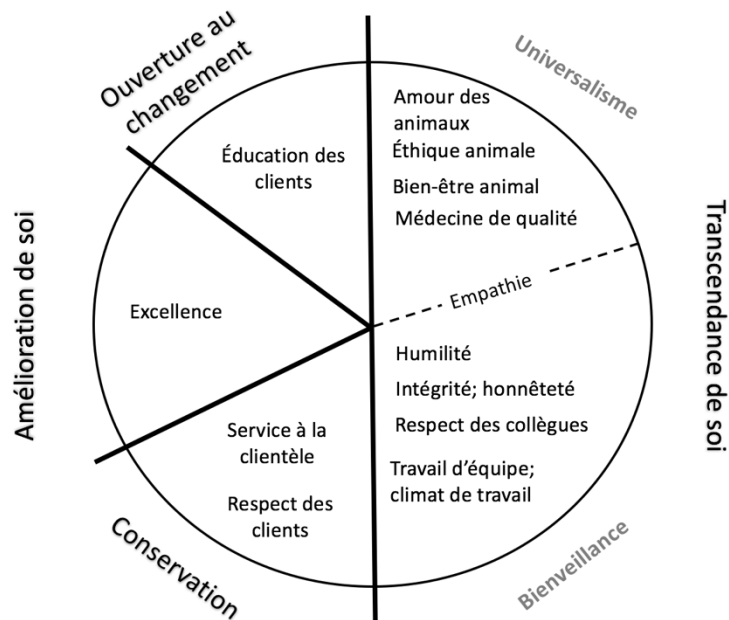


Figure 14 : Classification des valeurs des vétérinaires, adaptation du modèle des valeurs motivationnelles de Schwartz (2012)

Lors de l'analyse des entretiens, treize valeurs du travail saillantes ont été ciblées par les vétérinaires. La majorité de ces valeurs se retrouvent classées dans la catégorie de la transcendance de soi, c'est pourquoi les valeurs universelles de l'universalisme et de la bienveillance ont également été utilisées afin d'effectuer une nomenclature plus précise.

3.3.1 La transcendance de soi : Universalisme

Sous le titre de l'universalisme, se retrouve d'abord **l'amour des animaux**. Les participantes ont exprimé leur passion, mais aussi leur respect pour les animaux comme une valeur à la base même de leur carrière. Non seulement cette passion a motivé leur

inscription à l'université en médecine vétérinaire, mais de les côtoyer au quotidien est un fort motivateur au travail.

« J'étais à la maternelle, je disais que je voulais être vétérinaire, j'aime beaucoup les animaux, je pense que je peux pas envisager une vie sans flatter des chats et des chiens toute la journée. »

Ensuite, l'**éthique animale** couvre plusieurs questions délicates de la médecine vétérinaire, par exemple, le dégriffage ou l'euthanasie de convenance (sans raison médicale). Toutes les vétérinaires interviewées dans cette étude ont mentionné l'importance de préserver leurs croyances quant à l'éthique animale. Puisque la représentation de cette valeur varie d'une personne à l'autre, elles sont fréquemment confrontées à des demandes inconfortables de la part de clients et parfois, de la part de leur employeur.

« Moi, j'ai fait le serment éthique de faire ce qu'il y a de mieux pour l'animal et c'est vraiment important que je maintienne ça, no matter what. Si je suis dans une position inconfortable à expliquer c'est quoi le dégriffage et que le client va me crier après pendant 5 minutes, c'est correct, parce que ce soir, je vais bien dormir, parce que j'ai fait ce que je devais faire pour l'animal, et pas pour le client »

La valeur du **bien-être animal** est primordiale pour les vétérinaires participantes. Elles se préoccupent du bien-être physique de leurs patients, mais elles portent également attention au confort émotionnel. Cette valeur est liée de près au respect de l'animal comme être vivant, lequel mérite considération lorsqu'il est traité.

« Le confort, et le respect de chacun et des patients. Je suis très tender loving care avec le patient. Pour moi, je veux qu'il soit bien, qu'il soit le moins stressé possible. »

Plusieurs vétérinaires interviewées mentionnent l'importance de rester à jour dans leurs connaissances médicales, de chercher constamment à s'améliorer. Elles veulent présenter une **médecine de qualité**, et donc d'offrir aux clients et aux patients des soins qui sont de hauts standards, avec le temps et le budget dont elles disposent.

« Ce que je recherche, c'est vraiment de donner la meilleure médecine de qualité, d'offrir au client vraiment toutes ses options. C'est mon but, je sens vraiment que mon rôle c'est de les accompagner, de les éclairer, au niveau des traitements. Offrir, peu importe à ceux qui semblent avoir de l'argent ou pas, les meilleurs soins possible. »

La valeur de l'**empathie** (ou la compassion) domine le discours des vétérinaires. Elles se décrivent comme empathiques, mais indiquent aussi l'importance de cultiver cette empathie lorsque la situation ne s'y prête pas. Chez certaines, leur sensibilité quant à la condition des animaux a été une raison de choix de carrière. Elles sentent également qu'il est important d'avoir la capacité de se mettre à la place des clients en situation de détresse, ou lors de la prise de décisions difficiles.

« J'ai toujours pris le temps avec les gens, j'essayais toujours de ramener à mes expériences personnelles, d'être vraiment empathique. Le moment où on peut user le plus d'empathie, c'est vraiment pendant une euthanasie. Montrer aux gens que c'est correct, vous avez le droit de pleurer et je vais pas vous juger. »

Tel que décrit dans la portion sur l'épuisement de compassion dans la section 3.1.5, cette valeur peut s'avérer problématique chez certaines des vétérinaires interviewées. Ressentir fortement les émotions d'autrui à répétition peut avoir un effet d'usure et de fatigue émotionnelle chez les vétérinaires, ce qui sera plus amplement abordé dans la section sur la discussion. Dans le modèle de classification des valeurs développé ici (Figure 14), l'empathie se partage entre les valeurs universelles de l'universalisme et la bienveillance, puisqu'elle peut s'adresser autant aux animaux qu'aux individus qu'elles côtoient.

3.3.2 La transcendance de soi : Bienveillance

En tant que professionnelles de la santé, les vétérinaires mentionnent qu'elles doivent être très conscientes des limites de leurs capacités, puisque les enjeux sont élevés dans le cas d'une erreur. Les participantes relèvent donc la valeur de l'**humilité**, dont elles doivent faire usage lorsqu'elles sont face à des cas qu'elles ne peuvent résoudre.

« Mes valeurs au travail... [...] c'est l'humilité, aussi. Je pense que quand t'es vétérinaire, c'est une qualité essentielle, être capable de reconnaître quand tu sais pas trop où tu t'en vas ou quand tu manques de données. »

L'**honnêteté** et l'**intégrité**, ainsi que la transparence sont des valeurs qui guident les actions des vétérinaires ayant participé à l'étude. Elles ont rapporté qu'elles sentent qu'il est de leur devoir de rester intègre face aux clients et aux besoins des patients, malgré la dimension financière qui accompagne leur tâche. Elles tendent à exercer leur profession de façon juste et honnête. Cette idée est liée à la vision négative que certains clients peuvent avoir des établissements vétérinaires, à cause des coûts liés aux soins.

« L'honnêteté, la transparence aussi. C'est vraiment important envers le client et le patient. Je traite les patients comme si c'était mes propres animaux, c'est vraiment important, parce que si c'était le mien, je voudrais que ça soit fait comme ça. »

L'empathie, l'humilité, l'honnêteté et l'intégrité sont des valeurs classées dans la sous-catégorie de la bienveillance puisqu'elles avantagent autrui, bien qu'elles soient également des qualités personnelles.

Selon les participantes, leur propre bien-être au travail nécessite un **climat de travail** agréable et la favorisation du **travail d'équipe**. Les vétérinaires soulignent l'importance de leur équipe de travail (collègues vétérinaires, techniciens en santé animale, soutien administratif) afin d'offrir un service et une médecine de qualité. Elles ont comme valeur d'y prendre part activement et de faire de leur mieux afin d'être un élément positif et facilitateur dans leur environnement de travail.

« Pis j'aime ça aussi être dans un milieu où on travaille en équipe, dans la bonne humeur, dans l'entraide, je veux vraiment être dans un milieu qui est positif. Pour mes collègues, pour mes clients pis pour mes patients. Je dirais que c'est surtout ça que je veux, un climat agréable. »

Inhérent au travail d'équipe, le **respect des collègues** est souvent énoncé à cause de la complexité de certains cas et des différentes connaissances que les vétérinaires peuvent avoir selon leurs spécialisations ou préférences dans la pratique. De plus, elles

rapportent la nécessité de respecter l'expertise d'autrui et les décisions prises dans l'exercice. Les participantes indiquent qu'elles s'attendent à une réciprocité dans ce respect pour se sentir valorisées dans leur travail.

« Mes valeurs au travail, je te dirais aussi que pour moi c'était vraiment important d'être en bons termes avec les gens avec qui je travaillais, [...] j'aime pas le conflit, alors travailler dans le respect des gens. »

3.3.3 Conservation

Les valeurs en lien avec la gestion de la clientèle ont été classées dans la catégorie de la conservation puisqu'elles sont cohérentes avec le concept de la conformité interpersonnelle, c'est-à-dire du respect des règles sociales et de la politesse (Schwartz *et al.*, 2012).

Toutes les vétérinaires participantes soulignent vouloir donner un **service à la clientèle** de qualité. Souvent, le rôle du vétérinaire comprend une part d'accompagnement dans un moment difficile de la vie du client et les vétérinaires veulent donc établir une relation de confiance. Elles sont également conscientes qu'il s'agit d'un élément crucial à la réussite économique de l'organisation.

« Ma principale [valeur], c'est offrir un service au client. Être là pour le client, beaucoup, et pour l'animal, naturellement. Moi je vois des clients qui sont en détresse, qui viennent me voir la nuit parce que l'animal file pas, je veux qu'ils sachent que je suis là pour les aider, que ça soit soigner leur animal ou l'euthanasier, si l'animal va pas bien. Mais c'est vraiment aider. Pour aider. »

Puisque le client paye pour les soins, les vétérinaires n'ont pas toujours la capacité de pouvoir procéder aux actes médicaux idéaux pour le bien-être de l'animal. Elles considèrent qu'il est de leur devoir de **respecter les clients** et leurs volontés, et d'offrir des alternatives nécessaires. Elles mentionnent qu'elles se doivent de respecter la relation entre le client et son animal.

« Pour moi, ce qui est important, c'est vraiment de donner le meilleur soin au patient, mais en respectant le choix du propriétaire. »

C'est pas toujours facile de jongler là-dedans. J'essayais vraiment de prendre en considération tous ces aspects-là, tu veux donner le meilleur au patient, mais en considérant ce que le client veut et son portefeuille, veut, veut pas. »

3.3.4 Amélioration de soi

La valeur de l'**excellence** a été classée dans la catégorie de l'amélioration de soi, puisqu'elle se rapporte au besoin de perfectionnisme des participantes.

« ... et l'excellence. Tout ça. Faire du mieux qu'on peut, peu importe la situation, dans tous les aspects de mon travail. »

Plusieurs ont cependant émis l'excellence comme régissant leur exercice lorsque questionnées sur leurs valeurs de travail, en fonction de la volonté d'offrir une médecine et un service de qualité aux clients et aux patients. Dans cette optique, l'excellence n'entre donc pas en contradiction avec les valeurs de transcendance de soi comme le veut le modèle de Schwartz (2012).

3.3.5 Ouverture au changement

L'**éducation à la clientèle** est un rôle que plusieurs vétérinaires se sont elles-mêmes donné. Cette éducation concerne entre autres les besoins et le bien-être des animaux, ce que signifient certains comportements, la prévention des maladies, l'éthique animale et même l'existence des assurances pour les animaux de compagnie. Les participantes disent avoir à cœur de faire évoluer la cause animale dans la population.

« Il y a beaucoup d'éducation qu'on doit faire avec la clientèle [...] On est là pour donner une voix aux animaux parce qu'eux peuvent pas parler. Alors d'expliquer le dégriffage, c'est quoi l'amputation, c'est quoi la douleur, c'est mon travail de le faire. C'est important. »

En somme, bien que neuf des treize valeurs identifiées par les participantes soient catégorisées dans la transcendance de soi, les quatre autres valeurs y tendent aussi. Ceci offre un éclairage sur l'intention qui dicte la carrière des vétérinaires dans le domaine des petits animaux, c'est-à-dire la relation d'aide, tel qu'exprimé par une participante

dans la citation utilisée afin d'illustrer la valeur du service à la clientèle : « *Mais c'est vraiment aider. Pour aider* ». Ce portrait, les résultats quant à l'intention de quitter la pratique et les raisons de départ seront analysés en lien avec le sens du travail chez les vétérinaires et possiblement la perte de sens, dans le chapitre suivant.

Discussion

L'objectif initial de la présente étude était de faire un examen d'une problématique n'ayant pas fait l'objet de recherche jusqu'à présent, soit les départs volontaires des femmes vétérinaires exerçant dans la pratique classique, dans le domaine des petits animaux. Ce chapitre a pour but de faire le point sur les résultats, et ainsi répondre à la question de recherche suivante :

Pour quelles raisons les femmes vétérinaires spécialisées dans les petits animaux quittent la pratique classique en clinique et en centres d'urgence?

La réponse à cette question se décline en plusieurs dimensions puisque deux groupes de participantes ont été questionnés de manière à obtenir un portrait plus global de la situation des femmes vétérinaires au Québec. La première section fait un rappel des principaux résultats obtenus, soit des raisons de départ de la pratique chez les vétérinaires ayant quitté, puis des facteurs liés à l'intention de quitter chez les femmes exerçant toujours leur métier, suivront les facteurs de protection ayant permis à ces dernières à rester en pratique et enfin, les valeurs de l'ensemble des vétérinaires. Dans une deuxième section, ces résultats seront par après comparés à la littérature existante explorée dans la recension des écrits et interprétés en fonction du cadre conceptuel du sens du travail en lien avec l'intention de quitter la pratique. Enfin, une révision du modèle conceptuel sera présenté à la lumière de l'analyse des résultats.

4.1 Rappel des résultats

Vétérinaires ayant cessé la pratique et raisons de leur départ

Grâce au modèle des Ressources et Demandes du travail de Bakker et Demerouti (2017), les raisons de départ des femmes vétérinaires ont été regroupées selon une adaptation des catégories du concept R-DT, permettant une meilleure compréhension des causes les ayant menées à l'intention de quitter et à l'arrêt de travail pour certaines. D'abord, les demandes du travail fréquentes reconnues par les participantes sont la charge de travail élevée, les horaires de travail irréguliers, le travail de nuit et le fait

d'être sur appel, l'accumulation d'une multitude de stressés variés, l'aspect de la vente qui n'est pas en adéquation avec leur perception du rôle de vétérinaire, les clients pouvant présenter de l'hostilité, et les enjeux de vie ou de mort auxquels elles sont régulièrement confrontées.

Les ressources sont habituellement la contrepartie des demandes. Or, dans le cas des vétérinaires ayant quitté la pratique, les ressources ont plutôt été mentionnées comme insuffisantes, et n'ont donc pas pu remplir leur rôle compensateur. Les ressources du travail dont l'insuffisance a contribué au départ volontaire des femmes participant à l'étude sont la gestion financière des clients et donc l'attribution de ressources budgétaires, le manque de conciliation entre le travail et la vie personnelle, les conflits avec les supérieurs et le manque de soutien, les mesures d'incitation à la vente, ainsi que la gestion du temps accordé aux consultations et procédures. Les ressources personnelles ayant contribué au départ sont le perfectionnisme, l'insuffisance des stratégies de détachement, la présence de rumination et une centralité trop imposante du travail.

Les demandes trop lourdes, de pair avec le déficit de ressources, accentuent les facteurs liés à l'épuisement. Ces facteurs sont la fatigue émotionnelle et physique, les troubles du sommeil, l'épuisement de compassion, l'épuisement professionnel et pour certaines, l'arrêt de travail.

Vétérinaires n'ayant pas cessé l'exercice de la pratique classique, intention de quitter et facteurs de protection

Chez les vétérinaires qui sont toujours dans l'exercice classique de leur profession, certaines demandes de travail ont été des facteurs précipitant l'intention de quitter, bien qu'elles n'aient pas agi sur cette intention à ce jour. Ces demandes sont, comme chez les vétérinaires ayant cessé la pratique, la charge élevée de travail, l'irrégularité des horaires et l'hostilité des clients. Cependant, elles ont fait l'ajout de l'euthanasie, lorsque cet acte est fréquent dans un court laps de temps.

Les ressources du travail, dans leur absence ou insuffisance, participant à l'intention de quitter sont la gestion financière des clients, donc le manque de budget alloué aux procédures, ainsi que le manque de conciliation entre le travail et la vie personnelle. Une

seule ressource personnelle est abordée comme ayant contribué à l'intention de quitter, soit le perfectionnisme.

Alors que le modèle conceptuel propose l'épuisement comme conséquence aux demandes et à l'absence des ressources chez les vétérinaires ayant cessé la pratique, il était plus approprié de nommer cette section « Tension » dans le modèle appliqué aux vétérinaires toujours en pratique. Ces dernières n'ont pas rapporté d'épuisement professionnel ou d'arrêt de travail de manière significative, mais ont tout de même indiqué que la fatigue émotionnelle et physique contribuait à leur réflexion sur la possibilité de quitter la pratique.

En contrepartie, les vétérinaires toujours en pratique classique ont partagé les facteurs de protection qui les aident à continuer dans l'exercice de leur profession. Ces ressources du travail comprennent le changement dans les responsabilités, le soutien des supérieurs et le soutien de l'équipe de travail. Les ressources personnelles ayant eu cet effet sont l'émotionnalité quant à l'emploi, ainsi que la présence de stratégies de détachement efficaces.

Valeurs des femmes vétérinaires

Dans le but d'obtenir un portrait de ce qui régit leurs besoins et leurs buts au travail, les participantes ont été questionnées quant à leurs valeurs de travail. Ces valeurs ont ensuite été classées selon quatre grandes catégories des valeurs universelles de Schwartz (2012) : transcendance de soi, conservation, ouverture au changement et amélioration de soi (figure 13). Puisque neuf des treize valeurs ciblées se classaient sous la catégorie de la transcendance de soi, ce thème a été séparé selon les deux valeurs qui la qualifient dans la roue des valeurs de Schwartz, c'est-à-dire la bienveillance et l'universalisme. Dans cette dernière, les valeurs dépeintes par les vétérinaires participantes sont l'amour des animaux, l'éthique animale, le bien-être animal, l'offre d'une médecine de qualité et l'empathie. La seconde sous-catégorie de la transcendance de soi, la bienveillance, comprend également l'empathie puisque cette valeur peut être appliquée tant aux animaux qu'à l'entourage de l'individu. On y retrouve également l'humilité, l'intégrité et l'honnêteté, le respect des collègues, le travail d'équipe et le climat de travail. Les

valeurs référant aux clients ont été réparties dans la catégorie de la conservation, il s'agit du service à la clientèle et du respect des clients. La valeur de l'excellence a été classée dans la catégorie de l'amélioration de soi, et enfin l'éducation des clients dans l'ouverture au changement (figure 14).

Les résultats obtenus sont le fruit direct du discours récolté par les entretiens avec les participantes. Cependant, plusieurs thèmes sous-jacents pertinents au sens du travail et à l'intention de quitter peuvent être extraits du discours des vétérinaires, en fonction des valeurs. Dans la prochaine section, les résultats seront donc comparés au cadre théorique afin d'observer la présence ou la perte du sens du travail chez les vétérinaires selon les définitions de Morin (1996), soit la signification, l'orientation et la cohérence.

4.2 Interprétation des principaux résultats

4.2.1 Vétérinaires, valeurs et transcendance de soi

Tel que mis en relief dans la section précédente, la majorité des valeurs citées par les vétérinaires ont été classifiées sous le thème de la transcendance de soi. Cette dimension contient les valeurs axées sur la préoccupation du bien-être d'autrui et leur reconnaissance comme des êtres égaux à soi, comme l'universalisme et la bienveillance (Ros, Schwartz et Surkiss, 1999). La considération d'autrui, sous toutes ses formes, est une composante centrale dans le discours des vétérinaires interviewées. Les valeurs énoncées gravitent autour du concept d'aide, ainsi que du relationnel. La conception du travail chez ces femmes comprend autant le bien-être de l'animal que celui du client et des collègues de travail. De plus, si l'on observe les valeurs qui sont incluses dans les autres catégories, soit l'éducation des clients, l'excellence, le respect des clients et le service à la clientèle, il est notable qu'elles comprennent également une part de considération pour le bien commun. L'éducation des clients, par exemple, sert principalement à améliorer la qualité de vie des animaux dans leur environnement immédiat. Certaines vétérinaires ont même mentionné faire cette éducation gratuitement, afin d'essayer de réduire les occurrences de dégriffage ou d'euthanasie de convenance. Ceci est cohérent avec les valeurs mises de l'avant chez les femmes vétérinaires dans la littérature, soit les compétences interpersonnelles, les bonnes

relations avec les clients et les collègues, le bien-être animal, l'éthique animale, la compassion et l'empathie (Heath et Lanyon, 1996; Kogan, McConnel et Schoenfeld-Tacher, 2004; Ormerod, 2008; Serpell, 2005).

Dans le discours des vétérinaires, l'intérêt pour les valeurs pécuniaires brille par son absence. Au-delà du concept d'une rémunération juste pour le service offert, les femmes vétérinaires interviewées n'ont jamais mentionné accorder de valeur au succès financier. Elles ont également mentionné les efforts effectués afin de trouver des solutions moins onéreuses pour les animaux ou d'aider les clients à payer. Ces implications sont congruentes avec les études sur les femmes vétérinaires dans différents pays, où l'on observe que depuis l'arrivée massive des femmes dans le domaine, la passion motive le choix de carrière avant tout. Cette passion aura également une influence sur la manière avec laquelle ces femmes modèleront l'exercice de leur métier, c'est-à-dire en focalisant sur la relation d'aide avant le profit (Bristol, 2011; Heath et Niethé, 2001; Irvine et Vermilya, 2010; McPheron, 2007).

Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010) considèrent la transcendance comme un mécanisme de sens, à savoir comment le travail prend du sens. Ils définissent ce construit comme étant l'expérience de l'abnégation de soi, c'est-à-dire l'assujettissement à une idéation qui dépasse la conception de soi. La transcendance serait aussi un sentiment d'interconnexion, c'est-à-dire que le travail offre des opportunités de participer à un effort ayant un impact positif dans le monde. On voit chez les participantes cette volonté d'utiliser leur savoir pour aider à une cause plus grande que soi. Certains auteurs expriment le travail sous trois types possibles d'orientation, soit comme emploi lorsque les finalités sont économiques, soit comme carrière lorsque les fins sont d'ordre de l'ambition personnelle, ou enfin comme vocation. Le concept du travail comme une vocation implique que les intentions de l'individu ne sont pas orientées vers une finalité matérielle ou pour l'avancement personnel, mais plutôt pour l'épanouissement que l'exercice de ce travail procure. Le travail vocationnel serait moralement indissociable de la vie personnelle de l'individu (R. F. Baumeister, 1991; Bellah *et al.*, 2007; A. Wrzesniewski *et al.*, 1997). Qu'elles l'aient mentionné directement ou non, cette vocation, la majorité des vétérinaires interviewées l'ont, ou

l'ont eue. La volonté d'aider la cause animale et de participer à un bien commun selon leur jugement et leurs systèmes de valeurs est extrêmement présente dans leur discours. Ces femmes veulent aider les animaux (comme individu ou comme population), ce rôle de sauveur fait partie de leurs valeurs et de leur identité. Également, en citant l'empathie comme valeur, elles expriment cette nécessité d'être près des sentiments de leurs clients et patients. Cette empathie se reflète dans plusieurs des valeurs soulevées et donne un sens moral à leurs actions. Par contre, tel que vu dans la section de l'épuisement de compassion, elle peut s'avérer nocive pour certaines vétérinaires qui font face à l'usure. Cette idée sera discutée dans la section suivante, qui analyse les résultats selon la cohérence comme définition du sens du travail.

4.2.2 Ressources, cohérence et sens du travail

Plusieurs parties du discours des vétérinaires font allusion aux clivages entre les attentes que ces femmes avaient par rapport à leur profession, les valeurs qui les ont menées à aller dans ce métier, ainsi que leur réalité lors de leur arrivée sur le marché du travail. La principale ressource afin de pouvoir agir quant à leurs valeurs d'aide au bien-être animal et d'offrir une médecine de qualité est le budget alloué par les clients aux soins (gestion financière des clients).

Dans les faits, les vétérinaires se font fréquemment refuser le financement nécessaire par les clients et doivent donc offrir plusieurs plans de rechange, sans quoi elles doivent procéder à l'euthanasie de l'animal, ou le laisser repartir sans traitement, selon la gravité de la situation initiale. Il existe également l'option d'encourager le client à l'abandon de l'animal pour que quelqu'un d'autre procède à l'adoption et débourse les frais de soins. Ces éventualités sont loin d'être idéales et les professionnelles se retrouvent confrontées dans leur désir initial d'aider le client et le patient. De plus, puisqu'ils vivent une situation émotionnellement chargée, les clients peuvent entrer dans un mode hostile et blâmer la vétérinaire pour l'incapacité de prodiguer des soins à moindres coûts. Celles-ci doivent faire face au fait d'être perçues différemment de leurs valeurs et de leur rôle initial de professionnelles de la santé. Ceci explique pourquoi l'aspect vente de la médecine vétérinaire les rebute. Bien qu'elle soit inhérente au bon fonctionnement d'une clinique, comme toute organisation, la vente les éloigne de leur concept de soi qui n'est

pas lié au profit. Enfin, la gestion du temps dans la pratique classique peut donner aux femmes l'impression qu'elles ne peuvent pas toujours accorder le temps idéal à chaque patient pour une médecine de la qualité qu'elles désirent.

Le sentiment de cohérence qui donne à l'individu le sens du travail est présent si les activités et gestes posés quotidiennement sont en harmonie avec l'orientation qu'il donne à son travail (Morin, 1996). Si l'on prend en considération que les finalités du travail pour les vétérinaires comportent une dimension collective, soit par la valorisation des liens de sociabilité et par finalité altruiste (Mercure et Vultur, 2010), et donc que beaucoup de vétérinaires voient leur travail comme une vocation (R. F. Baumeister, 1991; Bellah *et al.*, 2007; Rosso, Dekas et Wrzesniewski, 2010; A. Wrzesniewski *et al.*, 1997), l'absence des ressources nécessaires créera un manque de cohérence (Morin, 1996). Ce manque de cohérence est quant à lui lié à une baisse dans l'engagement (Antonovsky, 1987; Van der Colff et Rothmann, 2009; Vogt *et al.*, 2016). La signification attribuée aux tâches est corrélée au sentiment de faire un travail qui a du sens et à l'engagement (Allan, 2017). Si les vétérinaires ne perçoivent pas les tâches effectuées quotidiennement comme étant alignées avec leurs valeurs et finalités, cela mène à un déséquilibre, et donc une incohérence.

Dans certains milieux de travail, les récompenses financières liées aux ventes sont une motivation extrinsèque qui peut encourager les effectifs à la performance (Bonner et Sprinkle, 2002; Jenkins Jr *et al.*, 1998; Rynes, Gerhart et Minette, 2004). Lorsque questionnées sur l'importance de l'aspect salarial dans leur choix d'études, toutes les vétérinaires participantes ont répondu similairement : Outre la volonté d'être rémunérées justement pour les services effectués, l'argent n'est pas un motif guidant leur carrière. Selon les participantes ayant quitté la pratique classique, les incitatifs à la vente n'auraient pas eu l'effet de les encourager à performer plus. Au contraire, certaines d'entre elles auraient vécu un conflit éthique si préoccupant qu'il aurait participé à la remise en question de leur carrière. Ces vétérinaires se sont heurtées à une inadéquation entre leurs valeurs de travail et les méthodes utilisées par leur employeur afin de promouvoir la vente. Lorsqu'un manque d'harmonie est perçu entre l'identité, les valeurs de l'individu et son travail, il tentera de rétablir ce déséquilibre par différentes

méthodes (Morin, 1996), dans le cas échéant, le départ volontaire. Aux yeux des participantes, la rémunération à pourcentage ou à la commission sont des méthodes injustifiables face aux clients, puisqu'on leur a souvent reproché les coûts des soins. Les vétérinaires craignent donc que l'association faite entre les actes médicaux pratiqués et le profit puisse ternir leur réputation auprès du public. Certaines d'entre elles sont préoccupées par l'incohérence entre leur image de soi et la perception externe de leur profession.

Une étude de Crane, Philipps et Karin (2015) met en lien le trait du perfectionnisme avec les effets négatifs du stress chez les vétérinaires. Cette recherche indique qu'un perfectionnisme élevé chez l'individu est associé avec la perception que les stressés occasionnés par le travail ont une signification morale plus grande. Les participantes à l'étude ont en grande majorité fait part de leur perfectionnisme, et ce trait pourrait donc être lié à un sentiment aigu de stress lorsqu'elles sont en situation qui entre en conflit avec leurs valeurs et éthique.

4.2.3 Famille, conciliation et centralité du travail

La conciliation du travail et de la vie privée est un défi en soi pour les vétérinaires, à cause des horaires irréguliers, du travail de nuit, et du travail sur appel. Quelques vétérinaires ayant des enfants se remémorent qu'il était plus facile d'être flexibles quant à ces demandes de l'emploi avant de fonder une famille. Outre la dimension du temps, l'emploi requiert de l'énergie physique et mentale et certaines journées peuvent s'avérer drainantes. Comme l'indiquent les auteurs Lilly, Duffy et Virick (2006), les femmes ont moins tendance à laisser leur carrière empiéter sur la vie familiale. De plus, l'insatisfaction dans le manque de temps et d'énergie à accorder à sa famille est liée à l'intention de quitter (Rhnima *et al.*, 2014). *et al.*

Lorsque le temps et l'énergie dédiés à l'emploi ne permettent pas d'avoir un mode de vie équilibré, les priorités et valeurs peuvent changer. Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010) proposent que la famille puisse changer la hiérarchie dans les priorités. Le sens accordé au travail peut perdre de l'importance, au profit de la qualité de vie et de l'équilibre.

Contrairement à ce que supposent certaines études (Brief et Aldag, 1989; Brief et Atieh, 1987; Brief *et al.*, 1995, cités dans Rosso, Dekas et Wrzesniewski, 2010), la finalité altruiste (orientation) des participantes ne change pas pour une finalité économique. Il s'agit plutôt de la centralité (signification) relative qui change, donc l'importance du travail comparativement à l'importance d'autres sphères de la vie (Mercure et Vultur, 2010). Puisque la centralité indique le degré auquel l'individu s'identifie et s'implique dans son travail (Meaning of Work International Research Team, 1987), accorder une plus grande place à la famille veut dire un changement majeur dans la perception de soi et de la signification donnée au travail. Comme leur travail est de nature vocationnelle et la centralité si forte (voire « trop » forte, tel que rapporté par les vétérinaires dans la section 3.1.3), il a été nécessaire pour certaines d'entre elles de faire un choix et donc de renoncer à la pratique.

L'importance de la conciliation travail et vie privée est tout aussi valable pour les vétérinaires n'ayant pas d'enfants. C'est le cas de certaines participantes qui ont quitté la pratique classique afin de prioriser leur qualité de vie, sur laquelle leur travail empiétait.

4.2.4 Épuisement

Deux mécanismes sous-jacents participent à une performance constante au travail et ont été peu étudiés par le passé en relation avec le modèle R-DT. Il s'agit des expériences revigorantes (*restorative*) à l'extérieur du travail et de la qualité du sommeil (Van Laethem *et al.*, 2018). Cela a été relaté dans les citations choisies, par la vétérinaire qui indique le besoin de se ressourcer suivant une période où la charge de travail est inhabituellement forte. En contrepartie, la qualité du sommeil serait associée à la rumination, puisque la confrontation à des situations stressantes lors de sa journée de travail serait corrélée avec la prolongation du temps requis pour se détendre, ainsi qu'à des troubles du sommeil et à la fatigue (Torbjörn Åkerstedt *et al.*, 2002; Cropley, Dijk et Stanley, 2006; Nylén, Melin et Laflamme, 2007). La rumination affective liée au travail serait plus fortement liée aux difficultés à récupérer après une journée de travail et à des niveaux élevés de fatigue (Querstret et Cropley, 2012). De plus, une étude de Nylén, Melin et Laflamme (2007) indique que les stressés du travail affectent plus la qualité du sommeil chez les femmes que chez les hommes, lorsqu'elles possèdent peu de

stratégies de détachement ou de détente. Les individus vivant à répétition des périodes d'exposition au stress, mais ayant peu de stratégies de détachement ou de détente seront plus sujets à des troubles du sommeil, les rendant candidats à vivre de l'épuisement (Querstret et Cropley, 2012). Ainsi, chez les vétérinaires, l'exposition répétée au stress à cause d'une charge élevée de travail ayant une valence négative se joint à la rumination et à un manque de stratégies de détachement entre la vie au travail et la vie personnelle, ce qui peut causer des difficultés de sommeil, de la fatigue physique et émotionnelle, et finalement pour certaines, l'épuisement. Les vétérinaires sont effectivement plus sujets que le reste de la population, et les vétérinaires femmes le sont davantage que les hommes (Hatch *et al.*, 2011; N. J. Mastenbroek *et al.*, 2014; Moore *et al.*, 2014; Pepin, 2011).

La rumination rapportée par les vétérinaires quant aux commentaires négatifs par des clients tient d'un phénomène ayant été étudié par Roy F. Baumeister *et al.* (2001). Les événements comportant une valence négative auraient un impact plus fort pour la personne qui le vit que des événements similaires ayant une valence positive. Par exemple, une critique de son travail sera expérimentée plus vivement qu'un encouragement. Les événements à caractère négatif nécessiteront plus de temps à se dissiper cognitivement et émotionnellement pour l'individu qu'un événement positif. Ce phénomène est particulièrement saillant dans le cas d'interactions sociales, tels qu'un environnement de travail où le support est défaillant (Roy F. Baumeister *et al.*, 2001). Ceci met donc en relief le manque de la ressource support des supérieurs, pour les vétérinaires ayant quitté la pratique.

Dans une revue systématique de la littérature quant aux effets du travail sur les troubles du sommeil, S. J. Linton *et al.* (2015) identifient plusieurs facteurs ayant des conséquences sur le sommeil qui sont également rapportées par les vétérinaires ayant participé à la présente étude. Les fortes demandes quant à la charge de travail (T. Åkerstedt *et al.*, 2012; Jansson et Linton, 2006), la tension liée au stress (de Lange *et al.*, 2009; Jansson et Linton, 2006; Ota *et al.*, 2009), le manque de soutien du supérieur immédiat (T. Åkerstedt *et al.*, 2012), les horaires de travail irréguliers (Steven J. Linton, 2010), le travail de nuit (T. Åkerstedt *et al.*, 2010; Eriksen *et al.*, 2008). Les

conséquences sur le sommeil peuvent être l'insomnie, la difficulté à s'endormir, et une mauvaise qualité de sommeil (non-réparateur). Ota *et al.* (2009) émettent qu'une centralité trop grande accordée au travail peut également être un prédicteur d'insomnie.

Rohlf (2018) décrit l'épuisement de compassion comme un stress traumatique secondaire (vicariant) résultant de l'exposition au stress d'autrui, et du désir d'aider. Joinson (1995) a été le premier à utiliser ce terme pour décrire « la perte de l'habileté de soigner » (cité dans Boyle, 2011). Les conséquences sont l'épuisement, la *déprime*, des difficultés de sommeil et la présence de sentiment de culpabilité ou de colère par rapport à son emploi. L'épuisement de compassion provient principalement de l'accumulation progressive et prolongée au stress dû à l'empathie et la compassion (Coetzee et Klopper, 2010). Ce type d'épuisement est lié à l'intention de quitter (Kimber et Gardner, 2016) et aux départs volontaires chez les professionnels de la santé animale (Anderson *et al.*, 2015; Scotney, McLaughlin et Keates, 2015). Quatre vétérinaires ayant quitté la pratique et une vétérinaire encore en pratique ont parlé de ce concept lors des entrevues en s'y identifiant directement, en plus de le percevoir chez des collègues et amis. Les participantes identifient l'empathie et les valeurs d'aide comme valeurs de travail fondamentales. Un sentiment de dissociation de ses émotions et de perdre sa capacité d'être empathique peut mener à l'impression de ne plus être soi-même, donc un manque de cohérence entre l'image de soi et ses valeurs. L'épuisement de compassion aurait donc aussi un rôle à jouer dans la perte de sens du travail.

Peu d'assises ont été trouvées dans la littérature afin de comprendre l'incidence d'un évènement personnel tragique sur l'épuisement (professionnel ou de compassion). Une étude portant sur les étudiants en médecine indique qu'un évènement personnel tragique ne causerait pas d'épuisement à lui seul, mais serait un facteur, lorsqu'en cooccurrence avec des éléments liés à l'expérience scolaire des étudiants en médecine, dont la charge de travail, le manque de sommeil et l'exposition à la mort et à la souffrance de patients (Dyrbye *et al.*, 2006). Ce même type de demandes se retrouve chez les vétérinaires de petits animaux. Une seconde étude des principaux auteurs y fait suite et associe l'épuisement chez les étudiants à l'intention de quitter le programme universitaire (Dyrbye *et al.*, 2010). Enfin, une étude italienne infère que de plus hauts niveaux

d'épuisement de compassion sont retrouvés chez les femmes ayant vécu un évènement de vie négatif dans la dernière année (Rossi *et al.*, 2012). Chez les participantes vétérinaires, les trois ayant quitté et ayant vécu un évènement personnel tragique ont également fait la mention de l'épuisement de compassion, ces deux concepts sont donc liés, dans le cadre de la présente recherche.

4.2.5 Vétérinaires encore en pratique, intention de quitter et facteurs protecteurs

Quatre demandes du travail liées à l'intention de quitter ont été retrouvées aussi parmi les raisons de départs de la pratique chez les vétérinaires ayant quitté, soit la charge de travail élevée, les horaires irréguliers, l'hostilité des clients et de fréquentes euthanasies dans de courts laps de temps. Ces groupes ont aussi en commun la gestion financière des clients et les problèmes de conciliation travail et vie personnelle comme ressources du travail manquantes, et le perfectionnisme comme ressource personnelle. Enfin les deux groupes de vétérinaires ont émis ressentir les effets de la fatigue émotionnelle et physique.

Quelques ressources du travail et personnelles ont été identifiées par les vétérinaires toujours en exercice comme facteurs de protection afin de ne pas agir sur l'intention de quitter. Ces facteurs pourraient expliquer pourquoi les demandes et manques dans les ressources qui ont mené au départ chez les vétérinaires ayant quitté ne sont pas tous retrouvés chez celles ayant eu l'intention de quitter sans agir.

Comme ressources du travail, les vétérinaires ont mentionné les changements dans les responsabilités et le soutien des supérieurs. Ces deux facteurs sont congruents avec le concept du *Job crafting*, où le travailleur modifie la nature de son travail afin qu'il soit plus en accord avec ses besoins, ses valeurs ou sa signification du travail (Berg, Dutton et Wrzesniewski, 2013). Les participantes ont fait du *task crafting* car elles ont agi sur la nature même de leur emploi en s'orientant vers des tâches plus administratives, et en obtenant le soutien de leurs supérieurs afin d'effectuer des modifications quant à leur horaire ou leur charge de travail, ainsi que la possibilité de prendre des vacances. Lorsqu'elles peuvent avoir les moyens nécessaires afin de se ressourcer et de se reposer (tel que discuté dans la section 4.2.4 sur l'épuisement), elles peuvent revenir dans leurs

fonctions revigorées et prêtes à performer (Van Laethem *et al.*, 2018). De plus, le fait de pouvoir s'exprimer quand leur situation ne leur convenait plus et de se sentir écoutées par leurs supérieurs renforce le sentiment de contrôle sur sa situation de travail. Dans le même ordre d'idée, les participantes soulignent l'importance du soutien de leur équipe de travail lorsqu'elles ont vécu des questionnements. Un réseau social solide leur permet d'être accompagnées par des pairs qui comprennent leurs enjeux et de ne pas tomber dans l'isolement. Plusieurs participantes ont mentionné que leur conjoint ou leur famille ne comprennent pas l'étendue de la réalité de leur travail, il est donc souhaitable d'avoir une équipe de travail qui leur convient, ce qui est reflété dans les valeurs qu'elles ont jugé importantes.

Les vétérinaires en pratique ont mentionné à plusieurs reprises l'importance pour elles de faire une séparation efficace entre leurs vies professionnelle et personnelle. Certaines utilisent le trajet entre le travail et la maison afin de se changer les idées et ainsi ne pas tomber dans la rumination. L'acceptation de leurs capacités et des limites de leurs actes est essentielle afin de pouvoir passer à autre chose après une journée de travail. Une vétérinaire a également indiqué refuser de traiter les animaux de proches afin d'éviter de toujours tenir un rôle de vétérinaire, même à l'extérieur de son exercice professionnel. Comme cette étude le démontre, le travail de vétérinaire comporte de fortes demandes. Les mécanismes de détachement participent activement aux processus de ressourcement et de récupération afin de préserver le bien-être du travailleur (Sonnetag, Binnewies et Mojza, 2010). Les stratégies efficaces de détachement sont associées à des niveaux plus bas de fatigue (Sonnetag et Bayer, 2005), alors qu'un manque de détachement psychologique entraîne une augmentation de l'épuisement émotionnel dans le temps (Sonnetag, Binnewies et Mojza, 2010).

Le troisième facteur protecteur est l'émotionnalité, terme employé ici pour exprimer l'amour de son emploi. Malgré plusieurs insatisfactions quant à leur travail, plusieurs vétérinaires ont affirmé aimer leur pratique et vouloir y rester, même en ayant déjà eu l'intention de quitter. Il est possible que les ressources énoncées précédemment, soit le *job crafting* (changement dans les responsabilités et soutien des supérieurs) et les

stratégies efficaces de détachement, contrebalançant les insatisfactions de l'emploi et participent à l'appréciation de leur exercice.

Une demande de l'emploi chez les vétérinaires encore en pratique n'a pas été discuté par les femmes ayant quitté, il s'agit d'une période où la fréquence des euthanasies est plus élevée. Les participantes ont en grande partie choisi leur profession en fonction de leur amour pour les animaux. Même en étant conscientes que les euthanasies sont une réalité de l'emploi, l'exposition à cet acte et aux émotions vécues par les clients peut avoir des effets néfastes sur la professionnelle (Rohlf, 2018; Rohlf et Bennet, 2005). L'étude de Crane, Philipps et Karin (2015) infère que chez les vétérinaires démontrant un fort perfectionnisme, la fréquence d'un stressor comme l'euthanasie peut exacerber la réponse de stress qui en découle, même si la professionnelle est en accord avec les raisons derrière l'euthanasie. Les auteurs indiquent également que la fréquence élevée de stressors importants est liée à la détresse émotionnelle.

Des sept vétérinaires encore en pratique, cinq ont mentionné avoir eu l'intention de quitter à un certain point dans leur carrière, à la suite de plusieurs insatisfactions (Mobley, 1977). Comme rapporté par Cohen, Blake et Goodman (2016), l'intention de quitter prédispose au départ volontaire principalement lorsque certaines conditions sont présentes : le nombre d'années en emploi (néгатif), le salaire (néгатif), la charge de travail (positif), les horaires de travail (positif) et les occasions de développement professionnel (néгатif). Les facteurs protecteurs exposés précédemment peuvent donc avoir contré efficacement l'envie de quitter, puisqu'en faisant du *job crafting*, les participantes ont pu améliorer leurs horaires de travail ainsi que leur charge de travail et effectuer des changements dans leurs responsabilités (développement professionnel).

4.3 Révision du modèle conceptuel

À la lumière de l'interprétation des résultats avec l'appui du cadre théorique, quelques modifications peuvent être apportées au modèle conceptuel. Le modèle des ressources et demandes du travail s'est avéré très fonctionnel pour la catégorisation des résultats sous les catégories de ressources du travail, ressources personnelles, demandes du travail, sens du travail, engagement et tensions. Lorsqu'elles sont présentes, les ressources

influencent positivement le sens du travail et l'engagement et négativement les tensions. Les demandes du travail, lorsque trop imposantes, influencent négativement le sens du travail et l'engagement alors qu'elles ont un effet positif sur les tensions. Ces dernières influencent positivement l'intention de quitter, alors que le sens du travail et l'engagement ont l'effet contraire.

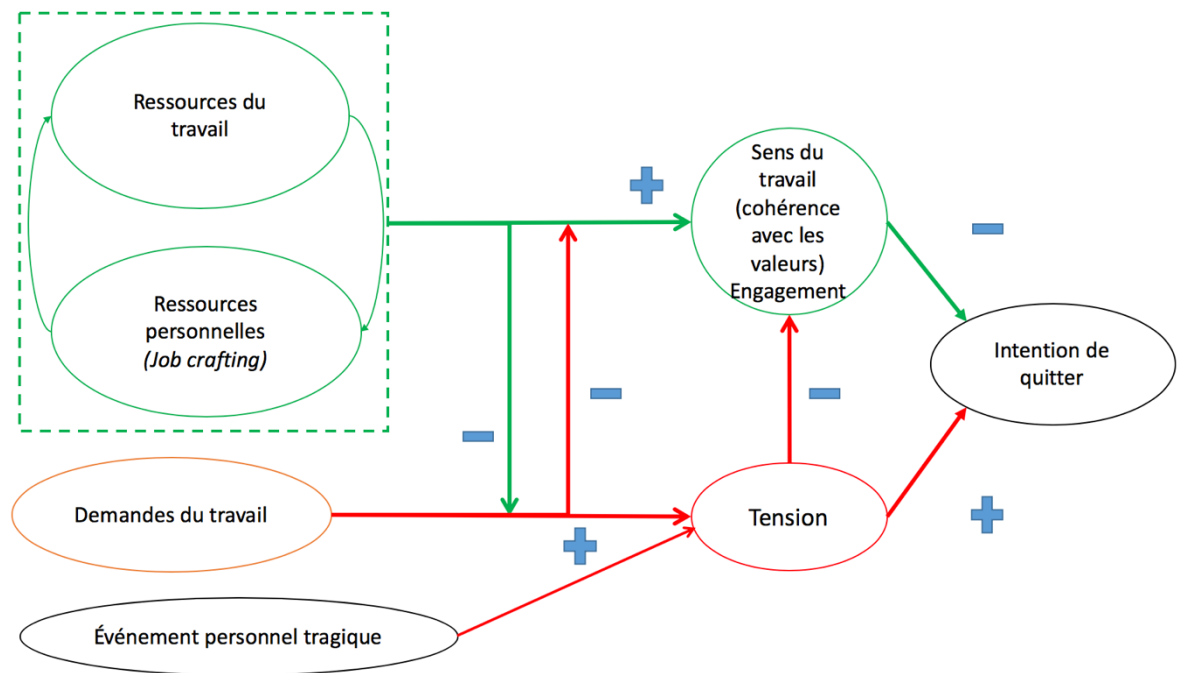


Figure 15 : Modèle conceptuel révisé

Lors de la présentation des résultats quant aux vétérinaires ayant quitté la pratique classique des petits animaux, un élément s'est ajouté au modèle, soit la variable indépendante des événements personnels tragiques. Ces derniers peuvent agir comme catalyseur à l'épuisement professionnel et de compassion, et ainsi à l'intention de quitter, lorsque combiné à de fortes demandes du travail. Donc, après examen des résultats sous la lumière du cadre théorique, cet élément a été ajouté au modèle conceptuel révisé.

Suivant l'observation des résultats, le concept du *job crafting* a également été ajouté comme sous-catégorie des ressources personnelles, puisqu'il s'agit d'un élément ayant une influence majeure sur l'intention de quitter, selon nos résultats. Enfin, l'ajout d'une

flèche joint les tensions au sens du travail et à l'engagement. Comme il a été présenté dans les discussions (section 4.2.4), l'épuisement de compassion qu'on retrouve dans la catégorie tension, peut mener à un manque de cohérence entre l'image de soi et ses valeurs.

Conclusion

La profession vétérinaire au Québec a été bouleversée par la féminisation depuis plus de 30 ans. Les femmes sont maintenant majoritaires en poste et dans la formation universitaire. Cependant, au cours des onze premières années suivant l'obtention du diplôme, une quantité notable de femmes se retirent du tableau de l'Ordre ou cessent l'exercice de la pratique classique. Plusieurs études font état des différences entre les hommes et les femmes vétérinaires, telles que les raisons de choisir la médecine vétérinaire comme profession, les valeurs de travail, les attentes du métier, l'expérience du stress, la gestion de l'équilibre entre le travail et la vie privée, et les risques d'épuisement. Puisqu'aucune étude québécoise ne s'est intéressée à ce sujet (à notre connaissance), le devis de la recherche était exploratoire afin de former un portrait de la situation de ces femmes et des raisons qui peuvent les mener à quitter une profession que plusieurs d'entre elles ont choisie dès l'enfance et pour laquelle elles ont étudié en moyenne cinq ans. La question de recherche a donc été formulée ainsi :

Pour quelles raisons les femmes vétérinaires spécialisées dans les petits animaux quittent la pratique classique en clinique et en centres d'urgence?

Puisque les femmes ont des valeurs, des attentes et des motivations quant à leur métier qui divergent de celles des hommes, il a été supposé que le sens du travail pouvait entrer en ligne de compte afin d'expliquer les départs volontaires chez les femmes vétérinaires. Le modèle des Ressources et demandes du travail a donc été ajusté afin d'en tenir compte.

Selon le modèle conceptuel révisé, les ressources du travail et les ressources personnelles sont en interrelation puisque les vétérinaires peuvent, avec leurs ressources personnelles dont le *job crafting*, agir sur les ressources du travail, qui en retour peuvent venir enrichir les ressources personnelles. Elles ont un effet positif sur le sens du travail et l'engagement, et négatif (tampon) sur les demandes du travail. Ces dernières, lorsque trop fortes, ont un effet amoindrissant sur l'incidence des ressources, et viennent accentuer les tensions telles que la fatigue, les difficultés de sommeil et l'épuisement. Les tensions et particulièrement l'épuisement de compassion ont aussi une fonction négative sur le sens du travail et l'engagement. Les événements personnels tragiques agiront comme variable indépendante et catalyseur sur la tension. Enfin, l'intention de quitter sera réduite par la présence du sens du travail et de l'engagement, et accentuée par la présence de tensions.

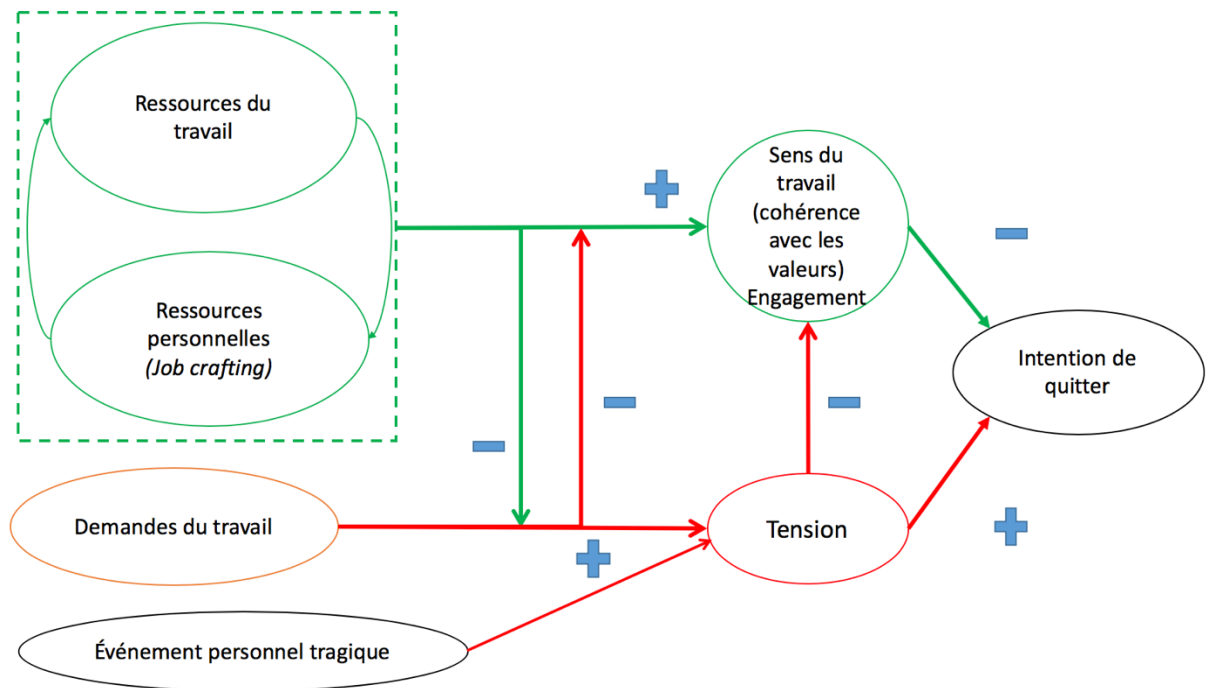


Figure 16 : Modèle conceptuel révisé

Retour sur les résultats

Les fortes demandes du travail sont multiples chez les vétérinaires. On y retrouve la charge élevée de travail, l'accumulation et la diversité des stressors, les horaires irréguliers et le travail de nuit, le travail sur appel, l'aspect de vente aux clients, l'hostilité de ces derniers et l'enjeu de vie ou de mort, ainsi que la fréquence de l'euthanasie (spécifique aux vétérinaires encore en pratique). Chez les vétérinaires ayant quitté la pratique classique, plusieurs ressources sont insuffisantes. Dans les ressources du travail, il s'agit de la gestion financière des clients, le manque de conciliation travail et vie personnelle, les conflits et le manque de soutien des supérieurs, les incitatifs à la vente et les difficultés de gestion du temps. Les ressources personnelles limitantes sont la présence d'un trop grand perfectionnisme, le manque de stratégies de détachement, la rumination et la centralité du travail trop imposante.

Les tensions énoncées par les vétérinaires participantes sont les troubles du sommeil, la fatigue émotionnelle et physique, l'épuisement de compassion et l'épuisement professionnel. Dans l'éventualité où survient un événement personnel tragique, il viendra agir comme catalyseur sur les tensions, ce qui peut provoquer l'intention de quitter, ou un arrêt de travail.

De ces résultats, nous concluons que le sens du travail des professionnelles vétérinaires est affecté de plusieurs façons. D'abord, la conciliation travail et vie personnelle et l'importance de la famille peuvent venir influencer la place de la centralité relative du travail comme priorité. Le temps et l'énergie que la personne désire accorder à son travail peuvent changer si les demandes du travail sont trop fortes et viennent à empiéter sur la qualité de vie à l'extérieur du travail. Plusieurs vétérinaires choisissent donc de réévaluer leurs priorités, ce qui change l'importance qu'elles accordent à leur travail, et donc sa signification pour elles.

Étant données les inadéquations entre les ressources du travail et les demandes, il advient un manque de cohérence entre ce que les vétérinaires de petits animaux voudraient faire afin d'aider, et ce qu'elles peuvent réellement faire par leurs actes au quotidien. Ceci crée un déséquilibre entre l'identité professionnelle, et l'emploi. Selon les valeurs émises par les participantes, leur orientation du travail serait principalement

axée vers l'altruisme. Puisque leur relation à leur travail serait de nature vocationnelle, lorsqu'elles n'arrivent pas à apporter l'aide nécessaire par manque de ressources, elles sont rapidement confrontées par la réalité qui ne se conforme pas à leur conception de soi.

La cohérence chez les vétérinaires est également affectée par l'image de leur profession aux yeux du public. L'aspect de la vente peut affecter négativement la vision que les clients ont quant aux vétérinaires, ce qui n'est pas cohérent avec l'image qu'elles ont d'elles-mêmes, pour qui le profit ne fait pas partie des finalités du travail.

L'épuisement de compassion peut également venir modifier la perception de soi des vétérinaires, qui se qualifient comme empathiques. Lorsque le sentiment de ne plus être capable d'user d'empathie envers leurs clients et patients survient, les participantes ont eu l'impression de ne plus se reconnaître, car elles étaient dissociées de leurs émotions. Ceci représente donc une autre forme de manque de cohérence entre l'image de soi et les valeurs du travail chez les vétérinaires, qui entraînerait une perte de sens du travail. Il est important de souligner que la venue d'un événement personnel tragique peut augmenter l'incidence de l'épuisement de compassion et que les vétérinaires l'ayant vécu ont quitté leur travail peu après l'évènement.

Certaines demandes du travail sont immuables. Cependant, de fortes ressources personnelles et professionnelles peuvent atténuer l'effet global des demandes. Chez les vétérinaires toujours en exercice de la pratique classique, cinq ressources ont été émises, soit le soutien des supérieurs, le soutien de l'équipe de travail, le changement dans les responsabilités, l'émotionnalité quant à l'emploi et des stratégies de détachement efficaces. De ces ressources, trois sont majeures quant à l'atténuation de l'intention de quitter. D'abord, le soutien des supérieurs et le changement dans les responsabilités peuvent être combinés sous la notion du *job crafting*. Cette notion leur permet d'être proactives dans les aspects du travail sur lesquels elles ont du contrôle (horaires, charge de travail, vacances, nature de la tâche) et d'augmenter leurs ressources, afin de réduire les effets négatifs des trop grandes demandes de leur profession. Enfin, des stratégies de

détachement efficaces permettent l'amélioration de la conciliation travail et vie personnelle, l'évitement de la rumination, ainsi que de meilleurs repos et ressourcement.

La médecine vétérinaire se distingue des autres professions par la complexité des dynamiques entre le professionnel, le patient, le client et l'organisation. La tâche qui incombe aux vétérinaires est lourde de responsabilités et d'émotions. Les femmes qui choisissent cet exercice ont généralement une relation de nature vocationnelle avec leur emploi, et le processus qui mène une proportion d'entre elles au départ volontaire est douloureux. Afin de tenter de réduire les départs volontaires chez les femmes vétérinaires de petits animaux, plus d'études seront nécessaires. Les propositions quant à des pistes de recherche sont : un suivi psychologique plus rigoureux dès l'université, la gestion des attentes dès l'université, les stratégies efficaces de détachement et l'intégration du *job crafting* par les gestionnaires en cliniques et centres d'urgence. De plus, peu de la population connaît l'existence des assurances maladie pour les animaux, ce qui pourrait réduire les occurrences de manque de budget pour soigner. Une meilleure éducation de la population quant à cette ressource et quant aux rôles des vétérinaires pourrait améliorer la qualité de vie de ces dernières et réduire les départs volontaires.

Limites

Une limite s'impose à toute recherche proposant un échantillonnage non probabiliste ; l'échantillon qui en découle est biaisé, car il se compose d'individus qui se sont portés volontaires. Les participantes étaient donc interpellées par le sujet de la recherche et plusieurs d'entre elles ont indiqué avoir déjà beaucoup réfléchi et discuté de l'enjeu avec des collègues auparavant. De plus, puisque les entretiens ont eu lieu en face à face, il est possible qu'elles aient été sujettes au biais de désirabilité sociale, et donc de répondre afin d'être perçues favorablement par la chercheuse (Fortin et Gagnon, 2016).

Selon plusieurs auteurs, l'entretien de profondeur, soit d'effectuer trois entrevues avec chaque participant afin d'aller chercher plus d'informations et de laisser un temps de réflexion aux participants après chaque entrevue, serait préférable pour ce type de recherche (Rubin et Rubin, 2012; Seidman, 2006). Puisqu'il avait été jugé avant la collecte de données que la recherche de participants pourrait s'avérer difficile, il a été

indiqué de réduire les contraintes de leur participation et ainsi d'attirer un plus grand échantillon. Selon les ressources dont nous disposions et afin de conserver l'intérêt des participantes potentielles, les entretiens d'une heure ont donc été favorisés.

Une importante limite de la recherche réside dans la transférabilité des résultats. Étant donné les spécificités liées à la profession vétérinaire au Québec, les résultats ne se prêtent pas nécessairement au transfert à d'autres populations. C'est pourquoi la section introduction offre un contexte historique approfondi et un portrait comparatif des hommes et femmes vétérinaires dans un contexte féminisé.

La principale limite de cette étude est l'étendue de l'exploration. Puisque la méthode utilisée est qualitative et que l'échantillon se compose de 15 sujets, la généralisation des résultats est limitée. Croiser ces résultats avec une méthode quantitative portant sur un plus grand nombre d'individus aurait pu apporter une meilleure validité des résultats.

Certaines limites sont liées aux guides d'entretiens. D'abord, certaines questions sont formulées de manière à susciter une réponse oui/non. Bien qu'elles ont été invitées à préciser davantage leurs pensées, cette formulation a parfois freiné la discussion avec des participantes moins loquaces. De plus, certaines questions se sont avérées inutiles lors de l'analyse des résultats, telles que les sections portant sur les ambitions futures.

Enfin, bien que des efforts aient été déployés afin de chercher des sujets dans différentes régions du Québec, la plupart des participantes à cette étude travaillent et résident dans la grande région de Montréal. La réalité des vétérinaires en contexte urbain est donc plus représentée que celui des vétérinaires œuvrant en contexte rural.

Index analytique

Annexe I – Approbation du Comité d'éthique de la recherche

Annexe II – Certificat d'attestation d'approbation éthique complété

Annexe III - Formulaire de consentement à la participation

Annexe IV – Invitation à participer au projet de recherche

Bibliographie

- Acikgoz, Yalcin, H. Canan Sumer et Nebi Sumer (2016). « Do employees leave just because they can? Examining the perceived employability–turnover intentions relationship », *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, vol. 150, no 5, p. 666-683.
- ACMV (2016). *Énoncés de vision, mission et priorités*. Récupéré le 22 octobre 2016 <http://www.veterinairesauCanada.net/about/vision-mission-priorities>
- Åkerstedt, T., M. Nordin, L. Alfredsson, P. Westerholm et G. Kecklund (2010). « Sleep and sleepiness: impact of entering or leaving shiftwork-a prospective study. », *Chronobiol Int*, vol. 27, p. 987-996.
- Åkerstedt, T., M. Nordin, L. Alfredsson, P. Westerholm et G. Kecklund (2012). « Predicting changes in sleep complaints from baseline values and changes in work demands, work control, and work preoccupation--the WOLF-project », *Sleep Med*, vol. 13, no 1, p. 73-80.
- Åkerstedt, Torbjörn, Peeter Fredlund, Mats Gillberg et Bjarne Jansson (2002). « Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample », *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 53, p. 585-588.
- Allan, Blake A. (2017). « Task significance and meaningful work: A longitudinal study », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 102, p. 174-182.
- AMVPQ (2016). *Historique et mission*. Récupéré le 23 octobre 2016 <http://www.amvpq.org/article/historique-et-mission/>
- AMVQ (2016). *Mission et vision*. Récupéré le 23 octobre 2016 <http://www.amvq.quebec/fr/l-association-des-medecins-veterinaires-du-quebec/mission-et-vision>
- Anderson, Keith A., Jennifer C. Brandt, Lina K. Lord et Elisabeth A. Miles (2015). « Euthanasia in Animal Shelters: Management's Perspective on Staff Reactions and Support Programs », *Anthrozoös*, vol. 26, no 4, p. 269-578.
- Antonovsky, A. (1987). « Health promoting factors at work: the sense of coherence », dans Raija Kalimo, Mostafa A. El-Batawi et Cary L. Cooper (dir.), *Psychosocial factors at work and their relation to health*, Genève, World Health Organization, p. 153-167.
- Apostel, Ella, Christine J. Syrek et Conny H. Antoni (2018). « Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership », *International Journal of Stress Management*, vol. 25, no 3, p. 234-249.
- Arnoux-Nicolas, Caroline, Laurent Sovet, Lin Lhotellier, Annamaria Di Fabio et Jean-Luc Bernaud (2016). « Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work », *Frontiers in Psychology*, vol. 7.
- AVMA (2015). *Market Research Statistics: US Veterinarians*, American Veterinary Medical Association. Récupéré le 20 octobre 2016 de <https://www.avma.org/KB/Resources/Statistics/Pages/Market-research-statistics-US-veterinarians.aspx>

- Bakker, A. B. et E. Demerouti (2007). « The Job Demands-Resources model: state of the art », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no 3, p. 309-328.
- Bakker, A. B. et E. Demerouti (2017). « Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward », *J Occup Health Psychol*, vol. 22, no 3, p. 273-285.
- Barrick, Murray R., Michael K. Mount et Ning Li (2013). « The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics », *The Academy of Management Review*, vol. 38, no 1, p. 132-153.
- Batchelor, C. E. et D. E. McKeegan (2012). « Survey of the frequency and perceived stressfulness of ethical dilemmas encountered in UK veterinary practice », *Vet Rec*, vol. 170, no 1, p. 19.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*, New York, NY, The Guilford Press.
- Baumeister, R. F. et K. D. Vohs (2002). « The Pursuit of Meaningfulness in Life », dans C. R. Snyder et S. J. Lopez (dir.), *Handbook of positive psychology*, Oxford, Oxford University Press, p. 608-618.
- Baumeister, Roy F., Ellen Bratslavsky, Catrin Finkenauer et Kathleen D. Vohs (2001). « Bad is stronger than good », *Review of General Psychology*, vol. 5, no 4, p. 323-370.
- Bellah, R. N., R. Madsen, W. M. Sullivan, A. Swindler et S. M. Tipton (2007). *Habits of the heart: Individualism and Commitment in American Life*, Berkeley, University of California Press, 410 p.
- Berg, Justin M., Jane E. Dutton et Amy Wrzesniewski (2013). « Job crafting and meaningful work », dans *Purpose and meaning in the workplace.*, p. 81-104.
- Bigliardi, Barbara, Alberto Petroni et Alberto Ivo Dormio (2005). « Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers », *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 26, no 6, p. 424-441.
- Bonner, Sarah E. et Geoffrey B. Sprinkle (2002). « The effects of monetary incentives on effort and task performance: theories, evidence, and a framework for research », *Accounting, Organizations and Society*, vol. 27, p. 303-345.
- Bowie, Norman E. (1998). « A Kantian Theory of Meaningful Work », *Journal of Business Ethics*, no 17, p. 1083-1092.
- Boyle, D. A. (2011). « Countering compassion fatigue: a requisite nursing agenda », *Online J Issues Nurs*, vol. 16, no 1, p. 2.
- Brief, Arthur P. et Walter R. Nord (1990). *Meanings of Occupational Work*, Toronto, Lexington Books, 320 p.
- Bristol, David G. (2011). « Gender differences in salary and practice ownership expectations of matriculating veterinary students », *Journal of the American Veterinary Medical Association*, vol. 239, no 3, p. 329-334.
- Bureau of Labor Statistics (2002). *Weekly earnings in the second quarter on the Internet* The Economics Daily. Récupéré de <https://www.bls.gov/opub/ted/2002/jul/wk4/art02.htm>
- Buzzeo, Jonathan, Dilys Robinson et Matthew Williams (2014). *The 2014 RCVS Survey of the Veterinary Profession*, Institute for Employment Studies.

- Chalofsky, Neal (2003). « An emerging construct for meaningful work », *Human Resource Development International*, vol. 6, no 1, p. 69-83.
- Charles, Hélène (2004). *Impact de la féminisation sur le statut social du vétérinaire*, Doctorat Vétérinaire, France, 158 p.
- Clausen, Thomas et Vilhelm Borg (2011). « Job demands, job resources and meaning at work », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 26, no 8, p. 665-681.
- Coetzee, S. K. et H. C. Klopper (2010). « Compassion fatigue within nursing practice: A concept analysis. Nursing & health sciences », *Nursing & health sciences*, vol. 12, no 2, p. 235-243.
- Cohen, Galia, Robert S. Blake et Doug Goodman (2016). « Does Turnover Intention Matter? Evaluating the Usefulness of Turnover Intention Rate as a Predictor of Actual Turnover Rate », *Review of Public Personnel Administration*, vol. 36, no 3, p. 240-263.
- Conjat, Marie-Claire (2000). *Féminisation et évolution de la profession vétérinaire*, Doctorat, Lyon, Université Nationale Vétérinaire de Lyon, 104 p.
- Conseil national de l'Ordre des vétérinaires (2016). *Atlas démographique de la profession vétérinaire 2016 France*, Observatoire national démographique de la profession vétérinaire, 335 p.
- Crane, M. F., J. K. Philipps et E. Karin (2015). « Trait perfectionism strengthens the negative effects of moral stressors occurring in veterinary practice », *Australian Veterinary Journal*, vol. 93, p. 254-360.
- Crescioni, A. Will et Roy F. Baumeister (2013). « The Four Needs for Meaning, the Value Gap, and How (and Whether) Society Can Fill the Void », dans Hicks J. et Routledge C. (dir.), *The Experience of Meaning in Life - Classical Perspectives, Emerging Themes, and Controversies*, Springer.
- Cropley, Mark, Derk-Jan Dijk et Neil Stanley (2006). « Job strain, work rumination, and sleep in school teachers », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 15, no 2, p. 181-196.
- CVMA (2018). *Statistics*. Récupéré le 19 octobre 2018 de <https://www.canadianveterinarians.net/about/statistics>
- Damon, William, Jenni Menon et Kendall Cotton Bronk (2003). « The Development of Purpose During Adolescence », *Applied Developmental Science*, vol. 7, no 3, p. 119-128.
- de Lange, A. H., M. A. Kompier, T. W. Taris, S. A. Geurts, D. G. Beckers, I. L. Houtman, et al. (2009). « A hard day's night: a longitudinal study on the relationships among job demands and job control, sleep quality and fatigue », *J Sleep Res*, vol. 18, no 3, p. 374-383.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Jan de Jonge, Peter P. M. Janssen et Wilmar B. Schaufeli (2001). « Burnout and engagement at work as a function of demands and control », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 27, no 4, p. 279-286.
- Demirtas, Ozgur, Sean T. Hannah, Kubilay Gok, Aykut Arslan et Nejat Capar (2015). « The moderated influence of ethical leadership, via meaningful work, on followers' engagement, organizational identification, and envy », *Journal of Business Ethics*, p. No Pagination Specified.

- Dik, Bryan J., Zinta S. Byrne et Michael F. Steger (2013). *Purpose and meaning in the workplace* [doi:10.1037/14183-000], Washington, DC, US, American Psychological Association, xv, 248 p.
- Dyrbye, Liselotte N., Matthew R. Thomas, Jeffrey L. Huntington, Karen L. Lawson, Paul J. Novotny, Jeff A. Sloan, *et al.* (2006). « Personal Life Events and Medical Student Burnout: A Multicenter Study », *Academic Medicine*, vol. 81, no 4, p. 374-384.
- Dyrbye, Liselotte N., Matthew R. Thomas, David V. Power, Steven Durning, Christine Moutier, F. Stanford Massie Jr, *et al.* (2010). « Burnout and Serious Thoughts of Dropping Out of Medical School: A Multi-Institutional Study », *Academic Medicine*, vol. 85, no 1, p. 94-102.
- Eagly, Alice H. et Steven J. Karau (2002). « Role congruity theory of prejudice toward female leaders », *Psychological Review*, vol. 109, no 3, p. 573-598.
- Epp, Tasha et Cheryl Waldner (2012). « Occupational health hazards in veterinary medicine: Physical, psychological, and chemical hazards », *The Canadian Veterinary Journal*, vol. 53, no 2, p. 151-157.
- Eriksen, Willy, Bjørn Bjorvatn, Dag Bruusgaard et Stein Knardahl (2008). « Work factors as predictors of poor sleep in nurses' aides », *Int Arch Occup Environ Health* vol. 81, p. 301-310.
- Eriksson, M. et B. Lindstrom (2006). « Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review », *J Epidemiol Community Health*, vol. 60, no 5, p. 376-381.
- Firestone, Robert W., Lisa A. Firestone et Joyce Catlett (2003). *Creating a Life of Meaning and Compassion*, Washington, American Psychological Association.
- Fishbein, Martin et Icek Ajzen (1974). « Attitudes towards objects as predictors of single and multiple behavioral criteria », *Psychological Review*, vol. 81, no 1, p. 59-74.
- Fortin, F. et J. Gagnon (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche: méthodes quantitatives et qualitatives*, 3^e éd., Montréal, Chenelière Education.
- Foschi, Martha (1996). « Double Standards in the Evaluation of Men and Women », *Social Psychology Quarterly*, vol. 59, no 3, p. 237-254.
- Frank, J. F. (2010). « Canadian Colleges of Veterinary Medicine », *The Canadian Encyclopedia*.
- Frankl, Viktor E. (2006). *Man's Search for Meaning*, Boston, Beacon Press, 184 p.
- Galt, Virginia (2016). « Women entering the professions in unprecedented numbers », *The Globe and Mail*. Récupéré de <https://beta.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/career-advice/life-at-work/women-entering-the-professions-in-unprecedented-numbers/article32473175/?ref=http://www.theglobeandmail.com&>
- Gardner, D. H. et D. Hini (2006). « Work-related stress in the veterinary profession in New Zealand », *New Zealand Veterinary Journal* vol. 54, no 3, p. 119-124.
- Hatch, P. H., H. R. Winefield, B. A. Christie et J. J. Lievaart (2011). « Workplace stress, mental health, and burnout of veterinarians in Australia », *Aust Vet J*, vol. 89, no 11, p. 460-468.

- Heath, TJ (2007). « Longitudinal study of veterinary students and veterinarians: family and gender issues after 20 years », *Australian Veterinary Journal*, vol. 85, no 7, p. 290-295.
- Heath, TJ, J. Hyams, J. Baguley et KA Abbott (2006). « Effect of different methods of selection on the background, attitudes and career plans of first year veterinary students », *Australian Veterinary Journal*, vol. 84, no 6.
- Heath, TJ et A. Lanyon (1996). « A longitudinal study of veterinary students and recent graduates - 4. gender issues », *Australian Veterinary Journal*, vol. 74, no 4, p. 305-308.
- Heath, TJ et GE Niethe (2001). « Effect of gender on ownership and income in veterinary practice », *Australian Veterinary Journal*, vol. 79, no 8, p. 546-548.
- Hewlett, Sylvia Ann et Carolyn Buck Luce (2005). « Off-Ramps and On-Ramps: Keeping Talented Women on the Road to Success », *Harvard Business Review*, vol. 83, p. 43-54.
- Hobfoll, Stevan E. (1989). « Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress », *American Psychologist*, vol. 44, no 3, p. 513-524.
- Hom, Peter W., Thomas W. Lee, Jason D. Shaw et John P. Hausknecht (2017). « One hundred years of employee turnover theory and research », *Journal of Applied Psychology*, vol. 102, no 3, p. 530-545.
- Irvine, Leslie et Jenny R. Vermilya (2010). « Gender Work in a Feminized Profession: The Case of Veterinary Medicine », *Gender & Society*, vol. 24, no 1, p. 56-82.
- Isaksen, Jesper (2000). « Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work », *Journal of Humanistic Psychology*, vol. 40, no 3, p. 84-107.
- Jansson, M. et S. J. Linton (2006). « Psychosocial work stressors in the development and maintenance of insomnia: a prospective study », *J Occup Health Psychol*, vol. 11, no 3, p. 241-248.
- Jenkins Jr, G. Douglas , Atul Mitra, Nina Gupta et Jason D. Shaw (1998). « Are Financial Incentives Related to Performance? A Meta-Analytic Review of Empirical Research », *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, no 5, p. 777-787.
- Jones, Susan D. (2002). *Valuing animals: Veterinarians and their patients in modern America*, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 232 p.
- Jourdain, G. et D. Chênevert (2010). « Job demands-resources, burnout and intention to leave the nursing profession: a questionnaire survey », *Int J Nurs Stud*, vol. 47, no 6, p. 709-722.
- Kahn, William A. (1990). « Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work », *Academy of Management Journal*, vol. 33, no 4, p. 692-724.
- Kahn, William A. et Steven Fellows (2013). « Employee engagement and meaningful work », dans *Purpose and meaning in the workplace.*, Washington, DC, US, American Psychological Association, p. 105-126.
- Karasek, Robert A. (1979). « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign » [Article], *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no 2, p. 285-308.

- Kessler, Ronald C. (1979). « A Strategy for Studying Differential Vulnerability to the Psychological Consequences of Stress », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 20, no 2, p. 100-108.
- Kimber, S. et D. H. Gardner (2016). « Relationships between workplace well-being, job demands and resources in a sample of veterinary nurses in New Zealand », *New Zealand Veterinary Journal*, vol. 64, p. 224-229.
- King, L. A., J. A. Hicks, J. L. Krull et A. K. Del Gaiso (2006). « Positive affect and the experience of meaning in life », *J Pers Soc Psychol*, vol. 90, no 1, p. 179-196.
- Klotz, Anthony C. et Mark C. Bolino (2016). « Saying Goodbye: The Nature, Causes, and Consequences of Employee Resignation Styles », *Journal of Applied Psychology*, p. No Pagination Specified.
- Kogan, Lori R., Sherry L. McConnel et Regina Schoenfeld-Tacher (2004). « Gender Differences and the Definition of Success: Male and Female Veterinary Students' Career and Work Performance Expectations », *Journal of Veterinary Medical Education*, vol. 31, no 2, p. 154-160.
- Lambert, Eric G., Nancy Lynne Hogan et Shannon M. Barton (2001). « The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers », *The Social Science Journal*, vol. 38, p. 233-250.
- Langlois, Simon (2011). « La grande mutation des professions au Québec, 1971-2006 », *Les Cahiers des dix*, no 65, p. 283-303.
- Lemelin, Clément (2010). *Le financement public de l'enseignement universitaire au Québec*, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations, 92 p.
- Lilly, Juliana D., Jo Ann Duffy et Meghna Virick (2006). « A gender-sensitive study of McClelland's needs, stress, and turnover intent with work-family conflict », *Women in Management Review*, vol. 21, no 8, p. 662-680.
- Lincoln, Anne E. (2010). « The Shifting Supply of Men and Women to Occupations: Feminization in Veterinary Education », *Social Forces*, vol. 88, no 5, p. 1969-1998.
- Linton, S. J., G. Kecklund, K. A. Franklin, L. C. Leissner, B. Sivertsen, E. Lindberg, *et al.* (2015). « The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review », *Sleep Med Rev*, vol. 23, p. 10-19.
- Linton, Steven J. (2010). « Does work stress predict insomnia? A prospective study », *British Journal of Health Psychology*, vol. 9, no 2, p. 127-136.
- Lofstedt, Jeanne (2003). « Gender and veterinary medicine », *The Canadian Veterinary Journal*, vol. 44, no 1, p. 533-535.
- Martela, Frank et Michael F. Steger (2016). « The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance », *The Journal of Positive Psychology*, vol. 11, no 5, p. 531-545.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli et Michael P. Leiter (2001). « Job Burnout », *Annual Review of Psychology*, vol. 52, no 1, p. 397-422.
- Mastenbroek, N. J. J. M., A. D. C. Jaarsma, E. Demerouti, A. M. M. Muijtjens, A. J. J. A. Scherpbier et P. van Beukelen (2013). « Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: The influence of gender », *Veterinary Record*, vol. 174, no 6, p. 144-149.

- Mastenbroek, N. J., A. D. Jaarsma, E. Demerouti, A. M. Muijtjens, A. J. Scherpbier et P. Van Beukelen (2014). « Burnout and engagement, and its predictors in young veterinary professionals: the influence of gender », *Vet Rec*, vol. 174, no 6, p. 144.
- May, Douglas R., Richard L. Gilson et Lynn M. Harter (2004a). « The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the enlivening of the human spirit at work », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, no 77, p. 11-37.
- May, Douglas R., Richard L. Gilson et Lynn M. Harter (2004b). « The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, no 1, p. 11-37.
- McMahan, Ethan A. et Maggie DeHart Renken (2011). « Eudaimonic conceptions of well-being, meaning in life, and self-reported well-being: Initial test of a mediational model », *Personality and Individual Differences*, vol. 51, no 5, p. 589-594.
- McPheron, Tom (2007). « 2007 is DMV Year of the Woman », *JAVMA News*.
Récupéré de
<https://www.avma.org/News/JAVMANews/Pages/070615d.aspx?mode=mobile&PF=1>
- Meaning of Work International Research Team (1987). *The Meaning of Working*, Academic Press.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur (2010). *La signification du travail*, Canada : Québec, Presses de l'Université Laval.
- Mobley, William H. (1977). « Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover », *Journal of Applied Psychology*, vol. 62, no 2, p. 237-240.
- Moore, I. C., J. B. Coe, C. L. Adams, P. D. Conlon et J. M. Sargeant (2014). « The role of veterinary team effectiveness in job satisfaction and burnout in companion animal veterinary clinics », *Journal of the American Veterinary Medical Association*, vol. 245, no 5, p. 513-524.
- Morin, Estelle M. (1995). « Organizational effectiveness and the meaning of work », dans Thierry C. Pauchant (dir.), *In search of meaning. Managing for the health of our organizations, our communities, and the natural world.*, San Francisco, Jossey Bass, p. 29-64.
- Morin, Estelle M. (1996). « L'efficacité organisationnelle et le sens du travail: gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature », dans Thierry C. Pauchant (dir.), *La quête du sens*, Montréal, Québec/Amérique, p. 360.
- Morin, Estelle M. (2008). *Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel*, no R-543, IRSST (avec la collaboration de F. Aranha, FGV-EASP), 62 p.
- Morin, Estelle M. (2010). « La santé mentale au travail : une question de gros bon sens », *Gestion*, vol. 35, no 3.

- Moss-Racusin, C. A., J. F. Dovidio, V. L. Brescoll, M. J. Graham et J. Handelsman (2012). « Science faculty's subtle gender biases favor male students », *Proc Natl Acad Sci U S A*, vol. 109, no 41, p. 16474-16479.
- Nord, Walter R., Arthur P. Brief, Jennifer M. Atieh et Elizabeth M. Doherty (1990). « Studying Meanings of Work: The Case of Work Values », dans Arthur P. Brief et Walter R. Nord (dir.), *Meanings of Occupational Work*, Toronto, Lexington Books.
- Nylén, Lotta, Bo Melin et Lucie Laflamme (2007). « Interference between Work and Outside-Work Demands Relative to Health: Unwinding Possibilities among Full-Time and Part-Time Employees », *International Journal of Behavioral Medicine*, vol. 14, no 4, p. 229-236.
- OMVQ (2016a). *Histoire de la profession*. Récupéré le 9 octobre 2016 <https://www.omvq.qc.ca/la-profession/histoire-profession.html>
- OMVQ (2016b). *Lois et règlements*. Récupéré le 9 octobre 2016 <https://www.omvq.qc.ca/l-ordre/lois-et-reglements.html>
- OMVQ (2017a). *Devenir médecin vétérinaire*. <https://www.omvq.qc.ca/etudiants/devenir-medecin-veterinaire.html>
- OMVQ (2017b). *Rapport Annuel 2016-2017*, St-Hyacinthe, Ordre des Médecins Vétérinaires du Québec, 68 p.
- OMVQ (2018). *Profil des médecins vétérinaires*. Récupéré le 10 octobre 2018 de <https://www.omvq.qc.ca/la-profession/profil-medecins-veterinaires.html>
- Ormerod, Elizabeth J. (2008). « Bond-centered veterinary practice: Lessons for veterinary faculty and students », *Journal of Veterinary Medical Education*, vol. 43, no 3, p. 545-552.
- Ota, A., T. Masue, N. Yasuda, A. Tsutsumi, Y. Mino, H. Ohara, *et al.* (2009). « Psychosocial job characteristics and insomnia: a prospective cohort study using the Demand-Control-Support (DCS) and Effort-Reward Imbalance (ERI) job stress models », *Sleep Med*, vol. 10, no 10, p. 1112-1117.
- Park, C. L. (2010). « Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events », *Psychol Bull*, vol. 136, no 2, p. 257-301.
- Parry, J. (2008). « Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover », *J Adv Nurs*, vol. 64, no 2, p. 157-167.
- Paul, E. S. et A. L. Podberscek (2000). « Veterinary education and students' attitudes towards animal welfare », *Veterinary Records*, vol. 4, no 1, p. 269-272.
- Paulet, Valentine (2011). *La féminisation de la profession vétérinaire en France : Analyse de son impact à partir d'une enquête auprès des praticiens libéraux*, Doctorat Vétérinaire, Toulouse, France, École Nationale Vétérinaire de Toulouse, 185 p.
- Pépin, Michel (2011). « 125 ans d'enseignement vétérinaire francophone en Amérique », *Médecine Vétérinaire*, vol. 5, no 1-2, p. 1-3.
- Peterson, Christopher, Nansook Park et Martin E. P. Seligman (2005). « Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life », *Journal of Happiness Studies*, vol. 6, no 1, p. 25-41.

- Platt, B., K. Hawton, S. Simkin et R. J. Mellanby (2012). « Suicidal behaviour and psychosocial problems in veterinary surgeons: a systematic review », *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, vol. 47, no 2, p. 223-240.
- Porter, Lyman W. et Richard M. Steers (1973). « Organizational, work, and personal factors in turnover and absenteeism », *Psychological bulletin*, vol. 80, no 2, p. 151.
- Pratt, Michael Gerard et Blake E. Ashforth (2003). « Fostering meaningfulness in working and at work », dans *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, San Francisco, CA, Berret-Koehler, p. 309-327.
- Ptacek, J. T., Karen Leonard et Tara L. McKee (2004). « "I've Got Some Bad News...": Veterinarians' Recollections of Communicating Bad News to Clients¹ », *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 34, no 2, p. 366-390.
- Pugliesi, Karen (1995). « Work and Well-Being: Gender Differences in the Psychological Consequences of Employment », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 36, no 1, p. 57-71.
- Querstret, Dawn et Mark Cropley (2012). « Exploring the relationship between work-related rumination, sleep quality, and work-related fatigue », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 17, no 3.
- Rhnima, Aziz, Thierry Wils, Claudio E. Pousa et Mélanie Frigon (2014). « Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé », *Relations industrielles*, vol. 69, no 3.
- Roberson, Loriann (1990). « Functions of work meanings in organizations : Work meanings and work motivations », dans Arthur P. Brief et Walter R. Nord (dir.), *Meaning of Occupational Work*, Toronto, Lexington Books, p. 107-134.
- Rohlf, Vanessa I. (2018). « Interventions for occupational stress and compassion fatigue in animal care professionals—A systematic review », *Traumatology*, vol. 24, no 3, p. 186-192.
- Rohlf, Vanessa I. et Pauleen Bennet (2005). « Perpetration-induced Traumatic Stress in Persons Who Euthanize Nonhuman Animals in surgeries, Animal Shelters, and Laboratories », *Society and Animals*, vol. 13, p. 201-220.
- Ros, Maria, Shalom H. Schwartz et Shoshana Surkiss (1999). « Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work », *Applies Psychology*, vol. 48, no 1, p. 49-71.
- Rossi, A., G. Cetrano, R. Pertile, L. Rabbi, V. Donisi, L. Grigoletti, *et al.* (2012). « Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health services », *Psychiatry Res*, vol. 200, no 2-3, p. 933-938.
- Rosso, Brent D., Kathryn H. Dekas et Amy Wrzesniewski (2010). « On the meaning of work: A theoretical integration and review », *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, p. 91-127.
- Roxburgh, Susan (1999). « Exploring the Work and Family Relationship: Gender Differences in the Influence of Parenthood and Social Support on Job Satisfaction », *Journal of Family Issues*, vol. 20, no 6, p. 771-788.
- Rubin, Herbert J. et Irene S. Rubin (2012). *Qualitative interviewing: The art of hearing data* 3^e éd., Sage.

- Ryan, Richard M. et Edward L. Deci (2001). « On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being », *Annual Review of Psychology*, vol. 52, p. 141-166.
- Rynes, Sara L., Barry Gerhart et Kathleen A. Minette (2004). « The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do », *Human Resource Management*, vol. 43, no 4, p. 381-394.
- Savoie-Zajc, Lorraine (2007). « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? », *Recherche qualitatives*, no 5, p. 99-111.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B. (2004). « Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no 3, p. 293-315.
- Schaufeli, Wilmar B. (2017). « Applying the Job Demands-Resources model », *Organizational Dynamics*, vol. 46, no 2, p. 120-132.
- Schaufeli, Wilmar B. et Arnold B. Bakker (2004). « Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no 3, p. 293-315.
- Schwartz, Shalom H. (2012). « An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values », *Online Readings in Psychology and Culture*, vol. 2, no 1.
- Schwartz, Shalom H., Jan Cieciuch, Michele Vecchione, Eldad Davidov, Ronald Fischer, Constanze Beierlein, *et al.* (2012). « Refining the Theory of Basic Individual Values », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 103, no 4, p. 663-688.
- Scotney, Rebekah L., Deirdre McLaughlin et Helen L. Keates (2015). « A systematic review of the effects of euthanasia and occupational stress in personnel working with animals in animal shelters, veterinary clinics, and biomedical research facilities », *Journal of the American Veterinary Medical Association*, vol. 247, no 10, p. 1121-1130.
- Seidman, Irving (2006). *Interviewing as Qualitative Research : A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*, New York, NY, Teachers College Press.
- Seligman, Martin (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment*, New York, NY, Free Press.
- Serpell, James A. (2005). « Factors Influencing Veterinary Students' Career Choices and Attitudes to Animals », *Journal of Veterinary Medical Education*, vol. 32, no 4, p. 491-496.
- Service Canada (2015). *Vétérinaires*. Récupéré le 10 octobre 2016
http://www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/3114.shtml
- Shields, Michael A. et Melanie Ward (2001). « Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit », *Journal of Health Economics*, vol. 20, no 1, p. 677-701.
- Shirangi, A., L. Fritschi, A. A. Holman et D. Morrison (2013). « Mental health in female veterinarians: Effects of working hours and having children », *Australian Veterinary Journal*, vol. 91, no 1, p. 123-130.

- Shukla, Archana, R. Srinivasan et Swati Chaurasia (2013). « Impact of Work Related Attitudes on Turnover Intention », *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 49, no 1, p. 111-122.
- Slater, Margaret R. et Myriam Slater (2000). « Women in veterinary medicine », *Journal of the American Veterinary Medical Association*, vol. 217, no 4, p. 472-476.
- Sonnentag, S. et U. V. Bayer (2005). « Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time », *J Occup Health Psychol*, vol. 10, no 4, p. 393-414.
- Sonnentag, S., C. Binnewies et E. J. Mojza (2010). « Staying well and engaged when demands are high: the role of psychological detachment », *J Appl Psychol*, vol. 95, no 5, p. 965-976.
- Statistique Canada (2017). *L'avènement des femmes dans le milieu du travail*. Récupéré le 10 juillet 2017 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2015009-fra.htm>
- Steger, Michael F. (2012). « Experiencing meaning in life - Optimal functioning at the nexus of well-being psychopathology and spirituality », dans P. T. P. Wong (dir.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications*, 2^e éd, New York, Ny, Routledge, p. 164-184.
- Steger, Michael F., Todd B. Kashdan et Shigehiro Oishi (2008). « Being good by doing good: Daily eudaimonic activity and well-being », *Journal of Research in Personality*, vol. 42, no 1, p. 22-42.
- Super, Donald E. (1995). « Values: Their Nature, Assesment, and Practical Use », dans D. E. Super et B. E. Šverko (dir.), *Life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. , San Francisco, Jossey-Bass, p. 54-61.
- Surdez, Muriel (2010). « Les bouleversements de la profession vétérinaire. Lorsque la recherche d'une nouvelle légitimité sociale coïncide avec l'arrivée des femmes », *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, vol. 90, no 4, p. 473-498.
- Takase, Miyuki (2010). « A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management », *Collegian*, vol. 17, no 1, p. 3-12.
- Thoits, Peggy A. (1982). « Life Stress, Social Support and Psychological Vulnerability: Epidemiological Considerations », *Journal of Community Psychology*, vol. 10, no 4, p. 341-362.
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker et Daantje Derks (2012). « Development and validation of the job crafting scale », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 80, no 1, p. 173-186.
- Treanor, L., J. Swail et S. Marlow (2014). « The F-Factor: The Paradox of Feminisation for UK Women Veterinary Surgeons », *ICSB World Conference Proceedings*
- Van der Colff, Johanna J. et Sebastiaan Rothmann (2009). « Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa », *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 35, no 1.
- Van Laethem, Michelle, Debby G. J. Beckers, Jessica de Bloom, Marjaana Sianoja et Ulla Kinnunen (2018). « Challenge and hindrance demands in relation to

- self-reported job performance and the role of restoration, sleep quality, and affective rumination », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Vogt, K., J. J. Hakanen, G. J. Jenny et G. F. Bauer (2016). « Sense of coherence and the motivational process of the job-demands-resources model », *J Occup Health Psychol*, vol. 21, no 2, p. 194-207.
- Voyer, Daniel et Susan D. Voyer (2014). « Gender Differences in Scholastic Achievement: A Meta-Analysis », *Psychological Bulletin*, vol. 140, no 4, p. 1174-1204.
- Vuori, Timo, Elina San et Mari Kira (2012). « Meaningfulness-making at work », *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, vol. 7, no 2, p. 231-248.
- Wrzesniewski, A., C. McCauley, P. Rozin et B. Schwartz (1997). « Jobs, careers and callings: People's relations to their work », *Journal of Research in Personality*, no 31, p. 21-33.
- Wrzesniewski, Amy, Jane E. Dutton et Gelaye Debebe (2003). « Interpersonal Sensemaking and the Meaning of Work », *Research in Organizational Behavior*, vol. 25, p. 93-135.
- Yalom, Irvin D. (1980). *Existential Psychotherapy*, New York, BasicBooks.
- Zimmerman, Ryan D., Brian W. Swider, Sang Eun Woo et David G. Allen (2016). « Who withdraws? Psychological individual differences and employee withdrawal behaviors », *Journal of Applied Psychology*, vol. 101, no 4, p. 498-519.

Annexe I – Approbation du Comité d'éthique de la recherche

Projet : 2018-2933

Titre du projet de recherche : Le sens du travail chez les femmes vétérinaires de
féminisation et attrition de la profession.

Votre projet de recherche a fait l'objet d'une évaluation en matière d'éthique de la recherche humaine par le CER de HEC Montréal.

Un certificat d'approbation éthique qui atteste de la conformité de votre projet de recherche *relative à l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de HEC Montréal est en vigueur depuis le 01 novembre 2017. Prenez note que ce certificat est **valide jusqu'au 01 novembre 2019**.

Vous devrez obtenir le renouvellement de votre approbation éthique avant l'expiration de votre certificat à l'aide du formulaire *F7 - Renouvellement annuel*. Un rappel automatique vous sera envoyé quelques semaines avant l'échéance de votre certificat.

Si des modifications sont apportées à votre projet avant l'échéance du certificat, vous devrez utiliser le formulaire *F8 - Modification de projet* et obtenir l'approbation du CER avant de faire ces modifications. Si votre projet est terminé avant l'échéance du certificat, vous devrez utiliser le formulaire *F9 - Fin de projet ou F9a - Fin de projet étudiant*, selon le cas.

Notez qu'en vertu de la *Politique relative à l'éthique de la recherche avec des êtres humains* de HEC Montréal, il est de la responsabilité des chercheurs d'assurer que leurs projets de recherche ont obtenu l'approbation éthique pour toute la durée des travaux de recherche et d'informer le CER de toute modification. De plus, toutes modifications significatives du projet doivent être transmises au CER par les applications.

Vous pouvez dès maintenant procéder à la collecte de données pour laquelle vous avez obtenu l'approbation éthique.

Nous vous souhaitons bon succès dans la réalisation de votre recherche.

Le CER de HEC Montréal

Maurice.

Projet # : 2018-2933

Titre du projet de recherche : Le sens du travail chez les femmes vétérinaires de petite
féminisation et attrition de la profession.

Chercheur principal :

Laurence Boivin, étudiante M. Sc.
HEC Montréal

Directeur/codirecteurs :

Estelle Morin
Professeur - HEC Montréal

Date d'approbation du projet : 14 novembre 2017

Date d'entrée en vigueur du certificat : 14 novembre 2017

Date d'échéance du certificat : 01 novembre 2018



Maurice Lemelin
Président du CER de HEC Montréal

Annexe II – Certificat d’attestation d’approbation éthique complété

terminée. Si vous devez reprendre contact avec les participants ou reprendre données pour ce projet, la certification éthique doit être réactivée préalablement. Prendre contact avec le secrétariat du CER de HEC Montréal.

Projet # : 2018-2933 - Mémoire sens du travail chez les femmes médecins vétérinaires

Titre du projet de recherche : Le sens du travail chez les femmes vétérinaires de petite entreprise, la féminisation et l'attrition de la profession.

Chercheur principal :

Laurence Boivin, étudiante M. Sc.
HEC Montréal

Directeur/codirecteurs :

Estelle Morin

Date d'approbation initiale du projet : 14 novembre 2017

Date de fermeture de l'approbation éthique : 23 octobre 2018



Maurice Lemelin
Président du CER de HEC Montréal

Annexe III - Formulaire de consentement à la participation



FORMULAIRE DE CONSENTEMENT POUR LA PARTICIPATION À UNE ENTREVUE INDIVIDUELLE

1. Renseignements sur le projet de recherche

Vous avez été approché(e) pour participer au projet de recherche suivant : Le sens du travail chez les femmes vétérinaires de petits animaux : féminisation et attrition de la profession.

Ce projet est réalisé par Laurence Boivin, au Département de management de HEC Montréal et que vous pouvez joindre par téléphone au [REDACTÉ], ou par courriel à l'adresse suivante : [REDACTÉ]

Résumé du projet :

Dans les 30 dernières années, la profession vétérinaire s'est massivement féminisée et les femmes sont actuellement majoritaires dans les programmes universitaires, ainsi que dans la pratique, particulièrement dans le domaine des petits animaux. Cependant, un nombre significatif de ces dernières quitte la profession dans les dix ans suivant la graduation, alors que leurs homologues masculins y restent généralement jusqu'à l'âge de retraite. Outre les problèmes de conciliation travail et vie personnelle, les raisons poussant au départ des professionnelles vétérinaires ont été négligées dans la littérature, tout comme le phénomène de la féminisation au Québec. La présente recherche vise à mieux comprendre certains aspects de la vie des professionnelles vétérinaires qui pourraient influencer le désir de poursuivre, ou de mettre un terme à leur carrière dans ce domaine, afin de faire la lumière sur le phénomène d'attrition.

2. Éthique de la recherche.

Votre participation à ce projet de recherche doit être totalement volontaire. Vous pouvez refuser de répondre à n'importe quelles questions qui pourraient vous être posées durant l'entrevue. Il est aussi entendu que vous pouvez mettre fin en tout temps à la rencontre, ce qui interdira au chercheur d'utiliser l'information recueillie qui vous concerne. Vous pourrez également demander une transcription de vos propos et demander à ce que certains éléments ou l'ensemble de ceux-ci ne soient pas utilisés par le chercheur.

Le comité d'éthique de la recherche de HEC Montréal a statué que la collecte de données liée à la présente étude satisfait aux normes éthiques en recherche auprès des êtres humains. Pour toute question en matière d'éthique, vous pouvez communiquer avec le secrétariat de ce comité au (514) 340-6051 ou par courriel à cer@hec.ca. N'hésitez pas à poser au chercheur toutes les questions que vous jugerez pertinentes.

3. Confidentialité des renseignements personnels obtenus.

Vous devez vous sentir libre de répondre franchement aux questions qui vous seront posées. Le chercheur, de même que tous les autres membres de l'équipe de recherche, le cas échéant, s'engagent à protéger les renseignements personnels obtenus en assurant la protection et la sécurité des données recueillies, en conservant tout enregistrement dans un lieu sécuritaire, en ne discutant des renseignements confidentiels qu'avec les membres de l'équipe de recherche et en n'utilisant pas les données qu'un participant aura explicitement demandé d'exclure de la recherche.

De plus, les chercheurs s'engagent à ne pas utiliser les données recueillies dans le cadre de ce projet à d'autres fins que celles prévues, à moins qu'elles ne soient approuvées par le Comité d'éthique de la recherche de HEC Montréal. **Notez que votre approbation à participer à ce projet de recherche**

Niveau de confidentialité

J'accepte de participer à ce projet de recherche.

Si vous cochez cette case, aucune information relative à votre nom ne sera divulguée des résultats de la recherche.

Consentement à l'enregistrement audio de l'entrevue :

J'accepte que le chercheur procède à l'enregistrement audio individuelle.

Je n'accepte pas que le chercheur procède à l'enregistrer l'entrevue individuelle.

SIGNATURE DU PARTICIPANT :

Prénom et nom : _____

Signature : _____ Date (jj/mm/aaaa) : _____

SIGNATURE DU CHERCHEUR :

Prénom et nom : Laurence Boivin, département de management, HEC Montréal

Signature : _____ Date (jj/mm/aaaa) : _____

Annexe IV – Invitation à participer au projet de recherche

INVITATION À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE

Le sens du travail chez les femmes vétérinaires de petits animaux : féminisation et attrition de la profession

Recherchons

- **Femmes vétérinaires** entre 28 et 40 ans pratiquant dans le domaine des petits animaux
- **Femmes ayant quitté la profession** vétérinaire entre 28 et 40 ans dans le domaine des petits animaux

Confidentialité et anonymat complet

Les données recueillies par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. La présentation des résultats de la recherche dans le mémoire ne permettra pas d'identifier les participants.

Participation sur une base volontaire

Les participantes peuvent décider de se retirer du processus d'entrevue à tout moment, sans préjudice et sans avoir à fournir d'explication.

Vous êtes invités à participer à une étude portant sur les raisons de rester, ou de quitter la profession chez les femmes vétérinaires dans le cadre d'un mémoire de maîtrise en Développement organisationnel à HEC Montréal. Cette recherche vise à mieux comprendre certains aspects de la vie des professionnelles vétérinaires qui pourraient influencer le désir de poursuivre, ou de mettre un terme à leur carrière dans ce domaine.

En quoi consiste la participation au projet ?

La participation à ce projet de recherche consiste à prendre part à une entrevue d'environ 45 minutes, durant laquelle vous serez invitée à partager sur certains aspects de votre métier en tant que professionnelle vétérinaire. La date et le lieu de l'entrevue seront à la discrétion et à la convenance des participants.

Chercheuse principale : Laurence Boivin, candidate à la maîtrise en sciences de la gestion, HEC Montréal

Courriel : [REDACTED]

Téléphone : [REDACTED]

Sous la direction d'Estelle Morin, Ph. D., Professeure titulaire au département de management, HEC Montréal

HEC MONTRÉAL