

Université de Montréal

Les facteurs professionnels entraînant de la détresse psychologique
chez les cols bleus

Par
Véronique Cadieux

École de 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.

Décembre 2004

© Véronique Cadieux, 2004



HD

4815

U54

2005

V. 003

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

Ce mémoire intitulé :

Les facteurs professionnels entraînant de la détresse psychologique
chez les cols bleus

Présenté par :

Véronique Cadieux

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Victor Haines
Président-rapporteur

Marcel Simard
Directeur de recherche

Vincent Rousseau
Codirecteur

Pierre Durand
Membre du jury

RÉSUMÉ

L'objet de ce mémoire consiste en l'identification de facteurs professionnels pouvant expliquer les variations de détresse psychologique dans un échantillon de 3589 cols bleus. Les données proviennent de l'Enquête Santé Québec (1998). Les analyses de régression logistique permettent d'identifier des facteurs de risque qui peuvent contribuer au développement de la détresse psychologique chez les cols bleus dont les demandes psychologiques élevées, l'irrégularité de l'horaire de travail et la violence au travail.

De plus, les résultats supposent l'influence de certaines variables modératrices sur la relation entre les facteurs de risque et la détresse psychologique. En effet, il semble que la syndicalisation diminue la relation positive entre les demandes psychologiques élevées et la détresse psychologique. De plus, la présence de soutien social hors travail alors que le travailleur subit de fortes demandes psychologiques, réduit la probabilité de souffrir de détresse psychologique. Ensuite, l'état de santé perçu diminue la relation positive entre le nombre élevé d'heures de travail et la détresse psychologique. De plus, la pratique d'activités physiques alors que le travailleur a un horaire de travail irrégulier, contribue à diminuer la possibilité de développer un problème de détresse psychologique. D'autre part, certaines variables modératrices exacerbent la relation entre certains facteurs de risque et la probabilité de souffrir de détresse psychologique. Ainsi, la présence de soutien social hors travail lorsque le travailleur effectue un nombre élevé d'heures de travail, augmente la probabilité de souffrir de détresse psychologique. Enfin, la perception d'être en bonne santé lorsque le travail est répétitif, augmente la probabilité de développer de la détresse psychologique.

MOTS CLÉS : Cols bleus, santé mentale, détresse psychologique, facteurs de risque, facteurs de protection, environnement de travail

ABSTRACT

The object of this dissertation is to identify occupational factors that may explain variations of psychological distress in a group of 3,589 blue collar workers. The data used is from l'Enquête Santé Québec (1998). Logistic regression analyses show that different risk factors increase the probability of experiencing psychological distress among blue collar workers, which are psychological work demands, irregular work schedule and violence at work.

The results show that some of the moderator variables have an influence on the relation between risk factors and psychological distress. Thus, an unionized work environment in an elevated work demands situation, decrease the probability of suffering from psychological distress. However, outside social support was moderate the relation between the elevated work demands and the psychological distress. The perception of a good health status when the worker is doing a long working hours, decrease the probability to develop some symptoms of psychological distress. Finally, the practice of physical activities when the worker has an irregular work schedule contributes to decrease the probability to develop a psychological distress problem.

On the other hand, some moderator variables increase the relation between some risk factors and the occurrence of psychological distress. Thus, the presence of social support outside and an elevated number of working hours increase the probability of psychological distress. However, repetitive work and the perception of good health, the worker has a greater probability of developing psychological distress.

KEY WORDS: Blue collar, mental health, psychological distress, risk factors, protection factors, work environment

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| Résumé..... | iii |
| Abstract | iv |
| Table des matières..... | v |
| Liste des tableaux | vii |
| Liste des figures | ix |
| Remerciements | x |
| | |
| Introduction | 1 |
| | |
| Chapitre 1 : L'objet de la recherche et l'état des connaissances | 5 |
| 1.1 L'objet de la recherche..... | 5 |
| 1.2 Théories et état des connaissances | 7 |
| 1.2.1 Les facteurs professionnels et la détresse psychologique | 8 |
| 1.2.1.1 Le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) | 8 |
| 1.2.1.2 Le modèle demandes-contrôle-support de Karasek et Theorell | 11 |
| 1.2.1.3 Le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist | 14 |
| 1.2.1.4 Autres déterminants de la détresse psychologique | 17 |
| 1.2.1.5 Le modèle intégrateur de Vézina (1992) | 21 |
| 1.2.2 La recension des études portant sur les cols bleus | 25 |
| 1.2.2.1 Études selon les niveaux socio-économiques | 25 |
| 1.2.2.2 Études portant sur des échantillons de cols bleus et blancs..... | 29 |
| 1.2.2.3 Études portant sur des échantillons de cols bleus..... | 31 |
| | |
| Chapitre 2 : La méthodologie | 38 |
| 2.1 La problématique | 38 |
| 2.2 Les modèles conceptuels et opératoires de la recherche..... | 39 |
| 2.2.1 Le modèle conceptuel..... | 39 |
| 2.2.2 Le modèle opératoire..... | 44 |
| 2.2.3 Les hypothèses de recherche et question exploratoire | 51 |

| | |
|--|------------|
| 2.3 Le plan d'observation..... | 52 |
| 2.4 Le plan d'analyse | 54 |
| Chapitre 3 : Présentation des résultats | 58 |
| 3.1 Analyses préliminaires : analyses descriptives et bivariées | 58 |
| 3.1.1 Résultats des analyses descriptives | 58 |
| 3.1.2 Analyses bivariées | 64 |
| 3.2 Résultats des analyses multivariées | 67 |
| 3.2.1 Résultats des analyses multivariées des hypothèses | 68 |
| 3.2.2 Résultats des analyses multivariées de la question exploratoire | 74 |
| 3.3 Résultats des analyses multivariées du modèle final | 80 |
| Chapitre 4 : la discussion..... | 83 |
| 4.1 Discussion des résultats de la recherche | 84 |
| 4.1.1 Discussion des résultats concernant les facteurs de risque | 84 |
| 4.1.2 Discussion des résultats concernant les facteurs de protection et l'effet d'interaction | 86 |
| 4.1.3 Discussion des résultats concernant les effets modérateurs | 87 |
| 4.2 Forces et limites de la recherche | 92 |
| 4.3 Pistes de recherches futures | 94 |
| Conclusion..... | 95 |
| Références | 99 |
| Annexe A..... | 106 |

LISTE DES TABLEAUX

| | | |
|--------------|---|----|
| Tableau I | Les facteurs ayant un effet sur la détresse psychologique..... | 23 |
| Tableau II | Les facteurs ayant un effet sur la détresse psychologique dans des échantillons de cols bleus | 36 |
| Tableau III | Le modèle opératoire | 44 |
| Tableau IV | Le plan d'analyse..... | 54 |
| Tableau V | Statistiques descriptives de la détresse psychologique..... | 59 |
| Tableau VI | Analyses descriptives des variables indépendantes..... | 61 |
| Tableau VII | Analyses descriptives des variables de contrôle et modératrices | 63 |
| Tableau VIII | Matrice de corrélations entre les variables | 66 |
| Tableau IX | Résultats des analyses de régression logistique des facteurs de risque en regard de la détresse psychologique | 68 |
| Tableau X | Résultats des analyses de régression logistique des facteurs de protection en regard de la détresse psychologique | 69 |
| Tableau XI | Résultats des analyses de régression logistique des effets d'interaction entre la syndicalisation et les facteurs de risque en regard de la détresse psychologique..... | 71 |
| Tableau XII | Résultats des analyses de régression logistique des effets d'interaction entre le soutien social hors travail et les facteurs de risque en regard de la détresse psychologique..... | 73 |
| Tableau XIII | Résultats des analyses de régression logistique de l'effet d'interaction en regard de la détresse psychologique | 74 |
| Tableau XIV | Résultats des analyses de régression logistique des effets d'interaction entre les tensions avec les enfants et les facteurs de risque en regard de la détresse psychologique..... | 75 |
| Tableau XV | Résultats des analyses de régression logistique des effets d'interaction entre l'activité physique et les facteurs de risque en regard de la détresse psychologique..... | 77 |

| | |
|--|----|
| Tableau XVI Résultats des analyses de régression logistique des effets d'interaction entre l'état de santé perçu et les facteurs de risque en regard de la détresse psychologique..... | 79 |
| Tableau XVII Résultats des analyses de régression logistique sur les déterminants de la détresse psychologique..... | 82 |

LISTE DES FIGURES

| | | |
|----------|---------------------------|----|
| Figure 1 | Le modèle conceptuel..... | 43 |
|----------|---------------------------|----|

REMERCIEMENTS

Je veux remercier l'organisme Santé Québec qui nous a gracieusement donné accès à sa base de données pour la réalisation de notre étude. Je désire également remercier M. Marcel Simard et M. Vincent Rousseau pour leur support, leurs encouragements et leur disponibilité tout au long de la réalisation de ce mémoire.

INTRODUCTION

La sphère du travail constitue une source de valorisation pour bon nombre de travailleurs. À cet égard, le temps que les gens consacrent à leur travail augmente considérablement. En effet, selon Statistique Canada (1999), entre 1976 et 1998, la proportion de personnes travaillant plus de 40 heures par semaine est en hausse. Dans un contexte de pressions, de mesures de performance, de pénurie de main-d'oeuvre, nous observons également une augmentation des problèmes reliés à la détresse psychologique au travail. Le nombre moyen de journées d'incapacité de travail par personne pour des problèmes de santé mentale a plus que triplé entre 1992 et 1998 (Vézina et Bourbonnais, 2001). Les valeurs de productivité et d'excellence ont pour effet d'augmenter le fardeau de travail, ceci affectant la santé des travailleurs. Dans cet esprit, l'étude du Bureau International du Travail (BIT, 2000) indique qu'un travailleur sur dix souffre de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage. De plus, selon les enquêtes effectuées par Santé Québec entre 1987 et 1998, l'incapacité au travail, calculée en jours, due à des problèmes de santé mentale a presque doublé passant de 7% à 13% (Vézina et Bourbonnais, 2001).

Au Canada, les compagnies d'assurance accusent une forte croissance des demandes d'indemnisation pour des absences dues à des problèmes de santé mentale liés au travail. Ces dernières représentaient 24% des primes totales des compagnies d'assurance-invalidité, pourcentage se situant bien au-delà des indemnités versées pour les accidents de travail (15%) et les maux de dos (10%) (Stansfeld, Furher, Shipley et Marmot, 1999).

Ainsi, les coûts associés à cette problématique sont énormes pour les individus, les entreprises et la société. En effet, les individus présentant des problèmes de détresse psychologique doivent souvent s'absenter et donc, leur revenu diminue considérablement. Le recours au chômage ainsi que la possibilité de ne pas se retrouver d'emploi font également parties de la réalité des individus victimes de détresse psychologique. Les coûts pour les employeurs résident notamment en une

baisse de production et de profits, l'embauche d'employés de remplacement, des frais de recrutement, de formation, etc. D'ailleurs, selon un sondage effectué par Watson Wyatt Worldwide (2001) auprès de 281 organisations canadiennes, les coûts directs et indirects de l'absentéisme ont augmenté entre 1997 et 2000. La facture des problèmes de santé psychologique totalise, en 2000, 17% de la masse salariale. Finalement, au niveau des gouvernements, les coûts de la détresse psychologique au travail se présentent surtout sous forme de prestations d'assurance, de soins de santé et de chômage (BIT, 2000)

Certes, la détresse psychologique est une problématique qui ne peut être ignorée. D'ailleurs, les statistiques évoquées démontrent bien l'impact de ce problème de santé sur les travailleurs ainsi que les conséquences financières qu'il occasionne sur plusieurs acteurs de la société. Plusieurs emplois comportent des conditions de travail contribuant au développement de la détresse psychologique. En effet, outre les divers environnements sociaux des travailleurs et les facteurs individuels, l'environnement de travail constitue un élément important dans l'explication de cette problématique.

Selon cette perspective, une équipe de recherche financée par le Fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche (F.C.A.R.), au sein du Groupe de recherche sur les aspects sociaux et de la prévention (G.R.A.S.P.), a initié plusieurs études sur la problématique de la détresse psychologique en lien avec le travail. Ces études tentent d'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. Marchand, Demers, Durand et Simard (2000) ont réalisé une étude à partir des données provenant du volet 1987 de l'Enquête Santé Québec portant sur la problématique de la détresse psychologique au niveau de l'ensemble de la main-d'œuvre. Les résultats ont démontré que la majeure partie de la variance de la détresse psychologique est prise en compte par les conditions du travail perçues par les travailleurs.

Ce mémoire a pour principal objectif d'identifier les facteurs professionnels pouvant expliquer les variations de détresse psychologique à l'intérieur d'un groupe professionnel donné sur lequel notre étude se penche, soit les cols bleus, étant donné que ce groupe professionnel représente un groupe particulièrement à risque selon les résultats de quelques études dont Marchand (2004), Wright et al. (1994), Caplan et al. (1980) et Pousette et Hanse (2002). De plus, le manque de connaissance ainsi que le peu de recherche concernant la détresse psychologique dans ce groupe professionnel, appuie la pertinence de ce choix pour la présente étude.

Ce mémoire comporte quatre chapitres. Dans le premier, nous aborderons l'objet de la recherche. Nous décrirons les questions de recherche et relaterons l'importance et la pertinence de ces questions dans le domaine des relations industrielles. Par la suite, nous discuterons de l'état des connaissances. En effet, nous explorerons différents modèles théoriques traitant de la détresse psychologique au travail et nous relaterons diverses recherches empiriques qui ont identifié divers facteurs professionnels pouvant expliquer la détresse psychologique. Ensuite, nous présenterons des études concernant la détresse psychologique auprès du groupe professionnel qui nous intéresse, soit les cols bleus.

Le deuxième chapitre porte sur l'aspect méthodologique de la recherche. Tout d'abord, nous exposerons le modèle conceptuel dans lequel nous regrouperons les variables utilisées dans notre étude. Nous présenterons le modèle opératoire ou l'opérationnalisation de nos variables sous forme de tableau. Par la suite, nous formulerons des hypothèses de recherche découlant de ces modèles. Enfin, nous discuterons du plan d'observation et du plan d'analyse.

Le troisième chapitre est consacré à la présentation des résultats. Nous exposerons tout d'abord les résultats des analyses préliminaires soit les analyses descriptives et bivariées. Dans un deuxième temps, nous vérifierons les hypothèses par la présentation des analyses de régression logistique. Finalement, le quatrième chapitre est réservé à la discussion des résultats. En effet, nous reprendrons les

résultats de chaque hypothèse et interpréterons ceux-ci selon les études recensées dans l'état des connaissances. Finalement, nous aborderons les forces et limites de cette recherche et les pistes de recherches futures.

CHAPITRE 1

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

Ce chapitre sera composé de deux sections. La première rapportera la question de départ et définira les principaux éléments de cette question. La prochaine section traitera des principales théories de la détresse psychologique ainsi que des principales recherches qui ont contribué à l'avancement de la recherche.

1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE

Notre étude tente d'identifier les facteurs professionnels associés à la détresse psychologique chez les cols bleus. Plus précisément, notre étude veut répondre à la question de départ suivante :

Quels sont les facteurs professionnels qui entraînent de la détresse psychologique chez les cols bleus?

La notion de « détresse psychologique » se définit comme étant diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu : 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. Cette définition repose sur le concept de l'échelle d'Ilfeld (1976), laquelle a été adaptée par Prévienne pour mesurer la détresse psychologique, dans le cadre de l'Enquête Santé Québec. Ensuite, les « facteurs professionnels » réfèrent à divers aspects concernant les conditions de travail tels que vécus et perçus par les travailleurs.

Maintenant, le groupe professionnel des cols bleus regroupe plusieurs types d'emplois que l'on retrouve dans la classification canadienne descriptive des

professions (1989) sur laquelle se basent les données de l'Enquête Santé Québec (1998), dont nous utiliserons les données. L'appellation « cols bleus qualifiés » regroupe entre autres, les tôleurs, les ébénistes et menuisiers en meubles, les tailleurs et couturiers, les électriciens d'installation et d'entretien et les maçons et carreleurs. Ensuite, les cols bleus « semi-qualifiés » sont représentés par différents métiers dont les ouvriers de papeterie, les tricoteurs, les cordonniers, les forgers et les conducteurs d'autobus. Enfin, les cols bleus « non qualifiés » regroupent, entre autres, des presseurs, des préposés à l'entretien, des matelots de pont, des chauffeurs de taxi et des camionneurs. La liste complète des types d'emploi que représentent les cols bleus est présentée à l'annexe A.

La pertinence de cette question de recherche en lien avec le domaine des relations industrielles a été précisée lors de l'introduction par la présentation de statistiques alarmantes. Ainsi, le problème de la détresse psychologique est une problématique réelle vécue par les travailleurs et au sein des organisations. Il nous apparaît donc pertinent d'approfondir la recherche afin d'identifier les facteurs professionnels représentant un risque pour la santé mentale des travailleurs ainsi que les facteurs qui protègent des effets négatifs de la détresse psychologique. D'ailleurs, les résultats pourront orienter les pratiques de gestion de ressources humaines dans les organisations afin de diminuer les cas de détresse psychologique chez les travailleurs et, par le fait même, baisser les coûts énormes engendrés par cette problématique.

1.2 THÉORIES ET ÉTAT DES CONNAISSANCES

Cette section comportera une revue de littérature traitant tout d'abord de trois modèles classiques concernant la détresse psychologique en lien avec le travail. Nous relaterons ensuite différentes recherches ayant confirmé ou infirmé les prédictions des deux premiers modèles puisque le troisième n'a jamais été vérifié en totalité. Enfin, nous discuterons de la littérature portant spécifiquement sur le groupe professionnel des cols bleus. Nous conclurons par une synthèse de l'état des connaissances en répertoriant les facteurs professionnels susceptibles d'influencer la détresse psychologique.

Voyons tout d'abord, comment les différents auteurs décrivent le phénomène de détresse psychologique. Karasek et Theorell (2000) conçoit les problèmes de santé mentale au travail en termes de tension psychologiques dont les manifestations les plus importantes sont la fatigue, l'anxiété, la dépression et les maladies physiques. De son côté, Siegrist (2000) réfère plutôt aux expériences stressantes se traduisant par un état de détresse émotionnelle pouvant mener à l'excitation du système nerveux autonome et aux réactions de tension y étant associées. Vézina, Cousineau, Mergler, Vinet et Laurendeau, (1992) considèrent que la détérioration de la santé mentale des travailleurs se divise en trois phases. La première phase pré-pathologique consiste en des réactions servant de mécanisme de défense ou de récupération physique ou psychologique à un individu exposé à des situations de travail pathogènes : réactions anxieuses 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. Ainsi, si la détresse psychologique n'est pas traitée, elle peut s'aggraver aux deux stades suivants, soit celui de pathologie réversible et celui de pathologie irréversible.

1.2.1 LES FACTEURS PROFESSIONNELS ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

La littérature scientifique concernant la détresse psychologique et les facteurs professionnels s'appuie principalement sur deux modèles prédominants soit celui demandes-contrôle de Karasek (1979) de même que la version modifiée demandes-contrôle-support proposée par Karasek et Theorell (1990) et celui de Siegrist (1996) nommé le modèle de déséquilibre efforts-récompenses. Finalement, nous verrons le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992) qui n'a jamais été vérifié dans sa totalité.

1.2.1.1 Le modèle demandes-contrôle de Karasek

Le modèle original de Karasek (1979) est composé de deux facteurs psychosociaux primaires, à savoir les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle (ou contrôle). Au départ, ces deux concepts ont été étudiés en relation avec les maladies cardio-vasculaires. Ce n'est que par la suite qu'ils ont servi à l'étude de la santé mentale au travail. L'auteur définit les demandes psychologiques comme étant des stressseurs psychologiques présents dans l'environnement, supposant la mobilisation d'une charge mentale importante. Ces stressseurs peuvent être par exemple, une cadence de travail élevée, des contraintes de temps, un travail exigeant mentalement, etc. La latitude décisionnelle, quant à elle, se compose de deux dimensions, à savoir l'utilisation des compétences (niveau selon lequel le travail implique l'utilisation des habiletés du travailleur) et l'autonomie décisionnelle (capacité du travailleur à prendre des décisions sur son travail et/ou à influencer son groupe de travail). Ainsi, selon la combinaison des demandes psychologiques imposées au travailleur et de la latitude décisionnelle dont il dispose, il pourra résulter ou non une tension psychologique.

Karasek (1979) propose deux hypothèses, celles-ci découlant de combinaisons entre les deux dimensions. Tout d'abord, l'hypothèse de la tension psychologique se définit comme suit : les demandes psychologiques élevées et la latitude décisionnelle

faible entraînent des réactions de tension psychologique les plus nocives (fatigue, anxiété, dépression, maladie). Ces situations de travail sont caractérisées par des emplois à haute tension. En effet, le travailleur ne possède pas la latitude décisionnelle nécessaire en réponse au stress causé par une demande psychologique élevée. De façon opposée, nous retrouvons les emplois à faible tension se caractérisant par des demandes psychologiques et une latitude décisionnelle faible. Ces types d'emplois prédisent, selon la logique du modèle, des niveaux de tension psychologique moins élevés que la moyenne puisque l'individu possède la latitude décisionnelle nécessaire pour répondre aux demandes de son environnement.

La deuxième hypothèse proposée par le modèle demandes-contrôle est celle de l'apprentissage actif. Celle-ci prétend que la combinaison de demandes psychologiques et de latitude décisionnelle élevées provoque de la motivation, de l'apprentissage et un sentiment d'accomplissement chez ces individus. Le type d'emploi relié à cette situation est l'emploi actif, selon lequel Karasek prévoit un niveau moyen de tension psychologique. À l'inverse, les emplois passifs sont caractérisés par des demandes psychologiques et une latitude décisionnelle faibles. Le modèle de Karasek prévoit, pour ce type d'emploi, un apprentissage négatif soit une perte graduelle des habiletés acquises des travailleurs. Cette perte associée à des demandes rigides empêche les individus de mettre en place leurs propres moyens afin d'améliorer le processus du travail. Ainsi, les travailleurs souffrent d'une perte de motivation et de productivité. De même que pour les emplois actifs, le modèle prévoit un niveau moyen de tension psychologique.

Ce modèle a été mis à l'épreuve lors de plusieurs études. L'étude de De Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc et Houtman, (2000b) a été effectuée auprès de travailleurs du secteur des services des Pays-Bas. Les résultats indiquent que les employés rapportant une situation de travail comportant des demandes psychologiques élevées et de la latitude décisionnelle faible (emplois à haute tension) sont associés à des risques de souffrir d'épuisement professionnel, de troubles de santé physique, des plaintes psychosomatiques ainsi que de l'insatisfaction au travail.

Dans la même veine, plusieurs conclusions de l'étude de Schechter, Green, Olsen, Kruse, et Cargo (1997) auprès d'employés d'une entreprise canadienne de télécommunications confirment le modèle de Karasek. En effet, les auteurs ont observé un niveau de stress plus élevé, un taux d'absentéisme plus important et une santé plus faible chez les travailleurs ayant des emplois passifs et à haute tension. Par contre, contrairement aux prédictions du modèle demandes-contrôle, les individus occupant un emploi actif (demandes psychologiques et latitude décisionnelle élevées) ont obtenu le niveau de stress le plus élevé. Selon Karasek, les emplois actifs devaient générer 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. Les auteurs expliquent ce phénomène en supposant que le climat organisationnel de restructuration dans lequel baignait l'organisation au moment de la recherche, menaçait davantage les emplois actifs.

Cependant, quelques études ont produit des résultats mitigés. Tout d'abord, l'étude de Mausner-Dorsh et Eaton (2000) a vérifié, auprès d'un échantillon aléatoire de travailleurs, la relation entre la présence de fortes tensions psychologiques et trois formes de dépression (épisode dépressif majeur, syndrome dépressif et dysphorie). Les résultats supposent qu'une tension psychologique élevée est associée de façon significative aux différentes formes de dépression (l'association est plus significative pour les formes les plus sévères) et ce, seulement chez les femmes. Ainsi, chez les hommes, nous n'avons pu observé d'interaction significative entre le niveau de tension et les formes de dépression.

L'étude longitudinale conduite par Stansfeld et al. (1999) a permis d'observer les composantes du modèle de Karasek sur le développement éventuel d'un désordre psychiatrique. Ainsi, les résultats ne permettent pas de proposer une association significative entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle sur le développement ultérieur d'un trouble psychiatrique. Par contre, les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle ont des effets indépendants sur la santé mentale des travailleurs.

À la lumière de ces résultats, plusieurs chercheurs ont proposé différentes variables modérant la relation entre, d'une part, les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle et, d'autre part, le bien-être des travailleurs. Par exemple, Payne et Fletcher (1983) ont proposé la variable modératrice de support (naturel, physique, intellectuel, technique et les ressources sociales). En effet, la présence de support nécessiterait moins d'énergie d'adaptation pour composer avec de fortes demandes de travail et peu de latitude décisionnelle. C'est d'ailleurs dans cet esprit que Karasek et Theorell (1990) ont modifié le modèle demandes-contrôle en y ajoutant la composante soutien social.

1.2.1.2 Le modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990)

L'ajout de la composante « soutien » a permis d'élaborer une troisième hypothèse découlant du modèle demandes-contrôle-soutien, nommée l'iso-tension (Karasek et Theorell, 1990). Celle-ci 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 augmentent le risque pour le travailleur, de subir une tension psychologique élevée. La nouvelle variable du modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990) est composée de différents niveaux de soutien social disponibles au travail, dans les relations avec les collègues et les superviseurs. Les principales sources de soutien social sont instrumentales (aide disponible lors d'un manque de ressources matérielles) et socio-émotionnelles (pouvoir partager les problèmes vécus au travail avec un individu). Plusieurs études ont fait de leur objet de recherche la vérification de ce nouveau modèle.

Ainsi, l'étude de Van Der Doef, Maes et Diekstra (1999b) appuie l'hypothèse de l'iso-tension. En effet, l'étude menée auprès de travailleurs des Pays-Bas propose que des demandes psychologiques élevées, un faible niveau de latitude décisionnelle

ainsi qu'un faible degré de soutien social sont associés à un niveau de bien-être psychologique significativement moins élevé.

Dans le même ordre d'idées, Sargent et Terry (2000) ont mené une étude permettant de vérifier l'effet modérateur du soutien social en lien avec les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle (contrôle). Ainsi, les données recueillies auprès d'employés cléricaux d'une université d'Australie ont permis d'observer qu'à des niveaux élevés de soutien social et de latitude décisionnelle, les demandes psychologiques élevées sont associées de façon significative à la satisfaction des travailleurs ainsi qu'à des niveaux de dépersonnalisation plus faibles. De plus, les travailleurs, occupant des emplois à haute tension (demandes psychologiques élevées et latitude décisionnelle faible) et bénéficiant de support provenant de leur superviseur rapportent des niveaux plus élevés de satisfaction et des niveaux plus bas de dépersonnalisation que ceux rapportant peu de soutien social (de la part du superviseur). D'ailleurs ces résultats se constatent également auprès des travailleurs bénéficiant d'un soutien social de leurs collègues de travail. En effet, à l'intérieur d'emplois à forte tension, il semble que les travailleurs qui ont un soutien social élevé de la part de leurs collègues ont des niveaux de performance plus élevés que les travailleurs ne bénéficiant pas de ce support. Ces résultats corroborent donc les prédictions du modèle de Karasek et Theorell (1990).

Ensuite, l'étude de Patterson (2003) a examiné l'effet du soutien social et des stratégies d'adaptation (*coping*) sur la relation entre les stressors au travail et la détresse psychologique. Des policiers d'une petite localité des États-Unis ont été questionnés. Les analyses effectuées confirment qu'effectivement, le soutien social modère la relation entre les stressors au travail et la détresse psychologique. Ainsi, ces résultats viennent appuyer le modèle demandes-contrôle-support. De plus, en ce qui concerne la deuxième variable modératrice, les données soutiennent également l'effet modérateur des stratégies d'adaptation. Par contre, les auteurs ont observé un effet modérateur variant selon le type de stratégie, certaines stratégies semblent donc être meilleures que d'autres.

De plus, Park et Wilson (2003) ont étudié un échantillon de travailleurs d'une usine de la Corée. Les chercheurs ont divisé l'échantillon en deux groupes, à savoir ceux présentant un haut niveau de tension psychologique et les individus rapportant un faible niveau de tension psychologique selon l'outil de mesure Psychological Symptom Index (PSI). Les conclusions indiquent que les individus ayant un haut niveau de tension psychologique rapportent un faible niveau de satisfaction face à leur environnement de travail et leur emploi, une charge de travail élevée (demande psychologique) et entretiennent peu de relations avec leurs collègues ainsi qu'avec leur supérieur. Ainsi, le modèle de Karasek et Theorell (1990) est confirmé partiellement puisque la variable latitude décisionnelle n'a pas été étudiée.

Du côté de Vermulen et Mustard (2000), leur étude auprès d'un échantillon de la population active du Canada, n'indique pas d'interaction significative entre la tension au travail et le support social. Afin d'expliquer ces résultats mitigés, les auteurs confient qu'ils ont utilisé un instrument de mesure évaluant principalement le support instrumental alors que, selon LaRocco, House et French (1980), ce serait davantage le support émotionnel qui atténuerait les effets de la tension au travail sur les réponses affectives du travailleur. À la lumière de ces explications, nous pouvons comprendre l'absence d'interaction significative entre les variables étudiées. Toutefois, les résultats de Vermulan et Mustard (2000) corroborent d'autres recherches notamment celles de Dollard et Winefield (1998), Bourbonnais et al. (1996) ainsi que Lerner, Levine, Malspeis et D'Agostino (1994), apportant donc un support mitigé en regard du modèle de Karasek et Theorell (1990).

Finalement, nous observons donc que la version originale du modèle de Karasek (1979) de même que la version modifiée (Karasek et Theorell, 1990) ont suscité beaucoup de recherches, celles-ci permettant parfois de confirmer ou non et même d'infirmer ces modèles.

1.2.1.3 Le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist

Siegrist (1996) propose un autre modèle, important dans la littérature, tentant d'expliquer le phénomène de détresse psychologique en lien avec le travail.

Siegrist (1996) propose que les expériences stressantes, susceptibles d'entraîner de la détresse psychologique, sont associées à des situations caractérisées par des efforts élevés et de faibles récompenses. Les efforts sont divisés en deux composantes. Ils peuvent être de nature extrinsèques (contraintes de temps, responsabilités, exigences croissantes du travail) ou intrinsèques (sur-engagement au travail défini par les attitudes, comportements et la motivation reflétant un effort excessif combiné à un besoin élevé d'être approuvé et estimé). Les récompenses réfèrent au salaire, à l'estime et au contrôle exercé sur son propre statut professionnel (promotion et sécurité d'emploi).

Le modèle prédit que les expériences stressantes sont plus propices dans trois situations particulières. La première situation est caractérisée par un déséquilibre entre les efforts extrinsèques (élevés) et les récompenses (faibles), combinée à un niveau élevé de sur-engagement. Deuxièmement, une situation de travail où les efforts sont élevés (composante extrinsèque) et les récompenses faibles entraîne une expérience stressante puisqu'il y a absence de réciprocité dans l'échange social. Enfin, troisièmement, la combinaison d'efforts continus et d'attentes de récompenses non comblées attribuables au sur-engagement, peut provoquer des situations stressantes même en l'absence de la composante extrinsèque (demandes élevées du milieu). Cette situation peut être concrétisée par l'exemple d'un travailleur sur-engagé dans son travail, qui fournit des efforts excessifs sans que personne ne lui ait demandé ou imposé.

Le modèle de Siegrist (1996) a suscité plusieurs recherches. Notamment, l'étude de De Jonge, Bosma, Peter et Siegrist (2000a) a tenté de vérifier les hypothèses de ce modèle. Les données ont été recueillies auprès d'un échantillon

d'employés des Pays-Bas, de secteurs d'emplois différents. Les résultats corroborent les principes de Siegrist (1996) en montrant que les travailleurs en situation de déséquilibre dans laquelle les efforts sont élevés et les récompenses sont faibles ont plus de risque de rapporter de l'épuisement émotionnel, des plaintes psychosomatiques et physiques de même que de l'insatisfaction au travail que les travailleurs en situation d'équilibre. D'ailleurs, les deux variables du déséquilibre (efforts élevés et récompenses faibles) se sont avérées plus significativement associées à un niveau plus faible de bien-être que le niveau de contrôle, abordé dans le modèle de Karasek (1979). De plus, d'autres conclusions soutiennent que les individus sur-engagés au travail étaient, en général, plus susceptibles de souffrir d'un faible niveau de bien-être et donc, avaient un risque 21 fois plus élevé de vivre un épuisement émotionnel que les individus moins engagés en raison d'un déséquilibre entre les efforts trop élevés et les récompenses insuffisantes.

Dans le même ordre d'idées, l'étude de Godin et Kittel (2004) a porté sur la relation entre le stress, les conditions de travail, l'absentéisme, la santé et les plaintes psychosomatiques d'après les modèles demandes-contrôle-support et déséquilibre efforts-récompenses. Les auteurs ont utilisé les données de l'étude longitudinale de Somstress en Belgique. Ainsi, les résultats indiquent qu'une pauvre santé, la présence de dépression, d'anxiété, de somatisation, de fatigue chronique et d'absentéisme est associée significativement à une faible latitude décisionnelle, un faible support social, un sur-engagement et un déséquilibre entre les efforts et les récompenses. Par contre, aucune relation significative n'a été observée entre les demandes psychologiques et les variables dépendantes.

Parallèlement à ces résultats, l'étude longitudinale Whitehall II de Stansfeld et al. (1999) a constaté que des efforts élevés (composante extrinsèque) et des récompenses faibles sont fortement associés au développement de désordres psychiatriques futurs. Par contre, la composante intrinsèque, le sur-engagement, n'a pas été évaluée dans le cadre de cette recherche.

Ensuite, Calnan, Wadsworth, May, Smith et Wainwright (2004) ont comparé le pouvoir explicatif des modèles de Karasek et Theorell (1990) et Siegrist (1996) dans la relation entre les conditions de travail et la santé physique et psychologique. Les auteurs ont questionné un échantillon de la population d'Angleterre. Les résultats indiquent que le modèle de Siegrist semble mieux expliquer, de façon générale, les différences de niveaux de la santé mentale et physique. Par contre, les auteurs spécifient que le modèle demandes-contrôle-support possède une meilleure valeur explicative pour certaines occupations précises. Par exemple, la pression vécue par les cadres ou les professionnels s'expliquerait mieux en termes d'efforts et d'engagement (déséquilibre efforts-récompenses), le modèle de Siegrist serait donc plus adapté aux réalités de ces types d'emplois. Toutefois, le stress des emplois de vente ou des travailleurs de métiers s'expliquerait mieux en termes de latitude décisionnelle (faible ou élevée) et en termes de présence ou non de soutien social. Ainsi, ces conclusions pourraient expliquer les résultats des études de De Jonge et al. (2000a) et de Godin et Kittel (2004).

À la lumière des modèles et des études recensés, il semble que les composantes du modèle de déséquilibre efforts-récompenses de même que celles élaborées par le modèle de Karasek et Theorell (1990) peuvent constituer des facteurs de risque importants affectant la santé mentale des travailleurs. Outre ces éléments, plusieurs recherches ont été faites à partir d'autres hypothèses ou sur des problèmes apparentés à la détresse psychologique, ce qui a permis de faire ressortir, dans certains cas, différents facteurs pouvant affecter de façon négative l'équilibre psychologique des individus au travail.

1.2.1.4 Autres déterminants de la détresse psychologique

Voyons maintenant dans cette section, quelques déterminants qui n'ont pas été étudiés précédemment. Quelques études se sont penchées sur la variable soutien social, mais indépendamment du cadre théorique de Karasek et Theorell (1990). Tout d'abord, Wilkins et Beaudet (1998) ont étudié l'effet du soutien social en lien avec le sentiment de détresse psychologique. Ils ont utilisé l'Enquête nationale sur la santé de la population de 1994-1995 au Canada. Les résultats sont à l'effet que le faible soutien social de la part des collègues de travail était associé à un sentiment de détresse chez les femmes. D'ailleurs, nous reprendrons cette recherche ultérieurement lorsque nous aborderons le groupe professionnel des cols bleus. De plus, Shigemi, Mino, Tsuda, Babazono et Aoyama (1997) ont observé les effets du stress perçu au travail sur la santé mentale des travailleurs. Cette étude a été conduite auprès d'employés d'une compagnie électrique du Japon. Les résultats ont permis de conclure qu'une mauvaise relation avec les supérieurs est associée de façon significative à un faible état de santé mentale.

Enfin, Bellman, Forster, Still et Cooper (2003) ont conduit une étude sur un échantillon de la population active de l'Australie. Les résultats indiquent que les travailleurs présentant un haut niveau de soutien social sont davantage satisfaits de leur travail, sont plus engagés dans leur entreprise et présentent des niveaux d'énergie plus élevés.

Ensuite, quelques auteurs se sont intéressés à la surcharge de travail, facteur qui s'apparente à la variable demandes psychologiques du modèle demandes-contrôle et aux efforts extrinsèques du modèle de Siegrist (1996). Ainsi, les résultats de Park et Wilson (2003) et de Jex et Bliese (1999) indiquent que la surcharge de travail est associée, de façon significative, à la présence de tension psychologique chez les individus. Les auteurs ont constaté que les individus ayant un haut niveau de tension psychologique rapportent la présence d'une surcharge de travail.

De plus, l'insécurité d'emploi a également motivé plusieurs recherches. Taylor, Repetti et Seeman (1997) font référence à des auteurs qui ont observé que l'insécurité d'emploi est associée à plusieurs problèmes de santé mentale dont la dépression (Hamilton, Broman, Hoffman et Renner (1990). À l'inverse, l'étude de Wilkins et Beudet (1998), dont les données proviennent de l'Enquête nationale de Santé de la population, n'a pu permettre d'établir une relation entre la menace de perdre son emploi et le sentiment de détresse psychologique.

Un autre facteur présent dans la littérature est celui des heures de travail. Selon la revue de littérature de Spurgeon, Harrington et Cooper (1997), il semble que plusieurs études corroborent la conclusion à l'effet que la relation entre les heures de travail et la santé mentale est médiatisée par le stress. Cette médiation s'effectue de deux façons : de longues heures de travail agissent directement comme un stressor en augmentant les demandes chez le travailleur qui tente de maintenir un niveau de performance malgré une fatigue croissante, et, de façon indirecte, ces longues heures de travail exposent plus longtemps l'individu aux autres sources de stress présentes au travail (Schmitt, Colligan et Fitzgerald, 1980; Oppenheim, 1987; Duffy et McGoldrick, 1990; Daniels et Guppy, 1995; Ezoe et Morito, 1994; Galambos et Walters, 1992; Raggatt, 1991). Dans le même sens, l'étude de Marchand et al. (2000), conduite auprès de travailleurs québécois provenant de différentes occupations, indique que le nombre d'heures est positivement relié à la détresse psychologique.

Dans le même ordre d'idées, Jex et Bliese (1999) ont étudié l'effet de la variable modératrice sentiment d'efficacité personnelle et collective sur la relation entre les stressors au travail (dont les heures de travail) et les tensions physiques et psychologiques. Le sentiment d'efficacité personnelle fait référence à l'idée que se fait l'individu sur la probabilité que ses actions ou comportements soient menés à terme (Bandura, 1997) tandis que le sentiment collectif se définit par les croyances collectives du groupe concernant les capacités du groupe (Bandura et al. 1982). Les données d'un échantillon de soldats américains confirment l'effet modérateur du

sentiment d'efficacité personnelle, mais pas celui du sentiment d'efficacité collective. Ainsi, comme l'indique la théorie de l'efficacité de Bandura (1997), les individus ayant confiance en leurs propres capacités développent des stratégies d'adaptation efficaces face aux stressseurs. Ainsi, ces stratégies ont pour effet d'estomper l'effet négatif des longues heures de travail sur les tensions psychologiques. Toutefois, ces conclusions n'ont pu être tirées concernant le sentiment d'efficacité collective. L'étude de Marchand et al. (2000) s'est intéressée également au facteur de l'horaire de travail sur la détresse psychologique. Les résultats indiquent qu'un horaire de travail irrégulier (ou imprévisible) augmente la détresse psychologique des travailleurs à l'étude.

Ensuite, la monotonie au travail semble être un autre facteur important présent dans la relation avec la détresse psychologique. Johansson (1989) distingue deux formes de monotonie. En effet, la monotonie répétitive est reliée aux travailleurs sur une ligne d'assemblage et la monotonie sans incident réfère aux opérateurs de chambre de contrôle. L'auteur fait référence à l'étude de Caplan, French, Van Harrison et Pinneau (1975) qui suppose que les deux groupes de travailleurs rapportent des niveaux élevés d'insatisfaction au travail, d'anxiété, de dépression, d'irritation et d'insatisfaction quant à la charge de travail que la moyenne des autres occupations. De plus, bien que les individus de ces deux occupations souffrent de sous-utilisation de leurs compétences, le phénomène est davantage prononcé chez les assembleurs (monotonie répétitive). Dans le même sens, l'étude de Jex et Bliese (1999) confirme qu'une tâche significative contribue à diminuer les tensions psychologiques chez les travailleurs. D'ailleurs, l'étude de Siu (2002) a proposé l'engagement organisationnel comme étant une variable modératrice au modèle demandes-contrôle-support de Karasek et Theorell (1990). Les résultats de l'étude proposent que l'engagement organisationnel protège les individus contre les effets négatifs du stress puisque cet engagement permet aux travailleurs de donner une signification à leur travail. Cette recherche corrobore donc l'importance de la signification de la tâche proposée par Jex et Bliese (1999).

Par ailleurs, l'étude de Marchand et al. (2000) cerne un autre facteur professionnel important en lien avec la détresse psychologique, soit le type d'emploi. Les données suggèrent cinq groupes professionnels (les travailleurs semi-professionnels, les cadres intermédiaires, les contremaîtres, les travailleurs cléricaux, de vente et de services non qualifiés ainsi que les travailleurs de la ferme) souffrant davantage de détresse psychologique que ceux du groupe de référence (travailleurs manuels et non qualifiés). Suite à ces résultats, les auteurs proposent d'observer comment le travail est organisé et comment il est perçu par le travailleur à l'intérieur d'une catégorie professionnelle particulière afin de mieux comprendre le rôle individuel des facteurs du travail sur la détresse psychologique.

Niedhammer, David, Bugel et Chea (2000) se sont intéressés, quant à eux, au niveau hiérarchique en lien avec les facteurs psychosociaux de Karasek et Theorell (1990) et de Siegrist (1996). Les conclusions indiquent que les demandes psychologiques, la latitude décisionnelle, le soutien social et les récompenses sont reliés de façon significative avec le niveau de hiérarchie (niveau opérationnel, niveau intermédiaire et niveau cadre). De plus, il semble que les fréquences d'exposition à la tension au travail et au déséquilibre efforts-récompenses sont plus élevées pour les niveaux intermédiaires et davantage élevés pour les niveaux opérationnels. L'étude de Jamison, Wallace et Jamison (2004) confirme ces résultats. Il semble donc que la santé mentale des travailleurs se détériore lorsque l'on descend sur le continuum hiérarchique. De plus, cette recherche indique que les individus occupant des emplois requérant davantage d'éducation que ce qu'ils possèdent représentent une population davantage à risque d'éprouver des problèmes de santé mentale. Les travailleurs ayant vécu des réorganisations (fusions, fermetures, restructurations) et les individus ayant été mis à pied ou qui ont travaillé dans une entreprise où l'on effectuait des mises à pied massives sont également à risque de présenter de la détresse psychologique.

Enfin, plusieurs autres facteurs ont été étudiés afin d'expliquer le phénomène de détresse psychologique en lien avec le travail tel que 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'ailleurs, voyons un troisième modèle prédominant dans la littérature, celui de Vézina et al. (1992), qui intègre plusieurs de ces facteurs dont nous avons discutés précédemment.

1.2.1.5 Le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992)

Le modèle de Vézina et al. (1992) résulte d'une analyse de la documentation scientifique. Ce modèle prévoit plusieurs facteurs professionnels et hors travail qui peuvent entraîner des effets sur la santé mentale des travailleurs. Il comporte tout d'abord des éléments de l'organisation ou du travail (travail répétitif ou monotone, la communication déficiente, l'ambiguïté et le conflit de rôle, la surcharge de travail, le travail en relation d'aide, les horaires de travail alternant, le travail en situation de danger, l'exposition à des agresseurs physicochimiques) qui semblent augmenter la tension psychique. Ces éléments sont définis comme étant des facteurs de risque reliés au travail. D'ailleurs, cette tension psychique est présentée en trois phases : les réactions psychophysiologiques et comportementales, les atteintes réversibles et les atteintes irréversibles.

De plus, Vézina et al. (1992) soutiennent que la tension psychique n'est pas seulement en lien avec les facteurs reliés au travail, elle peut être provoquée par d'autres conditions de vie comme par exemple des événements stressants hors travail. La combinaison de ces événements ainsi que des éléments de vulnérabilité reliés aux caractéristiques individuelles (l'âge, le sexe, l'état de santé, la personnalité) ou aux types de stratégies personnelles d'adaptation (mécanismes déviants, compensatoires, habiletés cognitives, affectives ou instrumentales, le soutien social et les habitudes de vie) peuvent altérer la santé mentale des travailleurs. Le modèle intégrateur comporte également des facteurs de protection liés au travail qui protègent l'individu contre les effets nocifs des facteurs de risque. Ces facteurs de protection sont divisés en deux composantes soit l'autonomie décisionnelle se définissant par la capacité individuelle

ou collective de contrôler et d'influer sur son travail et le soutien social conçu comme le support et la reconnaissance de la communauté d'appartenance pour le travail fait.

Finalement, nous avons observé grâce aux trois modèles de détresse psychologique en lien avec le travail que plusieurs facteurs peuvent influencer sur la détresse psychologique des travailleurs. Tout d'abord, Karasek (1979) propose les emplois à haute tension (interaction entre les demandes psychologiques élevées et une faible latitude décisionnelle) comme étant propices à la détérioration de la santé psychologique. Ensuite, Karasek et Theorell (1990) proposent l'effet modérateur du support social à ce modèle demandes-contrôle. D'un autre côté, Siegrist (1996) propose le modèle de déséquilibre efforts-récompenses supposant différentes situations entraînant des expériences stressantes. Quelques études ont confirmé l'apport de ces modèles alors que d'autres ont montré des résultats plutôt mitigés. Nous avons aussi observé que plusieurs études ont vérifié le lien entre différents autres facteurs professionnels et la détresse psychologique. Finalement, le modèle de Vézina et al. (1992) permet d'intégrer plusieurs facteurs présents dans différentes facettes de la vie d'un individu, pouvant être liés à la tension psychique. Ainsi, ce modèle ne se limite pas seulement aux facteurs liés au travail, mais considère la problématique de la tension psychique comme étant la combinaison de plusieurs éléments du travail et hors travail présents chez le travailleur.

Ainsi, nous avons répertorié dans le tableau suivant (Tableau I) les facteurs sociodémographiques, les facteurs hors travail et les facteurs professionnels ayant démontré un effet sur la détresse psychologique. Cette synthèse nous permettra de mettre en lumière les principaux éléments observés précédemment.

TABLEAU I
LES FACTEURS AYANT UN EFFET SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

| FACTEURS SOCIODÉMOGRAPHIQUES | | |
|--|---|--|
| DÉTERMINANTS | EFFETS DOCUMENTÉS | AUTEURS |
| Sexe | En général, les femmes présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les hommes | Mausner-Dorsh et Eaton, 2000. |
| Niveau professionnel (position hiérarchique) | Plus il est élevé, plus la détresse psychologique est faible. | Jamison et al., 2004; Niedhammer et al., 2000. |
| Niveau de scolarité | Plus il est élevé, plus la détresse psychologique est faible. | Mausner-Dorsh et Eaton, 2000. |
| FACTEURS PROFESSIONNELS | | |
| Demandes psychologiques au travail (élevées) | Augmente la détresse psychologique. | De Jonge et al., 2000B; Jex et Bliese, 1999; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000; Park et Wilson, 2003; Sargent et Terry, 2000; Schechter et al., 1997; Stansfeld et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999B; Vermulen et Mustard, 2001. |
| Latitude décisionnelle (élevée) Usage discrétionnaire des compétences et autorité décisionnelle | Diminue la détresse psychologique | Calnan et al., 2004; De Jonge et al., 2000B; Godin et Kittel, 2004; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000; Sargent et Terry, 2000; Schechter et al., 1997; Stansfeld et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999B; Vermulen et Mustard, 2001. |
| Support social au travail (élevé) | Modère la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique | Karasek et Theorell, 1990; Patterson, 2003; Payne et Fletcher, 1983; Sargent et Terry, 2000. |
| Support social au travail (élevé) | Diminue la détresse psychologique | Bellman et al., 2003; Calnan et al., 2004; Godin et Kittel, 2004; Park et Wilson, 2003; Van Der Doef et al., 1999B; Vézina et al., 1992; Wilkins et Beudet, 1998. |

| | | |
|---|--|--|
| Stratégies d'adaptation | Modère la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique | Patterson et al., 2003. |
| Récompenses intrinsèques et extrinsèques au travail | Diminue la détresse psychologique | Calnan et al., 2004; De Jonge et al., 2000A; Godin et Kittel, 2004; Jex et Bliese, 1999; Siegrist, 1996; Stansfeld et al., 1999. |
| Relation négative avec le supérieur | Augmente la détresse psychologique | Shigemi et al., 1997. |
| Demandes physiques au travail (élevées) | Augmente la détresse psychologique | Jex et Bliese, 1999. |
| Insécurité d'emploi | Augmente la détresse psychologique | Hamilton et al., 1990; Taylor et al., 1997. |
| Longues heures de travail | Augmente la détresse psychologique | Marchand et al., 2000; Spurgeon et al., 1997. |
| Perception d'efficacité individuelle | Diminue la détresse psychologique | Jex et Bliese, 1999. |
| Horaire de travail irrégulier | Augmente la détresse psychologique | Marchand et al., 2000; Vézina et al., 1992. |
| Monotonie | Augmente la détresse psychologique | Johansson, 1989; Vézina et al., 1992. |
| Signification de la tâche | Augmente la détresse psychologique | Jex et Bliese, 1999. |

Voyons maintenant la revue de littérature traitant du groupe professionnel qui nous intéresse, soit les cols bleus, afin de déterminer s'il existe des relations significatives entre différents facteurs et la détresse psychologique chez ce type de travailleur.

1.2.2 RECENSION DES ÉTUDES PORTANT SUR LES COLS BLEUS

La littérature scientifique traitant des facteurs professionnels en lien avec la détresse psychologique chez les cols bleus, se définit selon le type d'échantillon. En effet, certains auteurs ont effectué leurs recherches en utilisant des échantillons composés de travailleurs de plusieurs niveaux socio-économiques afin de comparer leur degré de détresse psychologique. Dans toutes les recherches recensées, les auteurs positionnent les cols bleus au niveau le moins élevé sur le continuum hiérarchique. D'autres auteurs ont étudié les cols bleus spécifiquement sous l'appellation travailleurs manuels ou travailleurs non qualifiés. Nous verrons donc, dans un premier temps, les études qui se sont intéressées à la relation entre le niveau socioéconomique et la détresse psychologique. Nous traiterons ensuite des recherches qui se sont penchées sur la détresse psychologique auprès d'échantillons de cols bleus spécifiquement.

1.2.2.1 Études selon les niveaux socioéconomiques

Cette section portant sur la détresse psychologique et le niveau socioéconomique appuie l'importance de la problématique chez les cols bleus. En effet, nous rapporterons des études qui ont découvert des relations entre le niveau socioéconomique (les cols bleus étant au bas du continuum) et la détresse psychologique.

Tout d'abord, l'étude de Belek (2000) a tenté de définir un lien entre la détresse psychologique et la classe sociale. Pour ce faire, la population active de deux quartiers du village d'Antalya, en Turquie a été questionnée ($n= 1092$) et divisée selon six groupes (cols bleus, travailleurs non qualifiés, travailleurs autonomes, cols blancs, travailleurs hautement qualifiés, bourgeoisie). Selon les résultats, il existe une relation significative entre la position sociale et la détresse psychologique de même qu'entre le niveau d'éducation et la détresse psychologique. Ainsi, ce sont les

travailleurs non qualifiés et les cols bleus (les deux classes les plus élémentaires ainsi que les travailleurs ayant le plus faible niveau d'éducation) qui présentent le plus haut degré de détresse psychologique. Belek utilise le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) afin d'expliquer ses résultats. En effet, le faible niveau de latitude décisionnelle combinée à de pauvres conditions de travail pourrait nous aider à comprendre le haut niveau de détresse psychologique chez ces deux groupes d'employés.

Dans la même veine, Stanfeld, Head et Marmot (1998) ont étudié l'importance relative des facteurs sociodémographiques (support social, réseaux sociaux, événements vécus, problèmes matériels) et des caractéristiques de l'emploi (basées sur le modèle demandes-contrôle de Karasek) dans l'explication des différences dans les niveaux de dépression et de bien-être psychologique selon le statut professionnel des travailleurs. Les données recueillies auprès de travailleurs de la ville de Londres ($n= 10\ 308$) indiquent un niveau de bien-être plus élevé à mesure que l'on gravit le continuum de la hiérarchie, et, à l'inverse une proportion plus grande de dépression chez les hommes des niveaux plus bas. L'observation d'un soutien social élevé et la présence de caractéristiques de travail positives (autonomie décisionnelle élevée, usage discrétionnaire des compétences élevé un support social au travail élevé ainsi que la caractéristique du travail potentiellement négative que sont les demandes psychologiques élevées) plus élevées au sommet de la hiérarchie de même que les problèmes matériels et les événements de vie difficiles plus fréquents au niveau le plus bas peuvent expliquer les résultats obtenus. Les stressseurs et le support social expliquent chacun moins du tiers des différences entre les classes, alors que les caractéristiques du travail expliquent la plupart de ces différences au niveau du bien-être et de la dépression (en particulier le niveau de latitude décisionnelle). D'ailleurs, cette étude apporte un soutien au modèle de Karasek et Theorell (1990) puisque la présence de demandes psychologiques élevées, un niveau de latitude décisionnelle élevé ainsi qu'un support social élevé au sommet de la hiérarchie est associée au bien-être psychologique des travailleurs.

Ensuite, l'étude de Belstress menée par Pelfrenet, Vlerick, Mark, DeSmets, Kornitzer et DeBacker (2001) vise à évaluer la fidélité et la validité des échelles « demandes, contrôle, support » utilisées pour tester l'hypothèse de l'iso-tension dans un échantillon d'employés ($n= 21\ 419$) provenant de 25 compagnies belges. Les groupes professionnels ont été identifiés selon le « International Standard Classification of Occupations » (ISCO). Ainsi, les niveaux les plus élevés sont représentés par le chiffre 1 et les plus bas, par le chiffre 9. Les résultats indiquent que les hommes dans les rangs 7 à 9 (cols bleus, opérateurs de machinerie et occupations élémentaires) obtiennent des niveaux de tension psychologique relativement bas alors que chez les femmes, le plus haut niveau de tension se retrouve dans le groupe 7 (cols bleus). De plus, le niveau de support social est plus faible à mesure que l'on descend dans la hiérarchie sauf pour le rang 5 (*services workers*) où l'on retrouve le plus faible niveau de support social de la part des superviseurs et des collègues de travail. Enfin, les échelles mesurant la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques discriminent bien les groupes professionnels, les scores moyens les plus faibles se retrouvant dans le bas de la hiérarchie.

Dans le même ordre d'idées, les résultats de la recherche de Vermulen et Mustard (2000) auprès d'un échantillon aléatoire représentatif de la population active du Canada ($n= 7484$), portant sur la tension au travail, le support social et la détresse psychologique indiquent que les scores de détresse psychologique diminuent généralement à mesure que le niveau de prestige professionnel augmente. Il semble donc que les cols bleus, groupe présentant un faible niveau de prestige professionnel, représente une population plus à risque d'éprouver de la détresse psychologique.

L'étude de Link, Lennon et Dohrenwend (1993) avait pour but de proposer une explication sociale causale de l'association entre le statut socio-professionnel et la dépression. Les auteurs ont évalué, grâce à deux entrevues, 429 ménages de la ville de New York et 98 patients diagnostiqués comme dépressifs majeurs. Ainsi, la recherche montre que la détresse psychologique est inversement proportionnelle avec la scolarité et le prestige professionnel. Les individus au bas de l'échelle socio-

économique ont moins tendance à occuper des emplois impliquant de la direction, du contrôle et de la planification. Or, l'absence de ces caractéristiques professionnelles est liée à la dépression majeure et à la détresse.

Une récente étude de Pikhart, Bobak, Pajak, Malyutina, Kubinova, Topor, Sebakova, Nikitin et Marmot (2004) s'est intéressée à la relation entre les caractéristiques sociales (niveau d'éducation, état conjugal) et la dépression. Les données recueillies auprès d'échantillons de la population urbaine de trois pays d'Europe soit la Russie, la Pologne et la République Tchèque ont permis de suggérer une relation linéaire entre l'éducation (niveau primaire, professionnel, secondaire, universitaire) et la dépression (mesurée par l'échelle CES-D). En effet, la diminution du degré de dépression va de pair avec l'augmentation du niveau de scolarité. Ainsi, les travailleurs ayant le plus faible niveau d'éducation, ce qui est le cas des cols bleus, semblent plus enclins à présenter des symptômes de la dépression.

Toutefois, cette étude ne semble pas corroborer les résultats des recherches précédentes. Fotinatos et Cooper (1998) ont étudié les différences entre les groupes professionnels en termes de satisfaction au travail et santé mentale. Ainsi, des questionnaires ont été remplis par un échantillon d'individus ($n= 2345$), sélectionné au hasard parmi la population de Darlington en Angleterre. Les différentes occupations ont été regroupées en cinq classes sociales distinctes, à savoir classe moyenne-élevée/professionnelle, classe moyenne/semi-professionnelle, cols blancs, cols bleus, non qualifiés/travailleurs manuels. Les résultats indiquent que le niveau de satisfaction au travail augmente à mesure que le niveau de la classe sociale augmente. Par contre, l'étude soutient qu'il n'existe aucune relation significative entre la santé mentale et le niveau de la classe sociale. De plus, comparativement aux niveaux plus élevés, les facteurs intrinsèques au travail, les stratégies d'adaptation au stress ainsi que les relations au travail sont les meilleurs prédicteurs de la santé mentale et physique chez les cols bleus et les travailleurs non qualifiés/manuels.

Finalement, il importe de mentionner que la majorité des recherches recensées plus haut reflètent les mêmes conclusions soit que la santé mentale des travailleurs se détériore à mesure que l'on descend dans la hiérarchie sociale. Ainsi, étant donné que le groupe professionnel des cols bleus est positionné au bas de l'échelle, celui-ci semble donc être davantage à risque de souffrir de détresse psychologique. De plus, la plupart des auteurs ont tenté d'expliquer ces résultats à l'aide des facteurs psychosociaux des modèles demandes-contrôle et demandes-contrôle-support. Par contre, l'étude de Fotinatos et Cooper (1998) présente une exception, ceux-ci ne constatent aucune relation significative entre la classe sociale et la santé mentale ou physique. Or, ils ont identifié des facteurs professionnels qui semblent être des prédicteurs de la santé mentale chez les cols bleus et les travailleurs manuels. L'étude de Belstress représente également une exception. En effet, l'étude indique que les hommes des catégories plus basses (cols bleus, opérateurs de machinerie et occupations élémentaires) obtiennent des niveaux de tension psychologique plutôt faible. Par contre, ce sont les femmes cols bleus qui obtiendraient des niveaux de tension psychologique les plus élevés.

1.2.2.2 Études portant sur des échantillons de cols bleus et blancs

Nous verrons, dans cette section, des études qui ont utilisé des échantillons composés du groupe spécifique qui nous intéresse, soit les cols bleus en comparaison avec les cols blancs. L'objectif de cette section n'est pas de considérer le groupe professionnel des cols blancs, mais d'appuyer la pertinence d'étudier les cols bleus puisque ces recherches révèlent que ce groupe professionnel est particulièrement à risque de souffrir de détresse psychologique.

Wright, Bengtsson et Frankenberg (1994) ont conduit une étude longitudinale de 1987 à 1991. Cette étude avait pour but de découvrir des corrélations entre les caractéristiques de l'environnement, le stress psychologique, la satisfaction et les symptômes de maladies physiques. La recherche a été effectuée auprès d'employés

($n= 701$ cols blancs, $n= 437$ cols bleus) de la compagnie Volvo à Gutenberg, en Suède. Les résultats indiquent que les cols bleus se plaignent davantage de symptômes de maladies physiques et psychologiques, ils présentent le plus bas niveau de satisfaction au travail et souffrent de moins bonnes conditions de travail que les cols blancs. Les auteurs concluent que les mauvaises conditions de travail augmentent l'insatisfaction et le niveau de stress, ceci provoquant donc l'apparition de symptômes de maladies physiques et psychologiques.

Ensuite, Caplan et al. (1980) ont divisé leur échantillon de cols bleus en deux groupes soit les cols bleus qualifiés et non qualifiés. Ainsi, ils ont comparé le niveau de stress de quatre types d'emploi, à savoir les cols bleus qualifiés, les cols bleus non qualifiés, les cols blancs professionnels et les cols blancs non professionnels. Les résultats indiquent que ce sont les cols bleus non qualifiés qui se plaignent davantage de monotonie et de dépression comparé aux autres groupes étudiés. Les auteurs tentent d'expliquer ce phénomène en proposant que ces cols bleus sont probablement des travailleurs surqualifiés par rapport aux exigences de leur emploi, leurs habiletés ne peuvent donc être mises à l'épreuve, ceci entraîne la perception de monotonie, l'emploi leur est ennuyeux.

En ce sens, Pousette et Hanse (2002) ont étudié les caractéristiques liées à l'emploi en lien avec le stress et l'absentéisme auprès de quatre groupes professionnels dont les cols bleus et les cols blancs ($n= 241$ cols bleus et $n= 209$ cols blancs). Huit organisations municipales de la fonction publique de la Suède ont été questionnées. Les résultats supposent que l'absence de possibilité de mettre en œuvre les habiletés des travailleurs est reliée à une augmentation du stress. Ainsi, un emploi routinier et monotone est plus demandant psychologiquement pour les travailleurs comme l'ont expliqué Caplan et al. (1980) précédemment. De plus, les auteurs rapportent une absence de relation significative entre la monotonie perçue et le stress chez les cols bleus.

Finalement, l'étude de Xie (1996) avait pour but d'appliquer le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) à un échantillon de cols bleus et blancs. Les résultats des questionnaires administrés à des employés provenant de cinq villes chinoises ($n= 1200$) suggèrent que le modèle de Karasek s'applique aux cols bleus et blancs. En effet, ces emplois présentent de fortes demandes psychologiques et un faible degré de latitude décisionnelle, ce qui amène un haut niveau de détresse psychologique auprès de ces deux groupes professionnels. Par contre, les relations sont davantage significatives chez les cols blancs.

1.2.2.3 Études portant sur des échantillons de cols bleus

Maintenant, plusieurs auteurs ont procédé à des études utilisant des échantillons de travailleurs cols bleus sans autre comparatif. Voyons tout d'abord différentes recherches qui ont validé le modèle de Karasek et Theorell (1990) auprès de cette population. Ensuite, nous relaterons des études qui ont utilisé d'autres modèles que ceux décrits dans la première partie.

Ainsi, Frese (1999) a voulu vérifier l'effet modérateur du support social (caractérisé par du support affectif et de l'aide directe provenant des pairs et du superviseur) dans la relation entre les stressseurs au travail (psychologiques, physiques et sociaux) et les problèmes psychologiques. L'étude longitudinale a été conduite auprès d'un échantillon de cols bleus ($n = 90$) travaillant dans une usine de métal en Angleterre. Les conclusions de la recherche appuient l'hypothèse du modèle demandes-contrôle-support de Karasek et Theorell (1990), la relation entre les stressseurs et la détresse psychologique est davantage significative lorsque le support social est faible et de fait, cette relation est moins prononcée lorsque le support social est élevé.

La revue de littérature de Kawakami et Haratani (1999) sur la problématique du stress au travail au Japon fait référence à une étude de Kawakami, Haratani et

Araki (1992) confirmant l'apport du modèle de Karasek et Theorell (1990). L'étude longitudinale de trois ans sur un échantillon de cols bleus ($n = 468$) d'une usine électrique japonaise a permis de conclure que le faible usage des habiletés des travailleurs, la faible latitude décisionnelle et le manque de relations entre les collègues de travail sont des variables associées positivement à la dépression chez ces travailleurs.

Enfin, Kawakami, Araki, Kawashima, Masumoto et Hayashi (1997) ont mesuré l'effet d'un programme de réduction du stress sur un échantillon de cols bleus ($n = 1500$) du Japon présentant des niveaux élevés de dépression d'après le « Zung self-rating depression score ». Inspirée par le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979), l'intervention d'une année fut axée sur la diminution des demandes de travail dans l'environnement des travailleurs. L'efficacité de l'implantation du programme de réduction du stress est confirmée par la diminution significative des degrés de dépression chez les sujets. Les auteurs concluent donc à l'évidence de l'impact négatif des demandes psychologiques élevées sur la santé psychologique des cols bleus.

Nous présenterons maintenant des études utilisant des échantillons de cols bleus afin de valider différents modèles autres que ceux décrits dans la première partie de la revue de littérature.

Tout d'abord, Siu (2002) propose une variable modératrice autre que le soutien social déterminé par le modèle demandes-contrôle-soutien. En effet, l'auteur soutient que l'engagement organisationnel (l'acceptation des buts de la compagnie, la volonté de travailler ardemment pour l'entreprise et le désir de rester dans l'organisation) est une variable modératrice dans la relation entre les stressors professionnels et le bien-être physique et psychologique. Les données des questionnaires d'un échantillon de cols bleus chinois ($n = 372$) indiquent que les stressors professionnels (les longues heures de travail, les conflits entre les tâches et les demandes, le peu de soutien des collègues et des superviseurs, le fait de ne

pouvoir mettre en pratique son degré d'habileté et le faible climat organisationnel) prédisent un faible niveau de bien-être mental et physique. Cependant, il s'avère que l'engagement organisationnel est une variable modératrice modulant la relation entre les stressés au travail et le bien-être. En effet, l'engagement organisationnel protège les individus des effets négatifs du stress puisqu'il leur permet de s'identifier à l'organisation et donc, de donner une signification à leur travail.

La prochaine recherche s'est intéressée spécifiquement à la caractéristique monotonie (objective et subjective ou perçue) du travail sur la satisfaction, la détresse psychologique et l'absentéisme. Melamed, Ben-Avi, Luz et Green (1995) ont observé et questionné 1278 cols bleus concernant la variété et la répétition de leurs tâches. Contrairement aux conclusions de Poussette et Hanse (2002), il est apparu que plus la monotonie objective et perçue est élevée, plus les individus présentent des niveaux élevés de détresse psychologique, plus ils sont absents et moins ils sont satisfaits de leur emploi. De plus, l'insatisfaction au travail et la détresse psychologique sont associées principalement à la monotonie subjective. Ainsi, les auteurs soulignent l'importance de la perception des travailleurs de leurs conditions de travail puisque cette perception semble avoir un impact important sur la santé psychologique.

Ensuite, la revue de littérature de Tennant (2001) relate une autre étude des auteurs précédents soit Melamed, Luz et Green (1992) qui souligne que le bruit, spécifique à l'environnement des cols bleus ($n = 2368$), contribue à l'augmentation de l'absentéisme, indicateur indirect de la détresse psychologique. Or, peu de recherches se sont intéressées aux caractéristiques professionnelles physiques de l'emploi col bleu.

D'un point de vue plus global, l'étude de Glickam, Tanaka et Chan (1991) utilise un modèle plus élargi pour expliquer les antécédents de la détresse psychologique. En effet, les auteurs vérifient l'impact des événements de la vie, de la surcharge au travail, des difficultés financières, des conflits maritaux et du support

social inadéquat sur la détresse psychologique. Les résultats des questionnaires de 1669 cols bleus d'Asbestos indiquent que les événements récents, indésirables et non anticipés n'ont pas d'effet direct sur le degré de détresse psychologique. En fait, c'est l'interaction des différents facteurs (la surcharge de travail, les difficultés économiques, les conflits maritaux le support social inadéquat et les événements de la vie) qui entraînent de la détresse psychologique. Les auteurs concluent donc que la détresse psychologique résulte de différents facteurs provenant de plusieurs sphères de la vie d'un individu.

Finalement, l'étude de Wilkins et Beudet (1998) a produit des résultats mitigés. En effet, cette recherche, utilisant les données de l'Enquête nationale sur la santé de la population de 1994-1995 au Canada ($n = 20725$), a révélé que le stress relié au travail est élevé chez les cols bleus notamment en raison des demandes physiques élevées. Par contre, en ce qui concerne le degré de détresse psychologique, les hommes cols bleus rapportent un niveau relativement bas comparé aux autres occupations. C'est plutôt auprès des femmes cols bleus que le taux de détresse psychologique est le plus élevé comme le mentionnent les données de Pelfrenet et al. (2001).

En conclusion, nous pouvons affirmer que la majorité des études constate que la détresse psychologique augmente lorsque le niveau hiérarchique diminue. Ainsi, étant donné le statut hiérarchique relativement bas des cols bleus, ils représentent donc une population à risque de souffrir de détresse psychologique. De plus, selon les recherches comparatives entre les occupations de la fonction municipale, les cols bleus semblent présenter le plus haut taux de détresse psychologique. Par contre, les études de Wilkins et Beudet (1998) et Pelfrenet et al. (2001) révèlent des résultats mitigés. Selon leurs conclusions, les hommes cols bleus rapportent un faible degré de détresse psychologique. Ce serait plutôt auprès des femmes cols bleus que le niveau de détresse psychologique est le plus élevé.

Plusieurs études ont relevé des facteurs pouvant être associés à un faible niveau de bien-être psychologique. Parmi ces facteurs, certains auteurs ont soulevé ceux du modèle demandes-contrôle de Karasek (1979). Caplan et al. (1980), Xie (1996), Kawakami et al. (1997) indiquent que les demandes psychologiques élevées étaient associées à une faible santé mentale chez les cols bleus. D'un autre côté, Xie, (1996) a plutôt constaté la présence de faible latitude décisionnelle chez ce groupe professionnel, ce qui augmente le risque de souffrir de problèmes psychologiques. D'autres études ont vérifié le modèle demandes-contrôle-support de Karasek et Theorell (1990). Frese (1999), Kawakami et al. (1992) et Siu (2002) ont constaté un apport empirique à ce modèle auprès d'échantillons de cols bleus, le support social semble donc être une variable modératrice ayant un effet positif sur la détresse psychologique.

Ensuite, d'autres auteurs ont soulevé des facteurs qui semblent avoir un effet sur la détresse psychologique chez les cols bleus. Caplan et al. (1980), Pousette et Hanse (2002) et Melamed et al. (1995) ont souligné que la monotonie peut entraîner de la détresse psychologique. Ensuite, Siu (2002) cible des facteurs (les longues heures de travail, les conflits entre les tâches et les demandes, le faible climat organisationnel et le fait de ne pouvoir mettre en pratique son niveau d'habileté) qui constituent des stressseurs au travail et donc, augmentent la probabilité de souffrir de problèmes psychologiques. Nous observons que tous ces facteurs ont été intégrés dans le modèle de Vézina et al. (1992) comme étant des facteurs de risque, donc pouvant entraîner de la détresse psychologique. Melamed et al. (1992) propose plutôt un facteur physique soit le bruit qui pourrait constituer un stressseur spécifique à l'emploi de col bleu. Finalement, Glickman et al. (1991) considère la problématique de la détresse psychologique d'une façon semblable à celle de Vézina. En effet, Glickman introduit l'interaction de différents facteurs comme les événements de la vie, les difficultés financières et les conflits maritaux qui entraînent de la détresse psychologique.

Nous vous présentons donc une synthèse, sous forme de tableau (Tableau II), des différents facteurs ayant montrés un effet sur la détresse psychologique spécifiquement dans des échantillons de cols bleus.

TABLEAU II
LES FACTEURS AYANT UN EFFET SUR LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS DES ÉCHANTILLONS DE COLS BLEUS

| FACTEURS SOCIODÉMOGRAPHIQUES HORS TRAVAIL | | |
|--|---|---|
| DÉTERMINANTS | EFFETS DOCUMENTÉS | AUTEURS |
| Sexe | En général, les femmes présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les hommes | Pelfrenet et al., 2001; Wilkins et Beaudet, 1998. |
| Niveau professionnel (position hiérarchique) | Plus il est élevé, plus la détresse psychologique est faible. | Belek, 2000; Link et al., 1993; Pelfrenet et al., 2001; Vermulen et Mustard, 2000. |
| Niveau de scolarité | Plus il est élevé, plus la détresse psychologique est faible. | Belek, 2000; Link et al., 1993; Pikhart et al., 2004; Stansfeld et al., 1998. |
| Support social hors travail (élevé) | Diminue la détresse psychologique | Stansfeld et al., 1998. |
| Interaction de la surcharge de travail, difficultés économiques, conflits maritiaux, support social, événements de vie | Augmente la détresse psychologique | Glickman, et al., 1991. |
| FACTEURS PROFESSIONNELS | | |
| Demandes psychologiques au travail (élevées) | Augmente la détresse psychologique. | Kawakami et al., 1997; Pelfrenet et al., 2001; Stansfeld et al., 1998; Xie, 1996. |
| Latitude décisionnelle (élevée) Usage discrétionnaire des compétences et autorité décisionnelle | Diminue la détresse psychologique | Caplan et al., 1980; Kawakami et al., 1997; Kawakami et al., 1992; Pelfrenet et al., 2001; Pousette et Hanse, 2002; Siu, 2002; Stansfeld et al., 1998; Xie, 1996. |

| | | |
|--|--|---|
| Support social au travail (élevé) | Modère la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique | Frese, 1999. |
| Support social au travail (élevé) | Diminue la détresse psychologique | Kawakami et al., 1992; Pelfrenet et al., 2001; Siu, 2002. |
| Stratégies d'adaptation | Modère la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique | Fotinos et Cooper, 1998. |
| Demandes physiques au travail (élevées) | Augmente la détresse psychologique | Wilkins et Beaudet, 1998. |
| Longues heures de travail | Augmente la détresse psychologique | Siu, 2002. |
| Monotonie | Augmente la détresse psychologique | Caplan et al., 1980; Melamed et al., 1995. |
| Signification de la tâche (engagement organisationnel) | Modère la relation entre les stressseurs au travail et la détresse psychologique | Siu, 2002. |
| Niveau de bruit (élevé) | Augmente la détresse psychologique | Melamed et al., 1992. |

Ainsi, sachant le nombre important de facteurs pouvant être associés à de la détresse psychologique chez les cols bleus, il convient d'utiliser un modèle pouvant tous les intégrer. Nous avons donc décidé d'utiliser le modèle intégrateur de Vézina et al. (1992) afin de pouvoir étudié plusieurs variables semblant avoir un impact positif ou négatif (en termes de facteurs de protection ou de risque) sur la détresse psychologique des cols bleus.

CHAPITRE 2

LA MÉTHODOLOGIE

Le deuxième chapitre est réservé aux aspects méthodologiques et comporte quatre sections. Suite à la problématique présentée dans la première section, nous exposerons le modèle conceptuel, le modèle opératoire et les hypothèses de recherche. Ainsi, nous discuterons des variables incluses dans le modèle conceptuel, de la position de ce modèle par rapport aux facteurs identifiés dans la littérature et des raisons pour lesquels certains de ces facteurs n'ont pas été retenus dans le modèle proposé. Nous présenterons ensuite le modèle conceptuel sous forme schématique et le modèle opératoire sous forme de tableau. La formulation des hypothèses de recherche bouclera cette section. Finalement, la troisième section traitera du plan d'observation et la quatrième, du plan d'analyse.

2.1 LA PROBLÉMATIQUE

La présence de plus en plus importante de détresse psychologique au travail présente une problématique pertinente en relations industrielles. Afin de pouvoir étudier ce phénomène, nous avons choisi un groupe professionnel en particulier soit les cols bleus. À ce jour, différentes recherches ont étudié la relation entre les facteurs professionnels et un type d'emploi en particulier dont les cols blancs semi-qualifiés, les cadres supérieurs et les cadres de premier niveau. Il nous semble donc pertinent d'étudier un groupe professionnel ayant des caractéristiques différentes soit des travailleurs manuels ayant ou non une formation et des qualifications. D'ailleurs, plusieurs études relatées dans la revue de littérature valident notre intérêt de recherche soit que les cols bleus semblent être un groupe particulièrement à risque de présenter de la détresse psychologique. Entre autres, les études liant la détresse psychologique et le niveau hiérarchique supposent que le niveau de détresse psychologique augmente lorsque le niveau hiérarchique diminue. De plus, les différentes recherches qui ont comparé les cols bleus et les cols blancs ont découvert,

de façon générale, des niveaux de détresse plus élevés chez les cols bleus. Finalement, Bourbonnais et al. (1995) ont analysé les données de l'Enquête santé Québec (1987) et ont ainsi pu identifier le groupe professionnel des cols bleus comme étant particulièrement à risque de présenter de la détresse psychologique.

Maintenant, en ce qui concerne la littérature, plusieurs cadres théoriques ont été proposés. Par contre, trois ont réellement un apport vis-à-vis la détresse psychologique. Il s'agit du modèle demandes-contrôle de Karasek (1979), celui de Karasek et Theorell (1990) ajoutant le soutien social et le modèle de déséquilibre efforts-récompenses élaboré par Siegrist (1996). Finalement, Vézina et al. (1992) suggère un modèle intégrateur, basé sur une très vaste revue de littérature. D'ailleurs, ce modèle servira à élaborer le cadre conceptuel de notre étude, nos variables indépendantes seront classées sous l'angle de facteurs de risque ou de protection selon leur effet sur la détresse psychologique, soulevé à l'intérieur des recherches présentées dans la revue de littérature. Nous analyserons donc plusieurs caractéristiques du travail et tenterons de faire des liens avec la présence de détresse psychologique chez les cols bleus. Notre recherche permettra donc de soulever les facteurs de protection et les facteurs de risque propres à ce groupe professionnel, et ainsi, être en mesure d'améliorer la situation.

2.2 LES MODÈLES CONCEPTUEL ET OPÉRATOIRE DE LA RECHERCHE

2.2.1 LE MODÈLE CONCEPTUEL

Notre modèle conceptuel s'inspire fortement du modèle intégrateur de Vézina et al. (1992). En effet, nous aborderons les variables indépendantes de notre modèle sous l'angle de facteurs de risque et de protection. Ces auteurs 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). Selon ce principe théorique,

plusieurs facteurs professionnels documentés dans l'Enquête Santé Québec (1998), sur laquelle les analyses statistiques seront basées, peuvent être regroupés sous l'appellation « facteurs de risque » puisque leurs effets nocifs sur la santé mentale ont été identifiés dans plusieurs des recherches empiriques constituant la revue de littérature. S'appuyant sur les données disponibles dans l'Enquête Santé Québec (1998) et les liens significatifs présentés dans les recherches empiriques et théoriques, nous justifions l'inclusion des facteurs professionnels suivants dans notre modèle conceptuel : les demandes psychologiques de travail (élevés), le nombre d'heures de travail (en référence aux longues heures de travail), l'irrégularité de l'horaire de travail, le quart de travail, le statut d'emploi (en référence à l'insécurité d'emploi), le caractère répétitif du travail et le type de rémunération. Nous observons que plusieurs de ces facteurs professionnels sont intégrés dans le modèle de Vézina et al. (1992) tels que la surcharge de travail (qui s'apparente aux demandes psychologiques de travail), les horaires de travail alternants (quarts de travail) et le travail répétitif ou monotone. Enfin, notons que deux facteurs de risque faisant partie de l'Enquête Santé Québec (1998), seront inclus dans notre modèle conceptuel malgré le fait qu'ils n'ont pas fait l'objet de recherches antérieures. En effet, de manière inductive, nous croyons que la pression du public et la présence de violence au travail sont des facteurs susceptibles d'avoir un effet nocif sur la santé des travailleurs.

Ensuite, Vézina et al. (1992) définissent les facteurs de protection comme suit : « (...) facteurs liés à l'organisation du travail qui peuvent diminuer cette tension psychique ou nerveuse » (Vézina et al., 1992, p. 61). Ainsi, dans l'Enquête Santé Québec (1998), deux facteurs peuvent être classifiés sous l'expression « facteurs de protection ». Nous incluons donc dans le modèle conceptuel l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et la latitude décisionnelle, facteurs largement documentés concernant leurs effets bénéfiques sur la santé mentale des travailleurs. Cependant, contrairement au modèle théorique de Vézina et al. (1992) qui conçoit les facteurs de protection comme étant des variables modératrices, nous traiterons l'ensemble des facteurs professionnels, y compris les facteurs de protection, en tant que variables indépendantes. Nous pourrions ainsi analyser séparément l'effet direct

de ces facteurs de protection sur la détresse psychologique. De plus, nous pourrions participer au débat scientifique entourant le modèle de Karasek et Theorell (1990) car nous aurons la possibilité de vérifier l'effet de l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et les facteurs de protection sur la détresse psychologique. En effet, bien que le modèle de Vézina et al. (1992) intègre des facteurs au-delà du cadre de l'organisation du travail, l'approche adoptée par Karasek et Theorell (1990) demeure plus substantielle quant à l'impact de l'organisation du travail sur la santé mentale des travailleurs.

En regard des variables modératrices, le soutien social au travail est une caractéristique largement étudiée dans la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique. Par contre, l'Enquête Santé Québec (1998) ne possède pas cette information, ce qui nous empêche d'inclure cette variable dans notre modèle. Toutefois, notre base de données contient des informations relatives à la syndicalisation, ce qui, à notre avis, pourrait constituer une mesure indirecte du soutien social au travail puisqu'elle est le fruit d'un effort de solidarisation sociale entre les travailleurs. Ainsi, la syndicalisation sera incluse dans notre modèle conceptuel à titre de variable modératrice compte tenu de l'absence de mesure plus directe du soutien social au travail. De plus, le modèle théorique de Vézina et al. (1992) comprend les stratégies personnelles d'adaptation dont fait partie le soutien social hors travail. 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). Ainsi, le support social hors travail sera inclus et considéré comme une variable modératrice dans notre modèle conceptuel. De plus, d'autres variables seront incluses dans cette catégorie soit les tensions avec les enfants (événements stressants hors travail), l'activité physique et l'état de santé perçu puisque nous supposons que ces variables pourraient avoir un effet sur la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique.

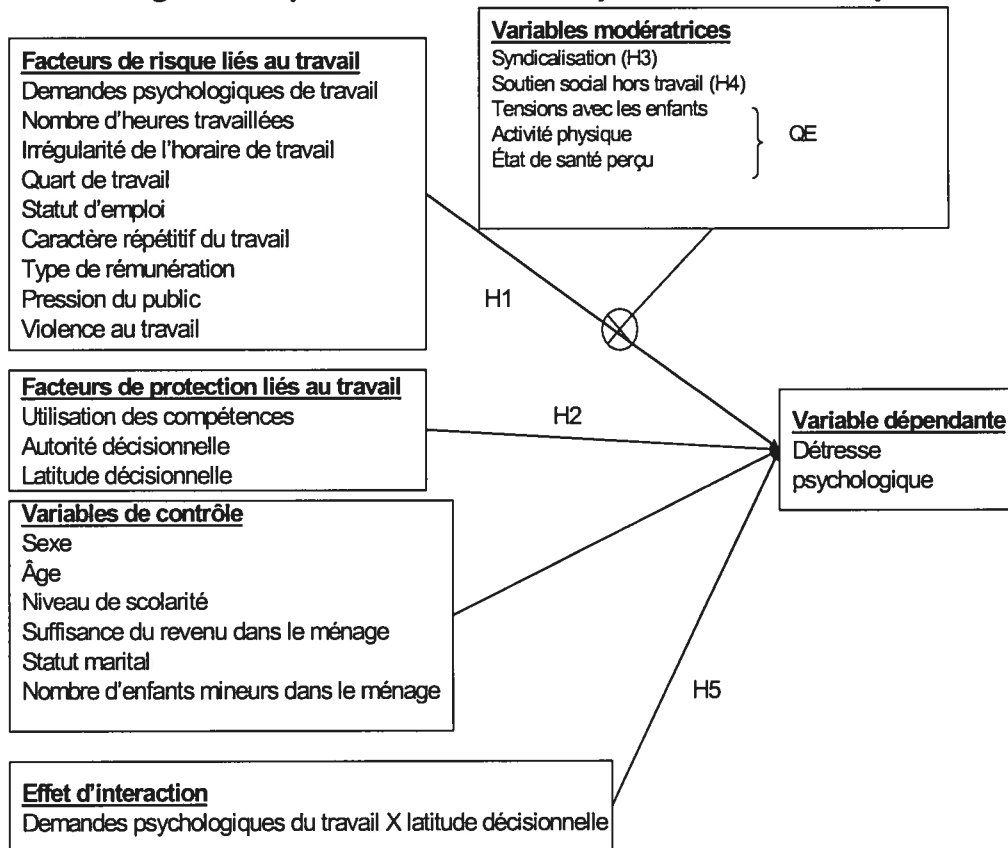
Maintenant, la variable dépendante de la détresse psychologique fut l'objet de plusieurs recherches relatées dans la revue de littérature et ses données sont disponibles dans l'Enquête Santé Québec.

Les données recueillies nous permettrons de contrôler certaines variables en raison de leurs effets confondants soulevés dans le cadre de plusieurs études. Ces variables sont le sexe, l'âge, le nombre d'enfants mineurs dans le ménage, le niveau de scolarité, le état conjugal et la suffisance de revenu dans le ménage.

Finalement, il est important de mentionner que la disponibilité des données secondaires de l'Enquête Santé Québec (1998) est limitée. En ce sens, il aurait été pertinent de vérifier la capacité prévisionnelle de la relation entre le support social au travail, la satisfaction au travail, les récompenses intrinsèques et extrinsèques, la pression au travail etc. et la détresse psychologique. Ainsi, nous n'avons pas la possibilité d'évaluer la relation entre tous les facteurs professionnels pertinents et la détresse psychologique chez les cols bleus.

Voyons la figure 1 qui présente de façon schématique, le modèle conceptuel de notre recherche.

Figure 1: Représentation schématique du modèle conceptuel



2.2.2 LE MODÈLE OPÉRATOIRE

Le tableau III ci-dessous 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 de l'Enquête Santé Québec (1998).

TABLEAU III
LE MODÈLE OPÉRATOIRE

| Concepts | Définitions conceptuelles | Indicateurs |
|---|--|--|
| Variables indépendantes Facteurs de risque liés au travail | | |
| Demandes psychologiques de travail | 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 souvent mouvementé 9. Je suis souvent ralenti(e) dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur <p>(Échelle en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord »)</p> |

| Nombre d'heures travaillées | Nombre d'heures travaillées hebdomadairement par un individu. | Somme totale du nombre d'heures travaillées par semaine. |
|--------------------------------------|---|--|
| Irrégularité de l'horaire de travail | Degré d'instabilité 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) |
| Quart de travail | 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"> 0. Non (jamais) 1. Oui (de temps en temps, assez souvent, souvent, tout le temps) |
| Statut d'emploi | 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) |
| Caractère répétitif du travail | 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, etc.)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Faiblement répétitif (jamais, de temps en temps) 2. Fortement répétitif (assez souvent, tout le temps) |

| | | |
|---|--|--|
| Type de rémunération | Rémunération partielle ou totale est déterminée en fonction du rendement au travail. | 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)? 1. Non (jamais) 2. Oui (de temps en temps) |
| Pression du public | Degré auquel l'individu subit des situations de tension avec le public | 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? 1. Jamais (sans contact, jamais) 2. Occasionnellement (rarement, de temps en temps) 3. Fréquemment (souvent, très souvent) |
| Violence au travail | Degré auquel l'individu est victime de violence verbale ou physique au travail | Au cours des 12 derniers mois, au travail, avez-vous : 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? (échelle de réponse en 4 points allant de « jamais » à « tout le temps »). |
| 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. | 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 |

| | | |
|-------------------------------|--|---|
| | | <p>différentes</p> <p>6. Au travail, j'ai l'opportunité de développer mes habiletés personnelles</p> <p>(échelle de réponse en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord »)</p> |
| Autorité décisionnelle | Possibilité, pour le travailleur, de choisir comment effectuer son travail et de participer aux décisions qui le concernent. | <p>1. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail</p> <p>2. Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome</p> <p>3. J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail</p> <p>(échelle de réponse en 4 points allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord »)</p> |
| Latitudo décisionnelle | Combinaison des facteurs autorité décisionnelle et utilisation des compétences | Moyenne statistique des deux facteurs utilisation des compétences et autorité décisionnelle |
| Variables modératrices | | |
| Syndicalisation | Réfère au fait d'être un employé syndiqué ou non. | <p>Êtes-vous syndiqué?</p> <p>0. Non</p> <p>1. Oui</p> |
| Soutien social hors travail | Niveau de soutien apporté par des personnes significatives dans l'entourage familiale ou social de l'individu | <p>1. Présence d'une personne dans l'entourage pour se confier, parler librement de ses problèmes</p> <p>2. Nombre de confidents</p> <p>3. Présence d'une personne dans l'entourage qui peut nous aider quand on est mal pris</p> <p>4. Présence dans l'entourage d'une personne de qui on se sent proche ou qui est affectueuse envers soi</p> <p>5. Nombre de personnes proches et affectueuses</p> |

| | | |
|----------------------------|---|--|
| Tensions 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 <ol style="list-style-type: none"> 1. Aucun Problème 2. Presque pas de problème 3. Des problèmes occasionnels 4. Des problèmes fréquents 5. Des problèmes constants |
| 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. | Comparativement à d'autres personnes de votre âge, diriez-vous que votre santé est en général... <ol style="list-style-type: none"> 1. Bonne (Excellente, très bonne) 2. Moyenne 3. Mauvaise (moyenne, mauvaise) |
| Activité physique | Le niveau d'activité physique d'un individu sur une période donnée. | Combien de fois avez-vous pratiqué des activités physiques de 20 à 30 minutes par séances, dans vos temps libres, au cours des 3 derniers mois? <ol style="list-style-type: none"> 1. Aucune fois 2. Environ 1 fois 3. Environ 2 à 3 fois par mois 4. Environ 1 fois par semaine 5. Environ 2 fois par semaine 6. Environ 3 fois par semaine 7. 4 fois ou plus par semaine |
| Variable dépendante | | |
| Détresse psychologique | Niveau de souffrance psychique non spécifique | Niveau de détresse psychologique de la dernière semaine : mesurée par 14 items de l'index des symptômes psychiatriques de Ilfeld (1976) <ol style="list-style-type: none"> 1. Score plus bas que 26,19 2. Score égal ou plus grand que 26,19 |

| Variables de contrôle | | |
|---|--|---|
| Sexe | | 0. Homme 1. Femme |
| Âge | | 1. Nombre d'années |
| Nombre d'enfants mineurs dans le ménage | Consiste à déterminer si l'individu a ou non des enfants mineurs (moins de 18 ans) vivant avec lui. | Avez-vous des enfants (biologique(s) ou adopté(s)), âgés de moins de 18 ans? Combien? 3. Non 4. Oui (Combien) |
| État conjugal | Consiste à déterminer si l'individu a un(e) conjoint(e) ou non. | Avez-vous un(e) conjoint(e), un « chum » ou une « blonde »? 0. Non 1. Oui |
| 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 Statistiques Canada (1992) et reconduits pour le recensement de 1996. | 1. Très pauvre 2. Pauvre 3. Moyen inférieur 4. Moyen supérieur 5. Supérieur |
| Niveau de scolarité | Niveau de scolarité le plus haut ayant été complété par l'individu | Dites-nous le plus haut niveau de scolarité que vous avez complété : 0. Aucune scolarité ou uniquement l'école maternelle 1. Première année 2. Deuxième année 3. Troisième année 4. Quatrième année 5. Cinquième année 6. Sixième année 7. Septième année 8. Huitième année (secondaire 1) 9. Neuvième année (secondaire 2) |

| | | |
|--|--|---|
| | | <ol style="list-style-type: none">10. Dixième année (secondaire 3)11. Onzième année (secondaire 4)12. Douzième année (secondaire 5)13. 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.14. 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 ou d'une école normale.15. Diplôme ou certificat d'études d'un programme général au cégep.16. Études partielles à l'université17. Certificat(s) universitaire(s) de premier cycle acquis18. Baccalauréat acquis19. Diplôme en médecine, en art dentaire, en médecine vétérinaire, en optométrie ou en chiropraxie acquis.20. Certificat(s) universitaire(s) de deuxième cycle acquis.21. Maîtrise(s) acquise(s).22. Doctorat(s) acquis(s). |
|--|--|---|

2.2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE ET QUESTION EXPLORATOIRE

Suite à l'exposition du modèle opératoire, voici maintenant la formulation de nos hypothèses de recherche (H) et de la question exploratoire (QE) :

- H1 :** Les facteurs de risque liés au travail, soit des demandes psychologiques de travail, le nombre d'heures travaillées, l'irrégularité de l'horaire de travail, le quart de travail, le statut d'emploi, le caractère répétitif du travail, le type de rémunération, la pression du public et la violence au travail sont reliés positivement à la détresse psychologique chez les travailleurs cols bleus.
- H2 :** Les facteurs de protection liés au travail, soit l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et la latitude décisionnelle, sont reliés négativement à la détresse psychologique chez les travailleurs cols bleus.
- H3 :** La syndicalisation a un effet modérateur négatif sur la relation entre les facteurs de risque liés au travail et la détresse psychologique. En d'autres termes, la relation entre les facteurs de risque et la détresse psychologique est plus forte dans le cas des employés cols bleus non-syndiqués que syndiqués.
- H4 :** Le soutien social hors travail a un effet modérateur négatif sur la relation entre les facteurs de risque liés au travail et la détresse psychologique.
- H5 :** L'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) est associée à la détresse psychologique.
- QE :** Les tensions avec les enfants, l'activité physique et l'état de santé perçu peuvent atténuer ou renforcer la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique.

2.3 LE PLAN D'OBSERVATION

La présente étude est basée sur les données secondaires provenant du volet 1998 de l'Enquête Santé Québec. D'ailleurs, les diverses enquêtes sur l'état de santé et du bien-être de la population québécoise ont pour but de recueillir des renseignements pouvant contribuer à la détermination des besoins des secteurs d'interventions prioritaires, à l'allocation des ressources ainsi qu'à l'évaluation des programmes. Ainsi, l'Enquête Santé Québec de 1998 est un prolongement de l'Enquête Santé Québec de 1987 et de l'Enquête sociale et de santé effectuée en 1992-1993 car elle reprend, en grande partie, les thèmes et mesures de ces dernières. De cette façon, elle assure la mise à jour des connaissances sur l'état de santé, le bien-être et les facteurs qui y sont associés. Le présent devis est de nature transversale tout comme l'Enquête Santé Québec (1998). De plus, mentionnons 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 (1998) a débutée au mois de janvier 1998 et s'est terminée 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 de données, soit le questionnaire rempli par l'intervieweur (QRI) et le questionnaire auto-administré (QAA) a suscité la collaboration de nombreux experts du milieu de la santé de des services sociaux. Ces instruments ont été repris des enquêtes précédentes de 1987 et de 1992-1993, mais ils ont été adaptés aux objectifs de celle de 1998. Tout d'abord, le questionnaire auto-administré (QAA), qui reprend les sujets présents dans les deux premières enquêtes, est destiné aux individus âgés de 15 ans et plus à l'intérieur d'un ménage. Il comporte des questions sur les habitudes de vie (usage du tabac, consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances psychoactives, alimentation, activité physique et poids corporel), la perception de l'état de santé, l'autonomie décisionnelle au travail, diverses manifestations reliées 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. Le QAA de 1998 comporte de nouvelles sections (Info-Santé CLSC, la sexualité et le problème auditif que constituent les acouphènes), l'ajout de questions sur les valeurs spirituelles et la section portant sur le travail a davantage été élaborée. En ce qui a trait au questionnaire rempli par l'intervieweur (QRI), une description n'est pas nécessaire car les données qui seront traitées dans la présente étude proviennent principalement du questionnaire auto-administré à l'exception du nombre d'heures de travail.

Concernant l'échantillon global de l'Enquête Santé Québec de 1998, 11 986 ménages ont d'abord répondu au questionnaire informatisé rempli par l'intervieweur (QRI) totalisant 30 386 personnes de tous âges. De ce nombre, 24 127 individus étaient âgés de 15 ans et plus et donc, étaient admissibles au questionnaire auto-administré. Finalement, 20 773 répondants forment l'échantillon global, dont 3589 sont des cols bleus. À titre descriptif, soulignons que 79,5% des répondants de notre échantillon sont des hommes alors que 20,5 sont des femmes, ils sont âgés entre 35 et 39 ans, ils ont complété en moyenne leur secondaire 4 et se situe dans la tranche moyenne supérieure en termes de suffisance de revenus dans le ménage. Ensuite, dans la section portant sur l'objet de la recherche, des exemples de types d'emploi de cols bleus ont été présentés. La liste exhaustive de la totalité des codes, tirés de la Classification canadienne des Professions (C.C.D.P., 1989) référant aux types d'emplois occupés par les répondants de notre échantillon, est présentée à l'annexe A.

2.4 LE PLAN D'ANALYSE

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

TABLEAU IV
LE PLAN D'ANALYSE

| Variables | Types | Échelle |
|--|-------------------------|--|
| Variables indépendantes Facteurs de risque 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 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | Ordinale (dichotomique) | 0. Faiblement irrégulier ou imprévisible (jamais, de temps en temps) 1. Fortement irrégulier ou imprévisible (assez souvent, tout le temps) |
| Quart de travail | 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 indéterminée, temporaire à durée indéterminée, autres) 1. Permanent (temps plein ou temps partiel) |
| Caractère répétitif du travail | Ordinale (dichotomique) | 0. Faiblement répétitif (jamais) 1. Fortement répétitif (de temps en temps, assez souvent, tout le temps) |
| Type de rémunération | Ordinale (dichotomique) | 0. Non (jamais) 1. Oui (de temps en temps, assez souvent, tout le temps) |

| | | |
|---|-------------------------|---|
| Pression du public | Ordinale | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jamais (sans contact, jamais) 2. Occasionnellement (rarement, de temps en temps) 3. Fréquemment (souvent, très souvent) |
| Violence au travail | Ordinale (dichotomique) | <ol style="list-style-type: none"> 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 de 6 à 24) |
| Autorité décisionnelle | Continue | Plus le score est élevé, plus forte est l'autorité décisionnelle (échelle allant de 3 à 12) |
| Latitude décisionnelle | Continue | Plus le score est élevé, plus forte est la latitude décisionnelle (échelle allant de 6 à 24) |
| 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) |
| Syndicalisation | Nominale (dichotomique) | <ol style="list-style-type: none"> 0. Non 1. Oui |
| Tensions avec les enfants | Ordinale | <ol style="list-style-type: none"> 0. Faibles tensions (aucun problème, presque pas de problèmes) 1. Fortes tensions (des problèmes occasionnels, fréquents ou constants) |
| Activité physique | Ordinale | <ol style="list-style-type: none"> 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 physiquement (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) |
| Variable dépendante | | |
| Détresse psychologique | Nominale (dichotomique) | 0. Score plus bas que 26,19 1. Score égal ou plus grand que 26,19 (26,19 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 de contrôle | | |
| Âge | Ordinale | Âge regroupé en 12 catégories |
| Sexe | Nominale (dichotomique) | 0. Homme 1. Femme |
| Nombre d'enfants mineurs dans le ménage | Ordinale | Âge regroupé en 4 catégories (0-4, 5-9, 10-14, 15-17) |
| État conjugal | Nominale (dichotomique) | 0. Non 1. Oui |
| Niveau de scolarité | Ordinale | 23 catégories de niveaux de scolarité |
| Suffisance du revenu dans le ménage | Ordinale | 0. Très pauvre 1. Moyen inférieur 2. Moyen supérieur 3. Supérieur |

En ce qui concerne le traitement statistique des variables présentées, les analyses seront effectuées à l'aide de la version 11.0 du logiciel *Statistical Package and Social Science* (S.P.S.S.). En effet, nous procéderons d'abord à des analyses univariées afin d'avoir une description des répondants qui composent notre échantillon par rapport à chacune des variables incluses dans le modèle conceptuel et opératoire. Par ces analyses, nous déterminerons si la distribution des répondants, pour chaque variable, suit une courbe normale.

Ensuite, nous procéderons à des analyses bivariées afin de détecter les cas de co-linéarité nous permettant de bien choisir les variables pertinentes à prendre en compte lors de nos analyses statistiques plus poussées, c'est-à-dire les analyses multivariées.

Enfin, ces dernières analyses nous permettront de vérifier ou non les hypothèses de recherche et la question exploratoire formulée précédemment. De plus, étant donné que notre variable dépendante est de nature dichotomique, nous allons privilégier les analyses de régression logistique dans le cadre de notre étude.

CHAPITRE 3

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Le présent chapitre est destiné à la présentation des résultats de nos analyses statistiques et ce, en deux volets. Tout d'abord, nous exposerons les résultats des analyses préliminaires dont les analyses descriptives des variables étudiées ainsi que les résultats des analyses bivariées sous forme de matrice de corrélations. Ensuite, la deuxième section sera réservée à la vérification des hypothèses, soit la présentation de nos analyses de régression ou les analyses multivariées.

3.1 ANALYSES PRÉLIMINAIRES : ANALYSES DESCRIPTIVES ET BIVARIÉES

Dans cette première section, nous présenterons les analyses descriptives de chaque variable regroupé selon leur type. Dans un deuxième temps, nous rapporterons les résultats de la matrice de corrélation. Ces étapes préliminaires permettront d'avoir une meilleure compréhension de notre échantillon et nous permettra de procéder par la suite aux analyses de régression logistique.

3.1.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Tout d'abord, nous verrons les résultats des analyses descriptives de nos variables (dépendante, indépendantes et contrôles/modératrices). Cette démarche nous permettra de dresser un portrait descriptif de notre échantillon et de souligner certains résultats plus importants concernant la distribution de certaines variables.

Certaines variables comportent plus d'un item. Les alpha de Cronbach de ces variables sont les suivants : détresse psychologique : 0.92, utilisation des compétences : 0.81, autorité décisionnelle : 0.81, demandes psychologiques : 0.69 et

soutien social hors travail : 0.73. L'alpha de Cronbach est un indice de cohérence interne qui permet de juger dans quelle mesure les items composant une échelle vont dans le même sens et donc contribue à bien mesurer la dimension ou la variable concernée. Ainsi, les autres variables à l'étude n'ont qu'un seul item.

En ce qui concerne la variable dépendante, nous devons nous rappeler que la valeur 0 correspond à l'absence de détresse psychologique (résultat inférieur à 26,19 selon l'échelle d'Ilfeld) et donc, la valeur 1 correspond à la présence de détresse psychologique (résultat égal ou supérieur à 26,19). Ainsi, nous pouvons constater que la problématique de détresse psychologique chez les cols bleus touche 21,1% des 3 589 répondants (Tableau V). Ce résultat concorde d'ailleurs avec l'ampleur du phénomène dans la population en emploi tel que décrit dans le chapitre 1.

TABLEAU V
STATISTIQUES DESCRIPTIVES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

| Variables | Valeurs | Fréquence | Moyenne | Écart-type | Alpha de Cronbach |
|------------------|----------------|------------------|----------------|-------------------|--------------------------|
| Détresse | 0 | 76,8% | 0,2152 | 0,41099 | 0,92 |
| psychologique | 1 | 21,1% | | | |

Concernant les facteurs de risque, nous observons des moyennes relativement élevées concernant les deux variables continues (Tableau VI). En effet, pour les demandes psychologiques et le nombre d'heures de travail, les moyennes sont respectivement de 22,09 et 39,35. Nous constatons des écarts-types élevés pour ces deux variables (4,20 pour les demandes psychologiques et 10,83 pour le nombre d'heures de travail), ce qui indique la présence d'une grande variabilité des réponses entre les participants. En ce qui a trait aux variables dichotomiques, nous remarquons que 28,1% des répondants ont un horaire de travail irrégulier, 17,8% sont exposés à un travail de nuit, 14,3% sont rémunérés au rendement, 18,7% sont confrontés à la pression du public et 18,1% ont été victimes de violence au travail. Ensuite, nous observons que près de la moitié des répondants, soit 51,6% effectue un travail fortement répétitif alors que 44,5% affirment ne pas faire de travail répétitif. Finalement, le statut d'emploi présente la distribution présentant la plus faible variation puisque 84,8 % des travailleurs occupent un emploi de type permanent (à temps plein ou à temps partiel) alors que 14,0 % occupent un emploi de type temporaire à durée déterminée ou indéterminée.

Enfin, quant aux facteurs de protection, nous pouvons observer que les cols bleus disposent, en moyenne, d'un niveau d'autorité décisionnelle, d'utilisation des compétences et de latitude décisionnelle relativement élevé puisque les moyennes sont de respectivement 8,13, 16,13 et 16,20 (Tableau VI). Toutefois, les écarts-types de ces variables (2,23, 3,81 et 3,59) indiquent la présence de variations dans les distributions des répondants.

TABLEAU VI
ANALYSES DESCRIPTIVES DES VARIABLES INDÉPENDANTES

| Variables | Valeurs | Fréquences ¹ | Moyenne | Écart-type | Alpha de Cronbach |
|--|---------|-------------------------|---------|------------|-------------------|
| Demandes psychologiques ² | | | 22,09 | 4,20 | 0,69 |
| Nombre d'heures de travail ³ | | | 39,35 | 10,83 | |
| Irrégularité de l'horaire de travail | 0 | 71,8% | | | |
| | 1 | 28,1% | | | |
| Quart de travail | 0 | 78,6% | | | |
| | 1 | 17,8% | | | |
| Statut d'emploi | 0 | 14,0% | | | |
| | 1 | 84,8% | | | |
| Caractère répétitif du travail | 0 | 44,5% | | | |
| | 1 | 51,6% | | | |
| Type de rémunération | 0 | 85,7% | | | |
| | 1 | 14,3% | | | |
| Pression du public | 1 | 40,7% | | | |
| | 2 | 36,2% | | | |
| | 3 | 18,7% | | | |
| Violence au travail | 0 | 81,9% | | | |
| | 1 | 18,1% | | | |
| Utilisation des compétences ⁴ | | | 16,13 | 3,83 | 0,81 |
| Autorité décisionnelle ⁵ | | | 8,13 | 2,23 | 0,81 |
| Latitude décisionnelle ⁶ | | | 16,20 | 3,59 | |

Notes : ¹ Lorsque le total ne correspond pas à 100%, la différence renvoie à des valeurs manquantes

² Les scores de cette variable varient entre 9 et 36.

³ Les scores de cette variable varient entre 2 et 110.

⁴ Les scores de cette variable varient entre 6 et 24.

⁵ Les scores de cette variable varient entre 3 et 12.

⁶ Les scores de cette variable varient entre 6 et 24.

Concernant les variables modératrices dichotomiques, 56,6 % des répondants sont syndiqués, 6,7% d'entre eux vivent des tensions avec leurs enfants, la majorité, soit 65,9%, rapportent faire peu ou pas d'exercice (en faire jamais ou 1 à 3 fois par mois ou 1 fois par semaine) et la moitié des répondants, 53,1%, perçoivent leur état de santé excellent ou très bon (Tableau VII). Enfin, la moyenne de la variable soutien social hors travail est de 8,02 ce qui signifie que les cols bleus de notre échantillon ont un niveau moyen de soutien social hors travail.

En ce qui a trait aux variables de contrôle de type continu, les résultats montrent que la moyenne d'âge de notre échantillon se situe entre 35 et 39 ans et ils ont complété, en moyenne, 11,5 années de scolarité soit l'équivalent d'un peu plus que le secondaire 4 (Tableau VII). En ce qui concerne les variables de contrôle dichotomiques, nous remarquons une très grande majorité d'hommes (79,5% en comparaison avec 20,5% de femmes). Ensuite, 68,5% des répondants rapportent avoir un(e) conjoint(e), la majorité (68,3%) n'ont pas d'enfant mineur dans le ménage et 44,9% se situe dans la tranche moyenne supérieur en terme de suffisance de revenu dans le ménage.

Enfin, nous observons que toutes les variables présentent une variance suffisante pour être incluses dans les analyses statistiques.

TABLEAU VII
ANALYSES DESCRIPTIVES DES VARIABLES DE CONTRÔLE ET MODÉRATRICES

| Variables | Valeurs | Fréquences | Moyenne | Écart-type | Alpha de Cronbach |
|--|---------|------------|---------|------------|-------------------|
| Syndicalisation | 0 | 56,6% | | | |
| | 1 | 43,4% | | | |
| Soutien social hors travail ¹ | | | 8,02 | 3,92 | 0,73 |
| Tension avec les enfants | 0 | 93,1% | | | |
| | 1 | 6,7% | | | |
| Activité physique | 0 | 65,9% | | | |
| | 1 | 32,1% | | | |
| État de santé perçu | 0 | 5,1% | | | |
| | 1 | 35,6% | | | |
| | 2 | 53,1% | | | |
| Sexe ² | 0 | 79,5% | | | |
| | 1 | 20,5% | | | |
| Âge ³ | | | 9,30 | 2,44 | |
| Niveau de scolarité ⁴ | | | 11,52 | 2,81 | |
| État conjugal ⁵ | 0 | 31,2% | | | |
| | 1 | 68,5% | | | |
| Nombre d'enfants mineurs | 0 | 68,3% | | | |
| | 1 | 13,9% | | | |
| | 2 | 13,0% | | | |
| | 3 | 4,6% | | | |
| Suffisance du revenu | 0 | 11,2% | | | |
| | 1 | 36,0% | | | |
| | 2 | 44,9% | | | |
| | 3 | 7,9% | | | |

Notes : ¹ Les scores de cette variable varient entre 0 et 15.

² Le score 1 correspond au sexe féminin.

³ Les scores de cette variable varient entre 4 et 15.

⁴ Les scores de cette variable varient entre 0 et 22.

⁵ Le score 0 correspond à l'absence de conjoint(e).

3.1.2 ANALYSES BIVARIÉES

La matrice des corrélations entre les variables est présentée dans le tableau VIII. Celle-ci nous permettra de relever, s'il y a lieu, des situations de co-linéarité entre les différentes variables. Ensuite, nous pourrons identifier les variables corrélées significativement avec la variable dépendante, soit la détresse psychologique.

Tout d'abord, nous remarquons, en ce qui concerne les facteurs de risque, les variables demandes psychologiques ($r = .090$), caractère répétitif du travail ($r = .059$), irrégularité de l'horaire de travail ($r = .066$), type de rémunération ($r = .038$) et violence au travail ($r = .158$) sont corrélées positivement ($p < .01$) avec la détresse psychologique. Ainsi, les cols bleus qui ont de fortes demandes psychologiques, un horaire de travail irrégulier, un salaire au rendement, qui effectuent un travail répétitif et qui sont victimes de violence au travail sont plus susceptibles de vivre de la détresse psychologique. Pour ce qui est des facteurs de protection, l'autorité décisionnelle ($r = -.064$) et l'utilisation des compétences ($r = -.063$) sont corrélées négativement ($p < .01$) avec la variable dépendante. En fait, les participants dont l'utilisation des compétences est faible et qui ont peu d'autorité décisionnelle sont davantage susceptibles de souffrir de détresse psychologique. Nous constatons également que la variable latitude décisionnelle est également reliée négativement ($p < .01$) à la variable dépendante ($r = -.073$). En fait, ce résultat n'est pas surprenant puisque cette variable a été créée à partir de la moyenne des deux autres facteurs de protection.

Ensuite, en ce qui a trait aux variables de contrôle, nous observons que les femmes vivent davantage de détresse psychologique que les hommes, alors que les variables âge ($r = -.084$) et état conjugal ($r = .067$) sont reliées négativement ($p < .01$) à la détresse psychologique. Concernant les variables modératrices, le soutien social hors travail ($r = -.136$) et l'état de santé perçu ($r = -.126$) sont négativement ($p < .01$) associées à la détresse psychologique, alors que la variable tensions avec les enfants

($r = .063$) y est positivement reliée ($p < .01$). Plus précisément, dans notre échantillon de répondants, les femmes, les jeunes, ceux qui n'ont pas de conjoint(e), qui ont peu de soutien social hors travail, qui considèrent que leur état de santé est mauvais et qui vivent des tensions avec leurs enfants sont des personnes qui sont significativement plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique.

De plus, nous avons intégré le groupe professionnel comme étant une variable exploratoire seulement lors des analyses bivariées. En effet, en prenant en considération cette variable, il est possible de vérifier si un groupe de cols bleus en particulier (qualifié, semi-qualifié ou non qualifié) est plus à risque de souffrir de détresse psychologique en raison du niveau de qualification. Ainsi, le coefficient de corrélation étant non significatif, nous ne pouvons confirmer une telle conclusion. Par contre, nous avons observé que les facteurs utilisation des compétences ($r = .299$), autorité décisionnelle ($r = .110$) et latitude décisionnelle ($r = .226$) sont corrélées positivement ($p < .01$) et de façon relativement forte aux groupes professionnels. Ainsi, ces corrélations montrent que plus les cols bleus sont qualifiés, plus ils ont d'autorité décisionnelle, leurs compétences sont davantage utilisées et ils présentent plus de latitude décisionnelle.

Finalement, nous dénotons deux situations de co-linéarité. Tout d'abord, nous en retrouvons une entre les variables latitude décisionnelle et l'utilisation des compétences ($r = .845$) et une seconde entre la latitude décisionnelle et l'autorité décisionnelle ($r = .890$). Cependant, la très grande force de ces deux dernières corrélations s'explique par le fait que la latitude décisionnelle est le résultat de la combinaison entre ces deux facteurs de protection. Il faudra donc éviter que la latitude décisionnelle soit incluse avec les deux autres variables dans la même analyse.

3.2 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Les résultats des analyses de régression logistique de chaque hypothèse et question exploratoire seront présentés sous forme de tableau. Tout d'abord, les variables constituant les modèles opératoire et conceptuel de la recherche ont été regroupées selon leur statut et entrées en bloc dans les analyses de régression logistique. Ainsi, huit tableaux ont été formés correspondant à nos cinq hypothèses et trois questions exploratoires. En effet, le premier tableau groupe les facteurs de risque et le deuxième, les facteurs de protection. Le deuxième tableau est divisée en deux soit 2A (autorité décisionnelle et utilisation des compétences) et 2B (latitude décisionnelle) puisque nous ne pouvions inclure ces trois facteurs de protection dans la même analyse de régression étant donné la situation de co-linéarité relevée précédemment. Les troisième et quatrième tableaux concernent l'effet modérateur des variables, syndicalisation et soutien social hors travail. Ensuite, le cinquième tableau consiste en l'effet d'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques et finalement, les trois autres regroupent les effets modérateurs des variables tensions avec les enfants, activité physique et état de santé perçu. Notons que tous les tableaux incluent également les variables de contrôle. Nous présenterons en dernier lieu le modèle final comprenant les interactions significatives entre les facteurs de risque, les facteurs de protection et la détresse psychologique et les effets modérateurs significatifs. Afin de choisir les variables à inclure dans notre modèle final, nous avons sélectionné les variables et les interactions qui se sont avérées significatives lors des analyses précédentes. Finalement, mentionnons que les coefficients présentés ne sont pas standardisés et donc, non comparables entre eux, nous avons donc indiqué le degré de signification des coefficients afin de pouvoir identifier les meilleurs prédicteurs de la détresse psychologique.

3.2.1 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES DES HYPOTHÈSES

Nous remarquons que dans le tableau IX (variables de contrôle et facteurs de risque), les demandes psychologiques ($B = .051, p < .01$), l'irrégularité de l'horaire de travail ($B = .261, p < .01$) et la violence au travail ($B = .706, p < .01$) sont significativement et positivement associées à la détresse psychologique. Ainsi, des demandes psychologiques élevées, le fait d'avoir un horaire de travail irrégulier et d'être victime de violence au travail constituent des facteurs de risque importants puisqu'ils augmentent la probabilité de souffrir de détresse psychologique. Ces résultats appuient partiellement l'hypothèse selon laquelle chacun des facteurs de risque identifiés est associé positivement à la variable dépendante.

TABLEAU IX : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3192)

| Variable | B | Erreur standard |
|--------------------------------------|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .518** | .111 |
| Âge | -.071** | .022 |
| Niveau scolarité | -.034* | .018 |
| État conjugal | -.324** | .111 |
| Nombre d'enfants mineurs | .041 | .056 |
| Suffisance du revenu | -.025 | .058 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .051** | .012 |
| Nombre d'heures travaillées | .001 | .004 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .261** | .100 |
| Quart de travail | .039 | .118 |
| Statut d'emploi | .105 | .128 |
| Caractère répétitif | .099 | .096 |
| Type de rémunération | .160 | .125 |
| Pression du public | .019 | .062 |
| Violence au travail | .706** | .105 |

Note: ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.048$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.074$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Dans le tableau X (variables de contrôle et facteurs de protection), l'autorité décisionnelle ($B= -.039, p<.10$) et la latitude décisionnelle ($B= -.029, p<.01$) sont reliées de façon négative à la détresse psychologique. Ainsi, plus l'autorité décisionnelle et la latitude décisionnelle sont faibles, plus le risque de souffrir de détresse psychologique est élevé. Ainsi, la deuxième hypothèse voulant que les facteurs de protection soient reliés négativement à la détresse psychologique est appuyée par les conclusions des analyses.

TABLEAU X : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES FACTEURS DE PROTECTION EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a
($N=3452$)

| Variable | B | Erreur standard |
|-------------------------------|----------|------------------------|
| Variabes de contrôle | | |
| Sexe | .383** | .100 |
| Âge | -.071** | .020 |
| Niveau scolarité | -.028* | .016 |
| État conjugal | -.216* | .105 |
| Nombre d'enfants mineurs | .011 | .053 |
| Suffisance du revenu | -.003 | .054 |
| Facteurs de protection | | |
| Utilisation des compétences | -.008 | .013 |
| Autorité décisionnelle | -.039* | .022 |
| ----- | | |
| Variabes de contrôle | | |
| Sexe | .379** | .100 |
| Âge | -.072** | .020 |
| Niveau scolarité | -.028* | .016 |
| État conjugal | -.211* | .105 |
| Nombre d'enfants mineurs | .011 | .053 |
| Suffisance du revenu | -.001 | .054 |
| Facteurs de protection | | |
| Latitude décisionnelle | -.029* | .012 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.017$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.026$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Dans le tableau XI (variables de contrôle, facteurs de risque et variable modératrice syndicalisation), seule la variable indépendante demandes psychologiques demeure significative ($B = -.047, p < .10$) et de façon négative lorsque l'on ajoute la variable modératrice syndicalisation. Les coefficients significatifs des variables irrégularité de l'horaire de travail et violence au travail disparaissent. Ainsi, le fait d'être syndiqué diminue la force de la relation entre les demandes psychologiques sur la détresse psychologique. L'hypothèse 3 voulant que la syndicalisation ait un effet modérateur négatif sur la relation entre les facteurs de risque et la détresse psychologique est donc partiellement appuyée par nos observations.

TABLEAU XI : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES EFFETS D'INTERACTION ENTRE LA SYNDICALISATION ET LES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3192)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .506** | .113 |
| Âge | -.070** | .022 |
| Niveau scolarité | -.032* | .018 |
| État conjugal | -.323** | .111 |
| Nombre d'enfants mineurs | .040 | .056 |
| Suffisance du revenu | -.020 | .060 |
| Variable modératrice | | |
| Syndicalisation | .045 | .097 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .050** | .012 |
| Nombre d'heures travaillées | .001 | .005 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .249* | .100 |
| Quart de travail | .047 | .119 |
| Statut d'emploi | .103 | .130 |
| Caractère répétitif | .106 | .097 |
| Type de rémunération | .167 | .128 |
| Pression du public | .018 | .062 |
| Violence au travail | .710** | .107 |
| Interaction syndicalisation et facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | -.047* | .025 |
| Nombre d'heures travaillées | .002 | .009 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | -.184 | .203 |
| Quart de travail | -.073 | .235 |
| Statut d'emploi | -.119 | .266 |
| Caractère répétitif | -.173 | .192 |
| Type de rémunération | .045 | .266 |
| Pression du public | .121 | .125 |
| Violence au travail | -.146 | .213 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.050$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.077$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Ensuite, le tableau XII (variables de contrôle, facteurs de risque et soutien social hors travail) révèle que l'ajout de la variable modératrice soutien social hors travail fait disparaître les coefficients significatifs des variables violence au travail et irrégularité de l'horaire de travail alors que le coefficient des demandes psychologiques ($B = .010, p < .01$) est réduit tout en demeurant significatif. De plus, nous observons également que le coefficient du nombre d'heures de travail devient significatif ($B = .003, p < .01$). Ainsi, la présence de soutien social hors travail diminue la relation positive des demandes psychologiques sur la détresse psychologique et augmente l'effet positif du nombre d'heures travaillées sur la détresse psychologique. Ces conclusions appuient donc partiellement l'hypothèse 4 affirmant que le soutien social hors travail a un effet modérateur négatif sur la relation entre les facteurs de risque et la variable dépendante.

TABLEAU XII : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES EFFETS D'INTERACTION ENTRE LE SOUTIEN SOCIAL HORS TRAVAIL ET LES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3188)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .607** | .114 |
| Âge | -.081** | .022 |
| Niveau scolarité | -.020 | .018 |
| État conjugal | -.345** | .112 |
| Nombre d'enfants mineurs | .044 | .057 |
| Suffisance du revenu | -.007 | .059 |
| Variable modératrice | | |
| Soutien social hors travail | -.091** | .013 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .051** | .013 |
| Nombre d'heures travaillées | .001 | .004 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .274** | .102 |
| Quart de travail | .001 | .123 |
| Statut d'emploi | .118 | .131 |
| Caractère répétitif | .096 | .099 |
| Type de rémunération | .104 | .130 |
| Pression du public | .021 | .064 |
| Violence au travail | .678** | .109 |
| Interaction soutien social hors travail et facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | -.010** | .003 |
| Nombre d'heures travaillées | .003** | .001 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .026 | .027 |
| Quart de travail | -.016 | .032 |
| Statut d'emploi | -.027 | .035 |
| Caractère répétitif | -.002 | .026 |
| Type de rémunération | -.013 | .036 |
| Pression du public | -.007 | .017 |
| Violence au travail | -.027 | .029 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.072$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.112$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Dans le tableau XIII (variables de contrôle, effet d'interaction), l'effet d'interaction ($B = -.005$, $p < .10$) entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques est significatif et négativement relié à la détresse psychologique. Ainsi, l'hypothèse 5 est appuyée par les résultats des analyses de régression logistique.

TABLEAU XIII : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DE L'EFFET D'INTERACTION EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3452)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .397** | .101 |
| Âge | -.054** | .020 |
| Niveau scolarité | -.021 | .017 |
| État conjugal | -.264* | .106 |
| Nombre d'enfants mineurs | .005 | .054 |
| Suffisance du revenu | .003 | .055 |
| Facteur de protection | | |
| Latitude décisionnelle | -.041** | .013 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .065** | .011 |
| Effet d'interaction latitude décisionnelle et demandes psychologiques | | |
| | -.005* | .003 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.029$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.045$

* $p < .10$, ** $p < .01$

3.2.2 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES DE LA QUESTION EXPLORATOIRE

Dans le tableau XIV (variables de contrôle, facteurs de risque et variable modératrice tensions avec les enfants), les coefficients significatifs des variables demandes psychologiques, irrégularité de l'horaire de travail et violence au travail disparaissent dans les analyses de régression logistique alors que les coefficients du type de rémunération ($B = .888$, $p < .10$) et du caractère répétitif du travail ($B = .600$, $p < .10$) le deviennent. Il semble donc que les tensions avec les enfants augmentent l'effet négatif du caractère répétitif du travail sur la détresse psychologique tandis que

cette même variable modératrice diminue les effets négatifs du type de rémunération sur la variable dépendante.

TABEAU XIV : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES EFFETS D'INTERACTION ENTRE LES TENSIONS AVEC LES ENFANTS ET LES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3188)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .508** | .112 |
| Âge | -.073** | .022 |
| Niveau scolarité | -.034* | .018 |
| État conjugal | -.336** | .112 |
| Nombre d'enfants mineurs | -.044 | .063 |
| Suffisance du revenu | -.024 | .059 |
| Variable modératrice | | |
| Tension avec les enfants | .827** | .185 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .052** | .012 |
| Nombre d'heures travaillées | .001 | .004 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .281** | .100 |
| Quart de travail | .038 | .119 |
| Statut d'emploi | .127 | .130 |
| Caractère répétitif | .106 | .097 |
| Type de rémunération | .160 | .126 |
| Pression du public | .015 | .062 |
| Violence au travail | .703** | .106 |
| Interaction tensions avec les enfants et facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .022 | .048 |
| Nombre d'heures travaillées | -.005 | .015 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | -.298 | .404 |
| Quart de travail | .014 | .419 |
| Statut d'emploi | -.410 | .482 |
| Caractère répétitif | .600* | .346 |
| Type de rémunération | -.888* | .432 |
| Pression du public | .125 | .235 |
| Violence au travail | -.403 | .391 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.056$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.087$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Ensuite, le tableau XV (variables de contrôle, facteurs de risque et variable modératrice activité physique) présente premièrement la disparition des coefficients significatifs des variables demandes psychologiques et violence au travail. Deuxièmement, nous observons que la variable indépendante irrégularité de l'horaire de travail demeure significative ($B = -.615, p < .01$) alors que le coefficient de la pression du public apparaît comme étant significatif ($B = -.373, p < .10$). Ainsi, l'activité physique diminue la relation négative entre l'irrégularité de l'horaire de travail et la détresse psychologique de même qu'entre la pression du public et la variable dépendante.

TABEAU XV : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES EFFETS D'INTERACTION ENTRE L'ACTIVITÉ PHYSIQUE ET LES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=3134)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .509** | .113 |
| Âge | -.065** | .022 |
| Niveau scolarité | -.029 | .018 |
| État conjugal | -.391** | .113 |
| Nombre d'enfants mineurs | .015 | .057 |
| Suffisance du revenu | -.016 | .059 |
| Variable modératrice | | |
| Activité physique | -.211* | .104 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .055** | .012 |
| Nombre d'heures travaillées | -.001 | .004 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .251* | .101 |
| Quart de travail | .049 | .121 |
| Statut d'emploi | .079 | .130 |
| Caractère répétitif | .131 | .097 |
| Type de rémunération | .180 | .127 |
| Pression du public | -.010 | .063 |
| Violence au travail | .730** | .108 |
| Interaction activité physique et facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | -.004 | .027 |
| Nombre d'heures travaillées | .000 | .009 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | -.615** | .221 |
| Quart de travail | -.321 | .260 |
| Statut d'emploi | .269 | .273 |
| Caractère répétitif | -.283 | .208 |
| Type de rémunération | .121 | .262 |
| Pression du public | -.373* | .135 |
| Violence au travail | -.284 | .227 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.059$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.091$

* $p < .10$, ** $p < .01$

Dans le dernier tableau XVI (variables de contrôle, facteurs de risque et variable modératrice état de santé perçu), les facteurs de risques significatifs demandes psychologiques, irrégularité de l'horaire de travail et violence au travail ne le sont plus lorsque nous ajoutons la variable modératrice. Par contre, les facteurs de risque nombre d'heures travaillées ($B= .013, p<.10$) et caractère répétitif du travail ($B= .487, p<.01$) deviennent significatifs. Il semble donc que le fait de se percevoir en bonne santé diminue l'effet négatif du nombre d'heures travaillées sur la variable dépendante. À l'inverse, la perception d'être en bonne santé augmente la force de la relation négative entre le caractère répétitif du travail et la détresse psychologique.

TABLEAU XVI : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE DES EFFETS D'INTERACTION ENTRE L'ÉTAT DE SANTÉ PERÇU ET LES FACTEURS DE RISQUE EN REGARD DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=2978)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .444** | .117 |
| Âge | -.078** | .023 |
| Niveau scolarité | -.020 | .019 |
| État conjugal | -.336** | .117 |
| Nombre d'enfants mineurs | .069 | .059 |
| Suffisance du revenu | .007 | .061 |
| Variable modératrice | | |
| État de santé perçu | -.521** | .079 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .042** | .013 |
| Nombre d'heures travaillées | .000 | .005 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .265* | .105 |
| Quart de travail | -.019 | .128 |
| Statut d'emploi | .110 | .136 |
| Caractère répétitif | .143 | .102 |
| Type de rémunération | .208 | .133 |
| Pression du public | -.001 | .066 |
| Violence au travail | .669** | .113 |
| Interaction état de santé perçu et facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | -.020 | .020 |
| Nombre d'heures travaillées | -.013* | .007 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .099 | .169 |
| Quart de travail | -.252 | .197 |
| Statut d'emploi | .296 | .217 |
| Caractère répétitif | .487** | .164 |
| Type de rémunération | -.132 | .210 |
| Pression du public | -.074 | .108 |
| Violence au travail | -.228 | .180 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.066$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.103$

* $p < .10$, ** $p < .01$

3.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES DU MODÈLE FINAL

Voyons maintenant les résultats du modèle final (Tableau XVII) comportant les variables de contrôle, les facteurs de risque, les facteurs de protection et les effets modérateurs significatifs lors de nos analyses de régression logistique précédentes. De plus, nous avons utilisé un degré de signification de .10 afin d'éviter d'écarter des variables qui pourraient se révéler significatives dans le modèle final.

Tout d'abord, nous remarquons que les variables de contrôle suivantes sexe ($B = .403, p < .01$), âge ($B = -.071, p < .01$) et état conjugal ($B = -.341, p < .10$) demeurent significativement liées à la détresse psychologique. Quant aux facteurs de risque, les demandes psychologiques élevées ($B = .040, p < .01$), l'irrégularité de l'horaire de travail ($B = .303, p < .01$) et la violence au travail ($B = .664, p < .01$) restent significativement et positivement corrélés à la variable dépendante. En ce qui concerne les facteurs de protection, nous observons que la latitude décisionnelle ($B = -.035, p < .05$) demeure associée de façon significative et négative à la détresse psychologique. En résumé, nous pouvons conclure que dans notre échantillon de cols bleus, les femmes, les jeunes, les personnes sans conjoint(e), celles percevant des demandes psychologiques élevées dans leur travail, ayant un horaire de travail irrégulier, s'estimant victimes de violence au travail et ayant un faible niveau de latitude décisionnelle représentent toutes des situations à risque de souffrir de la détresse psychologique.

Maintenant, nous allons présenter nos effets modérateurs significatifs. Le coefficient d'interaction entre les demandes psychologiques et la syndicalisation est significatif et négatif ($B = -.088, p < .01$). Le fait d'être syndiqué diminue la relation positive entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique.

Ensuite, nous remarquons que le soutien social hors travail vient modérer la relation entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique. En effet, le coefficient étant significatif et négatif ($B = -.010, p < .01$), le soutien social hors travail

diminue la relation positive entre les demandes psychologiques et la variable dépendante. De plus, l'interaction entre le soutien social hors travail et le nombre d'heures travaillées en lien avec la détresse psychologique étant positive et significative ($B = .004, p < .01$), nous constatons donc que le soutien social hors travail augmente l'effet positif du nombre d'heures de travail sur la détresse psychologique.

Concernant la variable modératrice état de santé perçu, nos analyses soutiennent que celle-ci modère d'abord, la relation entre le nombre d'heures de travail et la détresse psychologique. En effet, le coefficient d'interaction négatif et significatif ($B = -.018, p < .05$) indique que le fait de se percevoir en bonne santé diminue la relation positive entre le nombre d'heures de travail et la variable dépendante. Dans un deuxième temps, le coefficient significatif ($B = .468, p < .01$) d'interaction entre l'état de santé perçu et le caractère répétitif du travail montre que le fait de se considérer en bonne santé augmente la relation positive entre le caractère répétitif du travail et la variable dépendante.

Concernant la variable modératrice activité physique, les résultats permettent de supposer qu'elle modère la relation entre l'irrégularité de l'horaire de travail et la détresse psychologique. Le coefficient étant négatif ($B = -.685, p < .01$), la pratique d'activités physiques diminue la relation positive entre l'irrégularité de l'horaire de travail et la détresse psychologique. Selon ce résultat, il nous semble que l'activité physique protège le travailleur des effets négatifs de l'irrégularité de l'horaire de travail.

TABLEAU XVII : RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSION LOGISTIQUE SUR LES DÉTERMINANTS DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE^a (N=2966)

| Variable | B | Erreur standard |
|--|----------|------------------------|
| Variabiles de contrôle | | |
| Sexe | .403** | .013 |
| Âge | -.071** | .024 |
| Niveau scolarité | -.002 | .019 |
| État conjugal | -.341** | .120 |
| Nombre d'enfants mineurs | -.050 | .067 |
| Suffisance du revenu | .050 | .063 |
| Facteurs de risque | | |
| Demandes psychologiques | .040** | .013 |
| Nombre d'heures travaillées | -.001 | .005 |
| Irrégularité de l'horaire de travail | .303** | .105 |
| Caractère répétitif | .142 | .105 |
| Type de rémunération | .164 | .135 |
| Pression du public | .001 | .068 |
| Violence au travail | .664** | .015 |
| Facteurs de protection | | |
| Latitude décisionnelle | -.035* | .015 |
| Variable modératrice | | |
| Syndicalisation | -.011 | .102 |
| Soutien social hors travail | -.087** | .013 |
| État de santé perçu | -.504** | .079 |
| Tension avec les enfants | .760** | .193 |
| Activité physique | -.089 | .107 |
| Effets d'interaction | | |
| Syndicalisation et demandes psychologiques | -.088** | .025 |
| Soutien social hors travail et demandes psychologiques | -.010** | .003 |
| Soutien social hors travail et nombre d'heures travaillées | .004** | .001 |
| Demandes psychologiques et latitude décisionnelle | -.005 | .003 |
| État de santé perçu et nombre d'heures travaillées | -.018* | .007 |
| État de santé perçu et caractère répétitif | .468** | .158 |
| Tension avec les enfants et caractère répétitif | .480 | .348 |
| Tension avec les enfants et type de rémunération | -.721 | .447 |
| Activité physique et irrégularité de l'horaire de travail | -.685** | .226 |
| Activité physique et pression du public | -.254 | .138 |

Note : ^a $R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.101$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.156$

* $p < .05$, ** $p < .01$

CHAPITRE 4

LA DISCUSSION

Rappelons d'abord que la présente étude a pour objectif de mettre en lumière les principaux facteurs professionnels susceptibles d'expliquer les variations de détresse psychologique chez les cols bleus. Les données proviennent de l'Enquête Santé Québec (1998).

La revue des connaissances présentée au premier chapitre ainsi que les données disponibles dans l'Enquête Santé Québec nous ont permis d'émettre cinq hypothèses et une question exploratoire. La première hypothèse (H1) prédit que les facteurs de risque liés au travail sont reliés positivement à la détresse psychologique alors que la deuxième hypothèse (H2) suppose que les facteurs de protection sont corrélés négativement à la détresse psychologique. La troisième hypothèse (H3) soutient que la syndicalisation viendra modérer de façon négative la relation entre les facteurs de risque et la détresse psychologique. Dans le même ordre d'idées, la quatrième hypothèse (H4) propose la variable soutien social hors travail comme variable renforçant la relation entre les facteurs de risque et la variable dépendante. Ensuite, la cinquième hypothèse (H5) postule que l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sera associée à la détresse psychologique. Finalement, la question exploratoire (QE) prédit que les tensions avec les enfants, l'activité physique et l'état de santé perçu peuvent atténuer ou renforcer la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique.

Ce chapitre sera composé tout d'abord de la discussion des résultats, laquelle sera établie en fonction de chaque hypothèse et question exploratoire et ensuite, nous terminerons en énumérant les forces et les limites de l'étude ainsi que les pistes de recherches futures.

4.1 DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Nous débuterons cette section en abordant les résultats obtenus pour chaque hypothèse et question exploratoire ainsi que l'interprétation que l'on en fait. Notons que les effets significatifs sont nets puisque toutes les variables significatives du modèle ont été considérées dans l'analyse finale. Nous verrons aussi dans chaque cas comme nos résultats se situent par rapport à ceux d'autres études présentées dans la revue de littérature.

4.1.1 DISCUSSION DES RÉSULTATS CONCERNANT LES FACTEURS DE RISQUE

Les résultats obtenus en regard de la première hypothèse permettent d'identifier trois facteurs de risque comme étant des prédicteurs de la détresse psychologique chez les cols bleus. Ainsi, l'hypothèse n'est donc que partiellement confirmée puisque seuls les demandes psychologiques de travail (élevées), l'irrégularité de l'horaire de travail et la violence au travail sont significativement et positivement associées à la détresse psychologique. En ce qui concerne les demandes psychologiques de travail, ce résultat est largement corroboré par plusieurs études antérieures effectuées avec des échantillons de cols bleus (Kawakami et al., 1997; Pelfrenet et al., 2001; Stansfeld et al., 1998; Xie, 1996). De plus, dans la littérature générale sur la détresse psychologique, plusieurs auteurs ont vérifié cette association (De Jonge et al., 2000B; Jex et Bliese, 1999; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000; Park et Wilson, 2003; Sargent et Terry, 2000; Schechter et al., 1997; Stansfeld et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999B; Vermulen et Mustard, 2001). Le consensus général est à l'effet que des demandes psychologiques élevées entraînent la mobilisation d'une charge mentale importante. Le travailleur qui ne peut supporter cette charge mentale est plus à risque de développer de la détresse psychologique.

Ensuite, l'irrégularité de l'horaire de travail a été identifiée comme étant un facteur associé à la détresse psychologique par deux auteurs (Marchand et al., 2000; Vézina et al., 1992). Étant donné le manque d'interprétation concernant ce facteur, nous pouvons supposer que l'irrégularité de l'horaire de travail entraîne un sentiment d'insécurité chez les travailleurs. Le fait de ne pas pouvoir prévoir ou planifier, les travailleurs ont le sentiment de ne pas avoir le contrôle sur leur emploi du temps. En ce sens, cette imprévisibilité peut augmenter le risque de souffrir de la détresse psychologique. Par ailleurs, aucune recherche n'a étudié le facteur professionnel irrégularité de l'horaire de travail dans un échantillon de cols bleus. Ainsi, ce résultat représente une contribution à l'avancement des connaissances en ce qui concerne la détresse psychologique chez les cols bleus.

En ce qui concerne la violence au travail, rappelons qu'elle n'avait pas été identifiée dans la revue de la documentation publiée comme étant un facteur professionnel pouvant être relié à la détresse psychologique. Cependant, des résultats positifs dans ce sens ont été découverts dans des mémoires antérieurs traitant du rôle des facteurs professionnels concernant la problématique de la détresse psychologique auprès de différents groupes professionnels. Entre autres, Mackay (2003) qui a étudié un échantillon de cadres supérieurs, Boudreau (2002), qui s'est intéressée aux cadres de premier niveau et Moskovakis (2002) qui a fait des recherches auprès d'un échantillon de cols blancs semi-qualifiés ainsi que Tinchon (2004) qui a étudié les conséquences de l'agression en milieu de travail, ont tous rapporté que le facteur de risque violence au travail était associé positivement et significativement à la détresse psychologique. D'où notre hypothèse à l'effet que la violence au travail isole l'individu qui en est victime, celui-ci ne pouvant bénéficier d'un support social au travail, les probabilités qu'il souffre de détresse psychologique sont plus élevées, laquelle se trouve confirmée par nos résultats. D'ailleurs, plusieurs études confirment le rôle modérateur du soutien social au travail entre les facteurs de risque et la détresse psychologique (Karasek et Theorell, 1990; Patterson, 2003; Payne et Fletcher, 1983; Sargent et Terry, 2000). Par conséquent, ces résultats s'ajoutent aux précédents et constituent une contribution significative à l'avancement des

connaissances quant à l'identification des facteurs professionnels pouvant représenter un risque pour le bien-être psychologique des travailleurs.

Il nous semble surprenant que les facteurs professionnels quart de travail (Marchand et al., 2000; Vézina et al., 1992) et pressions du public ne soient pas associés significativement à la détresse psychologique. En effet, notre raisonnement inductif nous permettait de croire que la pression du public était un facteur susceptible d'avoir un effet nocif sur la santé des travailleurs. Notre résultat peut s'expliquer par le fait que, dans notre échantillon, seulement 17,8 % des répondants sont exposés à un travail de nuit et 18,7 % vivent de la pression du public. Ainsi, la faible variabilité des réponses pourrait expliquer l'absence de lien significatif.

4.1.2 DISCUSSION DES RÉSULTATS CONCERNANT LES FACTEURS DE PROTECTION ET L'EFFET D'INTERACTION

En regard de la deuxième hypothèse, les résultats permettent d'identifier la latitude décisionnelle comme étant un facteur de protection associé négativement et significativement à la détresse psychologique. Notons que l'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences n'ont pas été intégrées dans le modèle final puisqu'ils constituent des dimensions de la latitude décisionnelle qui, dans notre échantillon, étaient fortement intercorrélées avec la latitude décisionnelle. Ainsi, la deuxième hypothèse se trouve pleinement confirmée. Ce résultat va dans le même sens que les conclusions de plusieurs études recensées dans la littérature sur les cols bleus (Caplan et al., 1980; Kawakami et al., 1997; Kawakami et al., 1992; Pelfrenet et al., 2001; Pousette et Hanse, 2002; Siu, 2002; Stansfeld et al., 1998; Xie, 1996). De plus, quelques études de la littérature générale sur la détresse psychologique vont également dans le même sens (Calnan et al., 2004; De Jonge et al., 2000B; Godin et Kittel, 2004; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Mausner-Dorsh et Eaton, 2000; Sargent et Terry, 2000; Schechter et al., 1997; Stansfeld et al., 1999; Van Der Doef et al., 1999B; Vermulen et Mustard, 2001). La littérature conçoit que la latitude

décisionnelle permet aux travailleurs de répondre adéquatement aux demandes de l'environnement.

Par contre, l'hypothèse de l'effet d'interaction est infirmée, nos résultats ne permettent pas de conclure que l'interaction entre les demandes psychologiques au travail et la latitude décisionnelle est associée à la détresse psychologique. Ainsi, nous ne pouvons apporter un appui empirique au modèle théorique de Karasek et Theorell (1990), à l'instar de plusieurs études recensées dans la revue de littérature générale dont les résultats empirique ne supportent pas cette hypothèse (Mausner-Dorsh et Eaton 2000; Schechter et al. 1997; Stansfeld et al. 1999).

4.1.3 DISCUSSION DES RÉSULTATS CONCERNANT LES EFFETS MODÉRATEURS

En ce qui a trait à l'hypothèse 3, nos résultats du modèle final permettent de conclure que la syndicalisation diminue effectivement l'effet positif des demandes psychologiques élevées sur la détresse psychologique. Ainsi, un col bleu non syndiqué dont l'emploi comporte de fortes demandes psychologiques a davantage de probabilité de souffrir de détresse psychologique que le col bleu syndiqué. Ce résultat signifie que le fait d'être syndiqué semble protéger le travailleur face à des demandes psychologiques élevées. Ceci peut résulter du fait qu'un syndicat offre à ses membres un recours en cas de litige et des ressources de support en cas de difficulté au travail, de sorte que si leurs demandes psychologiques sont trop élevées, leur syndicat agira en conséquence. La syndicalisation est donc susceptible d'agir en tant que facteur de protection contre les demandes psychologiques élevées. Ainsi, il semble que la syndicalisation représente bel et bien un élément du soutien social au travail. En ce sens, ce résultat apporte un certain support empirique au modèle théorique de Vézina et al. (1992) selon lequel le soutien social au travail est une variable modératrice atténuant les effets aversifs des facteurs de risque liés au travail, dont les demandes psychologiques élevés, sur la santé mentale des travailleurs. Rappelons que plusieurs études ont souligné l'effet modérateur du soutien social au travail sur la santé des travailleurs (Frese, 1999, Karasek et Theorell, 1990, Patterson,

2003, Payne et Fletcher, 1983, Sargent et Terry, 2000). Par contre, il semble que ce soit la première fois qu'une étude documente le rôle de la syndicalisation, en tant qu'élément de support social au travail, en lien avec la détresse psychologique. Le résultat consistant à concevoir la syndicalisation comme moyen de défense contre les demandes psychologiques de travail chez les cols bleus représente une contribution à l'avancement des connaissances puisqu'il n'a pas été l'objet d'études antérieures. Toutefois, cette conclusion doit être nuancée puisque la syndicalisation a été définie comme étant un indicateur indirect de soutien social au travail, à défaut d'avoir une mesure plus directe d'un tel soutien.

En ce qui concerne le soutien social hors travail, l'hypothèse 4 est partiellement confirmée puisque cette variable diminue effectivement la relation positive entre les demandes psychologiques et la variable dépendante. Ainsi, les cols bleus occupant un emploi demandant de fortes demandes psychologiques et profitant d'un fort soutien social hors travail sont moins susceptibles de souffrir de détresse psychologique que des cols bleus ayant un faible soutien social hors travail. Nous pouvons donc supposer que le fait d'avoir un niveau de soutien apporté par des personnes significatives dans l'entourage de l'individu permet à celui-ci de libérer le stress des demandes psychologiques élevées. Le travailleur peut se changer les idées que ce soit en se confiant ou en faisant différentes activités avec des individus sur qui il peut compter. Un certain détachement face à la vie professionnelle est donc possible, le travailleur profitant des ressources de sa vie personnelle. Ainsi, l'utilisation des ressources que procure le soutien social hors travail permet à l'individu de contrer les effets aversifs des demandes psychologiques élevées en se libérant de la pression générée par ce facteur professionnel. Aucune recherche s'étant intéressé au rôle modérateur de ce facteur, nous pouvons donc affirmer que nos résultats supportent le modèle théorique de Vézina et al. (1992) et apportent une contribution originale à l'avancement des connaissances. Cependant, il faut rappeler que les conclusions de l'étude de Stansfeld et al., 1998 portant sur un échantillon de cols bleus soutiennent que le support social hors travail diminue la détresse

psychologique. Mais, dans cette recherche, le soutien social hors travail n'est pas considéré comme une variable modératrice.

De plus, le soutien social hors travail augmente l'effet positif du nombre d'heures de travail sur la détresse psychologique. Un travailleur faisant un grand nombre d'heures de travail et profitant d'un fort soutien social hors travail, est dans une situation plus à risque de développer de la détresse psychologique qu'un travailleur ne bénéficiant pas d'un faible soutien social hors travail. Suivant le même ordre d'idées du fait que cette variable modératrice permet la libération du stress causé par les demandes psychologiques élevées, un nombre d'heures de travail élevé empêche cette libération. En effet, le travailleur qui travaille un grand nombre d'heures par semaine a moins de temps pour profiter des bienfaits et du soutien que lui apporte son entourage. Un nombre élevé d'heures travaillées forçant le travailleur à moins profiter des ressources positives que procure le soutien social hors travail, celui-ci risque de développer une insatisfaction qui va s'additionner au facteur de risque lui-même et contribuer à hausser le niveau de la détresse psychologique chez les cols bleus. Ces résultats contredisent le modèle théorique de Vézina et ses collaborateurs (1992) selon lequel le soutien social hors travail réduit l'impact négatif des facteurs de risque au travail sur la détresse psychologique. De plus, étant donné le manque d'études documentant l'effet de la variable modératrice soutien social hors travail, nos résultats du modèle final à cet effet sont particulièrement intéressants puisqu'ils représentent des nouveaux éléments à la compréhension de la problématique de la détresse psychologique chez les cols bleus, ils montrent que le soutien social hors travail peut atténuer ou renforcer, selon le cas, l'effet des facteurs de risque sur la santé mentale des travailleurs cols bleus.

Ensuite, concernant la variable modératrice état de santé perçu, nous sommes maintenant en mesure de répondre à la question exploratoire. Les résultats des analyses de régression logistique concluent que l'état de santé perçu diminue l'effet positif du nombre d'heures travaillées sur la détresse psychologique. En effet, un travailleur qui travaille un nombre d'heures élevées par semaine et qui se perçoit

comme étant en bonne santé est moins susceptible de souffrir de la détresse psychologique qu'un travailleur qui se considère en moins bonne santé. Ce résultat peut signifier qu'un meilleur état de santé perçu pallie ou protège les travailleurs des effets négatifs d'un nombre élevé d'heures de travail. En effet, il est logique d'observer qu'un meilleur état de santé permet à l'employé de mieux supporter la pression physique et psychologique de même que la fatigue résultant d'un nombre élevé d'heures de travail. Cette interprétation va dans le même sens que celle de Vézina et al. (1992) qui soutient que les différentes ressources du milieu social peuvent aider l'individu à répondre aux fortes exigences de son milieu de travail et à réduire l'impact du stress sur son état psychologique.

Par contre, l'état de santé perçu augmente l'effet positif du caractère répétitif du travail sur la détresse psychologique. Un employé effectuant du travail répétitif et qui se considère en bonne santé est plus à risque de souffrir de détresse psychologique que celui qui se considère en moins bonne santé. L'analyse des corrélations entre les variables à l'étude indique que le caractère répétitif du travail est corrélé négativement et significativement ($p < .01$) à l'âge ($r = -.110$) ainsi qu'au niveau de scolarité ($r = -.055$). Il semble donc que ce sont les plus jeunes et les plus scolarisés qui effectuent du travail répétitif. En outre, plus les travailleurs sont jeunes, plus ils se considèrent en bonne santé ($r = -.107$). Cette constatation nous permet de supposer que ce sont ces jeunes qui sont embauchés pour faire du travail répétitif. Étant donné qu'ils commencent à travailler, les tâches attribuées sont celles du niveau le plus bas dans l'entreprise. Le fait que ces jeunes soient en bonne santé et scolarisés, ils retirent donc une insatisfaction de leur emploi étant donné qu'ils savent qu'ils peuvent en faire davantage. Considérant donc que le travailleur qui se perçoit en bonne santé ne trouve pas satisfaction en effectuant un travail à caractère répétitif, nous supposons qu'il peut donc souffrir davantage de détresse psychologique en comparaison avec un travailleur qui perçoit son état de santé comme étant moins bon. Étant donné que la variable modératrice état de santé perçu n'a pas fait l'objet d'études empiriques antérieures, les résultats de la présente étude quant au rôle modérateur de la variable état de santé perçu constituent un avancement

significatif dans la compréhension de la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique chez les cols bleus.

Finalement, un dernier effet d'interaction significatif suggère que la pratique d'activités physiques diminue la relation positive entre l'irrégularité de l'horaire de travail et la détresse psychologique. Ainsi, un employé qui a un horaire de travail irrégulier et qui pratique des activités physiques a moins de chance de développer des symptômes de la détresse psychologique qu'un travailleur qui ne fait pas d'activités physiques. Ce résultat suppose que l'exercice physique permet aux travailleurs de libérer le stress et la pression causés par ce facteur de risque. En effet, le phénomène physiologique lors de la pratique d'activités physiques aide les individus à répondre aux fortes exigences physiques et psychologiques de l'irrégularité de l'horaire de travail. L'activité physique agit donc en termes de facteur de protection contre le facteur professionnel irrégularité de l'horaire de travail. Ce résultat constitue également un nouvel élément dans la littérature puisqu'il n'a aucun soutien d'études empiriques antérieures. Par contre, l'interprétation de ce résultat suit la logique du modèle de Vézina et al. (1992) selon lequel la pratique de l'activité physique agit comme une variable modératrice qui réduit l'impact de la tension psychique résultant des facteurs de risque sur l'état psychologique.

Enfin, plusieurs résultats significatifs s'avèrent être des nouveaux éléments favorisant l'avancement des connaissances concernant l'effet des facteurs professionnels sur la détresse psychologique chez les cols bleus.

Les résultats de notre étude nous permettent de conclure que le modèle de Vézina et al. (1992) est vérifié ($R^2_{(Cox \& Snell)} = 0.101$; $R^2_{(Nagelkerke)} = 0.156$). Ainsi, il s'avère que le phénomène de détresse psychologique peut être expliqué par une combinaison de plusieurs facteurs dont des éléments au travail et hors travail. Nous concluons également que des facteurs de protection protègent l'individu de la détresse psychologique. Ainsi, la problématique de la détresse psychologique est complexe puisqu'elle est la conséquence des effets de plusieurs variables entre elles.

4.2 FORCES ET LIMITES DE LA RECHERCHE

Dans un premier temps, il est important de souligner que l'une des grandes forces de notre étude réside dans la représentativité de l'échantillon, lequel repose sur l'échantillonnage aléatoire de l'Enquête Santé Québec (1998). En effet, l'échantillon de cette enquête d'envergure est représentatif de la population québécoise en emploi quant à l'âge, le sexe et la distribution géographique du lieu de résidence des participants. La validité externe de notre étude s'avère donc excellente puisque nous avons extrait notre échantillon de cols bleus de l'échantillon global de cette enquête. Ainsi, il nous est possible de généraliser nos conclusions à l'ensemble des cols bleus du Québec. De plus, les deux questionnaires utilisés par l'Enquête Santé Québec (1998) pour la collecte des données ont été élaborés avec la collaboration de divers experts du milieu de la santé et des services sociaux.

De plus, une autre force de notre étude consiste dans le grand nombre de facteurs personnels inclus à titre de variables de contrôle qui rend possible une meilleure estimation de l'effet des facteurs professionnels sur notre variable dépendante, la détresse psychologique. Ensuite, nous avons observé que peu de recherches se sont intéressées à la problématique de la détresse psychologique chez les cols bleus malgré le fait que ce soit une réalité auprès de ce groupe professionnel. Notre étude est donc bonifiée en ce sens, elle nous permet de mettre en lumière divers facteurs en regard de la détresse psychologique auprès de ce groupe en particulier. La présence de variables modératrices constitue également une autre force de notre étude. En effet, la prise en compte de ces variables dans le modèle conceptuel nous permet d'observer des effets de modulation, et donc d'interpréter, de façon nuancée, les relations entre les facteurs de risque et la détresse psychologique. Ainsi, la complexité de notre modèle conceptuel nous permet d'analyser plusieurs facteurs pouvant avoir un effet sur la détresse psychologique. De plus, la rigueur de nos analyses statistiques a permis de conclure à plusieurs effets significatifs nouveaux contribuant à l'avancement des connaissances de cette problématique.

Quant aux limites de la présente étude, nous observons, tout d'abord, l'utilisation de données secondaires. En effet, cette pratique nous limite quant à la disponibilité et la nature des données à analyser. Par conséquent, plusieurs facteurs professionnels et hors travail tels la satisfaction au travail, les récompenses intrinsèques et extrinsèques, les stratégies d'adaptation, le climat organisationnel, etc. n'ont pu être considérés dans notre étude. Dans le même ordre d'idées, la mesure de la variable soutien social au travail n'a pas été mesurée de façon directe. La syndicalisation pouvant être un indicateur de plusieurs autres facteurs que seul le soutien social au travail, il aurait été préférable d'avoir une mesure plus directe de cette variable considérant également qu'elle est abondamment documentée dans notre revue de littérature. Ensuite, notre étude est limitée quant à l'identification des liens de causalité entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique puisque celle-ci est de nature transversale. Par conséquent, au sens strict, nous avons mis en évidence des covariations et non des relations de causalité, bien qu'en fonction de notre modèle conceptuel et de nos hypothèses, nous ayons interprété ces corrélations comme une indication de relations de causalité probable.

Finalement, soulignons que les résultats de notre étude ont pu être influencés par le biais de la variance commune puisque toutes les données proviennent de la même source (le répondant lui-même) et de la même méthode (questionnaires). Cette recherche s'appuie uniquement sur des données quantitatives. Or, la cueillette de données qualitatives aurait pu enrichir l'interprétation des résultats. Par contre, il est important de spécifier que le répondant demeure tout de même une source valable pour obtenir des informations sur les variables que nous avons étudiées.

4.3 PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Se référant aux limites mentionnées plus haut et dans l'espoir de contribuer davantage à l'avancement des connaissances sur le sujet, les recherches futures auraient avantage à se servir de données primaires à partir desquelles il serait possible de soutirer toutes les informations pertinentes au modèle étudié, notamment celles concernant le soutien social au travail. Ces informations devraient provenir de différentes sources, tels que le superviseur, les collègues de travail, etc. et devraient être recueillies de différentes façons comme les entrevues afin d'obtenir des informations qualitatives et quantitatives. De plus, il serait également préférable que les recherches futures soient de nature longitudinale afin de bien cerner l'évolution de la détresse psychologique dans le temps et de mieux comprendre les facteurs induisant la détresse psychologique. De cette façon, il serait possible d'obtenir des résultats beaucoup plus fiables et robustes concernant les variables explicatives de ce problème de santé.

CONCLUSION

Ce mémoire, réalisé dans le cadre du projet de recherche d'une équipe financée par le Fonds pour la formation de chercheurs et de l'aide à la recherche (F.C.A.R.), au sein du Groupe de recherche sur les aspects sociaux et de la prévention (G.R.A.S.P.), avait comme objectif d'identifier les facteurs professionnels pouvant expliquer les variations de détresse psychologique à l'intérieur d'un groupe professionnel donné, soit les cols bleus. Réalisée à partir des données du volet 1987 de l'Enquête Santé Québec, une première étude de Marchand et al. (2000) s'est intéressée à cette problématique. D'autres études subséquentes se sont ensuite penchées sur le sujet par rapport à des groupes professionnels précis dont les cadres de premier niveau (Boudreau, 2002), les cols blancs semi-qualifiés (Moskovakis, 2002) et les cadres supérieurs (Mackay, 2003). Ainsi, la présente étude s'inscrit dans cette lignée et s'intéresse au groupe professionnel des cols bleus. Soulignons que les données utilisées proviennent du volet 1998 de l'Enquête Santé Québec.

À la suite de la recension de plusieurs études sur le sujet, nous avons décidé de privilégier l'approche théorique de Vézina et al. (1992) lors de l'élaboration de notre modèle conceptuel étant donné son caractère intégrateur. En effet, dans la revue de littérature, plusieurs facteurs professionnels ont été abordés sous l'angle de facteurs de risque ou de protection par rapport à la détresse psychologique. De plus, ce modèle théorique considère également les caractéristiques individuelles et les facteurs hors travail, ceux-ci ayant été rapportés par plusieurs auteurs comme pouvant affecter la santé mentale des travailleurs.

Ainsi, dans le même ordre d'idées, les variables indépendantes de notre modèle conceptuel ont été classifiées comme étant des facteurs de risque (demandes psychologiques de travail élevées, nombre d'heures de travail, irrégularité de l'horaire de travail, quart de travail, statut d'emploi, caractère travail répétitif du travail, type de rémunération, pression du public et présence de violence au travail)

ou des facteurs de protection (utilisation des compétences, autorité décisionnelle et latitude décisionnelle). Ces facteurs de protection, contrairement au modèle de Vézina et al. (1992), ont donc été traités comme des variables indépendantes et non comme des variables modératrices afin de mesurer l'effet direct de celles-ci sur la détresse psychologique. Nous avons donc pu participer en quelque sorte au débat scientifique du modèle de Karasek et Theorell (1990) puisque nous avons testé l'effet d'interaction entre les demandes psychologiques au travail et les facteurs de protection sur la détresse psychologique. En ce qui concerne les variables modératrices, le soutien social au travail s'est avéré être un facteur important dans la revue de littérature. À défaut d'une mesure directe de cette variable dans l'Enquête Santé Québec (1998), nous avons considéré la syndicalisation comme étant une mesure indirecte du soutien social au travail et donc, nous avons intégré cette variable dans notre modèle. Ensuite, à propos de la variable modératrice soutien social hors travail, nous avons utilisé des données faisant partie des stratégies personnelles d'adaptation incluses dans le modèle théorique de Vézina et al. (1992). Les tensions avec les enfants, le niveau d'activité physique et l'état de santé perçu ont également été inclus dans notre modèle conceptuel en tant que variables modératrices. Puis, quelques variables de contrôle ont été ajoutées à notre modèle (sexe, âge, nombre d'enfants mineurs dans le ménage, niveau de scolarité, état conjugal, suffisance du revenu dans le ménage) considérant leur effets potentiels documentés dans l'état des connaissances.

L'élaboration de notre modèle conceptuel nous a permis d'énoncer cinq hypothèses de recherche et une question exploratoire. Ainsi, la première prédisait que les facteurs de risque sont liés positivement à la détresse psychologique alors que la deuxième hypothèse supposait que les facteurs de protection sont corrélés négativement. La troisième et la quatrième hypothèse soutenaient que la syndicalisation (H3) et le soutien social hors travail (H4) viendrait renforcer la relation entre les facteurs de risque et la détresse psychologique. Ensuite, la cinquième hypothèse postulait que l'interaction entre les demandes psychologiques de travail et la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité

décisionnelle) serait associée à la détresse psychologique. Finalement, la question exploratoire prédisait que les tensions avec les enfants, l'activité physique et l'état de santé perçu pouvaient atténuer ou renforcer la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique.

Brièvement, nos hypothèses ont fait l'objet d'analyses préliminaires soit les analyses descriptives et bivariées et finalement des analyses de régression logistique. Rappelons que l'échantillon de notre étude est composé de 3589 cols bleus, ceux-ci ayant été extrait de l'échantillon global de l'Enquête Santé Québec (1998), comptant plus de 20 000 répondants de la population québécoise en emploi et qui sont représentatifs au point de vue du sexe, de l'âge et de la distribution géographique du lieu de résidence.

Notre étude ne confirme pas toutes les hypothèses formulées, mais quelques résultats s'avèrent intéressants. D'abord, nous avons constaté que trois facteurs de risque permettent de prédire la détresse psychologique. En effet, des demandes psychologiques élevées, l'irrégularité de l'horaire de travail et la présence de violence au travail sont corrélés positivement à la détresse psychologique. En ce qui concerne les facteurs de protection, seule la latitude décisionnelle est reliée négativement à la détresse psychologique. D'ailleurs, les effets des demandes psychologiques élevées, de l'irrégularité de l'horaire de travail et de la latitude décisionnelle confirment les résultats de quelques études empiriques. Cependant, le résultat significatif de la violence au travail représente un élément nouveau puisque ce facteur n'a pas été documenté jusqu'à présent.

Ensuite, nous avons découvert plusieurs effets de modération significatifs qui nous amènent à interpréter les résultats de façon intéressante. Tout d'abord, le fait d'être syndiqué ainsi que le soutien social hors travail diminuent la relation positive entre les demandes psychologiques élevées et la détresse psychologique. Ainsi, il semble que les membres se sentent protégés par leur syndicat des demandes psychologiques de travail élevés et que le fait d'avoir une forme de soutien social

hors travail permet au travailleur de libérer le stress des demandes psychologiques élevées. Par contre, le soutien social hors travail augmente l'effet positif du nombre d'heures de travail sur la détresse psychologique. Cette conclusion suppose qu'un nombre élevé d'heures travaillées forcera le travailleur à moins profiter des ressources positives que procure le soutien social hors travail, celui-ci risque de développer une insatisfaction qui va s'ajouter au facteur de risque lui-même et contribuer à hausser le niveau de la détresse psychologique. De plus, le fait de se percevoir en bonne santé protège le travailleur d'un nombre élevé d'heures de travail puisque cette variable diminue la relation positive entre le nombre d'heures de travail et la détresse psychologique. Par contre, l'état de santé perçue augmente la relation positive entre le caractère répétitif du travail et la détresse psychologique. Les travailleurs effectuant du travail répétitif étant des jeunes scolarisés et se percevant en meilleure santé, ceux-ci ils retirent donc une insatisfaction de leur emploi étant donné qu'ils savent qu'ils peuvent en faire davantage. Finalement, il nous semble que l'activité physique protège le travailleur des effets négatifs de l'irrégularité de l'horaire de travail puisque l'exercice physique permet aux travailleurs de libérer le stress causé par cette caractéristique professionnelle.

Ces résultats favorisent l'avancement des connaissances quant aux effets modérateurs entre les facteurs de risque et la détresse psychologique puisque certains effets d'interaction ne sont pas documentés par des études empiriques antérieures. Notre étude nous permet également de conclure que le modèle de Vézina et al. (1992) est pleinement vérifié. L'originalité de cette recherche, la complexité du modèle conceptuel ainsi que l'importance de la taille de l'échantillon constituent des forces majeures suscitant l'intérêt et confirmant la pertinence de cette étude. Les recherches futures devront, par contre, utiliser des données qualitatives permettant d'obtenir des résultats permettant d'augmenter la compréhension de la problématique de la détresse psychologique chez les individus.

RÉFÉRENCES

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.
- Behjat, A. et Sharif, (2000). Understanding and managing job stress : a vital dimension of workplace violence prevention, *The International Electronic Journal of Health Education*, 3 (2), 107-116.
- Belek, I (2000). Social class, income, education, area of residence and psychological distress :does social class have an independent effect on psychological distress in Antalya, Turkey, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 35, 94-101.
- Bellman, S., Forster, N., Still, L. et Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress, *Stress and Health*, 19, 45-58.
- Boudreau, A. (2002). Les facteurs occupationnels menant à la détresse psychologique et à l'abus d'alcool chez les cadres de premier niveau. Mémoire de Maîtrise, Université de Montréal, 1-125.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J. et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22, 139-145.
- Bourbonnais, R., Vézina, M., Brisson, C. et Moisan, J., (1995). *Organisation du travail et santé mentale des cols blancs de la région de Québec*. GIROSST, Université Laval.
- Bureau International du Travail (2000). *Rapport du BIT sur la santé mentale su travail en Allemagne, aux Etats-Unis, en Finlande, en Pologne et au Royaume-Uni*. Information Publique.
- Calnan, M., Wadsworth, E., May, M., Smith, A. et Wainwright, D. (2004). Job strain, effort-reward imbalance, and stress at work : competing or complementary models?, *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 84-93.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J., Harrison, R. et Pinneau, S., (1980). Job demands and worker health : Main effects and occupational differences, Ann Arbor, ML : *Institute for social research*.
- Caplan, R., French, Jr. J.R.P., van Harrison, R. et Pinneau, Jr. S.R. (1975). Job demands and worker health, *National Institute for Occupational Safety and Health*, HEW publication No. (NIOSH), 75-160., Washington, DC.

- Classification Canadienne Descriptive des Professions, neuvième édition (1989), Direction générale des Informations sur les professions et les carrières.
- Daniels, K. et Guppy, A. (1995). Stress, social support, and psychological well-being in British accountants, *Work and Stress*, 9, 432-447.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. et Siegrist, J., (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being : a large scale cross-sectional study, *Social Science and Medecine*, 50, 1317-1327. (A)
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc et P. M., Houtman, I., (2000). The Demand-Control Model : Specific demands, specific control and well-defined groups, *International Journal of Stress Management*, 7 (4), 269-287. (B)
- Dollard, M.F. et Winefield, A.H., (1998). A test of the demand-control/support model of work stress in correctional officers, *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 243-254.
- Duffy, C.A. et McGoldrick, A.E. (1990). Stress and the bus driver in the UK transport industry, *Work and Stress*, 4, 17-27.
- Ezoe, S. et Morimoto, K. (1994). Behavioural lifestyle and mental health status of Japanese factory workers, *Preventive Medicine*, 23, 98-105.
- Fotinos-Ventouratos, R. et Cooper, C., (1998). Social class and occupational stress, *International Journal of Stress Management*, 5 (4), 211-222.
- Frese, M. (1999). 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*, 4 (3), 179-192.
- Galambos, N.L. et Walters, B.J. (1992). Work hours, schedule inflexibility and stress in dual-earner spouses, *Canadian Journal of Behavioural Science*, 24, 290-302.
- Glickam, L., Tanaka, J. et Chan, E., (1991). Life events, chronic strain and psychological distress : longitudinal causal models, *Journal of Community Psychology*, 19, 283-305.
- Godin, I. et Kittel, F. (2004). Differential economic stability and psychosocial stress at work : associations with psychosomatic complaints and absenteeism, *Social Science & Medicine*, 58, 1543-1553.
- Hamilton, V.L., Broman, C.L., Hoffman, W.S. et Renner, D.S. (1990). Hard times and vulnerable people: Initial effects of plant closing on autoworker's mental health, *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 123-140.

- Jex, S.M. et Bliese, P.D., (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study, *Journal of Applied Psychology*, 84 (3), 349-361.
- Jamison, C., Wallace, M. et Jamison, P. (2004). Contemporary work characteristics, stress, and ill health, *American Journal of Human Biology*, 56, 43-56.
- Johansson, G. (1989). Job demands and stress reactions in repetitive and eventful monotony at work, *International Journal of Health Services*, 19 (2), 365-377.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. et Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, basic book inc. New York, 381p.
- Karasek et Theorell (2000). The demand-control-support model and CVD, *Occupational Medicine: State of the Arts Reviews*, 15 (1), 78-83.
- Kawakami, N. et Haratani, T. (1999). Epidemiology of job stress and health in Japan: review of current evidence and future direction, *Industrial health*, 37, 174-186.
- Kawakami, N. Haratani, T. et Araki, S. (1992). Effects of perceived job stress on Depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 18, 195-200.
- Kawakami, N., Araki, S., Kawashima, M., Masumoto, T. et Hayashi, T., (1997). Effects of work-related stress reduction on depressive symptoms among Japanese blue-collar workers, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 23, 54-59.
- Knutsson, A., Hallquist, J., Reuterwall, C., Theorell, T. et Akerstedt, T. (1999). Shiftwork and myocardial infarction: A case-control study, *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 46-50.
- LaRocco, J.M., House, J.S. et French, J.R.P. (1980). Social support, occupational stress and health, *Journal of Health and Social Behaviour*, 21, 202-218.
- Lerner, D.J., Levine, S., Malspeis, S. et D'Agostino, D.B., (1994). Job strain and health-related quality of life in a national sample, *American Journal of Public Health*, 84, 1580-1585.
- Link, B. G., Lennon, M. C. et Dohrenwend, B. P., (1993). Socioeconomic status and depression: the role of occupations involving direction, control and planning *American Journal of Sociology*, 98 (6), 1351-1387.

- Mackay, J. (2003). Les facteurs occupationnels menant à la détresse psychologique chez les cadres supérieurs. Mémoire de Maîtrise, Université de Montréal, 1-102.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. et Simard, M. (2000). *Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis*, Health and Prevention Social Research Group.
- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. Thèse de doctorat, Université de Montréal, 234-256.
- Mausner-Dorsch, H. et Eaton, W. W., (2000). Psychosocial work environment and depression : Epidemiologic assessment of the demand-control model, *American Journal of Public Health*, 90 (11), 1765-1770.
- Melamed, S., Luz, J. et Green, M. S., (1992). Noise exposure, noise annoyance and their relation to psychological distress, accident and sickness absence among blue-collar workers, *Israel Journal of Medicine Science*, 28 (8), 629-635.
- Melamed, S., Ben-Avi, I., Luz, J. et Green, M. S., (1995) Objective and subjective work monotony : effects on job satisfaction, psychological distress, and absenteeism in blue-collar workers, *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 29-42.
- Moskovakis, T., (2002) Les facteurs du travail reliés à la détresse psychologique et à l'abus chronique d'alcool chez les cols blancs semi-qualifiés. Mémoire de Maîtrise, Université de Montréal, 1-112.
- Niedhammer, I., David, S., Bugel, I et Chea, M. (2000). Catégorie socioprofessionnelle et exposition aux facteurs psychosociaux au travail dans une cohorte professionnelle, *Travailler*, 5, 23-45.
- Oppenheim, L. (1987). Factors related to occupational stress or burnout among music therapists, *Journal of Music Therapy*, 24, 97-106.
- Park, K-O. et Wilson, M.G. (2003). Psychosocial work environments and psychological strain among Korean factory workers, *Stress and Health*, 19, 173-179.
- Patterson, G. (2003). Examining the effect of coping and social support on work and life stress among police officers, *Journal of Criminal Justice*, 31, 215-226.
- Payne, R., Fletcher et B.C., (1983). Job demands, supports and constraints as predictors of psychological strain among school teachers, *Journal of Vocational Behavior*, 22, 136-147.

- Pelfrenet, E., Vlerick, P., Mark, R. P., DeSmets, P., Kornitzer, M. et DeBacker G., (2001). Scale reliability and validity of the Karasek' job demand-control support' model in the Belstress study, *Work & Stress*, 15, 297-313.
- Pikhart, H., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Kubinova, R., Topor, R., Sebakova, H., Nikitin, Y. et Marmot, M. (2004). Psychosocial factors at work and depression in three countries of central and eastern Europe, *Social Science & Medicine*, 58, 1475-1482.
- Pousette, A. et Hanse, J. J., (2002). Job characteristics as predictors of ill-health and sickness absenteeism in different occupational types-a multigroup structural equation modelling approach, *Work & Stress*, 16 (3), 229-250.
- Quivy, R., Campenhoudt, L. V. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Éditeur Dunod, Paris, 287p.
- Raggatt, P.T.F. (1991). Work stress among long distance coach drivers: A survey and correlational study, *Journal of Organisational Behaviour*, 12, 565-579.
- 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. et Terry, D.J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's Job strain model, *Work and Stress*, 14 (3), 245-261.
- Schechter, J., Green, L. W., Olsen, L., Kruse, K. et Cargo, M., (1997). Application of Karasek's demand/control model in a canadian occupational setting including shift workers during a period of reorganization and downsizing, *American Journal of Health Promotion*, 11 (6), 394-399.
- Schmitt, N., Colligan, M.J. et Fitzgerald, M. (1980). Unexplained physical symptoms in eight organisations: Individual and organisational analyses, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 305-317.
- Schutte, N., Toppinnen, S., Kalimo, R. et Schaufeli, W., (2000). The factorial validity of The Maslach Burnout Inventory-general survey (MBI-GS) across occupational groups and nations, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Shigemi, J., Mino, Y., Tsuda, T., Babazono, A. et Aoyama, H., (1997). The relationship between job stress and mental health at work, *Industrial Health*, 35, 29-35.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effect of high-effort/low-reward conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

- Siegrist, J. et Peter, R. (2000). The effort-reward imbalance model, *Occupational Medicine : State of the Arts Reviews*, 15 (1), 83-87.
- Siu, O-L. (2002). Occupationnal stressors and well-being among chinese employees : The role of organisation commitment, *Applied Psychology : an International Review*, 51 (4), 527-544.
- Spurgeon, A., Harrington, J.M. et Cooper, C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: A review of the current position, *Occupational and Environmental Medicine*, 54, 367-375.
- Stansfeld, S.A., Furher, R., Shipley, M.J. et Marmot, M.G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II study, *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.
- Stanfeld, S., Head, J. et Marmot, M., (1998). Explaining social class differences in depression and well-being, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 33, 1-9.
- Taylor, S.E., Repetti, R.L. et Seeman, T. (1997). Health psychology: What is an Unhealthy environment and how does it get under the skin?, *Annual Review of Psychology*, 48, 411-447.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders, *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Tinchon, M. (2004). Les conséquences de l'agression en milieu de travail sur la santé. Mémoire de Maîtrise, Université de Montréal, 1-122.
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R. et Mutament, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs : eight-year prospective study of exhaustion, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 555-570.
- Van Der Doef, M., Maes, S. et Diekstra, R. (1999). An examination of the Job Demand-Control-Support Model with various occupational strain indicators *Anxiety, Stress and Coping*, 13, 165-185.
- Vermulden, M. et Mustard, C., (2000). Gender differences in job strain, social support at work and psychological distress, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (4), 428-440.
- Vézina, M. et Bourbonnais, R. (2001). Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale, *Portrait social du Québec – Données et analyses*. Institut de la statistique du Québec. Québec : Les conditions de vie. ch. 12.

- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A. et Laurendeau, M-C. (1992). *Pour donner un sens au travail : Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*, Éditeur Gaëtan Morin, Boucherville, Montréal, 179p.
- Watson Wyatt Worldwide (2001). *Staying at work 2000/2001- The dollars and sense of effective disability management*, catalogue #W-377. Vancouver : Watson Wyatt World.
- Wilkins, K. et Beaudet, M., (1998). Work stress and health, *Health reports*, 10 (3), 47-62.
- Winnuburst, J. (1993). Organizational structure, social support, and burnout, *Professional Burnout :Recent Developments in Theory and Research*, 151-162.
- Wright I., Bengtsson, C. et Frankenberg, K., (1994). Aspects of psychological work environment and health among male and female whitw-collar and blue-collar workers in a big Swedish industry, *Journal of Organizational Behavior*, 15, 177-183.
- Xie, J. L., (1996). Karasek's model in the people's republic of China : effects of jobs demands, control, and individual differences, *Academy of Management Journal*, 39 (6),1594-1618.

ANNEXE A

**Liste des codes d'emplois représentant des cols bleus
selon la Classification canadienne descriptive des
professions, 1989**

Cols bleus qualifiés:

- 6111 : Personnel spécialisé dans la lutte contre l'incendie
- 6113 : Agents de police et enquêteurs privés
- 7511 : Travailleurs spécialisés dans la conservation des forêts
- 7516 : Contrôleurs, trieurs et mesureurs de billets et travailleurs assimilés
- 7517 : Travailleurs spécialisés dans le levage, le triage et le transport des billes et travailleurs assimilés
- 8131 : Travailleurs aux fours de fusion, de conversion et d'affinage
- 8133 : Travailleurs spécialisés dans le traitement thermique des métaux
- 8135 : Lamineurs
- 8137 : Mouleurs, noyauteurs et fondeurs de métaux
- 8141 : Profileurs et étireurs de métaux
- 8143 : Galvaniseurs, métalliseurs et travailleurs assimilés
- 8151 : Conducteurs de fours et de séchoirs à argile, à verre et à pierre
- 8155 : Façonneurs de l'argile, du verre et de la pierre
- 8161 : Ouvriers au malaxage et au mélange de produits chimiques et de matières analogues
- 8163 : Ouvriers au filtrage, au tamisage et à la séparation de produits chimiques et de matières analogues
- 8165 : Ouvriers à la distillation, à la sublimation et à la carbonisation de produits chimiques et de matières analogues
- 8167 : Grilleurs, cuiseurs et sécheurs de produits chimiques et de matières analogues
- 8231 : Scieurs de bois d'œuvre et travailleurs assimilés
- 8311 : Ajusteurs-outilleurs
- 8313 : Machinistes et réglers de machines-outils
- 8316 : Contrôleurs, vérificateurs et essayeurs de l'usinage des eaux
- 8333 : Tôliers
- 8335 : Soudeurs et oxycoupeurs
- 8337 : Chaudronniers, tôliers et ouvriers en charpente métallique
- 8351 : Modeleurs sur bois
- 8376 : Contrôleurs et vérificateurs de travail de l'argile, du verre de la pierre et de produits similaires
- 8391 : Graveurs, acidogrooveurs et travailleurs assimilés
- 8395 : Gabarieurs et modeleurs, n.c.a.
- 8399 : Autres usineurs et travailleurs des secteurs connexes, n.c.a.
- 8525 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de machines de bureau et de matériel mécanographique, n.c.a.
- 8529 : Autres travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de produits mécaniques, n.c.a.
- 8537 : Dépanneurs de radio et de téléviseurs
- 8541 : Ébénistes et menuisiers en meubles
- 8553 : Tailleurs et couturiers
- 8555 : Fourreurs
- 8581 : Mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles
- 8586 : Contrôleurs, vérificateurs et essayeurs de la réparation mécanique, n.c.a.

- 8588 : Mécaniciens et réparateurs d'instruments de précision
- 8591 : Diamantaires, lapidaires, bijoutiers et orfèvres
- 8592 : Constructeurs et réparateurs de bateaux
- 8731 : Monteurs de lignes électriques et travailleurs assimilés
- 8733 : Électriciens d'installation et d'entretien
- 8735 : Monteurs-réparateurs de matériel de communication par fil et d'appareils connexes
- 8781 : Charpentiers en charpente de bois et travailleurs assimilés
- 8782 : Maçons et carreleurs
- 8784 : Plâtriers et travailleurs assimilés
- 8785 : Peintres, tapissiers et travailleurs assimilés
- 8791 : Tuyauteurs, plombiers et travailleurs assimilés
- 8795 : Vitriers
- 9131 : Conducteurs de locomotives
- 9133 : Chefs de train et serre-freins
- 9311 : Conducteurs d'appareils de levage, n.c.a.
- 9511 : Typographes et compositeurs
- 9515 : Photogreveurs et travailleurs assimilés
- 9517 : Relieurs et travailleurs assimilés
- 9531 : Conducteurs d'installations de centrale électrique
- 9533 : Conducteurs-mécaniciens de machines fixes et d'appareils auxiliaires
- 9535 : Conducteurs d'installations du service des eaux et du service sanitaire
- 9539 : Mécaniciens de machines et d'installations fixes et travailleurs assimilés
- 9551 : Opérateurs de matériel de radio et de télédiffusion
- 9555 : Opérateurs d'appareils d'enregistrement et de reproduction vidéo et sonores
- 9559 : Opérateurs de matériel électronique et de matériel de communication, n.c.a.
- 9916 : Contrôleurs, vérificateurs, essayeurs et trieurs

Cols bleus semi-qualifiés:

- 6117 : Sous-officiers et soldats des forces armées
- 6121 : Chefs et cuisiniers
- 7313 : Pêcheurs au filet, au filet de fond et à la ligne
- 7513 : Bûcherons et travailleurs assimilés
- 7711 : Foreurs sur installations rotary et travailleurs assimilés
- 7713 : Autres travailleurs spécialisés dans le forage des roches et du sous-sol
- 7715 : Boutefeux et dynamiteurs
- 7717 : Mineurs et carriers spécialisés dans le lavage, le transport et le chargement
- 7719 : Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés, n.c.a.
- 8111 : Ouvriers au concassage et au broyage des minerais
- 8113 : Conducteurs de mélangeurs, de séparateurs, d'appareils de filtrage des minerais et ouvriers assimilés
- 8115 : Fondeurs et grilleurs de minerais
- 8149 : Métallurgistes et travailleurs assimilés, n.c.a.
- 8153 : Travailleurs spécialisés dans la séparation, le concassage le broyage, et le malaxage de l'argile, du verre et de la pierre
- 8156 : Contrôleurs, vérificateurs, essayeurs et trieurs de produits en argile, en verre et en pierre
- 8171 : Ouvriers au concassage et au broyage de produits chimiques et de matières analogues
- 8173 : Enduiseurs et calandriers de produits chimiques et de matières analogue
- 8211 : Meuniers de farine et de grains
- 8213 : Boulangers, pâtisseries, confiseurs et travailleurs assimilés
- 8215 : Travailleurs des abattoirs, conserveries et usines de conditionnement de la viande
- 8223 : Ouvriers de laiterie et travailleurs assimilés
- 8225 : Ouvriers de sucrerie et travailleurs assimilés
- 8227 : Travailleurs de l'industrie de boissons
- 8233 : Ouvriers à la fabrication du contre-plaqué et travailleurs assimilés
- 8235 : Ouvriers au traitement du bois
- 8236 : Contrôleurs, vérificateurs et trieurs de l'industrie du bois, à l'exclusion de la pâte à papier
- 8251 : Préparateurs de pâte à papier cellulosique
- 8253 : Ouvriers de papeterie
- 8256 : Contrôleurs, vérificateurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs de l'industrie de la pâte à papier et du papier
- 8261 : Préparateurs de fibres textiles
- 8263 : Fileurs et tordeurs de fibres textiles
- 8265 : Bobineurs et renvideurs de fibres textiles
- 8267 : Tisseurs
- 8271 : Tricoteurs
- 8273 : Blanchisseurs et teinturiers de produits textiles
- 8275 : Finisseurs et calandriers de produits textiles
- 8276 : Contrôleurs, vérificateurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs de produits

textiles

- 8293 : Travailleurs spécialisés dans le traitement du tabac
- 8295 : Travailleurs spécialisés dans le traitement des cuirs et des peaux
- 8296 : Contrôleurs, vérificateurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs des industries de transformation, n.c.a.
- 8315 : Conducteurs de machines-outils
- 8319 : Usineurs de métaux, n.c.a.
- 8331 : Forgeurs
- 8334 : Conducteurs de machines à emboutir les métaux, n.c.a.
- 8339 : Façonneurs et formeurs de métal, à l'exception des usineurs, n.c.a.
- 8353 : Scieurs de bois, et travailleurs assimilés du bois
- 8355 : Raboteurs, tourneurs, façonneurs et travailleurs assimilés
- 8357 : Ponceurs de bois
- 8371 : Travailleurs spécialisés dans la taille et le façonnage de l'argile, du verre, de la pierre et des produits similaires
- 8373 : Travailleurs spécialisés dans le meulage et le polissage des produits d'argile, du verre, de la pierre et des produits similaires
- 8379 : Travailleurs spécialisés dans le travail de l'argile, du verre, de la pierre et de produits similaires
- 8393 : Limeurs, meuleurs, lustreurs, décapeurs et polisseurs, n.c.a.
- 8511 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de moteurs et organes auxiliaires, n.c.a.
- 8513 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de véhicules automobiles, n.c.a.
- 8515 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage d'aéronefs, n.c.a.
- 8523 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de machines et de matériel industriel, agricole, de construction et autre, n.c.a.
- 8527 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage d'instruments de précision et de matériel connexe, n.c.a.
- 8531 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de matériel électrique
- 8533 : Installateurs et réparateurs d'appareils électroniques et de matériel connexe, n.c.a.
- 8534 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication et le montage de matériel électronique
- 8536 : Contrôleurs, vérificateurs et essayeurs de la fabrication, du montage, de l'installation et de la réparation d'appareils électriques, électroniques et de matériel connexe
- 8546 : Contrôleurs, vérificateurs et trieurs de la fabrication du montage et de la réparation d'articles en bois
- 8549 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation d'articles en bois, n.c.a.
- 8551 : Patronniers, marqueurs et coupeurs de tissu, fourrure et cuir
- 8557 : Modistes et chapeliers
- 8561 : Cordonniers
- 8563 : Piqueurs de tissu et matières analogues, à la machine
- 8566 : Contrôleurs, vérificateurs, trieurs et échantillonneurs de la confection, de

- l'assemblage et de la réparation d'articles en textile, en fourrure et en cuir
- 8569 : Travailleurs spécialisés dans la confection, l'assemblage et la réparation d'articles en textile, en fourrure et en cuir, n.c.a.
- 8571 : Assembleurs et colleurs d'articles de caoutchouc, de plastique et de produits similaires
- 8573 : Mouleurs de caoutchouc, de plastique et de produits similaires
- 8575 : Coupeurs et finisseurs d'articles de caoutchouc, de plastique et de produits similaires
- 8576 : Contrôleurs, vérificateurs, trieurs et échantillonneurs de la fabrication, de l'assemblage et de la réparation d'articles de caoutchouc et de produits similaires
- 8587 : Réparateurs de montres et de pendules
- 8589 : Mécaniciens et réparateurs, à l'exception des électriciens, n.c.a.
- 8595 : Peintres et décorateurs d'articles manufacturés
- 8596 : Contrôleurs, vérificateurs, trieurs et échantillonneurs de la fabrication, du montage et de la réparation, n.c.a.
- 8711 : Excavateurs, niveleurs et travailleurs assimilés
- 8713 : Pavés, poseurs de revêtement routier et travailleurs assimilés
- 8739 : Monteurs, installateurs et réparateurs de matériel électrique, d'éclairage et de communication par fil, n.c.a.
- 8783 : Lisseurs de béton et travailleurs assimilés
- 8786 : Travailleurs spécialisés dans l'isolation
- 8787 : Couvresseurs, applicateurs d'enduits hydrofuges et travailleurs assimilés
- 8793 : Monteurs de charpentes métalliques
- 8799 : Autres travailleurs du bâtiment, n.c.a.
- 9119 : Personnel d'exploitation des transports aériens, n.c.a.
- 9135 : Personnel des services auxiliaires des transports ferroviaires
- 9157 : Matelots des salles de machines et chaufferie
- 9171 : Conducteurs d'autobus
- 9179 : Personnel d'exploitation des transports routiers, n.c.a.
- 9191 : Personnel d'exploitation du métro et des tramways
- 9193 : Conducteurs de véhicules sur rails, à l'exception du transport ferroviaire
- 9315 : Conducteurs de matériel de manutention, n.c.a.
- 9519 : Imprimeurs et travailleurs assimilés
- 9591 : Techniciens de laboratoire photographique
- 9599 : Divers ouvriers qualifiés et conducteurs de machines

Cols bleus non-qualifiés:

- 6115 : Gardiens et agents de sécurité
- 6119 : Travailleurs spécialisés dans les services de protection
- 6133 : Préposés à l'entretien, à l'exception des domestiques
- 6135 : Employés des wagons-lits et porteurs
- 6165 : Presseurs
- 6169 : Travailleurs spécialisés dans l'entretien des vêtements et des tissus d'ameublement, n.c.a.
- 6191 : Concierges, employés des services domestiques et du nettoyage
- 6193 : Conducteurs d'ascenseurs et de monte-charge
- 6198 : Manœuvres et travailleurs assimilés des services
- 7315 : Trappeurs et travailleurs assimilés
- 7319 : Pêcheurs, trappeurs et travailleurs assimilés, n.c.a.
- 7518 : Manœuvres et travailleurs assimilés de l'exploitation forestière
- 7519 : Travailleurs forestiers et bûcherons, n.c.a.
- 7718 : Manœuvres et travailleurs assimilés des mines, des carrières et des champs de pétrole et de gaz naturel
- 8118 : Manœuvres et travailleurs assimilés du traitement du minerai
- 8119 : Travailleurs spécialisés dans le traitement du minerai, n.c.a.
- 8148 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la métallurgie
- 8158 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la confection de produits en argile, en verre et en pierre
- 8159 : Confectionneurs de produits en argile, en verre et en pierre et travailleurs assimilés
- 8178 : Manœuvres et travailleurs assimilés du traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières analogues
- 8179 : Travailleurs spécialisés dans le traitement des produits chimiques, du pétrole, du caoutchouc, du plastique et de matières analogues, n.c.a.
- 8217 : Travailleurs des conserveries et usines de conditionnement du poisson
- 8221 : Travailleurs des conserveries et usines de conditionnement des fruits et légumes
- 8228 : Manœuvres et travailleurs assimilés de l'industrie des aliments et boissons
- 8229 : Travailleurs de l'industrie des aliments et boissons et travailleurs assimilés
- 8238 : Manœuvres et travailleurs assimilés de l'industrie du bois, à l'exclusion de la pâte à papier
- 8239 : Travailleurs de l'industrie du bois, à l'exclusion de la pâte à papier
- 8258 : Manœuvres et travailleurs assimilés de l'industrie de la pâte à papier et du papier
- 8259 : Travailleurs de l'industrie de la pâte à papier et du papier, n.c.a.
- 8278 : Manœuvres et travailleurs assimilés du textile
- 8279 : Travailleurs du textile, n.c.a.
- 8298 : Autres manœuvres et travailleurs assimilés des industries de formation
- 8299 : Autres travailleurs des industries de transformation, n.c.a.
- 8359 : Travailleurs du bois à la machine, n.c.a.
- 8528 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la fabrication et du montage de

- produits métalliques, n.c.a.
- 8538 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la fabrication, du montage, de l'installation et de la réparation d'appareils électriques, électroniques et de matériel connexe
- 8539 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage, l'installation et la réparation d'appareils électriques, électroniques et de matériel connexe, n.c.a.
- 8548 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la fabrication, du montage et de la réparation d'articles en bois
- 8568 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la confection, de l'assemblage et de la réparation d'articles en textile, en fourrure et en cuir
- 8578 : Manœuvres et travailleurs assimilés de la confection, de l'assemblage et de la réparation d'articles de caoutchouc, de plastique et de produits similaires
- 8579 : Travailleurs spécialisés dans la fabrication, l'assemblage et la réparation d'articles de caoutchouc, de plastique et de produits similaires, n.c.a.
- 8593 : Façonneurs de produits en papier
- 8598 : Manœuvres et travailleurs de la fabrication, du montage et de la réparation, n.c.a.
- 8599 : Autres travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation, n.c.a.
- 8715 : Cheminots
- 8718 : Manœuvres excavateurs, niveleurs, paveurs et travailleurs assimilés
- 8719 : excavateurs, niveleurs, paveurs et travailleurs assimilés, n.c.a.
- 8738 : Manœuvres et travailleurs assimilés du montage, de l'installation et de la réparation du matériel électrique, d'éclairage et de communication par fil
- 8798 : Manœuvres et travailleurs assimilés du bâtiment
- 9139 : Personnel d'exploitation des transports ferroviaires
- 9155 : Matelots de pont
- 9159 : Personnel de la navigation et travailleurs assimilés
- 9173 : Chauffeurs de taxis et chauffeurs particuliers
- 9175 : Camionneurs
- 9199 : Autre personnel d'exploitation des transports, n.c.a.
- 9313 : Débardeurs, dockers et manutentionnaires
- 9317 : Emballeurs, n.c.a.
- 9318 : Manœuvres manutentionnaires et travailleurs assimilés
- 9319 : Autres manutentionnaires et travailleurs assimilés
- 9518 : Manœuvres et travailleurs assimilés de l'imprimerie et des secteurs connexes
- 9918 : Manœuvres et travailleurs assimilés n.c.a.
- 9919 : Autres travailleurs, n.c.a.