

Université de Montréal

Les facteurs occupationnels menant à la détresse psychologique
chez les cadres supérieurs

Par
Julie Mackay

École des relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
En vue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles

août 2003

© Julie Mackay, 2003



HD
4815
U54
2003
V.013

AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Les facteurs occupationnels menant à la détresse psychologique
Chez les cadres supérieurs

Présenté par :

Julie Mackay

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Diane Veilleux
Président-rapporteur

Marcel Simard
Directeur de recherche

Pierre Durand
Codirecteur

Jean-Michel Cousineau
Membre du jury

RÉSUMÉ EN FRANÇAIS ET MOTS CLÉS FRANÇAIS

Ce mémoire a pour objet l'identification des facteurs occupationnels pouvant expliquer les variations de la détresse psychologique dans un groupe de 887 cadres supérieurs. Les données proviennent de l'Enquête Santé Québec (1998).

Les analyses de régressions logistiques montrent que des facteurs de risque différents contribuent à augmenter la probabilité de souffrir de détresse psychologique chez les hommes et les femmes. Pour les femmes, par ordre d'importance décroissante, un faible niveau de soutien social hors travail, la présence conjointe de violence au travail et d'enfants mineurs dans le ménage et la présence de tensions dans le travail avec le public sont autant de facteurs menant à la détresse psychologique, ce qui indique une interrelation entre les deux sphères du travail et de la famille.

Pour les hommes, par ordre d'importance décroissante, un faible niveau de soutien social hors travail, l'absence d'enfants mineurs dans le ménage, un faible niveau d'autorité décisionnelle, la violence au travail, la rémunération au rendement et les demandes psychologiques au travail consistent tous en des éléments de risque par rapport à la détresse psychologique. Il est intéressant de noter qu'aucune interaction combinant les facteurs au travail (demandes psychologiques, violence, rémunération, autorité décisionnelle) et hors travail (support social, enfants) en lien avec la détresse n'a été observée. Cette absence d'interaction significative suggère que dans le cas des hommes, il y aurait moins d'interdépendance et plus de différenciation entre les deux univers (travail et famille), en lien avec la détresse psychologique, que chez les femmes.

MOTS CLÉS : Détresse psychologique, facteurs de risque, environnement de travail, santé mentale, sexe, cadres supérieurs.

RÉSUMÉ EN ANGLAIS ET MOTS CLÉS ANGLAIS

The object of this dissertation is to identify occupational factors than can explain variations of psychological distress in a group of 887 high ranking top managers. The data used come from l'Enquête Santé Québec (1998).

The logistic regression analyses show that different risk factors contribute to increase the probability of suffering from psychological distress among women and men. For women, low level of social support outside work, interaction of violence at work and children under 18 years old in the home environment and tensions in working with the public all increase the probability of suffering from psychological distress, which indicates an interrelationship between work and home determinants of psychological distress.

For men, low level of social support outside work, absence of children under 18 years old in the home environment, low level of decision authority, incentive pay and high psychological demands at work and all contribute to psychological distress. Interesting to note that no interaction combining work (psychological demands, violence, remuneration, decision authority) and home factors (social support, children) in relation with psychological distress has been observed. This absence of interaction suggests that, for men, there is less interdependence and more differentiation between the two environments (work and family) related to psychological distress than for women.

KEYWORDS : Psychological distress, Risk factors, , work environment, mental health, gender, top managers.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé en français et mot-clés français	i
Résumé en anglais et mots clés anglais	ii
Table des matières	iii
Liste des tableaux	v
Liste des figures	vi
Remerciements	vii
Lexique	viii
Annexe I	ix
Introduction	1
Chapitre 1 : L'objet de la recherche et l'état des connaissances	4
1.1 L'objet de la recherche	4
1.2 L'état des connaissances	6
1.2.1 Les facteurs occupationnels et la détresse psychologique	6
1.2.2 Les différences hommes femmes	20
1.2.3 La recension des études portant sur les cadres supérieurs	23
a) La notion de statut économique	23
b) Études comparatives selon les niveaux socio-économiques	24
c) Études portant sur des échantillons de cadres supérieurs	28
d) Différences hommes/femmes chez les cadres supérieurs	30
1.3 Synthèse de l'état des connaissances	34
Chapitre 2 : La méthodologie	41
2.1 La problématique	41
2.2 Les modèles conceptuels et opératoires de la recherche	42
2.1.2 Le modèle conceptuel	42
2.2.2 Les hypothèses de recherche	47
2.2.3 Le modèle opératoire	48

2.3 Le plan d'observation	55
2.4 Le plan d'analyse	57
Chapitre 3 : Présentation des résultats	61
3.1 Résultats des analyses descriptives	61
3.2 Résultats des analyses bivariées	66
3.3 Résultats des analyses multivariées pour la détresse psychologique	72
3.3.1 Résultats chez les femmes	72
3.3.2 Résultats chez les hommes	76
Chapitre 4 : La discussion	79
4.1 Discussion des résultats de la recherche	80
4.1.1 Discussion des résultats chez les femmes	80
4.1.2 Discussion des résultats chez les hommes	83
4.1.3 Comparaison des résultats hommes/femmes	85
4.2 Forces et limites de la recherche	89
4.3 Pistes de recherches futures	90
Conclusion	91
Bibliographie	95

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I	Synthèse des facteurs au travail_____	36
Tableau II	Le modèle opératoire_____	48
Tableau III	Le plan d'analyse_____	57
Tableau IV	Tableau des analyses descriptives de la variable dépendante_____	61
Tableau V	Tableau des analyses descriptives des variables indépendantes_____	62
Tableau VI	Tableau des analyses descriptives des variables modératrices et contrôles_____	64
Tableau VII	Matrice des corrélations entre les variables (femmes)_____	68
Tableau VIII	Matrice des corrélations entre les variables (hommes)_____	69
Tableau IX	Principales corrélations entre les variables étudiées_____	70
Tableau X	Les résultats des analyses multivariées pour la détresse psychologique (femmes)_____	75
Tableau XI	Les résultats des analyses multivariées pour la détresse psychologique (hommes)_____	78

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Modèle des facteurs psychosociaux du travail_____	8
Figure 2	Modèle de déséquilibre efforts-récompenses_____	14
Figure 3	Le modèle intégrateur_____	19
Figure 4	Le modèle conceptuel_____	46

REMERCIEMENTS

Nous voulons remercier l'organisme Santé Québec qui nous a donné accès à sa base de données pour la réalisation de notre étude. Nous voulons aussi remercier M. Marcel Simard et M. Pierre Durand pour leur support et leurs encouragements, de même que M. Alain Marchand, pour son aide et ses conseils dans l'utilisation du logiciel S.P.S.S. et les membres du Jury, madame Diane Veilleux et monsieur Jean-Michel Cousineau.

INTRODUCTION

Il n'est plus à démontrer que la sphère du travail en est une qui occupe une grande partie de la vie des individus et qu'elle est l'une des sources principales de l'identité d'une personne. Pour plusieurs, le temps que nous y consacrons s'est accru considérablement entre 1976 et 1985, le nombre de gens travaillant plus de 50 heures par semaine ayant augmenté de 30,8% au Canada durant cette période (Vézina et al., 1992). Plus récemment, selon Statistiques Canada (1999), entre 1976 et 1998, la proportion de personnes travaillant selon la modalité traditionnelle de 35 à 40 heures par semaine a diminué, en partie à cause de la hausse du pourcentage de personnes travaillant plus de 40 heures par semaine. Par ailleurs, nous assistons aussi à la présence de plus en plus importante de détresse psychologique, en lien avec des contextes de travail altérant le bien-être et la santé, ce qui amène des coûts importants pour la société. En effet, il en coûterait près de quatre milliards de dollars à la société québécoise pour les problèmes liés au stress au travail (Vézina et al., 1992). Dans un contexte de concurrence et de compétition qui valorisent la productivité et l'excellence, plusieurs entreprises doivent effectuer des coupures de budget et de personnel venant ajouter du poids sur les épaules des travailleurs restants. Ainsi, ces modifications et d'autres du marché de l'emploi ont entraîné une augmentation des tâches dites psychologiquement exigeantes, affectant la santé des travailleurs. Une étude du Bureau International du Travail (BIT, 2000) réalisée dans plusieurs pays européens indique qu'un travailleur sur dix souffre de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage. De même, l'étude de Stansfeld et al. (1999), réalisée en Angleterre sur la cohorte Whitehall II (6895♂, 3413♀), rapporte des statistiques qui parlent d'elles-mêmes: les taux de prévalence de la détresse psychologique des travailleurs de la fonction publique sont de 21% chez les hommes et de 25% chez les femmes. Au niveau des demandes d'indemnisation pour des absences liées à des problèmes de santé mentale au travail, au Canada, ces dernières représentaient 24% des primes totales des compagnies d'assurance-invalidité, pourcentage se situant bien au-delà des indemnités versées pour les accidents du travail (15%) et les maux de dos (10%). De façon parallèle, les résultats de l'étude de Bourbonnais et al. (1996) révèlent que le taux de détresse psychologique des travailleurs du Québec est passé de 18% à 25% entre les années 1987 et 1992-1993, faisant de cette province l'une des sociétés

industrialisées ayant le plus haut taux de détresse (Cousineau, 1996). Nous pouvons dégager de ces chiffres que les atteintes à la santé mentale sont un problème important qui engendre des coûts pour tous. Au niveau des gouvernements, des ressources financières doivent être prévues d'une part pour les soins de santé et d'autre part pour les prestations d'assurance liées aux problèmes de santé mentale. Du côté des employeurs privés, la présence d'employés aux prises avec des troubles de détresse psychologique engendre une baisse de productivité et une hausse des coûts de production et nécessite une recherche de nouveaux travailleurs de remplacement devant être formés. Enfin, pour les travailleurs concernés par de tels problèmes de santé, le risque de se retrouver au chômage et les difficultés à se retrouver un emploi font partie de la réalité à laquelle ils doivent faire face (BIT, 2000).

La revue de littérature qui sera présentée mettra en évidence que mis à part les facteurs environnementaux et individuels, certains facteurs liés au travail ont un rôle important à jouer pour expliquer les problèmes associés à la santé mentale des travailleurs. Adoptant cette perspective, une équipe F.C.A.R. (fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche), au sein du Groupe de recherche sur les aspects sociaux et de la prévention (G.R.A.S.P.), a récemment débuté une série d'études ayant pour objet la problématique de la détresse psychologique en lien avec le travail. Ce programme de recherche vise à estimer la contribution spécifique de différentes caractéristiques de l'environnement de travail sur la détresse psychologique, en tenant compte des facteurs individuels et hors travail. Trois volets de l'Enquête de Santé Québec (1987, 1992-1993, 1998) sont utilisés pour les données et celles de 1987 ont déjà servi à une étude portant sur l'ensemble de la main-d'œuvre. Les résultats ont indiqué que la majeure partie de la variance de la détresse psychologique se situait plus au niveau des différences dans les conditions concrètes du travail telles que perçues par les travailleurs qu'au niveau des différences entre les occupations. Conséquemment, le fait d'étudier la problématique au niveau de chaque occupation rendrait possible une meilleure compréhension du rôle joué par chacun des facteurs dans sa relation avec la détresse psychologique (Marchand et al., 2000). À ce jour, deux catégories occupationnelles ont déjà fait l'objet d'études, soit les cols-blancs semi-qualifiés et les cadres de premier niveau. La présente étude poursuit donc en ce sens et se penche cette fois-ci sur les cadres supérieurs.

Ce mémoire s'inscrit donc dans la lignée du programme de recherche de l'équipe F.C.A.R. du G.R.A.S.P. et a pour objectif principal d'identifier les facteurs occupationnels pouvant expliquer les variations de détresse psychologique à l'intérieur d'un groupe occupationnel donné, soit les cadres supérieurs.

Les contributions de cette étude peuvent se résumer en quatre points. Dans un premier temps, au niveau de la taille de l'échantillon, nous faisons partie des études de la littérature ayant l'échantillon de cadres supérieurs le plus important (N = 887). Concernant ensuite la composition de l'échantillon, l'étude parallèle des hommes et des femmes avec des sous échantillons substantiels (521♂ et 366♀) ajoute à la robustesse des résultats du mémoire. Dans un troisième temps, le modèle conceptuel utilisé intègre et vérifie l'effet de nouveaux facteurs de risque, soit la violence au travail et les tensions dans le travail avec le public. Enfin, l'approche des deux sous-échantillons permet de déterminer si oui ou non la même structure explicative de la détresse psychologique joue pour les hommes et les femmes.

Ce mémoire est divisé en quatre chapitres. Le premier présente l'objet de recherche, l'état des connaissances ainsi que de la problématique de recherche, tandis que le deuxième porte sur la méthodologie de la recherche. Le troisième chapitre est consacré à la présentation des résultats des analyses statistiques et enfin, le quatrième chapitre est celui où nous discutons des résultats obtenus.

CHAPITRE 1 L'OBJET DE LA RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE

Dans la même lignée que le programme de recherche entamé par l'équipe F.C.A.R. du G.R.A.S.P., notre étude cherche à identifier les facteurs occupationnels associés à la détresse psychologique chez les cadres supérieurs et tente de répondre à la question de recherche suivante:

Quels sont les facteurs occupationnels qui expliquent les variations de la détresse psychologique chez les cadres supérieurs?

Le terme de « détresse psychologique » réfère à diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu dont l'organisme réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes: réactions anxieuses et dépressives face à la vie, baisse des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), fatigue et manque d'énergie, difficulté à dormir, absentéisme et repli sur soi. Quant au terme "facteurs occupationnels", il fait référence à divers aspects des conditions de travail, tels que vécus et perçus par les travailleurs et qui sont susceptibles de représenter des situations pathogènes au plan de la détresse psychologique. Enfin, le terme « cadres supérieurs » renvoie aux individus dont les fonctions consistent en la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des activités des travailleurs, telles qu'identifiées par la Classification Canadienne Descriptive des Professions (C.C.D.P., 1989). Selon cette classification, la catégorie occupationnelle des cadres supérieurs regroupe les codes d'occupations suivantes:

Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement:

- Membres des corps législatifs (1111)
- Administrateurs gouvernementaux (1113)
- Chefs de bureau de poste (1115)
- Inspecteurs du gouvernement et fonctionnaires chargés de l'application des règlements (1116)

- Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement (1119)

Autres directeurs et administrateurs:

- Directeurs généraux et autres cadres supérieurs (1130)
- Directeurs, sciences naturelles et génie (1131)
- Directeurs, sciences sociales et domaines connexes (1132)
- Administrateurs, enseignements et domaines connexes
- Administrateurs, médecine et santé (1134)
- Directeurs des finances (1135)
- Directeurs des relations avec le personnel et des relations industrielles (1136)
- Directeurs des ventes et de la publicité (1137)
- Directeurs des achats (1141)
- Directeurs des services (1142)
- Directeurs de production (1143)
- Directeurs de travaux de construction (1145)
- Directeurs d'exploitation agricole (1146)
- Directeurs, transports et communications (1147)
- Autres directeurs et administrateurs, n.c.a. (1149)

Il est important de spécifier qu'il ne s'agit pas ici d'une définition juridique de l'appellation «cadres supérieurs» mais bien d'un classement de la Classification Canadienne Descriptive des Professions qu'a utilisé Statistiques Canada. Ainsi, pour chacun des codes de professions regroupées, les cadres supérieurs en représentent la partie supérieure. Une description détaillée de chacun de ces postes est fournie à l'annexe I.

Concernant la pertinence de la question de recherche par rapport au domaine des relations industrielles, celle-ci a été démontrée par les statistiques présentées dans l'introduction. La détresse psychologique est un problème réel auquel sont confrontés les travailleurs et les entreprises, sans compter ses répercussions au niveau économique. Il est donc pertinent, en ce sens, de pousser la recherche dans ce domaine afin d'être en mesure d'identifier et de contrer les facteurs occupationnels comportant un risque pour la santé mentale.

1.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Cette section sera composée d'une présentation des deux principaux modèles de la détresse psychologique ainsi que des études empiriques les ayant vérifiés, de même qu'un troisième modèle basé sur une revue de littérature. Ensuite, nous verrons la littérature s'étant intéressée aux différences entre les hommes et les femmes par rapport à la détresse psychologique en lien avec les facteurs occupationnels, puis la littérature portant spécifiquement sur le groupe occupationnel des cadres supérieurs en lien avec la même problématique. Enfin, cette section se conclura par une synthèse de l'état des connaissances où nous présenterons les définitions et les dimensions les plus importantes de la détresse psychologique, des facteurs occupationnels ayant démontré un effet sur ce problème de santé, ainsi que des facteurs sociodémographiques et hors travail devant être considérés.

1.2.1 LES FACTEURS OCCUPATIONNELS ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

De façon générale, les recherches qui documentent la relation entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique s'appuient sur deux modèles prédominants: le modèle demandes-contrôle proposé par Karasek (1979) (dans sa version originale et avec l'ajout du support social) et le modèle de déséquilibre efforts-récompenses élaboré par Siegrist (1996). Nous verrons aussi un troisième modèle, basé sur une revue de littérature, soit le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992), qui n'a jamais été vérifié empiriquement.

a) Le modèle demandes-contrôle

Dans sa version originale, le modèle proposé par Karasek (1979) s'appuie sur deux facteurs psychosociaux primaires : *Les exigences psychologiques et la latitude décisionnelle*. Le premier facteur est défini comme la charge mentale mobilisée par le travail, les contraintes organisationnelles et les demandes conflictuelles suscitées par l'exécution d'une tâche. Le deuxième de ces facteurs est dérivé des sous concepts suivants : *l'usage discrétionnaire des compétences*, c'est-à-dire la capacité d'être créatif et de mobiliser ses compétences dans l'exécution du travail et *l'autonomie décisionnelle*, soit la capacité de participer à l'organisation du travail. D'un côté, les exigences psychologiques représentent les instigateurs de l'action, c'est-à-dire les « stressseurs » qui

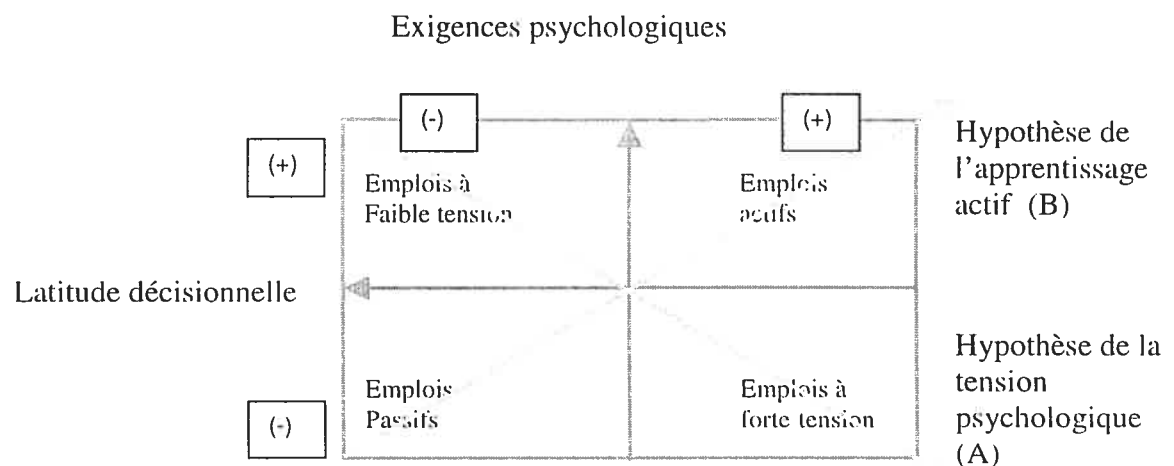
placent l'individu dans un état motivé ou énergisé de « stress ». D'un autre côté, le degré de latitude décisionnelle représente la contrainte qui module l'évacuation ou la transformation de ce « stress » en action. Le postulat de ce modèle s'articule comme suit: si l'individu est dans une situation où les demandes psychologiques sont élevées et où la latitude décisionnelle est faible, l'énergie qui ne peut être évacuée en action se manifestera comme une tension psychologique (Karasek, 1979).

Deux hypothèses indépendantes, représentées par les diagonales A et B à la figure 1, sont alors émises : selon l'hypothèse de la tension psychologique (diagonale A), des réactions de tension psychologique (fatigue, anxiété, dépression, maladie) arrivent lorsque les exigences psychologiques reliées à la tâche sont élevées et que la latitude décisionnelle est basse. Cette catégorie définit les emplois à forte tension, qui sont les plus nocifs. En effet, dans cette situation, la personne est en face d'une demande psychologique prioritaire (stresseur) qui la met dans un état d'alerte (stress) mais elle ne possède pas la latitude nécessaire à l'élaboration de stratégies d'adaptation en réponse à ce stress. L'individu reste donc en état d'alerte et cette énergie se transforme alors en une tension résiduelle inutilisée et dommageable. À l'opposé on retrouve les emplois à faible tension, caractérisés par des demandes psychologiques et une latitude décisionnelle peu élevées. Pour ces emplois, le modèle prédit des niveaux de tension psychologique résiduelle inférieurs à la moyenne ainsi qu'un taux de maladie moins élevé puisque la latitude décisionnelle permet à l'individu de répondre de façon optimale à chacune des demandes de l'environnement (Karasek et Theorell, 1990).

Selon l'hypothèse de l'apprentissage actif (diagonale B), lorsque la latitude décisionnelle et les exigences psychologiques sont élevées (sans être épuisantes), on prévoit un apprentissage et un sentiment d'épanouissement chez ces travailleurs. Cette combinaison de facteurs définit la catégorie des emplois actifs. On a noté que les travailleurs de cette catégorie étaient ceux qui avaient le plus de loisirs, qui étaient les plus actifs à l'extérieur du travail et qui étaient les plus impliqués dans les activités politiques (Karasek et Theorell, 1990). Dans cette situation, on retrouve peu de tension résiduelle puisque la plus grande partie de l'énergie induite par les défis du milieu est mise en action à travers le processus de résolution de problèmes (qui est nécessaire à un processus d'apprentissage efficace). On prévoit ici un niveau moyen de tension psychologique. À

l'opposé se trouvent les emplois de type passif, caractérisés par des demandes psychologiques peu élevées associées à une latitude décisionnelle faible. Cette situation traduit le deuxième problème psychosocial majeur en lien avec le travail, où le modèle prévoit un apprentissage négatif, c'est-à-dire une perte graduelle des habiletés précédemment acquises, menant à une baisse des loisirs et des activités politiques à l'extérieur du travail à un niveau inférieur à la moyenne. Cette perte d'habiletés et de défis, en combinaison avec des restrictions environnementales rigides, empêche les individus de mettre en place leurs propres moyens d'améliorer le processus du travail. Il s'ensuit une perte de motivation et de productivité. Comme pour les emplois de type actif, on prédit ici un niveau moyen de tension psychologique (Karasek et Theorell, 1990).

Figure 1. Modèle des facteurs psychosociaux du travail



Source : Karasek, R. and Theorell, T. (1990). *Healthy Work : Stress, Productivity and the reconstruction of Working Life*. (Chapitre 2, p.32). New York : Basic Books.

Plus tard, Karasek et Theorell (1990) ont intégré une troisième composante au modèle initial, soit le soutien social au travail, qui a permis d'élaborer une troisième hypothèse : celle de l'iso-tension. Le modèle demandes-contrôle-soutien ainsi élaboré prédit que de fortes demandes psychologiques, combinées à une faible latitude décisionnelle (usage discrétionnaire des compétences et autonomie décisionnelle) et à un faible soutien social au travail, accentuerait le risque de subir une tension psychologique

sévère. Cette nouvelle composante fait référence aux différents niveaux de soutien social disponibles au travail dans les relations avec les collègues et les superviseurs. Deux des plus importantes sources de soutien social au travail sont instrumentale (quelqu'un est disponible pour aider lorsqu'il y a un manque au niveau des ressources matérielles) et socio-émotionnelle (avoir quelqu'un avec qui partager les problèmes vécus au travail). L'efficacité du support social en tant que modérateur de la tension psychologique dépend du degré d'intégration sociale et émotionnelle du travailleur, de la confiance existant avec les collègues et les superviseurs ainsi que du degré de cohésion sociale et d'intégration au groupe de travail (c'est-à-dire le support émotionnel).

Plusieurs études ont tenté de vérifier le modèle original de Karasek (1979). Cependant, nous devons ici spécifier que les études qui seront présentées dans les pages suivantes ne sont pas nécessairement comparables du point de vue de la méthodologie. Une certaine prudence est donc de mise dans l'interprétation des résultats. Selon les résultats de l'étude de de Jonge et al. (2000B) auprès de travailleurs du secteur des services des Pays-Bas (N = 2485), les employés rapportant une situation de travail où les demandes psychologiques sont élevées et où la latitude décisionnelle est faible (emplois à forte tension) couraient un risque plus élevé de vivre de l'épuisement émotionnel, des troubles de santé physique, des plaintes psychosomatique ainsi que de l'insatisfaction au travail.

Dans le même sens, plusieurs des résultats de l'étude de Schechter et al. (1997), auprès d'employés d'une entreprise canadienne de télécommunications en période de réorganisation (N = 2 200), confirmaient le modèle original de Karasek (1979). En effet, les auteurs rapportaient la présence d'un niveau de stress plus élevé, une moins bonne santé et un absentéisme plus important chez les travailleurs occupant des emplois passifs et des emplois à forte tension. Curieusement, les travailleurs de la catégorie « emplois actifs » ont obtenu le niveau de stress le plus élevé alors que le modèle prédit un niveau de stress moyen, inférieur à celui généré par les emplois passifs et surtout inférieur au stress généré par les emplois à haute tension. Ce résultat s'explique par le climat organisationnel inhabituel de restructuration, où les emplois les plus fortement menacés étaient ceux appartenant à la catégorie « emplois actifs ». Un autre résultat inattendu concernait la consommation d'alcool. En effet, les travailleurs avec un emploi à « faible tension » ou

« actif » rapportaient boire plus de consommation par semaine que ceux dans les emplois « passifs » ou à « haute tension », et ce même après avoir fait une stratification par genre.

À un autre niveau, l'étude de Van Der Doef et al. (1999B), qui s'est surtout penchée sur le modèle demandes-contrôle-support, a tout de même apporté un appui empirique à l'hypothèse de la tension psychologique (revue des études sur le modèle demandes-contrôle (support)). On a pu observer un effet additif constant de la contrainte de temps (demande psychologique) et du contrôle sur les plaintes psychologiques, les troubles physiques, la détresse psychologique et l'insatisfaction au travail. De plus, les résultats de cette étude ont seulement démontré l'effet modérateur du contrôle sur la détresse psychologique au niveau de l'autonomie décisionnelle, alors qu'un tel effet n'a pu être observé avec l'usage discrétionnaire des compétences. On se retrouve ici en présence d'une explication potentielle à la cause pour laquelle la plupart des études sur le modèle ne réussissent pas à supporter l'effet modérateur du contrôle. De façon générale, ces études utilisent une conceptualisation large du contrôle, combinant la plupart du temps l'autonomie décisionnelle (qui a effet modérateur) et l'usage discrétionnaire des compétences (qui n'a pas d'effet modérateur) sous le concept de « latitude décisionnelle ».

Deux études ont cependant produit des résultats mitigés. C'est le cas pour l'étude de Mausner-Dorsh et Eaton (2000) qui a examiné l'interaction entre la présence de fortes tensions psychologiques au travail et trois formes de dépression (épisode dépressif majeur, syndrome dépressif et dysphorie) sur un échantillon aléatoire de travailleurs à temps plein avec des occupations variées (N = 502♀ et 403♂, Baltimore). On a pu retrouver une association significative entre ces éléments chez les femmes (surtout au niveau des formes les plus sévères de dépression) alors qu'elle n'a pu être observée chez les hommes. De plus, les résultats préliminaires de cette étude n'ayant pas permis d'établir un lien entre la latitude décisionnelle et les trois formes de dépression, les auteurs ont considéré l'autonomie décisionnelle et l'usage discrétionnaire des compétences comme étant des variables distinctes (contrairement au modèle original de Karasek (1979)). Une nouvelle analyse a permis de mettre en évidence que l'usage discrétionnaire des compétences n'était pas lié à la dépression et que l'autonomie décisionnelle était un facteur de protection important contre les trois types de dépression. Ces résultats viennent d'ailleurs confirmer ceux de Van Der Doef et al. (1999B) qui ont été mentionnés antérieurement.

La deuxième étude ayant produit des résultats mitigés est la fameuse étude longitudinale de Whitehall II, réalisée par Stansfeld et ses collaborateurs (1999) (6895♂, 3413♀, Angleterre). En effet, aucune interaction significative n'a été trouvée entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle et leur effet sur le développement ultérieur d'un désordre psychiatrique.

b) Le modèle demandes-contrôle-support

Ce modèle décrit plus haut a lui aussi suscité plusieurs études. L'une d'elles, menée par Van Der Doef et al. (1999B) auprès d'une population de travailleurs des Pays-Bas d'occupations diversifiées (N = 6386♂ et 3631♀), amène un point intéressant. Concernant l'hypothèse de l'effet modérateur du soutien social et du contrôle sur la tension psychologique, les analyses indiquaient que tous les types de contrôle (usage discrétionnaire des compétences, autonomie décisionnelle et contrôle sur la tâche) pouvaient avoir un effet modérateur sur cette tension, mais seulement lorsque le superviseur apportait un support élevé au travailleur. Il importait plus que les possibilités de contrôle soient combinées à un environnement de travail qui offre un support social, le support du superviseur étant plus efficace que celui des collègues de travail. Ces résultats indiquaient qu'il était nécessaire de se concentrer aussi sur le support social et non seulement sur le contrôle au travail. L'étude supportait cependant l'hypothèse de l'iso-tension en rapportant que des contraintes de temps élevées (demandes psychologiques), un niveau de contrôle bas ainsi qu'un faible soutien social étaient associés à un niveau de bien-être peu élevé.

Une autre étude menée par Sargent et Terry (2000) auprès d'employés cléricaux d'une université d'Australie (N = 80) s'est penchée sur le rôle modérateur du support social en relation avec le modèle de Karasek (1979). Il est apparu de façon constante qu'à des niveaux élevés de support social et de contrôle, les demandes psychologiques (élevées) avaient un impact positif sur la satisfaction et la performance et venaient atténuer les effets négatifs de la tension sur la dépersonnalisation. On peut ici faire le lien avec la catégorie « emploi actif » définie par Karasek (1979) où des effets positifs peuvent être retirés d'une

situation « demandes élevées/contrôle élevé » à la condition de bénéficiaire, simultanément, d'un support social important. De plus, les employés occupant des emplois à forte tension (demandes psychologiques élevées et faible contrôle) qui bénéficiaient du support social de leur superviseur rapportaient des niveaux plus élevés de satisfaction et des niveaux plus bas de dépersonnalisation que ceux rapportant peu de support social. Toujours à l'intérieur des emplois à forte tension, les travailleurs bénéficiant cette fois-ci d'un soutien social élevé de la part de leur collègues rapportaient des niveaux de performance au travail plus élevés que les travailleurs ne bénéficiant pas de ce soutien.

Les résultats de l'étude de Vermulen et Mustard (2000) (échantillon aléatoire représentatif de la population active du Canada, N = 7 484), quant à eux, n'ont pu démontrer une interaction statistique significative entre la tension au travail et le support social. Pour expliquer ceci, les auteurs rapportent l'affirmation de LaRocco et ses collaborateurs (1980) selon laquelle le support émotionnel atténuerait les effets de la tension au travail sur les réponses affectives du travailleur. Or, ayant eux-mêmes utilisé un instrument de mesure évaluant principalement le support instrumental et en tenant compte du faible taux de fiabilité de l'échelle de support social utilisée, on peut comprendre l'absence d'interaction significative entre les deux variables étudiées.

D'autres études se sont intéressées à l'effet du support social indépendamment du cadre théorique de Karasek et Theorell (1990). Dans un premier temps, Wilkins et Beaudet (1998) ont étudié l'effet du support social en lien avec le sentiment de détresse à travers les données de la composante des ménages de l'Enquête nationale sur la santé de la population de 1994-1995 au Canada (N = 20 725). Les résultats ont indiqué que pour les femmes, le faible soutien social de la part des collègues était associé à un sentiment de détresse psychologique. Ensuite, l'étude de Shigemi et al. (1997) auprès d'employés d'une compagnie électrique au Japon (N = 763) s'est penchée sur les effets du stress perçu au travail sur la santé mentale. Il s'est avéré qu'une mauvaise relation avec les supérieurs affectait de façon négative l'état de santé mentale des travailleurs. Enfin, les résultats de l'étude longitudinale de Frese (1999) auprès de cols bleus de l'industrie du métal en Angleterre (N = 908) viennent appuyer l'hypothèse de l'effet modérateur du support social sur la détresse psychologique en arrivant à l'évidence que la relation entre les stressés et

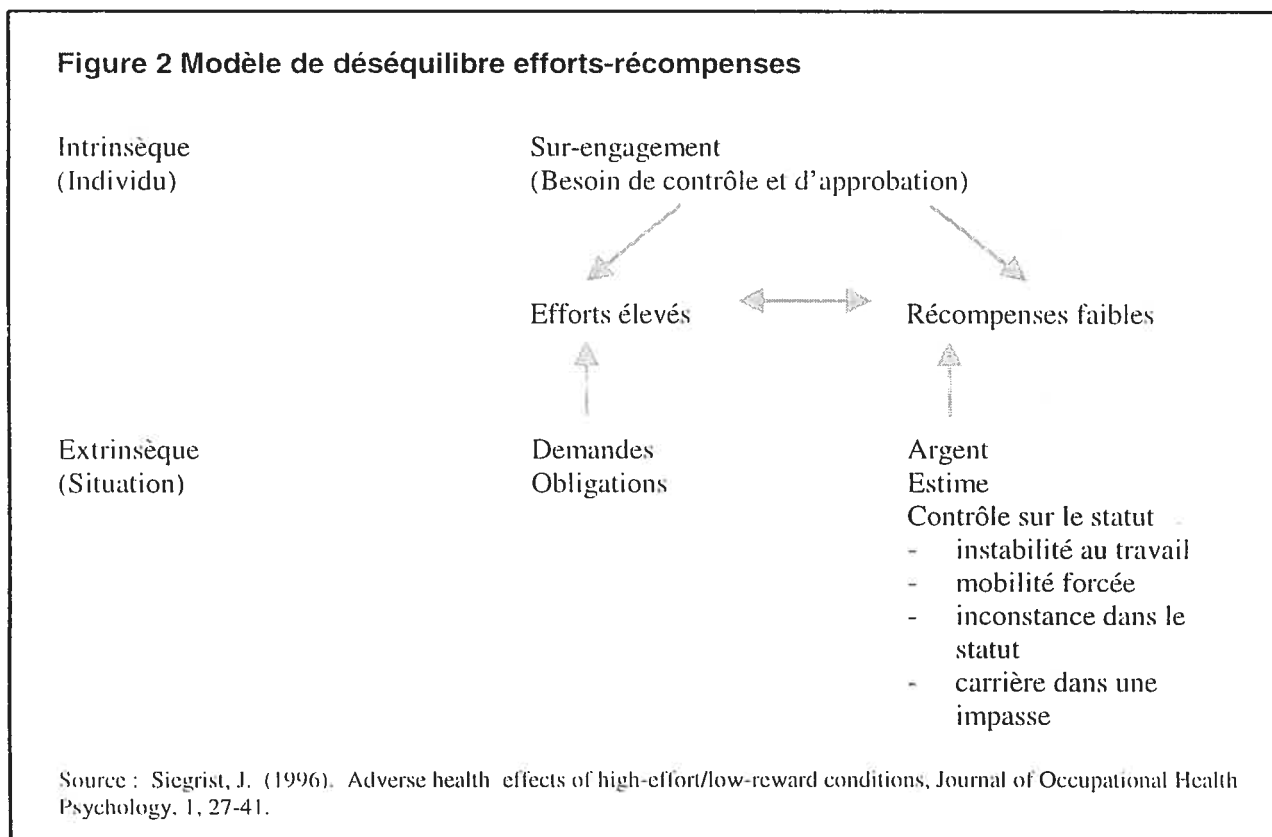
les dysfonctions psychologique est plus élevée lorsque le support social est bas, et vice-versa.

c) Le modèle de déséquilibre efforts-récompenses

Ce deuxième modèle prédominant dans la littérature portant sur la relation entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique est élaboré par Siegrist (1996). Dans ce modèle, les conditions de travail pathogènes sont identifiées comme étant celles qui associent des efforts élevés à de faibles récompenses. Les récompenses font référence au salaire, à l'estime et au contrôle exercé sur son propre statut professionnel (promotion et sécurité d'emploi). Les efforts, quant à eux, peuvent être de nature extrinsèque (contraintes de temps, responsabilités, exigences croissantes du travail) ou de nature intrinsèque (attitudes, comportements, motivations). Contrairement à la théorie de la motivation sur les attentes, qui prédit que les gens en situation de déséquilibre efforts-récompenses auront tendance à fuir cette situation ou à réduire leurs efforts au maximum, le modèle de Siegrist prédit un effort continu, et donc une expérience stressante, dans les trois conditions suivantes : A) à partir de leur perception du marché du travail, les travailleurs évaluent le coût de perdre leur emploi comme étant supérieur à celui induit par la situation de déséquilibre; B) Pour des raisons stratégiques, le travailleur tolère une telle situation en espérant améliorer ses chances d'obtenir une promotion et les récompenses qui y sont rattachées; C) En présence de sur-engagement qui se caractérise par des attitudes, des comportements et des émotions reflétant un effort excessif combiné à un besoin élevé d'être approuvé et estimé. Les gens portés au sur-engagement n'évaluent pas avec justesse la relation existant entre les coûts et les récompenses, ce qui explique pourquoi ils tolèrent une situation de déséquilibre .

Le modèle prédit que les expériences stressantes auront plus de chances de se produire dans une situation de déséquilibre entre l'effort extrinsèque (élevé) et la récompense (basse), en combinaison avec un niveau élevé de sur engagement. En l'absence de cette dernière composante, une situation de travail où l'effort est élevé et où la récompense est faible amènera tout de même une expérience stressante étant donné l'absence de réciprocité dans l'échange social. Aussi, la combinaison d'efforts excessifs

avec des attentes de récompenses déçues, attribuable au sur-engagement, peut produire une expérience stressante même en l'absence de demandes élevées de la part du milieu de travail.



Plusieurs études ont vérifié le modèle de Siegrist (1996), notamment celle de de Jonge et al. (2000A) auprès d'employés de secteurs d'emplois divers aux Pays-Bas (N = 11 636). Les résultats de cette étude confirment que les travailleurs en situation de déséquilibre au niveau des efforts (élevés) et des récompenses (basses) courraient un risque accru de vivre de l'épuisement émotionnel, des plaintes psychosomatiques et physiques ainsi que de l'insatisfaction au travail. Ces deux éléments du déséquilibre se sont avérés être des prédicteurs plus justes d'un faible bien-être que le niveau de contrôle sur la tâche abordé dans le modèle de Karasek (1979), vérifié lui aussi dans cette étude. De plus, il est apparu que les gens qui avaient tendance à se sur-engager étaient plus susceptibles de souffrir d'un pauvre bien-être et couraient un risque 21 fois plus élevé de vivre un

épuisement émotionnel par rapport à ceux qui s'engageaient moins. Ceci s'explique par un déséquilibre entre les efforts et les récompenses qui est plus grand.

Dans le même ordre d'idées, l'étude longitudinale de Whitehall II (Stansfeld et al., 1999) a quant à elle permis de constater pour la première fois qu'un déséquilibre entre les efforts élevés et les récompenses peu élevées (composante extrinsèque du modèle) était associé, de manière frappante, avec le développement futur de désordres psychiatriques. La composante intrinsèque, soit le sur-engagement, n'avait pas été vérifié dans cette étude.

Ainsi, ce déséquilibre efforts-récompenses développé par Siegrist (1996), tout comme la tension au travail, résultant de demandes psychologiques élevées combinées à une latitude décisionnelle faible, élaborée dans le modèle de Karasek et Theorell (1990), est un facteur de risque important pour l'équilibre psychologique des travailleurs. D'autres éléments, cependant, ont été relatés dans la littérature comme pouvant avoir un effet négatif sur la santé mentale des travailleurs. On peut d'ailleurs faire un rapprochement certain entre les demandes psychologiques de travail du modèle de Karasek (1979), les efforts extrinsèques du modèle de Siegrist (1996) et le facteur de la surcharge de travail. Les résultats de l'étude de Jex et Bliese (1999) (N = 2273, États-Unis), dans laquelle la surcharge de travail en tant que stressor a été vérifiée, ont permis d'associer la surcharge de travail à la présence de tensions psychologiques chez les individus.

Aussi, l'effet de l'insécurité d'emploi sur le bien-être psychologique des travailleurs a motivé plusieurs recherches. Taylor et al. (1997) font référence à des auteurs ayant observé que l'insécurité d'emploi était associée à un certain nombre de problèmes de santé physique et mentale incluant la dépression, les symptômes et maladies physiques (Hamilton et al., 1990), l'abus d'alcool (Catalano et al., 1993), et un taux de mortalité plus élevé (Sorlie et Rogot, 1990).

Inversement, les résultats de l'étude de Wilkins et Beaudet (1998), dont les données proviennent de l'Enquête nationale sur la Santé de la population menée par Statistiques Canada (1994-1995; N = 9023), n'ont pu permettre d'établir une relation significative entre la menace de perdre son emploi et le sentiment de détresse. Enfin, McDonough (2000) (données de l'Enquête longitudinale sur la santé de la population canadienne, 1994)

indiquait que la maîtrise et l'estime de soi venaient modifier la relation existant entre l'insécurité d'emploi et la détresse psychologique.

Une autre caractéristique du travail qui revient chez les auteurs est celle des heures de travail. Dans une revue de littérature menée par Spurgeon et al. (1997), il était mis en évidence que les individus faisant de longues heures de travail vivaient un stress qui venait médiatiser la relation entre les heures de travail et la santé mentale de deux façons : de longues heures de travail agissaient directement comme un stressor en augmentant les demandes chez les travailleurs qui tentaient de maintenir les niveaux de performance malgré une fatigue croissante, et, de façon indirecte, ces longues heures de travail exposaient plus longtemps les individus aux autres sources de stress présentes au travail. Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2000) auprès de travailleurs québécois provenant de 387 occupations différentes (N = 8 812), quant à eux, ont établi que de longues heures de travail et un horaire irrégulier avaient comme effet d'augmenter le niveau de détresse psychologique.

Dans le même sens, Jex et Bliese (1999) ont étudié les effets modérateurs de la perception d'efficacité (individuelle et collective¹) sur la relation entre les stressors liés au travail (dont les heures de travail) et les tensions psychologiques et physiques (échantillon de soldats américains représentant 36 compagnies, N = 2 273). Les résultats de cette étude ont permis d'observer que les heures de travail étaient significativement reliées aux tensions psychologiques et que l'auto-efficacité avait pour effet de modérer cette relation. On peut faire ici un rapprochement avec la notion d'auto-efficacité telle que décrite par Bandura (1997) où un individu qui a confiance en ses capacités (auto-efficacité élevée) n'aura pas tendance à percevoir un stressor comme une menace puisqu'il aura développé des stratégies d'adaptation efficaces face à ce stressor. Cette conclusion n'avait pu être tirée en ce qui concernait l'efficacité collective.

L'étude de Marchand et al (2000) a aussi soulevé un autre facteur occupationnel important, soit le type d'occupation mis en relation avec la détresse psychologique. Les

¹ Efficacité individuelle: Selon Bandura (1997), fait référence à l'idée que se fait un individu sur la probabilité que ses actions ou comportements soient menés à terme.

résultats démontraient que les travailleurs semi-professionnels, les cadres intermédiaires, les contremaîtres, les travailleurs cléricaux, de vente et de services non qualifiée ainsi que les travailleurs de la ferme vivaient plus de détresse psychologique que les travailleurs du groupe de référence (travailleurs manuels non qualifiés). Les auteurs suggéraient cependant de regarder plus en détail comment le travail était organisé et comment il était perçu par le travailleur à l'intérieur d'une catégorie occupationnelle particulière, et ce afin d'avoir une meilleure compréhension du rôle individuel des facteurs du travail sur la détresse psychologique.

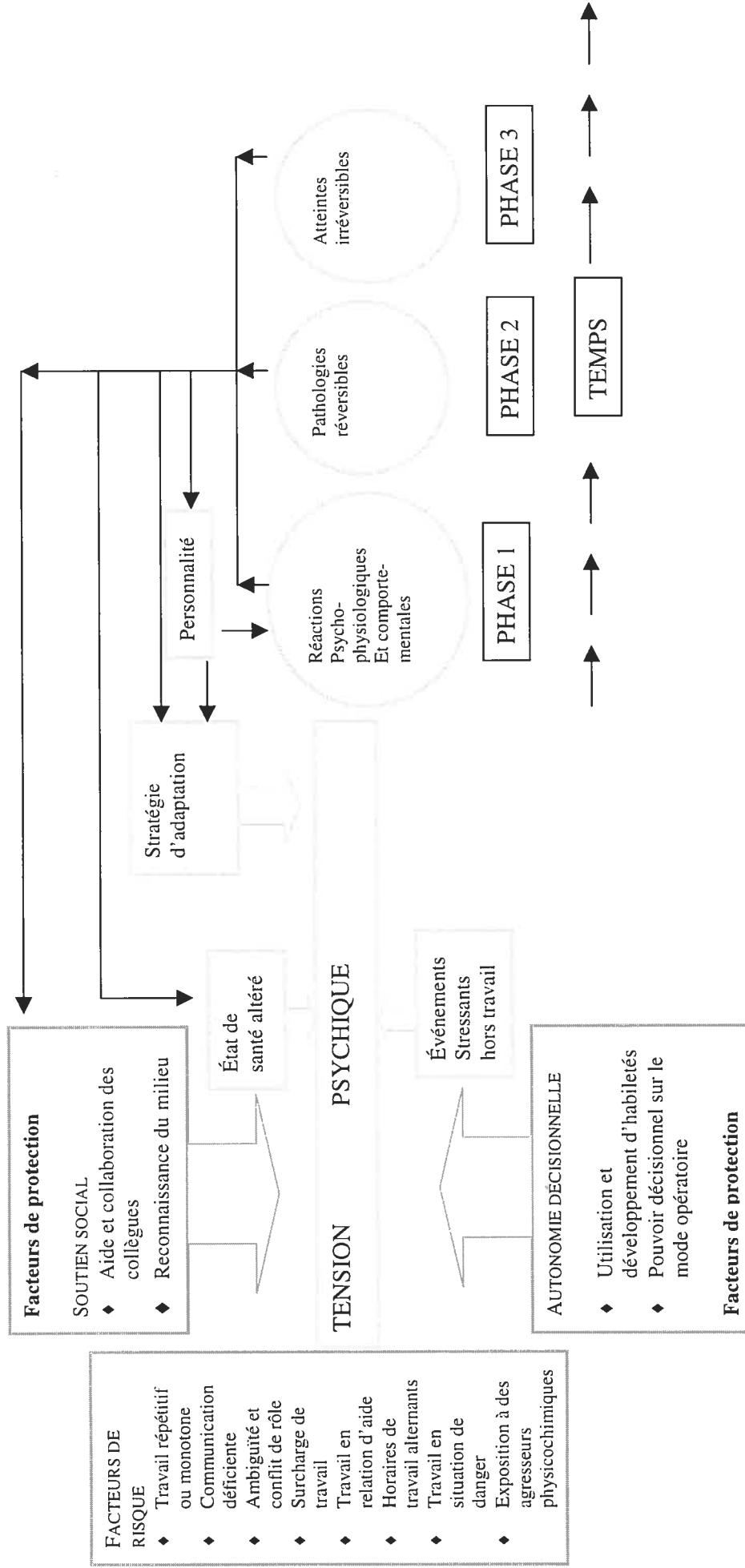
Niedhammer et ses collaborateurs (2000) se sont aussi intéressés au niveau hiérarchique, en lien cette fois avec les facteurs psychosociaux identifiés par Karasek et Theorell (1990) et par Siegrist (1996) (cohorte de Gazel, France; N = 8 277♂ et 3 170♀). Les auteurs ont observé que la demande psychologique, la latitude décisionnelle, le soutien social et les récompenses augmentaient de façon très significative avec le niveau hiérarchique (niveau opérationnel, niveau intermédiaire et niveau cadre). De plus, il est apparu que les fréquences d'exposition à la tension au travail et au déséquilibre entre efforts et récompenses (conditions psychosociales défavorables) était plus élevée pour les niveaux intermédiaires et encore plus pour les niveaux exécution.

Notons enfin que plusieurs autres facteurs ont aussi été pris en compte pour expliquer la détresse psychologique en lien avec le travail, notamment le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le grade d'emploi, les événements stressants hors travail, l'exercice physique ainsi que l'état de santé perçu.

d) Le modèle intégrateur

Un troisième modèle qui se retrouve dans la littérature est le **modèle intégrateur** de Vézina et al. (1992). Ce dernier provient d'une revue de littérature et n'a pas été vérifié empiriquement. Il vise l'identification des problèmes et des moyens d'action préventifs réalistes applicables dans les entreprises. On y présente un certain nombre *d'éléments de l'organisation ou de l'environnement de travail* qui peuvent conduire à une augmentation de la tension psychique ou nerveuse (par exemple, un travail répétitif ou monotone, ou encore une surcharge de travail), ainsi que les manifestations possibles de cette tension, présentées en différentes phases : les *réactions psychophysiologiques et comportementales*, les *pathologies réversibles* et les *atteintes irréversibles* (phases 1, 2 et 3 de la figure 3). Il est important d'ajouter que ces atteintes ne sont pas nécessairement spécifiques aux facteurs de risque présentés dans le modèle et qu'elles peuvent être provoquées par d'autres conditions de vie. En effet, toute personne doit, en plus de son travail, affronter des situations personnelles qui peuvent perturber son équilibre psychique (*événements stressants hors travail*). De la même façon, on doit aussi ajouter à ces événements les éléments de vulnérabilité liés à *des caractéristiques individuelles* (l'âge, le sexe, l'état de santé, la personnalité) ou à la nature et à la force des *stratégies personnelles d'adaptation* aux événements stressants (les mécanismes déviants, les habiletés cognitives, affectives ou instrumentales, le soutien social et les habitudes de vie). Le modèle permet aussi d'identifier des facteurs appelés « *éléments protecteurs ou antidotes* » qui permettent de contrer les effets nocifs reliés aux situations pathogènes du milieu de travail. On retrouve, d'une part, *l'autonomie décisionnelle*, définie comme la capacité individuelle ou collective de contrôler et d'influer sur son travail et, d'autre part, *le soutien social* défini comme la reconnaissance de la communauté d'appartenance pour le travail que l'on fait. Enfin, l'articulation autonomie-soutien proposée dans le modèle est possible en milieu de travail lorsque la liberté nécessaire est présente pour les échanges horizontaux et verticaux afin de favoriser une interaction constructive avec la communauté d'appartenance (Vézina et al., 1992).

Figure 3 Le Modèle intégrateur



Source : Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A., Laurendeau, M.-C. (1992). *Pour donner un sens au travail : Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail.* (Chapitre 3, p.75). Boucherville, Montréal : Éditeur Gaëtan Morin.

1.2.2 LES DIFFÉRENCES HOMMES FEMMES

De façon constante, dans la littérature sur le stress occupationnel, on peut constater un niveau de détresse psychologique plus élevé chez les femmes que chez les hommes (Marchand et al., 2000; Mausner-Dorsh et al., 2000; Vermulen et al., 2000; Gardiner et Tiggemann, 1999; Lundberg et Frankenhauser, 1999; Wilkins et Beaudet, 1998; Roxburgh, 1996; Loscocco et Spitze, 1990). La présente section s'intéressera aux différences existant entre les genres au niveau de la détresse psychologique et ce, même à l'intérieur de postes semblables.

Mausner-Dorsh et Eaton (2000) ont étudié la dépression en lien avec le travail sur une population de travailleurs provenant d'occupations diverses (N = 403♂ et 502♀). Ils ont pu retrouver une association significative positive entre la présence de fortes tensions psychologiques au travail et 3 formes de dépression (épisode dépressif majeur, syndrome dépressif et dysphorie) chez les femmes alors qu'elle n'a pu être observée chez les hommes. De plus, les analyses stratifiées par sexe suggéraient que les femmes semblaient être plus sensibles à la tension psychologique en lien avec le travail et y être plus exposées que les hommes. Dans des entrevues en face-à-face avec des travailleurs de Toronto (N = 1 391), Turner et al. (1995) en sont arrivés à la conclusion que même si les différences dans l'exposition aux stressseurs du travail expliquaient une bonne portion de la variance au niveau de la détresse, les différences dans la vulnérabilité expliquaient 50% de la variance totale entre les hommes et les femmes. Aussi, Roxburgh (1996) a pu observer, dans une cohorte de participants à une étude sur la santé mentale (N = 470♂ et 524♀), que les femmes étaient exposées à de plus hauts niveaux de stress que les hommes, comme l'indiquaient leur niveau de contrôle perçu inférieur et l'utilisation plus grande du support social, suggérant qu'elles s'en servaient pour contrer l'impact de leur exposition plus grande aux conditions stressantes de travail.

Le support social a aussi été documenté en termes de différences entre les genres. Vermulen et al. (2000) (échantillon aléatoire représentatif de l'ensemble de la population active du Canada, N = 7 484) rapportent que le support social serait un facteur de protection plus fort pour les femmes que pour les hommes contre les aspects négatifs du travail alors que Stansfeld et al. (1999), dans une étude portant sur des fonctionnaires d'occupations

diverses (N = 5471♂ et 2507♀), arrivent à la conclusion qu'un manque de support social de la part des collègues et des supérieurs était un prédicteur plus puissant de détresse chez les hommes.

Au niveau du type de support reçu, les résultats de l'étude de Fuhrer et Stansfeld (2002), portant sur un échantillon de fonctionnaires d'occupations diverses (N = 6 007), indiquaient que les femmes recevaient et donnaient plus de réconfort et de support émotionnel (affectif) alors que les hommes recevaient plus de support pratique (en lien avec les tâches au travail). Les auteurs avaient aussi observé des patrons de socialisation différents : les hommes en groupe avec un réseau social plus large et les femmes avec un plus grand nombre de confident(e)s. De façon complémentaire, les conclusions de l'étude de Bansal et al. (2000) sur une cohorte d'employés des services postaux (N = 75♂ et 52♀), indiquaient que les femmes auraient plus tendance à définir les relations interpersonnelles en termes émotionnels plutôt qu'instrumentaux. Inversement, les hommes, de façon constante, seraient plus portés à voir le support social comme nécessaire à l'accomplissement d'une tâche et seraient moins portés à partager leurs émotions avec les autres (sauf à l'intérieur de la principale relation avec l'épouse ou le partenaire).

Dans l'étude de Nelson et al. (2000), le support social au travail était plus efficace pour diminuer le stress lié au travail chez les hommes, alors que le support à la maison et celui des amis et de la famille était particulièrement efficace pour le maintien de la santé des femmes et venait modérer le stress vécu au travail. L'importance du support de la part du conjoint était particulièrement important pour les femmes de haut niveau occupationnel.

Des résultats contradictoires existent cependant. En effet, Fuhrer et al. (1999), dans une étude longitudinale portant sur des fonctionnaires d'occupations diverses (N = 6 007), se sont penchés sur le support social apporté par la personne la plus proche et sur celui apporté par plusieurs personnes. Au niveau du premier type de support (personne la plus proche), les résultats indiquaient que les femmes avec un tel niveau de support émotionnel bas ne montraient pas de détresse, contrairement aux hommes. Aussi, les femmes recevaient du support de plusieurs personnes alors qu'il provenait surtout, pour les hommes, de l'épouse. Ces résultats pourraient s'expliquer, selon les auteurs, par la grande capacité des femmes à mobiliser et à développer de nouvelles sortes de support.

Cependant, le support de sources multiples chez la femme impliquerait qu'elle doive aussi donner du support à ces sources, ce qui pourrait se traduire en coûts au niveau de sa santé mentale. De plus, un contact étroit avec plusieurs personnes l'impliquerait dans plus d'événements de vie stressants que les hommes, ce qui serait un autre facteur de risque au niveau de la détresse. On peut d'ailleurs faire le lien, ici, avec les résultats de l'étude de Fielden (2001), dans une revue de connaissances sur les femmes cadres, où la « responsabilité pour les autres » était un prédicteur particulièrement fort d'une mauvaise santé chez les femmes. Selon Turner et al. (1995), qui ont aussi observé un niveau de stress plus élevé chez les femmes au niveau des événements de vie stressants vécus par une personne proche, ceci refléterait une tendance à avoir des préoccupations sociales plus larges que celles des hommes. De cette façon, les femmes transporterait au travail un fardeau émotionnel additionnel en termes de « caring ».

Concernant les répercussions du stress, les femmes diffèrent des hommes au niveau de leur santé en lien avec le travail. Selon les résultats de l'étude de Nelson et al. (2000), alors que les symptômes vécus par les femmes ne sont pas fatals, les hommes auraient plus tendance à rapporter des maladies graves, tels les troubles cardiovasculaires. De plus, l'anxiété, la dépression et les troubles du sommeil, retrouvés en plus grande proportion chez les femmes, sont en grande partie induits par le stress au travail qui joue un rôle dans l'apparition de ces symptômes de la détresse. Enfin, le taux de dépression serait deux fois plus élevé chez les femmes.

Au niveau de l'état civil, Arber (1991) a observé qu'un faible état de santé était associé, chez les femmes, au fait de ne pas avoir d'emploi (ou d'être femme au foyer), d'être dans une classe occupationnelle manuelle, d'être divorcée, séparée ou veuve et de ne pas avoir d'enfants (N = 25 000, échantillon représentatif des ménages de l'Angleterre). Aussi, selon Ross et al. (1990), dans une revue de connaissances sur l'impact de la famille sur la santé, le mariage protégerait plus les hommes que les femmes au niveau de la santé physique et du bien-être psychologique. Selon Mausner-Dorsh et Eaton (2000), le facteur de risque le plus important pour les 3 formes de dépression (épisode dépressif majeur, syndrome dépressif et dysphorie) chez les hommes, en ajoutant les variables socio-démographique au modèle, serait le fait de ne pas être marié alors que pour les femmes, la tension psychologique restait le facteur présentant le plus grand risque.

On peut donc observer des différences importantes entre les hommes et les femmes, au niveau de la sensibilité à la tension psychologique en lien avec le travail, du type d'utilisation du support social et du niveau de protection qu'il offre, des répercussions du stress et du statut socio-occupationnel en lien avec l'état de santé.

1.2.3 LA RECENSION DES ÉTUDES PORTANT SUR LES CADRES SUPÉRIEURS

Bien qu'elle ne soit pas des plus abondante, la littérature traitant spécifiquement de la détresse psychologique en lien avec le travail chez les cadres supérieurs se concentre autour de certains dénominateurs communs. La plupart des auteurs ont choisi des échantillons composés de travailleurs de la population active selon leur position socioéconomique afin de comparer leur niveau de stress, leur niveau de détresse, leur état de santé, etc. alors que d'autres se sont servis d'une population renfermant seulement des travailleurs avec une position sociale élevée. Voyons, dans un premier temps, les échantillons de niveaux occupationnels multiples, en commençant tout d'abord par deux études éclairant la notion de statut économique.

a) La notion de statut économique

La revue de littérature menée par Williams et Collins (1995) sur le statut socioéconomique et la nationalité a mis en lumière l'importance de ces deux éléments pour comprendre les environnements plus immédiats (dont le travail et la famille), à l'intérieur desquels les gens vivent, et qui peuvent compromettre leur état de santé. Le statut socioéconomique est traditionnellement mesuré par *la scolarité, le salaire et le poste occupé*. À ces niveaux, la littérature documente largement les effets négatifs sur la santé à mesure que le statut des gens baisse, et associe la plupart du temps la morbidité et la mortalité au statut socioéconomique de façon linéaire, avec un meilleur état de santé à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Selon les auteurs, la notion de *pouvoir* peut améliorer la compréhension des conséquences de la différence de classes sur la santé. Le pouvoir est distribué différemment dans la société et la place occupée dans la structure sociale détermine le degré de pouvoir et d'influence que les groupes sociaux ont sur les

décisions ayant un impact sur leur vie et les autres membres de la société. Ceci peut s'illustrer par l'exemple du manque relatif de pouvoir des cols bleus, au niveau de la connaissance des risques occupationnels sur la santé et de l'influence politique nécessaire pour changer leur environnement de travail, ayant comme conséquence la moins grande capacité à affecter le développement de sécurité occupationnelle et de codes de santé. Dans le même sens, les auteurs ont rapporté que les gens avec le plus de pouvoir et d'influence avaient un impact plus grand sur la prise de décision et l'allocation de bénéfices pour eux-mêmes. Le lien existant entre les concepts de pouvoir et de contrôle peut servir à intégrer des résultats majeurs dans la littérature sur les inégalités au niveau de la santé. À ce niveau, on peut faire le lien avec l'étude de Karasek et Theorell (1990), dont les résultats ont montré qu'un manque de contrôle sur les environnements occupationnels augmentait les risques de maladie chez les travailleurs.

b) Études comparatives selon les niveaux socioéconomiques

Les articles comparant les travailleurs occupant les postes les plus élevés aux autres groupes occupationnels sur le continuum hiérarchique sont plus nombreux que ceux s'étant concentrés exclusivement sur les cadres supérieurs. Les facteurs psychosociaux du modèle de Karasek (1979) ont souvent été utilisés, tels que les montrent les études rapportées ci-dessous.

L'étude menée par Brisson et ses collaborateurs (2001) a été réalisée à partir des données de l'Enquête nationale sur la santé de la population canadienne (ENSP) de 1994-95 (N = 3 847♂ et 2 587♀). Ces chercheurs voulaient décrire l'importance des problèmes de santé liés à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle au travail dans la population active canadienne. Selon les résultats, le pourcentage de personnes exposées à une demande psychologique élevée augmentait avec le niveau de scolarité et les catégories d'emploi les plus exposées étaient celles des cadres intermédiaires et supérieurs (les moins exposés étant les travailleurs non qualifiés). De plus, le pourcentage de travailleurs exposés à une faible latitude décisionnelle diminuait lorsque le niveau de scolarité augmentait, était plus élevé chez les travailleurs non qualifiés et plus faible chez les cadres supérieurs et professions libérales. Au niveau hommes/femmes, chez les cadres supérieurs ou occupant une profession libérale, il n'y avait pas de différence

statistiquement significative entre les deux genres. Enfin, l'exposition simultanée à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle revenait le plus souvent chez les travailleurs non qualifiés et revenait le plus rarement chez les cadres supérieurs, sans différence significative entre les genres dans cette dernière catégorie.

Toujours dans la même veine, Stansfeld et al. (1998), de leur côté, se sont penchés sur l'importance relative des facteurs sociodémographiques, du type de support social, des réseaux sociaux, des événements vécus, des problèmes matériels ainsi que des caractéristiques de l'emploi dans l'explication des différences dans les niveaux de dépression et de bien-être psychologique (mesurés par le « Affect Balance Scale ») selon le statut occupationnel des travailleurs. À partir des données recueillies dans la cohorte de Whitehall II, on observait un niveau de bien-être plus élevé chez les hommes et les femmes à mesure que l'on montait dans la hiérarchie, ainsi qu'une proportion plus grande de dépression chez les hommes des niveaux les plus bas. Pour expliquer ceci, on pouvait observer un support social et des caractéristiques de travail positives (autonomie décisionnelle élevée, usage discrétionnaire des compétences élevé, support social au travail élevé, de même que la caractéristiques du travail potentiellement négative que sont les demandes psychologiques élevées) plus élevées en haut de la hiérarchie, et des problèmes matériels ainsi que des événements de vie difficiles plus fréquents dans le niveau le plus bas. Les stressors et le support social expliquaient chacun moins du tiers des différences entre les classes, alors que les caractéristiques du travail expliquaient la plupart de ces différences au niveau du bien-être et de la dépression (en particulier le niveau de latitude décisionnelle).

Aussi, Niedhammer et ses collaborateurs (2000) ont étudié le niveau hiérarchique en lien avec les facteurs psychosociaux identifiés par Karasek et Theorell (1990) et par Siegrist (1996) chez des sujets de la cohorte de Gazel (pour le questionnaire de Karasek, N = 8 277♂ et 3 170♀; pour le questionnaire de Siegrist, N = 7 251♂ et 2 923♀). Les auteurs ont observé que la demande psychologique, la latitude décisionnelle, le soutien social et les récompenses augmentaient de façon très significative avec le niveau hiérarchique (niveau opérationnel, niveau intermédiaire et niveau cadre). De plus, il est apparu que les fréquences d'exposition à la tension au travail et au déséquilibre entre efforts et récompenses (conditions psychosociales défavorables) étaient plus élevées pour le niveau

intermédiaire et encore plus pour le niveau opérationnel, les cadres étant les plus à l'abri. Ces résultats ont montré que les catégories socioprofessionnelles et les facteurs psychosociaux au travail étaient étroitement liés.

Une autre étude menée par Niedhammer et al. (1998), basée sur un échantillon d'hommes et de femmes occupant divers postes dans une compagnie française (N = 8422 ♂ et 3130 ♀), avait pour objectif d'établir si les facteurs psychosociaux du travail (demandes psychologiques, latitude décisionnelle et support social) pouvaient prédire l'apparition ultérieure de symptômes dépressifs. Selon les résultats obtenus, les gestionnaires étaient ceux chez qui l'on retrouvait le plus faible pourcentage de symptômes dépressifs comparé à tous les autres postes occupés par les participants, alors que des niveaux élevés de demandes psychologiques, un niveau de latitude bas et un niveau de support social peu élevé prédisaient de façon significative l'apparition de symptômes dépressifs (pour les hommes et les femmes).

L'étude Belstress, menée par Pelfrenet et ses collaborateurs (2001), avait pour but d'évaluer la fiabilité et la validité des échelles « demandes, contrôle, support » utilisées pour tester l'hypothèse de l'iso tension dans un échantillon de 21 419 employés provenant de 25 grandes compagnies belges. Les groupes occupationnels étaient identifiés selon le "International Standard Classification of Occupations" (ISCO), les occupations les plus élevées étant représentées par le chiffre 1 et les plus élémentaires par le chiffre 9. Les résultats indiquaient, pour les rangs 1 à 5 (gestionnaires à commis), une augmentation de la tension psychologique à mesure que le rang social descendait, les gestionnaires étant les moins touchés. Les hommes dans les rangs 7 à 9, (cols bleus, opérateurs de machinerie et occupations élémentaires) obtenaient des niveaux de tension psychologiques relativement bas, alors que chez les femmes, le plus haut niveau de tension se retrouvait dans le groupe 7 (cols bleus). Au niveau de la mesure du support social, aucune différence substantielle n'avait été observée entre les sexes. Le support social était plus bas à mesure que l'on descendait dans la hiérarchie, à une exception près : c'était dans le rang 5 ("Services workers") que l'on retrouvait le niveau le plus bas de support social de la part du superviseur et des collègues de travail et la présence de forte tension psychologique y était significativement plus fréquente. Au niveau des échelles, celles mesurant la latitude

décisionnelle et les demandes psychologiques discriminaient bien les groupes occupationnels, les scores moyens les plus faibles se retrouvant dans le bas de la hiérarchie.

Dans le même ordre d'idées, les résultats de l'étude de Vermulen et Mustard (2000), portant sur la tension au travail, le support social et la détresse psychologique (N = 7484), montraient que les scores de détresse psychologique diminuaient généralement à mesure que le niveau de prestige occupationnel augmentait.

Link et al. (1993), de leur côté, ont publié un article dont l'objet était de proposer une explication sociale causale de l'association entre le statut socio-occupationnel et la dépression (détresse) (Ménages de la ville de New-York N = 429 et patients diagnostiqués comme dépressifs majeurs N = 98). Selon les résultats des deux entrevues en face-à-face, la détresse psychologique était inversement associée avec la scolarité et le prestige occupationnel. De plus, seulement 15% des gens avec un niveau élevé de détresse psychologique et 14% des gens en dépression majeure avaient un emploi impliquant du contrôle comparé à 27,8% chez ceux n'ayant pas de détresse. Enfin, les individus dans le bas de l'échelle socio-économique avaient moins tendance à être dans des emplois impliquant de la direction, du contrôle et de la planification et l'absence de ces caractéristiques occupationnelles était liée à la dépression majeure et à la détresse.

Enfin, les résultats de l'étude de Schrijvers (1998), portant sur des individus provenant de différentes classes d'emploi (Salariés des Pays-Bas provenant de 7 classes occupationnelles, N = 4 521♂ et 2 411♀), ont montré que les hommes et les femmes dans les catégories d'emplois les plus basses rapportaient plus de conditions de travail dangereuses et une moins grande latitude décisionnelle que ceux dans les classes supérieures, qui rapportaient pour leur part un niveau plus élevé de demandes psychologiques. Le support social au travail et les demandes psychologiques n'avaient pas contribué à l'explication de l'association entre le niveau occupationnel et l'état de santé perçu. Les demandes psychologiques se trouvaient plus fréquemment dans les classes les plus élevées alors que le support social n'était clairement relié à aucune classe.

Ainsi, la grande majorité des résultats des études mentionnées ci-haut s'accordent pour mettre en évidence que l'état de santé en général des travailleurs s'améliore à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

c) Études portant sur des échantillons de cadres supérieurs

Des auteurs se sont concentrés de façon spécifique sur l'étude d'échantillons de travailleurs occupant une position socio-professionnelle supérieure. Dans cette lignée, Jamal et Baba (2000) ont mené une étude sur la relation entre le stress au travail et l'épuisement professionnel sous ses trois aspects (épuisement affectif, manque d'accomplissement et dépersonnalisation), la satisfaction au travail, l'identification envers l'organisation et les ennuis de santé psychosomatique chez un groupe de gestionnaires (N = 76). Les résultats indiquaient une relation significative entre le stress au travail et les trois dimensions de l'épuisement professionnel (relation positive) ainsi qu'avec la satisfaction au travail (relation négative), alors qu'une telle relation n'avait pu être observée concernant le rôle des différences hommes/femmes en tant qu'élément modérateur de la relation entre le stress et l'épuisement professionnel.

Dolbier et al. (2001) ont voulu examiner la corrélation existant entre le leadership et le bien-être perçu, le stress au travail, les retombées positives au niveau psychologique, au niveau de la santé et dans le travail. Dans l'échantillon composé d'employés de niveau corporatif (N = 160), il s'est avéré que la perception de leadership² était associée positivement à la perception d'un environnement de travail efficace et satisfaisant et associée négativement au stress. Aussi, la perception de leadership était significativement associée à une meilleure perception de la satisfaction au travail, à une meilleure communication, à une meilleure perception du bien-être et à moins de stress.

Dans la même veine, Cooper et Melhuish (1980) se sont intéressés aux facteurs qui, dans la vie d'un gestionnaire, créaient des maladies psychologiques, physiques, ou les deux. L'échantillon de 196 gestionnaires était composé d'hommes, exclusivement, provenant de différentes entreprises en Angleterre. Les résultats au niveau de la pression sanguine élevée

² Perception de leadership : perception individuelle de sécurité intérieure, nécessaire à l'atteinte de niveaux optimaux de bien-être (Dolbier et al., 2001).

indiquaient que les facteurs de risque étaient une combinaison de personnalité et de stressseurs au travail. En effet, le gestionnaire à risque semblait être celui qui était direct, rigide, entrepreneur, péremptoire, qui avait de la difficulté à travailler avec ses collègues et ses subordonnés et dont les valeurs personnelles étaient en conflit avec celles de l'entreprise. De plus, il avait très peu de support social de la part des gens au travail et à la maison. Au niveau de la santé physique, les gestionnaires dont la personnalité correspondait au type A³ étaient plus à risque. En effet, aux dires des auteurs, ces personnes qui se poussent toujours au maximum et qui attendent des autres qu'ils en fassent autant deviennent très vulnérables physiquement lorsqu'elles se retrouvent dans un environnement de travail demandant, qui offre peu de support et ayant des buts différents. Au niveau de la santé mentale, il est apparu que le gestionnaire tendu, appréhensif, méfiant, sérieux et intelligent serait vulnérable dans une situation où il y aurait de l'insécurité d'emploi.

Dans une autre optique, le burnout (épuisement professionnel) a entre autres été au cœur de deux études touchant les gestionnaires. Lee et ses collaborateurs (1991) ont étudié le burnout chez un groupe de superviseurs et de gestionnaires d'employés dans le domaine des services sociaux, au Canada (N = 223). Les résultats ont démontré que l'effet des structures et des processus organisationnels (standardisation des unités de travail, formalisation, communication, etc.) sur le burnout se faisait par l'intermédiaire des stressseurs liés au travail (conflit de rôle, ambiguïté, charge de travail, impuissance perçue). Ceci suggère que l'impact de variables « macros » sur l'individu est médiatisé, au moins partiellement, par des variables « micros », bien que le mécanisme par lequel ceci s'opère ne soit pas très bien compris. Les auteurs font l'hypothèse que les variables « micros », qui sont plus immédiates et intrusives, seraient plus significatives pour les individus que les variables « macros » abstraites. Cette étude est l'une des rares qui ait tenté de lier les structures et processus organisationnels au burnout, surtout au niveau managérial. Le modèle proposé vient contraster avec la plupart des études qui ont étudié, d'un côté, les structures organisationnelles en lien avec les stressseurs liés au travail, et de l'autre, les stressseurs en lien avec le burnout.

³ Type A : Selon Friedman et Rosenman (1974), comportement caractérisé par une compétitivité extrême, un besoin d'accomplissement, l'agressivité, la rapidité, l'impatience, l'agitation, un discours explosif, la tension de la musculature faciale, et le sentiment d'être sous pression et sous l'emprise des responsabilités.

Les résultats présentés par Hobson et Beach (2000) sur la détresse diffèrent de ceux observés dans les autres études où la détresse psychologique était nettement moins fréquente chez travailleurs occupant des postes dans les échelons supérieurs. Ces auteurs se sont penchés sur la relation existant entre les heures travaillées, les stresseurs perçus au travail et la santé psychologique dans un échantillon composé de directeurs provenant de deux usines en Angleterre (N = 51). Au niveau des échelles pour l'anxiété, la dépression et le questionnaire sur la santé générale (GHQ), 63% des répondants étaient à risque pour au moins une des échelles, et 29% l'étaient pour les trois⁴. Ainsi, une large proportion de directeurs dans cet environnement de production semblait être à risque pour développer une maladie psychologique. Les heures de travail n'étaient pas directement liées à la santé psychologique, mais étaient significativement associées aux perceptions individuelles qui, à leur tour, étaient associées aux mesures de santé psychologique. En effet, la perception de la charge de travail apparaissait plus importante comme déterminant de la santé psychologique que la charge elle-même, ce qui implique qu'une simple mesure des heures travaillées ne suffirait pas nécessairement à identifier les travailleurs à risque pour les maladies psychologiques. Il faut aussi noter que, tel que mentionné par les auteurs, peu d'études ont été menées dans le domaine industriel, ce qui ne permet pas de comparer les résultats inhabituels obtenus ici.

d) Différences hommes femmes chez les cadres supérieurs

Même à des niveaux hiérarchiques supérieurs, il s'est avéré qu'il existait toujours des différences entre les hommes et les femmes, comme l'illustrent les études qui suivent.

Staats et al. (1983) se sont intéressés à la différence dans les niveau de stress, les réponses au stress et les types de stressors (environnementaux, physiques et psychologiques) chez des hommes et des femmes (N = 113♂ et 82♀) occupant des postes de gestionnaires, de cadres ou de professionnels. Les résultats indiquaient un niveau de stress général plus élevé chez les femmes, les stressors principaux étant reliés à la famille et non au travail. Aussi, elles répondaient au stress par plus de maladies physiques, plus de

⁴ Point de césure: score >4 sur l'échelle de l'anxiété, score >1 pour l'échelle de la dépression, et score >4 pour le General Health Questionnaire (GHQ).

consultations médicales, plus de perte de travail et par un usage de médicaments et de consultations psychologiques plus élevé. Ces femmes haut placées avaient plus de problèmes mentaux, de désordres reliés au stress, et de prédispositions familiales pour les désordres reliés au stress que les hommes. D'un autre côté, les hommes consommaient plus d'alcool, démontraient plus de traits de type A et faisaient plus d'hypertension que les femmes. Les auteurs ont proposé 3 explications à ces différences selon les genres. Dans un premier temps, les femmes semblent être moins sur la défensive que les hommes lorsqu'elles répondent aux questionnaires ; ensuite, elles perçoivent avec plus de sensibilité les stimuli environnementaux (en particulier les relations interpersonnelles) que les hommes, ce qui résulte en une conscience plus grande des menaces potentielles ; et enfin, les femmes ont tendance à transporter le fardeau des responsabilités pour les tâches familiales et pour les enfants. Elles n'ont donc pas qu'à répondre au stress relié au travail. Ces différences ont un impact sur les programmes de gestion du stress en entreprise, en ce sens qu'ils devraient être adaptés selon le genre des participants.

Les résultats de l'étude de Lundberg et al. (1999) vont dans le même sens au niveau de la charge familiale chez les femmes cadres. Les auteurs ont étudié les réponses psychologiques et physiques au stress, en lien avec la situation au travail et à la maison, chez des employés occupant des postes de cadres supérieurs à temps plein dans une compagnie suédoise (N = 21♂ et 21♀). Les résultats montraient que les hommes et les femmes, à de hauts niveaux occupationnels, considéraient leur travail comme stimulant et plein de défis. Cependant, presque toutes les données indiquaient une situation plus favorable chez les hommes que chez les femmes. De plus, les femmes étaient plus stressées par leur charge de travail non payée (à la maison) et par leur plus grande responsabilité en ce qui a trait aux tâches liées à la maison et à la famille (charge de travail totale = travail payé + travail non payé). Cependant, il ne semblait pas y avoir de conséquences sur la santé des femmes vivant un niveau de stress plus élevé. Ceci pourrait vouloir dire que le rôle multiple d'employée, d'épouse et de parent pourrait agir à titre de modérateur sur le stress.

Griffin et al. (2002) ont élargi la notion de contrôle au travail pour l'étendre au contrôle exercé à la maison. Ces auteurs ont étudié la relation entre le genre, le contrôle au

travail (mesuré par la latitude décisionnelle), le contrôle à la maison⁵ et le risque de dépression et d'anxiété à travers trois différents niveaux d'emplois : administratif, cadre et clérical. Basés sur l'échantillon de l'étude Whitehall II (N = 4212♂ et 1700♀), les résultats indiquaient qu'un faible niveau de contrôle à la maison faisait plus que doubler le risque de dépression et augmentait de 70% le risque d'anxiété chez les femmes. Aucun des rôles sociaux (état civil, donner des soins à un parent âgé ou handicapé, et nombre d'enfants) n'altérait de façon significative la relation entre le contrôle à la maison et les conséquences sur la santé chez les femmes, alors que pour les hommes, le fait de s'occuper d'une personne âgée ou handicapée et le fait de ne pas être marié étaient des facteurs de risque pour la dépression et l'anxiété. Aucun effet d'interaction, augmentant le risque de détresse psychologique, n'a pu être observé entre le contrôle à la maison et le contrôle au travail chez les hommes et les femmes. Cependant, les auteurs ont observé que les risques associés à un faible niveau de contrôle à la maison ou au travail n'étaient pas distribués également à travers les différentes positions sociales. En effet, les hommes et les femmes au niveau cadre (milieu de l'échelle) étaient significativement plus à risque pour la dépression que ceux dans les niveaux administratifs et cléricaux (haut et bas de l'échelle). Au niveau de l'anxiété, les résultats étaient semblables, bien qu'ils n'étaient pas significatifs chez les hommes au niveau clérical. La petite taille de ce dernier sous-échantillon (n = 225) peut cependant expliquer le manque de signification statistique. Concernant la dépression et l'anxiété en fonction du niveau occupationnel, les résultats montraient un lien linéaire. En effet, les hommes et les femmes dans le bas et le milieu de l'échelle étaient plus à risque pour la dépression et l'anxiété que ceux occupant les postes les plus élevés. Cependant, ces résultats persistaient mais n'étaient plus significatifs lorsque l'on contrôlait la latitude décisionnelle, le contrôle à la maison, le nombre d'enfants et l'état civil. Ceci vient suggérer que d'autres facteurs entrent en jeu et, à cet effet, une autre étude sur cette même cohorte avait suggéré que le support social, les événements de vie stressants et les problèmes matériels étaient importants pour expliquer ces différences (Stansfeld et al., 1998).

Toujours dans l'étude de Griffin et al. (2002) les résultats indiquaient qu'un faible contrôle à la maison, tout comme un faible contrôle au travail, affectait la morbidité

⁵ Mesuré par la question suivante : « À la maison, je sens que j'ai le contrôle sur ce qui se passe dans la plupart des situations. ».

psychologique des hommes et des femmes différemment, en partie à cause de leur position sociale et du sexe. Les femmes dans les niveaux d'emplois les plus bas avec un faible contrôle à la maison étaient significativement plus à risque pour la dépression que les hommes de tous les niveaux et que les femmes dans les niveaux les plus élevés. Les résultats concernant l'anxiété montraient quant à eux un gradient de risque inverse pour les hommes et les femmes. Les hommes au niveau administratif (haut de l'échelle) avec un faible contrôle à la maison étaient plus à risque pour l'anxiété que ceux des niveaux inférieurs, alors que les femmes dans les postes cléricaux (bas de l'échelle) étaient plus à risque que celles dans les niveaux plus élevés. À la lumière de ces résultats, les auteurs indiquaient que l'identification ou la mesure d'un seul rôle (travail ou maison) était simpliste et ne prenait pas en compte les différentes expériences vécues par les hommes et les femmes au travail et à la maison.

Niedhammer et ses collaborateurs (2000) ont étudié le niveau hiérarchique en lien avec les facteurs psychosociaux identifiés par Karasek et Theorell (1990) et par Siegrist (1996) chez des sujets de la cohorte Gazel (pour le questionnaire de Karasek, N = 8 277♂ et 3 170♀; et pour le questionnaire de Siegrist, N = 7 251♂ et 2 923♀). Au niveau des genres, on observait une différence significative entre les hommes et les femmes (niveaux cadre, intermédiaire et opérationnel) pour la latitude décisionnelle, le soutien social et les récompenses, les femmes ayant des scores plus défavorables pour ces trois dimensions.

Enfin, les résultats d'une autre étude menée par Niedhammer et al. (1998), basée sur un échantillon d'hommes et de femmes occupant divers postes dans une compagnie française (N = 8422♂ et 3130 ♀), indiquaient que le niveau de scolarité en lien avec la dépression était significatif seulement chez les femmes, un faible niveau de scolarité étant associé à un niveau de dépression élevé.

1.3 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

La sous-section suivante viendra mettre en lumière les éléments principaux observés dans les comptes rendus présentés dans les pages précédentes. Plus précisément, il sera question des définitions et dimensions les plus importantes de la détresse psychologique d'une part, des facteurs occupationnels ayant démontré un effet sur ce problème de santé d'autre part, ainsi que, finalement, des facteurs sociodémographiques et hors travail devant être considérés.

Dans un premier temps, dans les modèles de Karasek et Theorell (1990), Siegrist (1996) et Vézina et al. (1992)., le concept de détresse psychologique fait référence aux manifestations d'une tension psychique induite par différents facteurs externes. Karasek et Theorell (1990) définissent les problèmes de santé mentale au travail en termes de tension psychologique dont les manifestations les plus importantes sont la fatigue, l'anxiété, la dépression et les maladies physiques. Siegrist (1996), de son côté, réfère aux expériences stressantes se traduisant par un état de détresse émotionnelle pouvant mener à l'excitation du système nerveux autonome et aux réactions de tensions y étant associées. Vézina et al. (1992), enfin, considèrent que la détérioration de la santé mentale des travailleurs suit un processus en trois phases. Tel que l'illustre leur modèle, le concept de détresse psychologique réfère aux manifestations caractérisant la première phase, dite pré-pathologique, se traduisant par des réactions de l'organisme servant de mécanisme de défense ou de récupération physique ou psychologique à un individu exposé à des situations de travail pathogènes: réactions anxigènes et dépressives face au travail et à la vie, baisse des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), fatigue et manque d'énergie, difficulté à dormir, absentéisme et repli sur soi. Si elle n'est pas traitée, la détresse psychologique pourra dégénérer aux stades des pathologies réversibles (phase deux) et même irréversibles (phase trois). Ainsi, les concepts utilisés par Karasek et Theorell, Siegrist et Vézina et al. ont une fin commune, c'est-à-dire la mesure des états de tension psychique et les manifestations de dépression, d'anxiété et de fatigue temporaires, bref la détresse psychologique qui y est associée et qui résulte de situations de travail et/ou de vie pathogènes.

Au niveau des définitions du concept de détresse psychologique, les divers auteurs recensés ont souvent recours aux mêmes dimensions. On retrouve en effet **la dépression** (Hobson et Beach, 2000; Marchand et al, 2000; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000; Fuhrer et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999A; Frese, 1999; Stansfeld et al, 1998; Niedhammer et al., 1998; Roxburgh, 1996; Turner et al., 1995; Cooper et Melhuish, 1980), **l'anxiété** (Fuhrer et Stansfeld, 2002; Hobson et Beach, 2000; Marchand et al., 2000; Frese, 1999; Fuhrer et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999A; Niedhammer et al., 1998; Roxburgh, 1996; Cooper et Melhuish, 1980;) **l'irritabilité et la tension** (Marchand et al., 2000; Frese, 1999; Cooper et Melhuish, 1980) ainsi que **les symptômes physiques et psychosomatiques** (de Jonge et al., 2000A; de Jonge et al., 2000B; Frese, 1999; Jex et Bliese, 1999; Wilkins et Beaudet, 1998; Cooper et Melhuish, 1980).

De plus, certains auteurs réfèrent à la détresse psychologique à travers **le burnout et ses trois dimensions**, soit l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et le sentiment d'accomplissement personnel (de Jonge et al., 2000A; de Jonge et al., 2000B; Sargent et Terry, 2000; Lee et Ashforth, 1991), de sorte que la détresse psychologique s'apparente alors surtout à la première dimension du burnout, tandis que d'autres considèrent **le stress** comme indicateur important d'un problème de santé mentale (Pelfrenet et al., 2001; Lundberg et Frankenhaeuser, 1999; Schechter et al., 1997; Staats et Staats, 1983).

Toujours dans la même veine, certains auteurs se servent de dimensions reliées plus spécifiquement au travail pour déceler une atteinte à la santé mentale des travailleurs. On retrouve à cet effet **la satisfaction au travail** (de Jonge et al., 2000B; Pelfrenet et al., 2001; Sargent et Terry, 2000; Jex et Bliese, 1999), **la performance au travail** (Sargent et Terry, 2000), **l'engagement organisationnel** (Jex et Bliese, 1999) et **l'absentéisme** (Fuhrer et al., 2002).

En ce qui concerne maintenant les facteurs sociodémographiques, les facteurs hors travail et les facteurs occupationnels ayant démontré un effet sur la détresse psychologique, ils sont répertoriés dans le tableau suivant (Tableau I).

TABLEAU I
SYNTHÈSE DES FACTEURS AU TRAVAIL

TABLEAU SYNTHÈSE : LITTÉRATURE GÉNÉRALE SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE			
	FACTEURS	EFFETS DOCUMENTÉS	AUTEURS
FACTEURS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET HORS TRAVAIL	Sexe	En général, les femmes présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les hommes.	Bourbonnais et al., 1996 ; Brisson et al., 2001 ; Fuhrer et al., 1999 ; Griffin et al., 2002 ; Lundberg et Frankhenhaeuser, 1999 ; Marchand et al., 2000 ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; McDonough, 2000 ; Roxburgh, 1996 ; Staats et Staats, 1983 ; Vermulen et Mustard, 2000.
	État civil	Ne pas avoir de conjoint(e) augmente la détresse psychologique.	Arber, 1991 (♀) ; Fuhrer et al., 1999 (♂) ; Griffin et al., 2002 (♂) ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 (♂) ; McDonough, 2000 (♂,♀) ; Niedhammer et Gold, 1998 (♂,♀) ; Turner et al., 1995 (♂,♀).
	Enfants mineurs dans le ménage	Ne pas avoir d'enfants augmente la détresse psychologique chez les femmes. Augmente la charge totale de travail chez les femmes ainsi que le niveau de détresse psychologique. Associé à l'augmentation des activités récréatives chez les hommes.	Arber, 1991. Lundberg et Frankhenhaeuser, 1999 ; Nelson et Burke, 2000 ; Staats et Staats, 1983. Lunberg et Frankhenhaeuser, 1999.
	Âge	Les individus dans les groupes d'âge plus jeunes présentent plus de détresse psychologique	Fuhrer et al., 1999 ; Hemingway et al., 1997 ; Lee et Ashforth, 1992 ; Marchand et al., 2000 ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; McDonough, 2000 ; Turner et al., 1995 ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Williams et Collins, 1995.
	Race	Les individus de race noire présentent plus de détresse psychologique.	Taylor et al., 1997.
	Niveau de scolarité	Plus il est élevé , plus il réduit la détresse psychologique.	Bourbonnais et al., 1996 ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; McDonough, 2000 ; Niedhammer et al., 1998 ; Williams et Collins, 1995.

	FACTEURS	EFFETS DOCUMENTÉS	AUTEURS
FACTEURS SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES ET HORS TRAVAIL	Niveau occupationnel (position hiérarchique)	Plus il est élevé , plus il réduit la détresse psychologique.	Bourbonnais et al., 1996 ; Brisson et al., 2001 ; Fuhrer et Stansfeld, 2002 ; Griffin et al., 2002 ; Hemingway et al., 1997 ; Hobscon et Beach, 2000 ; Jamal et Baba, 2000 ; Karasek, 1979 ; Link et al., 1993 ; Niedhammer et al., 2000 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Schrijvers et al., 1998 ; Stansfeld et al., 1998 ; Taylor et Repetti, 1997 ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Williams et Collins, 1995.
	Revenu	Un faible revenu est associé à l' augmentation de la détresse psychologique	McDonough, 2000 ; Vermulen et Mustard, 2000 ; William et Collins, 1995.
	*Contrôle exercé à la maison (faible) *Habilité à remplir les obligations familiales et à contrer les stressseurs journaliers.	Augmente la détresse psychologique	Griffin et al., 2002.
	Événements de vie stressants	Augmente la détresse psychologique	Stansfeld et al., 198 ; Turner et al., 1995 ; Wilkins et Beaudet, 1998.
	Support social hors travail (élevé)	Diminue la détresse psychologique	Bourbonnais et al., 1996 ; Stansfeld et al., 1998.
FACTEURS OCCUPATIONNELS	Demandes psychologiques au travail (élevées)	Augmente la détresse psychologique	Bourbonnais et al., 1996 ; de Jonge et al., 2000 ; de Jonge et al., 2000 ; Jex et Bliese, 1999 ; Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1990 ; Loscocco et Spitze, 1990 ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; McDonough, 2000 ; Niedhammer et al., 1998 ; Niedhammer et Gold, 2000 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Roxburgh, 1996 ; Sargent et Terry, 2000 ; Schechter et al., 1997 ; Shigemi et al., 1997 ; Stansfeld et al., 1999 ; Van Der Doef et Maes, 1999A ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Wilkins et Beaudet, 1998.
	Demandes physiques au travail (élevées)	Augmente la détresse psychologique	Jex et Bliese, 1999.

	FACTEURS	EFFETS DOCUMENTÉS	AUTEURS
FACTEURS OCCUPATIONNELS	Latitude décisionnelle (élevée) (usage discrétionnaire des compétences et autorité décisionnelle)	Diminue la détresse psychologique	Bourbonnais et al., 1996 ; de Jonge et al., 2000A ; de Jonge et al., 2000B ; Griffin et al., 2002 ; Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1990 ; Link et al., 1993 ; Loscocco et Spitze, 1990 ; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000 ; McDonough, 2000 ; Niedhammer et Gold, 1998 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Sargent et Terry, 2000 ; Schechter et al., 1997 ; Schrijvers et al., 1998 ; Stansfeld et al., 1998 ; Stansfeld et al., 1999 ; Van Der Doef et Maes, 1999A ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Wilkins et Beaudet, 1998.
	Support social au travail (élevé)	Diminue la détresse psychologique	Cooper et Melhuish, 1980 ; Fuhrer et Stansfeld, 2002 ; Fuhrer et al., 1999 ; Loscocco et Spitze, 1990 ; Lundberg et Frankhenhaeuser, 1999 ; Niedhammer et Gold, 1998 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Taylor et Repetti, 1997 ; Van Der Doef et Maes, 1999A ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vézina et al., 1992 ; Wilkins et Beaudet, 1998.
	Support social au travail (élevé)	Effet modérateur sur la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique	Frese, 1999 ; Karasek et Theorell, 1990 ; Roxburgh, 1996 ; Sargent et Terry, 2000 ; Stansfeld et al., 1999 ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vermulen et Mustard, 2000.
	Ambiguïté, conflit de rôle	Augmente la détresse psychologique	Lee et Ashforth, 1991.
	Insécurité d'emploi	Augmente la détresse psychologique	McDonnough et al., 2000 ; Taylor et Repetti, 1997 ; Wilkins et Beaudet, 1998.
	Horaire de travail (nuit ou alternant)	Augmente la détresse psychologique	Marchand et al., 2000 ; Vézina et al., 1992).
	Longues heures de travail	Augmente la détresse psychologique	Spurgeon et al., 1997.
	Conditions de travail dangereuses	Augmente la détresse psychologique	Schrijvers et al., 1998.
	Récompenses intrinsèques et extrinsèques au travail	Diminue la détresse psychologique	de Jonge et al., 2000A ; Jex et Bliese, 1999 ; Siegrist, 1996 ; Stansfeld et al., 1999.
	Perception d'efficacité individuelle	Diminue la détresse psychologique	Jex et Bliese, 1999 .
	Satisfaction au travail et dans la vie	Diminue la détresse psychologique	Lee et Ashforth, 1991

**TABLEAU SYNTHÈSE :
LITTÉRATURE SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES CADRES SUPÉRIEURS**

	FACTEURS	EFFETS DOCUMENTÉS	AUTEURS
	Leadership	Diminue la détresse psychologique	Dolbier, et al., 2001.
	Sexe	Les femmes présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les hommes	Lundberg et Frankhenhaeuser, 1999; Staats, et Staats, 1983.
	Avoir des enfants mineurs à la maison et un travail	Augmente la détresse et la charge de travail totale des femmes gestionnaires Augmente les activités récréatives des hommes gestionnaires	Lundberg, U. et Frankhenhaeuser, M., 1999.
	Conflit travail-famille (femmes gestionnaires)	Augmente la détresse	Nelson et Burke, 2000.
	Stresseurs familiaux	Augmente la détresse (femmes)	Staats, et Staats, 1983.

Enfin, plusieurs des facteurs en lien avec le travail ou hors travail mentionnés plus haut sont inclus dans le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992). Les auteurs en classifient d'ailleurs la majorité en facteurs de risque ou en facteurs de protection à l'intérieur de leur modèle conceptuel. Dans un premier temps, les facteurs de risque font autant référence au type d'emploi (travail en relation d'aide et travail en situation de danger), qu'à des facteurs d'ordre organisationnel (travail répétitif ou monotone, horaires de travail alternants, surcharge de travail, ambiguïté et conflit de rôle), relationnel (communication déficiente), et psycho-organique (exposition à des agresseurs psychochimiques). Ensuite, les auteurs considèrent l'autonomie décisionnelle et le soutien social au travail comme étant deux facteurs de protection liés au travail, facteurs largement documentés dans la littérature. Enfin, le modèle de Vézina et al. (1992) intègre aussi des facteurs hors travail pouvant eux aussi avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs, soit les événements stressants hors travail, les caractéristiques individuelles (la personnalité

et l'état de santé) et les stratégies personnelles d'adaptation comme les mécanismes compensatoires déviants (consommation de drogue, d'alcool ou de médicaments) et les mécanismes permettant de gérer les événements stressants, c'est-à-dire les stratégies cognitives, affectives et instrumentales (tolérance à l'ambiguïté, verbalisation d'un contenu émotif, communication et affirmation de ses besoins et de ses attentes), le soutien social hors travail et les habitudes de vie (alimentation, sommeil, exercice physique, loisirs). Bref, tous ces facteurs individuels interagissent avec les facteurs liés au travail et, ensemble, influencent l'état psychologique des travailleurs.

Nous verrons dans le chapitre suivant comment le caractère intégrateur de l'approche éclectique de Vézina et ses collaborateurs (1992) en fera un modèle tout désigné pour la présente étude.

CHAPITRE 2 LA MÉTHODOLOGIE

Le deuxième chapitre est consacré aux aspects méthodologiques et comporte quatre sections. Suite à la problématique, la deuxième section consistera en une présentation du modèle conceptuel de la recherche, du modèle opératoire ainsi que des hypothèses en découlant. Il sera question des diverses variables incluses dans le modèle conceptuel, de la position de celui-ci par rapport aux facteurs identifiés et de la raison pour laquelle certains d'entre eux ne sont pas retenus dans le modèle proposé. Le modèle conceptuel de la recherche sera ensuite exposé de façon schématique et le modèle opératoire sera présenté sous forme de tableau. Cette deuxième section se terminera sur la formulation des hypothèses de recherche et sur la définition des variables au niveau conceptuel. Enfin la troisième et la quatrième section consisteront, respectivement, en une discussion du plan d'observation et du plan d'analyse.

2.1 LA PROBLÉMATIQUE

Notre question de départ est en lien avec un problème réel en relations industrielles: la présence de plus en plus importante de détresse psychologique au travail, avec son lot de coûts pour les individus, les entreprises et la société. La littérature propose certains cadres théoriques pour étudier ce phénomène et une foule d'études s'y sont intéressées. Notons aussi que bon nombre de ces études ont étudié des groupes occupationnels précis, dont le groupe des cadres supérieurs. Deux modèles prédominent dans la littérature sur la détresse psychologique, soit le modèle demandes-contrôle proposé par Karasek (1979) (dans sa version originale et avec l'ajout du support social) et le modèle de déséquilibre efforts-récompenses élaboré par Siegrist (1996). Un troisième modèle, n'ayant jamais été vérifié empiriquement, est le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992). Ce modèle, basé sur une très vaste revue de littérature, est plus englobant que les modèles précédents et il servira à élaborer le cadre conceptuel de notre étude. Ainsi, nos variables indépendantes seront abordées sous l'angle des facteurs de risque et des facteurs de protection.

Plusieurs des facteurs occupationnels mesurés dans l'Enquête Santé Québec (1998), sur laquelle les analyses statistiques seront basées, peuvent être classifiés comme étant des

facteurs de risque (ou de protection) puisque leurs effets nocifs (ou bénéfiques) sur la santé mentale ont été montrés à l'intérieur des recherches présentées dans la revue de littérature. Nous serons donc en mesure d'évaluer une foule de caractéristiques du travail et pourrons les mettre en lien avec la présence de détresse psychologique chez les cadres supérieurs. Cette étude permettra de mettre en lumière les facteurs de protection et les facteurs de risques propres à ce groupe occupationnel, et peut-être ainsi d'être en mesure d'améliorer la situation.

2.2 LES MODÈLES CONCEPTUEL ET OPÉRATOIRE DE LA RECHERCHE

2.2.1 LE MODÈLE CONCEPTUEL

Au niveau des variables indépendantes qui composeront le modèle conceptuel, elles seront abordées de la même façon que l'ont fait Vézina et al. (1992) dans leur modèle théorique, c'est-à-dire sous l'angle des facteurs de risque et des facteurs de protection. Ces derniers définissent les facteurs de risque comme étant: «(...) différents facteurs liés à l'organisation et à l'environnement de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale des personnes exposées.» (Vézina et al., 1992, p.58). Suivant ce point de vue théorique, plusieurs des facteurs occupationnels documentés dans l'Enquête Santé Québec (1998), sur laquelle les analyses statistiques seront basées, peuvent être classifiés comme étant des facteurs de risque puisque leurs effets nocifs sur la santé mentale ont été montrés dans le cadre de recherches empiriques présentées dans la revue de littérature. Les données disponibles dans l'Enquête Santé Québec (1998) et les liens significatifs ayant été montrés dans les recherches théoriques et empiriques justifient l'inclusion des facteurs occupationnels suivants dans le modèle conceptuel: les demandes psychologiques de travail (élevées), le nombre d'heures de travail (en référence aux longues heures de travail), l'horaire de travail irrégulier ou imprévisible, l'horaire de travail de nuit ou alternant, le statut d'emploi (en référence à l'insécurité d'emploi), le travail répétitif et le travail au rendement, dont le contenu empirique, dans le contexte des cadres supérieurs, est équivalent à la rémunération au mérite sous forme de bonus. Mentionnons ici que plusieurs de ces facteurs occupationnels, ou facteurs de risque, font également partie du modèle intégrateur de Vézina et al. (1992), à savoir la surcharge de travail (qui s'apparente

aux demandes psychologiques de travail), les horaires de travail alternants et le travail répétitif ou monotone. Deux autres facteurs de risque, tous deux inclus dans l'Enquête Santé Québec (1998) que nous décrirons plus loin, seront inclus dans le modèle conceptuel. Bien qu'ils n'aient pas été identifiés dans les recherches antérieures, nous croyons à priori que ces facteurs sont susceptibles d'avoir un effet nocif sur la santé des travailleurs à l'étude. Il s'agit du travail sous tension avec le public et de la présence de violence au travail.

Pour ce qui est des facteurs de protection, Vézina et al. (1992) les définissent comme étant des: «(...) facteurs liés à l'organisation du travail qui peuvent diminuer cette tension psychique ou nerveuse." (Vézina et al., 1992, p.61). Dans l'Enquête Santé Québec (1998), deux facteurs occupationnels largement documentés en terme de bénéfiques pour la santé mentale des travailleurs peuvent être classifiés sous le vocable de facteurs de protection: l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle. Ils seront donc inclus dans le modèle conceptuel. Mentionnons ici que l'ensemble des facteurs occupationnels, y compris les facteurs de protection, seront traités en tant que variables indépendantes et non en tant que variables modératrices, comme c'est le cas pour les facteurs de protection dans le modèle théorique de Vézina et al. (1992). Nous pourrons ainsi tester séparément l'effet direct de ces deux facteurs de protection sur la détresse psychologique. Par le fait même, nous aurons aussi la possibilité de participer au débat scientifique entourant le modèle de Karasek et Theorell (1990) en testant l'effet de l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et les deux facteurs de protection sur la détresse psychologique. En effet, il ne faut pas oublier que l'approche adoptée par Karasek et Theorell (1990) demeure plus substantielle au niveau de l'impact de l'organisation du travail sur la santé mentale des travailleurs, malgré l'inclusion par Vézina et al. (1992) de facteurs débordant du cadre de l'organisation du travail dans leur modèle.

En regard des variables modératrices, le support social au travail est une caractéristique ayant été largement étudiée dans la relation existant entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique. Cependant, de telles données ne sont pas disponibles dans l'Enquête Santé Québec (1998). Mentionnons ici que des études antérieures se sont servies par approximation des données de l'Enquête relatives à la syndicalisation, comme mesure indirecte et approximative du soutien social au travail

(Boudreau, A., 2002; Moskovakis, T., 2002). Toutefois, comme la présente cohorte est composée de cadres supérieurs, cette mesure n'est pas applicable et nous devons nous contenter de données sur le soutien social hors travail, qui fait partie des stratégies personnelles d'adaptation incluses dans le modèle théorique de Vézina et al. (1992). À cet effet, les auteurs mentionnent que: «Ces différentes ressources du milieu familial et social peuvent aider l'individu à répondre aux fortes exigences de son milieu de travail et, par un soutien affectif approprié, à réduire l'impact du stress sur son état psychologique.» (Vézina et al., 1992, p.70). Le support social hors travail sera donc inclus dans le modèle conceptuel et sera traité en tant que variable modératrice. D'autres variables seront aussi incluses dans cette catégorie, soit l'état civil ou le fait d'être en couple ou non, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage ainsi que leur âge et les tensions avec ces derniers (événements stressants hors travail), puisque nous avons pu voir que ces variables atténuaient ou renforçaient la relation attendue entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique.

Concernant la variable dépendante (détresse psychologique), de nombreuses recherches en ont fait leur objet d'études et elle est disponible dans l'Enquête Santé Québec (1998).

Notons aussi que toute une littérature s'est penchée sur les différences existant entre les hommes et les femmes au niveau de la détresse psychologique. Il ressort de ces études que le sexe semble affecter la relation existant entre les variables indépendantes et la variable dépendante et les variables modératrices. Les effets principaux demeurent mais sont augmentés ou diminués selon le sexe.

Concernant les variables indépendantes, la littérature montre que les perceptions des facteurs de risque et des facteurs de protection sont différentes chez les hommes et les femmes, et ce même à l'intérieur d'occupations identiques. En conséquence, il existe aussi des différences au niveau de la variable dépendante, c'est-à-dire au niveau du degré de détresse psychologique observé chez les deux sexes. Pour ce qui est des variables modératrices, nous avons vu par exemple que l'état de la situation familiale était vécu différemment d'un genre à un autre et que l'effet de cette dernière venait affecter la relation entre les variables indépendantes et la variable dépendante. Pour ces raisons, le modèle

sera vérifié sur un sous-échantillon de femmes gestionnaires et sur un sous-échantillon d'hommes gestionnaires.

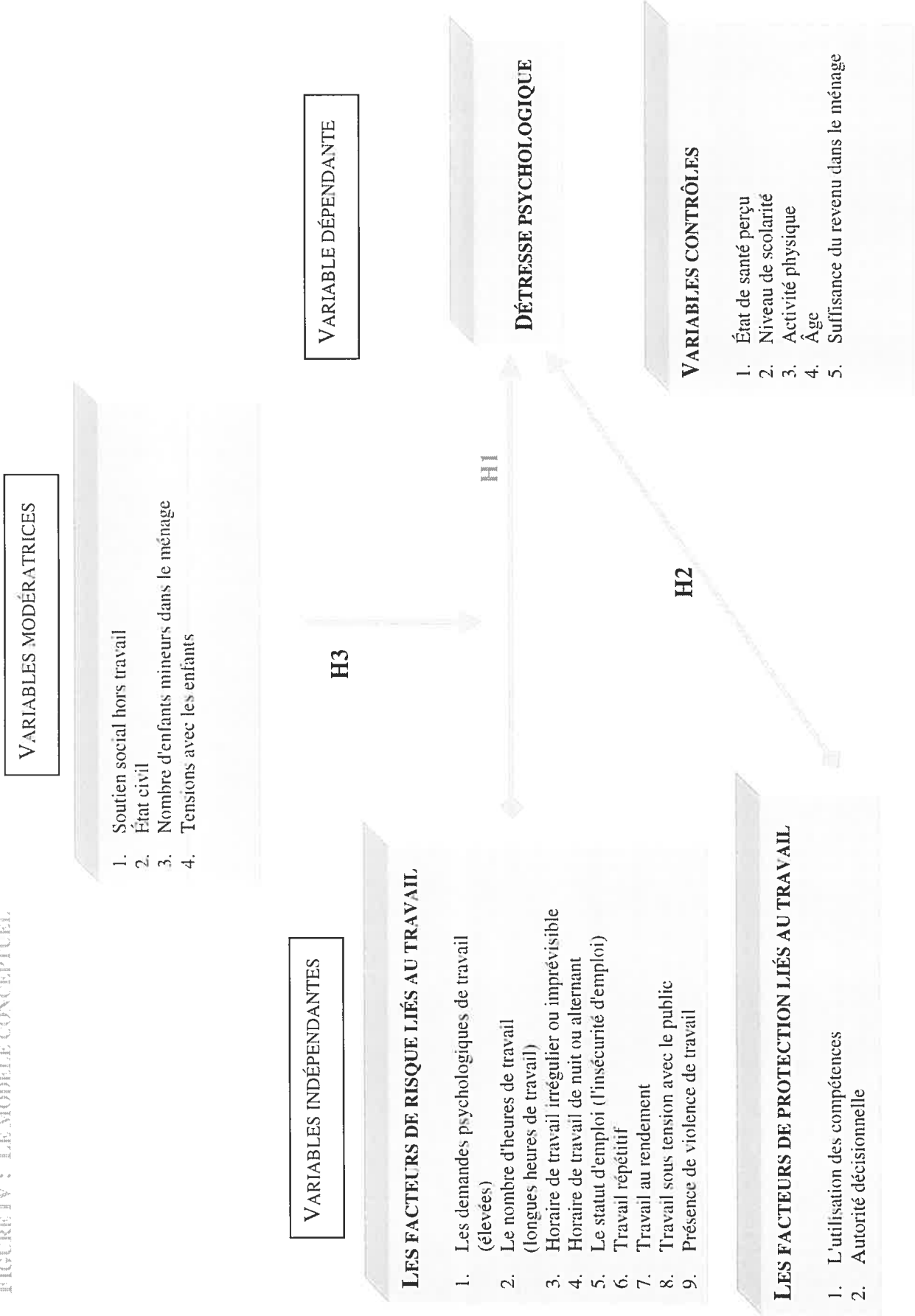
La présente étude se démarque aussi des études antérieures pour différentes raisons. Au niveau de la base de données de Santé Québec (1998), la cohorte des cadres supérieurs n'avait jamais été étudiée auparavant. De plus, les différences hommes/femmes n'avaient jamais été étudiées de façon aussi évidente en mettant de l'avant l'importance des variables décrivant la situation familiale. Enfin, il s'agit de l'une des premières fois que l'impact de la violence au travail est évalué.

Les données disponibles dans l'Enquête Santé Québec (1998) vont nous permettre de contrôler certaines variables en raison de leur rôle de facteurs de confusion ayant déjà été montrés dans le cadre de plusieurs études. Ces variables sont l'âge, le niveau de scolarité, la suffisance du revenu dans le ménage, l'activité physique et l'état de santé perçu.

Enfin, mentionnons que la présente étude repose sur les données secondaires de l'Enquête Santé Québec (1998) et que la disponibilité des données est limitée. En effet, il aurait été intéressant et pertinent d'évaluer l'effet du support social au travail ainsi que l'impact des facteurs suivants sur la détresse psychologique: la satisfaction au travail, les récompenses intrinsèques et extrinsèques, la pression au travail, etc. Nous n'avons donc malheureusement pas la possibilité d'évaluer tous les facteurs occupationnels pertinents qui pourraient avoir un impact sur la détresse psychologique chez les cadres supérieurs.

La figure IV présente de façon schématique le modèle conceptuel de notre recherche et est suivi des hypothèses s'y rattachant.

FIGURE IV : LE MODÈLE CONCEPTUEL



2.2.2 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Les hypothèses de notre recherche se formulent ainsi:

- H1:** Les facteurs de risque liés au travail, soit des demandes psychologiques de travail élevées, de longues heures de travail, un horaire de travail irrégulier ou imprévisible, un horaire de travail de nuit ou alternant, l'insécurité d'emploi, un travail répétitif, un travail au rendement, un travail sous tension avec le public et la présence de violence au travail augmenteront la détresse psychologique chez les hommes et les femmes.
- H2:** Les facteurs de protection liés au travail, soit l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle, diminueront la détresse psychologique chez les hommes et les femmes.
- H3:** Le soutien social hors travail aura un effet modérateur dans la relation unissant les facteurs de risque liés au travail à la détresse psychologique chez les hommes et les femmes.
L'état civil, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants viendront atténuer ou renforcer la relation entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique.
- H4:** L'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sera associée à la détresse psychologique chez les hommes et les femmes.

2.2.3 LE MODÈLE OPÉRATOIRE

Le tableau II présente le modèle opératoire de la recherche composé des principaux concepts et de leurs indicateurs respectifs qui correspondent aux items du questionnaire sur les habitudes de vie et la santé du volet de l'Enquête Santé Québec (1998).

Tableau II
Le modèle opératoire

CONCEPTS	DÉFINITIONS CONCEPTUELLES	INDICATEURS
VARIABLES INDÉPENDANTES FACTEURS DE RISQUE LIÉS AU TRAVAIL		
Demands psychologiques de travail (élevées)	Surcharge quantitative de travail (quantité de travail, contrainte de temps, pression au travail, etc.) et surcharge qualitative de travail (difficulté de la tâche, etc.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mon travail exige d'aller très vite 2. Mon travail exige de travailler très fort 3. On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail 4. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail 5. Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres 6. Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes 7. Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard 8. Mon travail est très mouvementé 9. Je suis souvent ralenti(e) dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur <p>(Échelle de réponse en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement d'accord »)</p>
Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par un individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Somme totale du nombre d'heures travaillées par semaine.

Horaire de travail irrégulier ou imprévisible.	Degré de stabilité du quart de travail de l'individu.	<p>Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé(e) à un horaire irrégulier ou imprévisible?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faiblement irrégulier ou imprévisible (jamais, de temps en temps) 2. Fortement irrégulier ou imprévisible (assez souvent, tout le temps)
Horaire de travail de nuit ou alternant	Période de la journée à laquelle correspond le quart de travail de l'individu (ou les différents quarts de travail le cas échéant).	<p>Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé(e) à un horaire de travail de nuit?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non (jamais) 2. Oui (de temps en temps, assez souvent, souvent, tout le temps)
Statut d'emploi (insécurité d'emploi)	Il s'agit de savoir si l'individu occupe un emploi de type permanent ou autres.	<p>Actuellement, votre travail est-il :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Permanent (temps plein ou temps partiel) 2. Autres (temporaire à durée déterminée, temporaire à durée indéterminée, autres)
Travail répétitif	Emploi dont les cycles de travail sont très courts.	<p>Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé(e) à un travail répétitif des mains et des bras (travail à la chaîne, rythme imposé par une machine, cadence élevée,...)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faiblement répétitif (jamais, de temps en temps) 2. Fortement répétitif (assez souvent, tout le temps)

Travail au rendement	Travail dont la rémunération partielle ou totale est déterminée en fonction du rendement au travail.	<p>Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé(e) à une rémunération au rendement (à la pièce, à la commission ou au bonus)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non (jamais) 2. Oui (de temps en temps, assez souvent, tout le temps)
Travail sous tension avec le public	Travail où les situations de tension avec le public sont possibles.	<p>Si votre travail vous amène à être en contact direct avec le public (patients, bénéficiaires, voyageurs, clients, étudiants, etc.), vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec ce public?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jamais (sans contact, jamais) 2. Occasionnellement (rarement, de temps en temps) 3. Fréquemment (souvent, très souvent)
Présence de violence au travail	Présence de violence verbale ou physique au travail	<p>Au cours des 12 derniers mois, au travail, avez-vous :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Subi de la violence physique? 2. Subi de l'intimidation? 3. Été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désiré? <p>(échelle de réponse en 4 points allant de « jamais » à « tout le temps »).</p>

VARIABLES INDÉPENDANTES		
FACTEURS DE PROTECTION LIÉS AU TRAVAIL		
Utilisation des compétences	La variété du travail et la capacité, pour le travailleur, d'utiliser ses habiletés et ses qualifications et d'en développer de nouvelles.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles 2. Mon travail exige un niveau élevé de qualifications 3. Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité 4. Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses 5. Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes 6. Au travail, j'ai l'opportunité de développer mes habiletés personnelles <p>(échelle de réponse en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement d'accord »).</p>
Autorité décisionnelle	Possibilité, pour le travailleur, de choisir comment effectuer son travail et de participer aux décisions qui le concernent.	<ol style="list-style-type: none"> 1. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail 2. Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome 3. J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail <p>(échelle de réponse en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement d'accord »).</p>
VARIABLES MODÉRATRICES		
Soutien social hors travail	Niveau de soutien apporté par des personnes significatives dans l'entourage familial ou social de l'individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Présence d'une personne dans l'entourage pour se confier, parler librement de ses problèmes 2. Nombre de confidents 3. Présence d'une personne dans l'entourage qui peu nous aider quand on est mal pris 4. Présence d'une personne dans l'entourage de qui on se sent proche ou qui est affectueuse envers soi 5. Nombre de personnes proches et affectueuses

État civil	Consiste à déterminer si l'individu a un(e) conjoint(e) ou non.	Avez-vous un(e) conjoint(e), un « chum » ou une « blonde »? 1.Non 2.Oui
Nombre d'enfants mineurs dans le ménage	Consiste à déterminer si l'individu a ou non un ou des enfants mineurs (moins de 18 ans) vivant avec lui.	Avez-vous un ou des enfants (biologique/s ou adopté/s), âgés de moins de 18 ans? Combien? 1.Non 2.Oui (combien)
Qualité de la relation avec les enfants	Consiste à déterminer si l'individu a des tensions dans ses relations avec ses enfants.	(si oui) Comment décririez-vous les relations que vous avez avec eux? 1. Aucun problème 2. Presque pas de problèmes 3. Des problèmes occasionnels 4. Des problèmes fréquents 5. Des problèmes constants
VARIABLES DÉPENDANTES		
Détresse psychologique	Niveau de souffrance psychique non spécifique	Mesuré par une adaptation de Prévile et al. (1992) des 14 items de l'index des symptômes psychiatriques de Ilfeld (1976). 1. Je me suis senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir 2. Je me sens seul(e) 3. J'ai eu des blancs de mémoires 4. Je me suis senti(e) découragé(e) ou j'ai eu les «bleu» 5. Je me suis senti(e) tendu(e) ou sous pression 6. Je me suis laissé(e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose 7. Je me suis senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé(e) par les choses 8. J'ai ressenti des peurs ou des craintes 9. J'ai eu des difficultés à me souvenir des choses 10. J'ai pleuré facilement ou je me suis senti(e) sur le point de pleurer 11. Je me suis senti(e) agité(e) ou nerveux(se) intérieurement

		<p>12. Je me suis senti(e) négatif(ve) envers les autres</p> <p>13. Je me suis senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e)</p> <p>14. Je me suis fâché(e) pour des choses sans importance.</p> <p>(échelle de Lickert en quatre points allant de «jamais» à «très souvent»).</p>
VARIABLES CONTRÔLES		
Sexe		<p>1. Homme</p> <p>2. Femme</p>
Âge		<p>1. Nombres d'années</p>
Suffisance du revenu dans le ménage	Basée sur trois éléments, soit le revenu total du ménage, le nombre de personnes composant le ménage ainsi que les seuils de faible revenu fixés selon la taille des ménages par Statistique Canada (1992) et reconduits pour le recensement de 1996.	<p>1. Très pauvre</p> <p>2. Pauvre</p> <p>3. Moyen inférieur</p> <p>4. Moyen supérieur</p> <p>5. Supérieur</p>
État de santé perçu	L'auto-évaluation qu'un individu fait de sa santé par rapport à un groupe de référence donné, soit des personnes du même âge.	<p>Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est en général...</p> <p>1. Bonne (excellente, très bonne)</p> <p>2. Moyenne (bonne)</p> <p>3. Mauvaise (moyenne, mauvaise)</p>
Activité physique	Le niveau d'activité physique d'un individu sur une période donnée.	<p>Combien de fois avez-vous pratiqué des activités physiques de 20 à 30 minutes par séance, dans vos temps libres, au cours des 3 derniers mois?</p> <p>1. Aucune fois</p> <p>2. Environ 1 fois par mois</p> <p>3. Environ 2 à 3 fois par mois</p> <p>4. Environ 1 fois par semaine</p> <p>5. Environ 2 fois par semaine</p> <p>6. Environ 3 fois par semaine</p> <p>7. 4 fois ou plus par semaine</p>

Niveau de scolarité	Niveau de scolarité le plus haut ayant été complété par l'individu.	<p>Dites-nous le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aucune scolarité ou uniquement l'école maternelle 2. Première année 3. Deuxième année 4. Troisième année 5. Quatrième année 6. Cinquième année 7. Sixième année 8. Septième année 9. Huitième année (secondaire 1) 10. Neuvième année (secondaire 2) 11. Dixième année (secondaire 3) 12. Onzième année (secondaire 4) 13. Douzième année (secondaire 5) 14. Études partielles dans un cégep, une école de métiers ou un collège commercial privé, un institut technique, une école de sciences infirmières, une école normale 15. Diplôme ou certificat d'études d'un programme technique au cégep, d'une école de métiers, d'un collège commercial privé, d'un institut technique, d'une école de sciences infirmières, d'une école normale 16. Diplôme ou certificat d'études d'un programme général au cégep 17. Études partielles à l'université 18. Certificat(s) universitaire(s) de premier cycle acquis 19. Baccalauréat(s) acquis 20. Diplôme(s) en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire, en optométrie ou en chiropraxie acquis 21. Certificat(s) universitaire(s) de deuxième cycle acquis 22. Maîtrise(s) acquise(s) 23. Doctorat(s) acquis
---------------------	---	---

2.3 LE PLAN D'OBSERVATION

Cette étude est basée sur les données secondaires provenant du volet 1998 de l'Enquête Santé Québec. Les diverses enquêtes sur l'état de la santé et du bien-être de la population québécoise menées par cet organisme ont pour but de recueillir des renseignements pouvant contribuer à la détermination des besoins des secteurs d'intervention prioritaires, à l'allocation des ressources ainsi qu'à l'évaluation des programmes. Puisqu'elle reprend, en grande partie, les thèmes et les mesures déjà abordées dans l'Enquête Santé Québec 1987 et dans l'Enquête sociale et de santé effectuée en 1992-1993, L'enquête de 1998 est un prolongement des deux premières. De cette façon, elle assure une mise à jour des connaissances sur l'état de santé, le bien-être et les facteurs qui y sont associés. Ainsi, tout comme l'Enquête Santé Québec (1998), le présent devis est de nature transversale. De plus, notons que l'Enquête de 1998 a également la particularité d'aborder plusieurs nouveaux sujets et d'approfondir certains aspects traités dans les enquêtes antérieures.

La collecte des données de l'Enquête Santé Québec de 1998 a débutée au mois de janvier 1998 et a pris fin au mois de décembre de la même année afin de tenir compte du caractère saisonnier des problèmes de santé et de certains comportements reliés aux habitudes de vie. L'élaboration des instruments ayant servi à la collecte des données, soit le questionnaire rempli par l'intervieweur (QRI) et le questionnaire auto-administré (QAA), a rendu nécessaire la collaboration de nombreux experts du milieu de la santé et des services sociaux. Ces instruments ont été repris des enquêtes précédentes de 1987 et de 1992-1993, mais ont été adaptés aux objectifs de celle de 1998. Le questionnaire auto-administré (QAA), qui reprend les sujets déjà présents dans les 2 premières enquêtes, est destiné aux personnes âgées de 15 ans et plus à l'intérieur d'un ménage. Il comporte des questions sur la perception de l'état de santé, les habitudes de vie (usage du tabac, consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances psychoactives, alimentation, activité physique et poids corporel), l'autonomie décisionnelle au travail, diverses manifestations liées à la santé mentale et au suicide, l'environnement de soutien, la famille, certains comportements de santé propres aux femmes ainsi que sur les renseignements démographiques, socioculturels et socioéconomiques. En plus de comporter de nouvelles sections (Info-Santé CLSA, la sexualité et le problème auditif que constituent les

acouphènes) ainsi que des questions sur les valeurs spirituelles, la section portant sur le travail a davantage été élaborée dans le QAA de 1998. Au niveau du questionnaire rempli par l'intervieweur (QRI), une description n'est pas nécessaire puisque les données qui seront traitées dans la présente étude, à l'exception du nombre d'heures de travail, proviennent principalement du questionnaire auto-administré.

Concernant l'échantillon global de l'Enquête Santé Québec de 1998, 11 986 ménages (pour un total de 30 386 personnes de tous âges) ont d'abord répondu au questionnaire informatisé rempli par l'intervieweur (QRI). De ce nombre, 24 127 individus étaient âgés de 15 ans et plus et étaient donc admissibles au questionnaire auto-administré (QAA). Sur un total de 20 773 répondants formant l'échantillon global, 887 cadres de niveau supérieur composent l'échantillon de la présente étude. À titre descriptif, 58,7% de ces répondants sont des hommes et 41,3% sont des femmes, âgés en moyenne de 40 à 44 ans, ayant complété en moyenne un ou plusieurs certificats universitaires de 1^{er} cycle et se situant dans la tranche *moyen supérieur* en termes de suffisance de revenus dans le ménage tel que définit précédemment. Enfin, dans la section portant sur l'objet de la recherche, des exemples ont été présentés concernant les types d'emplois dans lesquels se retrouvent les cadres de niveaux supérieurs composant le présent échantillon. L'annexe I, tirée de la Classification Canadienne des Professions (C.C.D.P., 1989), donne une description détaillée des types d'emplois occupés par les répondants.

2.4 LE PLAN D'ANALYSE

Nous présentons ici sous forme de tableau la nature et l'échelle des diverses variables de notre modèle conceptuel et opératoire afin de déterminer la façon dont elles seront codées pour être traitées statistiquement.

Tableau III
Le plan d'analyse

VARIABLES	TYPE	ÉCHELLE
VARIABLES INDÉPENDANTES FACTEURS DE RISQUE LIÉS AU TRAVAIL		
Demandes psychologiques de travail	Continue	Plus le score est élevé, plus fortes sont les demandes psychologiques (échelles allant de 9 à 36).
Nombre d'heures travaillées	Continue	Nombre d'heures de travail par semaine.
Horaire de travail irrégulier ou imprévisible	Ordinale (dichotomique)	0. Faiblement irrégulier ou imprévisible (jamais, de temps en temps) 1. Fortement irrégulier ou imprévisible (assez souvent, tout le temps)
Horaire de travail de nuit ou alternant	Ordinale (dichotomique)	0. Non (jamais) 1. Oui (de temps en temps, assez souvent, souvent, tout le temps)
Statut d'emploi	Ordinale (dichotomique)	0. Autres (temporaire à durée déterminée, temporaire à durée indéterminée, autres) 1. Permanent (temps plein ou temps partiel)
Travail répétitif	Ordinale (dichotomique)	0. Faiblement répétitif (jamais) 1. Fortement répétitif (de temps en temps, assez souvent, tout le temps)
Travail au rendement	Ordinale (dichotomique)	0. Non (jamais) 1. Oui (de temps en temps, assez souvent, tout le temps)
Travail sous tension avec le public	Ordinale	0. Jamais (sans contact, jamais) 1. Occasionnellement (rarement, de temps en temps) 2. Fréquemment (souvent, très souvent)

Présence de violence au travail	Ordinale (dichotomique)	0. Non (jamais) 1. Oui (de temps en temps, souvent, très souvent)
VARIABLES INDÉPENDANTES FACTEURS DE PROTECTION LIÉS AU TRAVAIL		
Utilisation des compétences	Continue	Plus le score est élevé, plus forte est l'utilisation des compétences (échelle allant de 6 à 24)
Autorité décisionnelle	Continue	Plus le score est élevé, plus forte est l'autorité décisionnelle (échelle allant de 3 à 12)
VARIABLES MODÉRATRICES		
Soutien social hors travail	Continue	Plus le score est élevé, plus grand est le soutien social hors travail (échelle allant de 0 à 14)
État civil	Nominale (dichotomique)	0. Non 1. Oui
Nombre d'enfants mineurs dans le ménage	Ordinale	Âge groupé en 4 catégories (0-4, 5-9, 10-14, 15-17)
Tensions avec les enfants	Ordinale	0. Faibles tensions (Aucun problème, presque pas de problèmes) 1. Fortes tensions (Des problèmes occasionnels, fréquents ou constants)

VARIABLE DÉPENDANTE		
Détresse psychologique	Nominale (dichotomique)	0. Score plus bas que 26,19 1. Score égal ou plus grand que 26,19 (26,19 est le seuil établi par Santé Québec pour départager les individus souffrant ou non de détresse psychologique; un score égal ou plus élevé que 26,19 correspond à un cas de détresse psychologique)
VARIABLES CONTRÔLES		
Âge	Ordinale	Âge groupé en 15 catégories
Niveau de scolarité	Ordinale	23 catégories de niveau de scolarité
Suffisance du revenu dans le ménage	Ordinale	0. Très pauvre, pauvre 1. Moyen inférieur 2. Moyen supérieur 3. Supérieur
Activité physique	Ordinale	0. Faiblement actif physiquement (aucune fois, environ 1 fois par mois, environ 2 à 3 fois par mois, environ 1 fois par semaine) 1. Fortement actif (environ 2 fois par semaine, environ 3 fois par semaine, environ 4 fois ou plus par semaine)
État de santé perçu	Ordinale	0. Mauvaise (moyenne, mauvaise) 1. Moyenne (bonne) 2. Bonne (très bonne, excellente)

Tout d'abord, mentionnons que l'analyse des résultats pour les hommes et les femmes sera faite de façon séparée. Ensuite, trois types d'analyse seront effectuées à l'aide de la version 11,0 du logiciel Statistical Package and Social Sciences (S.P.S.S.). Dans un premier temps, nous procéderons à des analyses univariées nous permettant d'avoir une description des répondants (hommes et femmes) composant nos échantillons par rapport à chacune des variables incluses dans le modèle conceptuel et opératoire. Cette analyse permettra de déterminer si la distribution des répondants suit une courbe normale pour chacune de nos variables. Dans un deuxième temps, nous effectuerons des analyses bivariées afin de détecter les cas de co-linéarité nous permettant de bien choisir les variables pertinentes à prendre en compte dans les analyses plus poussées, c'est-à-dire les analyses multivariées. Ces dernières analyses nous permettront de vérifier ou non nos hypothèses de recherche. Dans un troisième temps, puisque notre variable dépendante est de nature dichotomique, nous allons privilégier les analyses de régressions logistiques à l'intérieur de la présente étude. Enfin, au niveau du type de transformation des variables, nous avons utilisé Logit (« multinominal Logit ») qui est la technique la plus répandue en sciences sociales. Ces « logs » mesurent la force de la relation entre deux variables. Ainsi, un « Logit » positif indique que la présence de la variable indépendante augmente la probabilité que la variable dépendante prenne une valeur donnée (et vice-versa pour un « Logit » négatif). De plus, cette logique peut être étendue au cas où un modèle renferme plusieurs variables indépendantes, ce qui correspond à notre propre situation. Enfin, comparé au modèle Probit qui permet d'arriver aux mêmes conclusions, le modèle Logit est plus simple à interpréter.

CHAPITRE 3

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

3.1 Résultats des analyses descriptives

Les analyses descriptives de nos variables (dépendante, indépendantes et modératrices / contrôles) seront maintenant présentées, respectivement, dans les tableaux IV, V et VI. Nous serons ainsi en mesure de décrire les répondants composant le présent échantillon et de faire ressortir les résultats les plus importants au niveau de leur distribution pour certaines variables.

TABLEAU IV
DONNÉES DESCRIPTIVES DE LA VARIABLE DÉPENDANTE

Variables	Valeurs	Fréquence Hommes	Fréquences Femmes	ÉTENDUE		Moyenne	Écart-type
				Min	Max		
Détrese psychologique	Non	84,0%	72,3%	0	1	---	---
	Oui	16,0%	27,7%			---	---

Rappelons avant tout qu'un score égal ou supérieur à 26,19 sur l'index des 14 symptômes psychiatriques de Ilfeld (1976) (détaillés dans le modèle opératoire) correspond à un cas de détresse psychologique et est coté 1, alors qu'un résultat inférieur à 26,19 correspond à l'absence de détresse et est coté 0. Cette mesure de la détresse psychologique est couramment utilisée dans les recherches qui font usage de l'index de Ilfeld, ce qui permet une certaine standardisation et comparaison des résultats. À l'aide de cette mesure, nous sommes à même de constater l'importance du problème de la détresse psychologique dans notre échantillon. Ceci concorde d'ailleurs avec l'ampleur du phénomène dans la population en emploi décrite dans la phase introductive. Avec des niveaux de 16% chez les hommes et de 27,7% chez les femmes, nous remarquons un pourcentage nettement plus élevé chez les femmes, soit presque le double de celui des hommes, ce qui concorde avec les résultats présentés dans la littérature (Marchand et al., 2000; Mausner-Dorsh et al., 2000; Vermulen et al., 2000; Gardiner et Tiggemann, 1999; Lundberg et Frankenhauser,

1999; Wilkins et Beudet, 1998; Roxburgh, 1996; Loscocco et Spitze, 1990). Enfin, la présente distribution permet d'appuyer les statistiques présentées plus tôt qui décrivaient ce phénomène comme un problème de santé publique devant être sérieusement pris en considération.

TABLEAU V
DONNÉES DESCRIPTIVES DES VARIABLES INDÉPENDANTES

Variables	Valeurs	Fréquence Hommes	Fréquence Femmes	ÉTENDUE		Moyenne		Écart-type	
				Min	Max	H	F	H	F
Demandes psychologique	---	---	---	9	35	24,62	23,57	4,28	4,11
Nombre d'heures de travail	---	---	---	4	120	47,24	38,98	12,45	10,18
Horaire de travail irrégulier ou imprévisible	Faiblement irrég./ imprévisible	56,6%	76,5%	0	1	---	---	---	---
	Fortement irrég./ imprévisible	43,4%	23,5%			---	---	---	---
Horaire de travail de nuit ou alternant	Non	82,0%	92,2%	0	1	---	---	---	---
	Oui	18,0%	7,8%			---	---	---	---
Statut d'emploi	Autres	5,8%	4,6%	0	1	---	---	---	---
	Permanent	94,2%	95,4%			---	---	---	---
Travail répétitif	Faiblement rép.	86,5%	82,8%	0	1	---	---	---	---
	Fortement rép.	13,5%	17,2%			---	---	---	---
Travail sous tension avec le public	Jamais	10,1%	16,9%	0	2	---	---	---	---
	Occasionnellement	52,2%	50,6%			---	---	---	---
	Fréquemment	37,7%	32,6%			---	---	---	---
Violence au travail	Non	82,5%	76,9%	0	1	---	---	---	---
	Oui	17,5%	23,1%			---	---	---	---
Rémunération au rendement	Non	83,3%	90,6%	0	1	---	---	---	---
	Oui	16,7%	9,4%			---	---	---	---
Autorité décisionnelle	---	---	---	3	12	10,07	9,66	1,69	1,75
Utilisation des compétences	---	---	---	6	24	20,15	18,96	2,71	2,97

Au niveau des facteurs de risque, nous observons des moyennes relativement élevées, avec des nuances selon le sexe, pour les deux variables continues. Ainsi, pour les demandes psychologiques, nous retrouvons une moyenne de 24,62 pour les hommes et de 23,57 pour les femmes. Cependant, les écarts-types de 4,28 et de 4,11, respectivement, indiquent la présence de variations à l'intérieur des groupes. Pour le nombre d'heures de travail, les hommes travaillent en moyenne beaucoup plus que les femmes (47,24 heures comparativement à 38,98 heures), mais ici, les écarts-types plus importants (12,45 et 10,18)

dénotent de grandes variances entre les répondants. Concernant les variables dichotomiques, il existe des différences entre les sexes pour la plupart d'entre elles. Ainsi, pour les hommes et les femmes, respectivement, 43,4% versus 23,5% ont un horaire de travail irrégulier ou imprévisible, 18,0% et 7,8% ont un travail de nuit ou alternant, 13,5% et 17,2% rapportent avoir un travail répétitif, 37,7% et 32,6% sont confrontés à la tension avec le public, 17,5% et 23,1% ont été victimes de violence au travail et 16,7% versus 9,4% ont un travail au rendement. Au niveau du statut d'emploi, les résultats sont sensiblement les mêmes pour les hommes et les femmes, soient 94,2% et 95,4% respectivement, dénotant une distribution à très faible variance où la très grande majorité des répondants ont un emploi de statut permanent à temps plein ou à temps partiel (versus 5,8% et 4,6% qui ont un emploi temporaire à durée indéterminée ou déterminée ou encore qui se retrouvent dans la catégorie autre).

En ce qui à trait aux facteurs de protection, les moyennes des niveaux d'autorité décisionnelle et d'utilisation des compétences sont assez élevées pour les deux sexes, avec des scores de 10,7 (hommes) et de 9,66 (femmes) pour la première variable et de 20,15 (hommes) et de 18,96 (femmes) pour la deuxième. Nous pouvons donc constater que les hommes sont légèrement plus avantagés que les femmes pour les deux facteurs de protection mais ces différences sont non significatives.

TABLEAU VI
DONNÉES DESCRIPTIVES DES VARIABLES MODÉRATRICES ET CONTRÔLES

Variables	Valeurs	Fréquence Hommes	Fréquences Femmes	ÉTENDUE		Moyenne		Écart-type	
				Min	Max	H	F	H	F
Soutien social hors travail	0	59,4%	60,3%	---	---	---	---	---	---
	1	40,6%	39,7%	---	---	---	---	---	---
État civil	Non	9,6%	14,3%	0	1	---	---	---	---
	Oui	90,4%	85,7%	---	---	---	---	---	---
Nombre d'enfants mineurs dans le ménage	0	58,2%	53,8%	0	3	1	1	1	1
	1	14,8%	20,5%	---	---	---	---	---	---
	2	20,5%	19,9%	---	---	---	---	---	---
	3	6,5%	5,7%	---	---	---	---	---	---
Tensions avec les enfants	Faibles tensions	90,8%	87,2%	0	1	---	---	---	---
	Fortes tensions	9,2%	12,8%	---	---	---	---	---	---
État de santé perçu	Mauvaise	3,8%	6,2%	0	2	---	---	---	---
	Moyenne	30,6%	32,4%	---	---	---	---	---	---
	Bonne	65,6%	61,4%	---	---	---	---	---	---
Niveau de scolarité	23 catégories	---	---	3♂ 6♀	22♂ 21♀	15	14	4	3
Activité physique	Faiblement actif	64,7%	64,2%	0	1	---	---	---	---
	Fortement actif	35,3%	35,8%	---	---	---	---	---	---
Âge	15 catégories	---	---	5	15	10	10	2	2
Suffisance du revenu dans le ménage	Très pauvre, pauvre	2,3%	5,2%	0	3	---	---	---	---
	Moyen inférieur	19,6%	21,9%	---	---	---	---	---	---
	Moyen supérieur	48,4%	47,3%	---	---	---	---	---	---
	Supérieur	29,8%	25,7%	---	---	---	---	---	---

Concernant les variables modératrices, pour les hommes et les femmes respectivement, le niveau moyen de soutien social est de 40,6% et de 39,7%. Ensuite, 90,4% des hommes sont mariés comparé à 85,7% des femmes, ce qui indique une distribution à faible variante. Enfin, presque la moitié des répondants (58,2% des hommes et 53,8% des femmes) ont des enfants mineurs dans le ménage.

Pour ce qui est des variables contrôles de type continu, les hommes et les femmes ont des résultats semblables, la majorité des répondants des deux sexes se situant dans le 10^e groupe d'âge, soit celui de 40 à 44 ans, et les hommes ayant complété en moyenne 15 années de scolarité, versus 14 années pour les femmes. Concernant les variables contrôles dichotomiques, un nombre important d'individus perçoivent leur état de santé comme étant excellent ou très bon (65,6% pour les hommes et 61,4% pour les femmes), la majorité rapporte faire peu ou pas d'activités physiques, soit en faire jamais ou une à trois fois par mois ou une fois par semaine (64,7% pour les hommes et 64,2% pour les femmes) et enfin,

48,4% des hommes (versus 47,3% des femmes) se situent dans la tranche moyenne supérieure en terme de suffisance des revenus dans le ménage.

Pour les analyses bivariées et multivariées, certaines variables seront exclues en raison de la très faible variance qu'elles présentent. En utilisant un critère de variance inférieur à 10%, la variable statut d'emploi sera éliminée des analyses pour les hommes et les femmes, les variables travail de nuit et alternant ainsi que rémunération au rendement seront éliminées pour les femmes, et enfin, les variables statut marital et tensions avec les enfants seront éliminées pour les hommes.

3.2 Résultats des analyses bivariées

La matrice des corrélations entre les variables, pour les femmes et les hommes respectivement, sera présentée dans les deux tableaux VII et VIII. Cette matrice nous permettra dans un premier temps d'identifier les variables corrélées avec la variable dépendante, soit la détresse psychologique. Dans un deuxième temps, nous serons en mesure de mettre en lumière, s'il y a lieu, les situations de co-linéarité entre les variables indépendantes, les variables modératrices, et les variables contrôles.

Les commentaires sur les matrices seront émis, dans un premier temps, pour l'échantillon de femmes, et ensuite pour l'échantillon d'hommes. Ainsi, pour les femmes, au niveau des variables indépendantes, les demandes psychologiques ($p > 0,05$), le travail sous tension avec le public ($p > 0,01$) et la violence au travail ($p > 0,01$) sont trois facteurs de risque corrélés positivement avec la variable dépendante, alors qu'aucun des facteurs de protection (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) n'y est relié. Ainsi, les femmes davantage exposées aux tensions avec le public et à la violence sont plus à risque pour la détresse psychologique. Pour ce qui est des variables modératrices, le soutien social hors travail ($p > 0,01$) et les tensions avec les enfants ($p > 0,05$) sont associés négativement à la détresse psychologique. Enfin, en ce qui a trait aux variables corrélées avec la détresse psychologique, chez les femmes, nous pouvons remarquer que trois variables contrôles y sont négativement associées, soit l'état de santé perçu ($p > 0,05$), le niveau de scolarité ($p > 0,05$) ainsi que la suffisance du revenu dans le ménage ($p > 0,05$). Plus précisément, les femmes ayant peu de soutien social hors travail, vivant des tensions avec les enfants, percevant leur état de santé comme étant mauvais, qui ont peu de scolarité et dont le revenu est faible ont une probabilité plus élevée de souffrir de détresse psychologique.

Dans l'échantillon d'hommes, au niveau des facteurs de risque, les demandes psychologiques ($p > 0,01$) et la violence au travail ($p > 0,01$) présentent une corrélation positive avec la détresse. Pour les facteurs de protection, seule l'autorité décisionnelle ($p > 0,01$) est liée négativement à la variable dépendante. Ainsi, les hommes ayant des demandes psychologiques élevées, un niveau d'autorité décisionnelle faible et vivant de la violence au travail ont de plus fortes probabilités de souffrir de détresse psychologique. Pour les variables contrôles, l'état de santé perçu ($p > 0,01$) et l'âge ($p > 0,05$) sont corrélées

négativement avec la variable dépendante, alors qu'au niveau des variables modératrices, le soutien social hors travail ($p > 0,01$) est la seule variable qui présente une association significative avec la détresse, cette association étant négative.

TABLEAU IX
PRINCIPALES CORRÉLATIONS ENTRE LES VARIABLES ÉTUDIÉES

VARIABLES INDÉPENDANTES	VARIABLE DÉPENDANTE : DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	
	FEMMES	HOMMES
Facteurs de risque		
Risques psychologiques (demandes)	0,132*	0,121**
Nombre d'heures de travail	0,044	-,011
Horaire de travail irrégulier ou imprévisible	0,053	0,062
Horaire de travail de nuit ou alternant		0,024
Travail répétitif	0,049	0,007
Travail au rendement		0,114*
Travail sous tension avec le public	0,169**	0,052
Violence au travail	0,206**	0,141**
Facteurs de protection		
Utilisation des compétences	0,064	-0,074
Autorité décisionnelle	0,006	-0,194**

	DEMANDES PSYCHOLOGIQUES (RISQUE PSYCHOLOGIQUE)	
	FEMMES	HOMMES
Facteurs de protection		
Utilisation des compétences	0,470**	0,331**
Autorité décisionnelle	0,079	0,127**

VARIABLES MODÉRATRICES	VARIABLE DÉPENDANTE : DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	
	FEMMES	HOMMES
Soutien social hors travail	-0,168**	-0,187**
Statut marital	-0,089	
Nombre d'enfants mineurs dans le ménage	0,001	-0,077
Tensions avec les enfants	0,127*	

VARIABLES CONTRÔLE	VARIABLE DÉPENDANTE : DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE	
	FEMMES	HOMMES
État de santé perçu	-0,126*	-0,180**
Niveau de scolarité	-0,136**	0,038
Activités physiques	-0,026	-0,051
Âge	-0,068	-0,104*
Suffisance du revenu dans le ménage	-0,140**	-0,040

Enfin, au niveau des situations de colinéarité, il n'en existe qu'une seule, dans l'échantillon des hommes, et elle se retrouve entre deux facteurs de protection, soit l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle (0,522, $p > 0,01$). Pour les femmes, le chiffre qui s'en rapproche le plus concerne aussi les mêmes variables (0,482 $p > 0,01$). Ces corrélations sont donc à la limite inférieure du critère de co-linéarité ($r = 0,50$), mais nous devons malgré tout en tenir compte lors de l'interprétation des coefficients de régressions sur ces variables, s'ils s'avèrent significatifs.

3.3 Résultats des analyses multivariées.

Le tableau X, dont nous discuterons dans les prochaines pages, présente les résultats des analyses de régressions logistiques pour les femmes. Le même exercice sera ensuite répété pour les hommes, dont les résultats sont présentés au tableau XI. Précisons ici que les variables constituant les modèles conceptuels et opératoires de la recherche ont été regroupées selon leur statut et ensuite entrées en bloc dans les analyses de régressions logistiques. Six modèles d'analyse ont ainsi été formés : le premier présente les variables contrôles; au deuxième s'ajoutent les facteurs de risque (variables indépendantes), qui sont remplacés dans le troisième modèle par les facteurs de protection (variables indépendantes); le quatrième modèle inclut les variables contrôles et les variables modératrices, tandis que le cinquième modèle est constitué des variables contrôles et des variables indépendantes (facteurs de risques et facteurs de protection); et enfin, le modèle six reprend les variables du modèle cinq en ajoutant les variables modératrices. En guise d'analyse finale, un septième modèle est présenté et comporte toutes les variables à l'étude ainsi que les interactions significatives entre les variables modératrices et les facteurs de risque en lien avec la détresse psychologique. Enfin, mentionnons que les coefficients présentés ne sont pas standardisés et donc non comparables entre eux, d'où l'ajout de la valeur P qui permet de connaître le degré de signification des coefficients.

3.3.1 Résultats des analyses multivariées chez les femmes

Pour le premier modèle d'analyse (variables contrôles), l'état de santé perçue ($p > 0,05$) et un plus haut niveau de scolarité complété ($p > 0,05$) sont associés négativement et de façon significative à la variable dépendante. Ainsi, moins bonne est la perception de son état de santé et moins grand est le nombre d'années de scolarité complétées, plus grand est le risque, pour les femmes, de souffrir de détresse psychologique.

Ensuite, dans le deuxième modèle (variables contrôles et facteurs de risque), l'association entre la détresse et un plus haut niveau de scolarité complété demeure ($p > 0,05$), alors que celle avec l'état de santé perçue disparaît. Au niveau des facteurs de risque, un travail exposant à des tensions avec le public, la présence de violence au travail

et les demandes psychologiques sont positivement et significativement reliés à la variable dépendante, la présence de ces trois variables étant liée à un niveau plus important de détresse psychologique chez les femmes.

Dans le troisième modèle (variables contrôles et facteurs de protection), l'association significative entre l'état de santé perçu et la détresse revient ($p > 0,05$) et celle avec un plus haut niveau de scolarité complété augmente ($p > 0,01$). Parmi les facteurs de protection, seule l'utilisation des compétences ($p > 0,01$) est liée de façon positive et significative à la variable dépendante.

Dans le quatrième modèle (variables contrôles et variables modératrices), les deux mêmes variables contrôles ressortent ($p > 0,05$), et nous observons que le soutien social hors travail ($p > 0,01$) est lié de façon significative et négative à la détresse psychologique. Ainsi plus le soutien social hors travail des femmes est élevé, moins grand est le risque de souffrir de détresse.

Dans le cinquième modèle (variables contrôles, facteurs de risque, facteurs de protection), seul le niveau de scolarité complété (variable contrôle) demeure négativement significatif ($p > 0,05$) avec la variable dépendante. Pour les facteurs de risque, le travail sous tension avec le public ($p > 0,05$), la violence au travail ($p > 0,05$) et les demandes psychologiques ($p > 0,05$) demeurent les seules variables significativement et positivement liées à la détresse, alors qu' aucune relation significative avec les facteurs de protection (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) ne peut être observée dans ce modèle.

Dans le sixième modèle, enfin (variables contrôles, facteurs de risque, facteurs de protection, variables modératrices), l'âge ($p > 0,05$) apparaît comme variable contrôle négativement et significativement associée à la détresse, et le plus haut niveau de scolarité complété ($p > 0,01$) demeure associé de la même façon à la variable dépendante. Pour les facteurs de risque, le lien positif et significatif avec le travail sous tension avec le public ($p > 0,05$) et la violence au travail ($p > 0,05$) demeure. Au niveau des facteurs de protection, ni l'utilisation des compétences, ni l'autorité décisionnelle n'est significativement liée à la

détresse. Pour les variables modératrices, enfin, seul le soutien social hors travail ($p > 0,01$) demeure significativement et négativement lié à la détresse psychologique.

Finalement, et tel que mentionné précédemment, l'ensemble de nos variables ont été incluses dans un dernier modèle d'analyse qui comprend aussi les corrélations significatives existant entre des variables d'interaction (lesquelles combinent les facteurs de risque et les variables modératrices) et la détresse psychologique. Trois de ces variables d'interaction se sont révélées significatives dans l'échantillon de femmes et ont été incluses dans le modèle final, soit celle entre le nombre d'enfants mineurs et la violence au travail, celle entre le nombre d'heures travaillées et le nombre d'enfants mineurs et celle entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques. Dans ce dernier modèle, l'âge ($p > 0,05$) et le plus haut niveau de scolarité complété ($p > 0,01$) sont toujours associés significativement et négativement à la détresse psychologique. Il ressort également que le seul facteur de risque désormais significatif est le travail sous tension avec le public, qui est positivement associé à la variable dépendante. Ainsi, plus grande est la tension vécue au travail avec le public, plus importante est la probabilité de souffrir de détresse psychologique. Au niveau des variables modératrices, seul le soutien social hors travail demeure significativement et négativement lié à la variable dépendante, un fort niveau de support social étant associé à une baisse de la détresse psychologique. Enfin, concernant les corrélations entre les variables d'interaction et la détresse psychologique, seule la présence conjointe du nombre d'enfants mineurs dans le ménage et de la violence au travail s'est avérée avoir un effet significatif et positif ($p > 0,01$) sur la détresse psychologique.

**TABLEAU X : LES RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES POUR
LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE
FEMMES N = 366**

Variables	Modèle 1 N = 342	Modèle 2 N = 334	Modèle 3 N = 342	Modèle 4 N = 340	Modèle 5 N = 334	Modèle 6 N = 332	Modèle 7 (interactions) N = 332	Valeur de p
Âge	-0,100	-0,119	-0,119	-0,141	-0,130	-0,168*	-0,185*	0,029
État de santé perçu	-0,425*	-0,358	-0,435*	-0,430*	-0,363	-0,365	-0,409	0,064
Scolarité	-0,092*	-0,111*	-0,140**	-0,116*	-0,129**	-0,146**	-0,162**	0,003
Activité physique	0,124	0,227	0,169	0,191	0,220	0,333	0,306	0,312
Revenu	-0,205	-0,245	-0,262	-0,134	-0,252	-0,199	-0,173	0,361
Demandes psychologiques		0,095**			0,075*	0,077	0,074	0,073
Heures de travail		0,004			0,004	0,001	-0,003	0,874
Horaire irrégulier		0,001			-0,009	0,062	0,046	0,894
Travail répétitif		-0,260			-0,282	-0,203	-0,317	0,411
Tensions public		0,499**			0,503*	0,564**	0,598**	0,011
Violence au travail		0,665*			0,640*	0,637*	-0,086	0,918
Autorité décisionnelle			-0,084		-0,102	-0,048	-0,043	0,958
Compétences			0,169**		0,082	0,069	0,072	0,278
Soutien hors travail				-0,874**		-1,083**	-1,079**	0,000
Statut marital				-0,534		-0,444	-0,398	0,313
Enfants mineurs				-0,049		0,476	-0,501	0,389
Tensions enfants				0,550		-0,054	0,502	0,250
Interaction nombre d'enfants mineurs et violence au travail							0,845**	0,008
Interaction heures travaillées et nombre d'enfants mineurs							0,003	,802
Interaction latitude décisionnelle et demandes psychologiques							0,008	0,351
X2	15,494**	42,544	25,541**	31,746**	44,513**	59,319**	66,767	
DL	5	11	7	9	13	17	19	
P	0,008	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	

Note : *p < 0.05, **p < 0.01

3.3.2 Résultats des analyses multivariées chez les hommes

Le tableau XI nous indique que dans les résultats se rapportant au premier modèle (variables contrôles), l'âge ($p > 0,05$) et l'état de santé perçu ($p > 0,01$) sont associés de façon négative et significative à la variable dépendante, ce qui signifie que les hommes dans les groupes d'âge plus jeunes et ceux qui ont une perception de leur état de santé comme étant moins bon sont plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique.

Dans le deuxième modèle (variables contrôles et facteurs de risque), l'âge n'est plus lié de façon significative à la détresse alors que l'association avec l'état de santé perçu ($p > 0,01$) demeure. Les deux seuls facteurs de risque ayant un lien significatif et positif avec la variable dépendante sont la violence au travail ($p > 0,05$) et la rémunération au rendement ($p > 0,05$), ce qui indique que la présence de ces deux variables entraîne, pour les hommes, des risques accrus de souffrir de détresse psychologique.

Dans le troisième modèle (variables contrôles, facteurs de risque et facteurs de protection), la relation significative et négative entre l'âge et la détresse ($p > 0,05$) revient et la même relation avec l'état de santé perçu ($p > 0,01$) demeure. Pour les facteurs de protection, seule l'autorité décisionnelle ($p > 0,01$) est liée négativement à la variable dépendante, de sorte que moins le niveau d'autorité décisionnelle est élevé chez les hommes, plus grandes sont leurs chances de souffrir de détresse psychologique.

Concernant le quatrième modèle (variables contrôles et variables modératrices), les deux mêmes variables contrôles (âge ($p > 0,01$) et état de santé perçu ($p > 0,01$)) sont encore une fois liées significativement et négativement à la détresse, avec un niveau de signification plus élevé que dans les modèles précédents pour l'âge. Au niveau des variables modératrices, le soutien social hors travail ($p > 0,01$) et le nombre d'enfants mineurs dans le ménage ($p > 0,01$) ont une association significative négative avec la variable dépendante. Ainsi, lorsque les hommes ont un faible niveau de support social hors travail et lorsqu'ils n'ont pas d'enfants mineurs dans le ménage, leur niveau de détresse psychologique risque d'augmenter.

En regard du cinquième modèle d'analyse (variables contrôles, facteurs de risque et facteurs de protection), seul l'état de santé perçu ($p > 0,01$), dans les variables contrôles, est associé significativement (et négativement) à la détresse. Pour les facteurs de risque, ce sont encore la violence au travail ($p > 0,05$) et la rémunération au rendement ($p > 0,01$) qui sont liés de façon significative et positive à la variable dépendante, alors que dans les facteurs de protection, seule l'autorité décisionnelle ressort ($p > 0,01$) significativement et négativement.

Enfin, le sixième modèle (variables contrôles, facteurs de risque, facteurs de protection et variables modératrices) devient notre modèle final, puisqu'aucune variable d'interaction significative entre les facteurs de risque et les variables modératrices en lien avec la détresse psychologique n'a pu être observée. Nous avons cependant inclus l'interaction des deux variables indépendantes (demandes psychologiques et latitude décisionnelle) sur la détresse psychologique pour participer au débat entourant le modèle de Karasek (1979). Dans ce dernier modèle, l'état de santé perçu ($p > 0,01$) est la seule variable contrôle qui demeure significativement (et négativement) liée à la détresse psychologique. Ensuite, au niveau des facteurs de risque, la violence au travail ($p > 0,01$) et la rémunération au rendement ($p > 0,01$) demeurent liées significativement et positivement à la variable dépendante, un environnement de travail empreint de violence et une rémunération au rendement augmentant les probabilités pour les hommes de souffrir de détresse psychologique. Concernant les facteurs de protection et les variables modératrices, les liens significatifs sont les mêmes que ceux observés plus tôt, c'est-à-dire l'autorité décisionnelle ($p > 0,01$, lien négatif), le soutien social hors travail ($p > 0,01$, lien négatif), ainsi que le nombre d'enfants mineurs dans le ménage ($p > 0,05$, lien négatif). Pour ce qui est de l'interaction entre les demandes psychologiques et la latitude, aucune interaction par rapport à la détresse psychologique n'a été observée. En résumé, le fait pour un homme de percevoir son état de santé comme étant moins bon, de vivre de la violence au travail, d'être rémunéré selon son rendement, d'avoir un faible niveau d'autorité décisionnelle dans le travail, peu de support social hors travail et ne pas avoir d'enfants mineurs présentent toutes des situations à risque par rapport à la détresse psychologique.

TABLEAU XI
LES RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES POUR
LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE
HOMMES N = 521

Variabiles	Modèle 1 N = 484	Modèle 2 N = 470	Modèle 3 N = 484	Modèle 4 N = 482	Modèle 5 N = 470	Modèle 6 N = 469	Valeur de p
Âge	-0,172*	-0,137	-0,153*	-0,202**	-0,111	-0,142	0,073
État de santé perçu	-0,872**	-0,893**	-0,833**	-0,888**	-0,840**	-0,848**	0,000
Scolarité	0,038	0,034	0,036	0,031	0,037	0,019	0,674
Activité physique	-0,175	-0,175	-0,183	-0,116	-0,138	-0,090	0,776
Revenu	-0,092	-0,200	-0,075	-0,238	-0,175	-0,354	0,081
Demandes psychologiques		0,056			0,069	0,078*	0,058
Heures de travail		-0,008			-0,002	-0,005	0,714
Horaire irrégulier		-0,020			0,096	0,285	0,398
Travail de nuit		0,072			0,116	-0,101	0,815
Travail répétitif		0,027			-0,135	-0,083	0,861
Tensions public		0,029			0,001	-0,040	0,867
Violence au travail		0,732*			0,751**	0,848**	0,011
Rémun. rendement		0,812**			0,892**	0,920**	0,012
Autorité décisionnelle			-0,278**		-0,290**	-0,271**	0,006
Compétences			0,030		-0,013	-0,009	0,903
Soutien hors travail				-1,125**		-1,192**	0,000
Enfants mineurs				-0,464**		-0,458**	0,006
Interaction latitude décisionnelle et demandes psychologiques						0,006	0,502
X2	25,303**	42,087**	37,228**	48,794**	55,239**	77,441**	
DL	5	13	7	7	15	17	
P	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Note : *p < 0.05, **p < 0.01

Chapitre 4

Discussion des résultats

La présente étude a pour principal objectif de faire ressortir les facteurs occupationnels susceptibles d'expliquer les variations de la détresse psychologique chez les cadres supérieurs. Rappelons que les données utilisées proviennent du volet 1998 de l'Enquête Santé Québec et que le terme «cadres supérieurs» fait référence aux individus dont les fonctions consistent en la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des activités des travailleurs, selon la Classification canadienne des professions.

La revue des connaissances présentée au chapitre un et les données disponibles dans l'Enquête Santé Québec (1998) nous ont amenées à émettre quatre hypothèses. La première hypothèse fait la prédiction que les facteurs de risque liés au travail augmenteront les probabilités de souffrir de détresse psychologique, alors que la deuxième hypothèse prévoit que les facteurs de protection viendront les diminuer. Ensuite, selon la troisième hypothèse, le soutien social hors travail, le statut marital, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants viendront modérer, i.e. atténuer ou renforcer, la relation entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique. Enfin, la quatrième hypothèse postule que l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et les deux dimensions de la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sera associée à la détresse psychologique chez les hommes et les femmes.

Dans ce chapitre, nous procéderons dans un premier temps à la discussion des résultats de la recherche, laquelle sera abordée en fonction de chacune des hypothèses qui viennent d'être énoncées. Dans un deuxième temps, les forces et les limites de l'étude seront exposées, pour terminer par quelques pistes de recherche.

4.1 Discussion des résultats de la recherche

Les résultats seront discutés en trois étapes, soit d'abord pour l'échantillon des femmes, ensuite pour les hommes et enfin pour la comparaison des deux groupes.

4.1.1 Discussion des résultats concernant la détresse psychologique chez les femmes

La première hypothèse prédisant que les neuf facteurs de risque auront un effet nocif sur la détresse psychologique est très faiblement confirmée dans le cas des femmes. En effet, seul le travail exposant à des tensions avec le public a un effet significatif et positif sur la variable dépendante. Ce résultat n'est cependant pas surprenant puisque la variable en question est corrélée significativement avec plusieurs autres facteurs de risque (demandes psychologiques, heures travaillées, horaire irrégulier ou imprévisible, travail répétitif et violence au travail), comme on peut l'observer au tableau VII. Ceci peut expliquer pourquoi la plupart de ces autres facteurs de risque qui étaient corrélés significativement avec la détresse psychologique, au niveau bi-variée, cessent d'avoir un effet significatif au niveau de l'analyse multivariée. Par ailleurs, il est intéressant de noter que la violence au travail était significative jusqu'à ce que nous ajoutions l'interaction entre le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et la violence au travail dans le modèle final. Une explication plausible à ce résultat est que la variable d'interaction présente une situation à risque beaucoup plus élevée puisqu'elle combine deux risques liés à la détresse psychologique, soit la violence au travail et le nombre d'enfants mineurs dans le ménage (associé de façon positive et significative ($p > 0,05$) à la détresse dans la matrice de corrélations (tableau VII)). Il est donc normal que la combinaison de ces deux facteurs de risque vienne changer l'effet de chacun pris isolément. Nous sommes donc en présence d'une situation combinant le travail et la famille et où la détresse résultant de ces deux situations vécues de front, chez les femmes, a déjà été documentée dans la littérature (Lundberg et Frankenhaeuser, 1999; Nelson et Burke, 2000; Staats et Staats, 1983).

La deuxième hypothèse postulant que les deux facteurs de protection viendraient réduire la détresse psychologique n'est pas du tout confirmée. En effet, ni l'autorité

décisionnelle, ni l'usage discrétionnaire des compétences ne sont significativement liées à la variable dépendante. Le cas de l'usage discrétionnaire des compétences est intéressant. En effet, rappelons qu'à la base, il n'y a pas de corrélation bivariée significative entre ce facteur de protection et la détresse psychologique. Cependant, une corrélation significative et positive apparaît dans l'analyse multivariée en présence des variables contrôles (cf. tableau X, modèle 3). Il s'agit donc, au mieux, d'une corrélation conditionnelle, laquelle cependant va disparaître lorsque nous ajouterons les facteurs de risque dans le modèle cinq (variables contrôles, facteurs de risque, facteurs de protection). L'explication la plus plausible de ce phénomène réside dans le fait qu'on peut voir au tableau VII que l'utilisation des compétences est corrélée de façon bivariée à plusieurs des facteurs de risque (demandes psychologiques, nombre d'heures travaillées, horaire de travail irrégulier, tensions dans les rapports avec le public), pouvant ainsi amener une diminution de sa corrélation dans les analyses multivariées où ces facteurs de risque sont intégrés. Notons d'ailleurs que l'autorité décisionnelle, qui est le second facteur de protection, est dans une situation semblable, avec des corrélations bivariées avec plusieurs facteurs de risque (nombre d'heures travaillées, horaire de travail irrégulier, tensions dans les rapports avec le public), ce qui peut aussi expliquer pourquoi ce facteur n'est pas significatif dans les analyses multivariées. Au total, cette deuxième hypothèse est donc infirmée et nos résultats ne supportent donc pas cette partie du modèle de Vézina . Par rapport aux autres recherches empiriques, nos résultats sur l'utilisation des compétences confirment ceux de Mausner-Dorsh et Eaton (2000) et de Van der Doef et al. (1999B), mais ceux concernant l'autorité décisionnelle sont plus surprenants et entrent en contradiction avec les résultats de ces deux mêmes études. Cependant, les échantillons de ces études étaient mixtes et regroupaient plusieurs professions, n'étant ainsi pas seulement constitués de femmes cadres supérieures, ce qui peut expliquer les écarts mis en parallèle ici.

La troisième hypothèse postule que le soutien social hors travail, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants joueront un rôle médiateur en venant atténuer ou renforcer le lien unissant les variables indépendantes à la détresse. La manière de tester cette hypothèse consiste à créer des variables d'interaction combinant à chaque fois une variable modératrice avec un facteur de risque, et d'inclure celles qui sont significatives dans l'analyse de régression. Le fait qu'aucune interaction significative n'ait été observée pour le soutien social hors travail indique que cette variable

a plutôt un effet direct sur la détresse, lequel n'est pas modérateur des facteurs de risque mais est indépendant de ceux-ci, agissant en quelque sorte comme un facteur de protection. Ainsi, un niveau élevé de soutien social hors travail vient diminuer la détresse psychologique chez les femmes en emploi. Ce résultat va donc dans le même sens que la littérature générale sur le soutien social (au travail et hors travail) comme facteur favorable à la santé mentale (Bourbonnais et al., 1996 ; Fuhrer et Stansfeld, 2002 ; Frese, 1999 ; Fuhrer et al., 1999 ; Karasek et Theorell, 1990 ; Lundberg et Frankenhaeuser, 1999 ; Niedhammer et Gold, 1998 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Roxburgh, 1996 ; Sargent et Terry, 2000 ; Stansfeld et al., 1999 ; Stansfeld et al., 1998 ; 2000 ; Taylor et Repetti, 1997 ; Van Der Doef et Maes, 1999A ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Vézina et al., 1992 ; Wilkins et Beaudet, 1998). Concernant le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants, il ressort de nos résultats que seul le nombre d'enfants mineurs dans le ménage en interaction avec la violence au travail a un effet significatif (positif) sur la détresse psychologique. Tel que nous l'avons avancé précédemment (première hypothèse), ce résultat concorde avec la littérature portant sur la détresse qui peut résulter de la double tâche travail-famille chez les femmes, où l'addition et l'interaction des stressseurs de ces deux environnements viennent augmenter le niveau de détresse de ces dernières (Lunberg et Frankenhaeuser, 1999 ; Nelson et Burke, 2000 ; Staats et Staats, 1983). Cependant, le fait que les tensions avec les enfants n'aient pas d'effet significatif entre en contradiction avec les résultats d'études faisant ressortir les événements de vie difficiles ou les stressseurs familiaux comme des facteurs de risque pour la santé psychologique des femmes (Fuhrer et al., 1999 ; Staats et Staats, 1983 ; Turner et al., 1995 ; Wilkins et Beaudet, 1998). Ceci peut résulter du fait que, dans la présente étude, la mesure de cette variable est imprécise en ce qui concerne la nature et l'importance des tensions avec les enfants, et/ou également du fait que les femmes étudiées ici sont des gestionnaires qui ont nécessairement une certaine habileté à gérer des tensions relationnelles.

Enfin, la quatrième hypothèse postulait un effet significatif de l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sur la détresse psychologique. En effet, selon le modèle de Karasek (1979), l'interaction de ces deux variables (demandes élevées et latitude faible), plutôt que leur effet séparé, mène à la détresse psychologique. Une telle interaction n'a cependant pu être observée dans nos résultats (tableau X), confirmant les résultats de

Stansfeld et al. (1999) et de Van der Doef et al., (1999) et infirmant ceux de de Jonge et al. (2000) et de Karasek (1979).

4.1.2 Les résultats concernant la détresse psychologique chez les hommes

La première hypothèse prédisant que les neuf facteurs de risque auront un effet nocif sur la détresse psychologique est partiellement confirmée. En effet, l'analyse multivariée finale (tableau XI) montre que les demandes psychologiques, la violence au travail ainsi que le travail au rendement ont un effet significatif et positif sur la détresse psychologique. Il est à noter que ces trois facteurs de risque étaient également les seuls à avoir une corrélation significative avec la détresse au niveau bi-varié. Quant aux autres facteurs de risque, ils n'avaient pas de corrélation significatives avec la détresse au niveau bi-varié, mais plusieurs étaient significativement corrélés (voir la matrice de corrélations, tableau VIII) avec les demandes psychologiques (heures travaillées, horaire de travail irrégulier ou imprévisible et tensions dans les rapports avec le public), ce qui peut expliquer pourquoi l'analyse multivariée n'a pas permis à ces variables d'avoir un effet significatif avec la détresse psychologique. En ce qui concerne les demandes psychologiques (élevées), nos résultats vont dans le même sens que ceux obtenus dans d'autres études (de Jonge et al., 2000; Van der Doef et al., 1999; Schechter et al., 1997) et viennent confirmer le modèle de Karasek et Theorell (1990) ainsi que celui de Vézina et al. (1992). En effet, l'une des prédictions de ces modèles est que des demandes psychologiques élevées présentent un risque au niveau de la détresse chez les travailleurs. Pour la violence au travail, il s'agit d'un résultat original et important puisqu'à notre connaissance, cette variable n'a jamais été testée dans un échantillon de cadres supérieurs. Enfin, en ce qui concerne l'effet de la rémunération au rendement, il s'agit aussi d'un résultat original puisqu'aucune étude antérieure portant sur les cadres supérieurs n'avait mis ce facteur en évidence. Selon les résultats de la seule étude faite auprès d'ouvrières du vêtement (Vinet et al., 1986), la rémunération au rendement serait un facteur de risque pour la santé mentale parce qu'elle accroît les contraintes de temps, donc les demandes psychologiques du travail, tout en augmentant aussi l'insécurité financière. Dans le cas des cadres supérieurs masculins, la rémunération au rendement est intercorrélée à un horaire de travail irrégulier, la présence de violence au travail, et à des groupes d'âge plus jeunes. Ceci suggère comme explication

que dans l'échantillon étudié. La rémunération au rendement contribue à la détresse psychologique parce qu'elle est plus caractéristique de la situation des cadres de type « jeunes loups qui se brûlent au travail ».

La deuxième hypothèse postulant que les deux facteurs de protection (autorité décisionnelle et utilisation des compétences) viendraient réduire la détresse psychologique est aussi partiellement confirmée. En effet, seule l'autorité décisionnelle a un effet significatif et négatif sur la détresse psychologique, ce résultat allant dans le même sens que les études de Mausner-Dorsh et Eaton (2000) et de Van der Doef et al. (2000) qui ont trouvé une association (négative) plus forte pour l'autorité décisionnelle que pour l'utilisation des compétences en regard de la détresse psychologique.

La troisième hypothèse postule que le soutien social hors travail, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants viendront atténuer ou renforcer le lien unissant les variables indépendantes à la détresse. Nos résultats, cependant, révèlent l'effet indépendant de deux de ces facteurs sur la variable dépendante et non pas un effet modérateur. Ainsi, le fait d'avoir un niveau de soutien social hors travail faible et de ne pas avoir d'enfants mineurs dans le ménage augmente la détresse psychologique chez les cadres supérieurs masculins. Ce résultat va dans le même sens que ceux retrouvés dans la littérature sur le soutien social en général (au travail et hors travail) qui est documenté empiriquement comme un facteur favorable à une bonne santé mentale (Bourbonnais et al., 1996 ; Fuhrer et Stansfeld, 2002 ; Frese, 1999 ; Fuhrer et al., 1999 ; Karasek et Theorell, 1990 ; Lundberg et Frankenhaeuser, 1999 ; Niedhammer et Gold, 1998 ; Pelfrenet et al., 2001 ; Roxburgh, 1996 ; Sargent et Terry, 2000 ; Stansfeld et al., 1999 ; Stansfeld et al., 1998 ; 2000 ; Taylor et Repetti, 1997 ; Van Der Doef et Maes, 1999A ; Van Der Doef et Maes, 1999B ; Vermulen et Mustard, 2000 ; Vézina et al., 1992 ; Wilkins et Beaudet, 1998). Au niveau de la deuxième variable significative, il est intéressant de constater que le fait d'avoir des enfants d'âge mineur, pour les hommes cadres supérieurs, réduit le risque en regard de la détresse psychologique. Il semble s'agir là d'un résultat nouveau et original, la plupart des études antérieures s'étant surtout penchées sur l'effet de la variable « enfants » dans le cas des femmes et ayant trouvé que pour elles, au contraire, le fait d'avoir des enfants et une carrière pouvait résulter en un conflit travail-famille (Nelson et Burke, 2000) et en une augmentation de la charge totale de

travail qui favorisent la détresse psychologique (Lundberg et Frankenhaeuser, 1999). De plus, pour les femmes, les stressseurs familiaux sont directement liés à la détresse (Staats et al., 1983). Dans le cas des cadres supérieurs masculins, au contraire, le fait d'avoir des enfants mineurs semble agir un peu comme un facteur de protection, probablement parce qu'il favorise un meilleur équilibre travail-famille, sans probablement comporter une charge importante de travail domestique puisqu'on peut penser que celui-ci est assumé en bonne partie par leur conjointe.

Enfin, tout comme pour les analyses chez les femmes, la quatrième hypothèse postulait un effet significatif de l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sur la détresse psychologique. En effet, selon le modèle de Karasek (1979), l'interaction de ces deux variables (demandes élevées et latitude faible), plutôt que leur effet séparé, mène à la détresse psychologique. Une telle interaction n'a pu être observée dans nos résultats (tableau XI), confirmant les résultats de Stansfeld et al. (1999) et de Van der Doef et al., (1999) et infirmant ceux de de Jonge et al. (2000) et de Karasek (1979).

4.1.3 Comparaison des résultats hommes/femmes concernant la détresse psychologique

Nous ferons maintenant ressortir une comparaison des facteurs ayant une influence sur la détresse psychologique chez les femmes et chez les hommes. Nous verrons que dans le cas des femmes, la tendance s'inscrit dans une combinaison des facteurs travail-famille, alors que pour les hommes, nous observons plutôt les effets indépendants d'une diversité de facteurs occupationnels et hors travail.

Pour les femmes, les facteurs menant à la détresse psychologique sont, par ordre d'importance décroissante, les suivants : un faible niveau de soutien social hors travail, la présence conjointe de violence au travail et d'enfants mineurs dans le ménage (interaction significative), et finalement la présence de tensions dans le travail avec le public. Dans cette liste de facteurs, seuls les deuxième et troisième sont des facteurs de risque, tandis que le premier est un facteur que l'on peut qualifier de protection : sa faiblesse contribue à la

détresse en protégeant moins contre les effets nocifs des facteurs de risque. À la lumière de ces résultats, il est possible de dégager trois constats majeurs nous éclairant sur la problématique de la détresse psychologique chez les cadres supérieurs féminins. Premièrement, la caractéristique commune aux trois facteurs est d'être de nature relationnelle autant dans le domaine du travail que hors travail. Conséquemment, la détérioration de la qualité des relations sociales, autant au travail que hors du travail, est l'élément qui affecte le plus la santé psychologique des femmes de l'échantillon. Deuxièmement, le plus important déterminant de la détresse psychologique ne provient pas du domaine du travail, mais du domaine hors travail, en l'occurrence le soutien social hors travail. Cependant, ce facteur agit comme facteur de protection et non comme facteur de risques, ceux-ci provenant davantage du domaine du travail. Troisièmement, on peut constater que les deux sphères du travail et de la famille sont présentes chez les femmes cadres au niveau des facteurs de risque (2^e et 3^e facteurs), et qu'en conséquence les femmes semblent particulièrement vulnérables lorsque le fardeau des charges de travail et des tensions de ces deux environnements s'additionne et interagit. Cette réalité de la dualité carrière-famille semble plus caractéristique de la problématique chez les femmes que chez les hommes cadres comme on le verra maintenant.

Pour les hommes, les facteurs ayant un effet significatif sur la détresse sont plus nombreux et variés. Ils se présentent dans l'ordre suivant d'importance décroissante : le soutien social hors travail (effet négatif), le nombre d'enfants mineurs (effet négatif), l'autorité décisionnelle (effet négatif), la violence au travail (effet positif), la rémunération au rendement (effet positif), et les demandes psychologiques du travail (effet positif). Les trois derniers facteurs sont des facteurs de risque, tous reliés au travail, tandis que les trois premiers sont des facteurs qu'on peut qualifier de protection dans la mesure où ils peuvent contrebalancer l'effet positif et nocif des facteurs de risque. Ces résultats suggèrent trois constats propres à nous éclairer sur la problématique de la détresse psychologique chez les cadres supérieurs masculins. Premièrement, comparativement aux femmes étudiées plus haut, les facteurs influençant la détresse psychologique chez les hommes sont plus diversifiés : certains font référence à la qualité des relations hors travail et au travail (soutien social hors travail, nombre d'enfants mineurs, violence au travail), mais d'autres renvoient à d'autres types d'aspects intrinsèques ou extrinsèques du travail (autorité décisionnelle, rémunération au rendement, demandes psychologiques du travail). En ce

sens, la problématique de la détresse psychologique chez les cadres masculins paraît plus complexe que chez les cadres féminins. Toutefois, et en deuxième lieu, les hommes ont en commun avec les femmes que le plus important facteur expliquant la variation dans la détresse psychologique est le soutien social hors travail, lequel peut agir comme facteur de protection faisant contrepoids à l'effet nocif des facteurs de risque qui sont tous du domaine du travail. Troisièmement, il est intéressant de noter qu'aucune interaction combinant les facteurs au travail (demandes psychologiques, violence, rémunération, autorité décisionnelle) et hors travail (support social, enfants mineurs) en lien avec la détresse n'a été observée. Cette absence d'interaction significative suggère que dans le cas des hommes, il y aurait moins d'interdépendance et plus de différenciation entre les deux univers (travail et famille), en lien avec la détresse psychologique, que chez les femmes. De fait, tous les facteurs liés au domaine hors travail (soutien social et enfants mineurs) semblent agir comme facteurs de protection faisant contrepoids aux effets nocifs des facteurs de risque liés au travail (demandes psychologiques, violence, rémunération au rendement), alors que chez les femmes, un des facteurs hors travail, en l'occurrence le nombre d'enfants mineurs, s'ajoute aux facteurs du travail qui contribuent à la détresse psychologique.

Ainsi, il semble que, pour les hommes, l'environnement familial soit considéré non pas comme une zone de travail (contrairement aux femmes), mais bien comme une zone ludique où il exercerait plutôt un rôle de partenaire de jeux avec les enfants. Des résultats semblables ont d'ailleurs été observés dans l'étude de Lundberg et Frankenhaeuser (1999), où la présence d'enfants mineurs dans le ménage était associée à l'augmentation de la détresse et de la charge totale de travail chez les femmes, et à une augmentation des activités récréatives pour les hommes.

À la lumière de ces résultats, nous avons voulu trouver une explication aux observations se rapportant à la violence, aux tensions avec le public et à la rémunération au rendement. En effet, le fait que ces variables ressortent de façon significative chez des cadres de niveau supérieur peut sembler surprenant. Nous nous sommes donc posé la question suivante, à savoir si ces résultats décrivaient ou non la situation d'un sous-groupe professionnel particulier (voir l'annexe I pour la description détaillée des codes de la Classification canadienne descriptives des postes). Pour la violence au travail, dans un

premier temps, le code professionnel où le taux de réponses positives est supérieur au taux moyen de 17,5% (statistiques descriptives) correspond à celui de «directeur des ventes et de la publicité» (code 1137) avec un pourcentage appréciable de 25,6%. Chez les femmes, une telle concentration n'a pu être observée, le taux de réponses positives étant réparti à peu près également à travers les occupations. Dans un deuxième temps, et seulement pour les hommes, la profession où le travail au rendement revient le plus souvent est aussi celle des directeurs des ventes et de la publicité (code 1137), le taux de réponses positives de 38,8% étant plus de deux fois supérieur à celui observé dans les statistiques descriptives (16,7%). Au niveau des tensions avec le public, tous les codes professionnels sont affectés à peu près également, et ce chez les hommes comme chez les femmes. Enfin, en ce qui a trait à la distribution hommes/femmes à travers les différentes professions, les répondants se concentrent surtout dans deux d'entre elles. Ainsi, 16,9% des femmes et 22,8% des hommes sont «directeurs des ventes et de la publicité» (code 1137) et 18,6% des hommes sont «directeurs généraux et autres cadres supérieurs» (code 1130). Il est donc intéressant de constater que les hommes et les femmes d'un même domaine, à savoir les ventes et la publicité, ne sont pas affectés par les facteurs de risque de la même façon, la violence au travail dans cette profession particulière affectant plus les hommes.

4.2 Forces et limites de la recherche

Il est important de souligner, dans un premier temps, que l'une des plus grandes forces de notre étude se situe dans la représentativité de l'échantillon, lequel repose sur l'échantillonnage aléatoire de l'Enquête Santé Québec de 1998. Plus précisément, l'échantillon de cette enquête est représentatif de la population québécoise en emploi au niveau de l'âge, du sexe et de la distribution géographique du lieu de résidence des participants. La validité externe de notre étude est donc excellente, puisque notre propre échantillon provient de l'échantillon global de cette enquête, et il nous est ainsi possible de généraliser nos conclusions à l'ensemble des cadres supérieurs du Québec. Ensuite, les deux questionnaires utilisés dans la collecte de données de l'Enquête Santé Québec (1998) ont été construits avec la collaboration de divers experts du milieu de la santé et des services sociaux. Leurs connaissances en la matière laissant peu de doutes sur la valeur de ces instruments de mesure, la qualité et la validité des mesures de nos variables dépendantes se révèlent aussi être de précieux atouts dans notre étude. En effet, leur validité a elle aussi été assurée par Santé Québec de par le temps et l'argent investis afin d'assurer le succès de ses études à grande échelle. En somme, puisque les deux questionnaires ont été validés, la validité de la mesure de notre variable dépendante, la détresse psychologique, est très bonne. Il en va de même pour la validité de construit, notre modèle conceptuel étant basé sur l'approche de Vézina et ses collaborateurs (1992), qui repose elle-même sur un corpus théorique et empirique impressionnant (plus de 400 références bibliographiques). De plus, l'ajout d'un bon nombre de facteurs personnels inclus comme variables contrôles rend possible une meilleure estimation de l'effet des facteurs occupationnels sur la détresse psychologique. Enfin, le fait d'étudier les facteurs occupationnels ayant un effet sur la détresse psychologique de façon séparée pour les hommes et les femmes bonifie de façon certaine ce projet de mémoire en nous aidant à mettre en lumière des différences importantes entre les genres en regard de cette problématique de la détresse psychologique.

Au niveau des limites de notre étude, maintenant, elles se résument comme suit. La première concerne l'utilisation de données secondaires. En effet, nous sommes limités par la disponibilité et la nature des données recueillies par l'Enquête Santé Québec (1998). Par

conséquent, plusieurs facteurs occupationnels et hors travail, tel la satisfaction au travail, le support social au travail, le climat organisationnel, etc. n'ont pu être inclus dans notre étude. Ensuite, notre étude est limitée au niveau de l'identification des relations de causalité entre les facteurs occupationnels et la détresse puisqu'elle est de nature transversale. Enfin, et comme nous avons pu le constater dans la section sur les résultats, le grand nombre de variables indépendantes inter-reliées a pu venir atténuer l'effet propre de chacune sur la détresse psychologique. C'est peut-être ce qui explique l'absence de significativité ou encore les corrélations plutôt faibles observées dans les analyses multivariées. Cependant, dans la mesure où ces variables ne sont pas corrélées entre elles, nos résultats ne sont pas biaisés; il en résulte seulement que les informations recueillies sont moins riches.

4.3 Pistes de recherches futures

Si l'on se réfère aux limites mentionnées plus haut, les recherches futures sur le sujet auraient tout intérêt à se servir de données primaires à partir desquelles il serait possible d'aller chercher toutes les informations pertinentes au modèle étudié, notamment celles concernant le support social au travail qui est une variable-clé dans tous les modèles recensés. Il serait aussi pertinent que les recherches futures soient de nature longitudinale. De cette façon, il serait possible d'obtenir des résultats beaucoup plus fiables et robustes concernant les variables explicatives du problème de santé qu'est la détresse psychologique.

CONCLUSION

Cette étude a comme objectif de mettre en évidence l'influence potentielle des facteurs occupationnels sur la détresse psychologique des cadres supérieurs. Elle s'inscrit dans le cadre du programme de recherche d'une équipe F.C.A.R. (fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche), faisant partie du G.R.A.S.P. (Groupe de recherche sur les aspects sociaux et la prévention), portant sur la problématique de la détresse psychologique et de l'abus d'alcool en lien avec le travail. Réalisée à partir des données du volet 1987 de l'Enquête Santé Québec, une première étude de Marchand et de ses collaborateurs (2000) s'est intéressée à cette problématique en l'étudiant dans 387 occupations différentes (N = 8 812). D'autres études subséquentes se sont ensuite penchées sur le sujet en se concentrant sur des groupes occupationnels précis, dont les cadres de premier niveau (Boudreau, A., 2002) et les cols blancs semi-qualifiés (Moskovakis, T., 2002). La présente étude suit donc cette tendance et a pour principal objectif de faire ressortir les facteurs occupationnels susceptibles d'expliquer les variations de détresse psychologique chez les cadres supérieurs. Rappelons que les données utilisées proviennent du volet 1998 de l'Enquête Santé Québec et que le terme «cadres supérieurs» fait référence aux individus dont les fonctions consistent en la planification, l'organisation, la direction et le contrôle des activités des travailleurs, et qui ont été classés ainsi par la Classification canadienne des professions.

Suite à la recension de plusieurs études portant sur notre sujet d'intérêt, nous avons privilégié l'approche intégrative de Vézina et ses collaborateurs (1992) pour élaborer notre propre modèle conceptuel. En effet, plusieurs facteurs occupationnels documentés dans la littérature y sont abordés en termes de facteurs de risque et de protection par rapport à la santé mentale des travailleurs, et les caractéristiques individuelles et hors travail sont également tenues en compte. Suivant cette tendance, les variables indépendantes de notre modèle conceptuel ont été classifiées comme facteurs de risque (demandes psychologiques de travail (élevées), nombre d'heures de travail, horaire de travail irrégulier ou imprévisible, horaire de travail de nuit ou alternant, statut d'emploi (insécurité d'emploi), travail répétitif, travail au rendement, travail sous tension avec le public et présence de violence de travail) et en facteurs de protection (utilisation des compétences et autorité décisionnelle).

Rappelons que, contrairement au modèle de Vézina et ses collaborateurs (1992), ces facteurs de protection ont été considérés comme des variables indépendantes, et non pas comme des variables modératrices, afin de tester séparément l'effet direct de ces deux facteurs de protection sur la détresse psychologique. Par le fait même, nous avons eu la possibilité de participer au débat scientifique entourant le modèle de Karasek (1979) en testant l'effet de l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et les deux facteurs de protection sur la détresse psychologique. Ensuite, en regard des variables modératrices, nous avons dû nous contenter de données sur le soutien social hors travail, qui fait partie des stratégies personnelles d'adaptation incluses dans le modèle théorique de Vézina et al. (1992). D'autres variables ont aussi incluses dans cette catégorie, soit l'état civil, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage ainsi que leur âge et les tensions avec ces derniers (événements stressants hors travail), faisant l'hypothèse que ces variables atténuent ou renforçaient la relation attendue entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique. Enfin, des variables contrôles ont aussi été ajoutées à notre modèle conceptuel, leurs effets potentiels sur la détresse psychologique ayant déjà été documentés dans la littérature (état de santé perçu, niveau de scolarité, fréquence des activités physiques, âge et suffisance du revenu dans le ménage).

Suite à l'élaboration de notre modèle conceptuel, quatre hypothèses de recherche ont été énoncées. La première prédisait que les facteurs de risque associés au travail augmenteraient la détresse psychologique et la deuxième avançait que les facteurs de protection viendraient la réduire. Selon la troisième hypothèse, le soutien social hors travail aurait un effet modérateur dans la relation unissant les facteurs de risque à la détresse, d'une part, et l'état civil, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage et les tensions avec les enfants viendraient atténuer ou renforcer la relation entre les facteurs occupationnels et la détresse psychologique. Enfin, la quatrième hypothèse prédisait que l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (autorité décisionnelle et utilisation des compétences) serait associée à la détresse psychologique.

Les analyses statistiques (descriptives, bivariées et multivariées) effectuées sur deux sous-échantillons de 521 hommes et de 366 femmes de niveau cadres supérieurs nous ont permis de tester ces hypothèses. Bien qu'elles ne furent pas toutes confirmées, nos résultats

comportent des éléments intéressants que nous soulignerons ici. Dans un premier temps, nous avons pu constater que des facteurs de risque différents existaient pour les hommes et les femmes. Pour ces dernières, par ordre d'importance décroissante, un faible niveau de soutien social hors travail, la présence conjointe de violence au travail et d'enfants mineurs dans le ménage, et finalement la présence de tensions au travail avec le public sont les facteurs augmentant significativement les risques de souffrir de détresse psychologique. Pour les hommes, par ordre d'importance décroissante, ces risques se situent plus au niveau d'un faible niveau de soutien social hors travail, de l'absence d'enfants mineurs dans le ménage, d'un faible niveau d'autorité décisionnelle, de la violence au travail, de la rémunération au rendement et des demandes psychologiques élevées au travail. Nous avons vu que plusieurs de ces résultats allaient dans le même sens que les résultats d'études antérieures, confirmant ainsi partiellement nos deux premières hypothèses. Cependant, l'hypothèse de l'interaction entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle (hypothèse quatre) n'a pu être vérifiée dans nos deux groupes, alors que la troisième hypothèse a été partiellement confirmée chez les femmes. En effet, nous avons pu observer un effet d'interaction entre la violence au travail et le nombre d'enfants mineurs dans le ménage sur la détresse chez ces dernières. Il s'agit d'ailleurs là du résultat le plus intéressant de notre étude, surtout lorsque nous le mettons en parallèle avec nos observations chez les hommes. Ainsi, pour les femmes, les deux sphères du travail et de la famille semblent inter-reliées, amenant une addition de leur fardeau réciproque, alors que pour les hommes, l'absence d'interaction significative entre le travail et divers aspects de la famille suggère moins d'interdépendance et plus de différenciation entre les deux univers. Enfin, un dernier résultat pour le moins surprenant est ressorti, soit le lien entre la détresse et l'absence d'enfants mineurs dans le ménage chez les hommes. Il semble s'agir là d'un élément nouveau, la littérature ayant surtout documenté ce facteur chez les femmes et les résultats en étant arrivé à la conclusion que pour ces dernières, au contraire des hommes, le fait d'avoir des enfants et une carrière pouvait résulter en conflit travail-famille, en une augmentation de la charge totale de travail et en stressors familiaux directement liés à la détresse, alors que dans le cas des hommes cadres, il semble au contraire que la présence d'enfants mineurs soit un facteur de protection contre les risques du travail en regard de leur santé mentale.

Au total, les forces de cette études ont pu être observées dans la taille de son échantillon (N = 887), faisant partie de l'un des plus importants échantillons de cadres supérieurs recensés dans la littérature, et par sa composition ayant permis des observations que n'aurait pu rendre possible l'étude d'un échantillon unique. En effet, nous n'aurions pas été en mesure de mettre en lumière l'interaction travail/famille chez les femmes, et son absence chez les hommes, si nous n'avions pas utilisé deux sous-échantillons. De plus, cette étude a fait ressortir deux nouveaux facteurs de risque chez les cadres supérieurs, soit les tensions avec le public et la violence au travail. Concernant cette dernière variable, il s'est avéré que les hommes dans des postes de direction des ventes et de la publicité étaient des candidats particulièrement à risque pour ce facteur. Enfin, nous avons pu voir des différences importantes dans la structure explicative de la détresse psychologique chez les hommes et les femmes dans les postes de cadres supérieurs.

BIBLIOGRAPHIE

- Arber, S. Class, paid employment and family roles: Making sense of structural disadvantage, gender and health status. *Social Science & Medecine*. 1991; 32(4): 425-436.
- Bansal, A.; Monnier, J.; Hobfoll, S. E., and Stone, B. Comparing men's and women's loss of perceived social work resources following psychological distress. *Journal of Social and Personal Relationships*. 2000; 17(2):265-281.
- Bourbonnais, R. ; Brisson, C. ; Moisan, J. ; Vézina, M. Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*. 1996 (22): 139-145.
- Brisson, C.; Larocque, B., and Bourbonnais, R. Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiennes et les Canadiens. *Canadian Journal of Public Health*. 2001: 92(6):460-467.
- Brisson, C.; Larocque, B.; Moisan, J.; Vézina, M., and Dagenais, G. R. Psychosocial Factors At Work, Smoking, Sedentary Behavior, and Body Mass Index: A Prevalence Study Among 6995 White Collar Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medecine*. 2000: 42(1):40-45.
- Bureau International du Travail (2000). Rapport du BIT sur la santé mentale au travail en Allemagne, aux États-Unis, en Finlande, en Pologne et au Royaume-Uni. Information Publique.
- Classification Canadienne Descriptive des Professions, neuvième édition (1989), Direction générale des Informations sur les Professions et les Carrières.
- Cooper, C. L. and Melhuish, M. B. Occupational Stress and Managers. *Journal of Occupational Medecine*. 1980; 22(9): 588-592.
- Cousineau, M. (1996). Entrevue avec le Dr. Michelle Cousineau, médecin conseil en santé mentale au travail. *Règles du jeu du marché du travail, émission du 3 octobre 1996*.
- de Jonge, Jan; Bosma, Hans; Peter, Richard, and Siegrist, Johannes. Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medecine*. 2000(50):1317-1327.(A)
- de Jonge, Jan; Dollard, Maureen F.; Dormann, Christian; Le Blanc, Pascale M., and Houtman, Irene L. D. The Demand-Control Model: Specific Demands, Specific Control and Well-Defined Groups. *International Journal of Stress Management*. 2000: 7(4):269-287. (B)
- Dolbier, C. L.; Soderstrom, M., and Steinhardt, M. A. The Relationship Between Self-Leadership and Enhanced Psychological, Health, and Work Outcomes. *The Journal of Psychology*. 2001; 135(5): 469-185.

- Fielden, S. and Cooper, C. L. Women managers and stress: A critical analysis. *Equal Opportunities International*. 2001; 20(12): 3-16.
- Frese, M. Social Support as a Moderator of the Relationship Between Work Stressors and Psychological Dysfunctioning: A Longitudinal Study With Objective Measures. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999; 4(3):179-192.
- Fuhrer, R. and Stansfeld, S. A. How gender affects patterns of social relations and their impact on health: a comparison of one or multiple sources of support from "close persons". *Social Science & Medicine*. 2002; 54(5):811-25.
- Fuhrer, R.; Stansfeld, S. A.; Chemali, J., and Shipley, M. J. Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social Science & Medicine*. 1999; 48(1):77-87.
- Gardiner, M. and Tiggemann, M. Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male- and female-dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1999(72):301-315.
- Griffin, J. M.; Fuhrer, R.; Stansfeld, S. A., and Marmot, M. The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class? *Social Science & Medicine*. 2002; 54(5): 783-98.
- Hemingway, H.; Nicholson, A.; Stafford, M.; Roberts, R., and Marmot, M. The impact of socioeconomic status on health functioning as assessed by the SF-36 questionnaire: the Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*. 1997; 87(9): 1484-90.
- Hobson, J. and Beach, J. R. An investigation of the relationship between psychological health and workload among managers. *Occupational Medicine*. 2000; 50(7): 518-522.
- Jamal, M. and Baba, V. V. Job Stress and Burnout Among Canadian Managers and Nurses: An Empirical Examination. *Canadian Journal of Public Health*. 2000; 91(6): 454-458.
- Jex, Steve M. and Bliese, Paul D. Efficacy Beliefs as a Moderator of the Impact of Work-Related Stressors: A Multilevel Study. *Journal of Applied Psychology*. 1999; 84(3): 349-361.
- Karasek, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979(24): 285-308.
- Karasek, R. and Theorell, T. *Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books inc. Publishers, New York, 381 p.; 1990.
- Lee, R. T. and Ashforth, B. E. Work-Unit Structure and Processes and Job-Related Stressors as Predictors of Managerial Burnout. *Journal of Applied Social*

Psychology. 1991; 21(22): 1831-1847.

- Link, B. G.; Lennon, M. C., and Dohrenwend, B. P. Socioeconomic Status and Depression: The Role of Occupations Involving Direction, Control, and Planning. *American Journal of Sociology*. 1993; 98(6): 1351-1387.
- Loscocco, K. A. and Spitze, G. Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*. 1990; 31(4): 313-27
- Lundberg, U. and Frankenhaeuser, M. Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999; 4(2): 142-151.
- Marchand, A.; Demers, A.; Durand, P., and Simard, M. Occupational variations in drinking and the role of psychological distress: A multilevel analysis. Health and prevention social research group : University of Montreal; 2000.
- Mausner-Dorsh, H. and Eaton, W. W. Psychological work environment and depression: Epidemiologic Assessment of the Demand-Control Model. *American Journal of Public Health*. 2000; 90(11): 1765-1770.
- McDonough, P. Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*. 2000; 30(3): 453-476.
- Nelson, D. L. and Burke, R. J. Women executives: Health, stress, and success. *Academy of Management Executive*. 2000; 14(2): 107-121.
- Niedhammer, I.; David, S.; Bugel, I., and Chea, M. Catégorie socioprofessionnelle et exposition aux facteurs psychosociaux au travail dans une cohorte professionnelle. *Travailler*. 2000(5): 23-45.
- Niedhammer, I. and Gold. Psychological factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*. 1998; 24(3): 197-205.
- Norusis, M.J. (1994). *SPSS Advanced Statistics 6.1*. SPSS inc., Chicago.
- Pelfrenet, E.; Vlerick, P.; Mak, R. P.; De Smet, P.; Kornitzer, M., and De Backer, G. Scale reliability and validity of the Karasek "Job Demand-Control-Support" model in the Belstress study. *Work and Stress*. 2001; 15(4): 297-313.
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C. et Légaré, G. (1992). La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'Enquête Santé. *Enquête Santé Québec87. Les cahiers de recherche*, no &., Ministère de la Santé et des Services sociaux. Gouvernement du Québec.
- Roxburgh, S. Gender differences in work and well-being: effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*. 1996; 37(3): 265-77.

- Santé Québec (1998). Enquête générale sur la santé et le bien-être de la santé de la population de 1998. Protocole. Montréal : Ministère de la Santé et des Services Sociaux, Gouvernement du Québec.
- Sargent, L. D. and Terry, D. J. The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work and Stress*. 2000; 14(3): 245-261.
- Schechter, J.; Green, L. W.; Olsen, L.; Kruse, K., and Cargo, M. Application of Karasek's Demand/Control Model in a Canadian Occupational Setting Including Shift Workers During a Period of Reorganisation and Downsizing. *American Journal of Health Promotion*. 1997; 11(6): 394-399.
- Schrijvers, C. T.; van de Mheen, H. D.; Stronks, K., and Mackenbach, J. P. Socioeconomic inequalities in health in the working population: the contribution of working conditions. *International Journal of Epidemiology*. 1998 Dec; 27(6): 1011-1018.
- Shigemi, J.; Mino, Y.; Tsuda, T.; Babazono, A., and Aoyama, H. The relation between job stress and mental health. *Industrial Health*. 1997(35): 29-35.
- Siegrist, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions . *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996(1): 27-41.
- Spurgeon, A.; Harrington M. J., and Cooper, C. L. Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *Occupational and Environmental Medicine*. 1997(54): 367-375.
- Staats, M. B. and Staats, T. E. Differences in stress levels, stressors, and stress responses between managerial and professional males and females on the stress vector analysis--research edition. *Issues Health Care Women*. 1983; 4(2-3): 165-76.
- Stansfeld, S. A.; Fuhrer, R.; Shipley, M. J., and Marmot, M. G. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*. 1999(56): 302-307.
- Stansfeld, S. A.; Head, J., and Marmot, M. G. Explaining social class differences in depression and well-being. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. 1998(33): 1-9.
- Taylor, S. E. and Repetti, R. L. Health psychology: What is an unhealthy environment and how does it get under the skin? *Annual Review Psychology*. 1997(48): 411-447.
- Turner, R. J.; Wheaton, B., and Lloyd, D. A. The epidemiology of social stress. *American Sociology Review*. 1995; 60(February): 104-125.
- Van Der Doef, M. and Maes, S. The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*. 1999; 13(2): 87-114. (A)

- Van Der Doef, M.; Maes, S., and Diekstra, R. An examination of the Job Demand-Control-Support Model with various occupational strain indicators. *Anxiety, Stress, and Coping*. 1999(13): 165-185. (B)
- Vermulen, M. and Mustard, Cameron. Gender Differences in Job Strain, Social Support at Work, and Psychological Distress. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5(4): 428-440.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A., Laurendeau, M-C. (1992). *Pour donner un sens au travail : Bilan et orientations du Québec en Santé mentale au travail*. Éditeur Gaëtan Morin, Boucherville.
- Vinet, A., Brisson, C., Vézina, M. *Rémunération à la pièce, travail parcellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement*. *Sociologie et Sociétés*. 1986; 18(2): 25-36.
- Wilkins, K. and Beaudet, M. P. Le stress au travail et la santé. *Rapports Sur La Santé*. 1998; 10(3): 49-64.
- Williams, D. and Collins, C. US socioeconomic and racial differences in health: Patterns and explanations. *Annual Review Sociology*. 1995(21): 349-386.

LEXIQUE

TERMES	DÉFINITION
Anxiété	Expérience désagréable de la peur en l'absence de l'objet causant cette peur (DSM-IV-TR).
Burnout	Syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de sentiment d'accomplissement personnel réduit (Maslach, 1982).
Dépression	Tristesse en réponse à une perte et perte d'intérêt dans les activités quotidiennes. Ce terme peut être utilisé pour référer à un désordre mental, à un état (humeur) ou à un symptôme (DSM-IV-TR).e (DSM-IV-TR).
Détresse psychologique	Niveau de souffrance psychique non spécifique. Mesurée par les 14 items de l'index des symptômes psychiatriques de Ilfeld (1976).
Latitude décisionnelle	Facteur du modèle de Karasek (1979) dérivé des sous concepts de l'usage discrétionnaire des compétences (capacité d'être créatif et de mobiliser ses compétences dans l'exécution du travail) et de l'autonomie décisionnelle (capacité de participer à l'organisation du travail).
Plaintes psychosomatiques	Mesurées par 10 items (Dirken, 1969). Exemple de question : «Avez-vous eu des maux de tête dans les derniers six mois?».
Stress	Événements, conditions et circonstances (forces) de vie pouvant résulter en une tension (DSM-IV-TR).

ANNEXE I

Définitions des professions

1111 – Membres des corps législatifs (N = 2♂ et 1♀):

Les personnes de ce groupe élaborent les lois, les statuts et les règlements qui régissent la société; exercent les pouvoirs exécutifs des corps législatifs, des administrations fédérales, provinciales, territoriales ou locales, et participent à leurs travaux, dans le cadre constitutionnel qui détermine leur autorité et leur sphère de compétence.

1113 – Administrateurs gouvernementaux (N = 23♂ et 15♀):

Les personnes de ce groupe élaborent les fonctions de gestion et d'administration propres aux institutions gouvernementales. Leur travail consiste à mettre en œuvre la politique gouvernementale dans divers domaines de compétences, notamment la santé, l'éducation, les finances, le travail et l'administration de la justice.

1115 – Chefs de bureau de poste (N = 2♂ et 6♀):

Les personnes de ce groupe exercent des fonctions de gestion et d'administration dans les bureaux de poste.

1116 – Inspecteurs du gouvernement et fonctionnaires chargés de l'application des règlements (N = 13♂ et 6♀):

Les personnes de ce groupe veillent à l'application des règlements d'hygiène et de sécurité et des règlements concernant les personnes, les animaux, les plantes, les produits et les bâtiments ou encore renseignent le public dans ces domaines.

1119 – Administrateurs et cadres supérieurs propres au gouvernement (N = 1♂ et 0♀):

Les personnes de ce groupe s'occupent d'un grand nombre de tâches propres à l'administration publique, dans des domaines tels que l'application de la politique du logement, la santé publique, l'arbitrage des conflits ouvriers, les droits civils, le bien-être social et l'indemnisation.

1130 – Directeurs généraux et autres cadres supérieurs (N = 97♂ et 21♀):

Les personnes de ce groupe remplissent, à un niveau supérieur de la gestion et de l'administration, des fonctions concernant la planification, l'organisation, la conduite et la surveillance d'une entreprise, d'un établissement et d'une organisation industrielle, commerciale, gouvernementale ou autre.

1131 – Directeurs, sciences naturelles et génie (N = 23♂ et 4♀):

Les personnes de ce groupe remplissent les fonctions de gestion et d'administration dans les sciences physiques, les sciences de la vie, l'architecture, le génie, les mathématiques, la statistique, l'analyse des systèmes et la programmation des ordinateurs.

1132 – Directeurs, sciences sociales et domaines connexes (N = 6♂ et 24♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration en économie, sociologie, psychologie, service social, droit et jurisprudence, bibliothéconomie, archives et muséologie, orientation pédagogique et professionnelle et services communautaires.

1133 – Administrateurs, enseignement et domaines connexes (N = 20♂ et 26♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans les universités, les écoles élémentaires et secondaires, dans les écoles de technologie, des arts et métiers, des beaux-arts, dans les écoles professionnelles et dans les services de formation, dans l'administration publique, dans l'industrie, dans l'entreprise privée, etc.

1134 – Administrateurs, médecine et santé (N = 11♂ et 11♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans les services de santé, de services diététiques et de services bénévoles, des hôpitaux, des industries, des cliniques et autres établissements semblables.

1135 – Directeurs des finances (N = 32♂ et 25♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans les banques, dans les agences de crédit, dans les compagnies de placement et d'assurance ou dans des établissements financiers semblables, ainsi que dans les services de gestion financière des organisations industrielles, commerciales, gouvernementales ou autres.

1136 – Directeurs des relations avec le personnel et des relations industrielles (N = 24♂ et 17♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans le secteur du personnel et des relations industrielles. Leur travail consiste à participer à l'établissement de programmes de relations entre employeurs et salariés; à diriger la sélection, la formation et l'évaluation des employés; à administrer des régimes d'avantages sociaux et des programmes de sécurité et de loisirs; à mettre au point des échelles de salaires; à coordonner le déroulement des négociations collectives ou autres et à donner des conseils sur l'application des conventions collectives.

1137 – Directeurs des ventes et de la publicité (N = 119♂ et 62♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration et s'occupent de la vente et de la publicité dans les chaînes de grands magasins, de magasins-succursales, d'établissements de détails, de commerces de gros et de publicité où la promotion des ventes de produits et de services revêt une importance primordiale.

1141 – Directeurs des achats (N = 3♂ et 2♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration, et s'occupent, en vue de leur revente, de l'achat de matériaux, de produits ou de services dans les organismes gouvernementaux, dans les entreprises industrielles, commerciales ou autres.

1142 – Directeurs des services (N = 17♂ et 37♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans des organisations qui assurent des services privés de protection, des services de logement et d'autres locaux, d'alimentation et de boissons, de vêtements et de mobilier, d'entretien de bâtiment et de nettoyage, etc.

1143– Directeurs de production (N = 30♂ et 9♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration, et s'occupent de la direction et de la coordination des services, divisions ou autres unités de production, avec la collaboration des cadres subalternes dans une organisation industrielle, commerciale, gouvernementale ou autre.

1145– Directeurs des travaux de construction (N = 50♂ et 7♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration dans des entreprises s'occupant de la construction, de la réfection majeure ou de la répartition d'habitations, d'immeubles commerciaux, d'usines et de divers types de constructions d'utilité publique.

1146– Directeurs d'exploitations agricoles (N = 4♂ et 2♀):

Les personnes de ce groupe gèrent, pour un employeur et contre rémunération, des exploitations agricoles ou des terres affermées. Leur travail consiste à discuter avec les propriétaires de la planification et de l'enchaînement des diverses phases de l'exploitation agricole; embaucher, former, surveiller les ouvriers agricoles, etc.

1147– Directeurs, transports et communications (N = 9♂ et 4♀):

Les personnes de ce groupe remplissent des fonctions de gestion et d'administration qui concernent le transport de personnes ou de marchandises ou la transmission et la réception des communications.

1149– Autres directeurs et administrateurs, n.c.a. (N = 0♂ et 0♀):

Les personnes de ce groupe, non classées ailleurs, remplissent des fonctions de gestion et d'administration, et s'occupent, par exemple, de maisons d'éditions, de journaux, d'associations professionnelles, de sociétés immobilières, de services publics et d'entrepôts.

