

**Une étude sur le rôle modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique**

Par

Kathy Morency

Relations industrielles

Faculté des arts et sciences

Projet de Mémoire présenté à la faculté des études supérieures

En vue de l'obtention du grade

Maîtrise en relations industrielles (M.Sc.)

Mai 2010

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Une étude sur le rôle modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

Présenté par  
Kathy Morency

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jean-Michel Cousineau  
Président-rapporteur

Alain Marchand  
Directeur de recherche

Émilie Genin  
Membre du jury

## Résumé

L'objectif principal de ce mémoire est de vérifier l'effet modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique dans la main d'œuvre canadienne. De façon secondaire, nous nous intéressons également à l'effet direct que peut entretenir chacune des variables sur le risque de rapporter de la détresse psychologique. Pour nous aider à réaliser cette étude, les données provenant de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) volet 2.1 par Statistique Canada ont été utilisées.

Les analyses multivariées réalisées ont révélé que l'horaire irrégulier de travail était significativement associé au risque de vivre de la détresse psychologique. Par rapport à la situation familiale, nous observons que l'état civil soit le fait d'être en couple agit en tant que facteur de protection contre la détresse psychologique tandis que la suffisance du revenu augmente le risque de rapporter de la détresse psychologique.

De plus, les résultats obtenus soutiennent partiellement un effet modérateur de la situation familiale, car seul le statut économique du ménage modifie la relation entre l'autorité décisionnelle et les demandes physiques au travail dans l'explication de la détresse psychologique. Ainsi, ces deux facteurs du travail augmenteraient le risque de développer de la détresse psychologique lorsque le statut économique est pris en compte. Par conséquent, l'effet de certaines conditions de l'organisation du travail tend à influencer différemment la détresse psychologique selon la situation économique du ménage.

**Mots clés** : Détresse psychologique, conditions de l'organisation du travail, situation familiale, population active canadienne.

## Abstract

The main objective of this thesis is to verify the moderating effects of the family situation on the relationship between work organization conditions and psychological distress in the Canadian workforce. As a secondary element, the thesis looks at the direct effect that each variable can add to psychological distress. To complete this study, data from Statistics Canada's 'Canadian Community Health Survey' (CCHS), cycle 2.2, was used.

The completed multivariable analyses demonstrated that an irregular work schedule was associated with the risk of experiencing psychological distress. In terms of family situation, we conclude that being in a couple acts as a protective factor against psychological distress. In addition, income sufficiency increases the risk of psychological distress.

Moreover, the results partly show a moderating effect of the family situation, as only household economic status modifies the relationship between decision-making authority and physical exertion at work in explaining psychological distress. As such, these two workplace factors increase the risk of developing psychological distress when economic status is taken into account. As a consequence, the effects of certain workplace organization conditions influence psychological distress differently depending on the household's economic situation.

**Key words:** psychological distress, workplace organization conditions, family situation, Canadian active population.

## Remerciements

Je tiens à remercier M. Alain Marchand pour son support, ses encouragements et la grande disponibilité dont il a fait preuve à mon égard. Je remercie également l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM) de l'Université de Montréal pour leur appui, et ce, à plusieurs niveaux. Je souhaite aussi remercier Statistique Canada et le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales pour l'accès aux données me permettant de réaliser ce projet ainsi que pour le soutien au niveau financier.

Je remercie également les membres du jury, M. Jean-Michel Cousineau et Mme. Émilie Genin pour la lecture de ce mémoire et les commentaires me permettant de m'améliorer.

Un beau clin d'œil également à Mesdames Marie-Ève Blanc, Annick Parent-Lamarche et Sabine Saade pour leur grande patience, leurs précieux conseils et leur énorme support. Merci beaucoup les filles!

Merci à Normand, Aline et Maxime, les «filles», chacune à votre façon, Lilly, Chuck et Tob. Je remercie également Maurizio, Annick et Karl, Diane, Simone, Aline, Christian et ma chère Aby. Salutations particulières également à Lisa-Marie Tanguay Beaulieu et Simon Rico. Ce fut un plaisir de vous avoir en ligne régulièrement.

Finalement, un merci très spécial à Karine, ma grande sœur, mon amie. La dernière année aurait été beaucoup plus difficile sans toi. Merci d'être là. Je t'aime!

## Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre 1 : L’objet de recherche et l’état des connaissances .....</b>	<b>5</b>
1.1 Objet de recherche .....	5
1.2 État des connaissances .....	6
1.2.1 Définition de la détresse psychologique .....	6
1.2.2 L'état des connaissances sur les approches théorique .....	7
1.2.2.1 Le modèle demandes-contrôle .....	7
1.2.2.2 Le modèle demandes-contrôle-soutien .....	8
1.2.2.3 Le modèle déséquilibre effort-récompense.....	9
1.2.3 L'état des connaissances sur les conditions de l'organisation du travail .....	10
1.2.3.1 La conception de la tâche.....	11
1.2.3.1.1 Autorité décisionnelle .....	11
1.2.3.1.2 Utilisation des compétences.....	12
1.2.3.2 Les demandes du travail.....	13
1.2.3.2.1 Les demandes physiques.....	13
1.2.3.2.2 Les demandes psychologiques.....	14
1.2.3.2.3 Les demandes contractuelles.....	16
1.2.3.2.3.1 Les heures travaillées.....	16
1.2.3.2.3.2 Horaire de travail .....	16
1.2.3.3 Les relations sociales .....	18
1.2.3.4 Les gratifications.....	19
1.2.3.4.1 La reconnaissance .....	20
1.2.3.4.2 L'insécurité d'emploi.....	21
1.2.3.4.3 Le revenu professionnel.....	21
1.2.4 L'état des connaissances sur la situation familiale.....	22
1.2.4.1 L'état civil .....	23
1.2.4.2 Les tensions maritales .....	24
1.2.4.3 Le statut parental.....	25
1.2.4.4 Les tensions parentales .....	25
1.2.4.5 Le statut économique .....	26
1.2.5 L'état des connaissances sur la situation personnelles .....	27
1.2.5.1 La profession.....	27
1.2.5.2 La démographie .....	28
1.2.5.2.1 Le genre .....	28
1.2.5.2.2 L'âge.....	29
1.2.5.2.3 La scolarité.....	29
1.2.5.2 La santé physique.....	30
1.2.5.3 Les habitudes de vie.....	30
1.2.5.3.1 La consommation de tabac.....	30
1.2.5.3.2 La consommation d'alcool .....	31
1.2.5.3.3 La fréquence de l'activité physique.....	31
1.3 Synthèse de l'état des connaissances.....	31

<b>Chapitre 2: Problématique et modèle d'analyse .....</b>	<b>36</b>
2.1 La problématique de la recherche .....	36
2.2 Le modèle d'analyse.....	37
2.3 Les hypothèses .....	41
<b>Chapitre 3: Méthodologie.....</b>	<b>48</b>
3.1 Source de données.....	48
3.2 Les mesures.....	50
3.2.1 La variable dépendante .....	50
3.2.2 Les variables indépendantes .....	51
3.2.3 Les variables modératrices.....	54
3.2.4 La variable contrôle .....	54
3.3 Les analyses .....	56
<b>Chapitre 4: Les résultats .....</b>	<b>58</b>
4.1 Les analyses descriptives .....	58
4.2 Les analyses bivariées.....	61
4.3 Les analyses multivariées .....	65
<b>Chapitre 5: Discussion .....</b>	<b>71</b>
5.1 Synthèse de la démarche scientifique .....	71
5.2 Les hypothèses.....	71
5.2.1 Les hypothèses confirmées .....	72
5.2.2 Les hypothèses infirmées.....	75
5.3 Les variables contrôles significatives .....	80
5.4 Les forces et limites de la recherche.....	82
5.5 Piste de recherches futures et implications .....	84
<b>Conclusion .....</b>	<b>87</b>
<b>B I B L I O G R A P H I E.....</b>	<b>89</b>
<b>Annexe 1- Tableau synthèse des études recensées .....</b>	<b>96</b>
<b>Annexe 2- Tableau des analyses multivariées de l'effet d'interaction des variables à l'étude.....</b>	<b>120</b>

**Liste des tableaux**

<b>Tableau I</b> -Synthèse des facteurs reliés au travail, à la situation familiale et aux caractéristiques personnelles.....	32
<b>Tableau II</b> -Mesure des variables relatives aux conditions de l'organisation du travail....	53
<b>Tableau III</b> -Mesure des variables relatives à la situation familiale.....	54
<b>Tableau IV</b> -Mesure des variables relatives aux caractéristiques personnelles.....	55
<b>Tableau V</b> - Analyses descriptives des variables à l'étude .....	59
<b>Tableau VI</b> - Analyses bivariées des variables à l'étude.....	63
<b>Tableau VII</b> - Analyses multivariées des variables à l'étude.....	66
<b>Tableau VIII</b> - Analyses multivariées des interactions des variables à l'étude .....	67



**Liste des figures**

**Figure 1-** Le modèle conceptuel.....37

## **Introduction**

Depuis plusieurs années déjà, le marché du travail subit des transformations importantes qui ont des répercussions sur l'ensemble des acteurs impliqués ainsi que sur l'organisation du travail lui-même. En effet, répondant à la logique de l'offre et de la demande, les entreprises d'aujourd'hui doivent maintenant répondre et s'adapter aux nombreux facteurs socio-économiques et changements qui surviennent.

Ainsi, avec le phénomène de la mondialisation, la concurrence s'étend maintenant à l'échelle internationale, notamment par une innovation rapide au point de vue technologique qui implique l'augmentation et l'amélioration des normes de qualités des produits et des services et le développement de nouveaux procédés afin de pouvoir rester performant (Daveluy et al, 2000). Certaines organisations doivent procéder à des restructurations et des réductions d'effectifs dans le but de vendre leur produit au plus bas coût possible (Cooper & Jackson, 1997) et les employés en ressentent beaucoup de pression puisqu'ils se retrouvent parfois avec une surcharge de travail (Bosh 1999) ou un sentiment d'insécurité vis-à-vis le maintien de leur emploi.

Le phénomène du vieillissement de la population qui entraînant une évidente pénurie de main-d'œuvre est également un défi auquel les organisations doivent faire face et auxquels s'ajoutent, la féminisation de la main-d'œuvre, l'intégration des immigrants, l'augmentation du chômage et le travail atypique pour ne nommer que ceux-là. Ces changements observables ont un impact direct et important sur la situation professionnelle des travailleurs et génèrent, par le fait même, différentes sources de stress et de tensions chez l'employé (Wilkins et al, 1998).

Or, on constate, depuis de nombreuses années, une augmentation des problèmes de santé mentale chez la population active canadienne et, comme le démontrent plusieurs études, un lien étroit peut être fait entre le travail, les tensions qu'il génère et la détresse psychologique qui ne cesse d'augmenter (Mausner-Dorsch et al, 2000; Karasek, 1979; Bourdonnais et al, 1996).

D'ailleurs, selon une étude réalisée par Marchand et al, en 2005, il semblerait que 43 % des travailleurs et travailleuses canadiens aient vécu au moins un épisode de détresse psychologique et 19 % pour de multiples épisodes entre 1994-1995 ainsi que 2000-2001. De plus, une autre étude indique également que la proportion de détresse psychologique aurait augmenté de 17 % à 19 % chez la population québécoise entre 1987 et 1998 (Marchand et al, 2003). Selon un rapport sur la santé mentale dans le monde en 2001, présenté par l'Organisation mondiale de la santé, entre 35 et 45 % des journées d'absentéisme seraient attribuables à des problèmes de santé mentale dans les pays développés.

De plus, il apparaît dans un rapport commissionné par l'Organisation internationale du travail (OIT) en lien avec plusieurs études que 30 % de la main-d'œuvre des pays industrialisés vivrait du stress par rapport à leur emploi et le nombre pourrait être encore plus élevé dans les pays nouvellement industrialisés (Hoel & al, 2001). Or, il apparaît que les problèmes de santé mentale au travail sont souvent une manifestation du stress vécu par l'individu. En effet, le fait d'être confronté à diverses situations sources de tension peut générer du stress, lequel est défini comme un état réactionnel de l'organisme soumis à une agression (Larousse médical, 2006). On apprend également que les sources d'agressions constituant des facteurs de stress sont innombrables passant du traumatisme aux exigences de la vie quotidienne. Il s'agit en quelque sorte d'une «réaction d'alarme» qui modifie l'équilibre psychophysiologique de la personne. Ainsi, le stress peut créer un déséquilibre chez la personne lorsque les moyens d'adaptations déployés par celles-ci sont insuffisants, ce qui peut expliquer l'émergence de la détresse psychologique, que nous définirons plus loin. (Orpana et al, 2009). Par contre, lorsque le stress reste mineur, cela joue un rôle positif en améliorant les capacités d'adaptation à l'agression. Il n'en va cependant pas de même lorsque l'agression est trop intense ou qu'elle se prolonge (Larousse médical, 2006).

L'exposition à des tensions négatives affecte l'individu lui-même, mais des conséquences économiques et sociales sont également observables.

Au plan personnel, le stress peut provoquer des problèmes de santé physique et psychologique dont les conséquences sont parfois irréversibles (Vézina et al. 1992). Cette notion sera davantage détaillée dans la prochaine section. La personne peut également ressentir de l'insatisfaction par rapport à son emploi, se désinvestir si la situation n'est pas corrigée et la vie privée et sociale de celle-ci peut aussi être affectée (Karasek et Theorell. 1990). Au niveau social, le stress et le développement de problèmes de santé ultérieurs engendrent des frais à l'État, par exemple au niveau du système de santé (hospitalisation, médication) et des services sociaux (invalidité, absence prolongée) (Hoel et al. 2001). De plus, selon les mêmes auteurs, l'organisation subit des conséquences économiques, comme l'absentéisme, la baisse de production, le roulement de personnel, les demandes d'indemnisations, etc. D'ailleurs, le coût total, pour l'industrie canadienne, par rapport au problème de santé mentale se chiffrerait à 35 milliards de dollars annuellement (Tangri, 2003, cité par Santé Canada).

L'apparition de problèmes de santé mentale associée au travail est un phénomène bien réel qui suscite beaucoup d'intérêt dans le domaine scientifique et qui ne cesse d'être documenté depuis les dernières décennies. Il s'agit d'une problématique ayant des répercussions sur la santé de la population active qui engendrent également des coûts économiques importants. Il serait pertinent de se pencher davantage sur cette question afin de faire ressortir les facteurs pouvant contribuer au développement de ce type de problème et de vérifier si d'autres facteurs externes peuvent aussi avoir une influence.

Ce mémoire s'intéresse au phénomène de la détresse psychologique en lien avec le travail. L'objectif étant d'approfondir les connaissances à ce sujet, nous tenterons de découvrir dans quelle mesure les caractéristiques du travail peuvent avoir un effet sur l'apparition de cette détresse. De plus, nous allons également vérifier si la situation familiale peut avoir une influence sur la relation entre le travail et la détresse psychologique. Étant donné que la littérature concernant l'interaction entre ces trois facteurs est très limitée, le présent mémoire permettra de faire la lumière sur cette possible relation dans le but de contribuer à l'avancement des connaissances à ce sujet.

Pour y parvenir, la recherche suivante sera divisée en différentes sections. Il sera d'abord question, au premier chapitre, d'une présentation de l'objet de recherche suivie d'une exposition de l'état des connaissances en lien avec la littérature. Nous terminerons ensuite sur une synthèse de ce premier chapitre.

Au chapitre suivant, nous nous concentrerons sur la problématique en dévoilant le modèle d'analyse retenu ainsi que les hypothèses que nous tenterons de vérifier par la suite. Le troisième chapitre concernera la méthodologie, c'est-à-dire une présentation des différentes données, les mesures et les analyses qui seront effectuées. Le quatrième chapitre portera sur la présentation des résultats des analyses descriptives, bivariées et multivariées tandis que le chapitre cinq nous permettra de discuter des résultats obtenus au chapitre précédent.

## **Chapitre 1 : L'objet de recherche et l'état des connaissances**

Ce chapitre, composé de trois parties complémentaires, débutera par l'exposition du sujet de recherche pour ensuite présenter les connaissances que nous retrouvons à travers la littérature. Finalement, une synthèse sur l'état de ces connaissances conclura le chapitre.

### **1.1 L'objet de la recherche**

S'il est reconnu que le monde du travail dans lequel nous évoluons aujourd'hui est source de tension et de stress pouvant occasionner des problèmes de santé mentale comme la détresse psychologique, il convient de s'intéresser aux facteurs pouvant mener à cette problématique. De plus, il pourrait également être intéressant de voir dans quelles mesures d'autres éléments externes au milieu du travail pourraient aussi avoir une influence considérable, comme la situation familiale par exemple. C'est pourquoi, à l'intérieur de cette recherche, nous tenterons de répondre à la question suivante :

- La situation familiale est-elle un modérateur de la relation entre les facteurs liés au travail et la détresse psychologique?

Cette question est pertinente puisqu'elle ciblera les éléments déterminants par rapport à cette problématique en plus de favoriser la mise en place des interventions nécessaires. Cela aura des répercussions autant pour le salarié lui-même que pour les organisations, voir l'État. Cette situation mérite que l'on y prête une attention particulière et elle s'inscrit adéquatement à l'intérieur du champ des relations industrielles comme sujet d'étude puisque les conséquences multiples entourant le marché du travail sont de plus en plus confirmées et il importe de pouvoir en dégager les implications et d'envisager les pistes de solutions appropriées. La détresse psychologique est un phénomène préoccupant qui touche la main d'œuvre canadienne. Une compréhension de cette problématique est nécessaire pour pouvoir cibler les facteurs responsables nous permettant d'intervenir adéquatement. Quel est le rôle des conditions de l'organisation du travail sur le risque de développer de la détresse psychologique et celui de la famille? C'est ce que nous tenterons de découvrir à travers ce mémoire.

## 1.2 L'état des connaissances

### 1.2.1 Définition de la détresse psychologique

Épuisement professionnel, détresse psychologique ou dépression sont des termes souvent associés aux problèmes de santé mentale reliés au monde du travail. Sujet encore tabou aujourd'hui et parfois perçu comme un signe de faiblesse chez la personne, chaque individu en a sa propre définition, opinion et explication.

La détresse psychologique, comme citée dans l'article de Marchand et al. (2005b), de par sa définition plus large, permet d'englober les deux autres concepts. C'est ainsi qu'elle peut se définir comme un ensemble de symptômes comportementaux et psychophysiologiques qui n'est pas spécifiques à une pathologie donnée comme l'anxiété, l'irritabilité ou les troubles du sommeil par exemple (Dohrenwend et al, 1980, Ross, Mirowsky & Goldsteen, 1990). Vézina et al. (1992) présentent quant à eux, selon trois phases, les effets et les atteintes à la santé mentale que peuvent provoquer, selon la durée et l'intensité, les sources de tensions négatives liées au travail. Au départ, il s'agit d'un inconfort provoquant diverses réactions sur l'organisme (l'irritabilité, la fatigue excessive et l'inactivité physique) auxquelles l'individu tente de se défendre afin de retrouver son propre équilibre. Si le problème n'est pas traité, d'autres troubles plus sérieux caractérisés par la seconde phase peuvent survenir et il s'agit de pathologies réversibles (dépression, anxiété). C'est habituellement à cette période que la personne demande de l'aide. Finalement, la troisième et dernière phase se définit par des atteintes irréversibles (incapacités permanentes sévères, mortalité prématurée).

Ainsi, la détresse psychologique peut être définie comme un ensemble de symptômes pouvant être associés à des troubles psychiques, mais dont la sévérité ne permet pas qu'un tel diagnostic puisse être fait. Toutefois, si la situation n'est pas traitée et qu'elle s'aggrave, des problèmes caractérisés par les phases 2 et 3 mentionnées précédemment peuvent se développer entraînant du même coup, des atteintes réversibles, mais également irréversibles pour l'individu.

La détresse psychologique peut donc perturber considérablement l'individu et affecter les différentes sphères de sa vie (World Health Organization, 2005).

### **1.2.2 L'état des connaissances empiriques sur les approches théoriques**

Depuis les dernières décennies, plusieurs auteurs se sont penchés sur la question de la détresse psychologique en lien avec le travail. De ceux-ci, certains se sont démarqués par leur contribution au développement des connaissances ainsi qu'à l'élaboration de modèles théoriques dominants permettant d'expliquer ce phénomène. Trois approches retiennent plus particulièrement notre attention, soit le modèle demandes-contrôle, celui des demandes-contrôle-soutien et le dernier, celui du déséquilibre effort-récompense.

#### ***1.2.2.1 Le modèle Demandes-contrôle***

Le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) met en relation les demandes du travail et la latitude décisionnelle pour expliquer la survenance, entre autres, des problèmes de détresse psychologique. Ainsi, les demandes au travail réfèrent aux exigences réclamées au salarié dans l'exécution de ses tâches. La latitude décisionnelle renvoie quant à elle au contrôle possible sur l'exécution des tâches, au pouvoir de décider comment réaliser son travail, à la possibilité d'utiliser ses compétences, d'en développer de nouvelles. Elle réfère aussi à la variété des tâches. Le modèle propose qu'une faible latitude décisionnelle (contrôle, utilisation des connaissances) combinée avec une grande demande au niveau des tâches et des responsabilités soit associée à l'apparition de tensions et de stress pouvant conduire au développement de divers problèmes de santé (Karasek, 1979). Selon Karasek, le lien est également possible concernant l'insatisfaction au travail. Par contre, le fait d'être totalement autonome au niveau de l'emploi n'apporte pas nécessairement plus de satisfaction puisque cela peut limiter la personne dans son désir de se surpasser et de relever des défis. Ajoutons qu'une faible demande au niveau du travail peut devenir problématique et attribuable à un manque de stimulation et de responsabilité (Karasek, 1979).



De plus, certaines limites demeurent toujours présentes puisque ce modèle se concentre davantage sur la relation entre le stress provoqué par le faible niveau de décision associé à une forte demande et le développement de problème de santé sans toutefois prendre en considération les caractéristiques personnelles propres à chaque individu (leurs perceptions, les relations sociales qu'ils entretiennent tant au niveau de l'organisation qu'en dehors du travail ainsi que du style de gestion privilégié) (Stansfeld & al., 1999). La plupart des études soutiennent le rôle des composantes de ce modèle (Ibrahim et al., 2009; Macklin et al., 2006; Sanne et al., 2003), mais une grande majorité des recherches empiriques n'arrivent pas à appuyer l'effet d'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes du travail (Elovaino et al., 2007; Dragano et al., 2008; de Jonge et al., 1999; de Jonge et al., 2000a; Stansfeld & al., 1999). Certaines études soulignent d'ailleurs la nécessité de bien définir et de préciser les caractéristiques de l'emploi ainsi que les demandes y étant associées (de Jonge & al., 2000a; de Jonge & al., 1999) pour une meilleure compréhension et explication de la relation possible entre la détresse psychologique et les déterminants de ce modèle.

En effet, de Jonge et al. (1999) soutiennent que différentes sortes de demandes, combinées avec la latitude décisionnelle, sont différemment associées aux divers résultats des variables. Il faudrait donc se concentrer davantage sur les différentes demandes liées au travail pour mieux en comprendre la complexité puisque celles-ci n'auraient pas le même impact sur la santé des employés.

#### ***1.2.2.2 Le modèle demandes contrôle-soutien***

Un second modèle fut élaboré par la suite par Karasek et Theorell (1990) en y ajoutant cette fois-ci une autre dimension, soit le soutien social au travail. Il s'agit du modèle demandes-contrôle-soutien selon lequel le soutien disponible par les collègues et superviseurs permettrait à l'individu d'affronter plus facilement les exigences de son travail (Karasek & Theorell, 1990). Un bon soutien fourni peut ainsi avoir un effet sur la productivité et le sentiment de valorisation de la personne. Ce modèle suppose une interaction entre ces trois dimensions et selon les auteurs, une grande demande, combinée à un faible niveau de contrôle et de soutien sont susceptibles de provoquer des situations

de stress conduisant au développement de problèmes de santé ultérieurs (Karasek & Theorell, 1990). Or, d'autres recherches réfutent cette proposition en affirmant que ces trois facteurs seraient des prédicteurs, mais qu'aucune interaction entre eux n'est observable (Bourbonnais & al., 1996, 2005; de Jonge et al., 2000a; Niedhammer & al., 1998a; Paterniti et al., 2002). Cependant, pour Bourbonnais et al. (1996) il y aurait une association significative entre la détresse psychologique et le soutien offert et disponible au travail, mais ce lien ne modifierait pas la relation entre les tensions vécues au travail et le développement de problème de santé mentale.

De plus, toujours selon Bourbonnais et al. (1996), peu d'études en lien avec ce modèle sont de natures longitudinales ou prennent en compte des facteurs confondants. D'autres n'ont tout simplement pas trouvé de lien entre les facteurs psychosociaux reliés au travail et les symptômes de dépression (Carayon, 1993, cité dans Bourbonnais et al., 1996). De Jonge et al. (2000a) ajoutent que l'échelle concernant la latitude décisionnelle n'est peut-être pas complète par rapport aux différents aspects entourant le contrôle sur le travail et les conclusions de Siegrist (1996) vont dans le même sens.

### ***1.2.2.3 Le modèle déséquilibre effort-récompense***

Un autre modèle théorique alternatif proposé par Johanne Siegrist tente également d'expliquer la relation possible entre le travail et la santé. Il s'agit du modèle de déséquilibre effort-récompense selon lequel un effet négatif peut résulter et devenir source de tensions lorsqu'un écart déraisonnable entre l'effort fourni par le salarié par rapport à ses tâches et les bénéfices obtenus en retour est présent. Ce modèle se concentre davantage sur la notion de récompense que de contrôle et s'inscrit dans un processus d'échange socialement organisé soulignant la contribution de la société en terme de retour (argent, estime, contrôle) (Siegrist 1996). Contrairement aux concepts précédents qui se concentrent surtout sur les caractéristiques psychosociales de l'environnement de travail, ce modèle inclut des caractéristiques personnelles et structurelles (Siegrist et al., 2004). Ce modèle s'intéresse à la relation coût/bénéfice entourant l'activité professionnelle et soutient l'idée qu'un manque de réciprocité entre l'effort intrinsèque (personnel) et extrinsèque (situationnel) et une récompense équivalente (retour monétaire,

absence de promotion, insécurité d'emploi) devient un agent stressant qui peut créer un déséquilibre émotionnel et devenir un facteur de risque pour la santé. Ce risque serait d'ailleurs d'autant plus présent lorsque la personne s'engage excessivement au niveau de son emploi (Siegrist 1996). Par contre, peu d'études parviennent à confirmer l'hypothèse de l'engagement excessif (de Jonge & al., 2000a, Stansfeld & al., 1999).

En ce qui concerne les limites observables par l'auteur du modèle lui-même, on peut référer au nombre restreint de tests empiriques effectués et le manque d'information concernant sa puissance prédictive. De plus, l'importance relative des efforts intrinsèques versus les efforts extrinsèques n'a pas été spécifiée ni celle des trois composantes de la récompense. Par contre, cela n'empêche pas de faire certains liens entre les éléments du modèle et l'apparition de symptômes de santé mentale (Siegrist, 1996).

Bref, malgré l'importance accordée à ces modèles, il ne semble pas y avoir de véritable consensus quant à la confirmation de leurs hypothèses. Comme mentionné dans l'article réalisé par Marchand et al. (2005a), il pourrait y avoir une surdétermination des conditions liées au milieu du travail dans l'explication et la compréhension du phénomène de la détresse psychologique au détriment de l'implication des autres dimensions externes propres à l'individu (réseau social hors travail, famille, traits de personnalité). Ajoutons que plusieurs recherches utilisent des échantillons se limitant à des occupations bien précises et que cela empêche la généralisation des résultats à plus grande échelle.

### **1.2.3 L'état des connaissances sur les conditions de l'organisation du travail**

Comme on peut le constater dans la littérature, la façon dont le travail au quotidien est organisé et les conditions dans lesquelles les activités sont exercées peuvent avoir un effet pathogène et représenter un risque d'atteinte à la santé mentale des travailleurs au-delà de leur personnalité ou autres situations stressantes provenant de sources externes (Vézina et al., 1992; Marchand et al., 2005; Niedhammer et al., 1998a; Bourbonnais et al., 1996; Stansfeld et al., 1999).

Selon Marchand et al. (2005a, b), les conditions de l'organisation du travail peuvent être présentées selon quatre dimensions, soit la conception de la tâche, c'est-à-dire l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle, les demandes de travail (physiques, psychologiques et contractuelles), les relations sociales, soit le soutien social au travail et les gratifications, plus précisément le revenu professionnel et l'insécurité d'emploi.

### ***1.2.3.1 La conception de la tâche***

Une grande majorité des études qui portent sur le phénomène de la détresse psychologique en lien avec les différents facteurs de stress propre à l'environnement du travail s'intéressent à la conception de la tâche, soit la latitude décisionnelle qui comprend l'autorité décisionnelle (le contrôle sur le travail) et l'utilisation des compétences (variété de travail et opportunité d'utiliser les compétences) (Stansfeld, 2002, de Jonge et al., 1999).

#### ***1.2.3.1.1 Autorité décisionnelle***

Comme le prétend Karasek (1979) dans son modèle théorique, les tensions au travail surgissent lorsque l'individu a peu de pouvoir décisionnel sur l'exécution de ses tâches ainsi qu'une grande demande de travail. Des données rapportées par l'Enquête sociale et de santé 1992-1993 citée dans Daveluy et al. (2000) montrent aussi que certains indicateurs de santé et d'adaptation sociale sont associés à un faible niveau d'autonomie décisionnelle au travail. De plus, les chiffres de cette même étude indiquent une augmentation du nombre de salariés exposés à une faible autorité décisionnelle pour une période allant de 1992 à 1998 et cette conclusion pourrait être reliée aux grandes transformations qu'a subies le monde du travail depuis plusieurs années (développements technologiques, mondialisation). Une étude portant sur les employés d'une compagnie nationale française de gaz et d'électricité suggère aussi que ce facteur est en lien avec les absences pour maladie en termes de durée et de nombre (Niedhammer et al., 1998b).

Par contre, bien qu'on associe souvent l'autonomie décisionnelle à la demande, toutes les recherches n'ont pas confirmé le lien entre ces deux facteurs (Niedhammer et al., 1998a).

L'étude de de Jonge (1999) va elle aussi dans le même sens, ajoutant que certains types de travailleurs, comme les professionnels de la santé, pourraient se sentir plus confortables avec une faible autonomie puisqu'ils évitent ainsi d'assumer les erreurs associées au fait d'avoir une grande responsabilité décisionnelle.

#### ***1.2.3.1.2 Utilisation des compétences***

Comme mentionnée précédemment, l'utilisation des compétences réfère à la possibilité d'utiliser ses compétences, d'en développer de nouvelles ainsi qu'à la variété de travail disponible. Comme le souligne l'ouvrage de Vézina et al. (1992), une capacité réduite d'utiliser ses habiletés au travail est un élément de l'organisation ou de l'environnement du travail pouvant représenter un risque d'atteinte à la santé mentale. Toujours selon les mêmes auteurs, les tâches répétitives, par exemple, demandent peu de qualification et font appel à des fonctions physiques et mentales non diversifiées, ce qui a pour conséquence d'augmenter la monotonie au travail. Les conclusions de Karasek (1979) vont dans le même sens soutenant qu'une faible utilisation des compétences conduit à une certaine passivité par rapport au travail rendant le salarié plus vulnérable et à risque de développer des problèmes de détresse psychologique. L'étude de Ikeda et al. (2009) suggère d'ailleurs que le manque d'opportunité d'utiliser les compétences professionnelles représente une source de stress au travail associée à l'augmentation de symptômes dépressifs.

Des différences entre le contrôle et l'utilisation des compétences sont aussi perceptibles. Ainsi, l'autorité décisionnelle (contrôle) serait un important facteur de protection contre la dépression contrairement à l'utilisation des compétences dont l'effet s'annule lorsque les éléments externes au travail sont pris en compte. L'influence du contrôle diminuerait aussi lorsque les autres composantes de l'organisation du travail sont ajoutées (Marchand et al., 2005a).

Or, malgré tout, plusieurs études ont tout de même trouvé un lien négatif entre l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et le développement de problèmes de santé mentale (Bourbonnais et al., 1996; Dragano et al., 2008; Niedhammer et al.,

1998a; Rugulies et al., 2005; Stansfeld et al., 1999; Vicenta Escriba-Aguir et al., 2007) et il s'agit d'un facteur très souvent considéré dans l'explication des caractéristiques du travail comme prédicteur de problèmes psychiques.

### ***1.2.3.2 Les demandes du travail***

Les demandes au travail réfèrent aux exigences réclamées au salarié dans l'exécution de ses tâches pouvant être sources de pressions si celles-ci excèdent la capacité de l'individu à pouvoir y répondre (Karasek, 1979). Une étude de Stansfeld (2002) souligne d'ailleurs que les fortes demandes au travail sont spécifiquement associées à des symptômes d'anxiété. L'étude de Marchand et al. (2005) va aussi dans le même sens, mentionnant que les stressseurs associés aux demandes sont directement reliés à un plus grand niveau de détresse psychologique. Ainsi, il est possible de regrouper ces demandes de trois façons, soit les demandes physiques, les demandes psychologiques et les demandes contractuelles.

#### ***1.2.3.2.1 Les demandes physiques du travail***

Lorsqu'on parle de demandes, on fait habituellement référence aux demandes psychologiques comme le souligne la théorie de Karasek concernant les demandes-contrôles (Karasek 1979). Par contre, réaliser un travail dans des conditions dangereuses, un environnement nocif, des positions inconfortables, un travail répétitif, rapide et difficile sont autant de facteurs associés à la demande physique et au travail dangereux (Mausner-Dorsch et al., 2000). En plus de pouvoir créer un préjudice corporel, certaines manifestations psychologiques peuvent être des conséquences attribuées aux lésions professionnelles (Vézina et al., 1992). Par contre, peu d'étude se concentre directement sur la demande physique.

L'étude longitudinale de Paterniti et al. (2002) trouve cependant que les demandes physiques sont un prédicteur des symptômes de dépression et l'étude de Bultmann et al. (2002) portant sur la relation entre les caractéristiques psychosociales du travail, la fatigue et la détresse psychologique associe plutôt la forte demande physique à la fatigue.

Malgré le peu d'études réalisées directement sur les demandes physiques, une étude de Wilkins et al. (1998) suggère qu'il existe une relation entre celles-ci et les blessures au travail. Selon la même source, certains types d'emplois, comme le travail manuel chez les hommes et le secteur des services chez les femmes, présentent un niveau supérieur de demandes physiques comparativement aux autres catégories professionnelles. Marchand et al. (2007) vont dans le même sens en suggérant qu'une grande demande physique peut avoir une influence déterminante sur les problèmes de santé mentale dans certains types d'emploi.

Par contre, d'autres ne trouvent aucune association entre les tensions générées par les demandes physiques et l'apparition d'épisode de dépression (Mausner-Dorsch et al., 2000). De Jonge et al. (1999) soulignent l'importance d'élaborer davantage par rapport aux différentes demandes associées au travail pour mieux en apprécier leurs complexités.

#### ***1.2.3.2.2 Les demandes psychologiques du travail***

Davantage d'études ont tenté de vérifier un lien entre une grande demande psychologique au travail et la détresse. Comme l'indique le modèle de Karasek (1979), la demande psychologique est surtout associée au temps disponible, à la quantité de travail et aux demandes conflictuelles. Une trop grande exigence à ce niveau serait responsable du développement de problème de santé. Les résultats de Bourbonnais et al. (1996) eux, montrent un lien entre une importante demande psychologique et un degré élevé de détresse chez les travailleurs cols blancs.

De plus, le lien serait encore plus fort lorsqu'il y aurait une combinaison avec une faible latitude décisionnelle. Par contre, une faible demande peut aussi avoir un impact négatif et créer de l'insatisfaction, de l'impuissance, de la passivité et un désengagement social (Karasek et Theorell, 1990; Vermeulen et al., (2000)) en plus de pouvoir augmenter, bien que faiblement, le sentiment de détresse (Marchand et al., 2005). Une étude de Jonge et al. (2000a) montre uniquement un lien entre une grande demande de travail et l'épuisement émotif.

D'autres trouvent plutôt que les demandes psychologiques sont des prédicteurs significatifs de symptômes subséquents de dépression (Niedhammer et al., 1998a) ou des facteurs de risque de troubles psychiatriques (Stansfeld et al., 1999).

Une étude de Viviers et al. (2008) portant sur la situation des ophtalmologistes du Québec souligne que plus de 35 % de ceux-ci ont fait état de niveaux élevés d'épuisement professionnel et de détresse psychologique. Les principales raisons décrites sont, entre autres, l'augmentation de la demande de service (49,2 %) et la quantité de travail à accomplir (45,4 %). Ajoutons que deux tiers des répondants mentionnent être en surcharge de travail et que le manque de temps réservé pour chaque patient est une source de tension pour plus du tiers de ceux-ci. Ainsi, ils doivent accélérer la cadence pour gérer cette situation. La pression provenant des patients augmente également le niveau de stress en lien avec la crainte de faire des erreurs, d'être réprimandé ou responsable de complications. L'étude montre aussi que 26,5 % de ces spécialistes sont insatisfaits de leur vie professionnelle. Une étude de de Jonge et al. (1999) va un peu dans le même sens par rapport à l'augmentation de la charge de travail et suggère que cela peut avoir un effet sur la santé des employés, mais également sur leur satisfaction au travail. Par contre, l'étude menée par Viviers et al. (2008) se concentre uniquement sur la situation des ophtalmologistes du Québec. Or, la situation de ceux-ci peut être différente sur un autre territoire et la réalité de cette profession n'est peut-être pas applicable à un autre titre d'emploi. Par exemple, le fait qu'il y ait peu d'ophtalmologistes au Québec peut avoir un impact sur la surcharge de travail, surcharge qui ne se fait pas sentir dans un pays où le nombre de praticiens est suffisant. Malgré tout, l'étude présente d'intéressantes conclusions.

D'autres recherches montrent aussi que certains types de profession sont plus susceptibles de générer de la tension, comme les employés du secteur de la santé par exemple qui doivent répondre à une grande intensité de travail et faire face à des patients parfois violents et abusifs (Pal et al., 2004). D'autres démontrent que les salariés devant répondre à une forte demande de travail présentent moins de stress lorsque leur rôle est clairement défini (Lang et al., 2007).



Il semble évident qu'une forte demande psychologique au travail ait un impact sur l'individu et que cela peut entraîner diverses réactions chez celui-ci. Cette contrainte peut affecter directement le travail, mais aussi avoir des répercussions sur la santé mentale de la personne. Par contre, la demande n'est pas toujours nuisible et peut favoriser le développement des habiletés si celle-ci demeure à l'intérieur de limites respectables (Vézina et al., 1992).

#### ***1.2.3.2.3 Les demandes contractuelles***

Lorsqu'il est question des demandes contractuelles, cela fait référence ici aux heures travaillées ainsi qu'à l'horaire de travail, deux caractéristiques des conditions de l'organisation du travail associées aux problèmes de santé mentale dans la littérature à ce sujet.

##### ***1.2.3.2.3.1 Les heures travaillées***

Le nombre d'heures travaillées peut avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs. D'ailleurs, selon Hilton et al. (2008), il semblerait que le fait de travailler plus de 60 heures par semaine soit associé à un haut niveau de détresse psychologique, mais ajoutons que l'effet peut être le même pour un trop faible nombre d'heures. D'après les résultats de leur recherche, il s'agirait du prédicteur ayant le plus d'influence sur le niveau de détresse psychologique. L'étude de Hayasaka et al. (2007) va dans le même sens, en suggérant que les salariés travaillant plus de 50 heures par semaine étaient plus à risque de développer ce type de problème. De plus, selon Carr et al. (2003), pouvoir réaliser le nombre d'heures souhaité permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et les objectifs personnels de chaque individu. L'étude de Hilton et al. (2008) révèle aussi que les employés ayant peu d'heures de travail à leur horaire courent un plus grand risque de souffrir de détresse psychologique.

##### ***1.2.3.2.3.2 Horaire de travail***

Comme le démontrent les résultats de l'étude de Hayasaka et al. (2007), le fait de travailler sur un horaire de nuit augmente le risque de vivre de la détresse psychologique comparativement aux autres quarts de travail.

Il s'agirait d'un facteur de stress important ayant un impact sur la santé physique et psychologique des travailleurs. Cela affecte également les autres responsabilités auxquelles doivent répondre ces travailleurs en dehors du travail (Lingenfelser et al., 1994).

L'étude de McLaughlin et al. (2008) qui porte sur les horaires de travail saisonniers démontre que la proportion de détresse psychologique chez ce groupe de travailleurs est plus grande pendant l'hiver pour diminuer durant l'été, soit lorsque les salariés sont de retour au travail. Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2005b) associent quant à eux l'effet des horaires de travail irréguliers à l'apparition de problème de détresse psychologique. En effet, travailler selon un horaire irrégulier serait un facteur de stress pouvant agir sur le niveau de détresse psychologique. Des répercussions par rapport à la vie sociale et familiale de l'individu sont aussi observables, le rendant ainsi plus vulnérable de développer des problèmes de santé mentale par la suite. D'autres ajoutent qu'un horaire de travail irrégulier constitue l'une des conditions de l'organisation du travail pouvant faire augmenter le niveau de détresse psychologique chez le salarié lorsque les traits de personnalité de celui-ci sont pris en compte (Parent-Lamarche, 2008). Il semblerait que certaines personnes soient plus réactives face aux horaires de travail irréguliers en lien avec leurs caractéristiques individuelles. Celles-ci pourraient être davantage touchées par le conflit travail-famille par exemple.

Par contre, si l'horaire de travail semble avoir un effet négatif sur le fonctionnement mental des salariés (Paterniti et al., 2002), d'autres recherches n'obtiennent pas les mêmes résultats. En effet, selon Lopes et al. (2009), un horaire de travail de nuit ne serait pas associé à la détresse psychologique. Toutefois, une explication possible à ce résultat viendrait du fait que l'effet de cette variable serait confondu par d'autres mesures plus subjectives comme les tensions ou le soutien au travail. L'association entre la détresse psychologique et l'horaire de travail de nuit disparaîtrait alors. Cela n'exclut donc pas la possibilité dans ce cas-ci que l'horaire de travail puisse avoir un effet sur la détresse psychologique.

De plus, comme le soulignent eux-mêmes les auteurs, il s'agit d'une étude transversale basée sur un échantillon professionnel, ce qui n'est pas nécessairement représentatif de la population générale. Bref, malgré certaines contradictions et des résultats différents entre les études, un courant majoritaire en ressort à l'effet que l'horaire de travail soit associé à la détresse psychologique.

### ***1.2.3.3 Les relations sociales***

Lorsqu'il est question des relations sociales en milieu de travail, cela fait référence aux relations qu'entretiennent les salariés (es) entre eux mais également aux interactions avec les superviseurs et la direction, relations pouvant être source de stress et ayant de l'influence sur la santé mentale (Marchand, 2004). Par rapport à ces relations sociales, mentionnons que le soutien social au travail en constitue l'une des composantes importantes. Comme le souligne une recherche de Vézina et al. (1992), il n'y a pas de définition précise par rapport au soutien social et les effets contradictoires dans les études pourraient être attribués au manque de définition conceptuelle et opérationnelle uniforme. Selon la même source, le soutien social au travail peut référer à toute interaction sociale qui apporte une aide ou une reconnaissance de la part des supérieurs ou des collègues de travail.

Une étude de Fuhrer et al. (1999) rapporte qu'un manque de soutien social devient un risque important de maladie et de mortalité. Selon Vézina et al. (1992), on apprend que le soutien social au travail répond au besoin de reconnaissance et d'appartenance de l'individu. Cela peut avoir un effet sur la productivité de celui-ci puisque plus un individu estime être en situation d'échange intragroupe riche et équilibré, plus celui-ci a tendance à estimer pouvoir influencer son travail et bénéficier des conditions requises pour travailler efficacement (Lantz et al., 1996).

Le modèle théorique, demandes-contrôle-soutien, élaboré par Karasek et Theorell (1990) propose une relation entre ces trois dimensions et les problèmes de santé, soutenant que les travailleurs bénéficiant d'un bon soutien social au travail déclarent un plus faible taux de dépression.

Parmi les études effectuées et s'inspirant de ce modèle, celle de Stansfeld et al. (1999), démontre l'importance du soutien fourni au travail comme facteur de protection contre les risques de futurs problèmes de santé. Cette étude suggère toutefois que le lien est plus fort pour les hommes et davantage concernant le superviseur que les collègues. Le manque de soutien social au travail aurait aussi des conséquences différentes entre les deux sexes. Chez les hommes, un faible soutien social serait lié à la migraine tandis que, chez les femmes, il serait lié à la détresse et aux blessures au travail (Wilkins et al., 1998). D'autres, comme Bourbonnais et al. (1996) et Plaisier et al. (2007), associent significativement le manque de soutien social au travail avec la détresse psychologique, mais soulignent que l'effet ne modifierait pas l'association entre la détresse psychologique et les tensions au travail

Inversement, l'étude de Macklin et al. (2006) présente des résultats contraires en suggérant plutôt qu'il n'y a aucune relation entre le soutien social au travail et la détresse psychologique. Par contre, le fait que l'échantillon utilisé soit composé de 227 employés des secteurs publics et privés et relativement homogène pourrait expliquer de tels résultats et limiter la généralisation de ceux-ci à l'ensemble de la population.

Malgré certaines différences par rapport à l'impact du soutien social fourni au travail et la détresse, le courant majoritaire semble reconnaître qu'il s'agit d'un élément important à considérer comme facteur de risque pour la santé.

#### ***1.2.3.4 Les gratifications***

Le travail est une activité qui occupe une grande place dans la vie d'une grande majorité de gens et qui joue un rôle important au niveau de la santé, du bien-être et du développement de la personne (Siegrist et al., 2004). Par contre, lorsque l'individu fournit un effort considérable dans l'accomplissement de sa tâche et qu'il ne trouve pas de gratification proportionnelle en retour, cela peut devenir problématique et source de tensions émotionnelles comme le propose le modèle d'équilibre effort-récompense de Johannes Siegrist (1996).

#### *1.2.3.4.1 La reconnaissance*

Les résultats de l'étude de Stansfeld et al. (1999) portant sur un échantillon de 6895 hommes et 3413 femmes soutiennent qu'un grand niveau d'effort combiné avec un faible niveau de récompense est associé à une augmentation du risque de troubles psychiques. En termes de récompenses, ils font ici référence au manque de promotion et d'avancement professionnel.

De plus, une autre étude obtient des résultats significatifs similaires concernant l'écart entre l'effort, les gains et les problèmes de santé (Siegrist et al., 2004). On parle ainsi d'émotions négatives que peuvent vivre les gens qui sont exposés à ce genre de situation. On relève qu'une récompense inappropriée amène les gens à ne pas se sentir considéré, désappointé et traité injustement, ce qui entraîne des réactions pouvant affecter le système nerveux.

Comme le souligne le mémoire de Sophie Lamontagne (2006), qui tente de découvrir pourquoi la reconnaissance au travail contribue à la motivation et au bien-être des travailleurs et citant les ouvrages de Siegrist (1996, 1990), la reconnaissance peut prendre plusieurs formes, comme le soutien de la part des collègues et superviseurs, mais peut se définir par l'adéquation salariale, la sécurité d'emploi et la possibilité d'obtenir une promotion. Cette reconnaissance permet d'obtenir un meilleur équilibre entre l'effort que fournit le salarié et les bénéfices qu'il acquiert en retour et cela influence son bien-être. La reconnaissance peut être de deux ordres, soit intrinsèque (attitude et motivation liée à un engagement envers le travail) ou extrinsèque (limites de temps, interruption, responsabilités professionnelles, charge physique et exigence croissante de travail). Ainsi, ces résultats montrent qu'il existe un lien direct entre la reconnaissance au travail et la prédiction de détresse psychologique et qu'il peut aussi s'agir d'un facteur de protection.

Par contre, la relation n'est pas unidirectionnelle dans le sens où un employé peut décider, malgré le peu d'opportunité d'avancement qui se présente à lui, de continuer à s'impliquer dans son travail puisque le coût d'un désengagement de sa part est supérieur

au coût pour accepter cette situation (Siegrits, 1996). La situation personnelle de l'individu et les stratégies que celui-ci développe auront donc un impact également.

#### ***1.2.3.4.1 L'insécurité d'emploi***

L'insécurité d'emploi représente un autre facteur lié aux caractéristiques du travail pouvant avoir un effet sur le développement de problème de détresse psychologique. On dit d'ailleurs qu'il s'agit d'un aspect important des conditions de travail pouvant être source de stress pour l'employé lorsque sa position n'est pas assurée dans l'organisation (Siegrist, 1996). Cela réduit le sentiment de contrôle du salarié sur son environnement de travail (McDonough, 2000). De plus, on associe généralement les conditions de travail pathogènes au développement de problème de détresse psychologique. Les résultats d'Ikeda et al. (2009) vont dans ce sens en associant l'insécurité d'emploi à l'augmentation des symptômes de dépression. Par contre, dans ce cas-ci, les données de l'étude proviennent de travailleurs de petites et moyennes entreprises, ce qui limite la représentativité des résultats à l'ensemble de la main d'œuvre japonaise. Aussi, les différences culturelles du pays peuvent rendre compte d'une situation différente par rapport à l'Amérique du Nord. De plus, tous ne s'entendent pas sur le même point et Plaisier et al. (2007) n'ont pas trouvé d'effet entre la sécurité d'emploi et le risque de souffrir de trouble dépressif ou anxieux. Par contre, dans ce cas-ci, il pourrait y avoir une sous-estimation de l'effet des conditions de travail sur la variable dépendante (troubles dépressifs et anxieux) étant donné que les non-répondants sont plus jeunes et moins éduqués que les répondants et avec possiblement des conditions de travail moins bonnes que les participants. Il n'en demeure pas moins qu'une majorité des auteurs établissent une association entre l'insécurité d'emploi et la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1998, Marchand et al., 2005a et 2006, McDonough, 2000).

#### ***1.2.3.4.2 Le revenu professionnel***

D'après la littérature disponible sur le sujet, un faible salaire représente, pour un employé à temps plein, un revenu insuffisant pouvant lui permettre de subvenir adéquatement aux besoins de sa famille (Kim, 2000).

Selon Dooley et al. (2000), un faible salaire augmente le risque de blessures ou autres conséquences au niveau de la santé physique en plus d'avoir des effets au niveau de la santé mentale (Foner, 1995). Dans un même ordre d'idée, l'une des explications possibles de Sanne et al. (2004) par rapport aux problèmes d'anxiété et de dépression vécus chez les fermiers repose, entre autres, sur leur faible revenu professionnel. Aussi, selon l'étude réalisée par Orpana et al. (2009), un faible revenu professionnel constitue un important facteur de risque de détresse psychologique et les résultats de McDonough (2000) vont aussi dans le même sens. Turner et al. (1995) soutiennent quant à eux que faire partie d'une catégorie appartenant à un faible statut socioéconomique augmente le stress et que ces tensions peuvent être reliées à des problèmes de santé mentale. Par contre, les résultats de Muntaner et al. (2006) sont différents puisque ceux-ci suggèrent qu'il n'y a pas d'association entre les symptômes dépressifs et le faible revenu chez la population d'infirmières auxiliaires à l'étude. Selon eux, il faut plutôt regarder au niveau de l'économie locale afin de trouver des réponses. Toutefois, une explication possible à ces résultats pourrait provenir de la nature de l'échantillon, soit 241 infirmières auxiliaires syndiquées. La généralisation des résultats à l'ensemble de la population est limitée par la taille et l'homogénéité de l'échantillon. De plus, l'échantillon n'est pas représentatif de toutes les infirmières auxiliaires puisque celles-ci ne sont pas toutes syndiquées. Malgré tout, un courant majoritaire suggère qu'un faible revenu professionnel représente un facteur de risque à considérer par rapport à la santé mentale des travailleurs.

Bref, les conditions de l'organisation du travail semblent jouer un rôle important quant à l'apparition de tensions chez l'employé et un stress malsain apparaît avoir un effet négatif sur la santé de celui-ci. Par contre, l'interaction entre les différentes caractéristiques de l'emploi et le lien direct sur les problèmes de détresse psychologique ne fait pas l'unanimité. Ainsi, d'autres facteurs externes pourraient être pris en compte.

#### **1.2.4 L'état des connaissances sur la situation familiale**

Outre les conditions de l'organisation du travail comme facteur de prédiction de la détresse psychologique, d'autres éléments sources de tensions propres à la situation personnelle de l'individu sont susceptibles d'affecter le psychique de celui-ci, par

exemple la situation familiale. Comme mentionné dans l'étude d'Orpana et al. (2009), certains facteurs de stress sont associés au risque de détresse psychologique chez la personne comme la présence d'enfants ou non, les problèmes vécus avec ceux-ci, le faible revenu, les problèmes relationnels ou les difficultés conjugales. Dans le cadre de cette étude concernant les inégalités en matière de santé liée au revenu, ces auteurs corroborent le rôle médiateur joué par des facteurs de stress de nature sociale comme ceux mentionnés ci-dessus.

Depuis les années 1960-1970, on s'intéresse de plus en plus à la relation entre le travail et la famille, surtout avec la représentation de plus en plus grande des femmes sur le marché du travail (Perry-Jenkins et al., 2000). En plus d'être actives en dehors de la maison, celles-ci doivent continuer d'assumer les responsabilités familiales malgré le fait que l'implication des hommes à ce niveau ait augmenté depuis les dernières décennies (Chait Barnett et al., 2001; Chénier et al., 1999).

On parle de plus en plus du problème d'interface entre la vie personnelle et familiale et le travail. Une cause majeure du stress provoqué par ces deux domaines est que l'individu n'a pas suffisamment de temps à consacrer à ses deux sphères importantes de la vie et que la demande de l'une étant trop grande, elle déborde sur la seconde, ce qui le rend plus susceptible de développer des problèmes de santé mentale (Greenhaus et al, 1985, cité dans Lu. L et al, 2008). Certaines études font d'ailleurs le lien entre le conflit travail-famille et le stress vécu par les employés (Allen et al., 2000 cite par Lu. L et al., 2008; Hammer et al., 2004, Pal et al., 2008) et le développement de problème de santé (Lu, 2004).

#### ***1.2.4.1 L'état civil***

Il semblerait que le fait d'être marié puisse diminuer le risque de développer des problèmes de détresse psychologique, comme le souligne l'étude de Matthews et al. (2002) et celle de McDonough (2000) qui associent négativement le fait d'être marié à la détresse.



Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2005b) indiquent également moins de détresse chez les individus qui habitent avec un partenaire et ceux qui peuvent compter sur le soutien d'un bon réseau social. Mausner-Dorsch et Eaton (2000) se sont quant à eux penchés sur la relation possible entre trois formes de dépression (épisode de dépression majeure, syndrome dépressif et dysphorie) et les facteurs reliés à l'occupation de la population à l'étude. Dans cette recherche, il ressort en effet que pour les hommes, être marié constitue le plus important facteur de protection contre les trois formes de dépression à l'étude tandis que pour les femmes, la relation était surtout associée à la dysphorie. Ainsi, la distinction entre les sexes serait surtout attribuable aux réactions différentes face au stress et à l'interprétation et à la signification que l'homme et la femme donnent aux situations (Simon, 1998). Matthews et al. (2002) ajoutent cependant que le fait de vivre avec un partenaire sans-emploi peut avoir l'effet inverse en augmentant le risque de détresse. Toutefois, il semblerait que l'état civil permet de modérer l'impact des éléments stressants sur les symptômes (Simon, 1998).

#### ***1.2.4.2 Les tensions maritales***

S'il est démontré que le fait d'être en couple ou marié permet de diminuer le risque de développer des problèmes de santé mentale, les tensions générées par une mauvaise relation conjugale ont quant à elles l'effet contraire (Marchand et al., 2005b). En effet, les tensions maritales représentent l'un des facteurs de stress caractéristique d'un environnement social négatif pouvant venir surpasser les capacités d'adaptation de l'individu (Orpana et al., 2009). Niedhammer, (1998a), associeraient d'ailleurs l'effet des tensions matrimoniales à l'apparition de symptôme dépressif chez les hommes malgré le fait que les femmes soient habituellement plus sujettes à vivre de la détresse psychologique par rapport aux événements se rapportant à la famille et à réagir plus fortement aux tensions entre conjoints (Almeida et al., 1992; Artazcoz et al., 2004, Marchand et al., 2005b, Simon, 1998). Ainsi, les relations conjugales conflictuelles, la séparation ou la mort de l'être aimé sont autant d'événements préoccupants de la vie associés aux problèmes de santé comme la détresse psychologique (Marchand et al., 2006).

#### ***1.2.4.3 Le statut parental***

Être un parent peut aussi devenir une source de tensions chez l'individu. Matthews et al, (2002), suggèrent qu'avoir un enfant de plus de six ans, avoir trois enfants ou plus ou devoir s'occuper principalement des soins à leur prodiguer sont des caractéristiques familiales associées à la détresse psychologique. Les résultats de Pugliesi vont aussi dans le même sens en suggérant que la détresse psychologique augmente avec la présence d'enfants mineurs au sein du ménage. Des données sur la maternité et l'emploi soutiennent que le fait d'avoir un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans peut avoir un effet protecteur sur la manifestation d'un sentiment de détresse. Cependant, Matthews et al. (2001), quant à eux, observent une différence entre les sexes voulant que les hommes avec des enfants aient moins de chance de souffrir de détresse psychologique que ceux qui n'en ont pas, contrairement aux femmes qui seraient plus susceptibles de rapporter un cas de détresse que celles sans enfants. Toutefois, le courant majoritaire suggère que la présence d'enfants mineurs représente un facteur de protection contre le risque de détresse psychologique (Ballard et al., 2005; Marchand et al., 2005a, Wilkins et al., 1998).

#### ***1.2.4.4 Les tensions parentales***

Les tensions attribuables aux rôles parentaux sont une source considérable de stress pouvant mener au développement de problème de santé mentale. En effet, ce ne serait pas le fait d'avoir des enfants, mais plutôt les tensions générées par rapport aux soins qui seraient dommageables (Ballard et al., 2005). Des études de Marchand et al. (2005b, 2006) vont dans le même sens en observant un plus grand niveau de détresse lorsque des tensions parentales sont présentes au sein du ménage. Il semblerait aussi que le stress parental augmenterait le risque d'un premier épisode de détresse par un facteur de 15 % et de 30 % pour les épisodes suivants (Marchand et al., 2005a, Lu, 2004)

Une autre étude réalisée par Mélanie Tremblay (2005) dans le cadre d'un mémoire concernant les exigences professionnelles et familiales, les conflits inter rôles et la détresse psychologique chez des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle montre aussi que plus l'enfant a un faible niveau d'autonomie fonctionnelle, plus la mère

vit de la détresse psychologique. Il semblerait également que cette détresse soit davantage reliée aux sources de pression à la maison et au conflit famille-travail plutôt qu'aux conflits travail-famille. Selon Almeida et Kessler (1998), les enfants aux prises avec des problèmes de comportements comme la désobéissance, par exemple, représentent un facteur pouvant influencer le niveau de détresse psychologique chez les parents de ceux-ci.

#### *1.2.4.5 Le statut économique*

Selon l'étude réalisée par Orpana et al. (2009), un faible revenu constitue un important facteur de risque de détresse psychologique et les résultats de McDonough (2000) vont également dans le même sens en suggérant que les problèmes au niveau financier représentent un élément à considérer dans l'explication de la détresse. Il semblerait aussi que les hommes soient plus sensibles aux problèmes financiers que les femmes (Almeida et al., 1998) et d'autres ajoutent qu'un revenu familial élevé permet de diminuer la perception des difficultés financières au sein du ménage et de réduire le niveau de dépression (Chait Barnett et al., 2001). Ainsi, les problèmes financiers pourraient représenter une source de stress à considérer par rapport au développement de problème de détresse psychologique et le courant majoritaire va dans le même sens. Ainsi, une augmentation au niveau du statut économique permettrait de diminuer le risque de rapporter de la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; Paterniti et al., 2002).

En somme, la situation familiale semble avoir un impact sur la réponse aux tensions vécues par l'individu et sur le niveau de stress éprouvé (Wilkins et al., 1998). Ainsi, la pression qu'elle génère représente un facteur important à considérer dans l'explication du développement de problème de détresse psychologique chez l'individu. Les études citées ci-dessus montrent d'ailleurs assez clairement l'existence d'une relation à ce niveau. Par contre, en lien avec le travail, peu d'études se sont penchées sur la question à savoir si la situation familiale pouvait avoir un impact sur la relation entre les caractéristiques reliées à l'emploi et la détresse psychologique. Les résultats d'une étude réalisée par Marchand et al. (2006) suggèrent toutefois que les tensions maritales pourraient altérer l'effet des demandes psychologiques au travail. Cela nous indique donc que la situation familiale

pourrait bel et bien influencer la relation entre les facteurs du travail et la détresse psychologique et qu'il serait intéressant de pousser plus loin les connaissances à ce niveau. D'ailleurs, selon Marchand et al. (2005b), certaines limites à la littérature résulteraient de la difficulté à intégrer théoriquement et empiriquement les facteurs externes au travail comme la situation familiale dans leur étude afin d'expliquer de quelle façon les facteurs liés au travail peuvent mener au développement de problème de santé mentale. D'un autre côté, nous parlons de plus en plus du conflit travail-famille et famille-travail alors il est tout à fait pertinent d'approfondir les recherches par rapport à l'interaction entretenue entre la situation familiale, les facteurs du travail et la détresse psychologique. Cela permettra de documenter et de dégager un portrait encore plus précis de la situation en plus de favoriser la compréhension de ce phénomène. L'objectif principal de ce mémoire est d'ailleurs de vérifier dans quelle mesure la situation familiale peut avoir un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

### **1.2.5 L'état des connaissances sur les caractéristiques personnelles**

Les caractéristiques personnelles propres à chaque individu sont habituellement des éléments considérés et contrôlés lors d'étude sur la détresse psychologique en lien avec le travail. La prochaine partie en fera donc état.

#### ***1.2.5.1 La profession***

Cette variable fait habituellement partie des caractéristiques reliées au travail, mais nous la traiterons davantage comme une variable contrôle dans le présent mémoire étant donné qu'il ne s'agit pas d'une condition de l'organisation du travail à proprement parler, mais plutôt d'un statut.

Selon Kessler et al, (2004), il semblerait que la détresse psychologique serait plus grande chez les cols blancs que les cols bleus. L'étude de Marchand. (2007) a quant à elle permit de faire ressortir les dix professions les plus à risque. Il s'agit donc des travailleurs du commerce, des nettoyeurs, des opérateurs de machineries forestières, des occupations en lien avec les opérations et le fonctionnement des trains, les ouvriers des manufactures, les

cols bleus, les grutiers, foreurs et dynamiteurs, les opérateurs de machines et le personnel assimilé au traitement du textile ainsi que les employés d'assemblage et autres professions reliées.

L'apparition de problèmes de détresse psychologique en lien avec la profession pourrait être expliquée par les différentes conditions de l'organisation du travail caractéristiques de chaque métier. Par contre, une autre recherche de Marchand et al. (2006) a permis de constater que la profession occupait un modeste rôle dans l'explication de la détresse psychologique lorsque la personnalité de l'individu et sa structure sociale étaient prises en compte.

### ***1.2.5.2 La démographie***

#### ***1.2.5.2.1 Le genre***

Des différences entre les hommes et les femmes sont percevables même au niveau de la détresse psychologique. En effet, il a été démontré par le passé que les femmes seraient davantage sujettes à vivre de la détresse psychologique que les hommes (McDonough, 2000; Marchand et al., 2006, Bourbonnais et al., 1996). Par contre, Robin W. Simon (1998) attribue plutôt cela aux différentes réactions face aux tensions vécues et que cela dépend également du type de stresser impliqué. On dit aussi que les femmes ont tendance à davantage ruminer leurs émotions négatives, ce qui a pour effet de les prolonger (Almeida et al., 1998). La différence entre les hommes et les femmes face à la détresse psychologique pourrait aussi correspondre aux divers rôles assumés par ces derniers. Ainsi, la situation financière affecterait davantage la santé mentale de l'homme (Ikeda et al., 2009), tandis que la femme est plus propice à vivre de la détresse par rapport aux événements se rapportant à la famille (Almeida et al., 1998; Artazcoz et al., 2004). La littérature concernant la différence entre les deux sexes est d'ailleurs très abondante sur le sujet.

### ***1.2.5.1.2 L'âge***

Les résultats d'une recherche menée par Marchand et al. (2005b) montrent que la détresse psychologique tend à diminuer avec l'âge. En effet, le risque d'un premier épisode diminue de trois pour cent lorsque l'âge augmente et de quatre pour cent pour les épisodes suivants. L'étude d'Ikeda et al. (2009) relie quant à elle le jeune âge des travailleuses à une augmentation des symptômes dépressifs. Une autre étude prétend aussi que le fait d'être jeune (20-24) serait en lien avec un plus faible fonctionnement mental (Sekine, (2006)).

Par contre, d'autres études soutiennent plutôt le contraire, c'est-à-dire que la détresse augmenterait avec l'âge (Mausner-Dorsh et al., 2000) tandis que certains montrent que la relation est non linéaire (Turner et al., 1995). Bourbonnais et al. (1996) n'ont pour leur part trouvé aucune association possible par rapport à l'âge. La littérature sur le sujet tend donc à différer selon les études.

### ***1.3.1.3 La scolarité***

Selon la littérature, il semblerait qu'un faible niveau d'éducation augmente la prévalence de la détresse psychologique (Hilton et al., 2008). Une étude de Sanne et al, réalisée en 2004 auprès d'une population de fermiers montre d'ailleurs que ceux-ci sont plus à risque de vivre une dépression ou de l'anxiété et le faible niveau d'éducation représente l'une des caractéristiques explicatives à ce groupe. Une autre recherche montre également qu'au niveau de l'analyse des données socioéconomiques et démographiques, un faible revenu et degré de scolarité représente les seules variables pouvant être liées à la détresse psychologique. Par contre, ce résultat ne s'applique qu'aux femmes dans ce cas-ci (Lopes et al., 2009).

Cependant, on observerait aussi une augmentation de la détresse psychologique chez les employés ayant un diplôme de troisième cycle (Hilton et al., 2008). D'après les auteurs, l'explication possible dans ce cas-ci résiderait du fait que ceux-ci se sentent sous-exploités par rapport à leurs compétences. En effet, plusieurs d'entre eux occuperaient des postes inférieurs à leurs qualifications.

### ***1.2.5.2 La santé physique***

Selon Marchand et al. (2005a), les problèmes de santé physique sont associés à une augmentation de 16% du risque de souffrir d'un premier épisode de détresse psychologique et à une élévation de 21% pour les épisodes suivants. Une seconde étude des mêmes auteurs en vient à des résultats semblables en associant les problèmes de santé physique chez les femmes à une plus grande détresse (Marchand et al., 2006, Marchand et al., 2005b). Ainsi, il semblerait que les difficultés vécues au niveau de la santé physique pourraient avoir un effet sur la détresse psychologique des gens. McKnight-Eily et al. (2007) ont pour leur part étudié les limitations au niveau des activités qu'ils définissent comme une incapacité à performer lors des activités habituelles. Ils ont d'ailleurs trouvé une association entre ces limitations et les problèmes physiques et mentaux.

### ***1.2.5.3 Les habitudes de vie***

#### ***1.2.5.3.1.1 La consommation de tabac***

Une autre caractéristique individuelle pouvant influencer l'apparition de problème de détresse psychologique concerne la consommation de tabac. Malgré le fait qu'il n'y ait pas beaucoup de littérature sur le sujet, la consommation de cigarettes serait associée à une plus forte présence de symptômes dépressifs (Ikeda et al., 2009). Les résultats de Nakata et al. (2008) vont aussi dans le même sens en rapportant une augmentation des symptômes dépressifs chez les non-fumeurs exposés de façon régulière ou occasionnelle à la fumée secondaire au travail. Il semblerait aussi que les fumeurs actifs et passifs représentent le facteur le plus fort pouvant être associé à ce type de symptômes. Marchand et al. (2005a) soutiennent quant à eux que la consommation de cigarettes augmente de 1% le risque de vivre un second épisode. Certains associent plutôt la consommation de cigarettes à une forme de réponse face à un sentiment de détresse chez la personne (Tsai et al., 2009). Le courant majoritaire suggère toutefois que l'usage du tabac représente un facteur de risque à considérer par rapport au développement de problème de détresse psychologique.

### ***1.2.5.3.2 La consommation d'alcool***

D'après Marchand et al. (2005 a et b), la consommation d'alcool est positivement reliée à la détresse psychologique et une importante quantité en augmente la probabilité. Par contre, leurs résultats ne sont pas en mesure de supporter la relation non-linéaire tel que démontré dans d'autres recherches lorsque des facteurs reliés à la situation familiale ou le réseau social sont pris en compte. On apprend également dans l'étude de Frone, (2003), que la consommation d'alcool est habituellement plus grande chez les gens impulsifs.

### ***1.2.5.3.3 La fréquence de l'activité physique***

Il pourrait être logique de croire que la fréquence de l'activité physique ait un impact sur la détresse psychologique puisque celle-ci permet habituellement à l'individu d'évacuer le stress. Par contre, l'étude de Marchand et al. (2005a) a permis de constater que l'activité physique n'avait qu'un faible impact sur l'apparition de cette détresse avec un pourcentage de 0.4%. Une étude subséquente menée par ces chercheurs ne permet pas non plus de supporter cette première hypothèse lorsque les relations avec l'environnement social sont prises en compte. Pourtant, certains auteurs proposent quant à eux que les problèmes de santé mentale comme la détresse psychologique varient en fonction des habitudes de vie comme l'activité physique par exemple (Kash et al., 2000).

## **1.3 Synthèse de l'état des connaissances**

Après un survol de la littérature existante par rapport à la détresse psychologique, il est possible de constater que celle-ci peut-être causée par plusieurs facteurs. En effet, selon les recherches antérieures effectuées sur le sujet, force est de constater que les conditions de l'organisation du travail semblent avoir un impact sur le développement de problème de santé mentale. Ainsi, malgré certaines conclusions divergentes, il semblerait que la conception de la tâche (autorité décisionnelle, utilisation des compétences), les demandes associées au travail (physiques, psychologiques et contractuelles), les relations sociales (soutien social au travail) et les gratifications (reconnaissance, insécurité d'emploi et le revenu professionnel) représentent des facteurs pouvant expliquer une partie du phénomène de la détresse psychologique.



Par contre, d'autres facteurs externes au travail et en lien avec la situation familiale retiendraient également notre attention. Plus particulièrement, il s'agirait de l'état civil, du statut parental et économique ainsi que les tensions parentales et maritales qui agiraient également sur le risque de rapporter de la détresse psychologique. Toutefois, peu d'études ont permis de voir si ces éléments ont un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2006) révèlent toutefois que les facteurs liés au travail contribueraient indépendamment à l'expérience de la détresse psychologique et que la situation familiale, entre autres, ne modifierait pas l'effet de ceux-ci à l'exception des tensions maritales tendues qui pourraient modérer l'effet des demandes psychologiques sur le risque de rapporter de la détresse psychologique. Par contre, les résultats d'autres recherches réalisées par les mêmes auteurs suggèrent qu'il n'y a aucun effet par rapport aux tensions maritales lorsque la personnalité est prise en compte. Ainsi, ils soulignent l'importance d'approfondir les recherches afin d'éviter les conclusions erronées. De plus, les recherches mettent habituellement et principalement l'emphase sur les caractéristiques liées au travail. Pourtant, il est reconnu dans la littérature que la situation familiale est associée à la détresse psychologique.

Il serait donc intéressant d'analyser, à l'aide de nouvelles données, l'interaction possible entre tous ces éléments afin de vérifier si la famille influence la relation entre le travail et la détresse psychologique.

À cela, nous ajoutons aussi certaines caractéristiques au niveau personnel, comme la démographie (âge et genre), les habitudes de vie (consommation de tabac, d'alcool, fréquence de l'activité physique), l'état de santé (problèmes de santé physique) et la profession puisque celles-ci pourraient peut-être influencer la relation que nous voulons étudier. Ces autres facteurs semblent en effet être aussi reliés au développement de problèmes d'ordre psychique. Le tableau 1 permet d'avoir synthèse de l'ensemble des facteurs mentionnés ci-dessus. Le détail des études recensées se retrouve à l'annexe 1.

**Tableau I- Synthèse des facteurs reliés au travail, à la famille et aux caractéristiques personnelles**

<b>Facteurs</b>	<b>Auteurs</b>	<b>Relation observée</b>
<b>Conception des tâches</b>		
Autorité décisionnelle	Bourbonnais et al. (1996); Daveluy et al. (2000); Karasek (1979); Karasek et Theorell (1990); Mausner-Dorsch, (2000); Niedhammer et al. (1998b); Niedhammer et al. (1998a), Rugulies et al. (2005), Stansfeld et al. (1999); Vermeulen et al. (2000); Vicenta Escriba-Aguir et al. (2007)	Relation négative avec la détresse psychologique
Utilisation des compétences	Ikeda et al. (2009); Karasek (1979); Karasek et Theorell (1990); Mausner-Dorsch, (2000); Stansfeld et al. (1999); Vézina et al. (1992);	Relation négative avec la détresse psychologique
<b>Les demandes</b>		
Demandes physiques	Coulombe, (2007); de Jonge et al. (1999); Marchand et al. (2007); Mausner-Dorsch et al. (2000); Paterniti et al. (2002); Vézina et al. (1992);	Relation positive avec la détresse psychologique
Demandes psychologiques	de Jonge et al. (1999); de Jonge et al. (2000a); Karasek, (1979); Karasek et Theorell, (1990); Lang et al. (2007); Marchand et al. (2005); Niedhammer et al. (1998a); Pal et al. (2004); Stansfeld et al. (1999); Vermeulen et al. (2000); Viviers et al. (2008)	Relation positive avec la détresse psychologique
Heures travaillées	Carr et al, (2003); Hayasaka et al. (2007); Hilton et al. (2008);	Relation positive avec la détresse psychologique
Horaire de travail	Hayasaka et al. (2007); Lingenfelser et al. (1994); Marchand et al. (2005b); McLaughlin et al. (2008); Paterniti et al. (2002);	Relation positive avec la détresse psychologique
<b>Les relations sociales</b>		
Soutien social au travail	Bourbonnais et al. (1996); Fuhrer et al. (1999); Lantz et al. (1996); Karasek et Theorell, (1990); Plaisier et al.	Relation positive avec la détresse psychologique

	(2007); Stansfeld et al, (1999); Vézina et al. (1992); Wilkins et al. (1998);	
<b>Les gratifications</b>		
Insécurité d'emploi	Ikeda et al. (2009); McDonough, (2000); Plaisier et al, (2007); Siegrist et al. (2004);	Relation positive avec la détresse psychologique
Revenu professionnel	Dooley et al. (2000); Foner, (2005); Kim, (2000); McDonough, (2000); Muntaner et al. (2006); Orpana et al. (2009); Sanne et al. (2004); Turner et al. (1995);	Le faible revenu a une relation positive avec la détresse psychologique
<b>La profession</b>		
Profession	Kessler et al. (2004); Marchand et al. 2006); Marchand et al. (2007);	Certaines professions ont une relation positive avec la détresse psychologique
<b>Situation familiale</b>		
État civil : vivre avec un conjoint	Marchand et al. (2005b); Matthews et al. (2002); Mausner-Dorsch et al. (2000); McDonough, (2000); Simon, (1998);	Relation négative avec la détresse psychologique
Statut parental	Ballard et al. (2005); Lu, (2004); Marchand et al. (2005a); Matthews et al. (2001); Matthews et al. (2002); Wilkins et al. (1998);	Relation négative avec la détresse psychologique
Statut économique	Almeida et al. (1998); Chait-Barnett et al. (2001); McDonough, (2000); Orpana et al. (2009);	Le faible revenu a une relation positive avec la détresse psychologique
Tensions maritales	Almeida et al, (1992); Artacoz et al. (2004); Marchand et al. (2005b); Marchand et al. (2006); Niedhammer et al. (1998a); Orpana et al. (2009); Simon, (1998),	Relation positive avec la détresse psychologique
Tensions parentales	Ballard et al. (2005); Marchand et al. (2005b); Marchand et al. (2006); Tremblay, (2005)	Relation positive avec la détresse psychologique
<b>Les caractéristiques personnelles</b>		
Genre	Almeida et al. (1998); Artacoz et al. (2004); Bourbonnais et al. (1996); Ikeda et al. (2009); Marchand et, (2006); McDonough,	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique

	(2000); Simon, (1998);	
Âge	Marchand et al. (2005b); Ikeda et al. (2009); Mausner-Dorsh et al. (200); Turner et al. (1995); Sekine, (2006);	Les individus plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique
Scolarité	Hilton et al. (2004); Lopes et al. (2009); Sanne et al. (2004);	Les individus avec un niveau de scolarité plus élevé présentent significativement moins de détresse psychologique
Consommation de tabac	Ikeda et al. (2009); Nakata et al. (2008); Marchand et al. (2005b); Tsai et al. (2009);	Une consommation régulière de tabac entraîne une relation positive avec la détresse psychologique
Consommation d'alcool	Frone, (2003); Marchand et al. (2005a et b);	Une consommation élevée d'alcool entraîne une relation positive avec la détresse psychologique
Problème de santé physique	Marchand et al. (2005a et b); Marchand et al. (2006); McKnight-Eily et al. (2007);	Une mauvaise santé entraîne une relation positive avec la détresse psychologique
Fréquence de l'activité physique	Marchand et al. (2005a); Kash et al. (2000)	Pratiquer peu d'activité physique est en relation positive avec la détresse psychologique

## **Chapitre 2 : Problématique et modèle d'analyse**

Le présent chapitre se divise en trois sections dans lesquelles nous exposerons la problématique de la recherche pour ensuite se concentrer sur le modèle d'analyse qui présentera le modèle conceptuel ainsi que le modèle opératoire. Par la suite, les hypothèses retenues pour cette recherche seront davantage définies.

### **2.1 La problématique de la recherche**

La revue de la littérature montre qu'il semble exister un lien entre les tensions causées par les caractéristiques de l'environnement de travail et le développement de problème de santé mentale. Plus précisément, les conditions de l'organisation de travail auraient une part de responsabilité sur la déclaration de la détresse psychologique chez les individus. Par contre, d'autres éléments externes au monde du travail et plus particulièrement la famille auraient également une influence non négligeable.

Alors que la littérature fait état de l'influence de la situation familiale sur le développement de ce genre de problème, il pourrait être possible de penser que ce facteur puisse également avoir un effet sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Cet effet pourrait modifier la force et le sens de cette relation. Par exemple, le fait d'éprouver certaines difficultés avec les enfants ne viendrait-il pas accentuer les effets des facteurs liés au travail sur la détresse psychologique? Une situation familiale problématique ne rendrait-elle pas la personne plus sensible aux pressions vécues au travail? Où, au contraire, la bonne dynamique familiale lui permet de surmonter plus facilement les obstacles présents au travail? La famille étant un élément à considérer dans le développement de la détresse psychologique, il est pertinent d'examiner si une situation familiale particulière peut changer la manière dont les conditions de l'organisation du travail affectent la détresse psychologique.

Pour bien saisir la problématique de la détresse psychologique au travail, il est essentiel de comprendre si d'autres facteurs externes peuvent affecter ce phénomène, et ce, dans le but d'identifier le rôle particulier du travail et d'améliorer les pratiques d'intervention auprès des travailleurs vivant de la détresse psychologique.

L'objectif de ce mémoire est de revoir, à partir de nouvelles données, la relation possible entre la famille et les conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Étant donné que les études se concentrent principalement sur la relation entre les facteurs liés au travail et la détresse psychologique, nous aimerions pousser un peu plus loin les recherches afin de vérifier l'influence que la situation familiale pourrait avoir sur cette relation. La question à laquelle nous tenterons de répondre est la suivante :

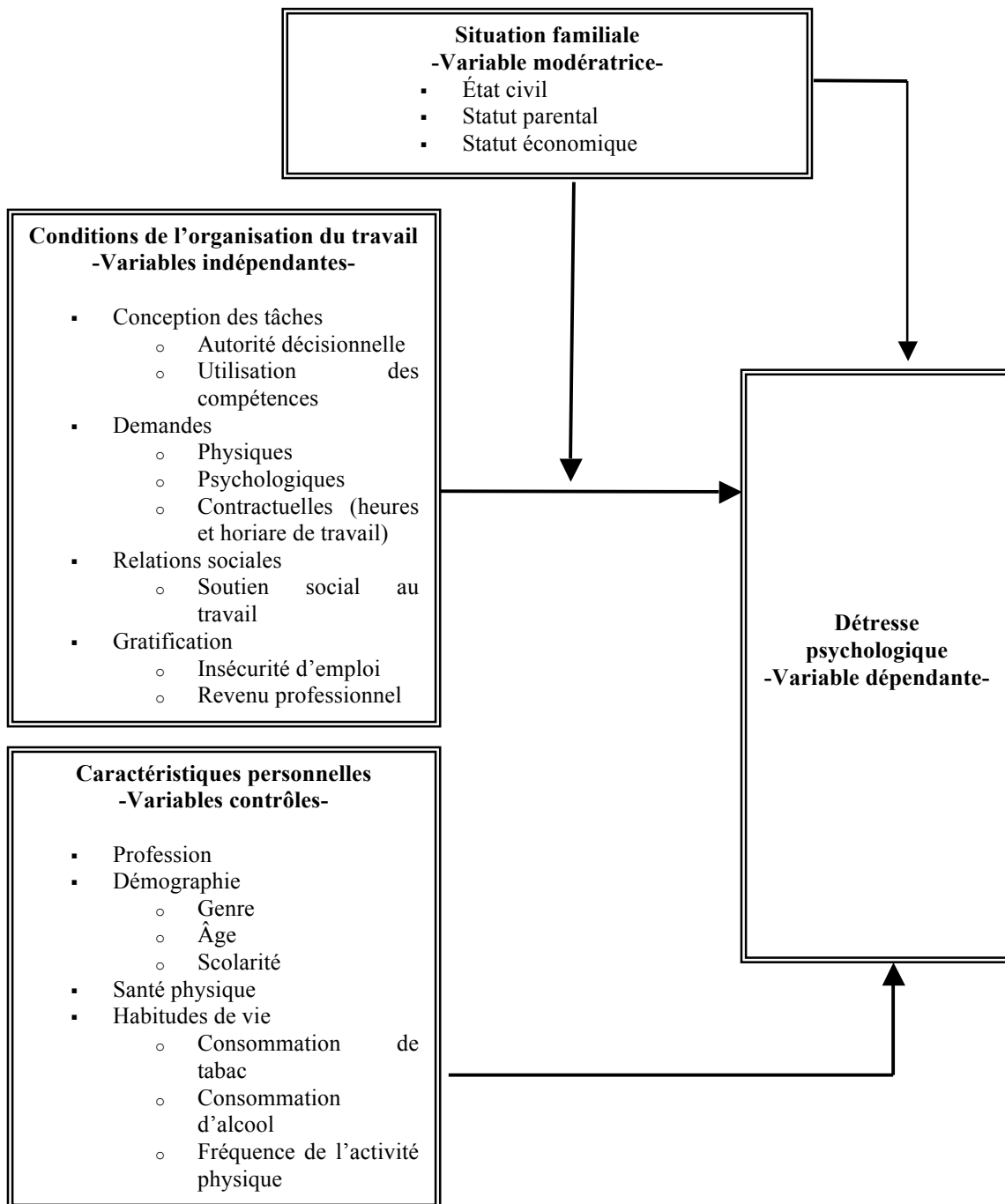
- La situation familiale est-elle un élément modérateur de la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique?

## **2.2 Le modèle d'analyse**

Suite à l'analyse de la littérature déjà existante sur le sujet, il est possible de dégager plusieurs éléments que nous retiendrons ici comme variables. Voici donc une description et une définition de celles-ci selon le sens que nous leur donnerons pour la présente recherche.

Il a été possible de faire ressortir quatre variables indépendantes liées au travail que nous retrouvons davantage dans la littérature. Celles-ci sont d'ailleurs reprises par la plupart des auteurs se penchant sur la question de la détresse psychologique en lien avec le travail et sont habituellement inspirées des trois modèles théoriques présentés précédemment. Ces facteurs sont généralement utilisés pour mesurer les tensions au travail. La figure 1 présente le modèle d'analyse.

Figure 1-Modèle conceptuel



La détresse psychologique représente ici la variable dépendante et sera définie comme un ensemble de symptômes comportementaux et psychophysiologiques qui n'est pas spécifique à une pathologie donnée (Marchand et al., 2005b). Ces symptômes peuvent être associés à des troubles psychiques, mais la sévérité ne permet pas qu'un tel diagnostic puisse être fait à moins que le problème ne soit pas traité et qu'il s'aggrave. Il s'agit donc d'un inconfort qui provoque diverses réactions sur l'organisme et auxquelles l'individu tente de se défendre pour retrouver son équilibre (Vézina et al., 1992, World Health Organization, 2005). La détresse psychologique survient lorsque l'individu est confronté à diverses situations de stress et que les moyens d'adaptations dont celui-ci dispose sont insuffisants (Orpana et al., 2009).

La conception de la tâche, quant à elle, représente une première variable indépendante, soit le fait d'avoir une certaine discrétion et maîtrise sur la façon d'exécuter les tâches demandées, d'être autonome et flexible (Karasek, 1979). Il s'agit de la possibilité de participer aux décisions et d'intervenir sur les événements, les choses et les personnes (Vézina et al., 1992). La conception de la tâche s'articule autour de deux dimensions, soit l'autorité décisionnelle et l'utilisation des connaissances (Stansfeld, 2002, de Jonge et al., 1999).

L'autorité décisionnelle fait référence au contrôle possible sur l'exécution des tâches (le pouvoir de décider comment réaliser la tâche) tandis que l'utilisation des compétences se rapporte plutôt à la variété de travail, l'opportunité d'utiliser les compétences et d'en développer de nouvelles. Il s'agit donc du pouvoir et de l'influence individuelle et intellectuelle dont l'employé bénéficie sur la réalisation de son travail et de la possibilité de relever de nouveaux défis sans trop de restriction (Vézina et al., 1992). La conception de la tâche représente l'une des conditions de l'organisation du travail pouvant être associée aux problèmes de santé mentale (Mausner-Dorsch et al., 2000; Niedhammer et al., 1998). Ainsi, une faible autorité décisionnelle et une faible utilisation des compétences augmenteraient le risque de vivre de la détresse (Stansfeld et al., 1999).



Nous retrouvons aussi les demandes au travail, c'est-à-dire les exigences physiques, psychologiques ou contractuelles imposées au salarié dans l'exécution de ses tâches. Les demandes physiques correspondent à l'effort que fournit le salarié au niveau physique et à l'environnement dans lequel le travail est réalisé. Par exemple, on peut penser à un emploi qui demande de soulever de grandes charges, un travail répétitif, l'adoption de positions inconfortables, un travail réalisé dans des conditions dangereuses, nocives (poussière, chaleur, bruit) ou une implication physique sur un grand nombre d'heures (Stansfeld, 2002, Mausner-Dorsch et al., 2000). Par rapport aux demandes psychologiques, cela renvoie plutôt au temps disponible pour effectuer la tâche exigée, à la quantité de travail et aux demandes conflictuelles (Karasek, 1979). On peut penser aussi à un travail complexe qui demande des habiletés et des connaissances particulières à la personne (Vézina et al., 1992). Quant aux demandes contractuelles, celles-ci concernent les horaires irréguliers de travail et le fait de travailler pendant un grand nombre d'heures (Marchand et al., 2005b). De plus, il apparaît dans la littérature sur le sujet que les demandes, autant physiques, psychologiques que contractuelles représentent des sources de stress pouvant être associés à la détresse psychologique (Marchand et al., 2005b; de Jonge et al., 1999; Hayasaka et al., 2007; Niedhammer, 1998).

Vient ensuite le soutien social au travail comme autre variable liée au travail et celle-ci réfère à toute interaction sociale qui apporte une aide ou une reconnaissance de la part des supérieurs ou des collègues de travail. Il s'agit de l'aide technique ou émotionnelle disponible et dont le salarié peut bénéficier spontanément. (Vézina et al., 1992). En lien avec la détresse psychologique, il semblerait que de mauvaises relations sociales au travail peuvent avoir un effet pathogène sur le salarié et affecter négativement sa santé (Karasek et Theorell, 1990). Ainsi, un bon soutien social fourni au travail agirait comme facteur de protection (Stansfeld et al., 1999).

Finalement, les gratifications constitueront la dernière variable liée au travail. Celle-ci est inspirée du modèle déséquilibre efforts-récompenses, élaboré par Johanne Sigrist en 1996. Les gratifications en lien avec le travail sont définies en termes de revenu professionnel et de sécurité d'emploi.

Il s'agit en quelque sorte de la récompense obtenue en retour de l'effort fourni au travail. Ainsi, un faible revenu professionnel ou le fait de vivre de l'insécurité par rapport à l'emploi sont deux éléments susceptibles de générer des tensions chez l'individu pouvant mener à l'apparition de problème de santé mentale comme la détresse psychologique (Orpana et al., 2009; Sigrist, 1996).

La situation familiale représente ensuite notre variable modératrice. Elle réfère à l'état civil, au statut parental et économique. Comme mentionné précédemment, il est reconnu que certains facteurs reliés à l'environnement du travail ont un effet sur l'apparition de problème de détresse psychologique (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Vézina et al., 1992). Nous savons également que la situation familiale peut aussi être associée à la détresse (Tremblay, 2005; Orpana et al., 2009; Simon, 1998;). Nous croyons ici que des éléments externes comme ceux reliés à la situation familiale peuvent agir sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail (variables indépendantes) et la détresse psychologique (variable dépendante). La situation familiale modifierait l'intensité, le sens ou la force de l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante. Par exemple, il serait possible de penser que les personnes vivant une relation harmonieuse avec leur conjoint(e) pourraient ressentir moins fortement l'effet des facteurs liés au travail sur la détresse psychologique puisque celles-ci bénéficient du soutien de la part du partenaire lors de moments plus difficiles. Inversement, les personnes vivant des tensions à la maison, autant avec le partenaire que les enfants pourraient être plus vulnérables et sensibles aux pressions provenant du milieu de travail et ainsi accroître plus fortement le risque de développer des problèmes de détresse psychologique. Nous pourrions aussi croire qu'une personne ayant un revenu supérieur puisse avoir accès à davantage de ressources pour répondre à ses besoins. Cette personne pourrait, par exemple, bénéficier des services d'une gardienne ou d'une femme de ménage pour l'aider au niveau des responsabilités hors travail et compenser pour ce qu'elle n'arrive pas à faire tout en évitant un stress supplémentaire. Une mauvaise dynamique à la maison peut venir déborder et accentuer les problèmes au travail, mais par contre, si la situation va bien, cela peut agir en tant que facteur de protection puisque la personne bénéficie d'un soutien externe et d'une qualité de vie lui permettant de garder

un certain équilibre. La situation familiale selon qu'elle soit bonne ou mauvaise viendrait influencer la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

Enfin, le modèle de la figure 1 ajoute également une variable contrôle, soit les caractéristiques personnelles. Nous retrouvons plus précisément le genre, c'est-à-dire le sexe de la personne. L'âge sera également une autre variable à l'étude ainsi que la scolarité, la consommation de tabac, d'alcool, la fréquence de l'activité physique et les problèmes de santé physique. Ces variables sont intégrées au modèle conceptuel, car elles s'associent à la détresse psychologique et leurs effets doivent ainsi être contrôlés pour bien comprendre les relations entre les conditions de l'organisation du travail, la situation familiale et la détresse psychologique.

### **2.3 Les hypothèses**

À partir de la littérature et des théories sur le sujet, il est maintenant possible de dégager des hypothèses qui permettront ensuite de répondre ou de réfuter la question de recherche. Les hypothèses suivantes supposent, toute chose égale par ailleurs, une association négative ou positive entre les variables indépendantes et modératrices retenues et la variable dépendante:

#### **H1 : L'autorité décisionnelle est négativement associée à la détresse psychologique.**

Suivant la logique du modèle demande-contrôle de Karasek (1979), les tensions au travail surgissent lorsque l'individu a peu de pouvoir décisionnel sur l'exécution de ses tâches. Il est ainsi possible de supposer que plus le salarié possède une autorité décisionnelle, moins il a de chance de développer des problèmes de détresse psychologique puisque cette détresse apparaîtrait lorsque l'individu n'a pas les moyens d'adaptation suffisants pour canaliser les tensions qui surviennent (Selye, 1956, cité dans Orpana et al., 2009). Une trop grande tension associée à une faible autorité décisionnelle augmenterait donc l'apparition de détresse psychologique chez l'individu, tout comme le démontre l'étude de Stansfeld et al. (1999) et Bourbonnais et al. (1996).

En effet, ces deux études font un lien entre une faible latitude décisionnelle et le développement de problème de santé mentale comme la détresse psychologique.

**H2 : L'utilisation des compétences est négativement associée à la détresse psychologique.**

L'utilisation des compétences comme autre dimension de la latitude décisionnelle pourrait avoir un effet sur la détresse psychologique puisque selon le modèle de Karasek (1979), une faible utilisation des compétences caractérisées par un emploi routinier demandant peu de connaissances amène à une certaine passivité au niveau de l'emploi et constitue un risque pour le développement de problème de détresse psychologique. En effet, le salarié est plus sujet à ressentir de l'impuissance et de la démotivation vis-à-vis son emploi en plus de se voir limiter au niveau de l'utilisation de sa créativité, de son imagination et du développement de nouvelles compétences, ce qui ne permet pas de contrer les effets négatifs du stress, mais plutôt de les augmenter (Vézina et al., 1992). Nous supposons donc qu'une faible utilisation des compétences est négativement associée à la détresse psychologique.

**H3 : Les demandes physiques au travail sont positivement associées à la détresse psychologique.**

Nous supposons ici que plus un travailleur doit composer avec de fortes demandes physiques associées à son travail, plus celui-ci est à risque de vivre de la détresse psychologique. Ainsi, pratiquer un métier demandant de fournir un grand effort physique, de manipuler des substances toxiques ou dont les conditions d'exécution sont dangereuses pour la personne influence le niveau de détresse psychologique (Coulombe, 2007). Un travail répétitif, difficile physiquement, des positions inconfortables, de longues heures de travail et un environnement dangereux sont autant de facteurs de risque présent dans certains milieux de travail et dont l'exposition peut porter atteinte à la santé mentale du travailleur (Vézina et al., 1992).

**H4 : Les demandes psychologiques au travail sont positivement associées à la détresse psychologique.**

Cette hypothèse suggère que plus un travailleur est soumis à une forte demande psychologique au travail, plus il risque de vivre de la détresse psychologique. Suivant le modèle de demandes-contrôle de Karasek, lorsqu'un employé doit répondre à une importante demande psychologique au travail, cela crée un état défavorable chez lui et augmente le risque de détresse psychologique. L'étude de Bourbonnais et al. (1996) va dans le même sens, démontrant qu'un lien existe entre une forte demande psychologique et un degré élevé de détresse psychologique chez les travailleurs cols blancs. D'ailleurs, le lien pourrait être encore plus fort lorsqu'une faible latitude décisionnelle est présente (Karasek, 1979).

Une autre étude de Viviers et al. (2008) portant sur la situation des ophtalmologistes du Québec va également venir également appuyer cette hypothèse, précisant qu'une augmentation de la demande de service et de la quantité de travail à accomplir est responsable dans une proportion de 49.2 % et 45.4 % des cas d'épuisement professionnel et de détresse psychologique. Ils ajoutent également que la surcharge de travail et le manque de temps réservé pour chaque patient sont des sources importantes de tensions chez cette population de travailleurs. Aussi, en plus d'affecter la santé des salariés, une forte demande psychologique au travail associée à l'augmentation de la charge diminuerait également la satisfaction au travail de ceux-ci (Jonge et al., 1999). Une importante demande psychologique au travail semble donc bel et bien avoir un effet pathogène sur la santé mentale de l'individu.

**H5 : Le nombre d'heures travaillées est positivement associé à la détresse psychologique.**

En lien avec les demandes contractuelles au travail, nous supposons ici que le fait de travailler un très grand nombre d'heures augmente le risque de développer des problèmes de détresse psychologique. Ainsi, il semblerait qu'un nombre excédant 60 heures par semaine soit positivement associé à cette détresse (Hilton et al., 2008; Hayasaka et al., 2007).

D'autres études vont également dans le même sens en suggérant que travailler plus de 50 heures par semaines devient un facteur de risque pour la santé mentale des salariés et que pouvoir réaliser un nombre d'heures moins important permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et les objectifs personnels de chaque individu (Hayasak et al., 2007; Carr et al., 2003).

**H6 : L'horaire irrégulier de travail est positivement associé à la détresse psychologique.**

Cette hypothèse suggère qu'un horaire de travail irrégulier peut être associé à la détresse psychologique. Par exemple, occuper un emploi saisonnier ou selon un quart de nuit générerait des tensions pouvant affecter la santé mentale du travailleur (Hayasaka et al., 2007; McLaughlin et al., 2008). En lien avec le travail de nuit, cela peut également affecter le sommeil du salarié en plus d'interférer avec les autres responsabilités en dehors du travail auxquelles il doit aussi répondre. Selon cette logique, il serait donc possible de penser qu'un horaire de travail régulier représente davantage un facteur de protection contre la détresse psychologique.

**H7 : Le soutien social au travail est un facteur de protection contre la détresse psychologique.**

Selon cette hypothèse, plus un employé bénéficie d'un bon soutien social au travail, plus il est en mesure de réagir aux tensions vécues en lien avec son activité professionnelle. De ce fait et comme mentionné précédemment, on peut penser que cela procure à l'employé certains outils d'adaptation aux tensions vécues afin de retrouver son propre équilibre et ainsi diminuer le risque de détresse psychologique. Coulombe (2007) va également dans le même sens en affirmant que le soutien social au travail permet à l'individu de mieux faire face au stress organisationnel. Plusieurs autres études montrent aussi l'importance de ce soutien social au travail et les effets négatifs pour la santé lorsque ce même soutien est de mauvaise qualité (Fuhrer et al., 1999, Vézina et al., 1992, Karasek et Theorell, 1990). Le soutien social au travail serait donc positivement associé à la détresse psychologique.

**H8 : L'insécurité d'emploi est positivement associée à la détresse psychologique.**

Cette hypothèse suggère que plus la personne vit de l'insécurité vis-à-vis son emploi, plus elle sera sujette à vivre de la détresse psychologique. Ainsi, le fait d'occuper un emploi précaire ou en pénurie de main-d'œuvre représenterait une condition de travail néfaste pour la santé mentale des travailleurs, par exemple les employés de la foresterie et de l'agriculture (Coulombe, 2007). De plus, selon le modèle de déséquilibre effort-récompense, la sécurité d'emploi représente une source de gratification importante et un déséquilibre entre l'effort fourni et les récompenses reçues en retour amène une importante source émotionnelle pouvant mener au développement de la détresse psychologique. Il est donc possible de croire qu'un lien existe entre l'insécurité d'emploi et cette détresse, d'autant plus que le travail représente une activité qui occupe une grande place dans la vie de la majorité des gens et qui joue un rôle important au niveau de la santé, du bien-être et du développement de la personne (Siegrist, 2004).

**H9 : Le revenu professionnel est négativement associé à la détresse psychologique.**

La littérature sur le sujet fait état d'une relation entre un faible revenu professionnel et la détresse psychologique. Les résultats de certaines études montrent d'ailleurs qu'un faible revenu professionnel constitue un important facteur de risque par rapport à cette détresse (McDonough, 2000; Orpana et al., 2009). En effet, un faible salaire peut amener l'employé à vivre de l'insécurité et du stress vis-à-vis ses finances le rendant ainsi plus vulnérable à vivre de la détresse psychologique (Kim, 2000).

**H10 : L'état civil (vivre avec un conjoint) est négativement associé à la détresse psychologique.**

De par cette hypothèse, nous ne supposons ici que le fait d'être marié ou en couple diminue le risque de développer de la détresse psychologique, comme le souligne l'étude de Marchand et al. (2005b) et Matthews et al. (2001). Comme d'autres recherches montrent qu'une mauvaise relation avec son partenaire augmente le risque de détresse psychologique contrairement à ceux qui ne vivent pas de différends (Almeida et Kessler, 2000), nous pouvons penser qu'une vie de couple saine procure un certain support à l'individu et que cela lui permet de mieux réagir aux tensions vécues par rapport aux

autres sphères, comme au niveau de l'emploi par exemple et de maintenir un équilibre personnel. Cela démontre l'importance de prendre en compte ces facteurs hors travail comme éléments pouvant influencer la relation entre le travail et la détresse psychologique.

**H11 : Le statut parental est négativement associé à la détresse psychologique.**

Selon cette hypothèse, le fait d'avoir des enfants mineurs diminuerait le risque de détresse psychologique. D'ailleurs, des données rapportées par l'ENSP en lien avec la maternité et l'emploi soutiennent que le fait d'avoir un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans s'associe négativement à la détresse psychologique (Wilkins et al., 1998).

**H12 : Le statut économique est négativement associé à la détresse psychologique.**

Cette hypothèse suggère ici que plus le revenu familial augmente, plus la détresse psychologique diminue. L'interprétation vient du fait qu'un faible revenu constitue un important facteur de risque de détresse psychologique et une part de l'accroissement du risque est attribuable aux facteurs de stress (Orpana et al., 2009).

**H13 : La situation familiale modère l'association entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.**

L'hypothèse suivante suggère que les facteurs en lien avec la situation familiale ont un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Nous croyons ici que la situation familiale pourrait atténuer ou accentuer le stress entraîné par les conditions de l'organisation du travail. La littérature disponible sur le sujet démontre une association directe entre les facteurs externes au travail, par exemple la situation familiale et le développement de la détresse psychologique. Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2006), proposent que les demandes au travail puissent être modérées lorsque les tensions au sein du couple augmentent. Cela suggère que le rôle joué par les demandes psychologiques au travail est dissout lorsque le salarié vit une relation conflictuelle avec son ou sa partenaire à la maison. Les difficultés vécues à la maison ayant tendance à prendre le dessus.



Notre recherche examinera si oui et comment l'état civil, parental et économique arrive à modérer la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

## **Chapitre 3 : Méthodologie**

À travers ce chapitre, également composé de trois sections, les données utilisées en lien avec l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) seront présentées. Par la suite, il sera question des mesures, c'est-à-dire une présentation des variables que nous utiliserons pour ensuite faire état des analyses qui seront effectuées.

### **3.1 Source de données**

Aux fins de l'étude, des données secondaires recueillies par Statistique Canada seront utilisées. Il s'agit de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC), volet 2.1 menée en 2003. Cette enquête transversale vise à recueillir des renseignements sur l'état de santé, l'utilisation des services de santé et les déterminants de la santé de la population canadienne (Statistique Canada, janvier 2005).

Les informations de cette enquête ont été recueillies sur une année, soit de janvier à décembre 2003. L'ESCC couvre environ 98% de la population canadienne âgée de 12 ans et plus et répartie dans les dix provinces et les trois territoires. Mentionnons que certaines personnes ont été exclues de ce sondage, soit celles vivant sur les réserves indiennes et les terres de la Couronne, les résidents des établissements, les membres à temps plein des Forces canadiennes et les personnes vivant dans certaines régions éloignées (ESCC, 2003). Ainsi, en lien avec l'objectif principal de fournir des estimations fiables, un échantillon de 130 700 personnes a été retenu.

Il s'agit ici d'un échantillon probabiliste constitué de 126 régions sociosanitaires dans lesquelles des grappes ont été sélectionnées. Par la suite, des ménages ont été retenus dans chacune des grappes pour ensuite choisir, de façon aléatoire, un membre par ménage. La participation était volontaire. Ainsi, selon le guide du fichier de microdonnées à grande diffusion de Statistiques Canada (janvier 2005), 166 222 ménages ont été sélectionnés pour participer à cette enquête.

Ensuite, parmi ces ménages, 144 836 personnes ont été sélectionnées pour répondre au sondage et de ce nombre, 134 072 ont accepté d'y participer. À l'échelle canadienne, le taux de réponse observé est donc de 80,7%.

La collecte de données de cette enquête comprenait l'utilisation d'un questionnaire d'une durée de 45 minutes et conçu par des spécialistes de Statistique Canada, d'autres ministères ainsi que par le milieu académique. Le questionnaire est divisé en trois parties, soit un volet commun comprenant des modules du questionnaire posés à tous les répondants des régions sociosanitaires, un volet optionnel dans lequel certaines régions sociosanitaires seulement étaient retenues et un volet de sous-échantillons où seul les répondants du sous-ensemble étaient sondés. Ajoutons que le but du sous-échantillonnage est de permettre le calcul d'estimations provinciales et nationales fiables en réduisant au minimum le fardeau de réponse (Statistique Canada, 2004).

Plus précisément, il s'agissait d'interviews assistées par ordinateur (IAO). L'IAO permet de contrôler l'interview d'après les déclarations du répondant. Lorsqu'une réponse invalide est saisie, un message s'affiche à l'écran, ce qui permet au répondant et/ou à l'intervieweur d'obtenir un retour d'information immédiat pour corriger les incohérences (Statistique Canada, 2004). La plupart des entrevues étaient réalisées sur place, mais les entrevues téléphoniques étaient également permises lorsque les frais de déplacement étaient trop importants ou si la personne refusait de le faire sur place.

En lien avec le présent mémoire, seules les personnes de 15 ans et plus en emploi au moment de l'enquête et ayant répondu aux questions portant sur la santé mentale ont été retenues. Ceci représente un échantillon totalisant 22 757 personnes.

## 3.2 Les mesures

### 3.2.1 La variable dépendante

Afin de bien mesurer la détresse psychologique qui représente ici notre variable dépendante, mentionnons d'entrée de jeu que les questions s'y rattachant n'ont été posées qu'à certaines provinces ou territoires ciblés. De plus, les instruments utilisés pouvaient différer.

À l'exception du Québec, la détresse psychologique a été mesurée selon l'échelle de Kessler (Université du Michigan) pour toutes les provinces et Territoires du Canada retenus aux fins de l'Enquête. Elle se fonde sur un sous-ensemble de questions tirées du « Composite international Diagnostic Interview » (CIDI) (ESCC, 2003). Il s'agit d'un instrument de diagnostics structuré qui a été conçu pour produire des diagnostics conformes aux définitions et critères du DSM-III-R et des critères diagnostiques pour la recherche de la Classification internationale des maladies (CIM-10) (ESCC, 2003).

Plus précisément, six questions étaient posées (si triste que rien ne pût vous faire sourire; nerveux(se); agité(e) ou ne tenant plus en place; désespéré(e); bon(ne) à rien et que tout était un effort) afin de mesurer le niveau de souffrance et la fréquence à laquelle ces symptômes sont ressentis, le tout, selon une échelle en cinq points de type Likert (1=tout le temps, 5=jamais). Par la suite, lors de la construction de l'indice, les valeurs de tous les indicateurs ont été inversées. En lien avec les variables indépendantes, cela permettra de voir si certains facteurs liés au travail peuvent expliquer et influencer le développement de problème de détresse psychologique. Les troubles ou problèmes mentaux que l'on trouve dans l'ESCC sont partiellement opérationnalisés selon les définitions et les classifications du DSM-IV et DSM-III-R. La détresse est d'autant plus prononcée lorsque la cote est élevée (ESCC, 2003).

Par contre, pour la province du Québec, la détresse psychologique a été mesurée selon une adaptation du « Psychiatric Symptoms Index (PSI) », lequel a été développé par Ilfed en 1976.

Surtout utilisé par Santé Québec depuis plusieurs années (1987), ce questionnaire tente de mesurer le niveau de souffrance psychique non spécifique (Vézina et al., 1992) à l'aide de 29 questions. Par contre, une version abrégée contenant 14 questions est maintenant utilisée et dont la validité et la fiabilité a pu être confirmées par Prévaille et al. (1992). Nous y retrouvons quatre dimensions permettant de mesurer cet état de souffrance mentale, soit les états dépressifs, les états anxieux, les symptômes agressifs et les symptômes d'ordre cognitif. Présenté selon une échelle en quatre points de type Likert, il est donc possible de mieux connaître la fréquence à laquelle le répondant a ressenti ses symptômes : s'être senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir, s'être senti(e) seul(e), avoir eu des trous de mémoire, s'être senti(e) découragé(e) ou avoir eu les bleus, s'être senti(e) tendu(e) ou sous pression, s'être laissé(e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose, s'être senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé par les choses, avoir ressenti des peurs ou des craintes, avoir eu des difficultés à se souvenir des choses, avoir pleuré facilement ou s'être senti(e) sur le point de pleurer, s'être senti(e) agité(e) ou nerveux(se) intérieurement, s'être senti(e) négatif (ve) envers les autres, s'être senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e), s'être senti fâché(e) pour des choses sans importance.

Ainsi, afin d'être en mesure d'analyser de façon conjointe tous les résultats, la création d'une mesure incluant les deux échelles de notre variable dépendante est nécessaire. Nous avons premièrement fait la somme des items pour chaque échelle afin de pouvoir ensuite dichotomiser. Deuxièmement, les deux échelles ont été dichotomisées en utilisant un point de césure qui correspond au dernier quintile de leur distribution respective. Dernièrement, les échelles dichotomisées sont fusionnées pour obtenir une seule et même mesure. Ainsi, la valeur de zéro est attribuée à une faible détresse tandis que la valeur 1 correspond à une forte détresse psychologique.

### **3.2.2 Les variables indépendantes**

Le Tableau II présente les variables relatives aux conditions de l'organisation du travail. Quatre variables indépendantes (explicatives) tirées de la version abrégée du questionnaire de Karasek de 1985 (Job Content Questionnaire (JCQ)) ont été retenues en lien avec les conditions de l'organisation du travail afin de mesurer le stress relié à

l'emploi, l'objectif étant de vérifier dans quelle mesure elles influencent la variable dépendante, soit la détresse psychologique. Ainsi, la version courte du Job Content Questionnaire utilisée dans l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes volets 2.1 permettait de mesurer les variables suivantes, soit l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques et psychologiques, le soutien social au travail ainsi que l'insécurité d'emploi. Cependant, mentionnons que les questions ont été posées dans seulement trois provinces, c'est-à-dire, Terre-Neuve, Ontario et Saskatchewan totalisant un nombre de 9210 répondants. Or, afin de pouvoir obtenir des résultats représentatifs de l'ensemble des répondants, les variables décrites ci-dessus ont été agrégées à partir de la profession à partir de données provenant d'une étude longitudinale menée par Statistique Canada (Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP)). Les variables ont donc été mesurées à différentes périodes, plus particulièrement en 1994-1995 (cycle 1), en 2000-2001 (cycle 4) et, finalement, en 2002-2003 (cycle 5) pour un total de 10 000 répondants. Les scores de ceux-ci sont ensuite agrégés aux codes quatre caractères de la CTP-1991. Par la suite, pour chacune des professions, les estimations sont ajustées pour l'âge, le genre ainsi que le niveau de scolarité et les résultats pour chaque profession sont importés au fichier de l'ESCC volet 2.1 à l'aide du CTP-1991 également.

De plus, soulignons l'absence de certaines mesures dans l'ESCC, par exemple au niveau du revenu professionnel ainsi que pour les demandes contractuelles (heures travaillées et horaire irrégulier de travail). Dans le premier cas, une variable de substitution engagée par les codes quatre caractères de la CTP-1991 a été utilisée et construites à l'aide de données transversales provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail (EDTR) de Statistique Canada (1994-1999). Par rapport aux demandes contractuelles, les répondants devaient plutôt indiquer le nombre d'heures effectuées pour chaque emploi en plus de mentionner si leur horaire de travail est régulier ou, au contraire, irrégulier.

**Tableau II : Mesures des variables relatives aux conditions de l'organisation du travail**

<b>Variables indépendantes</b>		
<b>Concepts</b>	<b>Dimensions</b>	<b>Indicateurs</b>
La latitude décisionnelle	Utilisation des compétences	Échelle additive de trois items en cinq points (accord à désaccord) -le travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances -Le travail exige un niveau élevé de compétences -Le travail consiste à toujours faire la même chose (inversé)
	Autorité décisionnelle	Échelle additive de deux items en cinq points (accord à désaccord) -vous êtes libre de décider de votre façon de travailler -vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail
Les demandes	Physiques	Un item en cinq points (accord à désaccord) -votre travail exige beaucoup d'efforts physiques (inversé)
	Psychologiques	Échelle additive de deux items en cinq points (accord à désaccord) -votre travail est frénétique (inversé) -vous n'avez pas à répondre à des demandes conflictuelles -quantité de travail -Demande intellectuelles -Contrainte de temps
	Contractuelles	Heures travaillées : -heures travaillées par semaine Variable dichotomique Horaire de travail : 0= Quart normal sans fin de semaine, quart normal avec fin de semaine 1= Quart rotatif ou brisé sans fin de semaine, quart rotatif ou brisé avec fin de semaine, sur appel, horaire irrégulier sans fin de semaine, sur appel/horaire irrégulier avec fin de semaine, autres sans fin de semaine, autres avec fin de semaine
Relations sociales	Superviseur et Collègues	Échelle additive de trois items en cinq points (accord à désaccord) -votre superviseur facilite l'exécution du travail -vous êtes exposé(e) à de l'hostilité ou aux conflits de vos collègues (inversé) -vos collègues facilitent l'exécution du travail
Gratification	Insécurité d'emploi	Un item en cinq points (accord à désaccord) -vous avez une bonne sécurité d'emploi
	Revenu professionnel	Revenu moyen engagé par le code 4 caractères de CTP-1991. Les données transversales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada servent de base au calcul du revenu moyen pour une période comprise entre 1994 et 1999. Les estimations de l'EDTR sont par la suite importées au fichier de l'ENSP.

### 3.2.3 Les variables modératrices

La situation familiale représente ici la variable modératrice. L'objectif est de voir dans quelle mesure celle-ci va affecter le lien supposé entre les variables indépendantes liées aux conditions de l'organisation du travail et la variable dépendante, plus particulièrement la détresse psychologique. Le Tableau III présente la mesure de chaque variable.

**Tableau III : Mesure des variables relatives à la situation familiale**

Variable modératrice		
Concept	Dimensions	Indicateurs
Situation familiale	État civil	1= Marié ou en couple, 0=autres
	Statut parental	Trois variables dichotomiques décrivant la présence d'enfants de moins de 12 ans dans le ménage en fonction des groupes d'âge 0-5 : code 1= présence/0= absence 6-11 : code 1= présence/0= absence
	Statut économique	Échelle ordinale en cinq points mesurant niveau de suffisance du revenu du ménage 1=Bas (1-4 pers : ≤10 000\$; 5 pers et plus : ≤ 15 000\$ 2=Bas moyen (1-2 pers : 10 000\$-14 999\$; 3-4 pers : 10 000-19 999\$; 5 pers et plus : 15 000-29 999\$) 3=Moyen (1-2 pers : 15 000-29 999\$; 3-4 pers : 20 000\$-39 999\$; 5 pers et plus : 30 000-59 999\$) 4=Moyen-élevé (1-2 pers : 30 000\$-59 999\$; 3-4 pers : 40 000\$-79 999\$; 5 pers et plus 60 000\$-79 999\$) 5=Élevé (1-2 pers : 60 000\$ et plus; 3 ou plus : 80 000\$ et plus

### 3.2.4 La variable contrôle

Les caractéristiques personnelles (Tableau IV) représentent la variable contrôle que l'on peut séparer en quatre dimensions, soit la démographie (genre, âge et scolarité), la santé physique (problèmes de santé physique), les habitudes de vie (consommation d'alcool, de tabac et la fréquence de l'activité physique) et la profession.



Cette dernière variable faisant habituellement partie des caractéristiques reliées au travail, nous la traiterons davantage comme une variable contrôle dans le présent mémoire.

**Tableau IV : Mesure des variables relatives aux caractéristiques personnelles**

Variable contrôle			
Concept	Dimensions	Composantes	Indicateurs
Caractéristiques personnelles	Démographie	Genre	0=homme, 1=femme
		Âge	Nombre d'années
		Scolarité	1= Deuxième secondaire ou moins 2= Troisième ou quatrième secondaire 3= Cinquième secondaire 4=Diplôme d'études secondaires, mais aucune étude postsecondaire 5= Études postsecondaires partielles 6=Certificat commercial ou diplômé d'une école de métier ou formation d'apprenti 7= Diplôme ou certificat d'un collège communautaire, CEGEP, école de nursage, etc. 8=Certificat inférieur au baccalauréat 9=Baccalauréat 10=Grade/certificat d'études supérieures
	Santé physique	Problèmes de santé physique	Allergies alimentaires, autres allergies, asthme, fibromyalgie, arthrite ou rhumatisme, maux de dos excluant l'arthrite et ceux dû à la fibromyalgie, hypertension, migraine, bronchite chronique, emphysème ou bronchopneumopathie chronique obstructive, diabète, épilepsie, maladie cardiaque, crise cardiaque, angine de poitrine, insuffisance cardiaque globale, cancer, ulcères d'estomac ou à l'intestin, troubles dus à un accident cardio-vasculaire, incontinence urinaire, trouble intestinal, maladie d'Alzheimer ou autre sénilité, cataractes, glaucome, problème de la thyroïde, fatigue chronique, sensibilités aux agresseurs chimiques, troubles de l'alimentation, problème de santé physique ou mentale de longue durée.
	Habitudes de vie	Consommation d'alcool	Sommation du nombre de verres consommés au cours des sept derniers jours. Pour chaque jour de la semaine, le répondant indique le nombre de verres consommés.
		Consommation de tabac	Le nombre de cigarettes fumées par jour
		Activité physique	Fréquence de la pratique d'au moins une activité physique durant plus de 15 minutes durant les trois derniers mois
	Profession		La profession

### 3.3 Les analyses

La présente section dresse un plan des principales analyses utilisées. Ces analyses sont divisées en trois sections, soit l'analyse descriptive, les analyses bivariées et les analyses multivariées. Le logiciel STATA sera utilisé pour traiter les données.

L'analyse descriptive permettra de dresser un portrait général des variables utilisées. Pour chacune de celles-ci, les pourcentages, les écarts-types et les étendues minimales et maximales seront présentés. Ces analyses univariées permettront de connaître rapidement les principales caractéristiques de l'échantillon étudié. Par exemple, il sera possible, dans cette section, d'estimer la prévalence de la détresse psychologique et des tensions familiales parmi l'échantillon utilisé.

Les analyses bivariées permettront de jeter un premier coup d'œil sur les relations que pourraient entretenir les variables entre elles (Gavard-Perret et al., 2008). Nous estimerons la matrice de corrélation qui permettra d'examiner les associations entre les paires de variables ainsi que la présence de multicolinéarité.

Comme analyses multivariées, nous utiliserons la régression logistique, laquelle a pour objet d'étudier l'effet de plusieurs variables explicatives sur une variable à expliquer mesurée sur une échelle dichotomique (Gavard-Perret et al., 2008). Dans le cas présent, la variable à expliquer est la détresse psychologique et les variables explicatives sont les facteurs liés au travail (latitude décisionnelle, les demandes, le soutien social au travail et les gratifications), la situation familiale (l'état matrimonial, parental et économique) et la démographie (genre, âge, scolarité, problème de santé physique, nombre de cigarettes, abus d'alcool, consommation de psychotrope et fréquence de l'activité physique).

Cette analyse permettra donc de savoir quelles sont les variables qui ont le plus d'effet sur la détresse psychologique lorsqu'on tient compte de tous les facteurs impliqués. Il sera également possible de comparer nos résultats avec ceux obtenus dans des recherches antérieures afin de dégager les convergences et les divergences.

Dans un premier temps, nous analyserons les effets du travail et de la situation familiale en ajustant pour les variables contrôles. Nous pourrions ainsi évaluer l'influence unique du travail et de la famille sur la détresse psychologique. Par la suite, les interactions entre le travail et la situation familiale seront analysées pour évaluer l'effet modérateur de la situation familiale. Dans toutes les analyses, les erreurs types seront corrigées par la méthode de rééchantillonnage de Statistique Canada en tenant compte du plan d'échantillonnage complexe de l'ESCC 2.1.

## **Chapitre 4 : Les résultats**

Le chapitre suivant présentera les résultats statistiques des analyses effectuées et sera séparé en trois parties. Tout d'abord, nous exposerons les principaux résultats des analyses descriptives concernant les différentes variables retenus pour l'étude. Nous dévoilerons par la suite les résultats des analyses bivariées afin de voir les relations possibles entre ces variables. Finalement, nous présenterons les résultats des analyses multivariées à travers les régressions logistiques effectuées afin de voir lesquelles de ces variables ont le plus d'influence sur notre variable dépendante, et d'évaluer l'effet modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

### ***4.1 Les analyses descriptives***

Les analyses descriptives suivantes décrivent et résument les principales caractéristiques des variables retenues. Rappelons que les données proviennent de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) volet 2.1, ce qui représente un échantillon de 22 757 personnes. Le tableau V ci-dessous présente les proportions, les pourcentages, l'écart-type ainsi que le minimum et maximum de ces variables.

## 4.1.1 Tableau V- Analyses descriptives des variables à l'étude

		Min/Max	Proportions et pourcentages	Écarts-types
<b>Variable dépendante</b>				
Détresse psychologique		0-1	19.3%	
Détresse psychologique et genre	Femme Homme	0-1	22.08% 15.8%	
<b>Variables indépendantes</b>				
Utilisation des compétences		0-12	7.0	1.4
Autorité décisionnelle		0-8	5.3	0.8
Demandes physiques		0-4	2.0	0.8
Demandes psychologiques		0-8	4.5	0.6
Heures travaillées		15-105	38.5	15.3
Horaire de travail	Régulier	0-1	78.8%	
Soutien social au travail		0-12	8.0	0.5
Insécurité d'emploi		0-4	1.3	0.3
Revenu professionnel		n/d	26 242\$	11 883\$
<b>Variables modératrices</b>				
État civil	En couple	0-1	54.5%	
Statut parental : enfants 0-5 ans	Oui	0-1	84.4%	
Statut parental : enfants 6-11	Oui	0-1	17.4%	
Statut économique	Bas	1-5	2.0%	
	Bas-moyen		4.5%	
	Moyen		16.8%	
	Moyen-élevé		35.7%	
	Plus élevé		32.2%	
	Sans objet		8.8%	
<b>Variables contrôles</b>				
Profession	Cadre	1-6	0.21%	
	Directeur		7.70%	
	Superviseur		3.80%	
	Professionnel		17.31%	
	Col blanc		49.07%	
	Col bleu		21.91%	
Genre	Femmes	0-1	49.3%	
Âge			39 ans	
Scolarité	8 année et moins	1-10	5.5%	
	9-10 <sup>e</sup> année		9.8%	
	11-13 <sup>e</sup> année		4.8%	
	Grade post-secondaire		16.2%	
	Étude post-secondaire		7.7%	
	Diplôme métier		15.0%	
	Diplôme collégial		19.5%	
	Certificat		3.4%	
	Baccalauréat		13.0%	
	Maîtrise ou doctorat		5.0%	
Santé physique (à partir du nombre de problèmes chroniques)	0 1 2 3 et plus	0-3	36.9% 29.5% 16.9% 16.7%	
Consommation de tabac		n/d	4.2	8.4
Consommation d'alcool		n/d	4.1	7.2
Fréquence de l'activité physique		n/d	24.8	23.9

Par rapport à la variable dépendante, les résultats de notre analyse démontrent que 19.3% des répondants souffrent de détresse psychologique. De plus, les résultats indiquent que les femmes sont plus sujettes à vivre de la détresse psychologique que les hommes, soit 22.8% contre 15.8%.

Par rapport aux autres variables, notre analyse révèle que l'échantillon est composé de 49.3% de femmes et 50.7% d'hommes et la moyenne d'âge est de 39 ans. Plus de la moitié de ceux-ci sont en couple (54.5%) et une grande majorité des personnes à l'étude ont des enfants de cinq ans et moins (84.4%). Par contre, seulement 17.4% de l'échantillon ont des enfants entre six et onze ans.

Trois employés sur quatre (78.8%) travaillent selon un horaire régulier, c'est-à-dire selon un quart de travail normal, avec ou sans fin de semaine. Le nombre d'heures par semaine se situe autour de 38.5 heures et le salaire annuel moyen est de 26 242\$. Par contre, au niveau des heures travaillées, nous remarquons des variations possibles étant donné un écart-type assez élevé de 15.3. Aussi, un répondant sur trois (35.7%) considère son revenu familial à moyen-élevé (1-2 personnes : 30 000-59 000\$; 3-4 personnes : 40 000-79 999\$; 5 personnes et plus 60 000-79 999\$). De plus, l'emploi de col blanc (49.07%), suivi de celui de col bleu (21.91%) représentent les professions où se concentrent la plupart des personnes interrogées. Selon les résultats obtenus également, 32.5% des personnes sondées sont détentrices d'un diplôme d'études collégiales ou universitaires.

Concernant les variables relatives à l'organisation des conditions de travail, nous pouvons constater une utilisation moyenne des compétences liées au travail avec une moyenne de 7.0 points, sur une échelle de 12. Nous observons également la même tendance pour les demandes physiques et psychologiques, avec des résultats respectifs de 2.0 points sur 4 et de 4.5 sur 8. L'autorité décisionnelle présente des résultats moyennement élevés (5.3 sur 8) tout comme le soutien social disponible au travail (8.0 sur 12). Les répondants semblent également avoir un certain sentiment de sécurité face à leur emploi si l'on se fie à la moyenne de 1.3 sur 4 points. De plus, selon les analyses, les répondants consomment en moyenne 4.1 verres d'alcool par semaine.

Quant à la consommation de tabac, celle-ci se situe en moyenne autour de 4.2 cigarettes par jour. Une minorité des personnes interrogées ne présentent pas de problème de santé (36.9%), mais il y a tout de même un 63.1% d'entre eux qui affirment éprouver au moins un problème de santé chronique. Par rapport à la fréquence mensuelle de l'activité physique de plus de 15 minutes, les résultats illustrent que les gens pratiquent, en moyenne, 24.8 activités par mois.

#### ***4.2 Résultats des analyses bivariées***

Les analyses bivariées effectuées permettent de voir si les variables entretiennent des relations entre elles. Ces analyses ont pour but de mettre en lien, deux à deux, chacune des variables retenues afin de vérifier l'association possible entre elles. Aussi, en plus de nous informer sur les associations entre les paires de variables, l'estimation de la matrice de corrélation nous informera sur la présence de multicollinéarité. Le tableau VI, ci-dessus nous dévoile ces résultats.

À partir de ces résultats, nous constatons que la plupart des variables sont significativement corrélées à notre variable dépendante à l'exception des demandes physiques, du soutien social au travail et de certains statuts professionnels tels les cadres et les superviseurs. De ces variables significatives, 14 sont négativement corrélés à la détresse psychologique, c'est-à-dire que des niveaux plus élevés de celles-ci s'associent avec une détresse plus faible. En revanche, 12 autres variables sont corrélées positivement à la variable dépendante, ce qui signifie qu'une augmentation de celles-ci se rapporte à la présence de détresse psychologique.

Par rapport aux variables indépendantes, soit les facteurs liés au travail, cinq d'entre elles sont négativement reliées à la détresse psychologique. Il s'agit de l'autorité décisionnelle ( $r=-0.06$ ,  $p<0.01$ ), l'utilisation des compétences ( $r=-0.07$ ,  $p<0.01$ ), les demandes psychologiques ( $r=-0.03$ ,  $p<0.01$ ), les heures travaillées ( $r=-0.04$ ,  $p<0.01$ ) et le revenu professionnel ( $r=-0.10$ ,  $p<0.01$ ). En d'autres mots, cela signifie que lorsque ces variables augmentent, le risque de vivre de la détresse psychologique, lui, diminue.

Par exemple, le fait pour un employé d'avoir beaucoup de contrôle sur les tâches qu'il accomplit diminue le risque de rapporter de la détresse psychologique chez cette personne. Inversement, on observe une corrélation positive pour deux autres variables, soit l'horaire de travail irrégulier ( $r=0.03$ ,  $p<0.01$ ) et l'insécurité d'emploi ( $r=0.03$ ,  $p<0.01$ ), lesquels font augmenter le risque de développer de la détresse psychologique.

Concernant les variables modératrices, on observe que trois d'entre elles font diminuer la présence de détresse psychologique, c'est-à-dire l'état civil (mariée ou en couple) ( $r=-0.10$ ,  $p<0.05$ ), le revenu professionnel moyen-élevé ( $r=-0.02$ ,  $p<0.01$ ) et le statut économique élevé ( $r=-0.07$ ,  $p<0.01$ ). Les autres variables positivement corrélées avec la variable dépendante sont celles en lien avec le revenu professionnel bas ( $r=0.06$ ,  $p<0.01$ ), bas-moyen ( $r=0.07$ ,  $p<0.01$ ) et moyen ( $r=0.05$ ,  $p<0.01$ ), et le statut parental, soit le fait d'avoir des enfants entre 0-5 ans ( $r=0.02$ ,  $p<0.05$ ) et 6-11 ans ( $r=0.02$ ,  $p<0.01$ ).

Pour les variables contrôles, six d'entre elles entretiennent une relation négative avec la détresse psychologique. Il s'agit du statut professionnel de directeur ( $r=-0.03$ ,  $p<0.01$ ), de celui de professionnel ( $r=-0.04$ ,  $p<0.01$ ) et de col bleu ( $r=-0.04$ ,  $p<0.01$ ) ainsi que l'âge ( $r=-0.13$ ,  $p<0.01$ ), l'éducation ( $r=-0.04$ ,  $p<0.01$ ) et la fréquence de l'activité physique ( $r=-0.04$ ,  $p<0.01$ ). Les cinq autres variables contrôles positivement reliées à la variable dépendante sont le statut professionnel de col blanc ( $r=0.07$ ,  $p<0.01$ ), le sexe (féminin) ( $r=0.09$ ,  $p<0.01$ ), la santé physique ( $r=0.12$ ,  $p<0.01$ ) et la consommation de tabac ( $r=0.07$ ,  $p<0.01$ ) et d'alcool ( $r=0.03$ ,  $p<0.01$ ).

Toutefois, mentionnons la présence d'un possible problème de colinéarité entre les variables revenu professionnel et utilisation des compétences ( $r=0.76$ ), ce qui signifie que la corrélation entre ces deux variables est grande au point de limiter la portée explicative individuelle de chacune d'entre elles sur la variable dépendante. Nous avons alors effectué deux régressions, sans les interactions, avec chacune des variables prises individuellement. Cela nous a permis de constater que les résultats ne changeaient pas lorsque nous estimions les modèles avec l'une ou l'autre de ces variables, nous permettant ainsi de poursuivre la recherche avec ces mêmes résultats.



Tableau VI- Analyses bivariées des variables à l'étude

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1-Détresse psychologique	1.00														
2-Autorité décisionnelle	-0.06**	1.00													
3-Utilisation des compétences	-0.07**	0.63**	1.00												
4-Demande physiques	0.01	-0.3**	-0.46**	1.00											
5-Demandes psychologiques	-0.03**	0.19**	0.43**	-0.23**	1.00										
6-Soutien social au travail	-0.04**	0.19**	0.17**	0.01	0.08**	1.00									
7-Insécurité d'emploi	0.03**	-0.06**	-0.1**	0.11**	-0.03**	0.02**	1.00								
8-Heures travaillées	0.00	-0.02**	0.14**	-0.16**	-0.09**	-0.03**	-0.09**	1.00							
9-Horaire de travail (irrégulier)	0.03**	-0.18**	-0.22**	0.18**	-0.19**	-0.06**	0.00	-0.16**	1.00						
10-Revenu professionnel	-0.1**	0.54**	0.76**	-0.40**	0.42**	0.28**	-0.07**	0.03**	-0.27**	1.00					
11-État civil	-0.10**	0.14**	0.17**	-0.09**	0.10**	0.12**	-0.05**	-0.00	-0.06**	0.20**	1.00				
12-Statut parental (0-5)	0.02*	0.04**	0.05**	-0.02**	0.04**	0.03**	-0.02**	-0.00	-0.03**	0.05**	0.24**	1.00			
13-Statut parental (6-11)	0.02**	0.00	0.03**	-0.00	0.02**	0.00	-0.02**	0.01	-0.02**	0.02**	0.16**	0.23**	1.00		
14-Statut économique (bas)	0.06**	-0.04**	-0.08**	0.05**	-0.05**	-0.07**	0.02**	-0.01*	0.04**	-0.09**	-0.10**	-0.01*	-0.02**	1.00	
15-Statut économique (bas-moyen)	0.07**	-0.07**	-0.14**	0.08**	-0.08**	-0.07**	0.01*	-0.02**	0.06**	-0.14**	-0.11**	0.05**	0.04**	-0.03**	1.00
16-Statut économique (moyen)	0.05**	-0.10**	-0.14**	0.13**	-0.11**	-0.03**	0.01	-0.04**	0.06**	-0.18**	-0.12**	0.05**	0.04**	-0.06**	-0.10**
17-Statut économique (moyen-élevé)	-0.02**	-0.02**	-0.02**	0.03**	-0.03**	0.02**	-0.01	-0.00	0.01	-0.02**	0.01	0.01	-0.01	-0.11**	-0.16**
18-Statut économique (élevé)	-0.07**	0.19**	0.32**	-0.23**	0.21**	0.11**	-0.02**	0.06**	-0.12**	0.34**	0.23**	-0.04**	-0.03**	-0.10**	-0.14**
19-Profession-Cadre	-0.01	0.08**	0.07**	-0.07**	0.06**	0.02*	-0.00	0.02*	-0.01	0.09**	0.02**	-0.00	0.01	-0.01	-0.01
20-Profession-Directeur	-0.03**	0.37**	0.19**	-0.13**	0.23**	0.16**	-0.01*	-0.10**	-0.14**	0.29**	0.08**	0.00	-0.01	-0.02**	-0.03**
21-Profession-Superviseurs	-0.01	0.13**	0.5**	0.00	0.14**	0.06**	-0.01	-0.13**	-0.11**	0.13**	0.05**	0.02	0.01	-0.00	-0.02**
22-Profession-Professionnels	-0.02**	0.31**	0.56**	-0.37**	0.31**	0.02**	-0.06**	0.14**	-0.08**	0.45**	0.06**	0.03**	0.01	-0.04**	-0.06**
23-Profession-Cols blancs	0.07**	-0.35**	-0.40**	-0.07**	-0.15**	-0.29**	0.03**	0.00	0.06**	-0.56**	-0.11**	-0.01*	0.00	0.05**	0.08**
24-Profession-Cols bleus	-0.04**	-0.16**	-0.17**	0.52**	-0.31**	0.20**	0.03**	-0.02**	0.13**	0.01*	0.01	-0.02**	-0.01	-0.01	-0.01
25-Genre (féminin)	0.09**	-0.12**	-0.10**	-0.20**	0.10**	-0.25**	-0.04**	0.03**	-0.03**	-0.24**	-0.01*	0.02**	0.04**	0.03**	0.06**
26-Âge	-0.13**	0.19**	0.17**	-0.10**	0.10**	0.14**	-0.06**	-0.06**	-0.04**	0.24**	0.28**	-0.21**	-0.13**	-0.03**	-0.05**
27-Éducation	-0.04**	0.30**	0.49**	-0.40**	0.32**	0.10**	-0.06**	0.099	-0.15**	0.41**	0.10**	0.07**	0.01	-0.05**	-0.10**
28-État de santé physique	0.12**	-0.01	-0.01*	-0.04**	0.01*	-0.03**	0.01	-0.01*	-0.01	-0.03**	0.03**	-0.08**	-0.05**	0.01*	0.03**
29-Cigarettes	0.07**	-0.06**	-0.10**	0.13**	-0.07**	0.08**	0.02**	-0.04**	0.06**	-0.06**	-0.06**	-0.02**	-0.01	0.05**	0.05**
30-Alcool	0.03**	0.01	0.01	0.03**	-0.01	0.03**	0.00	0.01	0.01*	0.02**	-0.06**	-0.04**	-0.04**	0.01	-0.02**
31-Activités physiques	-0.04**	-0.01	-0.01	0.01*	-0.01	-0.05**	0.03**	0.02**	-0.01*	-0.03**	-0.08**	-0.04**	-0.01	0.01	-0.02*

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>16-Statut économique (moyen)</b>	1.00															
<b>17-Statut économique (moyen-élevé)</b>	-0.33**	1.00														
<b>18-Statut économique (élevé)</b>	-0.31**	-0.51**	1.00													
<b>19-Profession-Cadres</b>	-0.02**	-0.01*	0.04**	1.00												
<b>20-Profession-Directeurs</b>	-0.04**	-0.03**	0.09**	-0.01*	1.00											
<b>21-Profession-Superviseurs</b>	-0.01	0.01	0.01*	-0.01	-0.05**	1.00										
<b>22-Profession-Professionnels</b>	-0.12**	-0.05**	0.03**	-0.02**	-0.13**	-0.09**	1.00									
<b>23-Profession-Cols blancs</b>	0.07**	0.00	-0.14**	-0.05**	-0.28**	-0.19**	-0.45**	1.00								
<b>24-Profession-Cols bleus</b>	0.05**	0.06**	-0.10**	-0.03**	-0.15**	-0.10**	-0.24**	-0.53**	1.00							
<b>25-Genre (Féminin)</b>	0.02**	-0.01	-0.07**	0.00	-0.06**	-0.05**	0.07**	0.32**	-0.39**	1.00						
<b>26-Âge</b>	-0.01	0.02**	0.09**	0.03**	0.11**	0.02**	0.09**	-0.17**	0.04**	-0.04**	1.00					
<b>27-Éducation</b>	-0.15**	-0.02*	0.29**	0.03**	0.08**	-0.03**	0.45**	-0.15**	-0.27**	0.07**	0.08**	1.00				
<b>28-État de santé physique</b>	0.02**	-0	-0.02*	0.01*	-0.00	-0.01	0.01	0.04**	-0.05**	0.15**	0.21**	-0.01	1.00			
<b>29-Cigarettes</b>	0.08**	0.01	-0.10**	-0.01*	-0.01	0.02	-0.10**	-0.03**	0.13**	-0.07**	0.03**	-0.16**	0.02**	1.00		
<b>30-Alcool</b>	-0.03**	-0.01	0.04**	-0.00	0.01	0.01	-0.01	-0.04**	0.04**	-0.08**	-0.04**	0.01	-0.02**	0.12**	1.00	
<b>31-Activités physiques</b>	-0.05**	-0.04**	0.06**	-0.00	-0.01	-0.02**	0.01	0.02**	-0.02**	-0.04**	-0.12**	0.01	-0.03**	-0.10**	0.01	1.00

### *4.3 Résultats des analyses multivariées*

La section suivante présentera les résultats des analyses multivariées en lien avec le niveau de détresse psychologique. Mentionnons que cinq modèles d'analyses ont été effectués.

Le premier modèle retient les variables des conditions de l'organisation du travail, la situation familiale ainsi que les variables contrôles. Par ce modèle, nous serons en mesure d'évaluer l'impact direct des facteurs liés au travail sur la détresse psychologique. Cela permettra également de valider les hypothèses 1 à 12. Les modèles 2-3 et 4 se rapportent quant à eux à l'effet modérateur de la situation familiale, estimé séparément pour l'état civil, le statut parental et le statut économiques respectivement. Finalement, le cinquième modèle comprend la détresse psychologique, les conditions de l'organisation du travail, la situation familiale, les variables contrôles ainsi que l'effet des interactions significatives trouvées aux modèles précédents. À cette étape, nous serons en mesure de confirmer ou réfuter l'hypothèse 13.

Le tableau VII présente les principaux résultats selon les rapports de cotes (RC) obtenus et les intervalles de confiance à 95% (RC). Lorsqu'un RC tend vers 0, cela signifie que le risque d'observer de la détresse psychologique diminue avec des valeurs élevées de la variable indépendante, tandis que lorsque le RC est supérieur à 1, ceci indique que le risque de rapporter de la détresse psychologique augmente. Enfin, si le rapport de cotes est égal à 1, cela signifie que la variable indépendante n'a pas d'effet sur la détresse psychologique. Soulignons que toutes les analyses non-significatives des interactions se retrouvent à l'annexe 2.

**Tableau VII - Analyses multivariées des variables à l'étude**

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
<b>Caractéristiques du travail</b>										
Utilisation des compétences	0,95	0,88-1,03	0,94	0,84-1,05	0,93	0,85-1,02	0,94	0,74-1,20	0,95	0,88-1,03
Autorité décisionnelle	1,04	0,92-1,17	0,98	0,85-1,12	1,06	0,94-1,19	0,85	0,63-1,16	1,02	0,91-1,15
Demandes psychologiques	1,05	0,93-1,19	1,08	0,91-1,28	1,07	0,93-1,22	0,91	0,63-1,30	1,06	0,94-1,20
Demandes physiques	0,89*	0,81-0,98	0,93	0,81-1,06	0,87*	0,78-0,97	0,72*	0,52-0,99	0,83**	0,74-0,94
Soutien social	1,05	0,92-1,19	1,13	0,94-1,36	1,02	0,88-1,19	0,85	0,50-1,43	1,05	0,92-1,20
Insécurité du travail	1,12	0,92-1,37	1,08	0,81-1,43	1,21	0,97-1,52	1,24	0,56-2,79	1,11	0,91-1,36
Heures travaillées (total)	1,00	0,99-1,00	1,00	0,99-1,00	1,00	0,99-1,00	1,00	0,98-1,01	1,00	0,99-1,00
Horaire de travail (irrégulier)	1,21*	1,04-1,41	1,18	0,98-1,42	1,22*	1,04-1,43	1,51	0,98-2,31	1,21*	1,04-1,41
Revenu professionnel	1,00	1,00-1,00	1,00	1,00-1,00	1,00	1,00-1,00	1,00*	1,00-1,00	1,00	1,00-1,00
<b>Variables modératrices</b>										
État civil (couple)	0,73**	0,64-0,83	8,19	0,48-140,02	0,04**	0,03-0,04	0,74**	0,64-0,85	0,73**	0,64-0,84
Statut parental (0 à 5 ans)	0,95	0,79-1,14	0,95	0,79-1,14	36,60	0,23-5912,28	0,94	0,78-1,12	0,95	0,79-1,14
Statut parental (6 à 11 ans)	1,11	0,93-1,32	1,11	0,94-1,32	0,04	0,00-2,65	1,10	0,93-1,31	1,11	0,93-1,32
Statut économique (Bas)	1,90**	1,28-2,31	1,90**	1,28-2,32	1,91**	1,29-2,84	0,05	0,00-16126,07	0,15	0,02-1,59
Statut économique (Bas-moyen)	1,72**	1,07-1,69	1,73**	1,28-2,32	1,71**	1,27-2,30	0,64	0,00-7455,40	1,74**	1,30-2,34
Statut économique (Moyen)	1,35*	1,07-1,69	1,36**	1,08-1,71	1,35*	1,07-1,70	0,23	0,00-177,88	1,35*	1,07-1,69
Statut économique (Moyen-élevé)	1,21	0,91-1,53	1,22	0,97-1,53	1,21	0,97-1,51	0,01	0,00-4,27	0,84	0,49-1,45
Statut économique (Élevé)	1,18	0,98-2,61	1,18	0,91-1,53	1,18	0,91-1,53	0,07	0,00-44,95	1,6	0,98-2,61
<b>Variables contrôles</b>										
Cadres supérieurs (référence)	1,00	-	1,00	-	1,00	-	1,00	-	1,00	-
Directeurs	4,90*	1,05-22,86	4,69*	1,01-21,71	5,05*	1,06-24,05	4,91*	1,02-23,59	4,71	1,00-22,25
Superviseurs	4,34	0,89-21,12	4,19	0,87-20,27	4,45	0,89-22,16	4,20	0,83-21,25	4,04	0,82-20,03
Professionnels	5,03*	1,07-23,71	4,86*	1,04-22,73	5,12*	1,06-24,62	4,97*	1,02-24,12	4,83*	1,01-23,09
Cols blancs	5,00*	1,05-23,89	4,82*	1,02-22,86	5,09*	1,04-24,78	4,92*	1,00-24,16	4,75	0,98-22,99
Cols bleus	5,01*	1,04-24,15	4,81*	1,00-23,09	5,07*	1,03-24,85	4,71	0,95-23,39	4,66	0,95-22,76
Genre (féminin)	1,47**	1,28-1,69	1,48**	1,29-1,70	1,47**	1,27-1,69	1,46**	1,28-1,68	1,47**	1,28-1,69
Âge	0,97**	0,97-0,98	0,97**	0,97-0,98	0,97**	0,97-0,98	0,97**	0,97-0,98	0,97**	0,97-0,98
Éducation	1,03	1,00-1,06	1,03	1,00-1,06	1,03	1,00-1,06	1,03	1,00-1,06	1,03	1,00-1,06
État de santé physique	1,39**	1,32-1,47	1,39**	1,32-1,47	1,39**	1,32-1,47	1,40**	1,33-1,48	1,39**	1,32-1,47
Cigarettes	1,02**	1,02-1,03	1,02**	1,02-1,03	1,02**	1,02-1,03	1,02**	1,02-1,03	1,02**	1,02-1,03
Alcool	1,31**	1,10-1,56	1,31**	1,10-1,56	1,32**	1,11-1,57	1,32**	1,11-1,57	1,32**	1,11-1,57
Activités physiques	0,99**	0,99-0,99	0,99**	0,99-1,00	0,99**	0,99-1,00	0,99**	0,99-0,99	0,99**	0,99-0,99

**Tableau VII - Analyses multivariées des interactions des variables à l'étude**

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
<b>Interactions</b>										
Statut économique bas- Autorité décisionnelle							2,54**	1,30-4,97	1,65*	1,05-2,60
Statut économique moyen- élevé- Demandes physiques							1,44*	1,03-2,00	1,21*	1,03-1,42
Statut économique moyen- élevé-Revenu professionnel							0,998*	0,996-0,999		
Statut économique élevé- Revenu professionnel							0,998*	0,996-0,999		
Test de F	20.42**		15.53**		12.57**		8.65**		18.30**	

Notes: \* p<,05 ;\*\* p<,01.

Le premier modèle permet d'estimer l'effet des variables reliées au travail sur le risque de détresse psychologique en contrôlant pour la situation familiale et les autres variables de contrôle. Il est possible de constater, à travers les résultats, que les demandes physiques (RC=0.89,  $p<0.05$ ) et l'horaire de travail irrégulier (RC=1.21,  $p<0.05$ ) représentent les seules variables significatives. Ainsi, une augmentation des demandes physiques au travail est associée à la diminution du risque de rapporter de la détresse psychologique, alors que l'horaire de travail irrégulier augmente le risque. Quant aux autres variables, soit l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, le nombre d'heures travaillées, l'insécurité d'emploi et le revenu professionnel, celles-ci n'ont aucune influence significative sur la détresse psychologique.

Par rapport aux variables contrôles, on observe que le fait d'être une femme augmente le risque de vivre de la détresse psychologique (RC=1,47,  $p<0.01$ ) contrairement à l'avancement en âge qui a l'effet contraire, soit de faire diminuer ce risque (RC=0.97,  $p<0.01$ ). De plus, la présence de problèmes de santé physique (RC=1.39,  $p<1.01$ ), la consommation de tabac (RC=1.02,  $p<0.01$ ) et d'alcool (RC=1.31,  $p<0.01$ ) influencent positivement le niveau de détresse psychologique, c'est-à-dire que lorsque ces variables augmentent, le risque de vivre de la détresse psychologique accroît aussi. Inversement, la fréquence de l'activité physique vient plutôt diminuer ce risque. Quant aux professions, nous remarquons qu'à l'exception des superviseurs, les autres statuts professionnels ont près de 5 fois plus de chance par rapport à la variable de référence (cadres supérieurs) de vivre de la détresse psychologique. Il s'agit des directeurs (RC=4.90,  $p<0.05$ ), des professionnels (RC=5.03,  $p<0.05$ ), des cols blancs (RC=5.00,  $p<0.05$ ) et des cols bleus (RC=5.01,  $p<0.05$ ). L'éducation et le statut professionnel de superviseur n'ont donc pas d'effet significatif sur la variable dépendante. Ajoutons également que le fait d'être marié (RC=0.73,  $p<0.01$ ) agit comme facteur de protection contre la détresse psychologique, contrairement aux statuts économiques bas (RC=1.90,  $p<0.01$ ), moyen-bas (RC=1.72,  $p<0.01$ ) et moyen (RC=1.35,  $p<0.05$ ) qui ont une influence positive sur la variable dépendante.

Ensuite, les résultats obtenus pour les modèles 2 et 3 montrent que l'état civil et le statut parental n'interagissent pas significativement avec les variables des conditions de l'organisation du travail pour expliquer la détresse psychologique. Pour le quatrième modèle, la variable modératrice statut économique est ajoutée afin de vérifier si celle-ci interagit sur les conditions de l'organisation du travail et le risque de détresse psychologique. Nous observons des interactions significatives, notamment par rapport au revenu professionnel bas et l'autorité décisionnelle. Cela veut dire que le statut économique modère la relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique. Ainsi, un statut économique bas augmenterait de 2,54 fois l'effet de l'autorité décisionnelle sur la détresse psychologique. Un travailleur avec un statut économique bas sera plus à risque de souffrir de détresse psychologique lorsqu'il détient un niveau d'autorité décisionnelle élevé au travail. Un effet d'interaction est également observable par rapport au statut économique moyen-élevé et les demandes physiques ( $RC=1.44$ ,  $p<0.054$ ). Dans ce cas-ci, un statut économique moyen-élevé augmenterait de 1.44 fois l'effet des demandes physiques sur la détresse psychologique. Il en va de même pour le revenu professionnel ( $RC=1.000$ ,  $p<0.05$ ) dont la relation avec la détresse psychologique est aussi modérée par le statut économique moyen-élevé. Enfin, le statut économique élevé interagit aussi sur la relation entre le revenu professionnel et la détresse psychologique ( $RC=1.000$ ,  $p<0.05$ ) nous indiquant qu'un statut économique élevé augmente l'effet du revenu professionnel sur le niveau de détresse psychologique.

Pour le cinquième et dernier modèle, il s'agit de mettre en relation toutes les variables utilisées pour cette étude, en plus des interactions significatives trouvées dans les modèles précédents. Cela nous permet de constater que les demandes physiques ( $RC=0.83$ ,  $p<0.01$ ) influencent toujours négativement le risque de développer de la détresse psychologique. Ainsi, l'augmentation des demandes physiques au travail ferait diminuer le risque de détresse de 20%. Inversement, un horaire de travail irrégulier ( $RC=1.21$ ,  $p<0.05$ ) augmenterait la détresse psychologique, tout comme un statut économique bas-moyen ( $RC=1.74$ ,  $p<0.01$ ) ou moyen ( $RC=1.35$ ,  $p<0.05$ ). Encore une fois, le fait d'être marié ou en couple ( $RC=0.73$ ,  $p<0.01$ ) est un élément protecteur, contrairement à la consommation d'alcool ( $RC=1.32$ ,  $p<0.01$ ) et de tabac ( $RC=1.02$ ,  $p=0.01$ ) qui augmente

le risque de vivre de la détresse psychologique. Il en va de même pour l'état de santé physique (RC=1.39,  $p<0.01$ ) et le fait d'être une femme (RC=1.47,  $p<0.01$ ). De plus, l'âge (RC=0.97,  $p<0.01$ ) est également un autre facteur influençant le niveau de détresse en la faisant diminuer et dans ce dernier modèle, seul le statut professionnel de professionnel demeure significatif (RC=4.83,  $p<0.05$ ). Enfin, nous constatons aussi que deux interactions significatives entre les différentes variables demeurent, notamment par rapport au statut économique bas qui vient encore une fois modérer la relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique (RC=1.65,  $p<0.05$ ). Dans ce cas-ci, le statut économique bas augmente de 1,65 fois la détresse psychologique lorsque le niveau d'autorité décisionnelle de la personne s'accroît. Les résultats révèlent également que le statut économique moyen-élevé vient aussi influencer la relation entre les demandes physiques et la détresse psychologique (RC=1.21,  $p=0.05$ ). En effet, un travailleur au statut économique moyen-élevé est 1.21 fois plus à risque de souffrir de détresse psychologique lorsque le niveau de demandes physiques augmente.

En résumé, l'horaire irrégulier de travail représente la condition de l'organisation du travail étant significativement associée à la détresse psychologique, c'est-à-dire qu'elle en augmente le risque. Il est également possible que d'autres conditions de l'organisation du travail se soient montrées non-significatives à la suite d'un problème de colinéarité, mais les corrélations simples du tableau VI ne suggèrent toutefois pas la présence de ce problème. De plus, le fait d'être une femme, la consommation d'alcool, de tabac et les problèmes de santé physique sont également des facteurs contribuant à faire augmenter le risque de détresse psychologique chez le travailleur tandis que l'âge et la fréquence de l'activité physique procurent l'effet contraire. Un statut économique bas-moyen et un statut économique moyen s'associent à une détresse psychologique plus forte tandis que le fait d'être marié ou en couple agit comme facteur de protection. Soulignons également que les professionnels représentent le groupe d'employés le plus à risque de vivre de la détresse psychologique. Enfin, le statut économique de la famille modère l'effet de l'autorité décisionnelle et des demandes physiques sur le risque de vivre de la détresse psychologique.



## **Chapitre 5-Discussion**

Le présent chapitre se divise en quatre sous-sections. Il sera tout d'abord question de la synthèse de notre démarche scientifique. Par la suite, nous évaluerons chacune des hypothèses émises afin de les confirmer ou de les infirmer. Suivra la présentation des forces et des limites de notre étude pour finalement terminer sur certaines pistes de recherche pertinentes dans le cadre d'études ultérieures.

### ***5.1. Synthèse de la démarche scientifique***

L'objectif de cette recherche était de déterminer le rôle modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Cela permettait aussi d'évaluer le lien direct entretenu par chacune des variables sur notre variable dépendante. Nous avons également contrôlé certaines variables, jugeant que celles-ci pourraient peut-être avoir une influence sur la relation que nous voulions tout d'abord étudier. Il s'agit de caractéristiques personnelles comme le sexe et l'âge par exemple.

Les analyses ont été conduites sur les données secondaires provenant de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes volet 2.1 et réalisée par Statistiques Canada en 2003. L'échantillon retenu pour cette étude comprenait 22 757 personnes âgées de 15 ans et plus et en emploi au moment de l'enquête. Des régressions logistiques ont également été effectuées afin de vérifier les hypothèses que nous avons avancées précédemment.

La prochaine section permettra donc de discuter de ces hypothèses, et de voir si celles-ci sont confirmées ou infirmées.

### ***5.2. Les hypothèses***

Treize hypothèses ont d'abord été dégagées à partir de la littérature existante sur la problématique de la détresse psychologique en lien avec les variables retenues pour cette

étude. La prochaine section permettra de vérifier, à leur lueur de nos propres résultats, si celles-ci sont confirmées ou réfutées.

### ***5.2.1 Hypothèses confirmées et partiellement confirmées***

Au total, quatre hypothèses de recherche se retrouvent confirmées ou partiellement confirmées.

La **sixième** hypothèse supposait que l'horaire irrégulier de travail serait positivement associé à la détresse psychologique. Cette hypothèse est confirmée puisque les résultats des régressions logistiques montrent une association significative entre cette variable et la détresse psychologique. Cela signifie qu'un horaire irrégulier de travail augmente le risque de vivre de la détresse psychologique chez le salarié et les résultats sont conformes à d'autres recherches réalisées supposant également un lien entre ces deux variables (Marchand et al., 2005b; McLaughlin et al., 2008; Paterniti et al., 2002, Hayasak et al., 2007; Lingenfelter et al., 1994)..

La **dixième** hypothèse postulait que l'état civil, c'est-à-dire vivre avec un conjoint, est négativement associé à la détresse psychologique. Cette hypothèse est confirmée puisque les résultats de nos analyses démontrent que la relation entre les deux variables est significative. En d'autres mots, cela indique que le fait d'être marié ou en couple diminue le risque de développer de la détresse psychologique et agit comme facteur de protection. L'état civil influence directement la variable dépendante et ces résultats rejoignent ceux d'autres études répertoriées dans la littérature (Marchand et al., 2005; Matthews, 2001; Mausner-Dorsh et al., 2000; McDonough, 2000; Simon, 1998). Comme mentionné précédemment, nous pourrions penser qu'une vie de couple procure un certain support à l'individu lui permettant de mieux réagir aux tensions vécues et de maintenir un meilleur équilibre personnel. Bref, les résultats des analyses nous permettent de confirmer que l'état civil est négativement associé à la détresse psychologique.

Selon la **douzième** hypothèse, le statut économique était négativement associé à la détresse psychologique. Cette hypothèse est confirmée puisque les résultats révèlent la présence d'une relation significative entre le statut économiques bas, bas-moyen et moyen. En d'autres mots, cela nous indique qu'un revenu familial se situant entre bas et moyen augmente le risque de vivre de la détresse psychologique. Ainsi, il est possible de confirmer qu'une augmentation du revenu familial fait diminuer la détresse psychologique comme le démontrent les résultats. Selon les analyses multivariées, le risque de vivre de la détresse psychologique diminue lorsque le statut économique augmente. Ainsi, un individu au statut économique bas est 1,90 fois plus à risque de rapporter de la détresse psychologique comparativement à 1,72 fois pour le statut économique bas-moyen et 1,35 fois pour le statut économique moyen. Nous comprenons qu'un faible revenu familial augmente le risque de vivre de la détresse psychologique. Nos résultats rejoignent ceux d'Orpana et al. (2009) à l'effet qu'un faible statut économique constitue un facteur de risque à considérer dans l'explication de la détresse psychologique. D'autres études vont également dans le même sens (Almeida et al., 1998; Chait-Barnett et al., 2001; McDonough et al., 2000).

La **treizième** hypothèse postulait que la situation familiale modérait l'association entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Cette hypothèse est partiellement confirmée puisque le statut économique a un effet modérateur sur deux variables du travail en relation avec la détresse psychologique. Il s'agit ici des demandes physiques au travail dont la relation avec la variable dépendante est modérée par le statut économique moyen-élevé et le statut économique bas qui interagit sur la relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique. Cela nous indique qu'un travailleur au statut économique bas serait plus à risque de vivre de la détresse psychologique lorsque son autorité décisionnelle au travail est importante. Nous parlons ici d'une relation modérée plutôt que d'une relation directe entre les deux variables. L'autorité décisionnelle peut donc expliquer une partie du risque de détresse psychologique, mais seulement dans certains cas. Le statut économique bas, comme facteur hors-travail, vient ici interagir sur la relation entretenue entre cette condition de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

La relation entre les deux variables devient significative lorsque d'autres facteurs sont pris en compte, comme le statut économique bas dans le cas présent. Le modèle théorique déséquilibre effort-récompense proposé par Joahne Siegrist pourrait être une explication possible dans ce cas-ci. En effet, la détresse psychologique pourrait augmenter parce qu'un écart déraisonnable est présent entre l'effort fourni par le salarié au niveau de son autorité décisionnelle et les bénéfices monétaires obtenus en retour. Il y aurait ici un manque de réciprocité entre l'autonomie et le contrôle que possède le salarié au travail et la récompense équivalente, ce qui devient un agent stressant pouvant créer un déséquilibre émotionnel et devenir un facteur de stress pour la santé.

De plus, la relation entre les demandes physiques au travail et le risque de détresse psychologique est modérée par le statut économique moyen-élevé. Dans ce cas-ci, un travailleur au statut économique moyen-élevé serait plus à risque de vivre de la détresse psychologique lorsque les demandes physiques au travail augmentent. Nous parlons alors d'une relation modérée plutôt que d'une relation directe entre ces deux variables. Cela nous indique tout de même que les demandes physiques font parties des conditions de l'organisation du travail pouvant expliquer le risque de détresse psychologique chez un travailleur, mais seulement dans certains cas puisque d'autres variables, comme le statut économique moyen-élevé, viennent interagir sur la relation entre les demandes physiques et la détresse psychologique. Le modèle théorique déséquilibre effort-récompense peut aussi nous aider à mieux expliquer cette interaction. Les résultats obtenus laissent ici supposer qu'un écart déraisonnable entre l'effort physique fourni au travail et les bénéfices monétaires obtenus en retour est présent. Ainsi, un statut économique moyen-élevé ne représenterait pas une récompense équivalente lorsque les demandes physiques au travail sont importantes ce qui peut représenter une source de stress et devenir un facteur de risque pour la santé mentale du travailleur.

Soulignons que selon les résultats de nos analyses multivariées, l'état civil et le statut parental ne modèrent pas la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Nous observons une relation directe entre l'état civil et la détresse psychologique, mais aucun effet entre cette dernière et le statut parental.

Le statut économique bas et moyen-élevé représente donc la seule variable en lien avec la situation familiale pouvant interagir sur la relation entre certains facteurs du travail précis et la détresse psychologique (demandes physiques et autorité décisionnelle). Il est impossible de confirmer complètement cette hypothèse, mais l'effet modérateur de la variable statut économique demeure toutefois présent dans les deux cas mentionnés. Nous concluons que la situation familiale modère faiblement la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

### ***5.2.2 Hypothèses infirmées***

La **première** hypothèse formulée supposait que l'autorité décisionnelle serait négativement associée à la détresse psychologique. Par contre, les résultats des analyses multivariées (tableau VII) obtenus démontrent qu'il n'y a aucune relation significative entre cette variable et la détresse psychologique, ce qui nous amène à infirmer cette hypothèse. Ces résultats ne soutiennent pas les modèles théoriques élaborés par Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990) qui prétendent que les tensions au travail surgissent lorsque l'individu a peu de pouvoir décisionnel sur l'exécution de ses tâches. Les présents résultats sont également contraires à ceux de plusieurs autres études qui ont trouvé une relation négative entre l'autorité décisionnelle et le développement de la détresse psychologique (Stansfeld et al., 1999, Bourbonnais et al., 1996, Vermeulen et al., 2000, Rugulies et al., 2005, Daveluy et al., 2000). Les régressions logistiques effectuées ne nous permettent pas de faire un lien direct entre ces deux variables et de prétendre qu'une augmentation de l'autorité décisionnelle fait diminuer le risque de détresse psychologique. Nos résultats rejoignent plutôt ceux d'autres auteurs n'ayant pas pu non plus confirmer la relation entre ces deux facteurs (Niedhammer et al., 1998a, de Jonge, 1999).

L'hypothèse suggérée par de Jonge (1999) à l'effet que les travailleurs pourraient se sentir plus confortable avec une faible autonomie étant donné que cela leur évite d'assumer les erreurs associées au fait d'avoir de grandes responsabilités décisionnelles devient ici une avenue intéressante

La **seconde** hypothèse stipulait que l'utilisation des compétences pourrait aussi avoir un effet négatif sur la détresse psychologique. Par contre, les résultats des analyses multivariées effectuées ne permettent pas de confirmer cette hypothèse, montrant plutôt qu'il n'y a pas de relation significative entre les deux variables. Cette hypothèse est donc infirmée. Ainsi, cela signifie que l'utilisation des compétences, soit la possibilité d'utiliser ses compétences, d'en développer de nouvelles en plus de la variété de travail disponible n'est pas un facteur associé au travail permettant d'expliquer la détresse psychologique. Nous ne sommes pas non plus en mesure de supporter le modèle théorique demandes-contrôle et demandes-contrôle-support élaboré par Karasek (1979) et Karasek et Theorell (1990) qui suggère qu'une faible utilisation des compétences caractérisées par un emploi demandant peu de connaissances amène à une certaine passivité au niveau de l'emploi et constitue un risque pour le développement de problème de détresse psychologique. Nos résultats vont aussi à l'inverse de plusieurs études qui ont trouvé un lien négatif entre l'utilisation des compétences et le risque de vivre de la détresse psychologique et le fait que cela soit un facteur très considéré dans l'explication des caractéristiques du travail comme prédicteur de problèmes de santé mentale (Bourbonnais et al., 1996; Dragano et al., 2008; Niedhammer et al., 1998a; Rugulies et al., 2005; Stansfedl et al., 1999; Vicenta Escriba-Aguir et al., 2007).

Nous supposons avec la **troisième** hypothèse que plus un travailleur devait composer avec de fortes demandes physiques associées à son travail, plus celui-ci était à risque de vivre de la détresse psychologique. Bien que ce résultat soit surprenant, celui-ci pourrait s'expliquer par le fait que plus de 20% des répondants de notre étude se concentrent dans les emplois de cols bleus, que ce type d'emploi est davantage physique contrairement aux autres statuts professionnels, qu'il est surtout représenté d'hommes, et que ces derniers sont moins sujets à vivre de la détresse psychologique. Cette hypothèse est donc réfutée par les résultats des analyses multivariées du tableau VII qui présentent une association significative entre les demandes physiques au travail et le risque de vivre de la détresse psychologique, mais dans le sens contraire de notre prédiction, soit négativement. En d'autres mots, cela signifie que plus les demandes physiques au travail augmentent, plus le risque de détresse psychologique diminue. Les résultats sont contraires à d'autres

études, comme celle de Marchand et al. (2007) par exemple, qui suggèrent qu'une grande demande physique au travail peut avoir une influence déterminante sur les problèmes de santé mentale dans certains types d'emploi.

La **quatrième** hypothèse présumait que les demandes psychologiques au travail étaient positivement associées à la détresse psychologique. Par contre, à la lumière des résultats obtenus, cette hypothèse est infirmée puisque la relation entre les demandes psychologiques au travail et la détresse psychologique n'est pas significative. Il devient impossible dans ce cas-ci d'appuyer le modèle théorique demandes-contrôle élaboré par Karasek (1979) dont la logique suggère qu'une importante demande psychologique au travail créer un état défavorable chez la personne augmentant ainsi le risque de vivre de la détresse psychologique. Nos résultats sont également contraires à ceux de plusieurs études répertoriées dans la littérature sur le sujet (de Jonge et al., 1999; de Jonge et al., 2000a; Lang et al., 2007; Niedhammer et al., 1998a; Pal et al., 2004; Vivier et al., 2008, Vermulen et al., 2000). Selon les résultats des régressions logistiques, les demandes psychologiques comme conditions de l'organisation du travail ne permettent pas d'expliquer la variable dépendante. Une augmentation de la détresse psychologique n'est pas attribuable à l'augmentation des demandes psychologique chez un salarié, ce qui indique que d'autres facteurs en seraient la cause. Soulignons que l'ajout des variables modératrices se rapportant à la situation familiale dans les différents modèles n'a eu aucun effet sur l'influence que pourrait avoir cette variable du travail. Bref, d'après les données de l'ESCC volet 2.1, les demandes psychologiques au travail ne sont pas un élément prédicteur de la détresse psychologique.

La **cinquième** hypothèse postulait que le nombre d'heures travaillées était positivement associé à la détresse psychologique. Nous réfutons cependant cette hypothèse étant donné qu'aucune relation significative entre les deux variables ne ressort des résultats obtenus lors des analyses multivariées. Ainsi, le nombre d'heures travaillées n'est pas un facteur du travail permettant d'expliquer le risque de détresse psychologique. Selon les résultats, une augmentation du nombre d'heures travaillées n'aurait pas d'effet sur la variable dépendante, et ce, pour tous les modèles effectués.

Nos résultats vont aussi à l'inverse de ceux obtenus lors d'autres recherches antérieures qui trouvent une association entre le nombre d'heures travaillées par semaines et le risque de détresse psychologique (Carr et al., 2003; Hayasaka et al., 2007; Hilton et al., 2008). Encore une fois, il semblerait que d'autres variables pourraient être responsables de l'augmentation du risque de détresse psychologique, comme les traits de personnalité par exemple et plus particulièrement le centre de contrôle interne de la personne (Parent-Lamarche, 2008). En effet, selon les résultats de cette étude, une association significative peut être faite entre le nombre d'heures travaillées et la détresse psychologique, mais seulement lorsque l'interaction avec le centre de contrôle est prise en compte. Nous pouvons penser que le nombre d'heures travaillées n'a pas d'effet direct sur la détresse psychologique, mais que cette variable peut avoir un impact sur la détresse psychologique dans certains cas. On peut aussi penser qu'une augmentation importante du nombre d'heures travaillées peut affecter d'autres sphères chez la personne, comme l'interface travail-famille par exemple. À elle seule, la variable ne s'associe pas de manière significative à la variable dépendante, mais il est possible de penser que le nombre d'heures travaillées pourrait être modéré par d'autres facteurs.

La **septième** hypothèse supposait que le soutien social au travail était un facteur de protection contre la détresse psychologique. Cependant, les résultats des analyses multivariées ne nous permettent pas de confirmer cette hypothèse, puisque la relation entretenue entre les deux variables n'est pas significative. Le soutien social disponible au travail c'est-à-dire les interactions sociales qui apportent une aide ou une reconnaissance de la part des supérieurs ou des collègues au travail n'aurait pas d'effet sur le risque de vivre de la détresse psychologique. Ces résultats ne permettent pas de supporter le modèle théorique de Karasek et Thorell (1990) soutenant que les travailleurs bénéficiant d'un bon soutien social au travail déclarent une meilleure santé mentale. Les résultats de plusieurs autres études vont d'ailleurs dans le même sens (Bourbonnais et al., 1996; Fuhrer et al., 1999; Lantz et al., 1996; Stansfeld et al., 1999; Plaisier et al., 2007).



Toutefois, dans ce cas-ci, selon les résultats obtenus des données de l'ESCC, volet 2.1, le soutien social au travail ne serait pas une condition de l'organisation du travail permettant d'expliquer la détresse psychologique.

La **huitième** hypothèse suggérait que l'insécurité d'emploi était positivement associée à la détresse psychologique. Les résultats des analyses effectuées nous amènent toutefois à infirmer cette hypothèse, car la relation entre l'insécurité d'emploi et la détresse psychologique n'est pas significative. Il semble donc que cette variable du travail n'ait aucune influence sur le risque de détresse chez la personne. Dans ce cas-ci, les résultats des autres études sont partagés. Certains auteurs trouvent une association entre l'insécurité d'emploi et la détresse psychologique (Bourdonnais et al., 1998; Ikeda et al., 2009; Marchand et al., 2005a et 2006; McDonough, 2000; Siegrist et al., 2004), tandis que Plaisier et al. (2007) n'ont trouvé aucun effet. Mentionnons également que les résultats ne permettent pas de supporter le modèle théorique déséquilibre effort-récompense selon lequel l'insécurité d'emploi représente un déséquilibre entre l'effort fourni et les récompenses reçu, amenant ainsi une importante source émotionnelle pouvant mener au développement de problème de détresse psychologique. Cela laisse supposer que la détresse psychologique pourrait être expliquée par d'autres variables. Les résultats de l'étude d'Annick Parent-Lamarche (2008) suggèrent d'ailleurs que l'insécurité d'emploi est positivement associée à la détresse psychologique lorsque des traits de personnalités sont pris en compte. Il s'agirait ici d'une relation modéré par le sentiment de cohésion qui interagit sur la variable du travail plutôt que d'une relation directe. Par contre, selon les résultats des régressions effectuées pour cette étude, la relation entre l'insécurité d'emploi et la détresse psychologique n'est pas significative.

La **neuvième** hypothèse postulait que le revenu professionnel était négativement associé à la détresse psychologique. Cette hypothèse est toutefois infirmée puisque les résultats des régressions logistiques ne présentent aucune relation significative entre la détresse psychologique et le revenu professionnel. Ces résultats sont contraires à d'autres études portant sur le sujet (Foner, 1995; Kim, 2000; McDonough, 2000; Orpana et al., 2009), mais rejoignent ceux de Muntaner et al. (2006) qui n'ont trouvé aucune association entre

les symptômes dépressifs et le faible revenu chez la population d'infirmière à l'étude. Ils soulignent d'ailleurs qu'il faut plutôt regarder au niveau de l'économie locale afin de trouver des réponses. Tout comme l'étude de Muntaner, les données de l'ESCC, volet 2.1 dans ce cas-ci ne permettent pas de démontrer qu'un faible revenu professionnel augmente le risque de vivre de la détresse psychologique chez le salarié et laisse supposer que d'autres facteurs pourraient expliquer le phénomène de la détresse psychologique.

La **onzième** hypothèse suggérait que le statut parental était négativement associé à la détresse psychologique. Cette hypothèse est infirmée puisqu'aucune relation significative entre les deux variables ne ressort des résultats obtenus. Le fait d'avoir des enfants ne diminuerait pas le risque de détresse psychologique chez la personne. Nous comprenons ainsi que cette variable n'exerce aucune influence sur la variable dépendante. Ces résultats sont contraires à ceux d'autres auteurs (Lu, 2004; Marchand et al., 2005a; Matthews et al., 2002;) qui ont trouvé un lien entre le fait d'être parent et la présence de détresse psychologique. D'autres comme Wilkins et al. (1998) et Ballard et al. (2005) suggèrent plutôt que la présence d'enfants agit comme facteur de protection. Selon nos résultats toutefois, il est impossible de faire de lien entre la détresse psychologique et le statut parental. L'explication pourrait peut-être être attribuable aux tensions présentes au sein de la relation parent-enfants. En effet, certains auteurs observent une augmentation de la détresse psychologique chez les parents d'enfants aux prises avec des problèmes de comportements (Almeida et Kessler, 1998; Simon, 1998). La détresse psychologique serait dans ce cas-ci attribuée aux tensions vécues avec les enfants plutôt qu'à la présence de ceux-ci.

### ***5.3 Les variables contrôles significatives***

Les analyses multivariées effectuées nous ont permis d'observer des relations significatives entre certaines variables contrôles et la détresse psychologique. Plus précisément, il s'agit de l'âge, du genre, de l'état de santé physique, de la consommation d'alcool et de cigarettes, la fréquence de l'activité physique ainsi que de certains statuts d'emploi.

Selon les résultats, le fait d'être une femme s'associe significativement à la détresse psychologique, ce qui nous indique que celles-ci sont plus à risque de vivre de la détresse. Ces résultats rejoignent d'ailleurs ceux d'autres études s'étant penché sur la question (Almeida et al., 1998; Artacoz et al., 2004; Bourbonnais et al., 1996; Ikeda et al., 2009; Marchand et al., 2006; McDonough, 2000; Simon, 1998). L'avancement en âge représente une autre variable contrôle associée à la détresse psychologique. Le fait de vieillir diminuerait le risque de rapporter de la détresse psychologique, c'est-à-dire que les individus plus jeunes sont davantage susceptibles de développer ce genre de problèmes de santé mentale. Une explication possible à cela pourrait venir du fait qu'en vieillissant, l'individu est davantage disposé et outillé à faire face aux différentes situations qui surviennent, arrivant ainsi à garder un certain équilibre au niveau personnel. Ces données vont dans le même sens que d'autres études qui suggèrent que la détresse psychologique tend à diminuer avec l'âge (Marchand et al., 2005b; Ikeda et al., 2009; Sekine et al., 2006). De plus, une mauvaise santé physique entraîne une relation positive avec la détresse psychologique, c'est-à-dire que les difficultés vécues au niveau de la santé physique influenceraient le risque de rapporter de la détresse psychologique et ces résultats sont supportés par d'autres recherches qui arrivent à des conclusions semblables (Marchand et al., 2005a et b, 2006; McKnight-Eily et al., 2007).

La consommation d'alcool est une autre variable contrôle dont la relation avec la détresse psychologique est significative. Ainsi, une consommation élevée d'alcool entraîne une relation positive avec la détresse psychologique et en augmente la probabilité. Les résultats sont d'ailleurs conformes à ceux d'autres chercheurs (Frone, 2003; Marchand et al., 2005 a et b). Nous observons la même tendance avec la consommation de tabac. En effet, fumer la cigarette est une habitude de vie qui pourrait influencer l'apparition de détresse psychologique. Les études recensées à ce sujet vont aussi dans le même sens, c'est-à-dire qu'une consommation régulière de tabac entraîne une relation positive avec la détresse psychologique (Ikeda et al., 2009; Marchand et al., 2005a; Nakata et al., 2008). Certains statuts professionnels seraient également plus à risque de rapporter de la détresse psychologique, comme les directeurs, les professionnels et les cols bleus et blancs.

Selon les résultats, ceux-ci auraient près de cinq fois plus de chance de vivre de la détresse psychologique comparativement à la variable de référence (cadre supérieur). Cependant, les intervalles de confiance à 95% des catégories professionnelles sont larges et il faut interpréter ce résultat avec prudence.

En résumé, les résultats des analyses multivariées nous ont permis de regarder quelles étaient les relations entretenues entre la détresse psychologique, les conditions de l'organisation du travail, les variables en lien avec la famille et les variables contrôles. En tout, trois hypothèses ont pu être confirmées sur un total de 13. Cela nous a permis de constater que l'horaire irrégulier de travail est positivement associé à la détresse psychologique. Inversement, l'état civil, soit le fait de vivre en couple, est négativement associé à la détresse psychologique tout comme le statut économique qui entretient la même relation. De plus, nous pouvons partiellement confirmer notre dernière hypothèse qui suggère que la situation familiale modère l'association entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Dans ce cas-ci, le statut économique représente la seule variable par rapport à la famille ayant un effet modérateur sur la relation entre certains facteurs du travail et la détresse psychologique. C'est pourquoi il est impossible de confirmer complètement cette hypothèse. Nous concluons plutôt que la situation familiale modère faiblement la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Les autres hypothèses émises ont été infirmées, c'est-à-dire que les résultats ne présentaient aucune relation significative entre celles-ci et la détresse psychologique à l'exception des demandes physiques au travail.

#### ***5.4 Les forces et limites de la recherche***

Notre étude comporte plusieurs forces. Tout d'abord, l'utilisation de données provenant de Statistique Canada permet d'avoir accès un échantillon représentant un grand nombre de répondants et dépassant bien souvent la plupart des études citées précédemment. L'accessibilité facile, rapide et à un faible coût représente ici un avantage important puisque les informations sont déjà recueillies et colligées. De plus, celles-ci sont regroupées selon des classifications standard qui facilitent le repérage et les comparaisons. Étant donné que ce genre d'enquête est financé par l'État, la validité est assurée par une

méthodologie très rigoureuse. Statistique Canada est d'ailleurs reconnu comme une source importante de données valides et vérifiables. De plus, l'échantillon a été constitué de façon à ce qu'il soit représentatif de la population en général et non pas seulement limité à l'échantillon retenu. Le fait qu'il s'agisse d'un échantillon représentatif de la population et que la procédure d'échantillonnage soit aléatoire (probabiliste) présente aussi de bons indices de validité externe. Aussi, la conception du questionnaire a été réalisée par des spécialistes de Statistiques Canada, d'autres ministères ainsi que par le milieu académique.

De plus, la construction du questionnaire permet de mesurer la détresse psychologique, au Québec, selon une adaptation du « Psychiatric Symptoms Index (PSI) », lequel a été développé par Ilfed en 1976. Par contre, une version abrégée contenant 14 questions est maintenant utilisée et dont la validité et la fiabilité a pu être confirmées par Préville et al, (1992). Pour les autres provinces, la détresse psychologique a été mesurée selon l'échelle de Kessler (Université du Michigan) qui se fonde sur un sous-ensemble de questions tirées du « Composite international Diagnostic Interview » (CIDI) (ESCC, 2003). Il s'agit d'un instrument de diagnostics structuré ayant déjà démontré sa validité et sa fiabilité et conçu pour produire des diagnostics conformes aux définitions et critères du DSM-III-R et des critères diagnostiques pour la recherche de la Classification internationale des maladies (CIM-10) (ESCC, 2003).

Par contre, certaines limites demeurent. Une de ses limites réside dans l'utilisation de données secondaires. En effet, les informations fournies par cette enquête ne sont pas directement reliées à notre objet de recherche et les données obtenues ne répondent peut-être pas exactement à notre question de recherche. De plus, l'utilisation des données recueillies et fournies par l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes n'incluent pas certaines données qui auraient pu être pertinentes aux fins de cette étude. En fait, d'autres conditions de l'organisation du travail pouvant avoir un effet sur notre variable dépendante n'ont pas été prises en compte ni été mesurées comme le climat organisationnel, le style de gestion et la satisfaction au travail par exemple.

Des variables relatives à la situation familiale pouvant aussi avoir un effet sur la détresse psychologique ou la relation entre le travail et la détresse auraient également pu être mesurées, notamment par rapport aux tensions conjugales et parentales.

Aussi, une autre limite provient des mesures agrégées des variables relatives aux conditions de l'organisation du travail tirées de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP). En effet, le fait d'agréger les mesures nous amène à passer d'une évaluation subjective à une évaluation davantage objective. Ainsi, l'apport subjectif des répondants s'en trouve affecté et cela nous limite également à des catégories prédéfinies, c'est-à-dire celles des professions dans ce cas-ci. L'évaluation de la tension est alors liée à des moyennes professionnelles.

Une autre limite concerne la dichotomisation des deux échelles mesurant le niveau de détresse psychologique, soit l'échelle de Kessler et le Psychiatric Symptoms Index (PSI). Malgré le fait que l'outil soit valide et fiable et qu'il ait ainsi été possible d'analyser de façon conjointe tous les résultats avec la création d'une mesure incluant les deux échelles, il aurait tout de même été préférable d'utiliser une seule échelle afin que le niveau de souffrance psychique soit uniformisé.

Enfin, puisqu'il s'agit d'une étude transversale, les données ne permettent pas de mettre en évidence des relations de causalités entre les variables puisque celles-ci sont mesurées au même moment. Même s'il est possible de faire des associations entre elles, une étude longitudinale donnerait un meilleur aperçu des variables qui interagissent sur la détresse psychologique et cette mesure dans le temps nous aiderait à apprécier les raisons du développement de la détresse psychologique.

### ***5.5 Pistes de recherches futures et implications***

En lien avec les limites mentionnées précédemment, il serait intéressant, lors d'études futures, d'utiliser des données primaires afin de cibler de façon plus précise les facteurs que nous aimerions examiner.

Par exemple, avec des données primaires, nous serions en mesure d'aller chercher de l'information supplémentaire sur les tensions parentales et conjugales par exemple, éléments qui n'ont pu être pris en compte dans la présente recherche en raison de la non-disponibilité de ces données dans l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes, volet 2.1. Il aurait pourtant été intéressant de voir quels effets ces facteurs auraient pu avoir ou entretenir avec les autres variables. Les données primaires permettent d'obtenir de l'information précise de valeur sur le phénomène à l'étude.

De plus, il serait pertinent également que l'étude soit de nature longitudinale afin de pouvoir suivre l'évolution de l'échantillon dans le temps. Ainsi, il sera possible de mettre en évidence des relations de causalités entre les variables et le fait que les intervalles de temps soient assez rapprochés favorisa l'estimation des variations temporelles par rapport à la détresse psychologique par exemple.

De plus, le modèle d'analyse pourrait être davantage détaillé en ajoutant plus de variables en lien avec le travail et la famille afin d'obtenir un portrait encore plus complet de la situation par rapport au risque de détresse psychologique. Il serait intéressant d'ajouter des variables se rapportant aux tensions parentales et entre partenaires par exemple. La littérature disponible sur le sujet fait d'ailleurs un lien entre ces facteurs et la détresse psychologique (Almeida et al., 1992; Ballard et al., 2005; Marchand et al., 2005b, 2006; Orpana et al., 2009; Simon, 1998). Nous pourrions aussi élargir l'éventail des variables relatives au travail pour vérifier si celles-ci sont en mesure de mieux expliquer la détresse psychologique. Nous pouvons penser, par exemple, au climat organisationnel, à la qualité de vie au travail et aux conflits entre collègues. Un modèle d'analyse plus complet et détaillé permettrait probablement de tirer des conclusions différentes étant donnée la présence de nouvelles variables pouvant influencer la détresse psychologique et n'ayant pas été pris en compte auparavant.

Notre étude montre que certaines conditions de l'organisation du travail soit l'autorité décisionnelle, l'utilisation des compétences, les demandes psychologiques et contractuelles, l'insécurité d'emploi et le revenu professionnel ont leur part de

responsabilité dans l'explication de la détresse psychologique. Il serait intéressant, lors de futures études, que celles-ci se concentrent davantage sur l'intervention et la prévention des problèmes de santé mentale chez les travailleuses et travailleurs. Des études s'orientant davantage sur l'élaboration de programmes mettant l'emphase sur les conditions de l'organisation du travail problématiques permettraient de mieux prévenir et protéger la main d'œuvre canadienne en plus de favoriser l'élaboration de politiques gouvernementales. Par exemple, selon les résultats de la présente étude, il serait pertinent de se concentrer davantage sur l'horaire de travail irrégulier afin de trouver des solutions envisageables en évitant de placer les salariés (es) dans des conditions ou un environnement augmentant le risque de développer ce genre de problème. L'évaluation de ces programmes s'avérera aussi nécessaire pour s'assurer que les moyens mis en place sont appropriés. De plus, il serait fort intéressant que d'autres recherches se penchent sur l'effet modérateur que pourrait entretenir la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Il pourrait être adéquat d'élargir le champ des connaissances à ce niveau afin de dégager une tendance dominante et de tirer des conclusions sur l'interaction entre la situation familiale, le travail et la détresse psychologique.



## Conclusion

L'objectif principal de ce mémoire était d'examiner le rôle modérateur de la situation familiale sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique à partir d'une analyse des données de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC), volet 2.1. Les résultats obtenus soutiennent partiellement un effet modérateur de la famille, car seul le statut économique du ménage modifie la relation entre l'autorité décisionnelle et les demandes physiques dans l'explication de la détresse psychologique. Par conséquent, l'effet de certaines conditions de l'organisation du travail tend à affecter différemment l'expérience de la détresse psychologique selon la situation économique du ménage du travailleur.

Par ailleurs, la recherche soutient l'effet délétère d'un horaire irrégulier de travail sur l'expérience de la détresse psychologique. Il s'agit ici d'un élément sur lequel l'entreprise peut avoir une certaine emprise en élaborant des solutions intelligentes et durables qui protégeront les salariés. Le fait de savoir qu'un horaire irrégulier de travail est nuisible pour la santé du travailleur devrait permettre à l'organisation de cibler directement ce facteur et de voir au développement de pratiques innovantes par rapport à l'organisation du temps, du cadre de travail et à l'amélioration des conditions de travail. Nous pourrions penser aux horaires plus flexibles par exemple ou à la sélection et la formation des travailleurs en identifiant et soutenant ceux qui pourraient être à risque de développer des problèmes en raison de leur horaire irrégulier de travail. De l'information par rapport à l'hygiène du sommeil ou des conseils concernant la famille pourrait également être des moyens pertinents à prendre en considération. L'intervention de l'État pourra aussi s'avérer nécessaire dans l'établissement de normes minimales claires à ce sujet et qui favoriseront la protection des travailleurs, car n'oublions pas que la mission de certains d'entre eux peut avoir des répercussions sur la vie d'autres personnes, notamment dans le milieu de la santé et des transports par exemple. Bref, il est nécessaire de trouver un équilibre entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés sans oublier qu'une bonne satisfaction professionnelle risque davantage d'augmenter la production du travailleur.

Enfin, cette recherche soutient également la contribution de facteurs extérieurs au travail lui-même et qui s'associent directement à la détresse psychologique. Nous retenons ici, la fréquence de l'activité physique qui influence le risque de détresse psychologique, tout comme l'état de santé physique, la consommation d'alcool et, dans une moindre mesure, la consommation de tabac. Une prise de connaissance de la part des organisations à ce niveau permettra d'intervenir plus efficacement. Ainsi, des programmes de promotions de la santé, du mieux-être, du conditionnement physique ou des programmes d'aide aux employés pourraient être élaborés en vue de favoriser les bonnes habitudes de vie chez les travailleurs et d'offrir un soutien à ceux qui en ressentiraient le besoin. Connaître les facteurs pouvant mener au développement de problème de détresse psychologique permettra de mettre en place des services adaptés à la réalité de l'entreprise en tenant compte de sa culture, de sa philosophie et de ses employés. Il s'agit en fait d'un investissement au niveau organisationnel qui optimisera l'efficacité de ses ressources humaines. La contribution de facteurs extérieurs au travail dans l'explication de la détresse psychologique reste donc importante à considérer. Il s'agit ici d'une autre avenue possible pour tenter d'intervenir à ce niveau.

Bref, cette étude nous a permis de mettre en lumière les éléments pouvant avoir une influence sur la détresse psychologique. Ainsi, nous observons que près de 20 % des répondants souffrent de détresse psychologique et que les femmes sont plus à risque de développer ce type de problématique. Une bonne compréhension de ce phénomène permettra de mettre en place les mesures de prévention et d'intervention appropriées favorisant la diminution du risque de détresse psychologique chez la main d'œuvre. Cette recherche a permis, selon les données utilisées, de tracer un portrait de la situation en examinant l'interaction possible entre le travail, la famille et la détresse psychologique. Il serait intéressant que d'autres études poussent davantage la question en ajoutant davantage de facteurs reliés au travail et à la famille à leur étude et en intégrant d'autres éléments comme les traits de personnalités ou d'autres variables hors-travail par exemple. Cela permettra de préciser l'effet et l'apport de chacune des variables sur la détresse psychologique, de favoriser la compréhension de ce phénomène et de mettre en place les programmes et mesures appropriées.

## BIBLIOGRAPHIE

Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., et Sutton, M. (2000), Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research, *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 278-308.

Almeida, D.M., Kessler, R.C. (1998), Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress, *Journal of Personality and Social Psychology* 75, 670-680.

Artazcoz, L., Artieda, L., Borrell, C., Cortès, I., Benach, J. And Garcia, V. (2004), Combining job and family demands and being healthy, *European Journal of Public Health* 14, 43-48.

Ballard, T.J., Romito, P., Lauria, L., Vigiliano, V., Caldora, M., Mazzanti, C. et Verdecchia, A. (2006), Self perceived health and mental health among women flight attendants, *Occup Environ Med* 63, 33-38.

Bosch, G. (1999), Working time: Tendencies and emerging issues, *International Labor Review* 138, 131-150.

Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J. and Vézina, M. (1996), Job strain and psychological distress in white-collar workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22, 139-145.

Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R., & Vézina, M. (2005), Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47, 54-64.

Bultmann, U., Kant, I.J., Schroer, C.A.P. et Kasl, S.V. (2002), The relationship between psychosocial work characteristics and fatigue and psychological distress, *International archives of occupational and environmental health* 75, 259-266.

Carayon, P.A. (1993), Longitudinal test of Karasek's job strain model among office workers. *Work Stress* 7, 299-304.

C. Barnett, R., S. Hyde, J. (2001), Women, Men, Work, and Family, *American Psychologist* 56, 781-7996.

Cooper, C.L., Jackson, S. (1997), *Creating Tomorrow's Organizations: A Handbook for Future Research in Organizational Behavior*. Chichester: John Wiley.

Daveluy, C., Pica, L., Audet, N., Courtemanche, R., Lapointe, R., et autres. (2000), *Enquête sociale et de santé 1998*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 642p. plus annexes.

de Jonge, J., Marike, J.G.P., Mulder, M. J.G.P. and Nijhuis, F. J.N. (1999), The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: effects on health care professionals, *Social Science & medicine* 48, 1149-1160.

de Jonge, J., Houtman, I. L.D., Kompier, M. A.J. and Reuvers, M. M.E.N. (2000a), Linear and Nonlinear Relations Between Psychosocial Job Characteristics, Subjective Outcomes, and Sickness Absence: Baseline Results From SMASH, *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 256-268.

de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. et Siegrist, J. (2000), Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being : A large-scale cross-sectional study, *Social Science & Medicine* 50, 1317-1327.

Dooley, D., Prause, J. et Ham-Rowbottom, K. A., (2000), Underemployment and depression: Longitudinal relationships, *Journal of Health and Social Behavior*, 41(4), 421-436.

Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K-H. et Erbel, R. (2008) Two models of job stress and depressive symptoms-Results from a population-based study, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43, 72-78.

Elovaino, M., Kivimäki, M., Ek, E., Vahtera, J., Honkonen, T., Taanila, A., Veijola, J. et Järvelin, M-R. (2007), The effect of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress : A 31-years longitudinal study, *Social Science & Medicine*, 65, 187-199.

*Enquête sur la santé dans les communautés canadiennes Santé mentale et bien-être* (No de catalogue 82-617 Table 26): Statistique Canada.

Foner, N., (1995), *The caregiving dilemma : Working in an American nursing home*. Berkely, CA: Unisersity of California Press.

Frone, M., (2003), Predictors of Overall and On-The-Job Substance Use Among Young Workers, *Journal of Occupational Health Psychology*, 8:1, 39-54.

Fuhrer, R., Stansfeld, S.A., Chemali J. and Shipley, M.J. (1999) Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study), *Social Science & Medicine* 48, 77-87.

Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985), Sources of conflict between work and non-work roles: Implication ofr the areer planning process, *Human Resource Planning* 4, 1-10.

Hammer, T.H., Saksvik, P.O., Nytro, K. And Torvatn, H. (2004) *Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of stress and Health* 9, 83-97.

Hayasaka, Y., Nakamura, K., Yamamoto, M. & Sasaki, S. (2007). Work Environment and Mental Health Status Assessed by General health Questionnaire in Female Japanese Doctors. *Industrial Health*, 45: 781-786.

Hilton, M.F., et al., *The prevalence of psychological distress in employees and associated occupational risk factors*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2008. 50: 7, 746-57.

Hoel, H., Sparks, K. et Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence stress-free working environment*. Genève: Rapport exécuté sur commande de l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Ibrahim, S., P. Smith, and C. Muntaner, *A multi-group cross-lagged analyses of work stressors and health using Canadian National sample*. Social Science & Medicine, 2009. 68(1): p. 49-59.

Karasek, R.A. (1979), Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administration Science Quarterly* 24, 285-307.

Karasek, R.A., Theorell, T. (1990), *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kash, K.M., Holland, J.C., Breitbart, W., Berenson, S., Dougherty, J., Ouellette-Kobasa, S. et Lesko, L. (2000), Stress and burnout in oncology. *Oncology*, 14, 1621-1633.

Lamontagne, S. (2006), *Pourquoi la reconnaissance au travail contribue à la motivation et au bien-être des travailleurs?*, Mémoire de maîtrise, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, Québec, 1-54.

Lang, J., Thomas, J.L., Bliese, P.D. and Adler, A.B. (2007), Job demands and Job Performance: The mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity, *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 116-124.

Lantz, A., Laflamme, L. (1996) Leadership, Social Support and Work Influence : A Study of the Group Form of Working in a Swedish Psychiatric Hospital. *Relations industrielle/Industrial relations* 51, 693-725.

Lingenfelser, T., Kaschel, R. Weber, A., Zaiser-Kaschel, H., Jakober, B, et Kuper, J. (1994) Young hospital doctors after night duty: their task-specific cognitive status and emotional condition. *Med Educ*, 28, 566-572.

Lopes, C.S., et al., *Job strain and other work conditions: relationships with psychological distress among civil servants in Rio de Janeiro, Brazil*. Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 2009.

Lu, L., Kao, S-F., Chang, T-T., Wu, H-P. and Cooper, C.L. (2008), Work/Family Demands, Work Flexibility, Work/Family Conflict, and Their Consequences at Work: A National Probability Sample in Taiwan, *International Journal of Stress Management* 15, 1-21.

Macklin, D.S., Smith, L.A. et Dollard, M.F. (2006) Public and private sector work stress: Workers compensation, levels of distress and job satisfaction, and the demand-control-support model, *Australian Journal of Psychology*, 58, 130-143.

McKnight-Eily, L.R., Elam-Evans, L.D., Strine, T.W., Zack, M.M., Perry, G.S., Presley-Cantrell, L., Edwards, V.J., et Croft, J.B. (2009), Activity limitation, chronic disease and comorbid serious psychological distress in U.S adults-BRFSS 2007, *International Public Health*, 54, 111-119.

McLaughlin, C., Bowman, M.L., Bradley, C.L., et Mistlberger, R.E. (2008), A prospective study of seasonal variation in shift-work tolerance, *Chronobiology International*, 25, 455-470.

Marchand, A., Demers, A., Durand, P. et Simard, M. (2003), Occupational variations in drinking and psychological distress : A multilevel analysis. *Work : Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 21, 153-163.

Marchand, A. (2004), Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. Thèse de doctorat, Montréal: Université de Montréal, Faculté des études supérieures.

Marchand, A., Demers, A. and Durant, P. (2005a) Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health and Illness* 27, 602-627.

Marchand, A., Demers, A. and Durand, P. (2005b) Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine* 60, 1-14.

Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2006) Social structures, agent personality and worker's mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations* 59, 875-901.

Marchand, A. (2007) Mental health in Canada: Are there any risky occupations and industries? *International Journal of Law and Psychiatry* 30, 272-283.

Matthews, S., Power, C. et Stansfeld, S.A. (2001) Psychological distress and work and home roles: a focus on socio-economic differences in distress, *Psychological Medicine* 31, 725-736.

Matthews, S. et Power, C. (2002) Socio-economic gradients in psychological distress: a focus on women, social roles and work-home characteristics, *Social Sciences & Medicine* 54, 799-810.

Muntaner, C., et al., *County and organizational predictors of depression symptoms among low-income nursing assistants in the USA*. *Social Science & Medicine*, 2006. 63: p. 1454-1465.

Mausner-Dorsch, H., Eaton, W.W. (2000) Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand-Control Model. *American Journal of Public Health* 90, 1765-1770.

McDonough, P. (2000), Job insecurity and health, *International Journal of Health Services* 30, 453-476.

McDuff, P., Cyr, M. et Chénier, N. (1999), Impact psychologique de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez des couples à double carrière, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 1-18.

Muntaner, C., et al., County level socioeconomic position, work organization and depression disorder: a repeated measures cross-classified multilevel analysis of low - income nursing home workers. *Health and Place*, 2006. 12: p. 688-700.

Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I. and David, S. (1998a) Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scand J Work Environ Health* 21, 197-205.

Niedhammer, I., Bugel, I., Goldberg, M., Leclerc, A. and Guéguen, A. (1998b), Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study, *Occup. Environ. Med.* 55, 735-741.

Orpana, H., Lemyre, L. et Gravel, R. (2009) *Revenu et détresse psychologique : le rôle de l'environnement social*, (No de catalogue 82-003-XPF) : Statistique Canada.

Pal, S., Saksvik, P.O. (2008), Work-Family Conflict et Psychosocial Work Environment Stressors as Predictors of Job Stress in a Cross-Cultural Study, *International Journal of Stress Management* 15, 22-42.

Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. et Consoli, S.M. (2002), Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms, *British Journal of Psychiatry* 181, 111-117.

Plaisier, I., de Bruijn, J. G.M., de Graaf, R., Have, M-T., Beekman, A. T.F et Penninx, B. W.J.H. (2007) The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees, *Social Science & Medicine* 64, 401-410.

Perry-Jenkins, M., Repetti, R. and Crouter, A.C. (2000), Work and Family in the 1990s, *Journal of Marriage & the Family* 62, 981-998.

Rugulies, R., et al., *Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish Work Environment Cohort Study*. *American Journal of Epidemiology*, 2006. 163(10): p. 877-87.

Sanne, B., Mykletun, A., Dahl, A.A., Moen, B.E., et Tell, G.S. (2003), Occupational Differences in Levels of Anxiety and Depression: The Hordaland Health Study, *Journal of Occupational Environment Medicine*, 45:3, 628-638.

Sanne, B., Mykletun, A., Moen, B.E., Dahl, A.A., et Tell, G.S. (2004), Farmers are at risk for anxiety and depression : the Hordaland Health Study, *Occupational Medicine*, 54, 92-100.

Selye, H. (1956), *The Stress of Life*, New York, McGraw-Hill.

Simon, R.W. (1998), Assessing Sex Differences in Vulnerability Among Employed Parents : The Importance of Marital Status, *Journal of Health and Social Behavior* 39, 38-54.

Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions, *Journal of Occupational Health Psychology* 1, 27-41.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. et Peter, R. (2004), The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons, *Social Science & Medicine* 58, 1483-1499.

Stansfeld, S.A., Fuhrer, R., Shipley, M.J. and Marmot, M.G. (1999) Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study, *Occup. Environ. Med.* 56, 302-307.

Stansfeld, S. (2002), Work, personality and mental health, *British Journal of Psychiatry* 181, 96-98.

Tangri, R. P. (2003). *What stress costs*. Halifax: Chrysalis Performance Strategies Inc.

Tremblay, M. (2005), *Exigences professionnelles et familiales, conflits interrôles et détresse psychologique des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle*, Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi, Québec.

Turner, R.J., Wheaton, B. Et Lloyd, D. (1995), The epidemiology of social stress, *American Sociology Review* 60, 104-125.



Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, P. et Vinet, A. (1992), Pour donner un sens au travail. Bilan et orientation du Québec en santé mentale au travail. Boucherville : Gaétan Morin.

Vinokur, A.D., Pierce, P.F. and Buck, C.L. (1999), Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning, *Journal of Organizational Behavior* 20, 865-878.

Viviers, S., Lachance, L., Maranda, M-F. and Ménard, C. (2008) Burnout, psychological distress, and overwork : the ase of Quebec's ophthalmologists. *Can J Ophthalmol* 43, 535-546.

Vermeulen, M., Mustard, C. (2000) Gender Difference in Job Strain, Social Support at Work, and Psychological Distress, *Journal of Occupational Health Psychology* 5, 428-440.

Wilhelm, K., Kovess, V., Rios-Seidel, C. and Finch, A. (2004), Work and mental health, *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 39, 866-873.

Wilkins, K., Beaudet, M.P.(1998), Le stress au travail et la santé, *Rapport sur la santé*, 10 :3, 49-66.

Santé Canada, Santé de l'environnement et du milieu de travail, *Évaluation des coûts du stress au travail-Rapport de recherche*, [http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/costs\\_stress-couts/summary-sommaire-fra.php](http://www.hc-sc.gc.ca/ewh-semt/pubs/occup-travail/costs_stress-couts/summary-sommaire-fra.php), page consultée le 2009-02-12.

World Health Organization (2005), *Mental Health Policies and Programmes in the Workplace*, 1-98, <http://www.cgsst.com/stock/fra/doc210-284.pdf>, page consultée le 2009-02-12.

Organisation mondiale de la santé (OMS), *Rapport sur la santé dans le monde 2001 - La santé mentale : nouvelle conception, nouveaux espoirs* : <http://www.who.int/whr/2001/fr/index.html>, page consultée le 2009-18-12.

Kim, M., (2000), Woman paid low wages : Who they are and where they work. *Monthly Labor Review*, 123(9), 26-30. <http://www.bls.gov/opub/mlr/2000/09/art3full.pdf>.

Seki, M. Shin 'Mono zukuri'' kigyō ga Nippon wo kaeru, New manufacturing factories will take place social change in Japan, Tokyo : Kodansya.

## Annexe 1- Tableau synthèse des études recensées

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
Akerboom et Maes  2006  Pays-Bas  Transversale	706 employés de soins  ♀=81%  TR : 56%	Détresse psychologique SCL-90	DCS (Leiden Quality of Work Questionnaire, LQWQ)  Demandes (NS)  Latitude décisionnelle (NS)  Support des collègues (NS)  Support des superviseurs (-)  Effet d'interaction du contrôle et du support (-)		Genre (c)  Âge (c)  Niveau d'éducation (c)	<b>Types d'analyses :</b> Analyses bivariées et multivariées  <b>Limites :</b> Échantillon homogène d'employés de soins de santé, difficile de généraliser à d'autres populations.  Petit échantillon

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
Almeida et Kessler  1998  États-Unis  Longitudinale (6 semaines)	Couples mariés et une personne en emploi  N=332 (166 couples)	Détresse psychologique (Affect Balance Scale)	Surcharge de travail (+)	Surcharge à la maison (NS)  Demandes familiales (+)  Dispute avec le conjoint (+)  Dispute avec les enfants (+)  Problèmes financiers (+)  Demandes autres (+, ♀)  Disputes avec autres (+)  Dispute plusieurs autres (+)	Sexe (NS)	<b>Types d'analyses :</b> Analyses multivariées  <b>Limites :</b> Échantillon de blancs dans la classe moyenne vivant aux États-Unis, ne peut pas être généralisé à d'autres groupes démographiques.  Différences dans les réponses données par les maris et les épouses.  L'évaluation des stressors de la vie quotidienne est incomplète.
Ballard, Romito, Lauria, Vigiliano, Caldora, Mazzanti et Verdecchia  2005  Italie  Transversale	Taux réponse : 64%  Femmes hôtesses de l'air	Détresse psychologique (GHQ-12)	Statut d'emploi (hôtesse de l'air vs hôtesse en formation) (+, hôtesse de l'air)  Reconnaissance au travail (-)  Expérience d'harcèlement sexuel au travail (hôtesse de l'air) (+)  Satisfaction au travail (-)	Présence d'enfants (-)  Tensions entre partenaires concernant le soin des enfants (+)	Âge (c)  Support social (c)  Antécédent problème santé mentale incluant les pensées suicidaires et les tentatives (+)  Niveau d'éducation	<b>Types d'analyses :</b> Analyses descriptives, bivariées et régressions logistiques  <b>Limites :</b> Étude transversale  Taux de réponse plus grand des hôtesses de l'air que celles en formation, ce qui peut affecter les comparaisons.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Bourbonnais, Brisson, Moisan &amp; Vézina</b></p> <p>1996</p> <p>Canada</p> <p>Transversale</p>	<p>2889 cols blancs ♀= 1398 ♂ : 1491</p> <p>Taux de réponse : 65%</p>	<p>Détresse psychologique (Psychiatric Symptom Index, 14 items)</p>	<p>Latitude décisionnelle (Job Content Questionnaire)(-)</p> <p>Demandes psychologiques (Job Content Questionnaire) (+)</p> <p>Combinaison des 2 variables (fortes demandes et faibles latitude) (+)</p> <p>Faibles support social au travail (Job Content Questionnaire) (+, effet direct, NS, effet modérateur)</p> <p>Support social au travail (-)</p>	<p>Revenu familial (-)</p> <p>Charge domestique (NS)</p>	<p>Âge (NS)</p> <p>Genre ♀ (+)</p> <p>Éducation (-)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Régression logistique Stratification</p> <p><b>Limites :</b> Biais de sélection (surestimation de l'association, car sujets ayant problèmes cardiovasculaires) Seulement 65% : possibilité d'un plus grand nombre de participants présentant des problèmes de santé mentale).</p> <p>L'utilisation d'un questionnaire auto administré au lieu de mesures objectives des caractéristiques du travail.</p> <p>Variable dépendante mesurée par questionnaire auto administré : surestimation.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Bourbonnais, Brisson, Malenfant &amp; Vézina</b></p> <p>2005</p> <p>Canada</p> <p>Transversale</p>	<p>N : 2006 infirmières (1997)</p> <p>Taux de réponse : 77.1%</p> <p>16 centres de santé</p> <p>N : 1527 (1998)</p> <p>Taux de réponse : 76%</p>	<p>Détresse psychologique (Psychiatric Symptom Index, PSI)</p>	<p>(Karasek Job Content Questionnaire)</p> <p>Demandes psychologiques (5 items) (+)</p> <p>Autorité décisionnelle (9 items) (-)</p> <p>Soutien social au travail (8 items) (-)</p> <p>Pas d'effet modérateur</p> <p>Combinaison fortes demandes et autorité décisionnelle (faible ou forte) (+)</p> <p>Ancienneté (NS)</p> <p>Statut d'emploi (NS)</p> <p>Horaire de travail (NS)</p>	<p>Statut familial (NS0)</p> <p>Charge domestique (+)</p>	<p>Âge (NS)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Prévalence ratios Régression binominale</p> <p><b>Limites :</b> Étude transversale : pas de relations causales.</p> <p>HWE (healthy workers effects), ceux qui participent et sont présents au travail sont les plus en santé. Entrevues téléphoniques ont permis de réduire la sous-estimation de la prévalence.</p> <p>Basé sur la perception des travailleurs.</p> <p>Présence de variables n'ayant pas été contrôlées et pouvant influencer.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Dragano et al.</b></p> <p>2008</p> <p>Allemagne</p> <p>Transversale</p>	<p>1811 travailleurs</p> <p>♀= 59,1%</p> <p>Taux de réponse : 55.8%</p>	Symptômes dépressifs (CES D)	<p>Ratio effort/récompenses (+)</p> <p>Engagement excessif (+)</p> <p>Demandes contrôle (job strain) (+)</p> <p>Demandes (+)</p> <p>Contrôle (+)</p>	N/D	<p>Genre (c)</p> <p>Âge (c)</p> <p>Éducation (c)</p> <p>Statut occupationnel (c)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b></p> <p>Régressions logistiques</p> <p>Bivariées</p> <p>Multivariées</p> <p><b>Limites :</b></p> <p>Études transversale</p> <p>Mauvais contrôle pour le biais dû à la méthode de variance commune.</p> <p>Biais de sélection dû à la non réponse des sujets éligibles.</p> <p>Manque d'une analyse plus compréhensible.</p>
<p><b>Fuhrer, Stansfeld, Chemali et Shipley</b></p> <p>1999</p> <p>Angleterre</p> <p>Longitudinale</p>	<p>Fonction publique (20 départements)</p> <p>N : 6007</p> <p>TR : 78q,0%</p>	Détresse psychologique (GHQ-30)	<p>Grade d'emploi (-)</p> <p>Soutien social au travail (-)</p>	<p>Statut marital (1=marié) (-, ♂)</p> <p>Aspects négatifs des relations avec les proches (-, ♂)</p> <p>Soutien pratique (-, ♂)</p> <p>Index de réseau social (-)</p> <p>Index de soutien social (-)</p>	<p>Sexe (c)</p> <p>Âge (-, ♂)</p>	<p><b>Limites :</b></p> <p>Il s'agit d'une cohorte en lien avec l'emploi alors le contexte des femmes sur le marché du travail n'est peut-être pas représentatif de la réalité des femmes en général.</p> <p>N'ont pas utilisé un outil de diagnostic précis.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Elovaino et al.</b> 2007 Finlande Longitudinales	4293 travailleurs ♂ : 52% Taux de réponse : 71%	Détresse psychologique (SCL 25)	Contrôle (9 items, Karasek, 1981) (+) Demandes (4 items, Karasek, 1981) (+) Demandes contrôle (Job strain) (+)	N/D	N/D	<b>Types d'analyses :</b> Descriptives Bivariées Multivariées  <b>Limites :</b> N/D
<b>Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos</b>  2007  Espagne  Transversale	639 médecins et infirmières  TR : 67.6%	Pauvre santé mentale (SF-36)	Karasek et Johnson) Demandes psychologiques (+) Contrôle (faible) (+) Support du superviseur (faible) (+, médecins, NS, infirmières) Support des collègues (faible) (+, médecins, NS, infirmières) Département (c) Années de service (c) Type de contrat (c) Nombre d'heures travaillées (c)	Qualité de la relation de couple (c)  Âge des enfants	Genre (c) Âge (c) Nombre d'heures/semaine accordé aux travaux domestiques (c)	<b>Types d'analyses :</b> Multivariées  <b>Limites :</b> Taux de réponse acceptable Étude transversale Répondants avec pauvre bien-être psychologique, peuvent avoir rapporté les caractéristiques du travail de façon négative.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Hilton et al.</b> 2008  Australie  Transversale  Données secondaires (WORC Project)</p>	<p>60 556 employés de 58 larges entreprises du secteur public et privé.</p>	<p>Détresse psychologique (HPQ, Health and Performance at work Questionnaire) (Échelle de Kessler pour indiquer le niveau de détresse)</p>	<p>(HPQ)  Nombre d'heures travaillées (+)  Rôle non traditionnel relié au genre (+)  Type d'industrie (Australian and New Zealand Standard Industrial Classification) (S)</p>	<p>Statut marital (couple) (-)  Nombre d'enfants (NS)</p>	<p>Age (NS)  Genre (NS)  Niveau d'éducation (-)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> binomial logistic regressions (SPSS 13.0)  <b>Limites :</b> Étude transversale. Utilisent uniquement des grandes compagnies (+ de 1000 employés). L'échantillon n'a pas été sélectionné de façon aléatoire</p>
<p><b>Hayasaka et al.</b> 2007  Japon  Transversale</p>	<p>367 médecins  ♂ : 42.4% ♀ = 57.6%  TR: 82.7%</p>	<p>Détresse psychologique (GHQ 30)</p>	<p>Temps de travail (nombre d'heures) (+)  Travail de nuit (+)</p>	<p>Statut marital (divorcé) (+)</p>	<p>Âge (-)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Bivariées Multivariées  <b>Limites :</b> Pas information sur les non répondants a été récoltée (peut avoir biaisé les résultats)</p>



Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Ibrahim et al.</b>  2009  Canada  Longitudinal (ENSP) (3 cycles) (1994-2002)	2556 travailleurs	Détresse psychologique (Kessler, 6 items)	(JCQ – 13 items)  Job strain (S)  Soutien social (NS, high class) (-, low class)  Insécurité d'emploi (+, high class) (++, low class)	Classe sociale (managerial/skille d jobs) (modère la relation entre soutien social et détresse et entre insécurité d'emploi et détresse)  Statut marital (couple) (c)	Age (c)  Genre (c)	<b>Types d'analyses :</b> Multi-group path analyses models (SAS 9.1 et Mplus 3.2)  <b>Limites :</b> Questionnaire auto rapporté
<b>Ikeda et al.</b>  2009  Japon  Transversale	Travailleurs secteur manufacturier  TR=88.9% ♀=738 ♂=1516	Symptômes dépressifs (CES-D, 20 items)	(GJSQ) Charge de travail (+)  Autorité décisionnelle (?)  Utilisation des compétences (faible) (♂, +)  Soutien social (♀, -) (SMESQ)  Conflit (+)  Insécurité d'emploi (+)  Manque de compréhension de la part des autres en regard de sa santé (+)  Relation personnelle avec le propriétaire (+)	Situation financière du ménage (difficile) (♂, +)  Statut marital (couple) (♂, -)	Age (♀, -)  Niveau d'éducation (c)  Consommation d'alcool (NS)  Consommation de cigarette (♂, +)  Nombre d'heures de sommeil (faible) (♂, +)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions linéaires multiples hiérarchiques  <b>Limites :</b> Étude transversale. Échantillon non représentatif. Questionnaire auto rapporté.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Kash, Holland, Breitbart, Berenson, Gougherty, Ouellette-Kobasa et Lesko</b>  2000  États-Unis  Transversale	Infirmières, résidents et oncologistes N=271 TR =47.0%	1)EP (MBI) 2(PD) (PERI)	Évènements stressants au travail 1(+), 2(NS)  Soutien social au travail 1(NS), 2(-)  Nombre d'années d'expérience (c)  Statut d'emploi Oncologiste  Résidents (+ pour les deux)  Infirmières 1(NS), 2(+)	Statut marital (c)  Présence d'enfants (c)	Sexe 1(NS), 2 (+)  Âge (c)  Personnalité résistante (- pour les deux)  Activité cathartiques 1(NS), 2(-)  Alcool, cigarettes et médicaments (+ pour les deux)  Religiosité (- pour les deux)  Évènements stressants 1(NS), 2 (+)	N/D
<b>Lopes et al.</b>  2009  Brésil  Transversale	3574 employés de L'Université de Rio de Janeiro  30 unités de travail (statut)  TR : 83,5%	Détresse psychologique (GHQ 12-items)	(Karasek questionnaire, version brésilienne)  Demandes (fortes) (+)  Autorité décisionnelle (-)  Soutien social (faible) (+)  Job strain (fortes demandes + faible autorité) (+)  Horaire de travail (quart de nuit) (NS) Statut occupationnel (♀, NS; ♂, emplois routinier non manuel (+)		Âge (c)  Éducation (c)  Revenu (c)  Genre (c)	<b>Types d'analyses :</b> Analyse multiniveaux (Stata 10.0) Niveau 1 : travailleurs  Niveau 2 : unités de travail  <b>Limites :</b> Étude transversale. Non représentatif de la population générale. Questionnaire auto rapporté.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Macklin et al.</b>  2006  Australie  Transversale	227 employés des secteurs privés et publics  ♀ = 44%  Taux de réponse : 80%	Détresse psychologique (GHQ 12)	(Work Environment Scale, WES)  Demandes contrôle (+)  Demandes (++)  Contrôle (NS)  Support des collègues (NS)  Support des superviseurs (NS)  Hypothèse iso strain (fortes demandes faible latitude avec faible support (+))	N/D	Genre (c)  Âge (c)	<b>Types d'analyses :</b> Régression  <b>Limites :</b> Petit échantillon  L'étude ne mesure pas les taux actuel de réclamation de compensation de stress.  Étude transversale  Questionnaire auto administrés
<b>Marchand, Demers, Durand &amp; Simard</b>  2003  Canada  Transversale	8812 travailleurs 387 occupations	Détresse psychologique (Ilfeld psychiatric Symptom)  Consommation d'alcool (nombre de consommations au cours des 7 derniers jours)	Détresse psychologique : Travail autonome (NS)  Employés professionnels (NS)  Cadres supérieurs (NS)  Semi-professionnels (+)  Techniciens (NS)  Cadres intermédiaires (+)  Superviseurs (NS)  Ancienneté (NS)  Horaire de travail régulier (-)	N/D	Détresse psychologique : Âge (NS)  Genre (♂, -)  Consommation d'alcool :  Âge (NS)  Genre (♂, ++)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions multiples  <b>Limites :</b> Étude transversale  La base de données contient peu d'indicateurs caractérisant le travail effectué.  Les analyses sont faites sur une population de consommateurs d'alcool. La consommation d'alcool est rapportée sur 7 jours sans spécifier les patrons de consommations, souvent la fin de semaine la consommation est plus élevé.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
			Heures travaillées (++) Consommation d'alcool : Employés professionnels (++) Cadres supérieurs (++) Semi-professionnels (++) Techniciens (NS)			Les données proviennent de la population en emploi en 1987, alors que la situation actuelle devrait être pire vu les nombreuses transformations au cours de la dernière décennie (augmentation de travailleurs dans le secteur des services, augmentation des femmes sur le marché, réduction de la main d'œuvre, etc.).
<b>Marchand, Demers &amp; Durant</b>  2005b  Canada  Transversale	9501 travailleurs 419 professions  Taux de réponse : 69%  Données secondaires provenant du Québec Health and Social Survey	Détresse psychologique (Psychiatric Symptoms Index of Ilfeld, 1976)	Demandes physiques (Questionnaire maison, 10 items) (+) Demandes psychologiques (version française du Job Content Questionnaire) (++) Horaire irrégulières (+) Harcèlement en milieu de travail (échelle 3 items) (++) Insécurité d'emploi Récompenses (performance pay) (NS) Utilisation des compétences (Version française du Job Content Questionnaire) (NS) Autorité décisionnelle (version française du Job Content Questionnaire) (NS) Heures travaillées (NS)	Soutien social hors travail (-) Statut marital (-) Statut parental (NS) Revenu familial (NS) Conflits maritaux (Échelle 6 items, Wheaton 1994) (++) Conflits avec les enfants (Échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)	Genre (♀, ++) Âge (-) Problèmes de santé physique (++) Consommation d'alcool (++) Utilisation du tabac (NS) Activités physiques (NS) Évènements stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994). (++)	

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Marchand, Demers &amp; Durand</b></p> <p>2005a</p> <p>Canada</p> <p>Longitudinale</p>	<p>6359 travailleurs provenant de 471 professions</p> <p>Données secondaires provenant de «Statistics Canada's National Population Health Survey.</p>	<p>Détresse psychologique (Composite International Diagnostic interview)</p>	<p>(Version abrégé du Job Content Questionnaire)</p> <p>Utilisation des compétences (NS)</p> <p>Support social au travail (-)</p> <p>Insécurité d'emploi (++)</p> <p>Autorité décisionnelle (++)</p> <p>Demandes physiques (NS)</p> <p>Demandes psychologiques (NS)</p> <p>Gratifications : heures travaillées (NS)</p> <p>Horaire de travail (NS)</p> <p>Revenu d'emploi (NS)</p>	<p>Soutien social hors travail (NS, effet direct et modérateur)</p> <p>Statut marital (NS)</p> <p>Statut parental (enfant 0-5, -) (enfants 6-11, NS) (enfants 12-24, NS)</p> <p>Conflits maritaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (NS)</p> <p>Conflit avec les enfants (échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)</p>	<p>Statut économique (revenu familial) (NS)</p> <p>Utilisation du tabac (+)</p> <p>Activités physiques (NS)</p> <p>Évènement stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994) (+)</p> <p>Genre (♀, ++)</p> <p>Âge (-)</p> <p>Santé physique (++)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Régressions multiples à temps discret.</p> <p><b>Limites :</b> Les échelles pour mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le support social ont une faible consistance interne.</p> <p>Les facteurs de l'environnement de travail n'ont pas été considérés (bruit, poussière, climat...)</p> <p>Les indicateurs du JCQ n'ont pas été mesurés à tous les cycles, donc ne suit pas exactement les variations temporelles de la détresse psychologique.</p>
<p><b>Marchand, Demers &amp; Durand</b></p> <p>2005a</p> <p>Canada</p> <p>Longitudinale</p>	<p>6359 travailleurs provenant de 471 professions</p> <p>Données secondaires provenant de «Statistics Canada's National Population Health Survey.</p>	<p>Détresse psychologique (Composite International Diagnostic interview)</p>	<p>(Version abrégé du Job Content Questionnaire)</p> <p>Utilisation des compétences (NS)</p> <p>Support social au travail (-)</p> <p>Insécurité d'emploi (++)</p> <p>Autorité décisionnelle (++)</p> <p>Demandes physiques (NS)</p>	<p>Soutien social hors travail (NS, effet direct et modérateur)</p> <p>Statut marital (NS)</p> <p>Statut parental (enfant 0-5, -) (enfants 6-11, NS) (enfants 12-24, NS)</p>	<p>Statut économique (revenu familial) (NS)</p> <p>Utilisation du tabac (+)</p> <p>Activités physiques (NS)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Régressions multiples à temps discret.</p> <p><b>Limites :</b> Les échelles pour mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le support social ont une faible consistance interne.</p> <p>Les facteurs de l'environnement de travail n'ont pas été considérés (bruit, poussière, climat...)</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
			Demandes psychologiques (NS)  Gratifications : heures travaillées (NS)  Horaire de travail (NS)  Revenu d'emploi (NS)	Conflits maritiaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (NS)  Conflit avec les enfants (échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)	Évènement stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994) (+)  Genre (♀, ++)  Âge (-)  Santé physique (++)	Les indicateurs du JCQ n'ont pas été mesurés à tous les cycles, donc ne suit pas exactement les variations temporelles de la détresse psychologique.
<b>Marchand, Demers &amp; Durand</b>  2006  Canada  Longitudinale	6611 travailleurs provenant de 471 occupations  Données secondaires provenant «The National Population Health Survey»  4 cycles	Détresse psychologique (Composite International Diagnostic Interview, 1990)	(Version abrégé du Job Content Questionnaire)  Utilisation des compétences (+)  Support social au travail (-)  Insécurité d'emploi (++)  Autorité décisionnelle (++)  Demandes physiques (NS)  Demandes psychologiques (NS)	Soutien social hors travail (NS, effet direct et modérateur)  Statut marital (NS)  Statut parental (NS)  Statut économique (revenu familial) (-)  Conflits maritiaux (Échelle 6 items, Wheaton, 1994) (++)	Consommation d'alcool (++)  Utilisation du tabac (++)  Activités physiques (NS)  Évènements stressants dans l'enfance (Échelle 7 items, Wheaton, 1994) (+)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions multiples  <b>Limites :</b> Les échelles pour mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le support social ont une faible consistance interne.  Les facteurs de l'environnement de travail n'ont pas été considérés (bruit, poussière, climat...)

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
				Conflit avec les enfants (échelle 2 items, Wheaton, 1994) (++)	Genre (♀, ++) Âge (-) Santé physique (++) Gratification : Horaire irréguliers (NS) Heures travaillées (NS) Revenu professionnel (NS).	Les indicateurs du JCQ n'ont pas été mesurés à tous les cycles, donc ne suit pas exactement les variations temporelles de la détresse psychologique., 1994) (++)
<b>Matthews et Power</b>  2002  Angleterre  Transversale	Cohorte de naissance féminine (1958 NCDS)  1991 = 33 ans N= 11 405 ♀ : 5799	Détresse psychologique (23 et 33 ans) (Malaise inventory)	Tensions au travail  Insécurité d'emploi (+)  Horaire irrégulier de travail (NS)  Support social au travail  Statut d'emploi des collègues (-)	Statut marital (marié) (-)  Statut parental  Responsabilités domestiques (NS)  Enfant le plus jeune (+)  Nombre d'enfants (+)  Soins aux enfants (+)  Personne âgée au sein du foyer (>70 ans) (NS) Statut d'emploi (Partenaire sans emploi, +)	Âge (23 et 33 ans, ♀, +)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions logistiques  <b>Limites :</b> N/D

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Mausner-Dorsch et Eaton</b>  2000  États-Unis  Transversale	En emploi plein temps  N=905  TR=73.0% ♀ : 55,5%	3 types de dépression 1.Dépression majeure 2.Syndrome dépressif, 3.dysphorie)  National Institute of Mental Health Diagnostic Interview Schedule (DIS)	Utilisation des compétences 1(-), 2(NS), 3(NS)  Autorité décisionnelle (-, pour les 3)  Demandes physiques (NS pour les trois)  Demandes psychologiques (NS pour les trois)  Travail dangereux (NS pour les trois)  Haute tension 1(+, ♀), 2(+,♀), 3(+, ♀)  Prestige (NS pour les trois)	Statut marital (non marié) 1(+), 2(+), 3(+)          Statut marital (marié) (-)  Revenu ménage (-)	Sexe (NS pour les 3)  Âge 1(NS), 2(+), 3(NS)  Race (blanc) 1(NS), 2(NS), 3(+)  Éducation (NS pour les 3)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions logistiques  <b>Limites :</b> Étude transversale. Les répondants présentant des symptômes de dépressions sévères pourraient trouver leur travail plus exigeant psychologiquement et physiquement et rapporter avoir moins de contrôle sur leurs tâches.  Manque de données sur le support social disponible de la part des collègues et superviseurs.  Incapacité d'examiner les traits de personnalités comme déterminants possibles de la dépression.
<b>McDonough</b>  2000  Canada  Transversale  (ENSP 1)	Population en emploi  N+8748  ♀=45%  Taux de réponse : 85,2%	Détresse psychologique (CIDI)	Karasek demandes contrôle Emploi à faibles tensions  Emploi passif (-)  Emploi actif (+)  Emploi à hautes tensions (+)  Insécurité d'emploi (+)  Soutien social (-)  Demandes physiques (NS)	Statut marital (marié) (-)  Revenu ménage (-)	Sexe (-,♂)  Âge (-)  Éducation (NS)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions  <b>Limites :</b> N/D



Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Muntaner et al.</b></p> <p>(2006)</p> <p>Etats-Unis</p> <p>(follow-up)</p>	<p>241 infirmières auxiliaires syndiquées</p> <p>49 communautés</p> <p>TR=62%</p>	<p>Symptômes dépressifs (CES-D, 20 items)</p>	<p>Demandes émotionnelles (6 items) (fortes) (+) (NS, lorsque l'on control les variables associées à la communauté)</p>	<p>Revenu (c)</p> <p>Statut marital (c)</p>	<p>Age (NS)</p> <p>Genre (c)</p> <p>Santé physique (c)</p> <p>Niveau d'éducation (c)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b></p> <p>Modèle à classification croisée au niveau 3</p> <p>Niveau 1 : temps</p> <p>Niveau 2 : travailleur</p> <p>Niveau 3 : contés</p> <p><b>Limites :</b></p> <p>Questionnaire auto-rapporté.</p> <p>Petit échantillon d'infirmières auxiliaires syndiquées. Difficile de généraliser les résultats car pas représentatif de la majorité des infirmières auxiliaires qui ne sont pas syndiquées.</p>
<p><b>Nakata et al.</b></p> <p>2008</p> <p>Japon</p> <p>Transversal</p>	<p>1839 = ♂</p> <p>931 = ♀</p> <p>(Pop. Travailleurs de la banlieue de Tokyo)</p> <p>Taux réponse : 75%</p>	<p>Symptômes dépressifs (CES-D scale)</p>	<p>Secteur d'activité (c)</p>	<p>Statut marital (c)</p>	<p>Statut de fumeur (actuel, +)</p> <p>Consommation d'alcool (c)</p> <p>Consommation de caféine (c)</p> <p>Indice de masse corporel (c)</p> <p>Santé physique (présence de maladies chroniques) (c)</p> <p>Age (c)</p> <p>Genre (c)</p> <p>Niveau d'éducation (c)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b></p> <p>Régressions linéaires logistiques uni et multivariées (SPSS 14.0)</p> <p><b>Limites :</b></p> <p>Petit échantillon.</p> <p>Étude transversale.</p> <p>Questionnaires auto-administrés.</p> <p>Les données proviennent d'un seul sondage d'une location géographique limitée et ainsi n'est pas représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre japonaise.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>NiedhammerG oldberg, Leclerc, Bugel et David</b></p> <p>1998</p> <p>France</p> <p>Longitudinale</p>	<p>N=11 552 travailleurs (1995-1996) 2grandes entreprises (cols bleus et blancs)</p> <p>N= 11 552 ♂ :8422 ♀ : 3130 TR=92.0%</p>	<p>Symptômes dépressifs (Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale (CES-D))</p>	<p>Demandes psychologiques (+)</p> <p>Latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelles)(-)</p> <p>Support social au travail (-)</p> <p>Profession</p> <p>Événements professionnels stressants (+)</p>	<p>Statut marital (non marié) (+)</p> <p>Nombre d'enfants (NS)</p>	<p>Sexe (c)</p> <p>Âge (NS)</p> <p>Évènements stressant durant les 12 mois précédents (+)</p> <p>Absentéisme (+)</p> <p>Éducation (NS)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Régressions logistiques</p> <p><b>Limites :</b> Données auto-rapportées =biais du répondant. CES-D mesure la détresse psychologique non-spécifique et non clinique.</p>
<p><b>Orpana et al.</b></p> <p>2009</p> <p>Canada</p> <p>Longitudinal (1994-2007) (ENSP)</p>	<p>ENSP cycle 1994-1995</p> <p>N : 17 276</p> <p>TR : 83.6%</p> <p>***Ce ne sont pas tous des travailleurs** **</p>	<p>Détresse psychologique (CIDI)</p>	<p>(JCQ)</p> <p>Tensions et contraintes au travail (+)</p>	<p>Statut marital (c)</p> <p>Statut parental (présence) (-, ♂)</p> <p>Tensions parentales (+, ♀)</p> <p>Le revenu du ménage (faible) (+)</p>	<p>Âge (+, ♀)</p> <p>Genre (c)</p> <p>Problèmes financiers (+)</p> <p>Le stress personnel (+)</p> <p>Problèmes relationnels (+)</p> <p>Santé physique (mauvaise) (+)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b> Modèles à risques proportionnels</p> <p><b>Limites :</b> Questionnaires auto déclarés. Pas de données disponibles entre les différentes mesures de l'enquête (2 ans). ** Note : modèles à risques proportionnels</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<p><b>Paterniti, NiedhammerLang &amp; Consoli</b></p> <p>2002</p> <p>France</p> <p>Longitudinale</p>	<p>French National Electricity and Gas Company</p> <p>Données secondaires</p> <p>1989= 20 624</p> <p>1996 = 10 519 (78.6%) 7729♂ 2790♀</p>	<p>Symptômes dépressifs (Depression scale) (CES D)</p>	<p>Questionnaire auto administré de 2 sources : Karasek, 1979; Johnson et Hall, 1988</p> <p>Support social au travail (5 items) (♂ faible ES, (-))</p> <p>Latitude décisionnelle (6 items) (♂ hostile, (-))</p> <p>Demandes psychologiques (5 items) (+)</p> <p>Charge de travail (+)</p> <p>Grade professionnel (-)</p> <p>Heures travaillées (+)</p>	<p>Statut marital (NS)</p>	<p>Âge (♂(-), (♀(NS)))</p> <p>Genre</p> <p>Évènements personnels stressants au cours des 12 derniers mois (-)</p> <p>Présence d'une maladie chronique (♂(+))</p> <p>Revenu familial (-)</p> <p>Niveau d'éducation (NS)</p>	<p><b>Types d'analyses</b></p> <p>Analyse de covariance</p> <p>Analyse corrélationnelles</p> <p>Coefficient de Pearson</p> <p>Analyses de régression linéaires</p> <p><b>Limites</b></p> <p>Questionnaires auto administrés</p> <p>Biais de sélections :les participants étaient ceux présentant moins de symptômes dépressifs à la base.</p> <p>Pas utilisé des vagues complètes de participants.</p>
<p><b>Plaisier et al.</b></p> <p>2007</p> <p>Pays-bas</p> <p>Longitudinal (NEMESIS)</p>	<p>1997: 3048 répondants</p> <p>1999: 2646 répondants ♀ : 1117 ♂ :1529</p>	<p>Incidence des troubles dépressifs et anxieux (CIDI)</p>	<p>(JCQ Karasek)</p> <p>Autorité décisionnelle (NS)</p> <p>Demandes psychologiques (+)</p> <p>Insécurité d'emploi (NS)</p>	<p>Soutien hors travail (-) (surtout les ♂)</p>	<p>Age (c)</p> <p>Genre (c)</p> <p>Santé physique (c)</p>	<p><b>Types d'analyses :</b></p> <p>Régressions logistiques</p> <p><b>Limites :</b></p> <p>Les non répondants étaient plus jeunes et moins éduqués que les participants, et donc ils doivent avoir de moins bonnes conditions de travail=sous-estimation de l'effet des VI sur la VD.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
<b>Rugulies et al.</b>  2006  Danemark  Longitudinal (1995-2000) (DWECS)	4133 travailleurs représentatifs de la main-d'œuvre danoise.  Taux réponse= 49%	Symptômes dépressifs (Mental Health Inventory (MH1-5))	Autorité décisionnelle (influence at work) (faible) (+, ♀)  Soutien des collègues (NS)  Soutien des supérieurs (faible) (+, ♀) Insécurité d'emploi (+, ♂)		Niveau d'éducation (c)  Alcool (c)  Activité physique (c)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions logistiques multivariées (STATA 7.0)  <b>Limites :</b> Les symptômes de dépression sévère ont été évalués avec un questionnaire.  Biais de sélection : N'ont pas pris en compte les gens sans emploi et ceux-ci sont une population à risque.
<b>Sanne et al.</b>  2004  Norvège	N= 17 295 travailleurs âgés entre 40 et 49 ans incluant 917 fermiers.  Hordaland Health Study 1997-99 (HUSK0)	Dépression (Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS-D))	Demandes psychologiques  Latitude décisionnelle  Nombre d'heures	Statut marital  Présence d'enfants	Sexe  Niveau d'éducation  Cigarettes  Alcool et médicaments  Problèmes musculo-squelettiques  Maladies chroniques somatiques  Composition physique  Temps libre pour des activités physiques	<b>Types d'analyses:</b> Analyses univariées ANOVA Régressions logistiques  <b>Limites :</b> Manque de données sur la grandeur des fermes

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
Simon 1998  États-Unis  Transversale	En emploi 30 heures et + avec enfants <=18  N=2957  ♀=54.4%  Taux de réponse : 50.4%	Détresse psychologique (CES D)	Satisfaction au travail (1 item) (-)	Statut marital (non marié) (+)  Revenu du ménage (c)  Présence d'enfants mineurs (c)  Tensions maritales (+)  Tensions parentales (+)  Tensions financières (+)	Sexe (♀, +)  Âge (c)  Race (c)  Éducation (c)	<b>Types d'analyses :</b> Régressions  <b>Limites :</b> N/D
Stansfeld et al. 1999  Royaume-Uni  Longitudinale	N :10 308 répondants  ♀ : 3413 ♂ : 6895 Hommes et femmes âgés entre 35 et 55 ans.  Taux réponse : 73%	Trouble psychiatrique (GHQ, 30 items)	Autorité décisionnelle (-)  Demandes au travail (+)  Utilisation des compétences (-)  Équilibre effort-récompense Support social au travail (+)	N/D	Âge (c)	<b>Types d'analyses :</b> Régression logistique  <b>Limites :</b> GHQ mesure habituellement l'état de détresse.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
Turner, Wheaton et Lloyd  1995  Canada  Transversale	Adultes en emploi (18-55 ans)  N=1393 TR=77.0%	1.Dep (CES-D) 2.Épisodes dépression majeure (CIDI)	Prestige 1(+), 2(NS)	Statut marital (mariage antérieur, + pour les deux) (jamais marié, NS pour les deux)	Sexe (♀, + pour les deux)  Âge 1(U), 2(NS)  Évènements de vie (+ pour les deux)  Stresseurs chroniques (+ pour les deux)  Traumatismes enfant avant 23 ans (NS pour les deux)  Traumatismes adulte 1(-), 2(NS)	N/D
Vermeulen & Mustard  2000  Canada  Transversale	7484 employés canadiens  Taux de réponse : 92.5% Données secondaires (National Population Health Survey)	Détresse psychologique (Composite International Diagnostic Interview, CIDI)	Pression au travail (Job strain) (version abrégé du JCQ, Karasek et Theorell, 1990)  Demandes psychologiques (+)  Latitudes décisionnelles (autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences (-)  Support social (-)	Revenu familial (-)  Présence d'enfants de moins de 12 ans (NS)  Statut marital (non marié, +)  Type de famille (monoparental, +)	Âge (-)  Niveau d'éducation (NS)	<b>Types d'analyses :</b> Statistiques descriptives Régressions  <b>Limites :</b> Étude transversale  Réduction du questionnaire p/r à l'original JCQ, ce qui contribue à la faible consistance interne des mesures.

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
			<p>Pineo classification (profession) (prestige, -)</p> <p>Heures de travail (temps partiel, +)</p> <p>*Modèle (+, surtout pour ♂)</p>			<p>L'affectivité négative peut confondre les données récoltées par des questionnaires auto administrés</p> <p>Plus de ♀ ont rapportés être dans un emploi caractérisé par une forte pression (high job strain)</p> <p>Prévalence de la détresse est plus élevée chez les ♀.</p>
<p><b>Viviers, Lachance, Maranda et Ménard</b></p> <p>2008</p> <p>Canada</p> <p>Transversale</p>	133 ophtalmologistes québécois	Détresse psychologique (The Santé Québec Psychological Distress Index, the Maslach Burnout Inventory, Suffering at Work Index).	<p>Problème de remplacement (+)</p> <p>Urgence et événements imprévisibles (+)</p> <p>Quantité de travail (+)</p> <p>Temps disponible pour réaliser le travail (-)</p> <p>Équipement désuet équipement inadéquat (+)</p> <p>Équipements de travail inaccessibles (-)</p> <p>Manque de support (-)</p> <p>Demandes élevées de la part des patients (+)</p> <p>Frustration des personnes sur la liste d'attente (+)</p> <p>Peur de faire des erreurs (+)</p> <p>Peur des complications (+)</p>	<p>Insatisfaction au niveau social (-)</p> <p>Insatisfaction dans les relations avec les amis (-)</p> <p>Problèmes travail/famille (+)</p> <p>Tensions maritales (+)</p> <p>Mauvais état de santé (-)</p> <p>Mauvais état de santé versus les autres (-)</p>	N/D	<p><b>Types d'analyses :</b> Notation-linéaire ANOVA</p> <p><b>Limites :</b> Étude transversale qui ne donne qu'un portrait à un moment précis.</p> <p>Impossible d'établir de relations causales entre les variables.</p> <p>Population d'ophtalmologues du Québec seulement. Pénurie pour ce type d'emploi qui n'est peut-être pas le cas pour d'autres provinces ou pays.</p>

Nom de l'étude	Échantillon	Détresse psychologique	Travail	Hors travail (famille, réseau et autres)	Individu	Type d'analyses statistiques et limites
			Peur des réprimandes professionnelles (+) Pénurie d'ophtalmologues (+) Manque de relève (+) Liste d'attente (+) Pressions budgétaires (+) Responsabilités financières liées au statut de travailleur autonome (+)			
<b>Wilkins et Beaudet</b>  1998  Canada  Transversale (ENSP-1)	Population en emploi  N=9023 TR=85.2%	Détresse psychologique (CIDI)	Tensions et contraintes au travail (+, ♂)  Emploi menacé (NS)  Exigences physiques (NS)  Faible soutien de la part des collègues (+, femmes)  Faible soutien de la part du superviseur (NS)  Professions (cols bleus, -, hommes)  Emploi temps plein (NS)	Statut marital (NS)  Revenu du ménage (NS)  Enfants de moins de 12 ans (-, femmes)	Sexe (c)  Âge (-)  Niveau scolarité (NS)  Cigarettes (NS)  Activités physiques (NS)  Évènements négatifs récents (+)  Tensions chroniques (+)  Manque d'intimité (+)  Contrôle (-)	<b>Types d'analyses :</b> Analyse descriptive, modèles de régressions  <b>Limites :</b> Questions sur le stress seulement posées aux personnes en emploi à ce moment.  L'ENSP ne fournit aucun renseignement sur la tolérance individuelle à des agents stressants particuliers.  Aucun renseignements sur la date du diagnostic ni sur la gravité des problèmes de santé chronique n'est disponible.  Les données de l'ENSP limitent l'interprétation des résultats.



**LÉGENDE** (+) = relation positive, (-) = relation négative, NS = non significatif, (c) = contrôle, N/D = non disponible, ♀ = femmes, ♂ = hommes.

## Annexe 2- Analyse multivariées de l'effet d'interaction des variables l'étude

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
<i>Interactions</i>										
État civil-Autorité décisionnelle			1,13	0,89-1,43						
État civil-Utilisation des compétences			1,03	0,88-1,21						
État-civil-Demandes physiques			0,93	0,79-1,10						
État civil-Demandes psychologiques			0,96	0,76-1,21						
État civil-Heures travaillées			1,01	1,00-1,02						
État civil-Horaire de travail			1,06	0,81-1,40						
État civil-Soutien social au travail			0,88	0,68-1,13						
État civil-Insécurité d'emploi			1,08	0,71-1,62						
État civil-Revenu professionnel			1,00	1,00-1,00						
Statut parental 0-5-Autorité décisionnelle					0,8	0,57-1,12				
Statut parental 0-5- Utilisation des compétences					1,26	0,98-1,62				
Statut parental 0-5-Demandes physiques					0,97	0,78-1,21				
Statut parental 0-5-Demandes psychologiques					0,79	0,56-1,11				
Statut parentale 0-5-Heures travaillées					0,99	0,97-1,00				
Statut parentale 0-5-Horaire de travail					0,79	0,54-1,15				
Statut parental 0-5-Soutien social au travail					0,84	0,56-1,26				
Statut parental 0-5-Insécurité d'emploi					0,56	0,29-1,07				
Statut parental 0-5-Revenu professionnel					1,00	1,00-1,00				
Statut parental 6-11-Autorité décisionnelle					1,08	0,78-1,49				
Statut parental 6-11-Utilisation des compétences					0,94	0,76-1,15				
Statut parental 6-11-Demandes physiques					1,16	0,92-1,45				
Statut parental 6-11-Demandes psychologiques					1,11	0,82-1,50				
Statut parental 6-11-Heures travaillées					1,01	0,99-1,02				
Statut parental 6-11-Horaire de travail					1,08	0,72-1,60				

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
Statut parental 6-11-Soutien social au travail					1,32	0,92-1,90				
Statut parental 6-11-Insécurité d'emploi					0,99	0,55-1,79				
Statut parental 6-11-Revenu professionnel					1,00	1,00-1,00				
Statut économique bas-Autorité décisionnelle							2,54**	1,30-4,97		
Statut économique bas-Utilisation des compétences							0,67	0,37-1,22		
Statut économique bas-Demandes physiques							1,19	0,62-2,28		
Statut économique bas-Demandes psychologiques							0,60	0,26-1,39		
Statut économique bas-Heures travaillées							0,99	0,97-1,01		
Statut économique bas-Horaire de travail							0,84	0,33-2,19		
Statut économique bas-Soutien social au travail							1,88	0,57-6,25		
Statut économique bas-Insécurité d'emploi							0,30	0,06-1,59		
Statut économique bas-Revenu professionnel							1,00	1,00-1,00		
Statut économique b-m-Autorité décisionnelle							1,47	0,88-2,48		
Statut économique b-m-Utilisation des compétences							0,76	0,51-1,13		
Statut économique b-m-Demandes physiques							0,82	0,48-1,42		
Statut économique b-m-Demandes psychologiques							1,65	0,88-3,12		
Statut économique b-m-Heures travaillées							1,00	0,98-1,02		
Statut économique b-m-Horaire de travail							0,72	0,35-1,48		
Statut économique b-m-Soutien social au travail							1,00	0,43-2,34		
Statut économique b-m-Insécurité d'emploi							0,78	0,20-3,02		

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
Statut économique b-m-Revenu professionnel							1,00	1,00-1,00		
Statut économique moyen-Autorité décisionnelle							0,98	0,67-1,45		
Statut économique moyen-Utilisation des compétences							1,02	0,75-1,39		
Statut économique moyen-Demandes physiques							1,24	0,87-1,76		
Statut économique moyen-Demandes psychologiques							1,42	0,90-2,24		
Statut économique moyen-Heures travaillées							1,00	0,98-1,01		
Statut économique moyen-Horaire de travail							0,60	0,34-1,06		
Statut économique moyen-Soutien social au travail							1,11	0,61-2,02		
Statut économique moyen-Insécurité d'emploi							0,66	0,25-1,75		
Statut économique moyen-Revenu professionnel							1,00	1,00-1,00		
Statut économique m-e-Autorité décisionnelle							1,28	0,89-1,84		
Statut économique m-e-Utilisation des compétences							1,04	0,80-1,37		
Statut économique m-e-Demandes physiques							1,44*	1,03-2,00		
Statut économique m-e-Demandes psychologiques							1,08	0,72-1,62		
Statut économique m-e-Heures travaillées							1,01	0,99-1,02		
Statut économique m-e-Horaire de travail							0,81	0,49-1,31		
Statut économique m-e-Soutien social au travail							1,44	0,82-2,52		
Statut économique m-e-Insécurité d'emploi							0,94	0,39-2,28		

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%	RC	IC à 95%
Statut économique m-e Revenu professionnel							1,00*	1,00-1,00		
Statut économique élevé-Autorité décisionnelle							1,23	0,83-1,81		
Statut économique élevé-Utilisation des compétences							1,03	0,77-1,38		
Statut économique élevé-Demandes physiques							1,17	0,82-1,65		
Statut économique élevé-Demandes psychologiques							1,17	0,77-1,79		
Statut économique élevé-Heures travaillées							1,00	0,99-1,02		
Statut économique élevé-Horaire de travail							0,95	0,56-1,61		
Statut économique élevé-Soutien social au travail							1,19	0,67-2,12		
Statut économique élevé-Insécurité d'emploi							0,95	0,40-2,26		
Statut économique élevé-Revenu professionnel							1,00*	1,00-1,00		
Statut économique bas-Autorité décisionnelle									1,65*	1,05-2,60
Statut économique m-e--Demandes physiques									1,21*	1,03-1,42
Statut économique m-e-Revenu professionnel									1,00	1,00-1,00
Statut économique élevé-Revenu professionnel									1,00	1,00-1,00
<hr/>										
Constance										

Notes: \* p<.05 ; \*\* p<.01.