



Université du Québec
à Rimouski

LA SATISFACTION DES VÉTÉRANS QUÉBÉCOIS À L'ÉGARD DE LEUR SECONDE CARRIÈRE

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)

PAR

Émilie Dion

Décembre 2022

Composition du jury :

Catherine Beaudry, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Andrée-Anne Deschênes, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Hélène LeScelleur, examinatrice externe, Université d'Ottawa

Dépôt initial le 8 septembre 2022

Dépôt final le 19 décembre 2022

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

Ce mémoire est dédié à tous les vétérans et vétéranes des Forces armées canadiennes. Merci pour votre engagement, votre dévouement et vos sacrifices envers votre pays.

REMERCIEMENTS

Alors voilà, c'est l'accomplissement d'une autre étape de ma vie. Ce mémoire est le résultat de centaines d'heures de travail, de nuits blanches, d'incertitudes et de doutes. Pour ceux et celles qui connaissent mon parcours, jamais je n'aurais cru me rendre au 2^e cycle universitaire et me lancer en recherche. C'est avec beaucoup de fierté et d'émotion que je signe ce mémoire et que je souhaite que le fruit de mon travail puisse apporter une contribution à la recherche sur les vétérans, une grande famille à laquelle j'appartiendrai pour la vie.

Or, rien de tout ça n'aurait pu être possible sans la patience, l'engagement, la rigueur, le dévouement et surtout l'énorme générosité de ma directrice de mémoire, madame Andrée-Anne Deschênes. Elle m'a offert une chance incroyable, une chance qui ne se présente qu'une fois dans sa vie. Elle m'a accompagnée, soutenue, guidée et a réussi à me redonner confiance en moi. C'est une femme extraordinaire, compétente, intelligente et je lui serai toujours reconnaissante.

Je tiens à remercier madame Catherine Beaudry, présidente du jury d'évaluation, ainsi que madame Hélène LeScelleur, examinatrice externe, pour leur temps et leur implication dans l'évaluation de mon mémoire. Vos commentaires m'ont permis d'améliorer mon travail et sachez que j'en suis reconnaissante.

Merci à mes enfants, qui ont eu une mère figée à son ordinateur, plongée dans des livres et des articles, qui se parlait seule à plus d'un moment pour bien formuler ses phrases. Une

mère qui était cernée en raison de ses nuits blanches, qui exigeait le silence et qui empêchait toute circulation près de son bureau. C'est maintenant fini. Je sais que vous êtes fiers de votre mère, mais j'espère que vous allez vous aussi persévérer dans la vie et ne jamais cesser de croire en vous. Il faut travailler dur pour obtenir ce qu'on désire, mais peu importe ce que l'on vous fait croire, vous pouvez atteindre tous les buts que vous vous fixez.

Merci à mes parents, qui ont pris la relève durant mes études et qui ont gardé le fort durant mes longues heures à rédiger. Sans votre aide, je n'aurais jamais pu y arriver. Merci pour tout ce que vous faites pour moi et mes enfants. Et mon frère, mon bro, tu me motives tellement à me surpasser. Parfois, ton humour incisif me stimule au nom de la compétition entre frère et sœur. Eh bien j'y suis arrivée... on était bien loin de se douter que je terminerais une maîtrise lorsque je suis retourné sur les bancs d'école il y a 6 ans.

Et un énorme merci à mon amoureux, qui m'appuie depuis le premier jour, qui croit en mes projets et qui ne cesse de m'encourager. Merci d'être là pour moi et surtout de m'écouter raconter avec passion mes nouvelles idées, découvertes et te raconter encore et encore mes résultats.

Enfin, je tiens à dédier ces quelques lignes à ma tante Carmen qui nous a quittés cette année à la suite d'un long combat. Merci de m'avoir inspirée et motivée, comme femme et comme mère. Tu es une personne extraordinaire, généreuse, forte et fière.

Je comprends maintenant la signification du nom de cette longue recherche : le mémoire est fait pour que l'on n'oublie jamais le travail qui a été accompli, tout comme les

sacrifices des vétérans et vétéranes qu'ils ont consentis au nom de leur engagement envers leur pays.

LEST WE FORGET...

N'OUBLIONS JAMAIS...

RÉSUMÉ

Au terme de leur carrière militaire, bon nombre de vétérans s'engagent dans une seconde carrière, dite civile. Cette transition de la vie militaire à la vie civile n'est pas sans embûches, et plusieurs facteurs peuvent faciliter ou entraver la réussite de la transition. L'objectif de ce mémoire est de déterminer les facteurs organisationnels, psychosociaux et individuels associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois. Les concepts à l'étude sont la satisfaction au travail, la satisfaction de carrière, la transition de la vie militaire à la civile, ainsi que la satisfaction à l'égard de la vie civile des vétérans québécois. Le modèle proposé a été vérifié empiriquement par le biais d'une étude quantitative, à partir d'un questionnaire autoadministré en ligne. L'échantillon final est de 183 répondants. Les données recueillies ont été analysées à partir de statistiques descriptives et bivariées, sous SPSS. Les résultats montrent que les facteurs organisationnels (soutien perçu de l'organisation, du supérieur immédiat et des collègues) et les facteurs psychosociaux (soutien perçu de la famille et des amis, le niveau de stress perçu et la préparation et la planification de la libération) sont associés à la satisfaction au travail et de carrière. Quant aux facteurs individuels, le genre des vétérans et le fait d'avoir été déployé durant le service militaire corrént positivement avec la satisfaction au travail et de carrière. Il a été aussi établi que la satisfaction au travail et de carrière est liée sur la satisfaction de la vie civile. Les résultats sont discutés au regard des connaissances actuelles, puis les apports théoriques et pratiques et les limites de l'étude sont exposés.

Mots clés : satisfaction au travail, satisfaction de carrière, vétérans, transition de la vie militaire à la vie civile, satisfaction à l'égard de la vie civile.

ABSTRACT

At the end of their military career, many veterans embark on a second, so-called civilian career. This transition from military to civilian life is not without pitfalls, and several factors can facilitate or hinder the success of the transition. The objective of this thesis is to determine the organizational, psychosocial and individual factors associated with the job and career satisfaction of Quebec veterans. The concepts studied are job satisfaction, career satisfaction, the transition from military to civilian life, as well as satisfaction with the civilian life of Quebec veterans. The proposed model was empirically verified through a quantitative study, using an online self-administered questionnaire. The final sample is 183 respondents. The data collected was analyzed using descriptive and bivariate statistics using SPSS. The results show that organizational factors (perceived support from the organization, immediate superior and colleagues) and psychosocial factors (perceived support from family and friends, perceived level of stress and preparation and planning for release) are associated with job and career satisfaction. As for the individual factors, the gender of veterans and the fact of having been deployed during military service correlate positively with job and career satisfaction. It has also been established that job and career satisfaction are related to satisfaction with civilian life. The results are discussed with regard to current knowledge, then the theoretical and practical contributions and the limits of the study are exposed.

Keywords: Job satisfaction, career satisfaction, veterans, transition from military to civilian life, satisfaction with civilian life.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	x
RÉSUMÉ.....	xv
ABSTRACT	xvii
TABLE DES MATIÈRES	xviii
LISTE DES TABLEAUX.....	xxii
LISTE DES FIGURES.....	xxv
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	xxvii
LISTE DES SYMBOLES	xxix
INTRODUCTION GENERALE.....	1
CHAPITRE 1 Recension des écrits.....	5
1.1 MISE EN CONTEXTE.....	6
1.2 LES VETERANS	9
1.2.1 Mise en contexte : la culture militaire et l'armée comme employeur	9
1.2.2 La carrière militaire	10
1.2.3 Identité militaire	11
1.2.4 Les raisons de la fin de la carrière militaire	12
1.2.5 Portrait sociodémographique de la population des vétérans	13
1.3 LA TRANSITION DE LA VIE MILITAIRE A LA VIE CIVILE.....	16
1.3.1 La transition : définition et processus.....	16
1.3.2 L'employabilité des vétérans.....	19
1.3.3 Les difficultés rencontrées et les obstacles à la transition.....	21
1.3.4 L'accompagnement et les facteurs de réussite	24
1.4 LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA VIE CIVILE, LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION DE CARRIERE.....	28
1.4.1 Définitions	28

1.4.1.1 La satisfaction à l'égard de la vie	28
1.4.1.2 La satisfaction au travail	28
1.4.1.3 La satisfaction de carrière	29
1.4.2 Ancrages théoriques de la satisfaction	30
1.4.3 Les antécédents de la satisfaction au travail et de la satisfaction de carrière	31
1.4.4 Les conséquences de la satisfaction au travail et de la satisfaction de carrière	32
CONCLUSION DU CHAPITRE 1	33
CHAPITRE 2 Méthodologie	35
2.1 PERTINENCE DE L'ETUDE ET QUESTION DE RECHERCHE	35
2.2 OBJECTIF PRINCIPAL ET OBJECTIFS SECONDAIRES	36
2.3 PRESENTATION DES CONCEPTS A L'ETUDE	37
2.3.1 Cadre d'analyse	40
2.4 APPROCHE METHODOLOGIQUE	41
2.5 L'OUTIL DE COLLECTE DE DONNEES	42
2.5.1 Le sondage comme outil de collecte de données	42
2.5.2 La construction du questionnaire	44
2.6 POPULATION A L'ETUDE	49
2.7 METHODES D'ANALYSE DES DONNEES	50
2.7.1 Épuration de la base de données et vérification de la fiabilité interne	50
2.7.2 Statistiques descriptives	51
2.7.3 Analyses bivariées	51
2.8 CONSIDERATIONS ETHIQUES	51
CHAPITRE 3 Résultats	53
3.1 PORTRAIT DE L'ECHANTILLON	53
3.1.1 Profil sociodémographique	53
3.1.2 Profil de vétéran	58
3.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES VARIABLES A L'ETUDE	64
3.2.1 Variables indépendantes	64

3.2.2 Variables dépendantes	71
3.3 LA RELATION ENTRE LES FACTEURS INDIVIDUELS ET LES TYPES DE SATISFACTION	73
3.3.1 Liens entre les facteurs individuels et la satisfaction au travail	73
3.3.2 Liens entre les facteurs individuels et la satisfaction de carrière	74
3.4 LIENS ENTRE LES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX ET LES TYPES DE SATISFACTION.....	75
3.4.1 Liens entre les facteurs psychosociaux et la satisfaction au travail	75
3.4.2 Liens entre les facteurs psychosociaux et la satisfaction de carrière	76
3.5 LIENS ENTRE LES FACTEURS ORGANISATIONNELS ET LES TYPES DE SATISFACTION	76
3.5.1 Liens entre les facteurs organisationnels et la satisfaction au travail.....	76
3.5.2 Liens entre les facteurs organisationnels et la satisfaction de carrière.....	77
3.6 LIENS ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL, DE CARRIERE ET A L'EGARD DE LA VIE CIVILE.....	77
CONCLUSION DU CHAPITRE 3	77
CHAPITRE 4 Discussion.....	79
4.1 LE NIVEAU DE SATISFACTION AU TRAVAIL, DE SATISFACTION DE CARRIERE ET DE SATISFACTION A L'EGARD DE LA VIE CIVILE	79
4.1.1 La satisfaction au travail.....	79
4.1.2 La satisfaction de carrière.....	80
4.1.3 La satisfaction à l'égard de la vie civile	80
4.2 LES FACTEURS INDIVIDUELS ASSOCIES A LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIERE	81
4.3 LES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX ASSOCIES A LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIERE	82
4.3.1 Le soutien familial perçu.....	82
4.3.2 Le soutien perçu des amis	83
4.3.3 Le niveau de stress perçu.....	83
4.3.4 Le niveau de préparation et de la planification de carrière à la libération	83
4.3.5 Le niveau de préparation de la transition à la vie civile pour les vétérans et leurs familles.....	84

4.4 LES FACTEURS ORGANISATIONNELS ASSOCIES A LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIERE.....	85
4.4.1 Le soutien organisationnel perçu	85
4.4.2 Le soutien perçu du supérieur immédiat	86
4.4.3 Le soutien perçu des collègues	86
4.5 LIENS ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION DE CARRIERE ET LA SATISFACTION A L'EGARD DE LA VIE CIVILE.....	87
4.6 CONTRIBUTIONS DE L'ETUDE.....	87
4.6.1 Contributions théoriques.....	87
4.6.2 Contributions pratiques	88
CONCLUSION DU CHAPITRE 4.....	91
Conclusion générale.....	92
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	95
Annexe 1: Questionnaire	109
Index	117

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Portrait sociodémographique des vétérans	15
Tableau 2 : Les principaux enjeux à la transition des vétérans	22
Tableau 3 : Les principaux facteurs associés à la transition des vétérans	27
Tableau 4 : Facteurs organisationnels	38
Tableau 5 : Facteurs psychosociaux	39
Tableau 6 : Facteurs individuels.....	39
Tableau 7 : Construction du questionnaire et échelles de mesure.....	48
Tableau 8 : Genre des répondants	54
Tableau 9 : Niveau de scolarité des répondants	55
Tableau 10 : Secteur d'activité du travail actuel des répondants	56
Tableau 11 : Nombre d'emplois occupés depuis la libération	57
Tableau 12 : Limitations au travail	57
Tableau 13 : Type de limitations ou d'affections.....	58
Tableau 14 : Type de libération.....	59
Tableau 15 : Grade à la libération	60
Tableau 16 : Domaine militaire avant la libération.....	61
Tableau 17 : Métier ou profession militaire avant la libération	62
Tableau 18 : Déploiement durant le service.....	62
Tableau 19 : Nombre de déploiements durant le service militaire.....	63
Tableau 20 : Fréquence de participation à des activités sociales de vétérans	64
Tableau 21 : Statistiques descriptives du soutien organisationnel perçu	65

Tableau 22 : Statistiques descriptives du soutien perçu du superviseur	66
Tableau 23 : Statistiques descriptives du soutien perçu des collègues	67
Tableau 24 : Statistiques descriptives du niveau de stress perçu.....	68
Tableau 25 : Statistiques descriptives du niveau de préparation à la transition	69
Tableau 26 : Statistiques descriptives du niveau de préparation à la transition pour le vétéran et sa famille.....	69
Tableau 27 : Statistiques descriptives du soutien social perçu (famille)	70
Tableau 28 : Statistiques descriptives du soutien social perçu (amis)	71
Tableau 29 : Statistiques descriptives de la satisfaction à l'égard de la vie civile	72
Tableau 30 : Statistiques descriptives de la satisfaction au travail	72
Tableau 31 : Statistiques descriptives de la satisfaction à l'égard de la carrière	73
Tableau 32 : Résultats des liens entre les facteurs individuels et la satisfaction au travail.....	74
Tableau 33 : Résultats des liens entre les facteurs individuels et la satisfaction de carrière.....	75

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Modèle de la démarche transitoire de la vie militaire à la vie civile.....	18
Figure 2 : Secteurs d'emploi des vétérans l'année suivant leur libération	20
Figure 3 : La théorie des deux facteurs de Herzberg	30
Figure 4 : Modèle des facteurs associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans.....	40

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ACC : Ancien combattant Canada

ARC : Aviation royale canadienne

BFC : Base des Forces canadiennes

CC : Chaine de commandement

CT FAC : Centre de transition des Forces armées canadiennes

CRFC : Centre de recrutement des Forces canadiennes

ESPT : État de stress post-traumatique

EVASM : Programme de recherche Étude sur la vie après le service militaire

FAC : Forces armées canadiennes

F rég : Force régulière

F rés : Force de réserve

LDN : Loi sur la défense nationale

MDN : ministère de la Défense nationale

MR : Militaire du rang

MR sub : Militaire du rang subordonné

MRC: Marine royale canadienne

NORAD: North American air defense

QMB : Qualification militaire de base

ORFC : Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes

OTAN : L'Organisation du traité de l'Atlantique Nord

Sous-off sup : Sous-officiers supérieur

TMC : Transition de la vie militaire à la vie civile

LISTE DES SYMBOLES

α	Alpha de Cronbach
É.-T.	Écart-type
n	Effectifs
M	Moyenne
F	statistique F (ANOVA à un facteur)
r	coefficient de corrélation
%	pourcentage
p	valeur-p (signification statistique)

INTRODUCTION GENERALE

Lorsque les membres des Forces armées canadiennes doivent quitter le monde militaire et faire une transition vers la vie civile, nombreux sont les défis qui les attendent. Bien que certains vivent cette transition sans embûches, d'autres se voient insatisfaits de leur nouvelle vie civile. Malgré le fait qu'une partie des militaires qui quittent l'armée ont atteint l'âge de la retraite et n'auront pas à travailler dans le monde civil, d'autres partent pour des raisons de santé ou involontaires et se voient parfois dans l'obligation d'intégrer le marché du travail civil. Les différentes études sur les vétérans exposent que plusieurs facteurs sont contributifs à l'adaptation à la vie civile. Il a été démontré qu'occuper un emploi satisfaisant constituerait un facteur déterminant de la transition de la vie militaire à civile (TMC) réussie, et c'est dans cette voie que s'engage ce mémoire. L'objectif principal de cette étude est **d'identifier les facteurs qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois qui ont entamé une seconde carrière à la suite d'une libération des Forces armées canadiennes (FAC)**. Elle examine plus précisément les facteurs individuels, organisationnels et psychosociaux qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière et, par le fait même, à la satisfaction à l'égard de la vie civile.

La méthodologie de recherche choisie est une étude quantitative avec un devis descriptif corrélationnel, par le biais d'un sondage en ligne autoadministré de 28 questions. L'échantillon final est constitué de 183 répondants. Les données ont été traitées à l'aide du logiciel SPSS, afin de mener des analyses statistiques descriptives et bivariées. Plusieurs résultats ont été dégagés à la suite de ces analyses. Il s'avère que sur le plan des facteurs individuels, seuls le genre et le fait d'avoir été déployé durant le service militaire sont associés à la satisfaction au travail et de carrière. En revanche, tous les facteurs organisationnels (soutien de l'organisation, du supérieur immédiat et des collègues) affichent

des corrélations positives avec la satisfaction au travail et de carrière. Enfin, en ce qui a trait aux facteurs psychosociaux, le soutien de la famille et des amis et la préparation à la transition des vétérans et de leurs familles sont associés positivement à la satisfaction au travail et de carrière, tandis que le stress perçu y est négativement associé. Les résultats exposent également que la satisfaction au travail et de carrière est associée positivement à la satisfaction à l'égard de la vie civile.

Ce mémoire est divisé en quatre chapitres. Le premier chapitre a comme cible de présenter la recension des écrits sur les thèmes à l'étude. Il comprend dans un premier temps une mise en contexte de la problématique et une description des vétérans et de la carrière militaire. Puis, ce chapitre présente également le concept de la transition de la vie militaire à civile, les principales définitions et les ancrages théoriques de la satisfaction au travail et à l'égard de la carrière. Au chapitre 2, l'objectif principal et les objectifs secondaires sont exposés ainsi que la méthodologie de recherche et l'outil de collecte de données. Les résultats des analyses statistiques sont dévoilés au chapitre 3, pour terminer avec le chapitre 4, qui discute des résultats au regard de la littérature, en proposant également des recommandations et les apports théoriques et pratiques. Enfin, la conclusion générale aborde les différentes limites de l'étude ainsi que des pistes d'études futures à envisager.

Ce mémoire contribue à bonifier les connaissances sur la transition professionnelle des vétérans québécois qui quitte la carrière militaire pour la carrière civile. Elle contribue également à identifier les facteurs associés à la satisfaction au travail et à l'égard de la carrière des vétérans québécois. Ce sujet a été peu abordé dans la littérature actuelle en science de la gestion et ce mémoire contribue à un nouvel éclairage sur les angles morts de la recherche sur les vétérans dans le contexte québécois. Il permet en outre une meilleure compréhension de la situation en emploi des vétérans québécois pour les employeurs et pour les organismes de soutien, contribuant à les outiller dans leur accompagnement de cette population de travailleurs.

CHAPITRE 1

RECENSION DES ECRITS

Le visage des vétérans, ces anciens membres des Forces armées canadiennes (FAC) qui ont réussi leur entraînement de base et qui ont été libérés avec mention honorable (Gouvernement du Canada, 2022), a bien changé depuis les dernières décennies. Aujourd'hui, les vétérans sont plus jeunes et de plus en plus nombreux dans la population canadienne, particulièrement depuis l'engagement du Canada en Afghanistan de 2001 à 2014 (Anciens Combattants Canada [ACC], 2022). Ce conflit armé a causé la perte de centaines de vies, blessé des milliers de soldats et affecté la santé mentale de ces gens en uniforme au nom de leur engagement (Azzi et Foot, 2021). Ces sacrifices ont permis de mettre en lumière l'importance de prendre soin de l'ancienne, mais aussi de la nouvelle génération de vétérans, de leur santé physique et psychologique et d'offrir des services adaptés à leur nouvelle réalité afin de faciliter leur transition de la vie militaire à la vie civile. Les prévisions d'Anciens Combattants Canada (ACC) montrent qu'ils seront de plus en plus nombreux et que la grande majorité retournera sur le marché de l'emploi civil après leur carrière militaire. Plusieurs facteurs influencent cette transition et la capacité des vétérans à s'adapter à cette nouvelle vie. Bien qu'une majorité se voit satisfaite de sa vie civile (Sweet et al., 2020), un bon nombre de vétérans n'arrivent pas à s'y adapter. En contexte de pénurie de main-d'œuvre, l'attention portée à la satisfaction des employés en milieu de travail s'avère importante pour l'attraction et la fidélisation du personnel (Judge et al., 2020). L'intégration des vétérans sur le marché du travail civil dans une carrière satisfaisante constitue l'une des préconisations à étudier en ce sens.

Dans ce premier chapitre, les écrits sur le thème de la satisfaction des vétérans sur le marché de l'emploi civil sont recensés. D'abord, l'objet d'étude est mis en contexte, puis un

portrait des vétérans est brossé. Ensuite, les écrits sur la transition de la vie militaire à la vie civile sont exposés. Enfin, les concepts de satisfaction au travail et de satisfaction à l'égard de la carrière sont présentés.

1.1 MISE EN CONTEXTE

En novembre 2015, le gouvernement fédéral décide de rendre prioritaire le soutien aux vétérans, ces membres des FAC qui ont réussi leur entraînement de base et qui ont quitté les FAC avec mention honorable (Gouvernement du Canada, 2022c). Le gouvernement fédéral augmente alors le budget du ministère des Anciens Combattants afin d'ouvrir plus de bureaux d'assistance, d'améliorer les services de réadaptation et de transition à la vie civile, ainsi que d'offrir des prestations d'invalidité plus généreuses. La mise en place de ces mesures a permis de venir en aide aux vétérans de la Seconde Guerre mondiale et de Corée, ainsi qu'à ceux de l'ère moderne (Bosnie, Croatie, Kosovo, etc.). Depuis plusieurs décennies, le Canada s'implique activement dans une multitude de missions à l'étranger qui ont mobilisé des milliers de soldats canadiens (Gouvernement du Canada, 2020). Le Québec se place au deuxième rang des provinces canadiennes comptant le plus de vétérans dans sa population en 2022 (ACC, 2022) et plus de 15 % de ceux-ci recevaient activement des services d'ACC en 2020.

Dans les années 1990, des dizaines de milliers de militaires canadiens ont été déployés à titre de *Casques bleus*¹ pour participer à des missions de la Communauté européenne des Nations unies, notamment en Croatie, en Serbie, en Bosnie-Herzégovine et en Macédoine. Ces missions de l'OTAN (Organisation du traité de l'Atlantique Nord) ont été critiquées pour les contaminations et les désastres environnementaux (Commission de l'environnement, de

¹ Les forces de maintien de la paix, ou les Casques bleus, travaillent à assurer la paix et la sécurité, à protéger les droits de la personne et à aider à restaurer l'état de droit. Ces forces sont généralement composées de membres des forces armées ou de la police, ou encore d'experts civils (Granatstein, 2021).

l'aménagement et des pouvoirs locaux de la Commission européenne, 2001) qu'elles ont engendrés, mais aussi pour les conséquences physiologiques chez les vétérans exposés à l'uranium appauvri et pour les nombreux cas d'état du stress post-traumatique (ESPT) causés par l'exposition à des situations traumatisantes, qui étaient bien peu répertoriées et identifiées à ce moment (Gouvernement du Canada, 2020).

En 2001, le Canada se joignait à la Coalition internationale pour soutenir la gouvernance en place de l'Afghanistan afin d'en aider la reconstruction. Cette guerre représente le plus long conflit armé auquel le Canada a participé (Azzi et Foot, 2021). Elle a coûté la vie à 165 militaires canadiens et elle en a blessé plus de 2000. Au-delà de 40 000 membres des FAC ont été déployés en Afghanistan durant ces 12 années (Azzi et Foot, 2021). Cette guerre a eu des effets particulièrement néfastes sur la santé psychologique et physique des membres des FAC qui y ont participé. Environ 17 % des militaires canadiens qui ont été mobilisés à la guerre en Afghanistan ont reçu des pensions et/ou des indemnités d'invalidité² par ACC pour ESPT dans les quatre années qui ont suivi leur déploiement (Staniloiu et Freinstein, 2021). En plus de l'ESPT, des problèmes de santé mentale, des limitations physiques, des problèmes de dépendances, des problèmes financiers et des enjeux familiaux s'ajoutent aux difficultés de ces vétérans, compliquant la transition vers la vie civile (Van Til et al., 2017).

² Le programme de pensions d'invalidité reconnaît et indemnise les vétérans admissibles et les membres des Forces armées canadiennes qui ont demandé une pension d'invalidité avant le 1er avril 2006, ainsi qu'aux survivants, aux personnes à charge et aux civils admissibles qui subissent les conséquences d'une invalidité ou d'un décès attribuable au service.

Les indemnités d'invalidité sont versées en cas de décès, de détention et pour les conséquences non économiques d'une invalidité liée au service, y compris la douleur et la souffrance, la perte fonctionnelle et les conséquences d'une déficience permanente sur la vie des membres et des vétérans des Forces armées canadiennes et de leurs familles (Gouvernement du Canada, 2022).

Dans ce contexte, de plus en plus d'études se penchent sur les facteurs susceptibles d'influencer la transition à la vie civile des vétérans. Parmi les facteurs identifiés se trouvent notamment le sentiment d'utilité, la situation financière, l'état de santé, les aptitudes à la vie quotidienne, l'intégration sociale, le logement et l'environnement physique, la capacité à transférer ses compétences acquises dans les FAC et enfin, l'environnement culturel et social (ACC, 2019a, 2019b ; Blackburn, 2018).

La satisfaction des vétérans à l'égard de leur vie civile constitue un moyen de mesurer le succès de cette transition. Pour les vétérans, la satisfaction au travail, à l'égard de leur vie en général et de leur situation financière représente les principales composantes du niveau de satisfaction à l'égard de la vie civile (Maclean et al., 2019a). En effet, un vétéran qui éprouve de la satisfaction vis-à-vis son emploi est plus susceptible de s'adapter facilement à sa vie civile (Maclean et al., 2019a). D'ailleurs, « le déterminant le plus important d'une transition réussie pour les vétérans est de trouver un travail satisfaisant [traduction libre] » (Rose et al., 2018, p. 93). De plus, les études montrent qu'il existe une association positive entre la satisfaction au travail et la santé mentale et physique, principalement sur le plan de l'amélioration de l'estime de soi et de la diminution de l'épuisement professionnel, de l'anxiété et de la dépression (Faragher et al., 2013).

La majorité des vétérans qui vivent des difficultés d'adaptation à la vie civile et qui sont insatisfaits de leur situation doivent composer avec des problèmes psychosociaux et des limitations physiques ou psychologiques. Les données démographiques font état d'une plus grande représentativité de vétérans de l'armée de terre et ce sont les membres du rang qui rapportent le plus de difficultés (Van Til et al., 2019). Comme l'emploi représente un facteur déterminant pour la santé, le bien-être et la transition entre la vie militaire et la vie civile (Maclean et al., 2019a), mettre l'accent sur les facteurs associés au succès de

l'intégration des vétérans dans leur seconde carrière est à considérer. De plus, ils sont plus nombreux que la population générale à composer avec des limitations (Hall et al., 2022).

Le Programme de recherche Étude sur la vie après le service militaire (EVASM) de l'année 2016 montre que 29,6 % des vétérans de la force régulière (F reg) libérés du service militaire entre 1998 et 2012 estiment que leur adaptation à la vie civile est difficile (Van Til et al, 2017), tandis que le taux augmente à près de 42 % pour les vétérans libérés entre 2012 et 2015. Cette augmentation est liée à un taux plus élevé de service en Afghanistan, une auto-évaluation de la santé mauvaise ou passable et à moins de dix années de services dans les FAC (Van Til et al., 2017). Les prévisions d'ACC (2022) établissent qu'il y aura un nombre grandissant de vétérans sur le marché du travail civil dans les années futures. Dans ce contexte, le fait d'examiner les facteurs contributifs de la transition des vétérans permettrait de favoriser leur adaptation à la vie civile et de contribuer à leur satisfaction au travail, de carrière et, par le fait même, de leur vie civile.

1.2 LES VÉTÉRANS

1.2.1 Mise en contexte : la culture militaire et l'armée comme employeur

Les FAC se présentent sous la forme d'une institution forgée par son histoire, par des politiques internationales, par des contraintes constitutionnelles et par une structure imposante auxquelles les militaires doivent adhérer et se soumettre tout au long de leur carrière (Défense nationale, 2009).

La profession de militaire est enracinée dans l'histoire du Canada depuis le 19^e siècle. Elle est issue d'un amalgame de coutumes guerrières des Premières Nations, d'une influence

de la milice britannique et de la force régulière de la Nouvelle-France. La défense territoriale était autrefois formée de *soldats-citoyens*, des combattants volontaires qui se sont livrés à plusieurs batailles avant de se mobiliser pour la Première Guerre mondiale en 1914. C'est en 1939, lors de la Seconde Guerre mondiale, que la Première armée canadienne voit le jour (Wood, 2015).

Protéger, assurer la stabilité du pays, répondre aux menaces extérieures et notamment être partenaire du *North American Air Defense* (NORAD) et de l'OTAN sont les principaux intérêts des FAC (Gouvernement du Canada, 2018 ; Gouvernement du Canada, 2022). Les FAC se divisent en trois grandes forces : 1) l'Armée canadienne, 2) la Marine Royale canadienne (MRC) et 3) l'Aviation royale canadienne (ARC). On dénombre 68 000 membres réguliers et 27 000 membres de la Force de réserve dans leurs rangs en 2020 (Boileau, 2020). Pour soutenir toutes les opérations et les déploiements, plus de 23 000 employés civils travaillent pour la Défense nationale (Boileau, 2020).

1.2.2 La carrière militaire

Le concept de carrière se définit comme « une suite d'expériences de travail complémentaires (tâches ou rôles) qu'un individu occupe à travers sa vie professionnelle » (Super et Hall, 1978, p. 290). Il est possible de s'enrôler à temps plein dans la force régulière, à temps partiel dans la force de réserve, d'être soutenu dans un programme d'études ou même de joindre un programme spécialisé pour les autochtones.

Tout au long de sa carrière, le militaire doit répondre à trois concepts fondamentaux : 1) le service militaire volontaire, 2) la responsabilité illimitée et 3) le service du Canada avant soi-même (Défense nationale, 2019). Il adopte alors les valeurs militaires qui sont : le devoir, la loyauté, l'intégrité et le courage. Le professionnalisme militaire est défini par certaines

caractéristiques bien spécifiques à la profession basée sur l'expertise, la responsabilité, l'identité et l'éthos militaire (Défense nationale, 2019). L'expertise réfère aux connaissances et aux qualifications exigées par le poste professionnel militaire. La responsabilité se traduit par le devoir envers son pays. L'identité « est modelée par deux autres caractéristiques de la profession : la responsabilité et l'expertise. L'identité des militaires évolue avec la compréhension de leurs responsabilités professionnelles. » (Défense nationale, 2019, section 4, par. 25). L'éthos militaire est le fondement même de la culture militaire, de sa doctrine et de ses politiques. Il guide les professionnels dans leurs choix, leurs actions et sert d'outil d'autoréglementation. Il permet l'identification et la résolution de problèmes d'éthique dans les cadres opérationnels. Ces normes sont au cœur de la relation de confiance entre les militaires et la société canadienne qu'ils représentent (Défense nationale, 2019). L'éthos militaire est ce qui unit toutes les professions au sein des FAC. Elle est définie comme « l'esprit caractéristique d'une culture, d'une communauté ou d'une organisation, tel qu'il se manifeste dans ses croyances et ses aspirations » (Défense nationale, 2022, p. 15). D'un point de vue militaire, ce concept se précise comme étant la culture idéale du corps de métier à travers « des valeurs, des attentes et des principes clairs » (Défense nationale, 2022, p. 15). En d'autres mots, l'éthos militaire guide les décisions tandis que l'identité quant à elle, est liée plutôt à un sentiment d'appartenance et d'unité (Défense nationale, 2019).

1.2.3 Identité militaire

L'identité professionnelle peut être définie comme : « le concept de soi professionnel basé sur les attributs, les croyances, les valeurs, les motivations et les expériences [traduction libre] » (Schein, 1978, cité par Ibarra, 1999, p. 765). Ce concept général est transposable à la réalité militaire, mais Haslam (2004) a développé une définition de l'identité professionnelle propre à l'identité militaire : « la mesure dans laquelle les soldats et les officiers sont motivés et disposés à intérioriser les objectifs, les valeurs et les tâches dominants des forces armées [traduction libre] » (Haslam, 2004, cité par Johansen et al., 2015, p. 2). Tout au long de leur carrière militaire, les membres se forment une identité collective autant par l'éthos militaire

que par les normes, les valeurs, les objectifs et les buts communs. En effet, ils « partagent un sentiment collectif d'unité et d'identité qui émane du caractère unique de leur rôle » (Défense nationale, 2019). Cette identité est renforcée par le port de l'uniforme, associé à une identité collective. Lorsqu'un individu devient membre des forces armées canadiennes, il doit prêter le serment d'allégeance ou faire la déclaration solennelle qu'il sera fidèle à son pays et qu'il assumera les responsabilités qui viennent avec le port de son uniforme (Gouvernement du Canada, 2017).

1.2.4 Les raisons de la fin de la carrière militaire

Les vétérans sont classifiés dans deux catégories distinctes au ministère des ACC : les vétérans de guerre et les vétérans des FAC (force régulière et de réserve). La première catégorie comprend les combattants de la Seconde Guerre mondiale et de la guerre de Corée. La deuxième est celle qui regroupe tous les militaires qui ont effectué l'entraînement de base et qui sont libérés honorablement. (ACC, 2022 ; Gouvernement du Canada, 2022c).

La libération, qui sonne la fin de la carrière militaire, peut être induite par divers événements : inconduite, service non satisfaisant, des raisons de santé, un départ volontaire ou un service terminé. C'est le chapitre 15 des Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces Canadiennes (ORFC) qui classifie et numérote les différents motifs de libérations (Gouvernement du Canada, 2018). Pour la première catégorie, l'inconduite militaire peut être causée par une déclaration frauduleuse à l'enrôlement (1a), une inconduite relative au service militaire (1b), une absence illégale (1c) ou une condamnation à la destitution (1d). Un service non satisfaisant est défini par une conduite (2a) ou un rendement qui ne répondent pas aux exigences militaires (2b). Une libération pour raisons de santé est liée au point de vue médical, le membre est soit inapte ou invalide à remplir les exigences de la profession (3a, 3b). Un militaire qui a achevé son contrat d'engagement, sans toutefois avoir atteint l'âge de la retraite ou pour un autre motif jugé valable, peut quitter volontairement les rangs des FAC

(4a, 4b, 4c). Enfin, la libération pour service terminé peut s'appliquer à l'âge de la retraite (5a), à une diminution des effectifs (5b), au terme de la période du service requis (5c), pour une employabilité non avantageuse pour le service (5d), pour enrôlement irrégulier (5e) ou pour l'inaptitude à continuer le service militaire (5f) (ORFC, 2019).

Les trois principales causes des libérations sont celles pour des raisons médicales, volontaires ou involontaires. Chez les vétérans de la force régulière, 65 % quittent volontairement, 4 % involontairement et 31 % pour des raisons médicales (Sweet et al., 2020).

1.2.5 Portrait sociodémographique de la population des vétérans

Pour mieux comprendre le contexte sociodémographique de la population d'intérêt, des études ont été menées auprès des vétérans (ACC, 2022). Ces études indiquent que pour l'année 2021, le nombre de tous les vétérans se chiffre approximativement à 617 800, y compris ceux qui sont clients d'ACC et ceux qui ne le sont pas³ (ACC, 2022). Le ministère d'ACC compte 25 500 vétérans de service de guerre et 592 300 vétérans des FAC. Dans ces deux catégories, la proportion d'hommes est nettement supérieure (87% d'hommes et 13% de femmes). L'âge moyen des vétérans de guerre est de 94 ans et ceux des vétérans des FAC est de 59 ans (ACC, 2022). Enfin, seulement pour la province de Québec, on dénombre 115 200 vétérans en date du 31 mars 2021 (ACC, 2022).

L'Enquête sur la vie après le service militaire 2020 sur le bien-être des vétérans de la Force régulière canadienne (Sweet et al., 2020) a permis de broser un portrait statistique de

³Les clients d'ACC sont ceux qui reçoivent des services du ministère des Anciens combattants tels que du soutien financier pour invalidité, des services de réadaptation physique et/ou psychologiques et des services de réadaptation professionnelle (Gouvernement du Canada, 2020).

cette population partagée en trois groupes de grades : les officiers (17 %), les militaires du rang supérieur (MR Sup) (30 %) et les militaires du rang subalterne (MR sub) (52 %). Le tableau 1 (page suivante) présente un portrait des caractéristiques sociodémographiques de ces trois groupes.

Tableau 1 : Portrait sociodémographique des vétérans

Indicateur	Catégorie	Officiers	MR Supérieurs	MR Subalternes
Sexe	Femme	12 %	11 %	14 %
	Hommes	88 %	89 %	86 %
Situation matrimoniale	Mariés ou conjoint de fait	87 %	85 %	72 %
	Veufs, séparés ou divorcés	9 %	10 %	13 %
	Célibataires	4 %	5 %	16 %
Formation	Diplôme universitaire	76 %	5 %	6 %
	Diplôme postsecondaire	11 %	38 %	51 %
	DES	12 %	51 %	37 %
	Pas de diplôme	0 %	6 %	5 %
Déploiement		79 %	90 %	67 %
Années de services	Plus de 20 ans	79 %	91 %	25 %
	De 10 à 19 ans	13 %	8 %	27 %
	Moins de 10 ans	9 %	0 %	48 %
Type de libération	Volontaire	80 %	66 %	60 %
	Médicale	19 %	33 %	34 %
	Involontaire	0 %	0 %	0 %
Situation à l'emploi	Retraités	34 %	33 %	11 %
	Invalides	5 %	13 %	13 %
	En formation	0 %	0 %	5 %
	À l'emploi	56 %	50 %	67 %
Revenu de ménage	Supérieur à 150 000\$	51 %	22 %	22 %
	Entre 100 000\$ et 150 000\$	27 %	27 %	22 %
	Entre 50 000\$ et 100 000\$	20 %	41 %	42 %
	Moins de 50 000\$	0 %	10 %	14 %

Source : Données issues de Sweet et al., 2020

Toujours selon l'*Enquête sur la vie après le service militaire 2019* (, 60 % des vétérans sont employés ou dirigeants d'entreprise, 21 % sont retraités ou ne cherchent pas d'emploi, 12 % sont en congé d'invalidité ou vivent avec une incapacité à travailler et 4 % sont aux études ou en formation (Statistique Canada, 2019a). Il est par ailleurs estimé que, toutes catégories confondues, 57 % des vétérans occupent un emploi durant l'année qui suit leur libération et que ce chiffre augmente à 75 % sept ans en moyenne après celle-ci (Maclean et al., 2019a).

Plusieurs raisons peuvent mener à une fin de carrière dans les FAC et on constate que les vétérans sont confrontés à différents enjeux qui influencent leur transition à la vie civile. L'un d'eux est la perte de l'identité militaire. La prochaine section abordera la transition professionnelle, l'employabilité, les difficultés et les enjeux des vétérans lors de leur processus de transition de la vie militaire à la vie civile.

1.3 LA TRANSITION DE LA VIE MILITAIRE À LA VIE CIVILE

1.3.1 La transition : définition et processus

La littérature sur les transitions professionnelles a pris son essor dans les années 1980, notamment avec l'apport du modèle des transitions personnelles et professionnelles de Schlossberg (1981). Le concept de transition professionnelle se définit comme « un enchevêtrement complexe de formation, d'emploi, de chômage, de mobilité, vécu par les individus et géré par un certain nombre d'institutions sociales » (Bouffartigue et al., 1989, cités par Mazade et Hinault, 2014, p. 1). Pour les vétérans, la transition professionnelle est une composante de la transition de la vie militaire à la vie civile. Selon le Ministère de la Défense nationale (MDN), la transition vers la vie civile est désignée comme : « la période de réintégration dans la vie civile après le service militaire et le processus correspondant de

changement qu'un militaire en service ou un vétéran et sa famille entreprennent, une fois le service militaire terminé » (Gouvernement du Canada, 2022).

Étant donné que la carrière militaire est un mode de vie forgé sur le sentiment d'appartenance et sur l'identité militaire, l'un des objectifs de la transition est de se reconstruire une identité civile, personnelle et sociale : « les transitions professionnelles sont des phases de recomposition et de négociation identitaires : entre identité héritée et identité visée, entre identité “pour autrui” (les façons dont les autres me catégorisent et m'évaluent) et identité “pour soi” (ce que je perçois de ma valeur professionnelle) » (Dubar, 1991, cité par Mazade et Hinault, 2014, p. 9).

La réussite de la transition revêt un caractère multidimensionnel, en ce sens qu'elle inclut la satisfaction à l'égard de plusieurs sphères de la vie (professionnelle, sociale, familiale) qui, ensemble, indiquent un sentiment de satisfaction globale à l'égard de la transition (MacLean et al., 2019a). Principalement, dans le cadre de ce mémoire s'intéressant à la transition d'un point de vue professionnel, la satisfaction à l'égard de la vie civile, la satisfaction au travail et la satisfaction de carrière sont utilisées pour déterminer la « réussite » de la transition. Ces concepts seront développés ultérieurement (voir la section 1.4).

L'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans (2015) a développé le *Modèle de la démarche transitoire de la vie militaire à la vie civile*. Il inclut des facteurs sociaux, personnels, familiaux, relatifs à l'état de santé, financiers, académiques, professionnels et psychologiques. La combinaison de ces facteurs détermine si le vétéran s'adaptera ou non à sa vie civile par « l'entremise d'indicateurs comme la qualité de vie, le bien-être, l'intégration sociale et l'état de santé » (Blackburn, 2016, p. 57). Ce processus est

divisé en quatre phases : 1) la pré-libération, 2) la libération des FAC, 3) la libération d'ACC et 4) la post-libération. La figure 1 illustre ce processus.

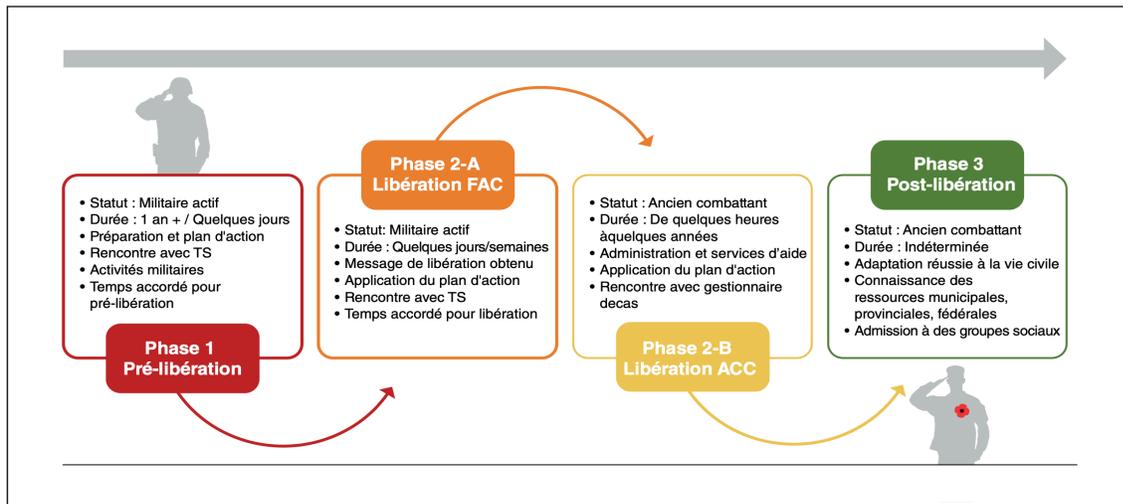


Figure 3 – Modèle de la démarche transitoire de la vie militaire à la vie civile

Figure 1 : Modèle de la démarche transitoire de la vie militaire à la vie civile

Le processus de libération est différent pour chaque vétéran et selon le type de libération, selon qu'elle soit volontaire, médicale ou involontaire (Blackburn, 2016). Pour les libérations volontaires, comme les fins de services (retraite) et les termes de contrat, le processus se déroule au niveau de l'unité et de la chaîne de commandement (CC) du militaire. Une période de 6 mois sans déploiements, sans exercices et sans tâches non conventionnelles est suggérée avant la libération. Cette période permet au militaire de faire son processus de libération (tâches administratives, examens médicaux, remise d'uniforme et parade), de partir avec dignité et de préparer sa seconde carrière (s'il y a lieu).

Pour les libérations involontaires ou obligatoires, le processus se déroule au niveau de l'unité du militaire et la libération a lieu dès que possible (Blackburn, 2016). Pour les

libérations pour des raisons médicales, une prise en charge par ACC et le Centre de transition (CT FAC) est effectuée. Ces militaires sont libérés, car ils ne répondent plus aux *critères d'universalité du service*. Le processus peut durer plusieurs mois, voire quelques années. Toutefois, les vétérans qui ont des limitations trop importantes pour intégrer le marché de l'emploi civil obtiennent une pension d'invalidité à vie.

1.3.2 L'employabilité des vétérans

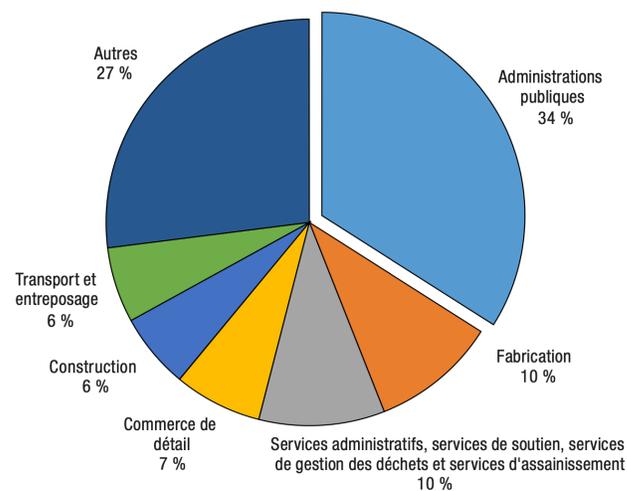
L'employabilité se définit comme « la capacité relative que possède chaque individu à obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques propres et le marché de l'emploi [traduction libre] » (Canadian Labour Force Development Board, 1994, p. 25).

L'employabilité des vétérans est influencée par le type de libération et par leurs limitations physiques et psychologiques. Les vétérans qui sont libérés pour des raisons médicales ont un taux d'emploi de 30 % comparativement à 65 % pour les autres types de libérations (Maclean, 2019a). Le transfert de compétences représente aussi un facteur déterminant pour l'employabilité des vétérans et le niveau de scolarité à la libération s'avère « un prédicteur significatif d'expériences de transition positives [traduction libre] » (Rose, 2018, p. 93). De plus, le grade à la libération influence la transférabilité des compétences. Par exemple, pour les officiers, qui possèdent des diplômes universitaires, la recherche d'emploi au civil est facilitée. Selon le grade et le métier militaire qu'ils ont pratiqué, 49 % des vétérans considèrent que leurs compétences acquises dans l'armée ne sont pas transférables, une statistique qui augmente à 60 % pour les militaires du rang (MR), c'est-à-dire les soldats qui occupent le rang de base (soldats et caporaux) (Maclean et al., 2018a). Bien que certaines compétences, habiletés et attitudes acquises par le biais des métiers des MR soient recherchées sur le marché de l'emploi civil (Redmond et al., 2015), il faut

considérer que la grande majorité de ces métiers ne sont pas directement transférables sur ce marché. Malgré la formation continue reçue durant la carrière militaire, les vétérans se butent à des limites d'employabilité dues à des connaissances et des aptitudes uniques au monde militaire.

Comme l'illustre la figure 2, l'employeur principal des vétérans sur le marché de l'emploi civil est l'administration publique fédérale, provinciale/territoriale, municipale et régionale (34 %). En ce qui concerne la continuité d'emploi, les vétérans semblent plus mobiles et moins fidèles à leurs employeurs que d'autres catégories d'emplois de travailleurs (Maclean, 2019b).

Graphique 3
Vétérans par secteur principal (SCIAN), l'année suivant la libération (T1)



Source : Statistique Canada, Fichier couplé (020-2017) des données administratives du ministère de Défense nationale et des Anciens Combattants Canada (1998 à 2014) et du Fichier des familles T1 (1997 à 2014), tabulations personnalisées.

Figure 2 : Secteurs d'emploi des vétérans l'année suivant leur libération

Source : Maclean, 2019b, p. 10

En 2016, le taux de chômage chez les vétérans était de 8 %, semblable à celui de la population canadienne de même âge et sexe (VanTil et al., 2017). En revanche, les vétérans sont plus sujets à composer avec des limitations physiques ou psychologiques au travail. Le

taux de chômage est plus élevé chez les vétérans plus jeunes et avec moins d'années de service. De plus, les femmes et les vétérans libérés pour des raisons médicales affichent un taux d'emploi plus bas (Maclean et al., 2019a), ce qui en fait une population particulièrement vulnérable.

1.3.3 Les difficultés rencontrées et les obstacles à la transition

Plusieurs difficultés sont rencontrées par les vétérans lors de leur transition vers la vie civile. Les limitations psychologiques ou physiques, la transférabilité des compétences, les facteurs psychosociaux et la perte de l'identité militaire sont principalement soulignés (Sweet et al., 2020). Comme l'illustre le tableau 2 (page suivante), les vétérans doivent composer avec plusieurs enjeux associés à la transition. En ce qui concerne les militaires de la F rég, on observe une augmentation des difficultés liées à la transition vers la vie civile en fonction de l'âge, du grade, de l'état de santé psychologique et des limitations physiques. Plus de 32 % des vétérans de la F rég ont d'ailleurs souligné rencontrer des difficultés d'adaptation à la vie civile et plus spécifiquement, la difficulté d'adaptation à la vie civile qualifiée de difficile est plus élevée chez les moins de 35 ans comparativement aux autres tranches d'âge (Sweet et al., 2020).

Tableau 2 : Les principaux enjeux à la transition des vétérans

Indicateurs	Officiers	MR sup	MR sub
Auto-évaluation de la santé (très bonne ou excellente)	59 %	34 %	36 %
Auto-évaluation de la santé mentale (très bonne ou excellente)	68 %	47 %	43 %
Anxiété	10 %	21 %	25 %
Dépression	15 %	23 %	31 %
ESPT	11 %	25 %	27 %
Idées suicidaires (12 derniers mois)	4 %	9 %	12 %
Douleurs chroniques	38 %	57 %	51 %
Arthrite	29 %	47 %	30 %
Limitations d'activités fréquentes	20 %	35 %	32 %
Consommation abusive d'alcool	17 %	22 %	27 %
Stress de la vie (extrêmement ou assez stressant)	21 %	21 %	31 %

Source : Données issues de Sweet et al., 2020

Se forger une nouvelle identité sociale et familiale constitue aussi un enjeu à la transition. « La perte de l'identité militaire et l'incapacité à se forger une nouvelle identité sociale post-militaire se sont avérées des obstacles majeurs à une transition réussie [traduction libre] » (Lee et al., 2020, p. 35). En effet, « la perte de lien avec la culture militaire oblige les vétérans à tisser de nouveaux liens et à développer un sentiment d'appartenance envers de nouveaux groupes sociaux et ainsi réapprendre à apprécier leurs normes et leurs valeurs [traduction libre] » (Lee et al., 2020, p. 35).

Le sentiment d'appartenance au monde militaire est très fort et il se traduit comme « l'attachement continu des vétérans au monde militaire [traduction libre] ». Ainsi, « le *regard en arrière* sur certains événements vécus peut causer des problèmes chez certains vétérans vivant la transition [traduction libre] » (Cooper, 2017, p. 53). Les expériences vécues loin de leur famille, des mois durant, avec leurs pairs peuvent rendre la transition difficile, car, outre le fait de quitter leur communauté militaire, ils doivent se forger une place dans leur propre famille pour certains, et se recréer un réseau de contacts à l'extérieur du monde militaire.

Tout au long de leur carrière, les militaires doivent se construire une identité militaire propre aux FAC (Blackburn, 2016). Régimbald et Deslauriers (2010) parlent même d'une symbiose entre le militaire et l'institution des FAC « qui exige de ses membres l'oubli ou la perte de soi, qui leur impose des exercices menant à une resocialisation et qui leur impose un système de valeurs » (p. 201). Les militaires ont passé plusieurs années dans un milieu rigide, organisé et qui influence la plupart des sphères de la vie personnelle et professionnelle. À la libération, on leur demande de déconstruire cette identité, cet *éthos* militaire qu'ils ont pris des années à bâtir et y adhérer. La transition vers la vie civile appelle donc à une reconstruction de cette identité, un processus qui est unique pour chacun d'entre eux. Cette difficulté à se détacher de l'identité militaire lors de la transition à la vie civile peut notamment être expliquée par la théorie de l'identité sociale, qui postule qu'un individu définit son identité sociale à partir de son appartenance à une catégorie sociale ou à un groupe (Tajfel et Turner, 1979).

Enfin, des enjeux différents au regard des difficultés encourues selon le type de libération sont constatés. Ceux qui quittent l'armée pour cause médicale sont plus enclins à vivre avec des problèmes sur le plan « des sphères médicale/santé mentale, sociale, familiale et personnelle » (Blackburn, 2017, p. 62). Pour ceux qui partent de façon volontaire, on

observe des difficultés liées aux « sphères de la santé mentale, sociale, familiale et financière » (Blackburn, 2017, p. 62).

1.3.4 L'accompagnement et les facteurs de réussite

Les vétérans, étant donné la nature de leur carrière, sont plus sujets à vivre avec des limitations et d'être exposés à plusieurs facteurs de risques. C'est pourquoi, lors de leur libération des FAC, ils gagneraient à identifier et à miser sur les différents facteurs de protection pour faciliter leur transition. De ce fait, les facteurs de protection « modifient la réaction à la situation présentant un risque en réduisant l'effet négatif du risque et ses éventuelles réactions en chaîne » (Rutter, 1990, cité par Anaut, 2015, p. 65). La littérature met en lumière deux catégories de facteurs, soit les facteurs psychosociaux et les facteurs individuels. Ils font l'objet de la prochaine section.

1.3.4.1 Les facteurs psychosociaux

La littérature fait état de certains facteurs déterminants pour faciliter la transition à la vie civile pour les vétérans. Le soutien social et le soutien familial sont des facteurs dont il faut tenir compte quand il est question de la satisfaction et de l'adaptation à la vie civile (Blackburn, 2017). À ceux-ci s'ajoute le fait d'obtenir un emploi, le sentiment de contrôle, un sentiment d'appartenance à la communauté, un faible niveau de stress et un soutien social élevé (MacLean et al., 2014).

Outre le soutien de la famille et de l'environnement social, la préparation représente un facteur essentiel dans le processus de libération. C'est pourquoi les FAC et ACC ont développé conjointement *le modèle du bien-être*, qui sert à déterminer les domaines de bien-être et leurs facteurs de planification à considérer lors de la transition. Ce modèle comprend

le sentiment d'utilité, la situation financière, la santé, les aptitudes à la vie quotidienne, l'intégration sociale, le logement et l'environnement physique et enfin, l'environnement culturel et social (Gouvernement du Canada, 2022b).

La transition de la vie militaire vers la vie civile demande non seulement une capacité d'adaptation de la part des vétérans, mais aussi de la part de leur famille. Les facteurs de protection sont souvent affaiblis chez les vétérans, notamment en raison du nombre élevé de séparations dans les années suivant la libération (Statistique Canada, 2019b).

Le soutien social étant un facteur de protection déterminant dans la transition des vétérans, il faut également tenir compte de l'adaptation que les familles ont elles aussi à faire. En effet, plusieurs vétérans ont été absents de leur foyer durant de longues périodes et leur famille ainsi que leur entourage doivent se réhabituer à leur présence, à ce nouveau mode de vie et se recréer une identité familiale. Ces derniers devront aussi se construire un réseau social, donc une nouvelle identité sociale. Le ministère de la Défense nationale suggère aux vétérans de se choisir un mentor, un vétéran qui a déjà passé à travers sa TMC, et qui pourra l'accompagner tout au long du processus (Gouvernement du Canada, 2022b).

ACC est la ressource gouvernementale qui « a pour mandat de veiller au bien être des vétérans et de leur famille » (Gouvernement du Canada, 2022c). Au-delà d'offrir et de coordonner les services de soutien, d'accompagnement et de réadaptation aux vétérans et à leurs familles, ce ministère promeut la reconnaissance et la commémoration des vétérans au Canada (Gouvernement du Canada, 2022c). L'accompagnement de la transition du vétéran se fera principalement par l'entremise de ACC et de ses partenaires, mais il existe plusieurs

autres ressources à leur disposition, notamment le *Réseau de transition des vétérans*⁴, une ressource à but non lucratif disponible au Canada offrant des services liés à la santé mentale des vétérans. La *Légion royale canadienne*⁵ et la *Fondation québécoise des vétérans*⁶ sont aussi des ressources caritatives qui offrent soutien et réseautage pour les militaires en transition.

1.3.4.2 Les facteurs individuels

Chez les vétérans, des études montrent que certains facteurs peuvent influencer positivement ou non le processus de transition. Un vétéran qui a occupé un grade d'officier durant sa carrière et/ou qui possède un diplôme universitaire aurait plus de facilité à effectuer la transition (Rose et al., 2018). Un niveau d'éducation plus élevé peut permettre une meilleure situation financière, mais également un plus grand potentiel de gain (Kim et Moen, 2002).

En revanche, les vétérans ayant vécu des expériences traumatiques, des blessures graves, qui ont servi en zone de combat ou qui ont connu des membres blessés ou tués, tendent à vivre une expérience de transition plus difficile. En effet, « la probabilité d'une réinsertion facile passe de 82 % pour ceux qui n'ont pas vécu d'événement traumatique à 56 % pour ceux qui en ont vécu un » (Morin, 2011, p. 2). D'autres facteurs individuels s'avèrent déterminants, comme l'emploi ainsi qu'une situation financière et familiale satisfaisante (Rose et al., 2018). On rapporte aussi que près du quart des vétérans « estiment

⁴ Le réseau de transition des vétérans est une organisation caritative canadienne qui offre des services en santé mentale aux vétérans partout au pays : <https://fr.vtncanada.org>

⁵ La Légion royale canadienne est une organisation canadienne à but non lucratif pour les vétérans. Elle a été fondée en 1925 avec plus de 400 000 membres à travers le monde : <https://www.legion.ca/fr>

⁶ La Fondation québécoise des vétérans La Fondation québécoise des Vétérans est un organisme de bienfaisance qui soutient des programmes visant à aider les vétérans qui résident au Québec <https://fqv-qvf.ca>

que la transition serait plus facile si la population civile canadienne comprenait mieux le mode de vie militaire » (Rose et al., 2018, p. 93).

En guise de conclusion de cette section, le tableau 3 présente une synthèse des facteurs associés à la transition vers la vie civile de vétérans.

Tableau 3 : Les principaux facteurs associés à la transition des vétérans

Facteurs psychosociaux	Facteurs individuels
<ul style="list-style-type: none"> • Le soutien social • Le soutien familial • Occuper un emploi • Le sentiment de contrôle • Le sentiment d'appartenance à la communauté • La préparation à la transition vers la vie civile • Les aptitudes à la vie quotidienne • L'intégration sociale • Le logement et l'environnement physique • L'environnement culturel et social • Un faible niveau de stress • Le sentiment d'utilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Le niveau de scolarité • L'âge • Le genre • Le grade dans les FAC • Le vécu traumatique • L'état de santé et les blessures • Le lieu du service • Le passé militaire • La situation financière

Le succès de la transition vers la vie civile des vétérans peut être évalué à partir de la satisfaction de ceux-ci à l'égard de leur vie civile. Deux déterminants majeurs de cette forme de satisfaction sont la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la carrière (MacLean et al., 2014). Ces trois concepts font l'objet de la prochaine section.

1.4 LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA VIE CIVILE, LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION DE CARRIÈRE

1.4.1 Définitions

1.4.1.1 La satisfaction à l'égard de la vie

La satisfaction à l'égard de la vie est un concept d'intérêt dans la littérature scientifique depuis les années 1980 (Diener, 1984). Elle peut se définir comme une mesure du bien-être subjectif de l'individu évaluée en fonction de l'humeur, des objectifs atteints, de l'image de soi et de la capacité perçue à faire face à la vie quotidienne (Diener, 1984). Pour la population d'intérêt dans cette étude, soit les vétérans, il est possible de transposer ce concept à celui de la satisfaction à l'égard de la vie civile. Pour l'heure, il ne semble pas exister de mesure universelle pour l'évaluer chez les vétérans. Toutefois, quelques indicateurs sont utilisés pour établir leur niveau de satisfaction de manière plus spécifique. Par exemple, la satisfaction à l'égard de leur emploi, de leur situation financière, de leur soutien et de leur santé a été ciblée dans les études qui visent à évaluer leur satisfaction de leur vie civile (Maclean et al., 2018a). Dans le cadre de ce mémoire, nous nous pencherons plus spécifiquement sur la satisfaction au travail et sur la satisfaction à l'égard de la carrière.

1.4.1.2 La satisfaction au travail

La satisfaction au travail est l'une des attitudes ayant suscité le plus grand intérêt chez les chercheurs dans le champ de la gestion des ressources humaines et du comportement organisationnel (Saari et Judge, 2004). Elle se définit comme « l'état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail » (Locke 1976, p. 1300). La satisfaction au travail peut se manifester comme une attitude générale (globale) ou comme un ensemble d'attitudes à propos de différents aspects

du travail, comme le superviseur, les collègues ou la rémunération (Spector, 1997). La satisfaction au travail est liée à la concordance entre les attentes, les buts et les objectifs qu'un individu désire atteindre et ce que le milieu de travail peut lui offrir (Locke, 1976). La satisfaction envers la vie et la satisfaction au travail sont deux concepts distincts, mais associés l'un à l'autre (Rice et al., 1980 ; Rode, 2004).

1.4.1.3 La satisfaction de carrière

La satisfaction de carrière, pour sa part, est généralement définie comme une évaluation subjective de la réussite professionnelle par un individu (Judge et al., 1995). La réussite professionnelle peut être définie comme « les résultats psychologiques et professionnels positifs accumulés à la suite des expériences professionnelles d'une personne » (Seibert et Kraimer, 2001, p. 2).

Bien que les études soient consacrées le plus souvent à la satisfaction subjective (Judge et al., 1995), la satisfaction de carrière peut s'opérationnaliser à la fois selon un caractère objectif ou subjectif (Ballout, 2007 ; Gunz et Heslin, 2005). Le caractère objectif a trait au statut, à la rémunération ou à la position hiérarchique de l'employé. La perspective subjective s'attarde aux aspects perceptibles chez l'individu, c'est-à-dire la satisfaction, les objectifs personnels ou le succès perçu de la carrière. À ce titre, il est observé qu'en organisation, il existe une tendance de responsabilisation à l'égard du succès, c'est-à-dire que la notion de succès sera de plus intrinsèque à l'individu, notamment en raison des changements organisationnels, comme l'aplatissement des structures hiérarchiques et les nouveaux contrats psychologiques (Dries et al., 2008 ; Eby et al., 2003).

1.4.2 Ancrages théoriques de la satisfaction

Diverses théories permettent de mieux comprendre les mécanismes et les processus de la satisfaction chez l'individu. Parmi les plus souvent utilisés figurent la théorie des deux facteurs (Herzberg, 1987) et la théorie des besoins (Maslow, 1954 ; Schaffer, 1953).

La théorie des deux facteurs de Frederick Herzberg est une approche qui évoque que la satisfaction et l'insatisfaction agissent de manière indépendante et selon deux types de facteurs : d'hygiène (extrinsèque) et motivationnels (intrinsèques) (Herzberg, 1974). Les facteurs d'hygiène ne sont pas à l'origine de la motivation, mais ils contribuent au maintien d'un équilibre. Les facteurs intrinsèques ou de motivation sont, quant à eux, source de satisfaction ou d'insatisfaction. La figure 3 en illustre quelques exemples.

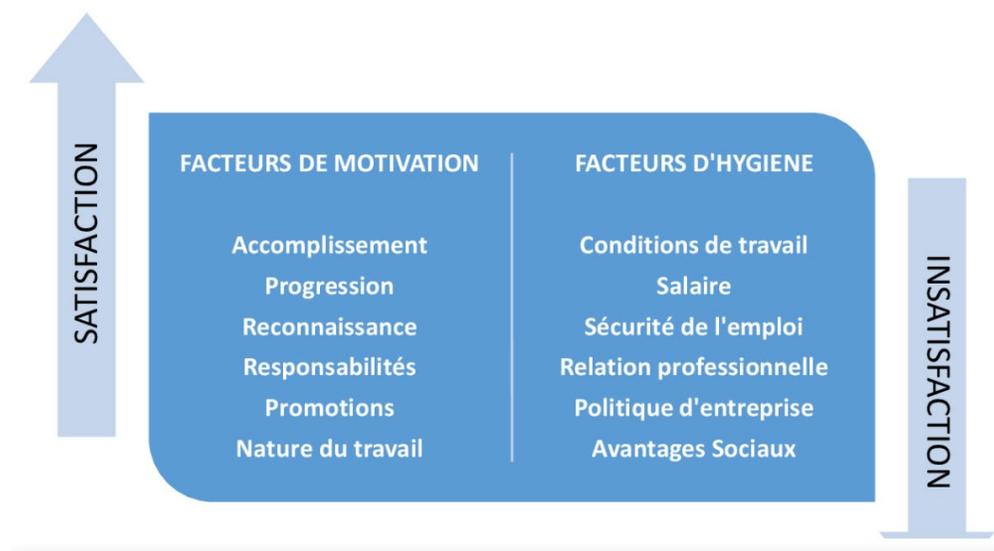


Figure 3 : La théorie des deux facteurs de Herzberg

Source : Gaignon, 2017, p. 58

La théorie des besoins de Maslow (1954) explique les divers types de satisfaction par la satisfaction des besoins individuels. Elle est basée sur la hiérarchisation des cinq besoins

individuels de base et stipule que la satisfaction des besoins suit un ordre préétabli et qu'un besoin satisfait ne motive plus. L'individu passe alors au besoin supérieur dans la pyramide. Abraham Maslow prétend que les besoins ne peuvent être totalement satisfaits à l'exception du besoin de réalisation de soi (Maslow, 1968). En résumé, les individus mobilisent leur énergie et leur attention à la satisfaction de leurs besoins individuels selon un ordre précis, ce qui guide leurs comportements et affecte leur motivation personnelle.

1.4.3 Les antécédents de la satisfaction au travail et de la satisfaction de carrière

Les antécédents de la satisfaction au travail et de carrière ont fait l'objet de nombreuses études. Dans la plupart des études, les antécédents de la satisfaction au travail sont assimilés à ceux de la satisfaction de carrière (Blau, 2007). Ces déterminants sont généralement classés en deux catégories : les antécédents individuels et les antécédents organisationnels. Les antécédents individuels font référence aux caractéristiques personnelles comme l'âge, le genre, la personnalité et les dispositions affectives (Watson et al., 1988). D'autres auteurs, tels que Brown et Peterson (1993), exposent plus d'une trentaine d'autres éléments individuels qui peuvent être mis en relation avec la satisfaction au travail, comme la capacité à faire preuve d'autonomie dans le travail, la créativité, l'expérience, etc. Le rôle de la santé sur la satisfaction du travail est un des éléments qui est le moins étudié, mais qui pourrait être exploré davantage en ce qui concerne les vétérans.

Les antécédents organisationnels, quant à eux, font référence à l'environnement de travail et aux facteurs liés à la relation d'emploi. Il s'agit plus précisément de l'autonomie, de la satisfaction à l'égard de compétences, de l'identification organisationnelle, du sens de la tâche et du *feedback* (Hackman et Oldman 1975, 1976). À ceux-ci, des auteurs ajoutent la reconnaissance, la compatibilité individu/organisation, la cohésion d'équipe et la qualité de

l'échange leader-membre (Ahronson et Cameron, 2007 ; Brun et Dugas, 2005 ; Fisk et Friesen, 2012 ; Kristof-Brown et al., 2005).

En ce qui a trait aux vétérans, on estime à 73 % la proportion de ceux qui sont satisfaits de leur travail (MacLean et al., 2018a). D'autres facteurs influencent à la hausse le niveau de satisfaction au travail des vétérans. Par exemple, ceux qui ont atteint l'âge de la retraite, ceux qui déclarent posséder des compétences transférables et polyvalentes et ceux qui vivent peu de stress au travail seraient plus satisfaits. L'année suivant leur libération, les vétérans sur le marché de travail et qui sont libérés pour cause médicale ont tendance à être moins satisfaits de leur emploi que ceux qui le sont pour les autres raisons. (MacLean et al., 2018a). Les femmes sont aussi moins satisfaites de leur emploi comparativement aux hommes, ce taux augmentant légèrement les années suivant leur libération (MacLean et al., 2019b).

1.4.4 Les conséquences de la satisfaction au travail et de la satisfaction de carrière

Plusieurs études montrent que la satisfaction au travail et de carrière exerce une influence sur la vie des salariés, car ils consacrent la majeure partie de leur temps à travailler. Sur le plan organisationnel, la satisfaction est associée à l'efficacité, à la productivité, à une diminution de l'absentéisme et à la rétention du personnel (Spector, 1977 ; Babin et Boles, 1996, 1998). Sur le plan individuel, plusieurs bénéfices sont observés, comme des relations plus harmonieuses avec les collègues et les superviseurs, la diminution du stress et la création de pensées innovantes et positives (Bakan et al., 2014).

Conséquemment, la satisfaction au travail constitue un facteur déterminant de la satisfaction de la vie civile pour les vétérans : « la satisfaction professionnelle contribue à la santé et au bien-être des vétérans en transition vers la vie civile » (MacLean et al., 2018a, p. 34). La satisfaction professionnelle est l'un des indicateurs de la satisfaction à l'égard de

la vie civile, un critère déterminant d'une transition réussie. En effet, les vétérans qui occupent un emploi, qui en sont satisfaits et qui ne vivent pas une situation de faible revenu éprouvent moins de difficultés d'adaptation à leur vie civile (MacLean et al., 2014). « Le déterminant le plus important d'une transition réussie serait de trouver un travail satisfaisant » [traduction libre] (Rose, 2018, p. 93).

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

Pour conclure ce premier chapitre, rappelons que la transition de la vie militaire à la vie civile soulève de nombreux défis pour les vétérans. Les prévisions d'ACC (2021) estiment qu'il y aura de plus en plus de vétérans de retour à la vie civile et que plus du quart de ceux qui occuperont un emploi rencontreront des difficultés à s'adapter à leur nouvelle réalité (Maclean et al., 2018a). Dans ce contexte, une meilleure compréhension des facteurs déterminants du succès de la transition vers la vie civile est attendue d'un point de vue autant scientifique que sociétal. La rupture avec le monde militaire se révélant difficile pour plusieurs d'entre eux, l'identification des facteurs favorisant le succès de leur transition pourrait faciliter ce passage obligé.

Le succès de cette transition peut s'évaluer par la satisfaction à l'égard de la vie civile, dont deux composantes principales sont la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la carrière. Il a été exposé que les militaires du rang avec un niveau de scolarité moins élevé, des limitations médicales et un réseau social moins présent sont plus enclins à rencontrer des difficultés lors de leur transition. La satisfaction étant un facteur déterminant de motivation et de performance autant dans le monde du travail que dans les divers aspects de la vie personnelle, il convient de s'y attarder attentivement.

Dans le prochain chapitre, il sera question de la méthodologie de recherche empruntée afin d'identifier les facteurs associés à la satisfaction au travail et à l'égard de la nouvelle carrière des vétérans québécois. La question de recherche, les objectifs, l'approche méthodologique et la population à l'étude seront abordés. Le cadre théorique sur lequel la recherche s'appuie est présenté, ainsi que l'outil de cueillette de données et enfin, les considérations éthiques de la recherche.

CHAPITRE 2

METHODOLOGIE

2.1 PERTINENCE DE L'ÉTUDE ET QUESTION DE RECHERCHE

Comme mentionné au chapitre 1, plusieurs militaires qui sont libérés des FAC vivent des difficultés en ce qui a trait à leur transition de la vie militaire à civile. Selon une étude de Maclean et al. (2018), les résultats obtenus, qui proviennent d'un échantillon de 3154 vétérans, révèlent que plus du quart d'entre eux n'étaient pas satisfaits de leur emploi civil (Maclean, 2018a). De plus, après l'Ontario, c'est la province du Québec qui compte le plus grand nombre de vétérans dans sa population (ACC, 2022). ACC (2022) prévoit également une augmentation du nombre de vétérans d'ici 2025 dans la province de Québec.

Par ailleurs, il a précédemment été exposé qu'un emploi satisfaisant représente un facteur déterminant de la satisfaction à la vie civile et constitue un indicateur d'une transition de la vie militaire à la vie civile réussie (Maclean et al., 2018a). Il s'avère donc important de s'y attarder et d'approfondir les recherches en ce sens. Les études concluent que les chercheurs gagneraient à s'intéresser davantage à la population de vétérans qui retournent sur le marché de l'emploi. Maclean et al. (2019a) soulignent que « d'autres recherches sont nécessaires pour identifier les obstacles à la participation au marché du travail auxquels sont confrontés les vétérans au Canada [traduction libre] » (p. 67). La présente recherche présente donc une pertinence scientifique, puisque c'est dans cette voie qu'elle s'engage. À cet égard, ce mémoire s'attarde plus particulièrement aux vétérans québécois, car il appert que c'est une catégorie qui a été peu examinée dans la littérature actuelle. Par rapport aux études générales sur la satisfaction de carrière et au travail, peu d'entre elles se sont concentrées spécifiquement sur la population des vétérans. Identifier les facteurs contributifs à la satisfaction au travail d'une population susceptible de composer avec des limitations physiques et/ou psychologiques constitue un apport important d'un point de vue scientifique et consolide les connaissances des études se consacrant au bien-être des vétérans.

La pertinence sociale conceptuelle de cette recherche, c'est-à-dire qui « renvoie à la capacité de la recherche à améliorer la compréhension de l'environnement dans lequel évoluent les managers et les entreprises » (Soparnot et al., 2017, p. 10), repose sur l'amélioration de la compréhension de la réalité des vétérans et des facteurs qui sont associés à leur transition professionnelle et par le fait même, à leur transition de la vie militaire à la vie civile. D'un point de vue pratique, l'étude permet d'appréhender les façons de leur venir en aide et de favoriser leur intégration sur marché de l'emploi, et ce, malgré leurs spécificités et leurs limitations, c'est pourquoi la question de recherche suivante est formulée :

Quels sont les facteurs associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois qui ont entamé une seconde carrière à la suite d'une libération des Forces armées canadiennes (FAC) ?

2.2 OBJECTIF PRINCIPAL ET OBJECTIFS SECONDAIRES

L'**objectif principal** de la recherche est de déterminer les facteurs qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois de toutes catégories confondues qui ont entamé une seconde carrière à la suite d'une libération des FAC.

Les objectifs secondaires sont :

- Examiner le niveau de satisfaction au travail, de carrière et à l'égard de la vie civile des vétérans québécois qui ont entamé une seconde carrière à la suite d'une libération des FAC.
- Déterminer les facteurs individuels qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans (âge, genre, limitations, niveau de scolarité civile, occupation militaire, nombre d'années de service, grade à la libération, nombre de déploiements).

- Déterminer les facteurs psychosociaux qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans (soutien familial perçu, soutien perçu des amis, niveau de stress perçu, préparation et planification de carrière à la libération, préparation de la transition à la vie civile pour les vétérans et leurs familles).
- Déterminer les facteurs organisationnels qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans (soutien du superviseur immédiat, soutien des collègues et soutien de l'organisation).
- Examiner le lien entre la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la vie civile.
- Examiner le lien entre la satisfaction de carrière et la satisfaction à l'égard de la vie civile.

Dans la prochaine section, il sera question des concepts et du cadre d'analyse à l'étude.

2.3 PRÉSENTATION DES CONCEPTS À L'ÉTUDE

Dans le cadre de cette recherche, les principaux concepts qui ont été abordés au chapitre 1 et qui seront approfondis sont la satisfaction au travail et de carrière des vétérans. La satisfaction au travail se définit comme « l'état émotionnel agréable ou positif résultant de l'évaluation faite par une personne de son travail ou de ses expériences de travail [traduction libre] » (Locke 1976, p. 1300). La satisfaction de carrière quant à elle s'explique par une évaluation subjective de la réussite professionnelle par un individu (Judge et al., 1995). Le caractère subjectif de la satisfaction de carrière peut être observé dans les objectifs personnels, la satisfaction ou le succès perçu de la carrière. Elle peut aussi se traduire par un caractère objectif, c'est-à-dire ce qui a trait au statut, à la rémunération ou à la position hiérarchique de l'employé (Ballout, 2007 ; Gunz et Heslin, 2005). Enfin, les derniers objectifs secondaires de la recherche sont d'examiner si la satisfaction au travail et la satisfaction de carrière sont associées à la satisfaction à l'égard de la vie civile. La satisfaction

à l'égard de la vie en général peut être décrite comme « une estimation réfléchie de la qualité de vie globale ou dans des secteurs fondamentaux de la vie, par exemple la vie sociale, la vie au travail, la vie familiale, la vie spirituelle, la santé ou l'état de ses finances » (Diener, 1984, cité par Lichtlé et Plichon, 2017, p. 8). La satisfaction à l'égard de la vie civile des vétérans sera alors évaluée par l'échelle de satisfaction à la vie de Diener (1984).

Des concepts secondaires sont également à l'étude, tels qu'illustrés dans le cadre d'analyse (section 2.3.1). Ils sont divisés en trois catégories : les facteurs organisationnels, les facteurs psychosociaux et les facteurs individuels. Les tableaux 4, 5 et 6 définissent les différentes variables.

Tableau 4 : Facteurs organisationnels

Variable	Définition	Auteur(s)
Soutien organisationnel perçu	Le soutien organisationnel perçu se décrit comme la manière dont le salarié estime que son organisation prend en compte ses efforts, valorise son investissement personnel, contribue à son bien-être professionnel avec des décisions et de politiques de ressources humaines, qui favorisent la qualité de l'environnement de travail.	Eisenberger et al., 1986, 1990
Soutien perçu des collègues	Le soutien perçu des collègues fait référence à la manière dont l'employé estime que ses collègues accordent de l'importance à ses contributions et selon leur disponibilité quotidienne.	Eisenberger et al., 1986, 1990
Soutien perçu du supérieur immédiat	Le soutien perçu du supérieur immédiat réfère à la perception qu'ont les employés du regard de leur superviseur quant à leur contribution au travail et à leur bien-être.	Eisenberger et al., 2002

Tableau 5 : Facteurs psychosociaux

Variable	Définition	Auteur
Soutien social perçu	Le soutien social perçu peut être défini comme la mesure dans laquelle un individu estime que ses besoins en matière de soutien, d'information et de rétroaction sont satisfaits.	Procidano et Heller, 1983
Planification de carrière	Démarche en trois (3) étapes (auto-évaluation, identification des possibilités de carrière et l'élaboration d'un projet de carrière) par laquelle un individu maîtrise son avenir et se fixe des objectifs en fonction de ses aptitudes et ses intérêts.	London et Mone, 1987
Préparation à la libération	Elle réfère à la préparation des militaires à la transition de la vie militaire à la vie civile.	Blackburn, 2016
Niveau de stress perçu	Réfère au degré selon lequel les personnes interrogées estiment que leur vie est imprévisible, incontrôlable et surchargée.	Cohen et al., 1983

Tableau 6 : Facteurs individuels

Variable	Définition et mesure
Variables sociodémographiques	Âge et genre
Déploiements	Avoir été déployé dans le cadre d'une mission ou non
Limitations	Limitations physiques ou psychologiques à l'emploi perçues par le vétéran
Grade à la libération	Grade militaire lors de la libération des FAC
Niveau de scolarité	Le plus haut niveau de scolarité obtenu
Emploi à la libération	Emploi civil occupé par le vétéran
Nombre d'emplois depuis la libération	Le nombre d'emplois occupés par le vétéran depuis la libération des FAC
Secteur d'emploi	Secteur d'activité dans lequel le vétéran travaille actuellement

Dans la section suivante, le modèle des facteurs associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans illustre le cadre d'analyse de ce mémoire.

2.3.1 Cadre d'analyse

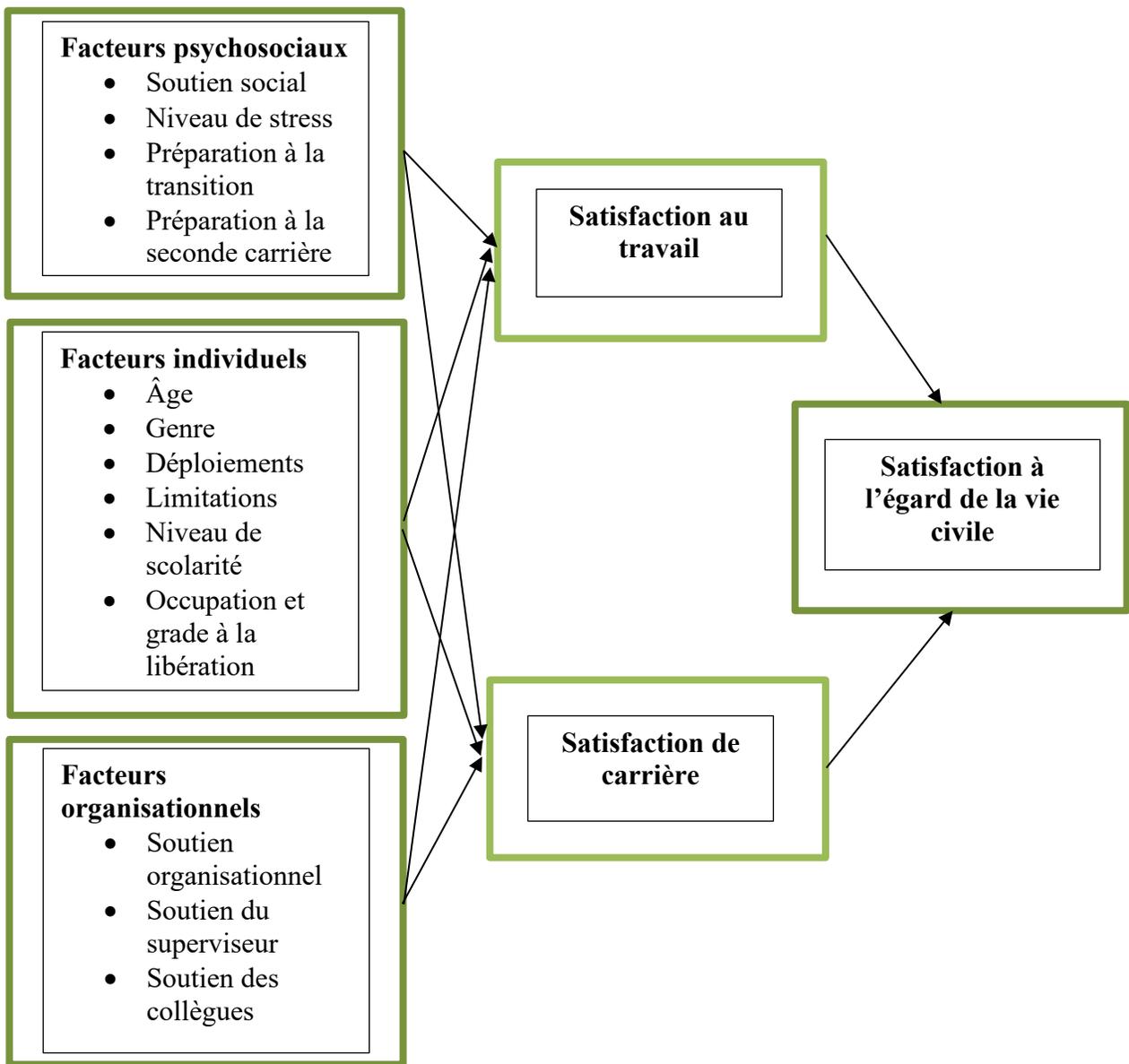


Figure 4 : Modèle des facteurs associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans

2.4 APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

Le choix méthodologique de cette recherche s'est arrêté sur une approche quantitative. Les objectifs des approches quantitatives sont multiples : elles permettent de dresser un portrait, d'examiner des liens, de vérifier un modèle théorique ou de tester des hypothèses. En ce qui a trait à l'orientation de la présente recherche, le type d'approche descriptive corrélacionnelle a été retenu. Le but est d'examiner les relations entre les différentes variables en utilisant des analyses descriptives et d'examiner les liens qui les unissent en utilisant la corrélation bivariée (Rajotte, 2019).

Le principal avantage de l'approche quantitative est l'objectivité. Les techniques d'approche quantitative permettent d'assurer une grande rigueur et une précision dans la mesure des concepts (Silverman, 1993). Dans la littérature, le caractère objectif des études quantitatives est basé sur la doctrine de l'objectivisme, qui « isole l'objet de la recherche, introduit une séparation entre les observateurs et les observés, relègue le chercheur dans une position d'extériorité » (Coulon, 1987, p. 50-51, cité par Thiétart, 2014). Les forces des approches quantitatives reposent sur la fiabilité et la validité.

La notion de fiabilité s'explique par une mesure qui peut être réalisée à plusieurs reprises avec les mêmes instruments, mais dont on obtient toujours le même résultat (Gavard-Perret et al., 2012). Le questionnaire et les échelles de mesure utilisés pour les cueillettes de données quantitatives comportent l'avantage d'être fiables, s'ils sont créés selon les principes méthodologiques (Vernette, 1993) et que les propriétés psychométriques des échelles de mesure sont démontrées (Gavard-Perret et al., 2012).

La validité des résultats est un autre avantage de l'approche quantitative, particulièrement en ce qui concerne la validité externe (Marshall et Rossman, 1989). La

validité externe est désignée comme « la validité de connaissances au-delà de la base empirique à partir de laquelle elles ont été élaborées [...] au-delà de l'échantillon considéré » (Gavard-Perret et al., 2012, p.45). La validité interne quant à elle « repose sur la cohérence interne du processus de recherche, la validité du construit et la rigueur du processus de recherche » (Gavard-Perret et al., 2012, p. 41).

Le manque de flexibilité et de souplesse de l'approche quantitative constitue le principal inconvénient de ce type de recherche. Étant donné que les questionnaires et les échantillons sont construits avant la cueillette de données, il est souvent exclu de modifier la question de recherche ou d'inclure de nouvelles variables en cours de route (Bryman, 1999). Le chercheur doit user de prudence durant l'articulation de sa recherche compte tenu de son haut niveau d'irréversibilité. Il est aussi plutôt hasardeux de tirer des conclusions de cause à effet, l'approche quantitative avec un devis descriptif corrélationnel dégageant plutôt des associations ou des corrélations entre des variables.

L'approche méthodologique quantitative demande de la rigueur quant à l'outil de collecte de données, et dans le cadre de cette recherche, c'est la méthode par le sondage qui a été sélectionnée. Dans la section suivante, il sera question d'une description non exhaustive des avantages et des limites de cet instrument de collecte.

2.5 L'OUTIL DE COLLECTE DE DONNÉES

2.5.1 Le sondage comme outil de collecte de données

Dans le cadre de cette recherche, c'est le sondage, par le biais d'un questionnaire autoadministré en ligne, qui a été retenu comme instrument de collecte de données. Le sondage est un « outil de collecte et de mise en forme de l'information, fondé sur

l'observation de réponses à un ensemble de questions posées à un échantillon d'une population » (Durand et Blais, 2016, p. 455). Le questionnaire est l'outil de collecte de données le plus utilisé par les chercheurs : « Cet outil de collecte de données est administré auprès d'une population ou d'un échantillon représentatif de ce dernier et les données recueillies sont alors analysées dans une optique descriptive ou explicative » (Gavard-Perret et al., 2012, p. 132).

L'objectif principal est de collecter des informations qui sont factuelles, des croyances, des connaissances, des opinions, des perceptions et des impressions par le biais de questions ouvertes ou fermées (Fortin et Gagnon, 2015). Le questionnaire présente plusieurs avantages liés à la collecte rapide et peu coûteuse. Il peut aussi être transmis à des échantillons de toutes les tailles et dans un vaste territoire. La fidélité représente un avantage de l'outil étant donné que les participants répondent à des questions standardisées, dans un ordre défini et avec des directives uniformes. Le caractère confidentiel et impersonnel peut rassurer les répondants et les encourager à s'exprimer plus librement. La flexibilité de cet instrument permet au chercheur d'être polyvalent et diversifié quant aux phénomènes à observer. Il peut également mesurer plusieurs variables à la fois (Durand et Blais, 2016). En contrepartie, il accuse aussi certaines limites. Les principales limites du questionnaire sont les faibles taux de réponse et la possibilité d'obtenir des données manquantes. Il est aussi impossible d'approfondir ou d'éclaircir les réponses des participants. En outre, la représentation de l'échantillon peut ne pas être fidèle à la population étudiée (Fortin et Gagnon, 2015).

Le sondage en ligne pour sa part offre plusieurs avantages, tels que la rapidité à collecter des informations et de faibles coûts associés. Ce type de collecte de données permet de diminuer le risque d'erreur lors de la saisie de données et de faciliter l'accessibilité aux répondants, et ce, dans un bassin géographique plus large (Durand et Blais, 2016). Toutefois, les principales limites du sondage en ligne concernent le biais d'échantillonnage dû aux

échantillons non probabilistes, c'est-à-dire qu'on ne sait pas qui sont les répondants (Gingras et Belleau, 2015). L'erreur de couverture constitue une autre limite qui a été exposée par les chercheurs : « Toute étude en ligne vise à représenter la population générale connaît un problème de couverture (sauf si l'on équipe les individus non équipés) puisque la population n'est pas entièrement équipée » (Bigot et al., 2010, p. 30).

Afin d'obtenir des résultats fiables, valides et représentatifs de la population, la construction d'échelles et la formulation des questions sont cruciales. L'organisation des questions doit être minutieusement structurée afin d'éviter le biais d'anxiété, de désirabilité sociale, de variance commune, les effets d'ordres ou les effets de répercussions (Podsakoff et al., 2003). Le chercheur doit « posséder une bonne connaissance de l'état de la recherche sur le phénomène considéré et qu'il ait une idée nette de la nature des données à recueillir » (Fortin et Gagnon, 2015, p. 327). Dans la prochaine section, il sera question de la construction du questionnaire et des échelles de mesure utilisées.

2.5.2 La construction du questionnaire

Le questionnaire de recherche, qui est disponible à l'Annexe 1, est composé de 28 questions réparties en quatre sections distinctes. La section 1 aborde la satisfaction à l'égard de la vie civile en général, la satisfaction au travail et de carrière. La seconde série de questions porte sur la perception des vétérans à l'égard du soutien des collègues de travail, du supérieur immédiat et de l'organisation pour laquelle le participant travaille. La section 3 s'intéresse au niveau de stress dans la vie des vétérans, au soutien dans la vie personnelle et au niveau de préparation à la seconde carrière. Enfin, la section 4 est composée de questions pour déterminer le profil des vétérans, donc des questions sur les composantes sociodémographiques.

Le questionnaire contient des questions ouvertes, dichotomiques, à choix multiples, à énumération graphique, de liste de pointages et d'ordre de rang (Fortin et Gagnon, 2015). Que ce soit pour les questions ouvertes ou fermées, il peut y avoir des biais de formulation des questions. La formulation des questions peut avoir différents effets sur la compréhension et l'interprétation et peut avoir un effet sur les réponses (Suuton et al., 2003). Les modalités de réponses permettent d'attribuer un chiffre à une réponse et d'analyser les résultats.

L'objectif principal des questions ouvertes est de recueillir des informations précises sur des aspects de la recherche (Gavard-Perret et al., 2012). Dans ce cas-ci, les questions 16, 17, 22 et 25 du questionnaire ont pour but de mieux définir les aspects sociodémographiques des vétérans. L'inconvénient principal de ce type de question réside dans le fait que les réponses peuvent s'avérer incomplètes ou même non complétées (Fortin et Gagnon, 2015). De plus, la qualité des réponses peut être affectée selon l'aisance, la personnalité, la formation et l'expérience des participants. Les cadres de références ne sont pas les mêmes pour tous (Gavard-Perret et al., 2012).

Les questions fermées comportent plusieurs avantages : elles sont simples, faciles à comprendre, assurent l'uniformité et la fidélité des données. Elles permettent également d'aborder des sujets délicats. L'analyse des données et le codage sont rapides et peu coûteux (Fortin et Gagnon, 2015). En revanche, les questions fermées sont plus difficiles à formuler et le choix de réponses limité peut contrarier les répondants. Il existe plusieurs types de questions fermées. Le questionnaire se compose de questions ouvertes et fermées.

Les questions dichotomiques sont des questions fermées qui n'offrent que deux choix de réponses, comme dans les questions 20 et 24 du questionnaire. Les questions à choix multiples contiennent une série de réponses qui sont distribuées selon un ordre déterminé.

Les questions 14,15,18, 19, 21, 23, 26 et 27 sont à choix multiples. Les questions 1,2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12 sont à énumération graphique, c'est-à-dire que les répondants doivent donner leur appréciation sur une échelle de Likert dont les extrémités sont opposées. Le questionnaire contient aussi des listes de pointage, « qui sont constituées d'une liste d'énoncés parmi lesquels le répondant doit effectuer un choix » (Fortin et Gagnon, 2015, p. 329). La question 5 fait partie de cette catégorie. La seule question par ordre de rang est la question 13 où les répondants doivent classer par ordre d'importance les énoncés.

Choisir préalablement une échelle de mesure est suggéré avant de formuler les questions du sondage afin d'éviter certains biais (Gavard-Perret et al., 2012). Différentes échelles ont été utilisées pour la construction du questionnaire. Une échelle est une « forme d'évaluation composite d'une caractéristique combinant plusieurs énoncés, qui donne lieu à l'attribution de valeurs ou de scores » (Fortin et Gagnon, 2015, p. 332). Trois dimensions principales ont été définies pour assurer la qualité d'une échelle de mesure selon Verette (1991) : la dimension méthodologique, l'utilisation de l'échelle sur le terrain et en matière d'opérationnalité des résultats issus de l'échelle.

Pour cette recherche, une adaptation de l'échelle de satisfaction envers la vie de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985) a été utilisée pour évaluer la satisfaction à l'égard de la vie civile. Pour la variable dépendante de la satisfaction au travail, l'échelle de Wanous, Reichers et Hudy (1997) a été privilégiée. Une adaptation de l'échelle de Rhoades, Eisenberger et Armeli (2001) a été choisie pour évaluer la satisfaction de carrière et le soutien perçu des collègues des vétérans. L'échelle a été utilisée fidèlement pour apprécier le soutien organisationnel perçu et le soutien perçu du superviseur. L'échelle *Perceived Stress Scale* (PSS) de Cohen (1983) a été utilisée pour évaluer le niveau de stress des vétérans. Enfin, l'échelle de Rice et Longabaugh (1996) (version courte de l'échelle de Pocidano et Heller, 1983) a été adoptée pour évaluer le soutien social perçu des répondants. Ces échelles ont été

choisies sur la base de leurs propriétés psychométriques et de leur utilisation précédente dans la littérature.

À titre récapitulatif de cette section, voici le tableau 7 synthétise les variables et les échelles de mesures du questionnaire.

Tableau 7 : Construction du questionnaire et échelles de mesure

Variables	Échelles de mesure utilisée (auteurs)	# de question
<i>Variables dépendantes</i>		
Satisfaction à l'égard de la vie civile	Adaptation de l'échelle de satisfaction envers la vie de Diener, Emmons, Larsen et Griffin (1985)	#2
Satisfaction au travail	Échelle à un item de Wanous, Reichers et Hudy (1997)	#1
Satisfaction de carrière	Adaptation de l'échelle à un item de Wanous, Reichers et Hudy (1997)	#3
<i>Variables indépendantes (organisationnelles)</i>		
Soutien organisationnel perçu	Rhoades, Eisenberger et Armeli (2001)	#4
Soutien perçu du superviseur	Rhoades, Eisenberger et Armeli (2001)	#6
Soutien perçu des collègues	Adaptation de Rhoades, Eisenberger et Armeli (2001)	#7
<i>Variables indépendantes (psychosociales)</i>		
Niveau de stress	Perceived Stress Scale (PSS) de Cohen, 1986	#8
Niveau de préparation à la transition et à la seconde carrière	s.o. [questions créées par l'étudiante]	#11 #12
Soutien social perçu (famille et amis)	Rice et Longabaugh, 1996 (version courte de l'échelle de Pocidano et Heller, 1983).	#9 #10 #13
<i>Variables indépendantes (individuelles)</i>		
Raison de la libération	s.o.	#15
Nombre d'années depuis la libération	s.o.	#16
Âge	s.o.	#17
Genre	s.o.	#18
Niveau de scolarité	s.o.	#19
Limitations perçues	s.o.	#20
Grade à la libération	s.o.	#21
Métier militaire	s.o.	#22-#23
Déploiement lors du service	s.o.	#24
Nombre d'années de service	s.o.	#25
Type et secteur d'emploi actuel	s.o.	#26
Nombre d'emploi depuis la libération	s.o.	#27

2.6 POPULATION À L'ÉTUDE

La population à l'étude est composée des femmes et des hommes qui sont libérés des FAC, qui résident et travaillent au Québec et qui occupent actuellement un emploi. Ils sont majoritairement des témoins privilégiés, car les répondants sont des vétérans qui vivent ou ont vécu une TMC et qui ont entamé une seconde carrière. Dans le contexte de cette recherche, le questionnaire a été autoadministré par courriel et le fait de répondre a fait office de consentement. L'échantillon est de type non probabiliste accidentel, car il est obtenu selon l'accessibilité des répondants et le choix des répondants n'est pas fait de façon aléatoire, mais dans le but de tenter de représenter la population à l'étude le plus fidèlement (Fortin et al., 2015). De plus, les participants à l'étude forment un type d'échantillon volontaire, car les répondants sont libres et consentent d'y participer. Ajoutons qu'une portion de l'échantillon est un type d'échantillonnage par réseau (boule de neige), car des références ont été obtenues par des répondants déjà recrutés (Gauthier, 2009).

L'erreur d'échantillonnage constitue la principale limite à considérer, car l'échantillon pourrait ne pas représenter fidèlement la population à l'étude (Gauthier, 2009). En effet, l'échantillon doit être représentatif de la population choisie, « c'est-à-dire que les caractéristiques mêmes de la population soient présentes dans l'échantillon ou puissent y être retrouvées moyennant certaines modifications » (Gauthier, 2009, p. 259). Plusieurs facteurs généraux liés à la précision dépendent de la taille de l'échantillon, de la variance de la population (indicateur de dispersion des observations), des techniques d'échantillonnage et du seuil de signification souhaité (pourcentage de chance de se tromper). Plus il y a de variables à vérifier, plus la taille de l'échantillon doit être grande (Thietart, 2014).

La collecte des données s'est déroulée du 1^{er} février 2022 au 25 mai 2022. Les participants ont été recrutés principalement par le biais de ressources de soutien aux vétérans québécois, qui ont distribué l'invitation à répondre au questionnaire par courriel et sur les réseaux sociaux à leurs membres. En outre, deux entreprises du secteur privé qui embauchent principalement des vétérans ont collaboré à l'étude en acheminant le sondage à leurs employés ciblés. La taille de l'échantillon final est de 183 répondants.

2.7 MÉTHODES D'ANALYSE DES DONNÉES

2.7.1 Épuration de la base de données et vérification de la fiabilité interne

Les réponses qui ont été obtenues ont été importées de la plateforme SurveyMonkey vers la base de données SPSS. Les données ont par la suite été épurées, en supprimant les questionnaires incomplets et invalides et en éliminant les données extrêmes ou aberrantes. Seuls les questionnaires complets à plus de 85 % ont été conservés (Little, 1986). Les données manquantes ont été conservées et considérées comme manquantes dans les analyses. L'analyse des données a été réalisée à l'aide du logiciel statistique SPSS (version 27). Dans un premier temps, des analyses de statistiques descriptives ont été réalisées. Ensuite, des variables composites ont été créées à partir des indicateurs. L'alpha de Cronbach (α) a été calculé afin de vérifier la cohérence interne des construits (pour la satisfaction à l'égard de la vie civile, le soutien perçu à l'égard de l'organisation, du supérieur immédiat et des collègues, le soutien social perçu des amis et de la famille). Enfin, des analyses bivariées (corrélations) et des analyses de variance (ANOVA à un facteur) ont été réalisées pour répondre à certains objectifs de recherche.

2.7.2 Statistiques descriptives

Les analyses descriptives ont permis de brosser un portrait de l'échantillon. La fréquence, en pourcentage (%) et en effectif (n), a été utilisée pour les variables nominales (le genre, le niveau de scolarité, le secteur d'activité, le domaine militaire, etc.). La moyenne (M) et l'écart-type (É.T.) ont été calculés pour les variables continues (l'âge, le nombre d'années de service dans les FAC, le nombre d'années depuis la libération) ainsi que pour les variables ordinales (la satisfaction à l'égard de la vie civile, le soutien organisationnel perçu, etc.).

2.7.3 Analyses bivariées

Afin d'examiner la relation entre les facteurs individuels, organisationnels et psychosociaux et la satisfaction de carrière et au travail, des corrélations bivariées et des analyses de variance (ANOVA), sous SPSS, ont été réalisées. Elles ont permis de vérifier la signifiante et l'ampleur de l'association entre les variables pour les variables continues et ordinales (corrélations), ainsi que les différences de moyennes entre des groupes de répondants pour les variables nominales (ANOVA). Enfin, des corrélations bivariées ont été effectuées pour examiner l'association entre la satisfaction au travail et la satisfaction à l'égard de la vie civile, de même qu'entre la satisfaction de carrière et la satisfaction à l'égard de la vie civile.

2.8 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Ce projet de recherche a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec les êtres humains de l'UQAR (CÉRUQAR) (numéro d'approbation : CER-119-943). La participation des répondants était volontaire et ils ont été libres de participer à la recherche ou non. Une lettre introductive a été distribuée aux répondants afin de leur présenter les

objectifs de la recherche et les instructions à suivre pour répondre au questionnaire. Dans le document d'introduction, il est indiqué que le fait de répondre au questionnaire autoadministré fait office de consentement. Ils peuvent toutefois retirer leur consentement en tout temps. Le respect de la confidentialité des données et de l'anonymat des participants est aussi indiqué dans ce même document. Ces informations n'ont été accessibles qu'à l'étudiante-chercheuse et elles ont été conservées dans un ordinateur sécurisé par mots de passe jusqu'au dépôt final du mémoire. De plus, pendant toute la période de passation du questionnaire, les données collectées électroniquement ont été conservées dans la plateforme Web SurveyMonkey sur un serveur sécurisé par un processus de cryptage *Secure Sockets Layers* (SSL).

CHAPITRE 3

RESULTATS

Comme mentionné au chapitre 2, différentes analyses ont été réalisées afin d'atteindre les objectifs de cette recherche. Dans ce troisième chapitre, les résultats seront exposés en brossant un portrait de l'échantillon, puis les différentes statistiques descriptives des variables dépendantes et indépendantes à l'étude seront présentées. Enfin, les résultats des analyses bivariées (corrélations et ANOVA) visant à examiner la relation entre les des facteurs individuels, organisationnels et psychosociaux avec les variables dépendantes seront présentés.

3.1 PORTRAIT DE L'ÉCHANTILLON

3.1.1 Profil sociodémographique

D'abord, les répondants sont âgés de 24 à 80 ans et leur âge moyen est de 52,7 ans (É.T. = 10,4).

En ce qui concerne le genre des répondants, 14,9 % (n = 22) sont des femmes, 83,8 % (n = 124) sont des hommes et 1,4 % (n = 2) ont préféré ne pas répondre. Les résultats sont résumés au tableau 8.

Tableau 8 : Genre des répondants

Genre	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Femme	22	12	14,9
Homme	124	67,4	83,8
Je préfère ne pas répondre	2	1,1	1,4
Total	148		100,0
Sans réponse	35	19,6	
Total	183	100	

Le niveau de scolarité civil des répondants est le suivant : 51 % (n = 75) d'entre eux ont obtenu un diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP), 23,1 % (n = 34) détiennent un diplôme d'études collégiales (DEC), 6,8 % (n = 10) possèdent un certificat de 1^{er} cycle universitaire, 8,2 % (n = 12) sont détenteurs d'un baccalauréat, 7,5 % (n = 11) ont obtenu un diplôme de 2^e cycle universitaire et 3,4 % (n = 5) des répondants sont titulaires d'un doctorat. Le tableau 9 synthétise ces résultats.

Tableau 9 : Niveau de scolarité des répondants

Diplôme	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP)	75	41,0	51,0
Diplôme d'études collégiales (DEC)	34	18,6	23,1
Diplôme de 1 ^{er} cycle universitaire (certificat)	10	5,5	6,8
Baccalauréat	12	6,5	8,2
Diplôme de 2 ^e cycle universitaire (maîtrise, DESS)	11	6,0	7,5
Doctorat	5	2,7	3,4
Total	147	80	100
Sans réponse	36	19,7	
Total	183	100	

En ce qui concerne le secteur d'activité dans lequel les répondants travaillent actuellement, 36,8 % (n = 53) d'entre eux travaillent dans le secteur de la fabrication et des services d'utilité publique. Ils sont 13,2 % (n = 19) à œuvrer dans les secteurs de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. Ensuite, 11,8 % (n = 17) travaillent dans le secteur des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés. Le reste des répondants sont distribués dans les domaines suivants : le secteur de la santé : 11,1 % (n = 16), le secteur des affaires, des finances et de l'administration : 10,4 % (n = 15), celui des ventes et services : 10,4 % (n = 15), les arts, culture, sports et loisirs : 3,5 % (n = 5) et les ressources naturelles, agriculture et production connexe : 2,8 % (n = 4). Le tableau 10 résume ces résultats.

Tableau 10 : Secteur d'activité du travail actuel des répondants

Secteur d'activité actuel	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Affaires, finances, administration	15	8,2	10,4
Secteur de la santé	16	8,7	11,1
Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux	19	10,3	13,2
Arts, culture, sports et loisirs	5	2,7	3,5
Ventes et services	15	8,2	10,4
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	17	9,2	11,8
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	4	2,2	2,8
Fabrication et services d'utilité publique	53	28,8	36,8
Total	144	78,3	100
Sans réponse	39	21,7	
Total	183	100	

Depuis leur libération des FAC, le nombre d'emploi(s) que les répondants ont occupés est le suivant : 35,4 % (n = 52) ont occupé un seul emploi, 25,2 % (n = 37) ont occupé deux emplois, 15 % (n = 22) en ont occupé trois et ils sont 24,5 % (n = 36) à en avoir occupé plus de trois. Le tableau 11 décrit les différentes catégories de réponses.

Tableau 11 : Nombre d'emplois occupés depuis la libération

Nombre d'emplois	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Un seul	52	28,3	35,4
Deux	37	20,1	25,2
Trois	22	12,0	15,0
Plus de trois	36	19,6	24,5
Total	147	79,9	100,0
Sans réponse	36	20,1	
Total	183	100	

En ce qui a trait aux limitations physiques et/ou psychologiques qui affectent l'emploi occupé actuellement par les répondants, 53,5 % (n = 79) d'entre eux ont répondu à l'affirmative. Ils sont 46,6 % (n = 69) à affirmer qu'ils ne présentent pas de limitations en emploi, comme montré au tableau 12.

Tableau 12 : Limitations au travail

Limitations	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Oui	79	42,9	53,4
Non	69	37,5	46,6
Total	148	80,4	100
Sans réponse	35	19,6	
Total	183	100	

Les répondants présentant des limitations ont été invités à en préciser la nature. Le tableau 13 présente un récapitulatif des réponses (74 réponses obtenues). Plusieurs d'entre eux vivent à la fois avec des limitations physiques et psychologiques.

Tableau 13 : Type de limitations ou d'affections

Limitation ou affection	Occurrence
ESPD (état de stress post-traumatique)	24
BSO (blessures de stress opérationnel)	3
Anxiété et dépression	17
Problèmes de concentration	5
Douleurs chroniques (dos, genou, hanches)	48
Arthrite	4
Arthrose	7
Maladie auto-immune	2
Fibromyalgie	2
Alcoolisme et problème de consommation	1
Problèmes auditifs (acouphènes)	5

Dans la section suivante, le portrait du profil de vétéran de l'échantillon sera présenté, notamment en exposant les raisons de la libération des FAC, la moyenne des années de services, le grade à la libération et le métier militaire qu'occupaient les répondants.

3.1.2 Profil de vétéran

Dans cette section, un profil de vétéran de l'échantillon sera élaboré. Tout d'abord, un portrait des effectifs des différentes raisons de la libération sera exposé, de même qu'une moyenne, l'écart-type, le maximum et le minimum du nombre d'années d'engagement et depuis la libération FAC. Un portrait des différents grades, métiers, domaines d'emploi et du nombre de déploiements militaires sera brossé. Enfin, un tableau des fréquences de participation à des activités sociales de vétérans conclura cette sous-section.

Différentes raisons de libération sont possibles pour les membres des FAC, comme illustré au tableau 14. Selon les résultats obtenus, 45 % (n = 68) des répondants ont été libérés pour des raisons médicales, 13,2 % (n = 20) ont été libérés pour la retraite, 32,5 % (n = 49) sont partis volontairement, 4,6 % ont été libérés pour fin de contrat, un répondant pour une libération involontaire et les autres raisons représentent 4,0 % des répondants (n = 6).

Tableau 14 : Type de libération

Type de libération	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Libération pour des raisons médicales	68	37,0	45,0
Libération volontaire	49	26,6	32,5
Libération involontaire	1	0,5	0,7
Retraite	20	10,9	13,2
Fin de contrat	7	3,8	4,6
Autre	6	3,3	4,0
Total	151	82,1	100
Sans réponse	32	17,9	
Total	183	100	

Le nombre d'années depuis la libération varie entre 1 an et 45 ans. La moyenne est de 14,70 années depuis la libération et l'écart-type est de 10,94.

En ce qui concerne le nombre d'années d'engagement dans les FAC, les résultats révèlent une moyenne de 19,02 années en services, que le minimum est de 1 année et que le maximum est de 42 ans de service avec un écart-type de 10,67.

Au moment de la libération, les répondants qui avaient le grade de recrue ou d'élève officier constituent 1,4 % (n = 2) de l'échantillon. 49,0 % d'entre eux (n = 72) ont quitté les FAC avec le grade de soldat/caporal/caporal-chef. Les sergents/adjudants/adjudants-

maîtres/adjudants-chefs représentent 28,68 % (n = 42), 19,7 % (n = 29) étaient des officiers et 1,4 % (n = 2) pour les autres grades non énumérés. En voici un résumé au tableau 15.

Tableau 15 : Grade à la libération

Grade à la libération	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Recrue/élève-officier	2	1,1	1,4
Soldat/caporal/caporal-chef	72	39,1	49,0
Sergent/adjudant/adjudant-maitre/adjudant-chef	42	22,8	28,6
Officiers	29	15,8	19,7
Autres	2	1,1	1,4
Total	147	79,9	100
Sans réponse	36	20,1	
Total	183	100	

Dans le tableau 16, les différents domaines militaires auxquels les vétérans appartenaient sont présentés.

Tableau 16 : Domaine militaire avant la libération

Domaine militaire	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Armes de combat (fantassin, blindé, ingénieur de combat, etc.)	78	42,6	53,1
Services (cuisinier, approvisionnement, etc.)	19	10,4	12,9
Soin de santé et services sociaux	8	4,3	5,4
Administration	8	4,3	5,4
Métiers spécialisés en aéronautique	8	4,3	5,4
Sécurité (police, pompier, etc.)	6	3,3	4,1
Métiers spécialisés maritimes	5	2,7	3,4
Forces spéciales	1	0,5	0,7
Autre	14	7,7	9,5
Total	147	80,3	100
Sans réponse	36	19,7	
Total	183	100	

Les répondants ont été invités à préciser le métier ou la profession qu'ils exerçaient dans les FAC (question ouverte). Le tableau 17 présente une synthèse des résultats obtenus.

Tableau 17 : Métier ou profession militaire avant la libération

Métier	Occurrence
Armes de combat (fantassin, blindés, artilleurs)	63
Renseignements et communications	18
Soins de santé (techniciens médicaux, médecins, radiologie, laboratoire, etc.)	13
Mécaniciens, techniciens de véhicules et chauffeurs	8
Administration (commis et gestion)	8
Approvisionnement et cuisine	8
Métiers spécialisés de la force aérienne (contrôleur aérospatial, technicien de moteur d'avion, etc.)	8
Métiers spécialisés de la marine (matelot, stewart, mécaniciens de marine, etc.)	7
Logistique et informatique	7
Ingénieurs de combat	5
Services (Pompiers, police)	2

Durant leur engagement dans les FAC, 63,5 % (n = 94) des répondants affirment avoir été déployés dans le cadre d'une ou de plusieurs missions, comme l'illustre le tableau 18.

Tableau 18 : Déploiement durant le service

Déploiements	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Oui	94	51,3	63,5
Non	54	29,5	36,5
Total	148	80,8	100
Sans réponse	35	19,2	
Total	183	100	

Les répondants ont été invités à préciser le nombre de missions effectuées durant leur carrière militaire et l'endroit où ils ont été déployés (question ouverte). Le tableau 19 représente un résumé des réponses quant au nombre de déploiements. Sur 94 répondants, 20 ont été déployés une fois durant leur carrière militaire, 19 ont été déployés deux fois, 31 l'ont été trois fois et 24, plus de trois fois. Les missions les plus fréquentes, selon les résultats, sont la Bosnie, Chypre, l'Afghanistan, Haïti et l'ex-Yougoslavie.

Tableau 19 : Nombre de déploiements durant le service militaire

Nombre de déploiement(s)	Occurrence
Un	20
Deux	19
Trois	31
Plus de trois	24

La participation à des activités sociales ou à des rassemblements avec d'autres vétérans à la suite de leur libération a aussi été mesurée. Ce sont 50,3 % (n = 83) qui n'ont jamais participé à ce type d'activités, 23,4 % (n = 37) qui y participent une fois par année, 9,1 % (n = 15) qui y participent plusieurs fois par année et 18,2 % (n = 30) qui le font sur une base régulière. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 20.

Tableau 20 : Fréquence de participation à des activités sociales de vétérans

Participation	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
Jamais	83	45,1	50,3
Une fois par année	37	20,1	22,4
Plusieurs fois par années	15	8,2	9,1
Sur une base régulière	30	16,3	18,2
Total	165	89,7	100
Sans réponse	18	10,3	
Total	183	100	

3.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES DES VARIABLES À L'ÉTUDE

3.2.1 Variables indépendantes

Dans cette section, les statistiques descriptives des variables indépendantes seront présentées. Il sera question du soutien organisationnel perçu, du soutien perçu du superviseur ainsi que celui des collègues de travail. Les moyennes, les écarts-types et les indices globaux y sont indiqués. Par la suite, les résultats descriptifs obtenus à propos du niveau de stress perçu, du soutien de la famille et des amis et du niveau de préparation à la transition pour les vétérans et leur famille seront exposés.

3.2.1.1 Soutien organisationnel perçu

Rappelons que cette variable a été mesurée à partir d'une échelle de mesure en huit items. Le tableau 21 présente les moyennes et les écarts-types de chacun des items, ainsi que la moyenne, l'écart-type, et l'alpha de Cronbach de l'indice global. La moyenne de l'indice global est de 3,49 (É.T. = 0,901). Le coefficient alpha de Cronbach est de 0,923, une valeur qui est supérieure au seuil de 0,70, ce qui atteste de la validité interne du construit (DeVellis, 1991).

Tableau 21 : Statistiques descriptives du soutien organisationnel perçu

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Mon organisation se soucie vraiment de mon bien-être.	3,42	1,147	-
2. Mon organisation tient compte de mes objectifs et de mes valeurs.	3,50	1,109	-
3. Mon organisation me montre peu d'intérêt [I].	2,65	1,229	-
4. Mon organisation se soucie de mes opinions.	3,44	1,124	-
5. Mon organisation est prête à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale.	3,56	1,057	-
6. Lorsque je fais face à un problème, de l'aide est disponible auprès de mon organisation.	3,59	1,046	
7. Mon organisation pardonnerait une erreur honnête de ma part.	3,71	0,989	
8. Si elle en avait l'occasion, mon organisation profiterait de moi [I].	2,76	1,295	
Indice global du soutien organisationnel perçu	3,49	0,901	0,923

3.2.1.2 Soutien perçu du supérieur

Rappelons que la variable du soutien perçu du superviseur a été mesurée à l'aide d'une échelle à huit items, comme l'illustre le tableau 22. La moyenne de l'indice global est de 3,77 (É.T. = 0,895) et le coefficient alpha de Cronbach est de 0,939, respectant le seuil prescrit de 0,70, attestant ainsi de sa validité interne.

Tableau 22 : Statistiques descriptives du soutien perçu du superviseur

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Mon supérieur immédiat accorde de l'importance à mes contributions.	3,78	1,064	-
2. Mon supérieur immédiat m'offre de l'aide lorsque je rencontre un problème.	3,84	1,001	-
3. Mon supérieur immédiat est prêt à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale.	3,76	1,040	-
4. Mon supérieur immédiat prend en compte mes objectifs et mes valeurs.	3,69	1,099	-
5. Mon supérieur immédiat me pardonnerait si je commettais une erreur de bonne foi.	3,83	0,997	-
6. Mon supérieur immédiat abuserait de moi s'il en avait l'occasion [I].	2,24	1,212	
7. Mon supérieur immédiat ne se préoccupe pas de moi [I].	2,23	1,090	
8. Mon supérieur immédiat accorde de l'importance à mes opinions	3,80	1,010	
Indice global du soutien perçu du superviseur	3,77	0,895	0,939

3.2.1.3 Soutien perçu des collègues

Le soutien perçu de la part des collègues dans leur organisation a été évalué à partir d'une échelle de mesure en huit items. Le tableau 23 présente les résultats descriptifs de chacun des items. La moyenne de l'indice global de soutien perçu est de 3,83 (É.T. = 0,794). L'indice de fiabilité interne (α) est de 0,932, ce qui respecte le seuil prescrit de 0,70.

Tableau 23 : Statistiques descriptives du soutien perçu des collègues

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Mes collègues accordent de l'importance à mes contributions.	3,93	0,940	-
2. Mes collègues prennent en compte mes objectifs et mes valeurs.	3,73	0,901	-
3. Mes collègues m'offrent de l'aide lorsque je rencontre un problème	3,93	0,959	-
4. Mes collègues me pardonneraient si je commettais une erreur de bonne foi.	3,90	0,921	-
5. Mes collègues sont prêts à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale	3,79	0,950	-
6. Mes collègues abuseraient de moi s'il en avait l'occasion [I].	2,24	1,088	
7. Mes collègues ne se préoccupent pas de moi [I].	2,18	1,035	
8. Mes collègues accordent de l'importance à mes opinions.	3,88	0,920	
Indice global du soutien perçu des collègues	3,83	0,794	0,932

3.2.1.4 Niveau de stress perçu

Le niveau de stress a été évalué sur une échelle de mesure à neuf items. Le tableau 24 présente les résultats descriptifs de ces items, ainsi que la moyenne et le coefficient alpha de Cronbach de l'indice global. La moyenne est de 2,47 (É.T. = 0,864) et l'alpha de Cronbach est de 0,88, ce qui permet d'affirmer que la cohérence interne est respectée.

Tableau 24 : Statistiques descriptives du niveau de stress perçu

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Être bouleversé à cause de quelque chose qui est arrivé de façon inattendue.	2,53	1,195	-
2. Avoir l'impression que vous étiez incapable de contrôler les choses importantes de votre vie.	2,36	1,269	-
3. Vous sentir nerveux(se) et/ou stressé(e).	3,02	1,173	-
4. Vous sentir confiant(e) quant à votre capacité à gérer vos problèmes personnels [I].	2,14	1,233	-
5. Avoir l'impression que les choses allaient comme vous le souhaitiez [I].	2,39	1,143	-
6. Trouver que vous ne pouviez pas faire face à toutes les choses que vous aviez à faire.	2,68	1,203	
7. Être en mesure de contrôler les irritations dans votre vie [I].	2,47	1,257	
8. Vous mettre en colère à cause de choses qui étaient hors de votre contrôle.	2,53	1,140	
9. Avoir l'impression que les difficultés s'accumulent si haut que vous ne pouviez pas les surmonter.	2,15	1,220	
Indice global du niveau de stress perçu	2,47	0,794	0,864

3.2.1.5 Niveau de préparation à la transition

Le niveau de préparation à la transition et de transition de carrière a été mesuré à partir d'une question directe (item unique) : *Ma préparation et ma planification de carrière lors de ma libération des Forces armées canadiennes étaient adéquates*. La moyenne obtenue est de 2,88 (É.T. = 1,334). La distribution des réponses est présentée au tableau 25.

Tableau 25 : Statistiques descriptives du niveau de préparation à la transition

Items	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
1. Fortement en désaccord	35	19,1	21,5
2. En désaccord	33	18	20,2
3. Ni en accord ni en désaccord	30	16,4	18,4
4. En accord	46	25,1	28,2
5. Fortement en accord	19	10,4	11,7
Sans réponse	20	11	
Total	183	100	100

Le niveau de préparation à la transition pour le vétéran et sa famille a été sondé à partir d'une question directe à item unique : *Ma libération des Forces armées canadiennes a été facile pour moi et ma famille, car nous étions bien outillés et bien préparés à cette transition à la vie civile.* La moyenne obtenue est de 2,92 (É.T. = 1,444). La distribution des réponses est présentée au tableau 26.

Tableau 26 : Statistiques descriptives du niveau de préparation à la transition pour le vétéran et sa famille

Items	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
1. Pas d'accord du tout	40	21,8	24,4
2. Pas d'accord	30	16,4	18,3
3. Ni en accord ni en désaccord	24	13,1	14,6
4. D'accord	43	23,5	26,2
5. Tout à fait d'accord	27	14,8	16,5
Sans réponse	19	10,4	-
Total	183	100	100

3.2.1.6 Soutien social perçu (famille)

Le soutien social des membres de la famille des vétérans a été évalué à partir d'une échelle à cinq items. La moyenne de l'indice globale est de 4,16 (É.T. = 0,893) et l'alpha de Cronbach ($\alpha = 0,952$) témoigne d'une excellente cohérence interne. Le tableau 27 présente ces résultats.

Tableau 27 : Statistiques descriptives du soutien social perçu (famille)

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Les membres de ma famille m'offrent le soutien dont j'ai besoin.	4,23	0,961	-
2. Je peux compter sur les membres de ma famille pour m'offrir un soutien émotionnel.	4,18	0,980	-
3. Les membres de ma famille sont sensibles à mes besoins.	4,13	0,988	-
4. Les membres de ma famille me soutiennent pour résoudre des problèmes.	4,10	0,934	-
5. Je suis proche des membres de ma famille.	4,20	1,014	-
Indice global du soutien social perçu (famille)	4,16	0,893	0,952

3.2.1.7 Soutien social perçu (amis)

Quant à la perception du soutien social reçu des amis, rappelons qu'il a été mesuré sur une échelle de mesure en cinq items. L'alpha de Cronbach de l'indice global est de 0,931 et la moyenne est de 3,84 (É.T. = 0,805). Le tableau 28 détaille les résultats descriptifs des différents items.

Tableau 28 : Statistiques descriptives du soutien social perçu (amis)

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Mes amis m'offrent le soutien dont j'ai besoin.	3,79	0,883	-
2. Je peux compter sur mes amis pour m'offrir un soutien émotionnel.	3,78	0,933	-
3. Mes amis sont sensibles à mes besoins.	3,74	0,907	-
4. Mes amis me soutiennent pour résoudre des problèmes	3,70	0,915	-
5. Je peux compter sur au moins un ami proche.	4,15	0,935	-
Indice global du soutien social perçu (amis)	3,84	0,805	0,931

3.2.2 Variables dépendantes

3.2.2.1 Satisfaction à l'égard de la vie civile

Le tableau 29 présente les moyennes et les écarts-types de chacun des items, ainsi que la moyenne, l'écart-type l'alpha de Cronbach de l'indice global de la variable de la satisfaction à l'égard de la vie civile. La moyenne de l'indice global est de 3,72 (É.T. = 0,941). Le coefficient alpha de Cronbach témoigne d'une excellente validité interne ($\alpha = 0,919$).

Tableau 29 : Statistiques descriptives de la satisfaction à l'égard de la vie civile

Items	Moyenne (M)	Écart-type (É.T.)	Alpha de Cronbach
1. Dans la plupart des cas, ma vie est proche de mon idéal depuis que j'ai quitté les FAC.	3,6	1,048	-
2. Les conditions de ma vie civile sont excellentes.	3,88	1,052	-
3. Je suis satisfait de ma vie civile.	3,94	1,049	-
4. Jusqu'à présent, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie civile.	3,85	1,046	-
5. Si je pouvais recommencer ma vie civile, je ne changerais presque rien.	3,37	1,215	-
Indice global de la satisfaction à l'égard de la vie civile	3,72	0,941	0,919

3.2.2.2 Satisfaction au travail

La satisfaction au travail a été mesurée à partir d'une question directe (item unique). La moyenne obtenue est de 3,83 (É.T. = 1,232). La distribution des réponses est présentée au tableau 30.

Tableau 30 : Statistiques descriptives de la satisfaction au travail

Items	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide (%)
1. Très fortement insatisfait	13	7,1	7,1
2. Plutôt insatisfait	21	11,5	11,5
3. Ni insatisfait, ni satisfait	16	8,7	8,7
4. Plutôt satisfait	68	37,2	37,2
5. Très fortement satisfait	65	35,5	35,5
Sans réponse	0	0	0
Total	183	100	100

3.2.2.3 Satisfaction à l'égard de la carrière

La satisfaction au travail a été mesurée à partir d'une question directe (item unique). La moyenne obtenue est de 3,85 (É.T. = 1,026). La distribution des réponses est présentée au tableau 31.

Tableau 31 : Statistiques descriptives de la satisfaction à l'égard de la carrière

Items	Effectif (n)	Pourcentage (%)	Pourcentage valide
1. Très fortement insatisfait	6	3,3	3,3
2. Plutôt insatisfait	18	9,8	9,8
3. Ni insatisfait ni satisfait	22	12	12
4. Plutôt satisfait	89	48,6	48,6
5. Très fortement satisfait	48	26,2	26,2
Sans réponse	0	0	0
Total	183	100	100

3.3 LA RELATION ENTRE LES FACTEURS INDIVIDUELS ET LES TYPES DE SATISFACTION

3.3.1 Liens entre les facteurs individuels et la satisfaction au travail

Afin d'examiner les liens entre les facteurs individuels et la satisfaction au travail, des corrélations bivariées ont été effectuées pour les variables continues et des analyses de variance (ANOVA) ont été réalisées pour les variables nominales. Les résultats montrent que le fait d'avoir été déployé durant la carrière militaire est associé à la satisfaction au travail ($F=5,538$; $p < 0,05$), de sorte que les répondants ayant été déployés au moins une fois obtiennent des scores de satisfaction au travail plus élevés ($M=3,93$; É.T. = 1,194). Le genre est aussi associé à la satisfaction au travail ($F= 4,206$; $p < 0,05$) et ce sont les hommes qui présentent les niveaux de satisfaction au travail les plus élevés ($M=3,83$; É.T.=1,228). Aucun autre facteur individuel ne présente d'association significative avec la satisfaction au travail. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 32.

Tableau 32 : Résultats des liens entre les facteurs individuels et la satisfaction au travail

Facteurs individuels	Résultats
Genre	F = 4,206*
Âge	r = -0,139
Diplôme civil obtenu	F = 1,101
Raison de la libération	F = 1,716
Domaine militaire	F = 0,718
Années de services	r = 0,109
Nombre d'emplois depuis la libération	F = 1,803
Déploiements	F = 5,538*
Limitations	F = 0,125
Grade à la libération	F = 1,388
Nombre d'années depuis la libération	r = -0,059

Note. r = coefficient de corrélation, F = statistique F (ANOVA à un facteur)

* $p < 0,05$

3.3.2 Liens entre les facteurs individuels et la satisfaction de carrière

Afin d'examiner les liens entre les facteurs individuels et la satisfaction de carrière, des corrélations bivariées ont été effectuées pour les variables continues et des analyses de variance (ANOVA) ont été réalisées pour les variables nominales. Les résultats montrent que le genre est associé à la satisfaction de carrière ($F=5,620$; $p < 0,01$). Ce sont les hommes qui témoignent des taux de satisfaction de carrière les plus élevés ($M=3,85$; $É.T.=1,034$). Aucune autre association significative n'a été révélée, le tableau 33 en faisant état.

Tableau 33 : Résultats des liens entre les facteurs individuels et la satisfaction de carrière

Facteurs individuels	Résultats
Genre	F = 5,620**
Âge	r = 0,055
Diplôme civil obtenu	F = 0,095
Raison de la libération	F = 1,385
Domaine militaire	F = 0,960
Années de services	r = -0,029
Nombre d'emplois depuis la libération	F = 1,153
Déploiements	F = 0,003
Limitations	F = 2,920
Grade à la libération	r = 0,157
Nombre d'années depuis la libération	r = 0,120

Note. r = coefficient de corrélation, F = statistique F (ANOVA à un facteur)
 ** $p < 0,01$

3.4 LIENS ENTRE LES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX ET LES TYPES DE SATISFACTION

3.4.1 Liens entre les facteurs psychosociaux et la satisfaction au travail

Les liens entre les facteurs psychosociaux et la satisfaction au travail ont été examinés à partir de corrélations bivariées. Plusieurs associations significatives ont été relevées. Tout d'abord, le soutien familial perçu est positivement associé à la satisfaction au travail. En effet, l'analyse de corrélation fait état d'une relation statistiquement significative ($r = 0,268$; $p < 0,01$), de même que le soutien perçu des amis ($r = 0,367$; $p < 0,01$). Ensuite, le stress perçu est également associé à la satisfaction au travail, mais la relation est négative ($r = 0,-398$; $p < 0,01$). Le degré de préparation et de la planification de carrière à la libération s'avère positivement significatif ($r = 0,166$; $p < 0,05$), tandis que la préparation de la transition à la

vie civile pour les vétérans et leurs familles n'est pas associée de façon statistiquement significative à la satisfaction au travail ($r = 0,144$; $p > 0,05$).

3.4.2 Liens entre les facteurs psychosociaux et la satisfaction de carrière

En ce qui concerne les effets des facteurs psychosociaux sur la satisfaction de carrière, tous les facteurs ont des relations statistiquement significatives au seuil de 0,01. En premier lieu, le soutien familial perçu est positivement associé à la satisfaction de carrière ($r = 0,278$; $p < 0,01$), ainsi que le soutien perçu des amis ($r = 0,226$; $p < 0,01$). De plus, le stress perçu y est également associé négativement ($r = -0,569$; $p < 0,01$). La préparation et la planification de carrière à la libération se sont avérées positivement significatives ($r = 0,291$; $p < 0,01$), de même que la préparation de la transition à la vie civile pour les vétérans et leurs familles ($r = 0,307$; $p < 0,01$).

3.5 LIENS ENTRE LES FACTEURS ORGANISATIONNELS ET LES TYPES DE SATISFACTION

3.5.1 Liens entre les facteurs organisationnels et la satisfaction au travail

Les liens entre les trois variables organisationnelles à l'étude et la satisfaction au travail ont par la suite été examinés. Les résultats montrent que le soutien organisationnel perçu ($r = 0,552$; $p < 0,01$), le soutien perçu du supérieur immédiat ($r = 0,528$; $p < 0,01$) et le soutien perçu des collègues ($r = 0,468$; $p < 0,01$) sont significativement et positivement associés à la satisfaction au travail.

3.5.2 Liens entre les facteurs organisationnels et la satisfaction de carrière

Les liens entre les trois variables organisationnelles à l'étude et la satisfaction de carrière ont aussi été examinés. Il en ressort que les trois ont une relation statistiquement positive avec la satisfaction de carrière. En voici les résultats : le soutien organisationnel perçu ($r = 0,561$; $p < 0,01$), le soutien perçu du supérieur immédiat : ($r = 0,573$; $p < 0,01$) et le soutien perçu des collègues de travail ($r = 0,528$; $p < 0,01$).

3.6 LIENS ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL, DE CARRIERE ET A L'EGARD DE LA VIE CIVILE.

Enfin, les liens entre la satisfaction au travail et de carrière et la satisfaction à l'égard de la vie civile des vétérans ont été analysés. Les résultats montrent que la satisfaction au travail ($r = 0,407$; $p < 0,01$) et la satisfaction de carrière ($r = 0,705$; $p < 0,01$) sont positivement associées à la satisfaction à l'égard de la vie civile.

CONCLUSION DU CHAPITRE 3

Dans ce chapitre, les résultats obtenus ont été présentés. Un portrait de l'échantillon a été brossé à travers plusieurs facteurs individuels qui permettent de montrer que l'échantillon représente bien la population des vétérans par sa diversité et sa représentativité. Les variables dépendantes et indépendantes relatives ont permis d'en connaître un peu plus sur la satisfaction au travail et de carrière des vétérans ainsi que le soutien perçu des collègues de travail, du supérieur immédiat et de leur organisation. La préparation à la transition et le stress perçu à titre de facteurs psychosociaux ont également été sondés pour en apprendre davantage à propos de leur perception. En ce qui a trait aux effets des différentes variables, les résultats ont dévoilé la présence de corrélations positives entre certains facteurs individuels (le genre et déploiement), les facteurs psychosociaux et organisationnels sur la satisfaction au travail et de carrière. Enfin, la satisfaction au travail et de carrière présente aussi de fortes

corrélations sur la satisfaction de la vie civile des vétérans québécois. Le prochain chapitre sera consacré à la discussion des résultats, aux recommandations et aux conclusions de cette recherche.

CHAPITRE 4

DISCUSSION

Pour ce dernier chapitre, les résultats obtenus seront expliqués à partir des objectifs secondaires de la recherche et discutés à la lumière de la littérature antérieure. Par la suite, les contributions théoriques et pratiques de ce mémoire seront présentées. En guise de conclusion, des recommandations aux organisations, organismes et gestionnaires qui travaillent ou soutiennent les vétérans des FAC seront formulées afin d'outiller, d'aiguiller et d'orienter les différentes ressources et leurs intervenants.

4.1 LE NIVEAU DE SATISFACTION AU TRAVAIL, DE SATISFACTION DE CARRIÈRE ET DE SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA VIE CIVILE

L'un des objectifs secondaires de l'étude était d'examiner le niveau de satisfaction au travail, de carrière et à l'égard de la vie civile des vétérans québécois qui ont entamé une seconde carrière à la suite d'une libération des FAC. Les prochaines sous-sections expliquent et discutent des résultats associés à cet objectif.

4.1.1 La satisfaction au travail

À la lumière de nos résultats, les vétérans témoignent d'un niveau de satisfaction au travail moyennement élevé. En effet, ils sont majoritairement *plutôt satisfaits* de leur emploi actuel. À titre comparatif, selon l'étude de Maclean et al. (2018a), la proportion des vétérans canadiens qui sont satisfaits de leur travail est évaluée à 73 %. Dans la présente étude, il a été établi que 37,2 % sont *plutôt satisfaits* et que 35,5 % sont *très fortement satisfaits* de leur emploi actuel, ce qui totalise 72,7 %. Un résultat qui concorde ceux obtenus dans l'étude de Maclean et al. (2018a) sur un échantillon de 3 154 vétérans canadiens ayant été libéré(e)s de la Force régulière entre 1998 et 2007.

4.1.2 La satisfaction de carrière

Au regard de nos résultats, il est possible de constater que la satisfaction de carrière est, comme pour la satisfaction au travail, moyennement élevée. Les vétérans sont majoritairement *plutôt satisfaits* de leur carrière civile, dans une proportion de 48,6 %, tandis que 26,2 % en sont *très fortement satisfaits*, totalisant 74,8 %. Cependant, comparativement à la satisfaction au travail, la proportion de vétérans qui sont *fortement satisfaits* est plus faible.

4.1.3 La satisfaction à l'égard de la vie civile

La satisfaction à l'égard de la vie civile est une variable qui a suscité un fort intérêt dans les recherches antérieures sur les vétérans (Thompson et al., 2011, 2015). En effet, nos résultats révèlent que les répondants de notre échantillon sont majoritairement satisfaits de leur vie civile. Ce résultat concorde avec le *Backgrounder for the Road To Civilian Life (R2CL) Research Program (2015)*, qui relate que 85 % des vétérans sont satisfaits ou très satisfaits de leur vie depuis leur libération, et ce chiffre grimpe à 86 % deux ans et plus depuis leur libération des FAC. Ces résultats pourraient être associés à une plus grande satisfaction de leur situation financière, à la diminution du niveau de difficulté à s'ajuster à la vie civile et à l'augmentation de la satisfaction de l'activité principale (p. ex., le travail) qui augmente avec les années qui suivent la libération des FAC (Thompson et al., 2015).

4.2 LES FACTEURS INDIVIDUELS ASSOCIÉS À LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIÈRE

Nos résultats nous permettent de conclure que peu de facteurs individuels sont associés à la satisfaction au travail et de carrière. En effet, seuls le genre et le fait d'avoir été déployé durant la carrière militaire sont liés à la satisfaction au travail et de carrière. Ce résultat suggère donc que les vétérans ayant été déployés au moins une fois en carrière militaire sont plus satisfaits de leur emploi que ceux n'ayant pas été déployés. Cependant, en référence à l'étude de Maclean et al. (2018a), il est souligné que les vétérans éprouvent de la difficulté à retrouver des valeurs telles que l'altruisme, le sacrifice et l'engagement dans des milieux de travail civils, des valeurs essentielles pour être opérationnel et efficace en opérations militaires dangereuses. Cette hypothèse peut être émise quant à une satisfaction au travail plus faible. Nos résultats ne concordent donc pas avec les résultats de l'étude de Maclean et al. (2018a). Ainsi, il pourrait être proposé que les vétérans qui ont connu des conditions de travail et de vie difficiles en théâtre opérationnel (déploiement) pendant plusieurs mois sont moins critiques ou moins exigeants envers leurs nouvelles conditions d'emploi, sans toutefois avoir d'appuis théoriques sur le sujet.

Le genre est aussi associé à la satisfaction au travail et ce sont les hommes qui présentent les niveaux de satisfaction au travail les plus élevés. Le genre est également lié à la satisfaction de carrière et, comme pour la satisfaction au travail, ce sont les hommes qui présentent une moyenne plus élevée. Ce résultat va dans le même sens que l'étude de Maclean et al. (2019a), qui montre que les femmes sont moins satisfaites de leur emploi civil comparativement aux hommes. Cela pourrait être expliqué par plusieurs facteurs, notamment par la perte d'identité militaire avec laquelle les femmes ont plus de difficulté à composer. Il a été proposé que les femmes doivent s'adapter durant leur service militaire à un monde traditionnellement masculin et doivent travailler plus fort pour faire leurs preuves. Donc, cette rupture avec le monde militaire se voit plus compliquée et les vétérans peuvent

éprouver de la difficulté à assumer l'identité féminine civile et se sentir isolées (Lee, 2020). Une étude de Maclean et al. (2019a) a aussi expliqué ce phénomène par un plus haut taux de blessures opérationnelles des femmes lors de leurs libérations. Les vétéranes vivent aussi « des expériences genrées récurrentes. On s'attend à ce que les femmes se conforment à des normes et à des idéaux masculins pendant leur service, mais elles sont rarement reconnues comme des vétéranes après leur service » (Eichler, 2022, p. 36). Ce qui est intéressant, c'est qu'en comparaison avec les études générales sur la satisfaction au travail (Clark, 1997 ; Zou, 2015), les femmes sont généralement plus satisfaites au travail que les hommes, une réalité qui ne semble pas rejoindre celle des vétéranes.

4.3 LES FACTEURS PSYCHOSOCIAUX ASSOCIÉS À LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIÈRE

Il a été soulevé au chapitre 3 que plusieurs facteurs psychosociaux sont associés à la satisfaction au travail et de carrière. Dans les prochaines sous-sections, une analyse et quelques comparaisons avec des études existantes sont présentées.

4.3.1 Le soutien familial perçu

La recherche de Rose et al. (2018) a révélé qu'une situation familiale satisfaisante fait partie des facteurs déterminants d'une transition vers la vie civile réussie. Nos résultats vont dans ce sens : le soutien social perçu des membres de la famille des vétérans s'avère significativement associé à la satisfaction au travail et de carrière. Par ailleurs, la moyenne du soutien familial perçu est relativement élevée, témoignant d'une perception généralement positive du soutien reçu par la famille par les répondants. Nos résultats indiquent donc que le soutien reçu de la famille est associé positivement à la satisfaction au travail et de carrière.

4.3.2 Le soutien perçu des amis

Le soutien social perçu est associé positivement à la satisfaction au travail et de carrière. Selon les travaux de Black et Papile (2010), les vétérans sont nombreux à vivre de l'isolement social durant leur transition vers la vie civile, donc le soutien de la famille, mais aussi des amis et des pairs, constitue un déterminant clé pour une transition réussie. L'étude de Hachey et al. (2016) soutient « qu'un sentiment communautaire plus élevé est associé à une adaptation plus facile à la vie civile [traduction libre] » (p.15). Nos résultats vont en ce sens.

4.3.3 Le niveau de stress perçu

Nos résultats montrent que le stress perçu est associé négativement à la satisfaction au travail et envers la carrière, ce qui signifie que plus les vétérans perçoivent un niveau de stress élevé, moins leur degré de satisfaction au travail et de carrière est grand. Ce résultat va dans le sens des études précédentes chez les vétérans (Maclean et al., 2014, 2018a), qui affirment qu'un niveau de stress plus bas est un indicateur qui favorise la transition et l'ajustement à la vie civile. L'association entre le stress perçu et la satisfaction a aussi été examinée à maintes reprises dans la population en général et nos résultats vont dans le même sens que les études antérieures (p. ex., Fairbrother et Warn, 2003 ; Lourel et al., 2009).

4.3.4 Le niveau de préparation et de la planification de carrière à la libération

Le degré de préparation et de la planification de carrière à la libération s'avère positivement et significativement associé à la satisfaction au travail et de carrière. Donc, il est possible d'affirmer que plus les vétérans sont préparés et qu'ils planifient leur libération, plus ils sont satisfaits de leur emploi et de leur carrière. De plus, les vétérans sondés semblent partagés quant à la perception de leur préparation et leur planification de carrière. La

distribution montre que 41,7 % sont *en désaccord et fortement en désaccord* avec l'énoncé suivant : *ma préparation et ma planification de carrière lors de ma libération des Forces armées canadiennes étaient adéquates*, contre 39,9 % qui sont *en accord et fortement en accord*.

Il a été montré que le processus de planification et de préparation représente un enjeu transitoire significatif. Toutefois, la littérature indique que la lourdeur administrative et les procédures liées à la libération semblent être priorisées aux aspects psychologiques, familiaux et au bien-être des vétérans (Blackburn, 2018). En effet, dans l'article « La transition de la vie militaire à civile ; enjeux transitoires pour les anciens combattants », des vétérans expriment que les ressources mises en place pour la préparation de carrière n'ont été d'aucune utilité dans leur préparation à leur seconde carrière.

4.3.5 Le niveau de préparation de la transition à la vie civile pour les vétérans et leurs familles

La préparation de la transition à la vie civile pour les vétérans et leurs familles est associée de façon statistiquement significative à la satisfaction de carrière, mais témoigne d'une absence de lien significatif avec la satisfaction au travail. La distribution des réponses indique que 24,4 % ne sont pas d'accord du tout avec l'affirmation suivante : *ma libération des Forces armées canadiennes a été facile pour moi et ma famille, car nous étions bien outillés et bien préparés à cette transition à la vie civile*, tandis que 26,4 % sont d'accord avec cette dernière. Le niveau de préparation et la planification exercent une influence sur le succès ou l'échec de la TMC. Conséquemment, Blackburn (2016), dans son modèle de la démarche transitoire, en fait état, en affirmant que le processus de libération, notamment que les phases de pré-libération s'avèrent « cruciales dans la démarche transitoire et l'entière responsabilité revient au MDN, aux FAC, au militaire et à sa famille » (Blackburn, 2016, p.60).

4.4 LES FACTEURS ORGANISATIONNELS ASSOCIÉS À LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET DE CARRIÈRE

Tout comme les facteurs psychosociaux, les facteurs organisationnels sont associés significativement à la satisfaction au travail et de carrière. Cette section vise à expliquer les différents liens et à proposer une analyse plus exhaustive.

4.4.1 Le soutien organisationnel perçu

Nos résultats montrent que le soutien organisationnel perçu est significativement et positivement associé à la satisfaction au travail et de carrière. En ce sens, si l'employé estime que son organisation tient compte de ses efforts et valorise ses investissements personnels à travers les différentes décisions et politiques de ressources humaines, il aura l'impression que son organisation se soucie de son bien-être et de la qualité de son environnement de travail (Eisenberger et al., 1986). De plus, selon Blau (1964), la théorie de l'échange social décrit une relation de réciprocité envers l'employeur (qui bénéficie autant à l'employé qu'à son organisation), lorsque les employés ont « le sentiment que ce dernier contribue, de manière significative, à la qualité de leur environnement de travail, mais, également, lorsqu'il valorise les efforts réalisés dans le cadre de leur activité professionnelle » (Paillé, 2007. p.2). Le soutien perçu de l'organisation contribuerait donc à accroître le sentiment de satisfaction à travers cette réciprocité. Selon la méta-analyse de Rhoades et Eisenberger (2002), une relation fondée sur la réciprocité (théorie de la réciprocité de Blau, 1964) permettra à l'employé d'éprouver une plus grande satisfaction au travail et une meilleure humeur globale au travail. Ainsi, les vétérans qui perçoivent un soutien élevé de leur organisation seraient plus enclins à être satisfaits de leur emploi et de leur carrière.

4.4.2 Le soutien perçu du supérieur immédiat

Les résultats obtenus montrent également que le soutien perçu du supérieur immédiat est positivement associé à la satisfaction au travail et de carrière, ce qui pourrait être expliqué par le fait que les superviseurs jouent un rôle quotidien de premier plan dans la relation d'emploi (Eisenberger, 2002). Donc, le vétéran qui perçoit que son supérieur immédiat lui offre du soutien et favorise son bien-être au travail est plus satisfait de son travail et de sa carrière. Pour Legault (2012), le soutien de la part des gestionnaires ou du supérieur immédiat figure parmi les facteurs les plus déterminants pour la santé psychologique au travail. La qualité de cette relation a une importance sur la perception de qualité de vie au travail, sur la satisfaction, l'engagement et la mobilisation. Nos résultats concordent ainsi avec les écrits précédents.

4.4.3 Le soutien perçu des collègues

Tout comme le soutien organisationnel et du supérieur immédiat, le soutien perçu des collègues est positivement associé à la satisfaction au travail et à la satisfaction de carrière. Le soutien social au travail peut être composé du soutien instrumental, du soutien informationnel, du soutien émotionnel et d'appréciation (House, 1981). Ce dernier favorise un climat de confiance, d'ouverture, de protection et de réconfort (Cohen et Wills, 1985 ; House et al., 1988), contribuant ainsi à accroître la satisfaction. Brun et Dugas (2005) expliquent notamment que de bonnes relations sociales au travail contribuent à un climat de travail sain et harmonieux, ce qui favorise la collaboration et le développement de relations durables. De plus, le soutien social représente un facteur de protection du stress au travail (Iversen et al., 2008 ; La Rocco et Jones, 1978 ; Regehr et al., 2000) et il existe des liens entre le soutien social et le bien-être et la performance (Brun et Dugas 2005). Nos résultats, ainsi que les études antérieures, confirment que le soutien perçu des collègues est associé à la satisfaction au travail et de carrière chez les vétérans.

4.5 LIENS ENTRE LA SATISFACTION AU TRAVAIL ET LA SATISFACTION DE CARRIÈRE ET LA SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA VIE CIVILE

Les résultats montrent que la satisfaction au travail et la satisfaction de carrière sont positivement associées à la satisfaction à l'égard de la vie civile. Il est alors possible d'affirmer qu'il y a une association positive entre la satisfaction au travail et de carrière et la satisfaction à la vie civile. Sachant qu'avoir un travail et une carrière satisfaisante constituent des facteurs déterminants pour la satisfaction à la vie civile, tout porte à croire qu'il faut s'y attarder. Selon l'étude de Rose et al., 2018 : « le facteur le plus déterminant d'une transition réussie et de trouver un travail satisfaisant (rapporté par 26,8 % des répondants) [traduction libre] » (p. 93). Bien que le concept de satisfaction de la vie civile soit une notion plutôt subjective, ce dernier peut être mesuré par plusieurs indicateurs, notamment la perception de la situation familiale, professionnelle, sociale, de la santé, des finances, etc. (Diener, 1984). Bien que des auteurs comme Rode (2004) se soient attardés aux pistes d'explications des liens entre la satisfaction en emploi et la vie en général, tout porte à croire que pour les vétérans, le soutien social et familial adéquat et une situation professionnelle satisfaisante constitue des indicateurs propices à la satisfaction à la vie civile ayant comme finalité une transition réussie.

4.6 CONTRIBUTIONS DE L'ÉTUDE

4.6.1 Contributions théoriques

D'un point de vue théorique, cette étude contribue à la littérature sur les vétérans québécois. Peu d'études s'intéressent à la population de vétérans québécois, et s'intéresser aux vétérans québécois permettra de mieux connaître cette population qui représente une proportion de 19 % des vétérans canadiens (Gouvernement du Canada, 2022). Ensuite, peu d'études sont consacrées à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans, et encore moins en abordant précisément les différents facteurs organisationnels liés à ces deux types

de satisfaction. Il a été montré que le soutien organisationnel, du supérieur immédiat et des collègues de travail sont des éléments qui favorisent le bien-être au travail et à la satisfaction en emploi. Les résultats contribuent également à approfondir les connaissances en ce qui a trait aux vétérans et à leur plus grande difficulté à transiger vers la vie civile et de s'adapter à cette nouvelle réalité.

Enfin, le cadre théorique qui a été développé et vérifié pour cette recherche permet d'offrir un portrait global des différents facteurs associés à la TMC et par le fait même, au bien-être des vétérans (ACC, 2019a, 2019b). Bien que les variables individuelles et psychosociales aient été associées à la satisfaction au travail et de carrière, les résultats ont révélé que les variables organisationnelles sont celles qui ont la plus grande portée sur la satisfaction de travail et de carrière. De plus, peu d'études abordent le sujet de la satisfaction de carrière plus spécifiquement, ce qui constitue un apport qui pourra ouvrir la voie à des recherches à venir sur le sujet. Enfin, ce mémoire a également permis de contribuer scientifiquement aux études sur les liens entre la satisfaction au travail et de carrière sur la satisfaction à la vie civile.

4.6.2 Contributions pratiques

Le but ultime des militaires qui font une transition vers la vie civile est de réussir cette transition (Blackburn, 2016). Bien que ce concept demeure subjectif, plusieurs indicateurs sont mesurables et cette recherche avait pour objectif de fournir des résultats pouvant se révéler utiles aux gestionnaires, aux organisations, aux organismes de soutien et aux instances gouvernementales, pour la prise de décision et pour la mise en œuvre de pratiques et de stratégies.

D'un point de vue organisationnel, la mise en place de structures d'accueil et d'intégration claire et de formation adaptée aux besoins spécifiques des vétérans engagés

serait recommandée. Le monde militaire est un environnement très structuré avec des balises claires, donc le fait de leur proposer un milieu de travail organisé et ordonné pourrait favoriser la perception de soutien organisationnel des vétérans. Quant aux gestionnaires, il serait suggéré d'adopter une approche bienveillante, soutenue et une communication claire et directe. Afin de renforcer le sentiment d'appréciation de la communauté civile en milieu de travail, il serait proposé aux gestionnaires de régulièrement leur offrir une rétroaction au sujet de leur travail, mais également de se montrer à l'écoute de leurs idées et de leurs besoins. Il serait donc adéquat d'offrir aux vétérans un soutien soutenu du supérieur immédiat en faisant des rétroactions régulières et/ou sous forme de mentorat. Favoriser un climat de confiance et de collaboration en misant sur des relations de travail harmonieuses et le travail d'équipe, permettrait de développer un soutien social au travail. En tenant compte du fait que plusieurs vétérans vivent avec des problèmes de santé physique et/ou psychologique (Sweet et al., 2020), le souci d'offrir un environnement ergonomique et flexible permettrait une meilleure adaptabilité aux différentes limitations avec lesquelles les vétérans doivent composer. Puisque les conditions d'emploi civil sont bien différentes de celles du monde militaire, il s'avère approprié d'offrir différentes formations sur l'organisation afin que le vétéran puisse mettre à jour ses connaissances et mieux connaître ses droits. De plus, sensibiliser et conscientiser les collègues de travail des vétérans à la réalité de ceux-ci et les enjeux auxquels ils sont confrontés quotidiennement est à encourager.

Il est conseillé aux organismes d'aide aux vétérans de s'attarder particulièrement au soutien des familles et de leurs amis, deux facteurs psychosociaux significatifs associés à la satisfaction au travail et de carrière, et conséquemment, à la satisfaction à la vie civile. Bien que certains d'entre eux puissent ne pas bénéficier de ce type de soutien, notamment par la rupture avec le monde militaire qui peut entraîner un isolement social (Blackburn, 2017), se joindre à des communautés de vétérans pourrait être favorable quant au soutien communautaire et stimuler le développement de nouveaux liens significatifs.

Bien que les principales ressources gouvernementales aux vétérans soient de juridiction fédérale et que les organismes soient dispersés à travers le Canada, il pourrait s'avérer pertinent pour les vétérans québécois de bénéficier de services de proximité, plus locaux. Particulièrement pour les organismes qui se concentrent à la réintégration à l'emploi des vétérans, des organismes québécois seraient mieux outillés et plus aux faits de la réalité québécoise en matière d'emploi et des conditions de travail. Bien que plusieurs services d'aide à la transition soient déjà offerts aux militaires libérés, il est possible que ceux-ci ne mesurent pas l'ampleur des défis et des difficultés auxquelles ils pourront être confrontés dans leur nouvelle réalité du monde du travail. C'est pourquoi des suivis en milieu de travail pourraient être proposés afin de s'assurer d'une meilleure adéquation entre le milieu organisationnel et les vétérans. Comme il a été mentionné à la section 4.3.5, les FAC et le MND ont la responsabilité de mettre en place des ressources et des effectifs pour préparer les militaires à leur démarche transitoire afin de tout mettre en œuvre pour favoriser le passage de la vie militaire à civile des membres.

Si l'on tient compte du fait que près du quart des vétérans « estiment que la transition serait plus facile si la population civile canadienne comprenait mieux le mode de vie militaire » (Rose et al., 2018, p. 93), il serait pertinent de mieux faire connaître le monde militaire et les différents défis que les vétérans ont à surmonter tout au long de leur carrière, mais aussi lors de leur transition afin de sensibiliser la population civile et les organisations à la réalité des militaires et vétérans. De plus, une étude de Rosen, Ickovics et Moghadam (1990) avait révélé que 48,1 % des vétérans canadiens se sentent sous-estimés par les civils, donc vivent avec un sentiment de sous-appréciation. Une meilleure compréhension permettrait de mieux les intégrer, mais également de briser l'isolement et de diminuer les préjugés vis-à-vis les vétérans québécois. Il a été montré dans cette étude que le soutien social et organisationnel est un facteur déterminant à une transition réussie, donc une meilleure compréhension de leur réalité serait recommandée.

CONCLUSION DU CHAPITRE 4

Pour reprendre les idées de David Pedlar (2010), s'intéresser à tous les vétérans, et non pas seulement à ceux qui sont soutenus par ACC, est crucial, car ce n'est pas parce qu'un militaire ne présente pas de limitations physiques et/ou psychologiques qu'il n'a pas besoin de soutien et de ressources, autant organisationnelles que psychosociales, pour réussir sa TMC. Comme il a été discuté dans ce chapitre, cette recherche a permis de contribuer d'un point de vue théorique à l'ajout de connaissance sur les vétérans québécois, et plus particulièrement à mieux connaître la situation à l'emploi de cette population en s'intéressant aux facteurs associés à la satisfaction au travail et de carrière. Cette étude a permis de mettre en avant-plan que le soutien de l'organisation, d'un supérieur immédiat et des collègues et que le soutien familial et des amis sont associés à la satisfaction et de carrière des vétérans. Donc, d'un point de vue pratique, la mise en place de stratégies organisationnelles et de mesures qui amélioreraient la communication, le suivi et l'accompagnement des vétérans en milieu de travail serait conseillée. D'un point de vue psychosocial, il serait primordial de s'assurer que les vétérans bénéficient d'un soutien familial, des amis et/ou de la communauté pour qu'ils soient accompagnés lors de leur libération des FAC. Tous ces facteurs peuvent avoir une portée sur la satisfaction à la vie civile, un indicateur déterminant d'une transition réussie.

CONCLUSION GENERALE

Ce mémoire s'est penché sur les facteurs qui sont associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois de la nouvelle génération. Il a été exposé que le fait d'occuper un emploi satisfaisant à la suite de la libération des FAC est positivement associé à une transition réussie et à une meilleure adaptation à la vie civile (Rose et al., 2018). C'est par le biais d'une méthode quantitative avec un devis descriptif corrélationnel qu'un questionnaire autoadministré en ligne a permis de recueillir des résultats auprès de 183 répondants. Les vétérans sondés ont été contactés par le biais de différentes ressources, organismes et employeurs.

À la suite de l'analyse des résultats, il a été montré que les facteurs organisationnels et psychosociaux sont plus fortement associés à la satisfaction au travail et de carrière que les facteurs individuels. En effet, seuls le genre et le fait d'avoir été déployé durant la carrière sont corrélés à ceux-ci. À l'opposé des études sur l'effet du genre sur la satisfaction au travail (Brown et al., 1983 ; Zou, 2015), les vétérans semblent moins satisfaites de leur emploi civil. En ce qui concerne le fait d'être déployé, cela pourrait être expliqué que les vétérans déployés ont connu des conditions d'emploi difficiles, notamment avec des horaires continus, les dangers encourus et des tâches laborieuses. Donc, ces vétérans qui ont connu des déploiements pourraient se montrer moins critiques envers leur environnement et leur condition de travail et se voient plus satisfaits de leur nouvelle occupation. En revanche, les facteurs psychosociaux (soutien de la famille et des amis, la préparation et la planification à la transition et le niveau de stress perçu) sont associés positivement à la satisfaction au travail et de carrière. Cependant, le niveau de stress perçu y est négativement associé, ce qui permet d'affirmer que plus le niveau de stress perçu est élevé, moins les vétérans se voient satisfaits. Enfin, les résultats ont montré que les facteurs organisationnels (soutien organisationnel, soutien du superviseur et des collègues) sont fortement associés à la satisfaction au travail et de carrière des vétérans québécois. Ainsi, des corrélations positives ont été révélées quant

aux effets de la satisfaction au travail et de carrière sur la satisfaction à la vie civile. Il est donc possible d'affirmer que les différents facteurs (individuels, organisationnels et psychosociaux) sont associés à la satisfaction au travail et de carrière, et par le fait même, à la satisfaction à l'égard de la vie civile.

La principale limite de l'étude réside dans le fait qu'il est difficile de déterminer plus spécifiquement ce qui influence les différents facteurs ou encore la perception des vétérans au regard du poids relatif accordé à ces facteurs. Il est également ardu de tirer des conclusions, car les études quantitatives avec un devis corrélationnel, bien qu'elles comportent l'avantage d'être fiables et valides, permettent d'établir des liens et des corrélations entre les différents facteurs et concepts, et non d'affirmer des relations de causalité. Par ailleurs, il aurait été intéressant d'obtenir le point de vue des employeurs, et de connaître plus précisément les pratiques de gestion et les mesures organisationnelles prises par les organisations qui favorisent le soutien perçu des vétérans à l'égard de leur milieu de travail et des relations qui y entretiennent. Il en va de même pour le niveau de préparation et de planification de la TMC. Connaître les lacunes et les expériences de transitions aurait pu mieux orienter les ressources qui interviennent lors de cette étape importante. Cependant, les résultats obtenus et les corrélations dégagées permettent de cibler certains besoins et peuvent aiguiller les organisations et les ressources vers des pistes de solutions. En second lieu, sous l'angle organisationnel, cette étude s'est concentrée sur les concepts de la satisfaction au travail et de carrière et sur leurs liens avec le soutien organisationnel, des collègues et du supérieur immédiat au travail. Le facteur identitaire, à travers le sentiment d'appartenance, le sentiment d'utilité ou le sens au travail, n'a pas été développé. Chez les vétérans, il a été montré que la perte identitaire avec le monde militaire est un aspect qui a été représenté dans plusieurs études sur la transition de la vie militaire à civile (Lee et al., 2020; Thompson et al., 2017), il aurait donc été pertinent de l'inclure dans le cadre d'analyse. Pour terminer, l'étudiante chercheuse principale dans cette étude a elle-même fait l'expérience des Forces armées

canadiennes, donc l'analyse des résultats et les conclusions qui sont tirées sont susceptibles d'être influencées.

Quelques avenues de recherche futures pourraient se révéler pertinentes. Tout d'abord, en se basant sur le cadre théorique qui a été proposé dans ce mémoire, approfondir les différents facteurs présentés avec une approche qualitative permettrait de mieux comprendre les résultats obtenus. De plus, se pencher sur la satisfaction au travail et de la vie civile des vétérans permettrait de mieux concevoir les différences entre elles et les femmes de la population générale. En addition, considérant que peu d'études s'intéressent plus précisément aux facteurs organisationnels qui influencent la satisfaction au travail et de carrière des vétérans, poursuivre dans cette voie permettrait d'adapter les pratiques de gestion et proposer des mesures adaptées à la réalité des vétérans afin de mieux outiller les gestionnaires et leurs collègues de travail. Comme il a été mentionné tout au long de ce mémoire, le but ultime des vétérans est de vivre une transition réussie lorsqu'ils quittent le monde militaire. Il est donc de notre devoir de tout mettre en œuvre pour favoriser leur intégration au sein des organisations, mais également au sein de la société.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Ancien Combattants Canada. (2019a, 25 juin). Enquête sur la transition à la vie civile : Rapport sur les vétérans de la force régulière — Sommaire En ligne : <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/research/research-directorate/publications/reports/survey-trans-exec>
- Anciens Combattants Canada. (2019b, mai). Mesurer le bien-être des vétérans. En ligne : http://publications.gc.ca/collections/collection_2020/acc-vac/V3-2-14-2019-fra.pdf
- Ancien Combattants Canada. (2022, 5 juillet). 1.0 Données démographiques. En ligne : <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/news-media/facts-figures/1-0>
- Ahronson, A., & Cameron, J. E. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. *Military Psychology, 19*(1), 9-25.
- Anaut, M. (2015). Facteurs de protection et critères de résilience. Dans M. Anaut (dir.), *Psychologie de la résilience* (p. 65-81). Paris : Armand Colin.
- Aubin, T., Couture, J., Lachance, V., & Malo, M. (2015). Miser sur l'estime de soi organisationnelle et le soutien des collègues et du superviseur pour favoriser le bien-être psychologique au travail. *Humain et organisation, 1*(2), 16-23.
- Azzi, S., & Foot, R. (2021, 5 février). Canada and the War in Afghanistan. *The Canadian encyclopedia*. En ligne : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/international-campaign-against-terrorism-in-afghanistan>
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing, 72*(1), 57-75.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential difference between men and women. *Journal of Marketing, 62*(2), 77-92.
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of Job Satisfaction on Job Performance and Occupational Commitment. *International Journal of Management & Information Technology, 9*(1), 1472-1480.
- Ballout, H. I. (2007). Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support. *Journal of Managerial Psychology, 22*(8), 741–765.

- Bigot, R., Croutte, P., & Recours, F. (2010). Enquêtes en ligne : peut-on extrapoler les comportements et les opinions des internautes à la population générale ? Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie (CRÉDOC). Cahier de recherche n° 273.
- Black, T.G., & Papile, C. (2010). Making It on Civvy Street: An Online Survey of Canadian Veterans in Transition/ Réussir sa transition vers la vie civile : sondage en ligne des ex-membres des Forces canadiennes en situation de transition. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, 44(4), 383–401.
- Blackburn, D. (2016). Transition de la vie militaire à la vie civile : regard sur la dernière étape de la carrière militaire. *Revue militaire canadienne*, 16(4), 53-61
- Blackburn, D. (2017). Out of uniform: psychosocial issues experienced and coping mechanisms used by Veterans during the military–civilian transition. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 3(1), 62-69.
- Blackburn, D. (2018). La transition de la vie militaire à la vie civile : Enjeux transitoires pour les anciens combattants. *Canadian Social Work Review / Revue canadienne de service social*, 34(2), 275–297
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York : Wiley
- Blau, G. (2007). Does a corresponding set of variables for explaining voluntary organizational turnover transfer to explaining voluntary occupational turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 135-48.
- Boileau, J. (2020, 20 décembre). Forces armées canadiennes. *L'encyclopédie Canadienne*. En ligne : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/forces-armees>
- Bouffartigue, P., Lagree, J.-C., & Rose J. (1989). Jeunes : de l'emploi aux modes de vie. Points de vue sur un champ de recherche. *Formation emploi*, 26(1), 63-78.
- Brown, S. P., & Peterson, R. A. (1993). Antecedents and consequences of salesperson job satisfaction: Meta-analysis and assessment of causal effects. *Journal of Marketing Research*, 30(1), 63–77.
- Brun, J. P., & Dugas, N. (2005). La reconnaissance au travail : analyse d'un concept riche de sens. *Gestion*, 30(2), 79-88.
- Bryman, A., & Burgess, R. G. (1999). *Analyzing Qualitative Data*. London : Routledge.

- Canadian Labour Force Development Board. (1994), Putting the pieces together: towards a coherent transition system for Canada's labour force, Ottawa. En ligne : <http://en.copian.ca/library/research/lforce/clfdb.pdf>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Commission de l'environnement, de l'aménagement du territoire et des pouvoirs locaux. (2001). Conséquences de la guerre en Yougoslavie pour l'environnement de l'Europe du sud-est. En ligne : <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=9143&lang=fr>
- Cooper, L., Caddick, N., Godier, L, Cooper, A., Fosser, M., & Engward, H. (2017). A model of military to civilian transition: Bourdieu in action. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 3(2) 53-60
- Coulon, A. (1987). *L'ethnométhodologie*. Paris : Presses Universitaires de France
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-76.
- Défense nationale, (2009) Servir avec honneur : La profession des armes au Canada. Rapport et publications. En ligne : <https://www.canada.ca/content/dam/dnd-mdn/documents/reports/2019/servir-avec-honneur-fr.pdf>
- Défense nationale. (2019, 7 octobre). Servir avec honneur : La profession des armes au Canada 2009. Rapports et publications. En ligne : <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/servir-avec-honneur-2009/chapitre-1-profession-militaire-au-canada.html>
- Défense nationale. (2022). L'éthos des Forces armées canadiennes. Digne de servir. https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/mdn-dnd/D2-452-2022-fra.pdf
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 254-267.

- Dubar, C. (1991). *La Socialisation. Construction des identités professionnelles et sociales.* Paris : Armand Colin.
- Durand, C., & Blais, A. (2016). Le sondage. Dans Gauthier, B. et Bourgeois, I. (dir.) *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données.* (6^e édition), p. 455-501. Presses de l'Université du Québec.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Eichler, M. (2022). Making military and Veteran women (in) visible: The continuity of gendered experiences in military-to-civilian transition. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 8(s1), 36-45.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, M., & Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), p. 565-573.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. 18(1), 8-21.
- Faragher, B., Cass, M., & Cooper, C. (2013). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Dans Cooper, C.L. (dir.) *From Stress to Wellbeing, Vol. 1*, p. 254-271. London : Palgrave Macmillan.
- Fisk, G. M., & Friesen, J. P. (2012). Perceptions of leader emotion regulation and LMX as predictors of followers' job satisfaction and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 1-12.
- Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2015). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e édition). Chenelière éducation.
- Gagnon, C. (2017). *L'optimisation du fonctionnement du cabinet dentaire par la relation chirurgien-dentiste/assistant dentaire.* Thèse de doctorat. Université de Rennes.

- Gauthier, B. (2009). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (5^e édition). Presses de l'Université du Québec.
- Gavard-Perret, M., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de recherche en science de gestion : Réussir son mémoire ou sa thèse* (2^e édition). Pearson France.
- Gingras, M.-E., & Belleau, H. (2015). Avantages et désavantages du sondage en ligne comme méthode de collecte de données : une revue de la littérature. NRS Centre - Urbanisation Culture Société, Montréal. En ligne : <https://espace.inrs.ca/id/eprint/2678/1/Inedit02-15.pdf>
- Granatstein, J. I. (2021). Le Canada et le maintien de la paix. L'encyclopédie canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/maintien-de-la-paix>
- Gouvernement du Canada. (2017a, novembre 24). ORFC : Volume I-Chapitre 15 Libération. Politiques et normes. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/ordonnances-reglements-royaux/vol-1-administration/chapitre-15-liberation.html>
- Gouvernement du Canada. (2017b, novembre 30). ORFC : Volume I-Chapitre 6-Table des matière Enrôlement et rengagement. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/ordonnances-reglements-royaux/vol-1-administration/chapitre-6-enrolement-rengagement/table-matieres.html>
- Gouvernement du Canada. (2018a, septembre 24). Mandat de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/mandat.html>
- Gouvernement du Canada. (2018b, novembre 2). Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes (ORFC). <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/ordonnances-reglements-royaux.html>
- Gouvernement du Canada. (2020, juin 25). Prestations d'invalidité. <https://www.veterans.gc.ca/fra/financial-support/compensation-illness-injury/disability-benefits>
- Gouvernement du Canada. (2021a, novembre 25). Publication de la Défense nationale. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/histoire-militaire/histoire-patrimoine/operations-passees.html>

- Gouvernement du Canada. (2021b, décembre) Statistiques d'anciens combattants Canada- Faits et chiffres. <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/news-media/facts-figures>
- Gouvernement du Canada. (2022a, juillet 5) 4.0 Prestations d'invalidité. <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/news-media/facts-figures/4-0>
- Gouvernement du Canada. (2022b, mars 30). Introduction à la transition. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/rapports-publications/mon-guide-de-transition/introduction.html>
- Gouvernement du Canada. (2022c, juillet 06). Mandat, mission, vision et valeurs. <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/what-we-do/mandate>
- Gouvernement du Canada. (2022d). La Canada et l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord. https://www.international.gc.ca/world-monde/international_relations_relations_internationales/nato-otan/index.aspx?lang=fra
- Granatstein, J. I. (2021, septembre 27). Le Canada et le maintien de la paix. L'encyclopédie Canadienne. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/maintien-de-la-paix>
- Gunz, H. P., & Heslin P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105-111.
- Hachey, K. K., Sudom, K., Sweet, J., MacLean, M. B., & VanTil, L. D. (2016). Transitioning from military to civilian life: The role of mastery and social support. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 2(1), 9-18.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17, 57-71.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hall, A. L., Sweet, J., Tweel, M., & MacLean, M. B. (2022). Comparing negative health indicators in male and female veterans with the Canadian general population. *BMJ Military Health*, 168(1), 82-87.
- Herzberg, F. (1974). New perspectives on the will to work. *Management Review*, 63(11), 52-54.
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 65(5), 109-120.

- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations*. Chippenham: CPI Antony Rowe.
- House, J. S., Kahn, R. L., Mcleod, J. D. & William, D. (1985). Measures and Concepts of Social Support. Dans S. Cohen, & S. L. Syme (dir.), *Social Support and Health*, p. 83-108. Academic Press Inc.
- House, J. S., Landis, K. R., & Umberson, D. (1988). Social relationships and health. *Science*, 241(4865), 540-545.
- Ibarra, H. (1999). Provisional selves: Experimenting with image and identity in professional adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764–791.
- Iversen, A. C., Fear, N. T., Ehlers, A., Hughes, J. H., Hull, L., Earnshaw, M., & Hotopf, M. (2008). Risk factors for post-traumatic stress disorder among UK Armed Forces personnel. *Psychological medicine*, 38(4), 511-522.
- Johansen, R., Martinussen, M., & Kvilvang, N. (2015). The influence of military identity on work engagement and burnout in the Norwegian army rapid reaction force. *Journal of Military Studies*, 6(1), 1-10.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr., R. D. B. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). *Job satisfaction. Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*. Routledge.
- Kim, J. E., & Moen, P. (2002). Retirement transitions, gender, and psychological well-being: A life-course, ecological model. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(3), 212–222.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- La Rocco, J. M., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situation. *Journal of Applied Psychologie*, 63(5), 629-34.
- Lee, J., Dursun, S., Skomosrovsky, A., & Thompson, J. (2020). Correlates of perceived military to civilian transition challenges among Canadian Armed Forces Veterans. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 6(2), 26-39.
- Le Flanchec, A., Mullenbach, A., & Rojot, J. (2015). Favoriser la satisfaction au travail : les apports de l'enquête REPONSE 2011. *Management & Avenir*, 81, 37-55.

- Legault, L. (2012). Une valeur sûre : le soutien social! *Sans pépins*, 14(2), 7-8.
- Lichtlé, M.-C., & Plichon, V. (2017). L'effet de la satisfaction à l'égard du produit sur la satisfaction dans la vie : le rôle de variables modératrices. *Décisions Marketing*, 23(87), 39-55
- Little, R. J. (1986). Survey Nonresponse Adjustments for Estimates of Means. *International Statistical Review*, 54, 139-157.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. Dans Dunnette, M. D., (dir.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, p. 1297-1343. Consulting Psychologists Press.
- London, M., & Mone, E. M. (1987). *Career management and survival in the workplace: Helping employees make tough career decisions, stay motivated, and reduce career stress*. Jossey-Bass.
- Lourel, M., Ford, M. T., Gamassou, C. E., Guéguen, N., & Hartmann, A. (2009). Negative and positive spillover between work and home: Relationship to perceived stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 24(5), 438-449.
- MacLean, M., Van Til, L., Thompson, J. M., Sweet, J., Poirier, A., Sudom, K., & Pedlar, D. J. (2014). Postmilitary Adjustment to Civilian Life: Potential Risks and Protective Factors. *PTJ Physical Therapy*, 94(8), 1186–1195.
- MacLean, M., VanTil, L., Sweet, J., Poirier, A., & McKinnon, K. (2018a). Factors associated with work satisfaction among Veterans. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 4(1), 33-41.
- MacLean, M., Van Til, L., Poirier, A., & McKinnon, K. (2018b). Pre- and Post-Release Income of Regular Force Veterans: Life After Service Studies 2016. Charlottetown (PE). *Veterans Affairs Canada, Research Directorate Technical Report*. <https://cimvhr.ca/vac-reports/data/reports/MacLean-MB-2018-Pre-and-Post-release-Income-LASS-2016.pdf>
- MacLean, M., Keough, J., Poirier, A., McKinnon, K., & Sweet, J. (2019a). Labour market outcomes of Veterans. *Journal of Military, Veteran and Family Health*, 5(1), 58-70.
- MacLean, M., Van Til, L., Pinard, D., & Poirier, A., (2019b, 28 août). Examen du revenu des vétérans à partir de données fiscales : maintenant et à l'avenir. Statistique Canada. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75f0002m/75f0002m2019008-fra.pdf?st=ZdPdO1je>

- Marshall, C., & Rossman, G. B. (1989). *Designing Qualitative Research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Maslow A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Maslow A. H. (1968). *Vers une psychologie de l'Être*. Paris : Fayard.
- Mazade, O., & Hinault, A. (2014). Avant-propos, *Sociologies pratiques*, 28(1), 3-8.
- Morin, R. (2011). *The Difficult Transition from Military to Civilian Life*. Washington, DC : Pew Research Center.
- ORFC (2017, novembre 24). ORFC : Volume I-Chapitre 15 Libération. Gouvernement du Canada. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/organisation/politiques-normes/ordonnances-reglements-royaux/vol-1-administration/chapitre-15-liberation.html>
- Paillé, P. (2007). Les relations entre le soutien organisationnel perçu, les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de quitter l'organisation. *Bulletin de psychologie*, 490, 349-355.
- Pavot, W., & Diener. E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale Psychological Assessment. *Psychological Assessment*, 5, 164-172.
- Pedlar, D. (2010). Research in the Life Courses of Canadian Military Veterans and Their Families. Dans Aiken, A. B., & Bélanger, S. A. H. (dir). *Shaping the future: military and Veteran health research*, p. 15-31. Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans.
- Poirier, A., Maclean, M., Pound, T., & VanTil, L. (2021). Pre- and Post-Release Income of Regular Force Veterans: Life After Service Studies 2019. Anciens Combattants Canada. En ligne : http://publications.gc.ca/collections/collection_2021/acc-vac/V3-1-8-2021-eng.pdf
- Procidano, M. E., & Heller K. (1983). Measures of perceived social support from friends and from family: three validation studies, *American Journal of Community Psychology*, 11, 1-24
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Rajotte, T. (2019). Les méthodes d'analyse en recherche quantitative : une introduction aux principaux outils disponibles pour le chercheur. *Revue Francophone de recherche en ergothérapie*, 5(1), 104-110.

- Redmond, S. A., Wilcox, S. L., Campbell, S., Kim, A., Finney, K., Barr, K., & Hassan, A. M. (2015). A brief introduction to the military workplace culture. *Work, 50*(1), 9-20.
- Regehr, C., Hill, J., & Glancy, G. (2000). Individual Predictors of Traumatic Reactions in Firefighters. *The Journal of nervous and mental disease, 188*(6), 333-339.
- Régimbald, K. & Deslauriers, J.-M. (2010). Vie militaire et paternité. *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire, 16*(1), 182-211.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 825-836.
- Rice, R. W., Near, J. P., & Hunt, R. G. (1980). The job-satisfaction/life-satisfaction relationship: A review of empirical research. *Basic and applied social psychology, 1*(1), 37-64.
- Rice, C., & Longabaugh, R. (1996). Measuring general social support in alcoholic patients: Short forms for perceived social support. *Psychology of Addictive Behaviors, 10*(2), 104–114.
- Rose, S., Vandekerhof, E., & Schaub, M. (2018). Determinants of successful transition literature review. *Journal of Military, Veteran and Family Health, 4*(1), 90-99.
- Rosen, L. N., Ickovics, J. R., & Moghadam, L. Z. (1990). Employment and role satisfaction: Implications for the general well-being of military wives. *Psychology of Women Quarterly, 14*(3), 371–385.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations, 57*(9), 1205-1230.
- Rutter, M. (1990). Psychosocial resilience and protective mechanisms. Dans J. E. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Dir.), *Risk and protective factors in the development of psychopathology* (p. 181–214). Cambridge University Press.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407.
- Schaffer, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs: General and Applied, 67*(14), 1-29.
- Schein, E. (1978). *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA : Addison-Wesley.

- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2–18.
- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Silverman, D. (1993). *Interpreting Qualitative Data. A Guide to the Principles of Qualitative Research*. Sage.
- Slay, H., & Smith, D. (2016). Professional identity construction : Using narrative to understand the negotiation of professional and stigmatized cultural identities. *Human relation*, 64(1), 85-107
- Soparnot, R., Arreola, F., & Borel, P. (2017). L'utilité de la recherche en gestion pour les managers. Une étude empirique sur la pertinence. *Revue française de gestion*, 6(267), 117-132.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction : Application, assessment, causes, and consequences*. Sage.
- Staniloiu, A., & Freinstein, A. (2021, 5 février). Trouble de stress post-traumatique (TSPT). *L'encyclopédie Canadienne*. En ligne : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/post-traumatic-stress-disorder-ptsd-in-canada>
- Statistique Canada. (2018, 21 novembre). Comprendre les besoins futurs des vétérans canadiens. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2018011/article/00003-fra.htm>
- Statistique Canada. (2019a). Enquête sur la vie après le service militaire, 2019. En ligne : https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-627-m/11-627-m2020003-fra.pdf?st=G5nGP_iS
- Statistique Canada. (2019b, 28 août). Examen du revenu des vétérans à partir de données fiscales : maintenant et à l'avenir. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/75f0002m2019008-fra.htm>
- Super, D. E., & Hall, D. T. (1978). Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29(1), 333-372.
- Sutton, S., French, D., Hennings, S. J., Mitchell, J., Mareham, N. J., Griffin, S., Hardeman, W., & Kinmonth, A. L. (2003). Eliciting Salient Beliefs in Research on the Theory of Planned Behavior: The effect of Question Wording. *Current Psychology*, 22(3), 234-251.

- Sweet, J., Poirier, A., Pounds, T., & Van Til, L. (2020, 9 octobre). Well-being of Canadian Regular Force Veterans, findings from LASS 2019 survey. ACC. En ligne : https://publications.gc.ca/collections/collection_2020/acc-vac/V3-1-7-2020-eng.pdf
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Dans W. G. Austin, & S. Worchel (Dir.), *The Social Psychology of Intergroup Relations* (p. 33-47). Monterey, CA : Brooks/Cole.
- Thiétart, R.-A. (2014) *Méthodes de recherche en management* (4^e édition). Dunod.
- Thompson. J. M., MacLean, M. B., Van Til, L., Sudom, K., Sweet, J., Poirier, A., Adams, J., Horton, V., Campbell, C., & Pedlar D. (2011, 1^{er} janvier). Survey on Transition to Civilian Life. Report on Regular Force Veterans. Research Directorate, Veterans Affairs Canada, Charlottetown, and Director General Military Personnel Research and Analysis, Department of National Defence, Ottawa. En ligne : https://publications.gc.ca/collections/collection_2011/acc-vac/V32-231-2011-eng.pdf
- Thompson, J.M. & Lockhart, W. (2015). Backgrounder for the Road to Civilian Life (R2CL) Program of Research into the Mental Health and Well-Being of Canadian Armed Forces Members/Veterans During Military-Civilian Transition. Charlottetown, PE: Veterans Affairs Canada. Research Directorate Technical Report.
- Thompson JM, Lockhart W, Roach MB, Atuel H, Bélanger S, Black T, Castro CA, Cox D, Cooper A, de Boer C, Dentry S, Hamner K, Shields D & Truusa, TT. (2017) Veterans' Identities and Well-being in Transition to Civilian Life – A Resource for Policy Analysts, Program Designers, Service Providers and Researchers. Report of the Veterans' Identities Research Theme Working Group, Canadian Institute for Military and Veteran Health Research Forum 2016. Charlottetown PE: Research Directorate, Veterans Affairs Canada. Research Directorate Technical Report.
- Van Til, L., Sweet, J., Poirier, A., McKinnon, Sudom, K., Dursun, S., & Pedlar, D. (2017). Well-Being of Canadian Force régulière Veterans, Findings from EVASM 2016 Survey. Charlottetown (Î.-P.-É.). Anciens Combattants Canada. Rapport technique de la Direction de la recherche. En ligne : <https://www.veterans.gc.ca/fra/about-vac/research/research-directorate/publications/reports/lass-2016>
- Vernette, E. (1991). Efficacité d'un instrument d'étude : évaluation des échelles de mesure. *Recherche et applications en marketing*, 6(2), 43-56.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall Job Satisfaction : How Good Are Single-Item Measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.

- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Wood, J. (2015) Armée Canadienne. Encyclopédie Canadienne <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/armee-canadienne>
- Zou, M. (2015). Gender, work orientations and job satisfaction. *Work, employment and society*, 29(1), 3-22.

ANNEXE 1: QUESTIONNAIRE

QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

1. INTRODUCTION

Bonjour,

Vous avez été sélectionné pour participer à une recherche portant sur la satisfaction au travail et de carrière de vétérans. Ce sondage s'adresse ainsi aux vétérans québécois qui occupent actuellement un emploi.

Ce projet vise à examiner les facteurs qui influencent la satisfaction à l'emploi et de carrière des vétérans québécois libérés des Forces armées canadiennes qui entament une seconde carrière.

Ce questionnaire de 28 questions requiert 15 minutes à remplir. Les données collectées sont entièrement confidentielles. Les données collectées sont entièrement anonymes et confidentielles, votre nom n'apparaîtra en aucun temps sur un rapport de recherche ou une publication. Vous êtes libres de répondre aux questions et votre participation est totalement volontaire.

En participant à cette étude, vous contribuerez à outiller les vétérans, les ressources d'aide ainsi que les organisations à mieux comprendre la transition professionnelle et la transition de la vie militaire à la vie civile et ainsi améliorer les services et les pratiques de gestion.

Si vous avez des questions, vous pouvez communiquer avec madame Émilie Dion, étudiante-chercheuse à la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail à l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) par courriel : emilie.dion2@uqar.ca

Merci de votre précieuse collaboration!

Ce projet de recherche est approuvé par le comité d'éthique de la recherche de l'UQAR (CÉR-119-934).

SECTION 1

Cette première série de questions porte sur vos perceptions à l'égard de votre vie en général, de sur la satisfaction au travail et sur la satisfaction de carrière.

1. Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre emploi actuel ?
 - 1) Très fortement insatisfait
 - 2) Plutôt insatisfait
 - 3) Ni satisfait ni insatisfait
 - 4) Plutôt satisfait
 - 5) Très fortement satisfait

2. Vous trouverez ci-dessous cinq affirmations avec lesquelles vous pouvez être en accord ou en désaccord. Sur une échelle de 1 à 5, indiquez votre degré d'accord avec chaque affirmation. Veuillez être ouvert et honnête dans votre réponse. [Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]
 - Dans la plupart des cas, ma vie est proche de mon idéal depuis que j'ai quitté les FAC.
 - Les conditions de ma vie civile sont excellentes.
 - Je suis satisfait de ma vie civile.
 - Jusqu'à présent, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais dans ma vie civile.
 - Si je pouvais recommencer ma vie civile, je ne changerais presque rien.

3. Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre carrière dans la vie civile ?
 - 1) Très fortement insatisfait
 - 2) Plutôt insatisfait
 - 3) Ni satisfait ni insatisfait
 - 4) Plutôt satisfait
 - 5) Très fortement satisfait

SECTION 2

Cette seconde série de questions porte sur vos perceptions à l'égard du soutien de vos collègues, de votre supérieur immédiat et de l'organisation pour laquelle vous travaillez en ce moment.

4. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants relatifs à votre organisation ?
[Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]
 - Mon organisation se soucie vraiment de mon bien-être.

- Mon organisation tient compte de mes objectifs et de mes valeurs.
- Mon organisation me montre peu d'intérêt.
- Mon organisation se soucie de mes opinions.
- Mon organisation est prête à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale.
- Lorsque je fais face à un problème, de l'aide est disponible auprès de mon organisation.
- Mon organisation pardonnerait une erreur honnête de ma part.
- Si elle en avait l'occasion, mon organisation profiterait de moi [I]

5. Cochez les éléments qui sont représentatifs de l'environnement de travail que vous offre votre employeur actuellement. Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.

- Conciliation travail-famille
- Flexibilité d'horaire
- Travail d'équipe
- Milieu de travail ergonomique
- Programme de santé et de bien-être
- Programme de formation
- Possibilité d'avancement de carrière
- Équité d'emploi
- Programme de gestion de la diversité
- Programme d'accueil et intégration
- Possibilité de voyages d'affaires ou de mutations

6. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants relatifs à votre supérieur immédiat? [Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]

- Mon supérieur immédiat accorde de l'importance à mes contributions.
- Mon supérieur immédiat prend en compte mes objectifs et mes valeurs.
- Mon supérieur immédiat m'offre de l'aide lorsque je rencontre un problème.
- Mon supérieur immédiat me pardonnerait si je commettais une erreur de bonne foi.
- Mon supérieur immédiat est prêt à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale.
- Mon supérieur immédiat abuserait de moi s'il en avait l'occasion.
- Mon supérieur immédiat ne se préoccupe pas de moi.
- Mon supérieur immédiat accorde de l'importance à mes opinions

7. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants relatifs à vos collègues de travail ? [Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]
- Mes collègues accordent de l'importance à mes contributions.
 - Mes collègues prennent en compte mes objectifs et mes valeurs.
 - Mes collègues m'offrent de l'aide lorsque je rencontre un problème.
 - Mes collègues me pardonneraient si je commettais une erreur de bonne foi.
 - Mes collègues sont prêts à m'aider si j'ai besoin d'une faveur spéciale.
 - Mes collègues abuseraient de moi s'il en avait l'occasion.
 - Mes collègues ne se préoccupent pas de moi.
 - Mes collègues accordent de l'importance à mes opinions.

SECTION 3

Cette section s'intéresse à votre niveau de stress dans la vie, à votre soutien dans votre vie personnelle et à votre niveau de préparation à l'égard de votre seconde carrière.

8. Au cours des trois derniers mois, à quelle fréquence avez-vous ressenti les sentiments suivants : [Échelle allant de 1 – *Jamais* à 5 – *Presque toujours*]
- Être bouleversé à cause de quelque chose qui est arrivé de façon inattendue.
 - Avoir l'impression que vous étiez incapable de contrôler les choses importantes de votre vie.
 - Vous sentir nerveux(se) et/ou stressé(e).
 - Vous sentir confiant(e) quant à votre capacité à gérer vos problèmes personnels.
 - Avoir l'impression que les choses allaient comme vous le souhaitiez.
 - Trouver que vous ne pouviez pas faire face à toutes les choses que vous aviez à faire.
 - Être en mesure de contrôler les irritations dans votre vie ?
 - Vous mettre en colère à cause de choses qui étaient hors de votre contrôle.
 - Avoir l'impression que les difficultés s'accumulent si haut que vous ne pouviez pas les surmonter.
9. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants relatifs aux membres de votre famille ? [Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]
- Les membres de ma famille m'offrent le support dont j'ai besoin.
 - Je peux compter sur les membres de ma famille pour m'offrir un soutien émotionnel.
 - Les membres de ma famille sont sensibles à mes besoins.
 - Les membres de ma famille me soutiennent pour résoudre des problèmes.
 - Je suis proche des membres de ma famille.

10. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les énoncés suivants relatifs à vos amis ? [Échelle allant de 1- *Très fortement en désaccord* à 5 – *Très fortement en accord*]
- Mes amis m'offrent le soutien dont j'ai besoin.
 - Je peux compter sur mes amis pour m'offrir un soutien émotionnel.
 - Mes amis sont sensibles à mes besoins.
 - Mes amis me soutiennent pour résoudre des problèmes.
 - Je peux compter sur au moins un ami proche.
11. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant : Ma préparation et ma planification de carrière lors de ma libération des Forces armées canadiennes étaient adéquates.
- 1) Fortement en désaccord
 - 2) En désaccord
 - 3) Ni en accord ni en désaccord
 - 4) En accord
 - 5) Fortement en accord
12. Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec l'énoncé suivant : Ma libération des Forces armées canadiennes a été facile pour moi et ma famille, car nous étions bien outillés et bien préparés à cette transition à la vie civile.
- 1) Fortement en désaccord
 - 2) En désaccord
 - 3) Ni en accord ni en désaccord
 - 4) En accord
 - 5) Fortement en accord
13. Sur une échelle de 1 à 6, classez les sources de soutien suivantes selon celles qui vous ont été les plus bénéfiques depuis votre libération des FAC.
- Votre conjoint/conjointe
 - Votre famille
 - Vos amis
 - Des anciens membres des FAC.
 - Des ressources de soutien (p. ex. Anciens combattants Canada, Légion Royale canadienne, centre de transition, etc.)
 - Vos collègues de travail
 - Autre, précisez : _____
14. Est-ce que vous participez à des activités sociales ou à des rassemblements de vétérans depuis votre libération ?
- Jamais
 - Une fois par année

- Plusieurs fois par année
- Sur une base régulière

SECTION 4 : VOTRE PROFIL DE VÉTÉRAN

15. Pour quelle raison avez-vous été libéré des Forces armées canadiennes ?

- Libération pour des raisons médicales
- Libération volontaire
- Libération involontaire
- Retraite
- Fin de contrat
- Autre

16. Depuis combien de temps êtes-vous libérés des Forces armées canadiennes

_____ ans _____ mois

17. Quel âge avez-vous ?

_____ ans

18. Vous êtes ?

- Une femme
- Un homme
- Une personne non binaire
- Je ne préfère pas répondre

19. Quel est le diplôme civil le plus élevé que vous ayez obtenu ?

- Diplôme d'études secondaires (DES) ou professionnelles (DEP)
- Diplôme d'études collégiales (DEC)
- Certificat de 1^{er} cycle universitaire
- Baccalauréat
- Diplôme de 2^e cycle universitaire (maîtrise, DESS)
- Doctorat

20. Présentez-vous des limitations physiques et/ou psychologiques qui impactent l'emploi que vous occupez? Si oui lesquels? (Ex. : douleurs chroniques, difficultés à accomplir certaines tâches, anxiété, problèmes de concentration, etc.)

- Oui
- Non

Précisez : _____

21. Quel était votre grade à la libération ?

- Recrue, élève-officier
- Soldat-caporal
- Sergent-Adjudant
- Officier
- Autre _____

22. Quel était votre métier ou votre profession dans les FAC ?

23. À quel domaine militaire apparteniez-vous ?

- Armes de combat (Fantassin, Blindé, ingénieur de combat, etc.)
- Administration
- Services (Cuisinier, approvisionnement, etc.)
- Soins de santé et services sociaux
- Sécurité (Police militaire)
- Métiers spécialisés en aéronautique
- Métiers spécialisés maritimes
- Autre _____

24. Pendant votre engagement dans les FAC, avez-vous été déployé ? (Ex. : Croatie, Bosnie, Afghanistan, etc.)

- Oui
- Non
- Si oui, précisez l'endroit et le nombre de déploiements _____

25. Combien d'années de services dans les FAC comptez-vous ?

_____ ans

26. Dans quel secteur d'activité travaillez-vous actuellement ?

- Affaires, finances, administration
- Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés
- Secteur de la santé
- Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux
- Arts, culture, sports et loisirs
- Vente et services
- Métiers, transport, machinerie et domaine apparentés

- Ressources naturelles, agriculture et production connexe
- Fabrication et services d'utilité publique.
- Autre (veuillez préciser : _____)

27. Depuis votre libération, combien d'emploi avez-vous occupé ?

- Un seul
- Deux
- Trois
- Plus de trois

28. Veuillez nous faire part de tout commentaire jugé pertinent.

Merci pour votre précieuse collaboration!

Si le questionnaire vous projette dans un état de détresse ou vous fait ressurgir des émotions indésirables, n'hésitez pas à communiquer avec des ressources d'aide spécialisées pour les vétérans dont voici les coordonnées :

Ancien Combattant Canada au : 1-833-921-0071

INDEX

Vétéran : Les vétérans sont d'anciens membres des Forces armées canadiennes.

Type de libération : Le type de libération correspond à la raison du départ des Forces armées canadiennes.

Client d'ACC : Les clients d'Anciens Combattants Canada (ACC) sont des vétérans qui reçoivent des prestations d'ACC, principalement des prestations d'invalidité. Les autres prestations comprennent tout programme en vertu de la Nouvelle Charte des anciens combattants en mars 2016 (indemnités d'invalidité, réadaptation, perte de revenus, Services de transition et soutien du revenu). Un vétéran peut être un client ou non de l'ACC.

Force régulière : Les membres de la Force régulière servent à temps plein à protéger le Canada et à défendre sa souveraineté. Ils contribuent à la paix et à la sécurité internationale, et collaborent avec les États-Unis pour défendre l'Amérique du Nord. Ils sont prêts à intervenir à tout moment aux menaces, aux catastrophes naturelles ou aux crises humanitaires au pays ou partout dans le monde.

Indemnité de départ : Une indemnité de départ est une compensation financière que l'employeur verse lorsqu'un employé perd son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Libération : Un militaire est libéré des Forces armées canadiennes lorsqu'il les quitte de façon volontaire ou involontaire.

Militaires du rang : Les militaires du rang (MR) sont des employés qualifiés qui offrent des services opérationnels et de soutien dans les Forces armées canadiennes. Les MR débutent comme recrues et sont formés pour réaliser des tâches précises.

Première réserve : Les membres de la Première réserve servent dans les Forces armées canadiennes à temps partiel et ne sont pas assujettis à une période d'engagement déterminée. Leur rôle principal consiste à appuyer la Force régulière au pays et à l'étranger. Les réservistes servent normalement un ou deux soirs par semaine ou pendant les fins de semaine à des endroits près du domicile. Certains réservistes peuvent se porter volontaires pour être déployés dans le cadre d'opérations, si des postes sont vacants, mais ils ne sont pas obligés d'être déployés. De plus, les réservistes reçoivent des avantages sociaux.

Situation de faible revenu : Une personne est considérée comme en situation de faible revenu si son revenu familial ajusté est inférieur à la Mesure de faible revenu de la famille de recensement.

Les DAOD ont remplacé les O AFC et les ORFC : Les directives administratives du ministère de la Défense nationale et des Forces armées canadiennes sont énoncées dans la collection des Directives et ordonnances administratives de la défense (DOAD), lesquelles sont publiées par le sous-ministre et le chef d'état-major, ou sous leur autorité.

Comorbidité : signifie la présence de deux ou plusieurs problèmes de santé chez une même personne.

Problèmes de santé physique : problèmes d'audition, arthrite, problèmes de dos, hypertension artérielle, maladies cardiaques, accidents vasculaires cérébraux, troubles intestinaux, ulcères, cancer, diabète, asthme, BPCO.

Problèmes de santé mentale : troubles de l'humeur, dépression/anxiété, troubles anxieux, SSPT.

Source : ministère de la Défense nationale (2011, 2021)

