

Université de Montréal

**Cooccurrence entre le harcèlement psychologique
et la détresse psychologique chez des travailleurs québécois**

par :
Sanaa Tmimi

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales
en vue de l'obtention du grade de maîtrise (M. Sc.)
en relations industrielles

Août 2017

© Sanaa Tmimi, 2017.

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce projet de mémoire intitulé :

Cooccurrence entre le harcèlement psychologique
et la détresse psychologique chez des travailleurs québécois

Présenté par :
Sanaa Tmimi

Évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Nancy Beaugard, directrice
Pierre Durand, président-rapporteur
Alain Marchand, membre du jury

RÉSUMÉ

Le présent mémoire a pour but d'explorer la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez les travailleurs, et de déterminer dans quelle mesure les caractéristiques de l'environnement immédiat de travail (c.-à-d., risques psychosociaux, nature du contrat de travail) peuvent expliquer cette cooccurrence. La question de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez les travailleurs est particulièrement d'intérêt pour les travailleurs et les employeurs québécois. D'une part, l'examen des rapports de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail (CNESST) révèle que des plaintes acceptées pour harcèlement psychologique ont mené par le passé à l'indemnisation de lésions professionnelles de nature psychologique, laissant entrevoir que les deux phénomènes peuvent être reliés sur le plan juridique. De plus, l'Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) a montré que le harcèlement psychologique et la détresse psychologique coexistaient chez la main-d'œuvre québécoise. Or, on ignore encore d'une part, si la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique dépend de la forme du harcèlement expérimenté (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) et, d'autre part, si l'environnement immédiat de travail contribue à expliquer cette cooccurrence.

Afin d'examiner cette question, nous avons recouru aux données de l'étude SALVEO, à partir d'un échantillon transversal de 1950 travailleurs québécois provenant de 38 entreprises du Québec clientes d'une compagnie d'assurances. Sur le plan de la stratégie analytique, l'analyse en classes latentes (ACL) a été utilisée pour dégager les profils-types de cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique, et pour

examiner quelles caractéristiques de l'environnement immédiat de travail s'y associaient. Les résultats des ACL ont fait ressortir trois profils-types de cooccurrence distincts : un premier profil-type regroupant des « travailleurs relativement sains »; un second profil-type associé au « harcèlement psychologique (sans violence physique) et détresse psychologique modérés »; et un troisième profil-type associé au « harcèlement psychologique (violence physique, harcèlement psychologique et sexuel) et détresse psychologique élevés ». Les caractéristiques de l'environnement immédiat de travail qui expliquent l'appartenance à classe latente 2 « harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique) » relativement au groupe de référence des « travailleurs sains » sont : les demandes psychologiques, la supervision abusive, les heures totales travaillées et l'insécurité en emploi. Pour ce qui est de la classe latente 3 « harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement présentes) », nous retrouvons les facteurs du travail suivants : les demandes psychologiques, l'insécurité en emploi, la supervision abusive, les heures totales travaillées, le soutien social des superviseurs et la fréquence d'horaires irréguliers. Comparativement à la classe latente 2, ces facteurs explicatifs sont encore plus fortement associés à la classe 3.

En somme, cette étude jette un éclairage nouveau relativement à deux phénomènes reliés dans les milieux de travail québécois : le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Nos résultats suggèrent qu'une saine gestion des risques psychosociaux issus de l'environnement immédiat de travail pourrait comporter un avantage dans la prévention commune du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique chez les travailleurs.

Mots-clés : Cooccurrence, harcèlement psychologique, détresse psychologique, environnement psychosocial de travail, analyses en classes latentes, étude SALVEO.

ABSTRACT

The purpose of this study is to explore the co-occurrence between psychological harassment and psychological distress among workers, and to determine the extent to which the characteristics of the immediate work environment (i.e., psychosocial risks, work contract) can explain this co-occurrence. The issue of co-occurrence between psychological harassment and psychological distress among workers is of particular interest to workers and employers in the province of Quebec. On the one hand, the review of the reports of the Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail (CNESST) reveals that accepted complaints of psychological harassment have in the past led to compensation claims of a psychological nature, suggesting that the two phenomena may be related. In addition, the Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) showed that psychological harassment and psychological distress did co-exist among the Quebec workforce. It is not known yet whether the co-occurrence between psychological harassment and psychological distress depends on the type of harassment experienced (i.e, psychological, sexual, physical) and to what extent the psychosocial work environment contributes to explain this co-occurrence.

In order to examine this question, we used data from the SALVEO study, a cross-sectional study from which a sample of 1,950 Quebec workers from 38 Québec clients of an insurance company was derived. In terms of analytical strategy, we used latent class analysis (LCA) to identify the typical patterns of co-occurrence between psychological harassment and psychological distress; and examine the characteristics of the psychosocial work environment associated with it. The results of the LCA revealed three distinct patterns of co-occurrence: a

first typical pattern of "healthy workers"; a second typical pattern associated with "moderate psychological harassment (without physical violence) and moderate psychological distress"; and a third typical pattern associated with " high psychological harassment (physical, psychological and sexual harassment) and high psychological distress". The following psychosocial risks were associated with class membership to latent class 2 "moderate psychological harassment and moderate psychological distress (without physical violence)": psychological demands, abusive supervision, working hours and job insecurity. In terms of latent class 3 "high psychological harassment (all forms expressed) and high psychological distress", the following explanatory factors were associated with class membership: psychological demands, job insecurity, abusive supervision, working hours, social support from supervisors and an irregular scheduling frequency, all more intensely present than with latent class 2.

In sum, this study sheds new light on two related phenomena in Quebec workplaces: psychological harassment and psychological distress. Our results suggest that sound management of psychosocial risks from the work environment may have an advantage in the common prevention of psychological harassment and psychological distress among workers.

Keywords: Co-occurrence, psychological harassment, psychological distress, psychosocial work environment, latent class analysis, SALVEO study.

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iii
Abstract.....	v
TABLE DES MATIÈRES.....	vii
Liste des Tableaux.....	xi
Liste des Figures.....	xii
Liste des Acronymes.....	xiii
Remerciements.....	xiv
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 – OBJET DE L'ÉTUDE ET DÉFINITIONS.....	7
1.1. Objet de l'étude.....	7
1.2. Survol terminologique du harcèlement au travail.....	9
1.2.1. Harcèlement physique.....	11
1.2.2. Harcèlement sexuel.....	12
1.2.3. Harcèlement psychologique.....	13
1.2.4. Formes de harcèlement modernes.....	18
1.2.5. Distinction entre le harcèlement psychologique et le conflit.....	22
1.3. Détresse psychologique.....	24
1.3.1. Définition.....	24
1.3.2. Mesure de la détresse psychologique.....	26
CHAPITRE 2 – RECENSION DES ÉCRITS : COOCCURRENCE ENTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	28
2.1. Définition de la cooccurrence.....	28
2.2. Cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.....	29

2.3. Environnement de travail comme déterminant commun du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique	32
2.3.1. Demandes psychologiques	32
2.3.2. Autonomie décisionnelle	35
2.3.3. Soutien social au travail	36
2.3.4. Récompenses organisationnelles	40
2.3.5. Nature du contrat de travail	42
2.3.6. Environnement organisationnel	43
2.4. Caractéristiques individuelles comme déterminants communs du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique	44
2.4.1. Facteurs sociodémographiques	45
2.4.2. Traits de personnalité	48
2.5. Limites des connaissances actuelles	50
CHAPITRE 3 – PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE ET MODÈLE D’ANALYSE	59
3.1. Problématique de recherche	59
3.2. Modèle d’analyse et hypothèses de recherche	63
CHAPITRE 4 – MÉTHODOLOGIE	68
4.1. Devis de recherche	68
4.2. Mesures	69
4.2.1. Variables dépendantes	69
4.2.1.1. <i>Harcèlement psychologique</i>	69
4.2.1.2. <i>Détresse psychologique</i>	71
4.2.2. Variables indépendantes	72
4.2.2.1. <i>Demandes psychologiques</i>	72
4.2.2.2. <i>Latitude décisionnelle</i>	73

4.2.2.3. <i>Supervision abusive</i>	74
4.2.2.4. <i>Soutien social au travail</i>	75
4.2.2.5. <i>Insécurité d'emploi</i>	76
4.2.2.6. <i>Récompenses organisationnelles</i>	76
4.2.2.7. <i>Nature du contrat de travail</i>	77
4.2.3. Variables contrôles.....	78
4.3. Plan d'analyse	78
4.3.1. Préparation des données.....	78
4.3.2. Analyse en classes latentes.....	79
CHAPITRE 5 – RÉSULTATS	83
5.1. Identification de la population analytique	83
5.2. Analyses descriptives	85
5.3. Résultats des analyses en classes latentes	91
5.3.1. Identification du modèle en classes latentes retenu.....	91
5.3.2. Analyse descriptive de la composition des classes latentes.....	95
5.3.3. Régressions multinomiales sur les classes latentes.....	98
Chapitre 6 – Discussion	102
6.1. Retour sur la démarche scientifique entreprise	102
6.2. Validité des hypothèses en regard des résultats obtenus	104
6.2.1. H1 : Cooccurrence du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique chez les travailleurs.....	105
6.2.2. H2 : L'incidence des facteurs néfastes de l'environnement de travail sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.....	108
6.3. Forces et limites de l'étude	112
6.4. Retombées du mémoire	114

CONCLUSION	117
BIBLIOGRAPHIE	118
ANNEXE - SYNTHÈSE DES ÉTUDES RECENSÉES	135

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Synthèse des travaux de Notelaers <i>et al.</i> (2006-2013).....	56
Tableau 2. Comparaison entre l'instrumentation de Notelaers <i>et al.</i> et l'étude SALVEO sur les indicateurs de harcèlement psychologique	71
Tableau 3. Détresse psychologique.....	72
Tableau 4. Demandes psychologiques	73
Tableau 5. Latitude décisionnelle.....	74
Tableau 6. Supervision abusive.....	75
Tableau 7. Soutien social au travail	76
Tableau 9. Récompenses organisationnelles.....	77
Tableau 10. Nature du contrat de travail.....	77
Tableau 11. Statistiques descriptives ($N=1950$).....	86
Tableau 12. Corrélations de Pearson ($N=1950$)	89
Tableau 13. Diagnostics permettant d'établir le nombre de classes latentes retenu	93
Tableau 14. Probabilité d'appartenir à l'une des 3 classes latentes en lien avec la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.	96
Tableau 15. Rapports de chances (RC) et intervalles de confiance (IC 95 %) issus des régressions multinomiales sur les classes latentes	99

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Modèle analytique de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique au travail et la détresse psychologique	64
Figure 2. Modèle d'analyse en classes latentes	80
Figure 3. Diagramme de flux sur l'identification de la population analytique	85

LISTE DES ACRONYMES

ACL : Analyse en classes latentes

BIT : Bureau international du travail

BNQ : Bureau de normalisation du Québec

CLP : Commission des lésions professionnelles

CNT : Commission des normes du travail

CRT : Commission des relations de travail

CSST : Commission de la santé et de la sécurité du travail (avant 2015)

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (après 2015)

EQCOTESST : Enquête québécoise sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail

ERTSM : Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale

ESSQ : Enquête sociale et de santé du Québec

GHQ : General Health Questionnaire

JCQ : Job Content Questionnaire

L.a.t.m.p. : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

L.n.t : Loi sur les normes du travail

LSST : Loi sur la santé et la sécurité du travail

NAQ : Negative Acts Questionnaire

OIT : Organisation internationale du travail

OMS : Organisation mondiale de la santé

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier en tout premier lieu ma directrice de recherche, la professeure Nancy Beauregard, sans qui ce mémoire n'aurait pas pu voir le jour. Merci d'avoir pris le temps de me lire à plusieurs reprises et surtout d'avoir dirigé mon mémoire en me donnant de judicieux conseils quant à sa rédaction. Votre grande implication, votre encadrement, votre disponibilité et vos encouragements ont été un vecteur facilitant la concrétisation de cette recherche. En deuxième lieu, je tiens à remercier l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM) de l'Université de Montréal, et l'Institut de recherche en santé publique de l'Université de Montréal (IRSPUM), pour m'avoir offert un environnement de travail agréable. Sans oublier que cette recherche a bénéficié du soutien financier très apprécié de la part de l'ERTSM, mais également de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et de l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. En troisième lieu, je désire sincèrement remercier les membres de mon jury : le professeur Pierre Durand et le professeur Alain Marchand qui, par leurs apports constructifs et leurs commentaires enrichissants, ont su mettre de l'avant leur expertise en santé mentale dans cette recherche.

Enfin, je tiens à exprimer toute ma gratitude à ma famille qui m'a encouragée à finir et surtout à poursuivre ce travail dans les moments difficiles. À mon mari Karim, mon père Mohammed et ma mère Naïma qui ont toujours été présents pour moi et qui, surtout, ont supporté mes sautes d'humeur. Merci à ma sœur Narjisse qui a su me faire rire par ses blagues et qui a contribué à la correction. Je ne t'oublie pas ma petite chouette Rania qui a été le témoin de mes longues nuits de labeur. Merci à la famille Djerroud ainsi qu'à mon amie Nadèra pour vos encouragements. Un gros merci à Marie-Francesca Tattegrain et Martine Le Borgne d'avoir relu et corrigé avec attention mon mémoire.

INTRODUCTION

Le harcèlement psychologique au travail est un problème sérieux pour les travailleurs, les entreprises et, plus globalement, la société québécoise. En 2003, le gouvernement du Québec publiait son premier rapport sur les conditions de travail des travailleurs québécois où le Comité interministériel du gouvernement du Québec arrivait au constat suivant : 90 000 travailleurs québécois étaient victimes de harcèlement psychologique au travail (Rochon 2003). De plus, les coûts économiques associés au harcèlement psychologique seraient importants : le nombre de jours d'absentéisme s'élèverait à 650 000 jours par année pour des coûts atteignant les 43 millions de dollars canadiens, alors que le roulement de personnel associé à ce phénomène générerait au moins 35 millions de dollars canadiens pour les frais d'embauche afférents. D'autres coûts associés au harcèlement psychologique au travail découleraient également des pressions sur le système juridique, le système de santé, ainsi que l'assurance-emploi et l'assistance-emploi dans certains cas de travailleurs lésés (Rochon 2003). En 2008, l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) réalisée auprès d'un échantillon représentatif de la main-d'œuvre québécoise ($N= 5071$) précise que 528 000 (14,8%) répondants au sondage rapporteraient du harcèlement psychologique, du harcèlement sexuel 90 000 (2,5%) et 69 000 (1,9%) de la violence physique au travail (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011).

Si ces prévalences indiquent que le phénomène du harcèlement psychologique touche environ un travailleur sur sept, de ce nombre, peu de plaintes seront formellement reçues et traitées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)¹. En 2015, près de 30 000 plaintes ont été traitées par la CNESST dont 3266 plaintes pour harcèlement psychologique. Il est à noter que 95 % (3089) se sont réglées sans intervention juridique contre 5 % (177) avec intervention juridique (CNESST, 2015). Aussi, le nombre d'enquêtes sur les plaintes reçues par la CNESST pour harcèlement psychologique a augmenté de

¹ Appelée la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) avant 2015.

15 % pour l'année 2014-2015 comparativement à l'année 2013-2014, passant de 510 plaintes de harcèlement psychologique pour l'année 2013-2014 à 586 plaintes pour l'année 2014-2015 (CNESST, 2015).

En 2004, le gouvernement du Québec a modifié la *Loi sur les normes du travail (L.n.t.)* en ajoutant l'article 81.18 qui définit le harcèlement psychologique comme suit : « *une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste* » (L.n.t., art. 81.18). Ainsi, le travailleur a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, ce qui vient le protéger. Dès lors, l'employeur se retrouve avec des obligations entre autres de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, et d'y mettre fin immédiatement lorsque la situation de harcèlement est portée à sa connaissance (L.n.t., art. 81.19 *al. 1 et 2*). En termes de recours, les plaintes pour les employés non syndiqués sont reçues auprès de la CNESST. Par contre, pour ceux qui sont syndiqués, une plainte déposée conformément à la procédure de grief de la convention collective en vigueur sera traitée par un arbitre devant le Tribunal administratif du travail (TAT)². À ce jour, une interprétation libérale du harcèlement psychologique a été adoptée dans la jurisprudence au Québec, de telle sorte que sont également couvertes les formes de harcèlement de type psychologique, physique et sexuel. Dans notre mémoire, nous reprendrons cette définition large du harcèlement psychologique pour couvrir toutes les formes reconnues par la législation québécoise.

² Le Tribunal administratif du travail (TAT) remplace la Commission des lésions professionnelles (CLP) et la Commission des relations de travail (CRT) depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2016, de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail.

Au-delà de la reconnaissance d'un recours pour harcèlement psychologique, le harcèlement psychologique au travail peut aussi entraîner des lésions professionnelles psychologiques dont l'indemnisation sera encadrée par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.a.t.m.p.)*. Dans un tel cas, l'indemnisation de la lésion psychologique découlant du harcèlement psychologique se fera auprès de la CNESST, division Santé et sécurité du travail, dans un recours distinct. Par ailleurs, il reste que le harcèlement psychologique n'est pas défini ni dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, ni dans la *L.a.t.m.p.* Ainsi, la jurisprudence a permis d'établir que les problèmes de santé attribuables au harcèlement psychologique peuvent être reconnus comme un accident de travail s'il est démontré qu'il s'agit d'une série d'évènements imprévus et soudains qui, pris individuellement, peuvent être bénins mais, lorsqu'ils se répètent sur une période plus ou moins longue, viennent à bout des résistances de la personne (Vézina et Dussault 2005). Néanmoins, les indemnisations pour lésions psychologiques découlant du harcèlement psychologique ne sont pas fréquemment accordées, de l'ordre de 2,8 à 6,5 % pour les années 1998 et 2002 par la CSST (Lippel 2005).

Même si le profil d'indemnisation pour lésion psychologique découlant du harcèlement psychologique demeure marginal, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit d'un phénomène bien réel (Lippel et Sikka 2010). Des études représentatives de la main-d'œuvre québécoise telles l'EQCOTESST nous indiquent par ailleurs que la prévalence du harcèlement psychologique affecte bon nombre de travailleurs et que des efforts au niveau de la prise en charge et de la prévention en entreprise restent encore à faire, et cela, une décennie suivant l'entrée en vigueur des dispositions législatives encadrant le harcèlement psychologique au travail (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Selon les statistiques du gouvernement du Québec, bien que 84 % des entreprises possédant 5 à 49 salariés prétendent connaître leurs obligations en ce qui concerne la prévention

du harcèlement psychologique (Vézina et Dussault 2005), 48 % d'entre elles confirment n'avoir aucun moyen à leur disposition pour les appliquer. Chez les entreprises de 100 employés et plus s'étant engagées à prévenir le harcèlement psychologique au travail, seulement 13 % affirment ne pas posséder de moyens pour prévenir ce phénomène (Vézina et Dussault 2005). Ainsi, les employeurs de ces provinces se voient donc liés juridiquement, et ils doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour pallier ce phénomène en termes de prévention. Entre autres, ils doivent mettre en place des politiques internes allant dans ce sens et offrir du soutien aux employés subissant ce type de harcèlement (Hirigoyen 2014; Noack, Vosko *et al.*, 2015).

Au Québec, néanmoins, les études scientifiques qui se sont penchées sur le harcèlement psychologique restent récentes, contrairement au reste du globe, par exemple en Europe et aux États-Unis, où le phénomène est examiné depuis plus de 20 ans (Hoel, Rayner *et al.*, 1999; Notelaers, Einarsen *et al.* 2006; Einarsen, Hoel *et al.*, 2010). Ces travaux ont permis de mieux cerner le concept de harcèlement psychologique, tant du point de vue de sa nature et de sa prévalence que de ses facteurs explicatifs. Ces chercheurs ont pu démontrer que près de 15 % des travailleurs étaient touchés par le harcèlement psychologique et que certains milieux de travail sont plus à risque comme les milieux syndiqués ou encore certaines professions comme celle d'infirmier(ère) (Hubert et Van Veldhoven 2001; Einarsen, Hoel *et al.*, 2010; Nielsen, Matthiesen *et al.*, 2010; Zapf, Escartín *et al.*, 2011). Il reste que plusieurs autres études ont démontré que les victimes de harcèlement psychologique subissent d'importantes conséquences au niveau individuel. En effet, leur fonctionnement psychologique est affecté au point que ces victimes connaissent différents problèmes de santé subséquents comme la détresse psychologique et les troubles psychosomatiques (p. ex., fatigue, maux d'estomac) (Niedhammer, David *et al.*, 2006; Laschinger, Grau *et al.*, 2010; Nielsen, Hetland *et al.*, 2012).

Or, jusqu'à ce jour, peu d'études épidémiologiques se sont intéressées à la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Par exemple, bien que l'EQCOTESST nous informe que les travailleurs rapportant du harcèlement psychologique sont plus enclins à mentionner des symptômes dépressifs (36,5 %) que ceux qui ne sont pas harcelés (14,6 %), aucune étude québécoise n'a cherché, à notre connaissance, à statuer sur la cooccurrence entre les différentes formes de harcèlement (p. ex., psychologique, sexuel, physique) et la détresse psychologique. De plus, encore moins ont cherché à identifier les facteurs explicatifs communs issus de l'environnement de travail (p.ex., risques psychosociaux, nature du contrat de travail) sous-jacents à cette cooccurrence. Pourtant, si l'on examine le profil d'indemnisation au Québec pour les lésions psychologiques, nous constatons que ces deux phénomènes coexistent bel et bien dans les milieux de travail, d'où l'importance d'en étudier la cooccurrence. Le but du présent mémoire vise donc à pallier le manque de connaissances sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez la main-d'œuvre québécoise. La validation empirique proposée à cet effet reposera sur les données de l'étude SALVEO fondée sur un échantillon de 2 162 participants répartis dans 63 établissements d'entreprises québécoises clientes d'une compagnie d'assurances.

L'organisation de notre mémoire est la suivante. Dans notre premier chapitre, nous exposerons la terminologie associée aux phénomènes étudiés. Notre deuxième chapitre suivra avec une recension des écrits sur les associations examinées entre l'environnement de travail, le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Dans notre troisième chapitre, nous soumettrons notre modèle analytique et les hypothèses de recherche retenues dans le cadre de ce mémoire. Dans notre quatrième chapitre, nous exposerons la méthodologie utilisée pour tester empiriquement nos hypothèses. Par la suite, notre cinquième chapitre présentera nos résultats.

Les résultats obtenus en lien avec nos hypothèses seront discutés dans notre sixième chapitre. Finalement, nous aborderons les limites de notre étude et nous exposerons également les différentes pistes de recherche pour des études futures.

CHAPITRE 1 – OBJET DE L'ÉTUDE ET DÉFINITIONS

Afin de bien cerner notre problématique, nous diviserons ce chapitre en deux parties. La première partie consistera à mettre en lumière notre objet d'étude. La deuxième partie aura pour objectif de définir les trois principaux concepts de notre étude, soit le harcèlement psychologique au travail, la détresse psychologique, ainsi que leurs déterminants.

1.1. Objet de l'étude

Le harcèlement psychologique est un phénomène répandu chez la main-d'œuvre québécoise. En effet, l'EQCOTESST démontre que certains secteurs économiques sont plus exposés au harcèlement. Le secteur public serait particulièrement affecté, comme le démontrent les fortes prévalences rapportées pour le secteur de la santé (21,4 %), le secteur gouvernemental ou parapublic (19,1 %) et le secteur de l'enseignement (18,6 %) (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Il est important de souligner que dans le secteur public les fluctuations liées à l'environnement économique n'ont pas de répercussions directes sur ce secteur. Il reste que les travailleurs du secteur public subissent encore plus de harcèlement au travail, et l'écart est plus grand si nous le comparons à d'autres secteurs dont ceux associés au secteur privé.

Hirigoyen (2001) propose d'ailleurs que le secteur public connaît un niveau de harcèlement psychologique élevé dû à la sécurité d'emploi y étant associé. Dans les faits, le congédiement des travailleurs n'est pas une chose facile à faire et d'ailleurs, rares sont ceux et celles qui remettent leur démission. Dans cette perspective, le harcèlement psychologique perdure dans le temps et sur une longue période, puisque les postes sont mieux protégés dans le secteur public (Hirigoyen 1998; Hirigoyen 2001; Debout et Larose 2003). Dans le secteur tertiaire associé en majorité avec le secteur privé, les travailleurs sont assujettis au harcèlement psychologique davantage en lien avec les clients. Ceci s'explique par le fait que dans ce secteur,

l'accent est mis sur la satisfaction du client ayant des demandes de plus en plus démesurées. D'ailleurs, l'EQCOTESST montre que parmi les travailleurs en contact direct avec les clients, 16,2 % ont subi du harcèlement psychologique contre 10,3 % qui n'étaient pas en contact avec les clients (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011).

Puisque que le harcèlement psychologique touche une partie de la main-d'œuvre au Québec, on peut penser que les différentes formes prises par le harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) peuvent aussi affecter la main-d'œuvre différemment. Les travaux pionniers de Notelaers et de ses collaborateurs (2012) apportent une nouvelle information en montrant que les différentes formes prises par le harcèlement au travail (psychologique, sexuel et physique) se regroupent distinctement entre elles. Par conséquent, toutes les formes de harcèlement ne se manifestent pas nécessairement ensemble, il y a donc des regroupements distincts qui caractérisent ces différentes formes de harcèlement au travail.

Or, à ce jour, les chercheurs n'ont pas encore exploré la cooccurrence entre le harcèlement psychologique, ses différentes formes et la détresse psychologique au travail. Pourtant, compte tenu du fait que des recours juridiques acceptent l'indemnisation en santé et sécurité du travail sur la base d'un épisode reconnu de harcèlement psychologique au Québec, il serait intéressant de voir comment les différentes formes de harcèlement au travail s'associent avec la santé mentale, le cas échéant. D'ailleurs, l'EQCOTESST montre d'une manière préliminaire que les différentes formes de harcèlement au travail s'associent aussi avec des prévalences élevées pour différents indicateurs de santé mentale (détresse psychologique, symptômes dépressifs, médicaments psychotropes). Cependant, on ne sait pas ce qui pourrait arriver si on les examinait tous ensemble, car l'EQCOTESST n'a regardé l'association entre le harcèlement psychologique au travail et la santé mentale que sur un indicateur à la fois (p. ex.,

harcèlement physique et détresse, harcèlement psychologique et détresse, harcèlement sexuel et détresse, mais pas harcèlement physique et détresse ou harcèlement psychologique et détresse). En d'autres termes, nous cherchons à étudier l'effet cumulé de l'exposition à différentes formes de harcèlement qui, hypothétiquement, pourraient mener à une plus grande détresse psychologique. Il serait donc pertinent de voir comment différents indicateurs de harcèlement psychologique au travail mis ensemble agissent sur la santé mentale lorsqu'on traite de leur cooccurrence avec la détresse psychologique d'une part, et de voir quels facteurs explicatifs communs issus de l'environnement immédiat de travail permettront d'expliquer cette cooccurrence d'autre part. Justement, c'est ce que nous chercherons à faire dans ce mémoire. Il est à noter que le harcèlement psychologique dans notre mémoire n'est pas vu comme une maladie, mais comme un comportement qui peut mener vers une maladie, soit ici la détresse psychologique, d'où l'étude de la cooccurrence.

1.2. Survol terminologique du harcèlement au travail

La notion de harcèlement au travail comporte de multiples définitions. Il importe de clarifier ce terme polysémique, ainsi dans la présente section un survol des différentes définitions est fait, pour aboutir à celle retenue dans le cadre du présent mémoire. Le harcèlement au travail est une situation qui reste difficile à cerner, et ce, même si la littérature a cherché à le faire. Dans cette perspective, la nature de la violence reste difficile à définir (Lapeyrière 2004).

Au niveau international, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) définit la violence au travail comme suit :

« Un usage délibéré ou menace d'usage délibéré de la force physique ou de la puissance contre soi-même, contre une autre personne ou contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fort d'entraîner un traumatisme, un décès, un dommage moral, un mal développement ou une carence. » (Organisation mondiale de la Santé, 2002, p. 3).

Le Bureau international du Travail (BIT) a également défini la violence en 2003 comme suit : « *Toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée, dans le cadre ou du fait direct de son travail* » (Bureau international du Travail, 2003, p. 11). De ces deux définitions, nous pouvons voir le caractère non désiré ayant des conséquences sur la personne qui subit cette forme de harcèlement. Ces définitions sont importantes à mentionner, car elles permettront au gouvernement du Québec d'entamer le pas pour définir le harcèlement psychologique au travail dans sa législation tout en maintenant une interprétation libérale du concept, acceptant ainsi des formes multiples de harcèlement (psychologique, physique et sexuel).

Sur le plan empirique, les recherches démontrent que plusieurs termes sont associés au harcèlement, ce qui rend plus complexe la tâche de définir le concept de harcèlement et surtout d'avoir une définition bien arrêtée. La section qui suit a pour but de définir les principales formes de harcèlement que nous retrouvons au travail. Les auteurs vont définir ce concept en tenant compte notamment des comportements des individus, de la nature des relations entre l'agresseur et la victime, des effets et des causes.

Nous précisons que dans le cadre de ce mémoire, nous nous concentrerons sur le harcèlement psychologique provenant des acteurs internes d'une organisation (p. ex. collègues, supérieurs), puisque nous étudions le harcèlement psychologique à l'intérieur de l'organisation. L'importance d'étudier les acteurs internes dans les organisations est due au fait que les dirigeants ont leur part de responsabilité dans la gestion du harcèlement psychologique. Ils ont un pouvoir dans l'exposition de leurs employés aux situations de harcèlement, comme par exemple un climat d'abus, d'intimidation ou de harcèlement (Bowie 2010). Les acteurs externes

ne seront donc pas abordés dans le cadre de ce mémoire, puisque nous nous intéressons à la relation entre les travailleurs et non à la relation entre clients et travailleurs.

1.2.1. Harcèlement physique

Le harcèlement physique fait référence plus précisément à des gestes et comportements facilement identifiables (p. ex., bousculades, gifles et autres) (Hirigoyen, 2001, 2005, 2014). Dans cette forme de violence, il faut faire la distinction entre « violence » et « agression ». Il est à noter que Bandura (1973) ne fait aucune distinction entre ces deux termes. Pour cet auteur, l'agression est un acte nuisible et offensant dont la nature peut être physique ou verbale et qui a pour finalité de blesser une personne bien précise (Bandura 1973; Bandura 1978). Cependant, en 1996, O'Leary-Kelly et ses collègues élaborent une distinction en expliquant que la violence a des conséquences plus graves que les agressions. Ils poussent leurs modèles plus loin en précisant que l'élément déclencheur de l'agression est causé par un facteur de l'organisation, tandis que l'agression est le résultat de la conséquence avec les contrecoups négatifs sur la personne (O'Leary-Kelly, Griffin *et al.*, 1996). Neuman et Baron vont en 1998 apporter des précisions afin de nuancer la distinction entre la violence et l'agression. Pour ces deux chercheurs, la violence renvoie à des comportements physiques, alors que les agressions sont vues comme des comportements successifs ayant pour but de blesser la personne visée. De ce fait, lorsqu'il y a violence il y a agression, puisque cette dernière est toujours présente lors d'une situation de violence (Neuman et Baron 1998; Neuman et Baron 2005). En 2004, certains auteurs vont combiner dans leur définition les deux termes. Ainsi, Courcy et ses collaborateurs affirment que les gestes contenant une force physique sont considérés comme des agressions (Courcy, Brunet *et al.*, 2004).

Il ne faut pas écarter les menaces verbales dans la mise au point de notre définition du harcèlement au travail. Les menaces verbales peuvent comprendre les menaces de mort, par exemple. En effet, les violences physiques renvoient à des événements de violence qu'on retrouve codifiés dans le *Code criminel du Canada*. Toute agression portant atteinte à l'intégrité et à la dignité de l'autre est une forme d'agression punissable par le Code criminel.

1.2.2. Harcèlement sexuel

Lorsqu'on regarde la littérature, nous trouvons plusieurs définitions du harcèlement sexuel. Comparativement au harcèlement psychologique, il est plus facile d'établir une zone bien définie de propos et de gestes inappropriés dans le cadre du harcèlement sexuel. D'ailleurs, la CSST a émis en 2011 une définition du harcèlement sexuel qui se lit comme suit : « *des contacts physiques non désirés, de la sollicitation de faveurs sexuelles non désirées ainsi que de l'affichage de photographies pornographiques* » (Plouffe, 2011).

Le harcèlement sexuel se divise en deux autres formes : la première amène du chantage au travail et engendre ainsi des conditions négatives de travail, alors que la seconde entraîne un empoisonnement de l'environnement de travail (MacKinnon 1979). Le chantage au travail est exercé dans le but de soutirer un avantage à caractère sexuel. Dans la deuxième forme de harcèlement sexuel, il sera question davantage de paroles, de regards, de taquineries à caractère sexuel. Ces manifestations sont plus subtiles et surtout sournoises, étant donné que leur finalité laisse croire que la personne ne veut pas causer directement du tort. Il reste que le climat de travail devient mauvais au point d'être invivable (Aggarwal 1992).

1.2.3. Harcèlement psychologique

Le psychologue Leymann (1996) sera le premier à émettre une définition du harcèlement au travail où les termes de répétition et d'hostilité sont présents. Il définit donc ce concept comme suit : « *un processus destructif, constitué d'un enchaînement de propos et d'agissements hostiles qui pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux* » (Leymann 1996, p. 26-27; Soares 2004, p. 1377). Lorsque nous examinons de plus près cette définition, nous pouvons constater que tout agissement pourra être analysé distinctement. Cependant, nous risquons de tomber dans le piège de la banalisation de cette forme perfide de harcèlement, étant donné que les agissements peuvent être perçus comme étant anodins (Soares 2004). La répétition des agissements a des conséquences destructrices sur la victime, conséquences qui finiront par la détruire psychologiquement. De plus, Soares explique que, contrairement aux autres types de violence au travail, le harcèlement psychologique se distingue du fait qu'il existe plusieurs sortes d'agissements qui se développent dans le temps (Soares 2004).

Leymann (1996), dans sa réflexion, a identifié 45 agissements pour mesurer le harcèlement psychologique, qui divisent en cinq catégories. Il est à préciser que ces cinq catégories réfèrent aux agissements de harcèlement psychologique sur la victime : les agressions peuvent porter sur 1) la possibilité pour la victime de s'exprimer; 2) ses relations sociales; 3) la considération dont elle bénéficie; 4) la qualité de sa vie professionnelle et de sa vie privée; 5) sa santé (Leymann 1996, p. 28). Ces derniers ont pour but de confiner la victime en l'empêchant de s'exprimer, de l'isoler en dégradant son travail et de porter atteinte à son intégrité. Pour faire une analyse de tels agissements, il faut avoir en tête que la réaction de la personne est normale dans une situation anormale (Leymann 1996).

Dans la définition du harcèlement psychologique, il est à noter que les écrits traitent de ce concept en utilisant fréquemment une terminologie interchangeable. Les notions de violence psychologique et de harcèlement psychologique sont interchangeables, et ce, même si la notion de harcèlement réfère à la répétition et aux successions d'événements ou de situations en lien avec cette forme de violence (Courcy, Brunet *et al.*, 2004). Une seule conduite grave, sans pour autant qu'elle soit répétée dans le temps, peut être considérée comme du harcèlement psychologique. Dans cette perspective, un seul geste grave est vu comme de la violence alors que des agressions répétées dans le temps ayant des conséquences destructrices à long terme sont du harcèlement psychologique (Leclerc, Le Blond *et al.*, 2000). Par exemple, la *violence directe* comprend l'intimidation, les menaces, la critique soutenue, les moqueries personnelles, les regards de travers et l'humiliation. La *violence indirecte* fait référence à des comportements comme l'exclusion, l'isolation, faire obstacle à la circulation de l'information, les rumeurs et les accusations sans fondement. Cela aussi est associé à du harcèlement psychologique (Bartlett et Bartlett 2011). Par ailleurs, d'autres auteurs référeront à l'intimidation (*bullying*) et à la persécution (*mobbing*).

Le *bullying* renvoie selon Lamy (2000) à des « tentatives, conduites par des collègues de travail et des supérieurs hiérarchiques, pour jeter le discrédit sur une personne par de fausses allégations d'incompétence, fausses allégations d'actes criminels, dénonciations, etc. » (Lamy 2000, p. 121). Cette définition sera affinée par Hirigoyen pour définir l'intimidation comme suit : « Toutes conduites abusives se manifestant par des paroles, des actes et des écrits destinés à porter atteinte à l'intégrité physique et psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader ses conditions de travail » (Hirigoyen 1998, p. 55). Le mot *bullying* (intimidation) est également utilisé pour exprimer plus spécifiquement des moqueries, des intimidations proprement dites et toutes conduites abusives provenant des supérieurs hiérarchiques.

L'intimidation est documentée verticalement, soit du haut vers le bas, par les supérieurs envers leurs subordonnés (Hirigoyen 1998), bien que tous les conflits ne se transforment pas forcément en intimidation. Le fait de vouloir avoir du pouvoir, l'intolérance envers l'autre et le manque d'empathie sont des signes de *bullying* ou d'intimidation selon Frema (1998). Cet auteur pousse la réflexion en expliquant que le but de l'intimidation est de porter atteinte à la personne en la blessant et en la diminuant. Il est à noter que la victime est vue par son agresseur comme étant une personne ayant moins de pouvoir et moins de confiance. L'intimidation peut prendre différents visages et paraître sous forme de rumeurs, de restriction de l'information et de mise à l'écart de la personne visée (Engel 1998).

Bartlett et Bartlett (2011) vont dans le même sens en ajoutant que le *bullying* a pour but de causer chez la personne visée de la détresse et de blesser les individus possédant moins de pouvoir et de capacité à se défendre. Donc, la relation de pouvoir est très importante dans l'analyse et l'interprétation du *bullying*, étant donné que la notion de pouvoir génère des situations d'intimidation, le harceleur délègue des tâches et dans certains cas, en exigeant des objectifs irréalisables. De ce fait, ce sont ces situations qui mènent vers le *bullying* dans les lieux de travail (Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Bartlett et Bartlett 2011). Dans les écrits, nous constatons que le harcèlement entre les parties ayant un même rapport de pouvoir n'est pas considéré comme du *bullying*. Ceci dit, nous en concluons que le *bullying* est une sorte de pouvoir qui s'exerce à la verticale puisque, dans le rapport de pouvoir avec les autres, les opposants ne doivent pas avoir le même pouvoir; donc, le pouvoir doit être inégal pour qu'il soit qualifié de *bullying* (Vartia 1996; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Branch, Ramsay *et al.*, 2013).

Dans les écrits, nous retrouvons aussi le terme *mobbing*. Ce terme est associé à du harcèlement collectif exercé sur la victime. D'ailleurs, Leymann a défini le *mobbing* comme suit :

« Une situation communicative qui menace d'infliger à l'individu de graves dommages, psychiques et physiques. Le mobbing est un processus de destruction; il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicioeux [...] Le concept de mobbing définit l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible). » (Leymann, 1996, p. 26-27).

Dans cette définition, Leymann (1996) introduit pour la première fois la gravité de l'acte et établit les conséquences en parlant de dommages psychiques et physiques. Le caractère hostile des gestes amène à la destruction de la victime. Notelaers, De Witte et Einarsen (2010) aborderont dans le même sens que Leymann puisque le *mobbing* est un phénomène de groupe et est caractérisé par des gestes hostiles. Ces comportements hostiles sont étalés sur une assez longue période de temps. Leymann est l'un des premiers à établir une période de temps précise y étant associée, soit de six mois au minimum, le comportement ou les comportements devant se répéter au moins une fois par semaine durant ladite période. Dans cette situation, on peut parler de l'effet de la meute où la personne cible est au centre, entourée de la meute qui se ligue contre elle. En agissant ainsi, la meute cherche à éliminer la personne visée en utilisant des gestes ou propos hostiles envers elle dans le but de l'atteindre psychologiquement. Les agissements peuvent provenir des collègues ou des supérieurs hiérarchiques, voire des subalternes. Le but est d'atteindre la victime mentalement au point d'en arriver à la faire quitter l'entreprise. Cette façon de faire néfaste deviendra monnaie courante dans l'entreprise si les supérieurs hiérarchiques n'interviennent pas immédiatement et tend à empirer si ces derniers approuvent ces agissements (Leymann 1996; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010).

Dans le *mobbing*, on peut parler de violence horizontale contrairement au *bullying* où la violence est plutôt exercée à la verticale. Nous parlons de violence horizontale étant donné que ce type de violence est caractérisé par la formation de clans, dont les membres sont convaincus du bien-fondé de leurs croyances ou pensées. Lapeyrière (2004) affirme que les individus formeront un débat de valeurs où nous aurons, d'un côté, les souteneurs du harceleur et, de l'autre, les opposants (ceux qui soutiennent la victime). Dans une telle situation, la force du clan se voit dans la perception de la situation par une personne extérieure. En effet, au lieu de voir du *mobbing*, on verra un conflit ouvert dans l'organisation alors que cela est faux dans les faits. Chose encore plus troublante dans le *mobbing* : même si le harceleur est réprimé, son groupe continue de perpétrer les persécutions. Les clans peuvent être tellement néfastes qu'ils font en sorte que les attitudes de harcèlement perdurent, et cela en l'absence du harceleur (Lapeyrière 2004; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010).

Enfin, soulignons pour conclure que ces différences terminologiques sur la notion de harcèlement psychologique dépendent de la partie du globe dans laquelle nous nous trouvons. Dans les faits, Lippel (2010) a démontré que dans la littérature anglo-saxonne (Australie, États-Unis et Grande-Bretagne), le terme *workplace bullying* signifie intimidation au travail. Par contre, dans les juridictions francophones comme la France et la Belgique, c'est la notion de harcèlement moral (*moral harassment*) qui est utilisée (Notelaers, De Witte *et al.*, 2010). En dépit du fait que le harcèlement psychologique est polysémique (violence, *mobbing*, *bullying*, etc.), nous nous servirons de ce terme aux fins d'uniformité conceptuelle pour notre mémoire.

1.2.4. Formes de harcèlement modernes

Toute modernisation amène de nouvelles formes de gestion desquelles peuvent découler d'autres formes de harcèlement au travail (Andersson et Pearson 1999; Pearson, Andersson *et al.*, 2000; Vézina 2000; Lim et Cortina 2005; Vézina et Dussault 2005). Ainsi, s'installera un raffinement dans les gestes et faits posés par le harceleur envers la victime, et dont la littérature classifera comme étant des formes de harcèlement modernes. Ces formes de harcèlement sont : l'incivilité organisationnelle, l'abus émotionnel, les comportements antisociaux au travail et le harcèlement dit institutionnel et professionnel. Nous les définissons ici pour bien comprendre leur portée.

Incivilité organisationnelle

Les chercheurs Andersson et Pearson (1999) vont parler d'incivilité organisationnelle tel : « *un comportement déviant de faible intensité, avec l'intention ambiguë de nuire à la cible, en violation des normes sociales de respect* » (Andersson et Pearson 1999, p. 457). Il est donc question de désaccords plus petits faisant référence à un langage humiliant comme interrompre délibérément une conversation, ne pas porter attention à des demandes légitimes d'un collègue, envoyer un courriel hostile ou toutes autres manifestations de non-respect envers l'autre dans l'organisation (Johnson et Indvik 2001). L'intention de nuire reste floue dans cette forme de harcèlement. Ainsi, les normes de civilité seront de moins en moins respectées si les normes de politesse sont mises de côté dans l'organisation. Si l'incivilité individuelle n'est pas réglée dès son commencement, alors s'ensuit une spirale de l'incivilité organisationnelle. Au départ, nous assisterons à une simple incivilité qui sera suivie de plusieurs épisodes d'incivilité et non d'un seul épisode spontané (Andersson et Pearson 1999). La spirale de l'incivilité organisationnelle commence quand une personne ne respecte pas les normes de civilité et que, en guise de représailles, la victime réplique par un acte d'incivilité, créant ainsi une réaction en chaîne qui

génère des actes plus violents et belliqueux (Pearson, Andersson *et al.*, 2000). En guise d'appui, nous avons également Lim et Cortina qui définissent l'incivilité comme étant « *des comportements déviants de faible intensité dont l'intention de blesser est ambiguë, en violation de respect mutuel du milieu* » (Lim et Cortina 2005, dans Vézina et Dussault, 2005, p. 6).

Abus émotionnel

Keashly (1997) précise que l'abus renvoie à la sévérité, à la durabilité des séquelles dans le temps et au côté hostile des gestes posés. L'aspect psychologique met davantage l'accent sur la façon dont la personne se perçoit dans son emploi, plus spécifiquement sur sa compétence. Keashly affina la définition en ajoutant la répétition des comportements hostiles verbaux et non verbaux qu'a une ou plusieurs personnes à l'égard d'une autre personne pendant une certaine période (Keashly et Harvey 2006). Ces comportements auront une incidence négative sur la perception de compétence qu'a la victime d'elle-même : il y aura donc une diminution de l'estime de soi, l'anxiété augmentera et une humeur dépressive se rajoutera au tout (Cortina, Magley *et al.*, 2001). Dans l'abus émotionnel et l'incivilité, on constate des ressemblances quand la gravité des comportements d'abus émotionnel est à un niveau modéré. De ce fait, ces deux formes de harcèlement s'interprètent par des conduites verbales et physiques. Dans l'abus émotionnel, nous retrouvons aussi une intention ambiguë chez l'instigateur. Il reste que la différence entre l'incivilité et l'abus émotionnel se trouve dans la répétitivité attachée à l'abus émotionnel. En plus, l'abus émotionnel est composé de comportements nuisibles ayant pour finalité de blesser physiquement la victime. Au contraire de l'incivilité organisationnelle, l'abus émotionnel a pour enjeu central de ne pas impliquer la relation de pouvoir (Hershcovis 2011).

Comportements antisociaux au travail

Les comportements antisociaux au travail sont utilisés par les chercheurs pour enclaver de manière plus large tout comportement qui sort des normes socialement acceptables. Ces comportements vont du sabotage au vol et aux agressions en incluant le harcèlement au travail (Andersson et Pearson 1999). Dans les faits, les comportements antisociaux au travail se divisent en deux. Nous avons d'un côté l'organisation et de l'autre la personne. Les comportements antisociaux allant à l'encontre de l'organisation réfèrent à l'expropriation de biens appartenant à l'entreprise. Diminuer la quantité et/ou la qualité de la production, enfreindre les règles ou les procédures de l'organisation sont qualifiés comme des comportements antisociaux. En guise d'illustration, les comportements antisociaux au travail dirigés envers les personnes peuvent notamment constituer du harcèlement psychologique (Simard, St-Sauveur *et al.*, 2004). Les chercheurs Neuman et Barron vont dans le même sens étant donné qu'ils séparent eux aussi les comportements antisociaux au travail. Dans les faits, la première dimension englobe les agressions au travail et donc les agressions interpersonnelles dirigées contre une personne de l'organisation, auquel cas nous parlerons de harcèlement psychologique (Neuman et Baron 1998; Neuman et Baron 2005). La seconde dimension comprend les agressions allant à l'encontre de l'organisation proprement dite.

Dévalorisation sociale : harcèlement « institutionnel » et « professionnel »

La dévalorisation sociale est une attitude ayant pour but d'entraver l'habileté à installer et à maintenir de bonnes relations interpersonnelles. Ainsi, cette façon de faire met en péril la réussite au travail et entache la réputation de la personne visée (Duffy, Ganster *et al.*, 2002). L'intention de nuire est ici clairement extériorisée par l'instigateur envers la victime, et la répétition des conduites caractérise cette forme de violence. La dévalorisation sociale suppose

continuellement des conséquences sur une tierce personne, puisque sa finalité est de porter atteinte à la personne ciblée par les attaques. Les comportements et gestes du tiers sont influencés dans la majorité des cas par les collègues et/ou supérieurs (Hershcovis 2011).

Lorsque nous parlons de dévalorisation sociale, il est également question de harcèlement « institutionnel » et « professionnel ». Ce terme est utilisé dans la législation française. D'ailleurs, les lois n^{os} 2002-1066 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme traitent de la violence en faisant usage des notions de « harcèlement institutionnel » et de « harcèlement professionnel » (Commission nationale consultative des droits de l'homme : lois n^{os} 2202-1066).

Le « harcèlement institutionnel » se retrouve dans des organisations où l'accent est mis sur la performance, la surcharge de travail, des objectifs difficiles à atteindre, un niveau de stress élevé. Nous parlerons donc ici d'une stratégie de gestion où la peur et/ou le stress sont préconisés par le management (Angel, Amar *et al.*, 2010). Contrairement au « harcèlement institutionnel », dans le « harcèlement moral » l'intention malsaine est personnalisée et a pour but d'humilier la victime (Hirigoyen 2001). De Gaulejac (2009), un sociologue, spécifie que les lois et la législation condamnent les comportements et gestes vicieux des personnes. Cependant, l'accent n'est pas mis sur les types de gestion des organisations, et ainsi nous mettons de côté les causes fondamentales du problème (De Gaulejac 2009).

Le « harcèlement professionnel » porte aussi le nom de « harcèlement stratégique ». Cette forme de harcèlement a pour objectif de se débarrasser des travailleurs qui coûtent moins cher et sont moins performants en contournant la législation mise en place en ce qui a trait au licenciement. Ainsi, les travailleurs visés sentiront des pressions et, à cause de cette tactique, finiront par quitter l'organisation de leur propre chef. Le but ici est de faire en sorte que le travailleur dérangeant finisse par céder et donc démissionne. Les travailleurs qui correspondent

plus aux nouvelles orientations de l'organisation sont eux aussi la cible de cette forme de harcèlement (Hirigoyen 1998; Angel, Amar *et al.*, 2010).

1.2.5. Distinction entre le harcèlement psychologique et le conflit

La distinction entre le conflit et le harcèlement psychologique doit être établie, car ces notions sont encore aujourd'hui confondues puisque les travailleurs interprètent trop souvent un stress ou une angoisse comme du harcèlement (De Gaulejac 2009). Dolan et ses collègues (2012) expliquent que le conflit renvoie à une incompatibilité des rôles, des buts, des objectifs ou des intérêts entre deux individus et plus. Cette incompatibilité est le résultat de points de vue différents (Dolan, Gosselin *et al.*, 2012). En raison de l'omniprésence du conflit dans l'organisation, ce phénomène fait partie de la gestion et des tâches habituelles des administrateurs. Baron (1990) a défini le conflit comme étant « *un processus interactif survenant dans une situation d'incompatibilité ou de désaccord au sein d'une équipe de travail* » (Baron 1990, p. 198). Ce chercheur établit l'existence de deux types de conflits : le conflit cognitif et le conflit affectif. Les conflits cognitifs réfèrent à la tâche, tandis que les conflits affectifs renvoient aux frustrations et disputes. Ces dernières sont causées par des mésententes personnelles au sein des individus composant une équipe (Baron 1990). Un nouveau conflit se rajoute aux deux mentionnés ci-haut, à savoir le conflit relié au processus de l'exécution du travail. Ce conflit touche aux désaccords quant à la délégation des ressources pour l'exécution de la tâche. Par exemple, nous pouvons mentionner la responsabilité que toute personne doit avoir dans l'exécution de son travail. Ce type de conflit survient dans les cas où les travailleurs ne partagent pas la même vision quant à leurs responsabilités (Jehn et Mannix 2001).

La littérature arrive ainsi à un consensus sur le harcèlement au travail en proposant que le harcèlement est le fruit d'un conflit professionnel mal résolu. Dans cette perspective, le harcèlement est la phase excessive du conflit (Leymann 1996). En d'autres termes, nous passons à la violence dans une organisation si le conflit n'est pas résolu et qu'il dégénère. Ainsi, la fréquence des conflits déterminera s'il y aura de la violence et, par conséquent, plus les conflits ne seront pas résolus ou se seront accumulés, plus le risque de violence dans l'organisation sera grand (Zapf, Knorz *et al.*, 1996; Branch, Ramsay *et al.*, 2013). À cet effet, Ayoko et ses collaborateurs (2003) ont démontré que 43 % des situations d'intimidation au travail se sont produites à la suite de conflits (Ayoko, Callan *et al.* 2003). De ce fait, un conflit non réglé est un conflit qui risque de mener vers du harcèlement (Hirigoyen 2001). Hirigoyen (1998) parle de déshumanisation des rapports au travail et la tolérance du harcèlement; surtout, être complice avec les harceleurs vient renforcer les conflits et par le fait même le harcèlement subséquent.

Dans son étude, Bourgault (2006) fait la distinction entre le conflit et le harcèlement. Ainsi, quand il est question de conflit, les deux personnes concernées s'affrontent ouvertement, c'est-à-dire que les reproches sont clairement extériorisés et les opposants se font face. Nous parlerons donc de dispute ou de différend qui est la conséquence d'une incompatibilité des rôles ou des tâches des personnes mises en cause. Dans le harcèlement, il y a une position de dominance, puisque seule une partie peut s'exprimer. Alors que dans le conflit, les individus ne cherchent pas à faire taire l'autre, mais plutôt à persuader les autres. Dans le conflit, il y a une remise en question de l'autre qui est dans certains cas considérée comme du renouveau et une réorganisation du travail (Bourgault 2006).

Pour les fins de notre mémoire, nous nous attarderons aux formes conventionnellement admises de harcèlement (c.-à-d. psychologique, physique, sexuel) afin d'exposer un portrait clair de ce phénomène et de son ampleur. Ainsi, nous considérerons la définition du législateur

québécois exposée précédemment sur le harcèlement psychologique, et donc nous ne nous attarderons pas sur les formes modernes discutées ci-haut.

1.3. Détresse psychologique

1.3.1. Définition

La santé mentale au travail prend plusieurs visages tels la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel (*burnout*) (Marchand 2004). Établir la distinction entre ces différentes manifestations de santé mentale au travail s'avère donc un exercice complexe, étant donné que ces dernières peuvent s'interpréter comme des phases distinctes d'atteintes à la santé mentale. Selon Vézina et ses collaborateurs (1992), la santé mentale comporte différentes phases dont l'avancement sur un continuum marque une détérioration aggravée. La phase pré-pathologique se caractérise par une multitude de symptômes comportementaux (p. ex., agressivité), physiologiques (p. ex., manque d'énergie) et psychologiques (p. ex., problèmes cognitifs) de moindre intensité qui traduisent cependant un état de tension psychique ou de stress. Le phénomène de stress s'exprime quand les demandes environnementales (p. ex., sphère du travail, sphère familiale) excèdent les ressources que les individus peuvent mobiliser pour y faire face. La manifestation d'une atteinte pré-pathologique de santé mentale découlant d'une telle tension psychique se caractérise par l'anxiété, l'humeur dépressive, la susceptibilité, ainsi que les troubles du sommeil et de la concentration, l'épuisement, la détresse psychologique, le désengagement social sans oublier les problèmes cognitifs (Massé, Poulin *et al.*, 1998). De ce fait, la détresse psychologique se définit comme une multitude de symptômes non spécifiques d'un diagnostic clinique (p.ex., cognitifs, comportementaux, psychophysiologiques), traduisant néanmoins une atteinte pré-pathologique à la santé mentale (Marchand, Demers *et al.*, 2005). Cependant, si la détresse psychologique n'est pas prise au sérieux, cette manifestation de santé

mentale pré-pathologique peut se développer et se transformer en une pathologie, entraînant ainsi des problèmes de santé mentale plus graves.

D'autres formes d'atteintes pathologiques caractérisées par un diagnostic médical peuvent aussi découler du maintien dans la tension psychique dans le temps (Vézina et al., 1992). La phase pathologique réversible se définit par plusieurs maladies psychosomatiques telles que l'hypertension artérielle et est associée aux troubles psychologiques cliniques tels que la dépression majeure. Quant à la dépression majeure comme stade pathologique, elle peut être provoquée par un épuisement professionnel ou par une détresse psychologique non résolue dans le temps (Vézina, Cousineau *et al.*, 1992). Les manifestations de santé associées au stade pathologique, même graves, sont toutefois réversibles dans le temps. Il est à noter qu'à la dernière phase de détérioration de la santé mentale il peut se produire des atteintes irréversibles à la santé mentale tels le suicide et les maladies neuropsychiatriques (Vézina, Cousineau *et al.*, 1992). Il est à préciser que lorsqu'il est question de troubles neuropsychiatriques, nous parlons de dépression majeure, de trouble anxieux, de maladie bipolaire entraînant des troubles cognitifs. Enfin, notons que tel que précisé par Marchand (2004), les maladies psychiatriques comme la schizophrénie ou la paranoïa se distinguent des manifestations de santé mentale au travail généralement documentées, notamment par leurs facteurs explicatifs, de telle sorte que notre recension des écrits ne portera pas sur ces maladies psychiatriques. Pour les fins du présent mémoire, nous nous attarderons à la détresse psychologique et nous concentrerons notre recension des écrits à cet effet sur cette manifestation pré-pathologique de santé mentale au travail.

1.3.2. Mesure de la détresse psychologique

Empiriquement, plusieurs types d'instrumentation sont recensés afin de mesurer le concept de détresse psychologique. Dans une revue systématique sur la santé mentale au travail, Beauregard et ses collaborateurs (2011) ont dénombré quelques instruments différents, dont le *General Health Questionnaire* (GHQ). Le GHQ est un questionnaire auto-administré qui permet d'évaluer les troubles pré-pathologiques perçus pendant les semaines précédant le sondage. Nous connaissons l'existence de plusieurs versions, mais il reste que deux sont les plus utilisés, soit le GHQ-28 et le GHQ-12. Depuis son développement par Goldberg en 1972, le GHQ est maintenant traduit et utilisé dans plusieurs pays (Pariente, Challita *et al.*, 1992). Il permet de mesurer l'inaptitude à continuer à exercer normalement des activités habituelles ainsi que l'apparition de nouveaux symptômes menant à un état de détresse psychologique. De plus, ce questionnaire couvre quatre domaines de symptômes pré-pathologiques : l'anxiété, les symptômes dépressifs, la désadaptation sociale et les troubles somatiques (Goodchild et Duncan-Jones 1985).

Le GHQ reste un outil facile d'utilisation et surtout bien compris par les répondants de tous les milieux et niveaux culturels confondus. Comme il est largement utilisé, il permet de comparer les résultats de différentes études. Par contre, le GHQ n'est pas sans limites. Par exemple, comme il s'agit d'un questionnaire d'auto-évaluation, des phénomènes de minimisation éventuelle des symptômes par le sujet lui-même peuvent intervenir. De plus, il ne mesure que des variations d'état et met ainsi de côté les manifestations symptomatiques de traits et de troubles plus anciens ou plus durables (Willmott, Boardman *et al.*, 2004). D'autres études vont mettre l'accent sur l'aspect multidimensionnel de la détresse psychologique et d'autres vont au contraire traiter la détresse comme étant unidimensionnelle. Il est vrai que lorsqu'on mesure la détresse psychologique il est question d'anxiété, de désespoir, de tristesse et de troubles cognitifs. Ces

symptômes multiples font en sorte qu'on parle du côté multidimensionnel de la détresse psychologique. Une instrumentation admettant un caractère multidimensionnel de la détresse est notamment proposée par l'Échelle de Mesure des Manifestations de Détresse Psychologique (ÉMMDP) (Massé, Poulin *et al.*, 1998), bien que cette dernière demeure relativement moins utilisée que le GHQ.

Maintenant que nous avons défini la détresse psychologique et établi la façon de la mesurer, il nous reste à mettre en relief les diverses études sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.

CHAPITRE 2 – RECENSION DES ÉCRITS : COOCCURRENCE ENTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

2.1. Définition de la cooccurrence

La cooccurrence, qui est un phénomène traduisant le fait que plusieurs maladies ou troubles peuvent cohabiter chez la même personne, capte un intérêt croissant de la communauté scientifique. Même si ce phénomène connaît une certaine croissance dans les recherches, il reste très complexe à cerner, et ce, à cause d'un manque de consensus sur sa définition (Bakker, Le Blanc *et al.*, 2005). Bien qu'il existe une divergence entre les scientifiques sur la définition même de la cooccurrence, il reste qu'une méta-analyse, réalisée par Valderas et ses collaborateurs en 2009, va permettre, dans un but spécifique, de clarifier la terminologie et d'établir les modalités d'usage de ce concept. Valderas et ses collaborateurs (2009) ont défini la cooccurrence comme une maladie ou un trouble se rajoutant formellement à un trouble ou à une maladie existant déjà chez l'individu. Dans cette définition, la cooccurrence englobe un élément important qui est la chronologie. Lorsqu'on parle de chronologie, il est question de la durée et de la séquence où les différents troubles ou maladies sont apparus (Valderas, Starfield *et al.*, 2009).

Valderas et ses collaborateurs (2009) expliquent que dans la cooccurrence, il y a le chevauchement de deux troubles qui apparaissent en même temps chez la même personne dans un laps de temps donné. Ainsi, un individu qui souffre de dépression et développe une maladie chronique ultérieure (p. ex., diabète) diffère de celui à qui on a diagnostiqué cette même maladie chronique qui plonge par la suite ce dernier dans la dépression (Bakker, Le Blanc *et al.*, 2005; Valderas, Starfield *et al.*, 2009). Bien que la séquence d'apparition des troubles cooccurrents soit primordiale, car elle peut être décisive selon cette définition de la cooccurrence, certains auteurs ont par ailleurs exprimé l'intérêt d'examiner la nature concomitante, c'est-à-dire leur manifestation simultanée, à moment donné dans le temps, de troubles de santé chez les individus

(Bakker, Le Blanc *et al.*, 2005; Bakker, Van Emmerik *et al.*, 2008; Valderas, Starfield *et al.*, 2009). Pour les fins du présent mémoire et compte tenu des visées exploratoires de notre démarche, nous nous concentrerons principalement à identifier la nature de l'association entre la détresse psychologique et le harcèlement psychologique, et à donner une définition de la cooccurrence fondée sur une association simultanée.

2.2. Cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique

L'examen des études sur la cooccurrence entre la santé mentale et le harcèlement psychologique révèle que la majorité de ces études ont porté l'accent sur la dépression ou encore l'épuisement professionnel (Maslach, Schaufeli *et al.*, 2001; Kowalski, Ommen *et al.*, 2010; Panari, Guglielmi *et al.*, 2010; Einarsen, Matthiesen *et al.*, 1998). Parmi les études recensées examinant la question, plusieurs montrent que les victimes de harcèlement psychologique souffrent de difficultés importantes en ce qui concerne leur fonctionnement psychologique (Björkqvist, Österman *et al.*, 1994; Zapf, Knorz *et al.*, 1996; Kivimäki, Virtanen *et al.*, 2003; Agervold et Mikkelsen 2004; Skogstad, Einarsen *et al.*, 2007; Nielsen et Einarsen 2012; Nielsen, Hetland *et al.*, 2012). Par exemple, Kivimäki et ses collaborateurs (2003) dans leur étude sur des employés du milieu hospitalier (p.ex., infirmier, corps médical, personnel de soutien) montrent que les travailleurs victimes de harcèlement psychologique étaient quatre fois plus à risque de se retrouver avec un diagnostic de dépression, et cela, même deux ans après que le harcèlement ait été rapporté.

Bien que les études portant spécifiquement sur la cooccurrence entre le harcèlement au travail et la détresse psychologique ne soient pas très nombreuses, nous en avons répertorié certaines. L'étude de Côté et Saint-Pierre (2011) portant sur un échantillon de 96 infirmières québécoises trouve que celles victimes de harcèlement psychologique connaissent des niveaux de

détresse psychologique significativement plus élevés que celles qui n'en subissent pas. Dans les faits, 43 % de ces infirmières ont déjà subi ou subissent du harcèlement psychologique avec des conséquences élevées sur leur santé mentale, dont la détresse psychologique globale. Une autre étude sur les infirmières réalisée par Trépanier (2013) ayant pour but d'évaluer, sur un échantillon de 1179 infirmières, l'ampleur et la nature du harcèlement psychologique chez la population étudiée, a montré qu'une infirmière sur cinq souffre de harcèlement psychologique au travail mesuré par l'exposition à deux actes négatifs ou plus, de façon répétée et prolongée dans le temps. Cette étude démontre aussi que les infirmières qui subissent du harcèlement psychologique sont plus à risque de souffrir de détresse psychologique et de problèmes psychosomatiques (p. ex., maux de tête, douleurs à la poitrine, douleurs musculaires).

Lahelma et ses collègues se sont aussi penchés sur le harcèlement psychologique et la santé mentale en réalisant une étude longitudinale à partir d'un échantillon de 6830 employés municipaux (Lahelma, Lallukka *et al.*, 2012). L'intimidation au travail a été mesurée en fonction de 3 indicateurs temporels : présentement, probablement ou jamais intimidé. Pour la mesure de la santé mentale, ils ont utilisé la version de 12 items du questionnaire général de la santé mentale (Cooper, Hoel *et al.*, 2004). Les auteurs affirment que même s'ils ont utilisé des variables pour ajuster la relation entre le harcèlement et les troubles reliés à la santé mentale, cela n'a pas modifié substantiellement l'association étudiée. De ce fait, l'étude confirme que le harcèlement psychologique est susceptible de contribuer à l'apparition de la détresse psychologique dans le temps (Lahelma, Lallukka *et al.*, 2012). D'autres études allant dans le même sens confirment aussi que le harcèlement a pour conséquences des symptômes de dépression et des symptômes post-traumatiques (Matthiesen et Einarsen 2004; Niedhammer, David *et al.*, 2006). Pour sa part, l'étude d'Einarsen, Hoel et Notelaers (2009) montre une corrélation entre certains items du

Negative Act Questionnaire-Révisé (NAQ-R) et la détresse psychologique. Il est à préciser que bien que l'étude d'Einarsen et de ses collaborateurs montre que le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont associés, il reste qu'on ne sait pas si chacune de ces trois dimensions du harcèlement (c.-à-d., physique, psychologique, sexuel) serait aussi associée à la détresse psychologique.

Quant à la main-d'œuvre québécoise dans son ensemble, l'EQCOTESST indique que la prévalence de détresse psychologique chez une personne victime de harcèlement psychologique (36,5 %) est plus élevée en comparaison d'une personne qui mentionne ne pas être victime d'un tel harcèlement (14,5 %) (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Des constats similaires ont été rapportés ailleurs. En Belgique et dans les pays scandinaves comme la Suède et la Finlande, Einarsen, Hoel et Notelaers (2009) montrent une corrélation positive entre le NAQ-R et la détresse psychologique. Cette corrélation est encore établie entre chacune des 3 composantes du NAQ-R mentionnées ci-haut et la détresse. Nous précisons que les 3 composantes sont : *work-related bullying* (harcèlement lié au travail), *person-related bullying* (harcèlement lié à la personne), *physical intimidating bullying* (harcèlement physique).

En somme, si nous constatons que dans ces études la notion de cooccurrence entre le harcèlement et la détresse psychologique existe, certaines questions demeurent en suspens : est-ce que toutes les formes de harcèlement (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) s'associent à la détresse psychologique? Par quels facteurs communs du travail pouvons-nous expliquer cette cooccurrence?

2.3. Environnement de travail comme déterminant commun du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique

Selon certains auteurs, le harcèlement psychologique peut être étudié et compris comme le résultat d'une convergence de plusieurs tendances qui affectent le cœur même de l'organisation du travail, et non pas comme un événement isolé, irrégulier, ponctuel et accidentel. Ces tendances sont à considérer, car elles sont à la source même du harcèlement en plus d'être la cause de l'effritement des rapports sociaux au travail et même hors du travail (Le Goff 1996; Soares 2002; Le Goff 2003). Les conditions de travail ont une incidence sur le harcèlement psychologique, car lorsqu'elles sont mauvaises, elles intensifieraient la prolifération du harcèlement psychologique au travail. Leymann (1996) est le premier à identifier les sources organisationnelles du harcèlement psychologique : a) l'organisation du travail; b) la conception des tâches et c) le style de gestion. Cette approche n'est pas sans rappeler celle proposée par plusieurs auteurs qui voient l'association entre l'environnement de travail et la santé des travailleurs à partir de trois niveaux d'analyse : le travailleur, l'environnement immédiat de travail et l'organisation dans son ensemble (Marchand, Beaugard *et al.*, 2013). La littérature indique que des lacunes dans l'organisation du travail seraient associées de manière indépendante à l'apparition du harcèlement psychologique au travail et de la détresse psychologique. La présente sous-section dresse un survol des caractéristiques de l'environnement immédiat de travail concernées, survol qui est repris par les tableaux synthèse de la littérature recensée en Annexe du présent mémoire.

2.3.1. Demandes psychologiques

Selon Karasek et Theorell (1990), les demandes psychologiques font appel aux exigences auxquelles le travailleur doit répondre en exécutant ses tâches. Il est donc question de demandes psychologiques qui agissent comme des stressseurs de l'environnement immédiat de travail. Ces stressseurs renvoient par exemple au manque de temps attribué au travailleur afin qu'il

puisse accomplir sa tâche de travail, ou encore à l'existence de demandes conflictuelles et déraisonnables dans l'octroi de ses responsabilités (Mausner-Dorsch et Eaton 2000; Vézina 2008; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). Plusieurs types de demandes psychologiques en lien avec le harcèlement psychologique et/ou la détresse psychologique sont recensés dans la littérature.

Surcharge de travail

Ce terme est en lien avec les demandes qui renvoient à la charge mentale nécessaire pour exécuter des tâches professionnelles. L'une des mesures de la charge de travail est le niveau de demandes psychologiques qui renvoie à la quantité de travail, aux exigences mentales et aux contraintes de temps (Vézina *et al.*, 1992). Plusieurs recherches ont traité de la question de la surcharge de travail pour en arriver à la conclusion qu'elle est associée à du harcèlement psychologique au travail. Einarsen, Raknes et Matthiesen (1994) sont parmi les premiers à se pencher sur la question. Dans les faits, une forte charge de travail explique une présence élevée d'intimidation dans l'organisation. En ce qui concerne l'intimidation, les résultats seront aussi attestés par l'Enquête sociale et de santé réalisée en 1998 au Québec. Dans cette enquête, 47 % des employés québécois se disent assujettis à une demande psychologique élevée au travail. Lorsque le terme « intimidation » était introduit, ce pourcentage s'élevait à 62 % (Vézina et Bourbonnais 2001). Dernièrement, une étude scandinave a montré que lorsque les demandes de travail sont élevées, la présence de situations d'intimidation au travail est encore plus fortement rapportée (Notelaers, Baillien *et al.*, 2013). Cette association se révèle d'autant plus vraie quand il s'agit de groupes de travail reconnus comme ayant de grandes charges de travail. À cet effet, Pearson, Andersson et Porath (2000) précisent qu'en raison de la contrainte temporelle, les superviseurs ne peuvent prendre le temps de remercier les travailleurs. Ainsi, cette situation a une incidence sur les relations interpersonnelles, et par conséquent sur le harcèlement psychologique.

Cette situation crée des conflits interpersonnels non voulus et non intentionnels dans l'organisation, et donc nous nous retrouvons en présence de harcèlement psychologique (Pearson, Andersson *et al.*, 2000).

Conflit de rôle

Le conflit de rôle est vu par les travailleurs comme des incompatibilités entre les attentes demandées et les valeurs de l'organisation. Plusieurs études ont été réalisées à ce sujet et ont démontré que ce facteur est l'un des plus importants dans l'émergence du harcèlement au travail (Einarsen, Raknes *et al.* 1994; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010). Le conflit de rôle a un lien avec les pratiques de leadership. En effet, ces deux concepts expliquent les variations avec l'intimidation dans l'organisation. Lorsque nous nous retrouvons face à un conflit de rôle jumelé à des mauvaises pratiques de leadership, le niveau d'intimidation augmente de 40 % (Hauge, Einarsen *et al.*, 2011). Ce chiffre s'explique par le manque de contrôle dans les conflits de rôle, ce qui engendre du stress et des frustrations dans le groupe de travail. Ce stress et ces frustrations, s'ils ne sont pas pris en charge, augmentent au point de produire des réactions de colère, et donc l'intimidation s'ensuit. Il ne faut pas négliger la difficulté que les travailleurs peuvent avoir à composer avec les tâches. Cette difficulté altèrera leur perception quant aux contradictions, car ils les percevront comme du harcèlement (Einarsen, Raknes *et al.*, 1994).

L'impact des conflits de rôle sur le harcèlement psychologique au travail a été attesté par l'étude de Vartia (1996). De ce fait, le conflit de rôle prend toute son importance puisqu'il est un facteur prédisposant; les travailleurs touchés par le conflit de rôle vont endurer le harcèlement psychologique au travail (Einarsen, Raknes *et al.*, 1994; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Hauge, Einarsen *et al.*, 2011). L'ambiguïté des tâches est un terrain propice à la prolifération du

harcèlement psychologique au travail (Notelaers, De Witte *et al.*, 2010). Lorsque nous parlons d'ambiguïté des tâches, il est question d'un manque de précision dans les tâches. Dans une telle situation, certains collègues se trouveront à travailler plus que les autres dans le but de combler le manque de travail de certains. Cette situation fait en sorte que le travail d'équipe créera de la flânerie de certains membres qui profiteront de cette ambiguïté qui à son tour créera des tensions, d'où un terrain propice à la prolifération du harcèlement psychologique (Man et Lam 2003). Il est à noter que certaines études ont démontré que l'ambiguïté de rôle a un impact sur les collègues témoins de harcèlement (Einarsen, Raknes *et al.*, 1994). L'ensemble de ces formes de demandes psychologiques du travail a été associé avec des atteintes pré-pathologiques telle la détresse psychologique (Marchand, Beauregard et Blanc, 2011).

2.3.2. Autonomie décisionnelle

La latitude décisionnelle est une combinaison entre l'autorité décisionnelle et l'utilisation des habiletés et compétences dans la tâche (Lévi, Bartley *et al.* 1999). La première réfère au contrôle que peut avoir le travailleur dans l'exécution des tâches et du pouvoir de décider la réalisation même de ces tâches. Il est donc question de décisions que peut prendre le travailleur en lien avec son emploi et de l'influence de ce dernier sur l'équipe de travail (Mausner-Dorsch et Eaton 2000). La seconde renvoie au fait que le travailleur peut user de ses compétences et en développer de nouvelles (Karasek 1979). Ce concept fait également référence au degré d'autonomie permettant le développement de compétences distinctives liées au travail individuel (Mausner-Dorsch et Eaton 2000).

Il reste que la littérature a établi le lien entre l'autorité décisionnelle et le harcèlement psychologique. Elle confirme donc qu'une faible autorité décisionnelle est un facteur de risque et un terrain propice au harcèlement psychologique (Einarsen, Raknes *et al.*, 1994; Vartia 1996).

Comme nous l'avons déjà mentionné, il est question du contrôle qu'a le travailleur dans l'exécution de ses tâches, et par conséquent de la capacité de prendre des décisions en lien avec son emploi. Notelaers, Baillien, De Witte, Einarsen et Vermunt (2013) confirment dans leurs études qu'un niveau faible de contrôle sur les tâches exercées par les travailleurs augmente le risque d'être victime de harcèlement psychologique. Des résultats similaires ont aussi été appuyés par des études de cohorte pour la détresse psychologique (Niedhammer et al., 1998).

2.3.3. Soutien social au travail

Lorsque nous parlons du marché du travail, nous parlons d'êtres humains et donc d'interactions entre travailleurs, ainsi qu'avec leurs supérieurs. La notion de soutien implique la cohésion, l'ouverture et l'écoute entre collègues (Dollard, Winefield *et al.*, 2000). Lorsqu'on traite le sujet du soutien social au travail, il est question de deux dimensions : soutien socio-émotionnel et soutien instrumental (Bruchon-Schweitzer 2002). L'intégration sociale et émotionnelle est propre au soutien socio-émotionnel et renvoie à la confiance qui règne entre les collègues et les superviseurs. Il est donc question d'esprit d'équipe et du niveau d'intégration dans le groupe. Le soutien instrumental, quant à lui, renvoie à l'aide et au soutien dont les autres bénéficient dans le cadre du travail (Bruchon-Schweitzer 2002).

Soutien des supérieurs et des collègues

Les écrits nous confirment qu'un niveau élevé de soutien de la part des superviseurs atténue la probabilité d'être insulté verbalement ou d'être exposé à des critiques en milieu de travail (Zapf, Knorz *et al.*, 1996; Zapf et Gross 2001; Zapf, Escartín *et al.*, 2011). Hirigoyen (2001) explique que lorsque le harcèlement psychologique vient d'un supérieur, cela a des effets plus graves sur la personne cible. De plus, dans le harcèlement il y a des formes de violence verticale qui ont pour conséquence d'isoler les victimes. Ainsi, les victimes se retrouvent avec

des difficultés quant à l'accessibilité des ressources et des recours (Hirigoyen 2001; Hirigoyen 2014). Ces formes de violence verticale sont psychologiques, et c'est pour cela que nous parlerons de harcèlement psychologique puisqu'elles ont pour but d'atteindre psychiquement la personne cible.

Contrairement aux supérieurs, les collègues usent d'un pouvoir informel pour exercer un comportement harcelant. Des études ont démontré que les témoins de harcèlement qui ne soutiennent pas la personne cible contribuent, dans une telle situation, à la propagation du harcèlement psychologique en milieu de travail (Hirigoyen 2001; Hirigoyen 2014; Zapf *et al.*, 1996; Zapf *et al.*, 2001; Zapf, *et al.*, 2011). Il est à noter que lorsque les agressions proviennent d'un groupe de travail, il est évident que les collègues qui ne soutiennent pas la victime contribuent encore une fois à la propagation du harcèlement psychologique. Plus précisément, le soutien comme tel des collègues ne vient en rien atténuer les agressions dans les lieux de travail. Par contre, il a un effet sur le sentiment qu'a la victime face aux agressions subies (*O'Leary-Kelly, Griffin et al.*, 1996; Quine 2001) L'étude sur les infirmières de Quine (2001) montre que ces travailleuses se retrouvent avec un niveau de dépression plus bas et un niveau élevé de satisfaction au travail lorsqu'elles sont soutenues par leurs collègues lors de situations de harcèlement. De ce fait, le soutien des collègues a des conséquences régulatrices sur des éléments de stress et sur le harcèlement psychologique au travail (Quine 2001).

Le soutien des collègues a un effet très fort sur la vie privée des travailleurs. En effet, un soutien très élevé de la part des collègues a pour effet de diminuer les atteintes à la vie privée dirigées vers les personnes cibles. L'étude de Zapf, Knorz et Kulla (1996) a démontré qu'un tel soutien diminue l'isolation et la ridiculisation de la vie privée des personnes visées. D'autres études affirment que le soutien des collègues permet de façonner les ressources individuelles

(Vartia 1996; Zapf, Knorz *et al.*, 1996). Leymann (1996) confirme que l'entourage joue un rôle important, car il devient une stratégie de soutien pour contrecarrer le harcèlement psychologique (Leymann 1996). En ce qui concerne la détresse psychologique, tant le soutien social des collègues que celui des superviseurs ont été considérés des facteurs de protection dans le temps à cet égard (Niedhammer *et al.*, 1998; Bültmann *et al.*, 2002).

Supervision abusive

Tepper définit cette notion en traitant les perceptions que les subordonnés ont vis-à-vis de leur superviseur lorsque ce dernier adopte des comportements verbaux et non verbaux hostiles de manière continue (Tepper 2000; Martin et Hine 2005; Tepper 2007). La perception renvoie à la subjectivité des comportements constatés. Ces comportements doivent être continus dans le temps, mais excluent une colère normale du superviseur. Tepper (2000) explique également que l'intention première du superviseur n'est pas de nuire, mais au contraire que son comportement abusif a pour objectif d'atteindre un but spécifique. Il se peut que ce but consiste à montrer qu'on n'a pas droit à l'erreur ou tout simplement à augmenter la productivité ou la performance de son équipe. La supervision abusive n'est pas comprise dans les agressions ayant pour finalité de nuire à l'autre (Tepper 2000), et se distingue donc du concept du harcèlement comme tel.

En 2011-2012, la Commission canadienne des droits de la personne définit la supervision abusive ainsi :

« Il y a des abus de pouvoir quand une personne se sert de son pouvoir ou de son poste avec le pouvoir implicite qu'il comporte pour intervenir négativement, miner, saboter ou nuire au travail ou à la carrière de l'autre. L'abus de pouvoir comprend des actes flagrants tels que l'intimidation, les menaces, le chantage, la coercition [...] » (Commission canadienne des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011-2012).

Nous pouvons voir que le harcèlement ici vient d'une position hiérarchique. Dans cette notion, l'abus de pouvoir est très présent. En effet, la personne profite de sa position au détriment d'une autre.

De par son rôle, un superviseur se doit être un bon leader en étant un bon communicateur, car il doit non seulement orienter ses employés et les mobiliser, mais également avoir des relations saines et agréables (Réhayem 2003). Or, dans la littérature, la supervision est qualifiée d'abusives lorsque nous retrouvons des échanges avec des paroles hostiles. Donc, la supervision abusive est une sorte d'abus hiérarchique se manifestant par un ensemble de comportements hostiles, par exemple interrompre l'autre en lui coupant la parole (Glomb et Liao 2003). L'hostilité peut être associée aussi à des comportements reliés à l'expression du visage, au contact avec les yeux et à la position du corps (Keashly 1997; Keashly et Jagatic 2002; Keashly et Harvey 2006). Tepper (2007) rend cette liste de comportements hostiles plus exhaustive en ajoutant les cris, les noms dévalorisants, le silence, l'humiliation en public (Tepper 2007).

Dans le même ordre d'idées, la littérature confirme deux constats importants. Le premier est de dire que la supervision abusive est une évaluation subjective des subalternes quant aux comportements que leurs superviseurs ont envers eux. Le second est d'affirmer que les actes hostiles doivent être répétés dans le temps afin que la supervision soit qualifiée d'abusives (Tepper 2000). Pour cela, ces études introduisent les notions de durée et de répétition sur une période de temps avant de qualifier qu'une supervision est abusive (Tepper 2000; Schat, Desmarais *et al.*, 2006). De ce fait, la supervision n'est pas un cas unique ou isolé, mais est associée à des actes répétés dans le temps comme le harcèlement psychologique. Par contre, un seul comportement abusif ne peut pas être défini comme étant une supervision abusive. Tepper (2000) donne l'exemple d'un gestionnaire qui aurait passé une mauvaise journée et qui décide de se défouler

sur son subalterne. L'acte en question ne peut être défini comme de la supervision abusive, à moins qu'il soit répété. Dans cette situation, ce comportement est qualifié comme abusif et peut, à terme, devenir un terrain propice pour la prolifération du harcèlement psychologique au travail (Marcus, Forsyth *et al.*, 2000).

D'autres études abordent le découragement exercé par les superviseurs sur leurs subalternes dans le but de les empêcher de participer aux décisions, façon de procéder qui est de l'intimidation et donc du harcèlement psychologique (Bardes 2009). À cela s'ajoute le fait de blâmer ces employés pour des erreurs non commises par eux, d'insulter des subordonnés et de les qualifier de stupides, de proférer des menaces de perte d'emploi, sans oublier le contact agressif : ce sont tous des actes propices au harcèlement psychologique au travail (Keashly 1997; Tepper 2000; Braux 2010). Ainsi, la supervision abusive engendre un climat de travail tendu et hostile (Liden, Wayne *et al.*, 1993; Wayne et Liden 1995). Elle devient une cause de détresse psychologique importante (Ashforth 1997; Gilbreath et Benson 2004; Van Dierendonck, Haynes *et al.*, 2004; Hobman, Restubog *et al.*, 2009). À ces conséquences se rajoutent l'anxiété, la dépersonnalisation, les troubles somatiques et l'épuisement professionnel (Aryee, Chen *et al.*, 2007; Aryee, Sun *et al.*, 2008).

2.3.4. Récompenses organisationnelles

Certaines caractéristiques psychosociales du travail associées aux récompenses organisationnelles sont d'intérêt pour comprendre la santé mentale chez les travailleurs (Siegrist, 2002; Levi, 2000). Ainsi, le modèle Efforts-Récompenses de Siegrist spécifie que les récompenses organisationnelles agissent comme des facteurs de protection pour la santé des travailleurs (p. ex., la reconnaissance des superviseurs et des collègues, la mobilité en carrière et la sécurité d'emploi). La *reconnaissance* a été associée à la détresse psychologique dans plusieurs

études, entre autres celle de Brun et de ses collègues (2003). Ils expliquent que le manque de reconnaissance de la part de l'entourage est un facteur de risque significatif de détresse psychologique en milieu de travail. La *reconnaissance* est également associée avec le harcèlement dans les études (Niedhammer, Siegrist, Landre, Goldberg et Leclerc, 2000; Vézina, 2008; Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Pour la *mobilité en carrière*, elle est associée à la détresse psychologique dans plusieurs études et, lorsque la personne n'avance pas dans sa carrière, cela a une incidence sur sa santé mentale, c'est-à-dire sur la détresse psychologique (Morin et Aubé, 2007). La mobilité a été associée au harcèlement dans plusieurs études. Ainsi, il est expliqué qu'une personne qui n'avance pas dans sa carrière voit son estime de soi rabaissée, son manque de confiance en soi est remis en question, etc. (Vézina 2008).

La sécurité d'emploi est une récompense organisationnelle aussi importante. Son contraire a aussi des conséquences négatives reconnues sur la santé. La *précarité de l'emploi* renvoie à l'insécurité d'emploi et à la peur de perdre son emploi. Plusieurs études ont démontré que le harcèlement psychologique est associé à la perte d'emploi. Ces travailleurs sont moins portés à se défendre lorsque des comportements agressifs se manifestent à leur égard. Donc, la peur du licenciement fait en sorte que les personnes victimes de harcèlement psychologique le toléreront plus facilement (Greenglass et Burke 2000). À titre d'appui, l'EQCOTESST confirme que 18,7 % des travailleurs en insécurité d'emploi subissent du harcèlement psychologique, contrairement à 12,6 % des travailleurs en sécurité d'emploi (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011).

Il n'est pas à négliger que la précarité d'emploi constitue un stressor d'importance pour les travailleurs (Neuman et Baron 1998; Neuman et Baron 2005). Ceci a des répercussions sur les travailleurs puisque le sentiment d'être en contrôle diminue dans une telle situation. Pour avoir le sentiment de contrôle, certains travailleurs vont jusqu'à avoir des comportements de harcèlement

psychologique au travail (Greenberg et Barling 1999; Baillien et De Witte 2009). Cependant, dans les emplois protégés (non précaires), il n'est pas aisé de congédier les travailleurs. Dans une telle situation, le harcèlement psychologique chez les travailleurs détenant une sécurité d'emploi peut perdurer, voire se perpétuer sur une période plus étendue (Hirigoyen 2001; Debout et Larose 2003).

2.3.5. Nature du contrat de travail

Le contrat de travail est en lien avec les demandes contractuelles qui, à leur tour, font référence à l'horaire de travail et au nombre d'heures exécutées par le travailleur suivant le contrat signé. Il réfère également aux quarts de travail qui comportent des horaires irréguliers de travail. Ainsi, nous nous intéresserons ici aux heures travaillées et aux horaires irréguliers puisque plusieurs études ont établi l'existence de problèmes de santé mentale chez les travailleurs effectuant plus que les heures normales de travail (Parent-Lamarche, 2010).

Heures travaillées

Selon Harvey et Keashly (2003), le nombre d'heures travaillées est un facteur de risque pour les travailleurs qui vivent du harcèlement psychologique au travail. Selon leur étude, les risques d'être victime de harcèlement psychologique au travail augmentent de 8 % si nous passons plus d'heures à travailler (Harvey et Keashly 2003). En d'autres termes, plus le travailleur dépasse ses heures de travail normales par semaine, plus la propension de vivre du harcèlement psychologique est grande. Au moins une étude portant sur les infirmières démontre aussi que le risque de vivre du harcèlement psychologique au travail augmente lorsque ces dernières effectuent plus d'heures supplémentaires (Rayner, Hoel *et al.*, 2001).

D'autres études vont analyser le nombre d'heures travaillées en regard avec la détresse psychologique. Ainsi, certaines études en viennent à la conclusion que plus le travailleur dépasse ses heures de travail normales par semaine, plus la propension à souffrir de détresse psychologique est élevée (Paterniti, Niedhammer *et al.*, 2002; Hayasaka, Nakamura *et al.*, 2007). En contrepartie, nous trouvons des études qui viennent confirmer que la relation entre le nombre d'heures travaillées et la détresse psychologique, décrite précédemment, n'est pas significative (Marchand, Demers *et al.*, 2006). On constate donc que dans la littérature, il n'y a pas de consensus au sein de la communauté scientifique sur ce sujet.

Horaire de travail irrégulier

Les horaires de travail irréguliers renvoient aux demandes contractuelles associées à l'horaire de travail. Les horaires de travail irréguliers (p. ex., quarts alternants, de soir) ont un effet négatif non seulement sur la vie sociale, mais également sur la vie familiale. De ce fait, le travailleur est plus susceptible de vivre des épisodes de détresse psychologique (Marchand, Demers *et al.*, 2005; Marchand, Durand *et al.*, 2005). Cependant, certaines études ont tendance à conclure que les horaires de travail irréguliers n'ont pas de relation significative avec la détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996). Cette contradiction apparente mérite donc d'être réévaluée.

2.3.6. Environnement organisationnel

Certaines caractéristiques propres à l'environnement organisationnel, en amont de l'environnement immédiat de travail que nous venons de décrire, sont aussi mises en cause pour expliquer le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. En effet, des études à différents niveaux ont démontré que même si la détresse psychologique est attribuable à l'environnement organisationnel, cela ne fera pas en sorte que nous retrouverons nécessairement des problèmes de santé mentale au sein de l'effectif de toutes les organisations. Certaines sont

plus saines que d'autres (Marklund, Bolin *et al.*, 2008; Marchand, Beauregard *et al.*, 2013). Beaucoup plus récemment, certaines études recourant ont aussi démontré que le harcèlement psychologique varie d'une organisation à l'autre, laissant entrevoir que le contexte organisationnel en amont de l'environnement immédiat de travail pouvait aussi être d'importance (Carroll, Foucher *et al.*, 2012).

Certaines caractéristiques organisationnelles sont ainsi plus propices au harcèlement psychologique au travail. Notons par exemple au passage les rapports patronaux-syndicaux qui considèrent le harcèlement psychologique au travail comme un phénomène isolé. Par contre, un constat est sûr : la direction fait du harcèlement psychologique sa priorité dès qu'un grief est déposé (Engel 1998). Contrairement au patronat, sur le plan syndical, plusieurs associations de travailleurs sont à l'origine d'accomplissements significatifs pour combattre le harcèlement psychologique au travail (Engel 1998; Leclerc, Le Blond *et al.*, 2000; Chappell et Di Martino 2006). En somme, la syndicalisation en soi protège les emplois et les travailleurs collaborent donc plus longtemps, ce qui est une bonne chose. Cependant, lorsque le harcèlement psychologique est présent, la victime et l'agresseur se côtoieront sur une plus longue période. Cette situation aura des conséquences négatives sur la santé mentale, entre autres la détresse psychologique (Hirigoyen 2001; Debout et Larose 2003). Bien que ces facteurs organisationnels en amont de l'environnement immédiat de travail paraissent d'intérêt, nous ne retiendrons pas ces derniers pour l'examen de notre sujet puisqu'ils débordent le cadre de notre mémoire.

2.4. Caractéristiques individuelles comme déterminants communs du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique

Pour faire un état complet de la littérature, nous devons traiter des facteurs individuels d'autant plus que ces derniers ont un rôle à jouer parce qu'ils influencent les individus quant à leur perception du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique. Les facteurs

individuels considérés renvoient notamment aux traits de personnalité et au profil sociodémographique des travailleurs.

2.4.1. Facteurs sociodémographiques

Âge

L'âge dans la littérature est un facteur de risque chez les travailleurs en ce qui concerne le harcèlement psychologique au travail. Les études ont démontré que plus les travailleurs avancent en âge, plus les conséquences de leurs actes les préoccupent. Sans oublier que ces travailleurs plus âgés contrôlent mieux leurs émotions dans des situations de stress (Barling, Dupré *et al.*, 2009).

Genre

En ce qui touche le genre, peu d'études ont porté sur le harcèlement psychologique à proprement dit. Par contre, pour le harcèlement physique, des études ont établi que les hommes risquent plus de passer à l'acte et donc de commettre des homicides (Neuman et Baron 1998; Neuman et Baron 2005). En suivant la même logique, les hommes sont plus disposés à l'agressivité que les femmes, et donc à être plus violents sur le marché (Hershcovis, Turner *et al.*, 2007; Barling, Dupré *et al.*, 2009). Il reste que le genre doit être utilisé avec prudence lorsque nous étudions le harcèlement psychologique puisque selon notre recension des écrits, de nombreuses études n'ont pas établi de lien direct entre les agresseurs et le genre (Douglas et Martinko 2001).

Lorsque nous parlons du genre, il est question de perception, de règles et d'attitudes qui sont tolérées chez les hommes et les femmes et qui sont prédéterminées socialement. Une étude s'est intéressée à la perception de l'intimidation chez les genres, plus précisément au harcèlement

psychologique. Dans les faits, les hommes conçoivent la violence directe comme étant de la violence, tandis que les femmes vont voir les rumeurs, exclusions et manipulations comme étant de la violence, car certes elles sont indirectes mais elles restent du harcèlement psychologique. Comme la confrontation n'est pas très pratiquée par les femmes, l'intimidation reste du ressort des femmes. L'étude souligne qu'étant donné que les femmes ont subi sur le marché du travail de la discrimination, le dénigrement professionnel est jugé chez elle plus durement et vu par elles comme étant une forme de harcèlement psychologique. Par conséquent, les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes comportements de harcèlement et dans ce sens, la perception diffèrera (Escartín, Salin *et al.*, 2011). Il reste que les femmes sont plus harcelées que les hommes sur le marché du travail.

À cela se rajoute l'EQCOTESST qui rapporte que la propension des travailleurs subissant du harcèlement psychologique dans leur emploi est plus élevée chez les femmes (17,3 %) que chez les hommes (12,6 %) (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Ces chiffres augmenteront lorsque la détresse psychologique sera associée à du harcèlement psychologique. L'EQCOTESST distingue les victimes exposées à plusieurs formes de harcèlement de celles exposées à une seule forme de harcèlement. Donc, la proportion de femmes exposées à plusieurs formes de harcèlement connaîtra une détresse psychologique élevée pour se chiffrer à 51,9 % contrairement aux hommes où cette proportion se chiffre à 47,4 %. Pour les victimes ne subissant qu'une seule forme de harcèlement, les femmes connaîtront une détresse psychologique élevée (36,4 %), alors que pour les hommes ce chiffre sera de 30,4 %. Nous pouvons donc constater que les chiffres sont élevés, mais il reste que les femmes sont les plus touchées par le harcèlement psychologique et souffrent plus de détresse psychologique que les hommes.

Revenu du ménage

L'EQCOTESST montre aussi qu'un revenu très bas est davantage un facteur de risque pour les travailleurs de subir du harcèlement psychologique, mais aussi du harcèlement sexuel. Ainsi, les personnes avec des revenus très bas rapportent 19,1 % de harcèlement psychologique contrairement à ceux avec des revenus élevés, et 3,6 % pour le harcèlement sexuel. Pour les situations de harcèlement physique, les associations n'ont pas pu être établies (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011).

Souffrir de harcèlement psychologique et de détresse psychologique a une conséquence sur le revenu du ménage. En effet, les problèmes en lien avec la santé mentale ont des répercussions sur le revenu du ménage, puisque l'absentéisme augmente et la productivité diminue chez la personne cible (Marchand, Demers *et al.*, 2005b; Rousseau, Aubé *et al.*, 2006; Vézina 2008; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). Lorsque nous traitons du revenu du ménage, il est question du statut économique. Ainsi, ce dernier est associé à une plus faible santé mentale (Drapeau, Rousseau *et al.*, 2005; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). L'étude de Bourbonnais et ses collaborateurs (1996) va déterminer qu'un revenu en bas de 40 000 \$ CA par année est associé à de la détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996). D'autres études n'ont pas réussi à établir les mêmes résultats mentionnés ci-haut et donc considèrent le statut économique comme non significatif, soit sans lien avec la santé mentale (Marchand, Demers *et al.*, 2005b). Les personnes vivant en couple et celles avec un revenu plus élevé sont moins à risque de souffrir de détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996; Drapeau, Rousseau *et al.*, 2005; Vézina 2008; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). En effet, ces personnes, en ayant un soutien externe, sont plus aptes à surmonter des situations de harcèlement et de détresse psychologique. Donc, un revenu de ménage faible est associé à la détresse

psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996; Drapeau, Rousseau *et al.*, 2005; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008).

2.4.2. Traits de personnalité

Dans la littérature, deux termes ressortent : le terme de vulnérabilité est utilisé pour établir les dispositions propres aux victimes et le terme d'émergence est relié à l'agresseur. Il reste que certains travailleurs sont plus vulnérables que d'autres à vivre des situations de harcèlement psychologique au travail, et cela, à cause de leurs caractéristiques individuelles. Douglas et Martinko (2001) ont, dans leur étude, confirmé que ces caractéristiques individuelles sont liées à des réactions affectives (colère et hostilité) qui existent déjà chez la personne et qui contribuent donc aux agressions en milieu de travail. En effet, elles contribuent à 60 % dans l'explication de cette forme de harcèlement (Douglas et Martinko 2001).

Les traits de personnalités du harceleur et ceux de la victime sont également d'intérêt. Le harceleur a des traits traduisant une personnalité vicieuse, manipulatrice et séductrice. Ces traits lui permettent de pervertir tout un groupe dans le seul but de détruire la personne cible. Pour cela, les techniques utilisées par les harceleurs pour fragiliser la personne cible sont : les non-dits, les insinuations, les allusions désobligeantes, les mensonges, les humiliations, les attaques camouflées et les insultes dirigées d'un ton doux avec un sourire. Nous pouvons voir que dans cette tactique, il y a une mauvaise foi et une intention malsaine, puisqu'en agissant de la sorte, les harceleurs tentent d'atteindre les victimes (Hirigoyen 1998). Douglas et Martinko (2001) se sont penchés sur l'impact que peuvent avoir certains traits individuels sur les actes de harcèlement en milieu de travail. Ainsi, ces chercheurs font ressortir quatre traits de personnalité chez le harceleur : l'affect négatif, le comportement de type A, le caractère agressif et le locus de contrôle.

Pour les traits de personnalité des victimes, aucun consensus ne peut déterminer avec certitude le profil type des victimes souffrant de harcèlement psychologique (Hirigoyen 1998; Jauvin, Dompierre *et al.*, 1999; Douglas et Martinko 2001; Hirigoyen 2001; Jauvin 2003; Romanens 2003). Cependant, Aquino et ses collègues ont réussi à définir la victimisation comme étant une façon personnelle de concevoir l'exposition à la violence, et par conséquent au harcèlement psychologique (Aquino et Bradfield 2000). Les victimes sont perçues par l'agresseur comme étant dérangeantes et deviennent donc des cibles faciles de harcèlement psychologique (Hirigoyen 2001). Dans les traits de personnalité, les écrits ont démontré une corrélation entre l'affect négatif et l'estime de soi lorsqu'il est question de harcèlement psychologique au travail. En somme, si certaines études montrent un certain intérêt à examiner les traits de personnalité, nous souhaitons cependant nous attarder à un paradigme de prévention contre les effets de l'environnement immédiat de travail, et de l'organisation sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Dans cette perspective, les caractéristiques individuelles associées aux traits de personnalité ne seront pas conservées pour notre démarche de recherche.

En somme, nous ne pouvons pas établir avec certitude le type de trait individuel propice à l'émergence du harcèlement psychologique au travail (Douglas et Martinko 2001). En ce sens, Hirigoyen explique qu'il n'y a pas de personnalité type de victime. En effet, toute personne peut être victime de harcèlement psychologique. Par contre, devenir un harceleur n'est pas donné à tous (Hirigoyen 2001; Vézina et Dussault 2005). Certaines personnes ont des profils psychologiques qui les prédisposent à devenir violentes en situation d'autorité et donc à avoir davantage de comportements de harcèlement psychologique. Dans la littérature, il est indiqué que malgré que de telles personnes existent, il est difficile pour les organisations de ne pas les embaucher lors de la sélection en se basant sur les tests, car un refus d'embauche serait perçu

comme une atteinte à la vie privée et remettrait en questions les tests (Hirigoyen 2001; Vézina et Dussault 2005). Par ailleurs, pour certains chercheurs, l'apport explicatif des facteurs psychologiques est limité pour comprendre les sources environnementales du harcèlement psychologique, car il y a « *des contextes professionnels où les procédés de harcèlement moral peuvent s'épanouir plus facilement* » (Hirigoyen 2001, p. 155).

2.5. Limites des connaissances actuelles

Dans cette section nous présenterons les limites des connaissances actuelles en regard de la littérature existante sur le harcèlement psychologique, sur la détresse psychologique et sur leur cooccurrence. Si l'on examine les avancées dans la conception du harcèlement psychologique, Notelaers et ses collaborateurs, dans une série de travaux qui s'échelonnent depuis la dernière décennie, offrent une critique de la littérature sur le harcèlement psychologique qui considère ce phénomène comme étant une réalité binaire distinguant uniquement les victimes des non-victimes. Leur critique part des travaux pionniers de Leyman (1990) qui corroborent une telle classification binaire du harcèlement psychologique. En effet, Leyman (1990) a proposé de considérer le critère établissant le fait d'être une victime de harcèlement psychologique ou non suivant l'exposition hebdomadaire à un geste négatif associé à du harcèlement psychologique. Ainsi, par leurs travaux illustrés au Tableau 1, Notelaers et ses collaborateurs visent à démontrer que le construit du harcèlement psychologique est plus complexe et laisse transparaître une plus grande diversité dans la nature des formes que le harcèlement psychologique peut prendre, d'une part, et de la fréquence d'exposition à ce dernier, d'autre part (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006).

Pour ce faire, Notelaers et ses collègues (2006) ont eu recours à l'analyse en classes latentes afin d'investiguer si, et dans quelle mesure, le harcèlement psychologique est un phénomène multidimensionnel à fréquence variable. L'analyse en classes latentes (ACL) est une

méthode statistique qui permet de classer les répondants en fonction de leur profil de réponses aux indicateurs ou items d'une variable donnée directement observés par questionnaire. Les classes latentes représentent donc des regroupements non directement observés entre ces indicateurs qui émergent par le biais de cette méthode statistique. Les classes latentes sont mutuellement exclusives (c.-à-d., un répondant ne peut appartenir à plus d'une classe à la fois) et s'établissent suivant la similarité dans le profil de réponses offert par les répondants. Concrètement, Notelaers et ses collègues (2006) recourent à différentes versions du *Negative Acts Questionnaire (NAQ)* pour démontrer que le harcèlement psychologique existe en fait sous des formes multiples. Le *NAQ* mesure le harcèlement psychologique sous différentes formes telles que le harcèlement physique (« *Threats of violence or physical abuse or actual abuse* ») ou plus largement psychologique (« *Having insulting or offensive remarks made about your person, attitudes or your private life* »), à l'exclusion toutefois d'indicateurs mesurant directement le harcèlement sexuel. Chaque item est mesuré sur une échelle de type Likert dont les points d'ancrage distinguent différents niveaux de fréquences dans l'expression du harcèlement psychologique, soit 1= jamais, 2= de temps à autre, 3= une fois par mois et 4= une fois par semaine et plus. Ainsi, les classes latentes tirées de leurs analyses expriment dans quelle mesure plusieurs indicateurs de harcèlement psychologique tendent à être expérimentés de manière concomitante et à une fréquence similaire. Par ailleurs, tel qu'illustré au Tableau 1, la nature des indicateurs composant chaque classe latente et la fréquence de chacune des classes dans l'échantillon n'ont pas été divulguées par les auteurs, ce qui en limite la compréhension.

Empiriquement, dans une première étude réalisée en 2006, Notelaers et ses collaborateurs ont comparé l'approche binaire de Leyman et l'ACL à partir d'une version à 16 items du *NAQ*. Leurs résultats démontrent que, pour un même échantillon composé de 6 175 répondants, six classes latentes ou profils-types de harcèlement psychologique expriment la

réalité de ces travailleurs. Ainsi, les classes latentes estimées sont : « *Not bullied* »; « *Limited work criticism* »; « *Limited negative encounters* »; « *Sometimes bullied* »; « *Work-related bullied* » et « *Victims* ». Parmi ces classes, relevons que la classe latente « *Not bullied* » est majoritairement rencontrée chez les répondants (80,49 %), alors que les trois autres classes latentes ont des prévalences allant de 3,22 % à 8,68 %. Ceci atteste donc que le harcèlement psychologique, dans cet échantillon, est un phénomène comportant plusieurs formes d'expression caractérisées à la fois par des indicateurs du harcèlement psychologique dont la fréquence rapportée par les répondants tend aussi à se distinguer d'une classe latente à l'autre. De plus, les chercheurs ont montré que chacune des classes latentes présentait une meilleure capacité prédictive à expliquer des symptômes somatiques (p. ex., anxiété, qualité du sommeil) que l'approche binaire victime vs non-victime proposée par Leyman. Pris ensemble, ces résultats suggèrent que l'approche en classes latentes montre une plus grande validité prédictive que l'approche opérationnelle binaire de Leyman (1990) (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006).

En 2009, Einarsen, Hoel et Notelaers vont étendre l'ACL à des travailleurs du Royaume-Uni avec un échantillon de 5 288 travailleurs issus de 70 organisations publiques, privées et sans but lucratif. Cette étude transversale examine les propriétés psychométriques, la structure factorielle et la révision de la validité du questionnaire *Negative Acts Questionnaire-Revised NAQ-R* avec 22 items. En outre, l'ACL a montré que le *NAQ-R* différencie bien des groupes d'employés avec différents niveaux d'exposition au harcèlement psychologique, allant d'une exposition rare à une exposition sévère (Einarsen, Hoel *et al.*, 2009). Ces chercheurs ont étudié l'exposition à du harcèlement psychologique lors des 6 derniers mois avec des réponses alternatives allant de jamais, parfois, par mois et par semaine/par jour. Comparativement à l'étude de 2006 de Notelears, sept (7) classes latentes ressortent ici : « *No bullying* »; « *Some work criticism* »; « *Occasional negative encounters* »; « *Occasional bullying* »; « *Work-related*

bullying »; « *Severe bullying* » et « *Physical intimidation* ». Ainsi, les classes latentes qui sont fortement rapportées sont : « *Occasional bullying* » (47 %), « *Severe bullying* » (30 %) et « *Physical intimidation* » (33 %). Pour les personnes harcelées par mois, la classe latente qui se démarque est : « *Severe bullying* » avec une prévalence de 13 %. Cette même classe latente augmente à 33 % pour les personnes qui disent subir du harcèlement par semaine/par jour. L'étude de Einarsen, Hoel et Notelaers (2009) confirme encore une fois l'explication multidimensionnelle du harcèlement et renforce l'expression de ce phénomène sous plusieurs formes (Einarsen, Hoel *et al.*, 2009).

Notelaers et ses collègues (2011) reproduisent leurs résultats auprès de 8 985 travailleurs belges issus de 86 entreprises, toujours en utilisant la méthode en classes latentes. Ici, contrairement à leurs travaux de 2006 et 2009, les chercheurs offrent le détail de leurs classes latentes en divulguant la nature des indicateurs de harcèlement psychologique et de la fréquence rapportée de ces derniers pour chaque classe latente. Partant du *NAQ-16*, les chercheurs trouvent six classes latentes semblables à celles de 2006, soit « *Not bullied* »; « *Limited work criticism* »; « *Limited negative encounters* »; « *Sometimes bullied* »; « *Work-related bullied* » et « *Victims* ». Donc, en 2011, Notelaers et ses collaborateurs utilisent les mêmes classes latentes qu'en 2006, mais cette fois-ci ils divulguent la répartition des 16 items parmi les 6 profils-types ou classes latentes.

L'étude de Leon-Perez et de ses collègues (2013) vient élargir à une autre population les études précédentes de Notelaers réalisées de 2006 à 2011. Dans cette étude, les résultats de recherche soulignent les effets négatifs de l'exposition au harcèlement psychologique. Ils vont chercher à intégrer des méthodes d'estimation du comportement et de l'auto-étiquetage en lien avec l'intimidation au travail. Cette étude comporte 15 items contrairement à 2006 et 2009, et 6 classes latentes dont les 5 premières sont les mêmes que celles étudiées par Notelaers dans ses

études précédentes, sauf le dernier item qui considère l'intimidation avec l'agression. Ainsi, à partir d'un échantillon de 1 619 répondants espagnols provenant de 5 organisations, ils renforcent l'importance d'utiliser l'ACL. En effet, ils utilisent 6 classes latentes qui peuvent être distinguées en fonction de la nature et de l'intensité des comportements d'intimidation signalés (Leon-Perez, Notelaers *et al.*, 2013). Il en ressort que les personnes qui ne subissent pas d'intimidation et celles qui sont rarement exposées ont peu de probabilité de rapporter des cas de harcèlement. Par contre, le nombre de comportements d'intimidation subis augmente en fonction de la classe latente. En effet, lorsque les personnes se trouvent dans un environnement de travail où les conditions de travail sont négatives, leur harcèlement psychologique s'explique à la fois par une supervision abusive, leur opinion ignorée, la remise en question de leurs compétences. Cette étude renforce la capacité prédictive du harcèlement psychologique non pas comme phénomène unidimensionnel, mais multidimensionnel.

En somme, le harcèlement psychologique est un concept complexe autant dans sa nature (psychologique, physique, sexuel) que dans ses facteurs explicatifs (individuels, environnement immédiat de travail, organisationnels). L'environnement de travail est d'une importance capitale pour bien cerner le harcèlement psychologique, et le marché du travail québécois est légiféré pour proscrire son émergence. Plusieurs études se sont penchées sur l'émergence de la problématique du harcèlement psychologique au travail. La précarité de l'emploi, le chômage croissant et le niveau des compétences qui ne cessent d'augmenter sont des éléments importants (Dejours 1998; Dejours 2015). Il reste que la littérature aborde très peu l'effet de l'environnement immédiat de travail, et en particulier des risques psychosociaux (p. ex., latitude décisionnelle, demandes psychologiques, soutien social au travail, insécurité en emploi), sur le harcèlement psychologique. Un tel effet est plus clair du côté de l'explication de la détresse psychologique. Il reste qu'on ignore vraiment si le harcèlement psychologique et ses différentes formes

(psychologique, physique, sexuel) et la détresse psychologique existent ensemble, et dans quelle mesure ils s'expliquent par des risques psychosociaux communs. Aussi, dans ce mémoire, nous cherchons à établir la cooccurrence entre le harcèlement psychologique au travail et la détresse psychologique par rapport à l'environnement psychosocial au travail.

Tableau 1. Synthèse des travaux de Notelaers *et al.* (2006-2013)

Études	Devis de recherche	Mesure du harcèlement psychologique	Classes latentes (CL)	Résultats
1. Notelaers <i>et al.</i>, 2006	Travailleurs (<i>n</i> = 6 175) issus d'organismes publics. Belgique	NAQ 16 items (version belge du NAQ) = ND	CL 1 : <i>Not bullied</i> CL 2 : <i>Limited work criticism</i> CL 3 : <i>Limited negative encounters</i> CL 4 : <i>Sometimes bullied</i> CL 5 : <i>Work-related bullied</i> CL 6 : <i>Victim</i> .	Meilleure capacité prédictive des profils-types (6 classes latentes) à expliquer les symptômes de stress chez les travailleurs que l'approche classique unidimensionnelle (victime vs. ≠ victime)
2. Einarsen <i>et al.</i>, 2009	Travailleurs (<i>n</i> = 5 288) issus d'organisations publiques, privées et sans but lucratif. Royaume-Uni	NAQ-R 22 items	CL 1 : <i>No bullying</i> ^b Prévalence = 28 %. CL 2 : <i>Some work criticism</i> ^{c et a} Prévalence = 25 %. CL 3 : <i>Occasional negative encounters</i> ^{c et a} Prévalence = 15 %. CL 4 : <i>Occasional bullying</i> ^{d et b} Prévalence = 13 % CL 5 : <i>Work-related bullying</i> ^{c et b} Prévalence = 10 % CL 6 : <i>Severe bullying</i> ^{c et b} Prévalence = 5 % CL 7 : <i>Physical intimidation</i> ^{c, b et a} Prévalence = 3 %.	Le NAQ-R confirme l'explication multidimensionnelle du harcèlement psychologique qui se présente sous la forme de 7 profils-types plutôt que sous la forme unidimensionnelle (victime vs. ≠ victime).
3. Notelaers <i>et al.</i>, 2011	Travailleurs (<i>n</i> = 8 985) issus d'organisations privées. Belgique.	NAQ 16 items (version belge) = D	CL 1 : <i>Not bullied</i> (5 ^a , 12 ^b et 13 ^a). Prévalence = 30,6 %. CL 2 : <i>Limited work criticism</i> (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16 ^a ; 3 et 12 ^b). Prévalence de la classe = 27,2 %. CL 3 : <i>Limited negative encounters</i> (1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 et 16 ^a ; 3, 5 et 12 ^b) Prévalence = 20,8 % CL 4 : <i>Sometimes bullied</i> (1 ^b ; 2 ^c ; 3 ^c ; 4 ^a ; 5 ^d ; 6 ^a ; 7 ^b ; 8; 9 et 10 ^a ; 11 ^a ; 12 ^d ; 13 ^c ; 14 15 et 16 ^a .) Prévalence = 8,3 %. CL 5 : <i>Work-related bullied</i> (1 ^d ; 2 ^b ; 3 ^d ; 4 ^b ; 5 ^c ; 6 ^a ; (7, 8, 9 et 10 ^a);	Cette étude confirme l'explication multidimensionnelle du harcèlement psychologique sous la forme de 6 profils-types. Elle vient valider aussi que pour un même item, le harcèlement peut être expérimenté à des degrés différents.

Études	Devis de recherche	Mesure du harcèlement psychologique	Classes latentes (CL)	Résultats
			<p>11^b; 12^d; 13^d; (14, 15 et 16^a). Prévalence =9,5 %. CL 6 : Victims (1^e; 2^f; 3^d; 4^c; 5^f; 6^d; 7^d; 8^e; 9^c; 10^c; 11^e; 12^e; 13^e; 14^c; 15^b; 16^d. Prévalence = 3,6 %.</p>	
4. Leon-Perez et al., 2013	Travailleurs espagnols (n = 1 619) issus de 5 organisations. Espagne.	NAQ : 15 items (version espagnole)	<p>CL 1 : Not exposed (1 à 15^a) Prévalence =32 %. CL 2 : Rarely exposed (1 à 15^a) Prévalence =34 %. CL 3 : Negative working conditions 1, 9 et 13^d; 10^c; 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14 et 15^a) Prévalence =14 % CL 4 : Work related bullying (1, 6 et 15^c; 2, 4, 8, 9 et 10^b; 3, 5, 7, 11, 12, 13 et 14^a) Prévalence =12 % CL 5 : Severe bullying (15^f; 1, 6, 9 et 14^e; 2, 4, 8 et 11^d; 3, 5, 7, 10 et 13^c; 12^b; 14^a) Prévalence = 5 % CL 6 : Bullying and aggression (9, 10 et 13^f; 1, 14 et 15^e; 4, 6 et 13^d; 8 et 11^c; 3^b; 2, 5, 7 et 12^a) Prévalence =3 %</p>	Confirme chez les travailleurs espagnols que le harcèlement psychologique est multidimensionnel, et se présente sous la forme de 6 profils-types.

Légende :

1. **NAQ-R (22 items) :** 1= Someone with hokling; 2= Being humiliated or ridiculed in connection with your work; 3 =Being ordered to do work below your level of competence; 4 = Having key areas of responsibility removed or replaced with more trivial or unpleasant tasks; 5 = Spreading of gossip and rumours about you; 6 = Being ignored or excluded; 7 = Having insulting or offensive remarks made about your person, attitudes or your private life; 8 = Being shouted at or being the target of spontaneous; 9 = Intimidating behaviours such as finger-pointing, invasion of personal space, shoving, blocking your way; 10 = Hints or signals from others that you should quit your job; 11= Repeated reminders of your errors or mistakes ; 12 = Being ignored or facing a hostile reactions when you approach; 13 =Persistent criticism of your errors or mistakes; 14 =Having your opinions ignored; 15 = Practical jokes carried out by people you don't get along with; 16 = Being given tasks with unreasonable deadlines; 17 = Having allegations made against you; 18 = Excessive monitoring of your work; 19 = Pressure not to claim something to which by right you are entitled (e.g. sick leave, holiday

entitlement, travel expenses); 20 = Being the subject of excessive teasing and sarcasm; 21 = Being exposed to an unmanageable workload; 22 = Threats of violence or physical abuse or actual abuse.

2. **NAQ (15 items version espagnole)** : 1= Having your opinions ignored; 2= Spreading gossip about you; 3 = Offensive personal remarks; 4 = Being socially ignored/excluded; 5 = Repeated reminders of errors; 6 = Withholding information; 7 = Being ridiculed about your work; 8 = Work below competence ordered; 9 = Excessive monitoring; 10 = Unmanageable workload; 11 = Pressure not to claim; 12 = Intimidating behavior; 13 = Being shouted at; 14 = Threats of violence/aggression; 15 = Self-labeling (being bullied).

3. **NAQ (16 items version belge)** : 1 = Someone withholding necessary so that your work gets complicated; 2 = Ridicule or insulting, teasing; 3 = Ordered to perform work below your level of competence; 4 = Being deprived of responsibility or work tasks; 5 = Gossip or rumours about you; 6 = Social exclusion from co-workers or work group activities; 7 = Repeated offensive remarks about you or your private life; 8 = Verbal abuse: insults; 9 = Hints or signals from others that you should quit your job; 10 = Repeated reminders about your blunders; 11 = Silence or hostility as a response to your questions or attempts at conversations; 12 = Devaluing of your work and efforts; 13 = Neglect of your opinions or views; 14 = “Funny” surprises; 15 = Exploitation at work, such as private errands; 16 = Reactions from others that you work too hard.

4. **ND** : Non disponibles, **D** : disponible.

5. **Échelle de pourcentage** : indique par classe latente la prévalence d'un item donné du NAQ.
% : a. < 5 %; b. 6 % - 20 %; c. 21 % - 35 %; d. 36 % - 50 %; e. 51 % - 70 %; f. 71 % et +.

CHAPITRE 3 – PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE ET MODÈLE D’ANALYSE

La recension des écrits a permis de faire ressortir la pertinence d’examiner la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez la main-d’œuvre, de même que les différents facteurs explicatifs communs et spécifiques qui les sous-tendent. Le but du présent chapitre consiste, sur la base des limites de la littérature établies précédemment, à présenter dans un premier temps la problématique centrale de notre mémoire et, dans un deuxième temps, le modèle d’analyse qui supportera les hypothèses que nous cherchons à valider par le biais de données issues d’entreprises québécoises.

3.1. Problématique de recherche

Le harcèlement psychologique est un phénomène non seulement encore de nos jours mal compris, mais aussi peu reconnu dans les organisations. Cependant, son ampleur demeure importante, l’EQCOTESST nous rappelant que 14,8 % des travailleurs québécois affirment avoir déjà vécu du harcèlement psychologique au travail au cours de la dernière année (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Or, si l’on examine le nombre de plaintes reçues à la CNT de 2004 à 2014, leur nombre a augmenté à 10 095 en 2005 pour passer à 23 880 en 2014. Cependant, une très faible minorité de ces plaintes font l’objet d’une intervention juridique de la CNT et seront admises par un arbitre (5,6 %). En effet, la plupart des plaintes traitées seront rejetées (p. ex., irrecevables, 20,4 %) ou se régleront entre les parties (13,6 %) (Commission des normes du travail, 2014). Malgré ces chiffres, on peut penser que le harcèlement psychologique demeure un phénomène sous-évalué et sous-rapporté. Cette situation s’explique en partie par le raffinement dans les comportements du harceleur qui cherche à mettre à bout

la victime en l'amenant à quitter l'entreprise à moindres coûts (Hirigoyen 2001; Lippel 2005; Vézina et Dussault 2005).

La gravité du phénomène est telle que les victimes atteintes subissent de nombreuses conséquences d'ordre physique et psychologique. La littérature démontre à ce jour que les travailleurs exposés à du harcèlement psychologique sont plus à risque de souffrir de problèmes de santé mentale et physique comparativement à celles qui ne rapportent pas de harcèlement psychologique (Leymann 1996; Soares 2002; Vézina 2008; Bartlett et Bartlett 2011). Ainsi, les victimes peuvent ressentir des conséquences émotionnelles comme une perte de confiance en elles, d'énergie et de motivation, de la colère, de la peur et de l'intolérance à la critique (Bartlett et Bartlett 2011). Ces conséquences émotionnelles peuvent entraîner des difficultés dans la performance du rôle de travail pour les victimes maintenant un lien d'emploi (Vézina et Bourbonnais 2001), alors que d'autres victimes fragilisées ayant subi une perte d'emploi suite à une situation de harcèlement psychologique connaîtront une réinsertion plus difficile ailleurs (Hirigoyen 2001). Enfin, les conséquences sont également d'ordre social et atteignent aussi les proches et la famille des victimes de harcèlement psychologique (Hirigoyen 2001).

L'importance de faire l'étude de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez la main-d'œuvre québécoise, comme nous nous proposons de le faire dans le présent mémoire, se trouve dans le fait que malgré les dispositions sur le harcèlement psychologique apportées à la *L.n.t.* en 2004, il reste que le recours en indemnisation pour lésions psychologiques découlant du harcèlement psychologique est difficilement exercé par les travailleurs (Lippel 2005; Lippel et Lefebvre 2005; Lippel 2006). Des efforts intégrés au niveau de la prise en charge et de la prévention en entreprise demeurent

donc encore à faire. Selon les statistiques du gouvernement du Québec, 84 % des entreprises comptant 5 à 49 salariés disent connaître leurs obligations en ce qui touche le harcèlement psychologique, alors que 48 % de ces entreprises confirment n'avoir aucun moyen à leur disposition pour le prévenir (Rochon 2003).

Nous pouvons constater dans notre recension de la littérature que certaines questions demeurent néanmoins sans réponse relativement à l'explication de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez la main-d'œuvre. Premièrement, notre recension des écrits indique que le harcèlement psychologique au travail possède plusieurs visages qui peuvent se manifester en tout ou en partie chez les victimes (c.-à-d., harcèlement psychologique, sexuel et physique). Présentement, les travaux de Notelears et de ses collaborateurs (2011) apportent une nouvelle information en montrant que les différentes formes prises par le harcèlement au travail (c.-à-d., harcèlement psychologique, sexuel et physique) se regroupent distinctement entre elles. Par exemple, dans une analyse en classes latentes, ces auteurs ont rapporté trois profils-types distincts de harcèlement psychologique : 1) un premier profil-type regroupant des niveaux élevés de harcèlement psychologique, verbal et physique, 2) un second profil-type regroupant des niveaux intermédiaires de harcèlement psychologique et physique, et 3) un troisième profil-type regroupant seulement le harcèlement psychologique. En conséquence, toutes les formes de harcèlement ne se manifestent pas nécessairement ensemble et il y a donc des variations dans l'expression de ces dernières comme le rapportent les victimes.

L'EQCOTESST offre une réponse partielle quant à la question de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la santé mentale chez la main-d'œuvre québécoise. Ses auteurs arrivent en effet à la conclusion que les différentes formes de harcèlement psychologique au travail s'associent aussi avec des prévalences élevées pour différents indicateurs de santé mentale (c.-à-d., détresse psychologique, symptômes dépressifs, médicaments psychotropes) (Vézina, Cloutier *et al.*, 2011). Cependant, l'EQCOTESST demeure muette quant aux risques accrus qu'un cumul de plusieurs formes de harcèlement psychologique (c.-à-d., harcèlement psychologique, sexuel et physique) rapportées de manière simultanée par les victimes pourrait constituer pour la santé mentale des travailleurs.

Deuxièmement, au-delà de la simple compréhension de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique, nous cherchons aussi à expliquer dans quelle mesure les risques psychosociaux du travail sont susceptibles de s'associer distinctement selon la nature de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Certains contextes organisationnels sont plus à risque en ce sens de produire du harcèlement psychologique et des problèmes de santé mentale (Vézina et Dussault 2005). Cependant, on connaît peu de choses quant à l'impact spécifique de la qualité des rapports sociaux (p. ex., supervision abusive) et, plus largement, de l'environnement immédiat de travail (p. ex., demandes psychologiques, latitude décisionnelle, soutien social au travail, récompenses, nature du contrat de travail) sur le harcèlement psychologique au travail. De ce fait, en réalisant cette étude, nous pouvons éventuellement émettre des recommandations permettant de mieux comprendre la cooccurrence entre le harcèlement psychologique au travail (c.-à-d., harcèlement psychologique, sexuel, et physique) et la détresse psychologique,

ainsi que les facteurs explicatifs (p. ex., risques psychosociaux du travail, nature du contrat de travail) qui sous-tendent cette cooccurrence.

Pour ce faire, notre mémoire poursuit deux objectifs, soit examiner : 1) dans quelle mesure le harcèlement psychologique au travail (c.-à-d., harcèlement psychologique, sexuel et physique) et la détresse psychologique sont susceptibles de coexister chez les travailleurs; et 2) dans quelle mesure ces deux phénomènes partagent des facteurs explicatifs du travail qui leur sont communs (c.-à-d., risques psychosociaux, nature du contrat de travail).

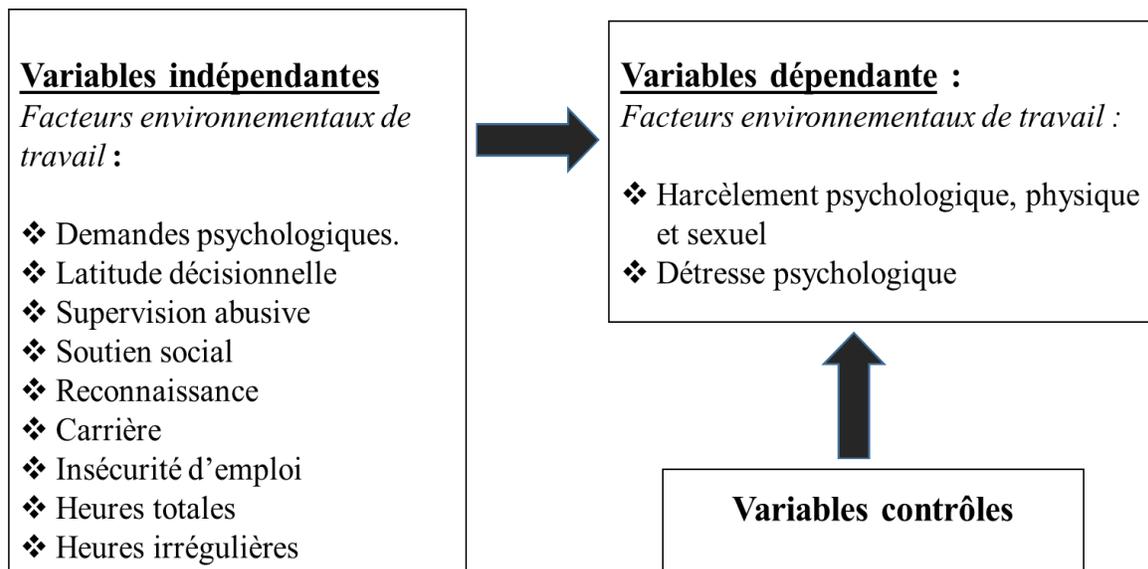
3.2. Modèle d'analyse et hypothèses de recherche

La présente section introduit le modèle d'analyse testé empiriquement dans le cadre de notre mémoire. La Figure 1 illustre l'ensemble des éléments analytiques qui le composent. Dans notre modèle, quatre variables dépendantes sont représentées par les différentes formes de harcèlement psychologique au travail (c.-à-d., psychologique, physique et sexuel) et la détresse psychologique, dont la cooccurrence sera examinée. Ensuite, les facteurs représentant l'environnement immédiat de travail sont des variables indépendantes : les demandes psychologiques, la latitude décisionnelle, la supervision abusive, le soutien social au travail, les récompenses organisationnelles, l'insécurité d'emploi, les heures de travail et la présence des heures irrégulières. Enfin, des variables contrôles susceptibles d'avoir une influence sur l'association entre les facteurs de l'environnement immédiat de travail, le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont aussi prises en compte (c.-à-d., le genre, l'âge, le revenu du ménage et le niveau d'éducation).

Tel qu'illustré à la Figure 1, la recension des écrits nous a permis de dégager des patrons d'association entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique d'une part, et leurs facteurs explicatifs issus de l'environnement immédiat de travail d'autre part.

Pour tester ce modèle d'analyse, nous avons élaboré des hypothèses de recherche de nature exploratoire compte tenu de l'état embryonnaire de la littérature sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique au travail et la détresse psychologique. Deux hypothèses de recherche sont supportées par notre modèle.

Figure 1. Modèle analytique de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique au travail et la détresse psychologique



Comme nous l'avons expliqué précédemment, Notelaers et ses collègues (2006) confirment que le harcèlement psychologique est multidimensionnel (Notelaers, Einarsen et al., 2006). En procédant ainsi, ces auteurs s'écartent d'une explication unidimensionnelle du harcèlement psychologique en démontrant, par le biais de l'analyse en classes latentes, qu'une explication multidimensionnelle sous-tend plutôt le concept de harcèlement psychologique, où différentes configurations entre les différentes formes de ce dernier (p. ex., psychologique, physique, sexuel) sont présentes et distinguent différents groupes de travailleurs. Plus récemment, Leon-Perez, Notelaers, Arenas et Medina (2013) ont démontré dans leur étude que les travailleurs rapportant un nombre élevé de formes de

harcèlement psychologique voyaient aussi la sévérité de ces formes augmenter. Ces données sont importantes, car elles confirment que certains travailleurs ne présentent aucun de ces indicateurs de harcèlement psychologique, alors que d'autres au contraire tendront à en rapporter plusieurs simultanément, d'où encore une fois l'explication multidimensionnelle du harcèlement psychologique au travail.

De plus, quelques études ont confirmé que les travailleurs qui vivent du harcèlement psychologique au travail souffriraient aussi de détresse psychologique (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Einarsen, Hoel *et al.*, 2009; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Notelaers, Vermunt *et al.*, 2011; Notelaers, Baillien *et al.*, 2013; Trépanier, Fernet *et al.*, 2013). Ces constats nous amènent à émettre cette première hypothèse à savoir que le harcèlement psychologique – dans ses trois formes distinctes – et la détresse psychologique coexistent chez les travailleurs québécois également. Avec cette première hypothèse, nous cherchons à comprendre si les formes de harcèlement psychologique tendent à s'accumuler chez les travailleurs et, le cas échéant, si un tel cumul se répercute dans les niveaux de détresse psychologique exprimés par les travailleurs harcelés. On peut ainsi penser que la cooccurrence prendra forme. Ainsi :

Hypothèse 1 : Le harcèlement psychologique, le harcèlement physique, le harcèlement sexuel et la détresse psychologique coexistent chez les travailleurs québécois pour former des profils-types de cooccurrence distincts.

Une deuxième hypothèse nous amène à examiner plus spécifiquement comment les facteurs de risque liés à l'environnement immédiat du travail s'associent lorsqu'il y a cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Avec H2,

nous nous intéressons donc à la distribution des facteurs de l'environnement immédiat du travail (c.-à-d., demandes psychologiques, latitude décisionnelle, supervision abusive, soutien social, récompenses organisationnelles, insécurité d'emploi, heures totales travaillées et horaires irréguliers) en lien avec la cooccurrence de la détresse psychologique et du harcèlement psychologique. Comme nous l'avons relaté dans les chapitres précédents, les scientifiques se sont intéressés au harcèlement psychologique en explorant la prévalence, les conséquences et les antécédents des personnes touchées par ces phénomènes. En termes de facteurs explicatifs, ces études ont établi une liste importante des facteurs liés au travail mis en cause : des exigences professionnelles élevées, un faible contrôle sur le travail, un faible soutien social, des niveaux élevés de conflits de rôles et l'ambiguïté de rôle, des changements constants au travail et la circulation inadéquate de l'information contribueraient à augmenter le harcèlement psychologique au travail. Ces facteurs sont aussi communs au phénomène de la détresse psychologique (Hubert et Van Veldhoven 2001; Zapf et Gross 2001; Notelaers et De Witte 2003; Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Johan Hauge, Skogstad *et al.*, 2007; Baillien et De Witte 2009).

Récemment, des études ont pu démontrer que l'explication du harcèlement psychologique a évolué vers des cadres plus théoriques pouvant expliquer plus en détail pourquoi les différentes caractéristiques de l'environnement immédiat du travail y sont associées (Baillien et De Witte 2009; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Notelaers, Vermunt *et al.*, 2011). Ainsi, les chercheurs ont associé l'exposition des personnes harcelées au modèle Latitude-Demande-Soutien de Karasek (Karasek 1979), en faisant valoir plus précisément que la combinaison d'un emploi où on retrouve un faible contrôle pose des exigences aux employés les rendant plus vulnérables au harcèlement psychologique

(Einarsen, Raknes *et al.*, 1994; Leymann 1996). Neuman et Baron (2005) ont fait valoir que les employés confrontés à un stress lié au travail vont se distancier des objectifs à atteindre. À titre d'exemple, ces employés peuvent investir moins d'efforts dans l'accomplissement de leur travail. Une telle stratégie d'adaptation peut conduire à une violation des attentes liées au travail et des normes sociales, donnant lieu à des réactions négatives des autres membres de l'organisation (Hoel, Rayner *et al.*, 1999; Hoel et Salin 2003; Hoel, Sheehan *et al.*, 2011). Suivant ceci, nous proposons que les facteurs de l'environnement de travail associés aux risques psychosociaux, ainsi que ceux associés à la nature du contrat de travail qui peuvent en affecter la forme (p. ex., heures prolongées de travail, horaires irréguliers de travail), s'associeront plus fortement avec les formes de cooccurrence sévères de harcèlement psychologique et de détresse psychologique. Ainsi :

Hypothèse 2 : Les facteurs de risque issus de l'environnement immédiat du travail (c.-à-d., demandes psychologiques élevées, faible latitude décisionnelle, supervision abusive, faible soutien social, forte insécurité d'emploi, faibles récompenses organisationnelles, heures totales travaillées élevées, horaires irréguliers) tendront à s'associer plus fortement avec des profils-types présentant un cumul élevé dans les formes de harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel), ainsi que de la détresse psychologique.

Afin de tester ces hypothèses, le chapitre suivant présente l'ensemble des choix méthodologiques qui guideront la validation empirique de notre démarche.

CHAPITRE 4 – MÉTHODOLOGIE

L'objectif de ce chapitre est d'exposer la méthodologie utilisée pour assurer la vérification de nos hypothèses. Donc, il se divisera en trois parties : nous présenterons l'étude de SALVEO sur laquelle s'appuient nos données, pour ensuite décrire les mesures utilisées, ainsi que les analyses utilisées dans le cadre de ce mémoire.

4.1. Devis de recherche

Les données utilisées sont tirées de l'enquête SALVEO menée par l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM). L'enquête SALVEO est une enquête transversale réalisée entre 2007 et 2012 auprès de travailleurs québécois provenant de d'entreprises québécoises clientes de la compagnie d'assurances. Cette enquête a pour but le développement d'outils pour diagnostiquer et évaluer des problèmes vécus chez les travailleurs affectés par des symptômes de santé mentale.

Au total, 63 établissements ont été échantillonnés en deux strates où leur performance en matière de réclamations pour problèmes en santé mentale était considérée : une première strate composée d'entreprises ayant un taux faible de réclamation en santé mentale (en haut de la médiane) et une seconde strate visant des entreprises ayant un taux élevé de réclamations en santé mentale (en deçà de la médiane). Le taux de réponse est de 40,9 % pour l'ensemble des entreprises participantes. Pour chaque milieu de travail sélectionné, 30 à 150 travailleurs ont été recrutés pour participer à l'étude. Ainsi, le taux de réponse au niveau des répondants est de 73,1 %. L'échantillon de l'étude est donc de 2 162 travailleurs ayant répondu au questionnaire de l'étude SALVEO provenant de comportant 63 établissements.

Le questionnaire de l'étude SALVEO est composé de 295 questions dérivées de questionnaires validés comme par exemple le *Job Content Questionnaire (JCQ)* (Karasek, Brisson *et al.*, 1998). Le questionnaire auto-administré utilisé est divisé en quatre sections permettant ainsi de récolter des informations sur la santé et le bien-être de l'individu, sur les caractéristiques personnelles (âge, genre, niveau de scolarité, etc.), dans le travail et hors du travail (famille et entourage). Il est à spécifier que ce questionnaire a été préalablement testé sur les travailleurs du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) (n = 410) et sur les civils. La récolte des données s'est faite à l'aide d'un écran tactile. Le temps moyen pris par les participants est de 45 minutes pour répondre au questionnaire. Le présent mémoire s'inscrit donc dans les objectifs visés par l'équipe de l'ERTSM, et a pour finalité la mise sur pied d'un modèle explicatif qui s'étend de la santé mentale au travail jusqu'au harcèlement psychologique. Bien que les données de l'étude SALVEO aient été utilisées par des études pour expliquer notamment la détresse psychologique (Dextras-Gauthier 2015) ou le harcèlement psychologique (Cloutier 2014), il reste qu'aucune d'entre elles ne s'est attardée spécifiquement à la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique ainsi que de ses déterminants.

4.2. Mesures

Cette section décrit l'instrumentation mesurant chacune des variables figurant à notre modèle analytique.

4.2.1. Variables dépendantes

4.2.1.1. Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est mesuré à partir de 8 items tirés de l'échelle de conflits interpersonnels développée par Harvey et ses collaborateurs (Harvey, Blouin *et al.*, 2006) et évalués à partir d'une échelle de type Likert à quatre points d'ancrage (*1 = jamais; 2 = de temps en temps; 3 = souvent; 4 = très souvent*). Tel qu'illustré au Tableau 2, 6 items ont trait à des conflits

interpersonnels alors qu'un autre item évalue directement le harcèlement sexuel et le dernier, le harcèlement physique (alpha de Cronbach= 0,80).

Rappelons que par le passé, cette échelle a été principalement utilisée pour mesurer le concept unidimensionnel de conflits interpersonnels. Or, sur la base de notre recension des écrits, nous proposons ici une approche multidimensionnelle du harcèlement psychologique proposée par les travaux de Notelaers et de ses collaborateurs. Tel que proposé au Tableau 2, une analyse comparative des items du *Negative Acts Questionnaire* utilisé par Notelaers et ses collaborateurs laisse voir des recouvrements importants avec les items de l'échelle de conflits interpersonnels utilisée dans l'étude SALVEO. Étant donné ce constat, nous proposons ici de procéder comme Notelaers et ses collaborateurs et d'utiliser l'échelle de conflits interpersonnels de Harvey et de ses collaborateurs (2006) comme un concept non pas unidimensionnel, mais fractionné selon chacun de ses indicateurs qui deviendraient autant d'indicateurs de harcèlement psychologique. Plusieurs justifications étayent ce choix méthodologique. Premièrement, l'échelle de conflits interpersonnels ainsi revisitée prévoit des indicateurs pour chacune des trois formes de harcèlement (c.-à-d., physique, psychologique, sexuel) et vient donc renforcer l'explication multidimensionnelle du harcèlement mise de l'avant par la littérature. Deuxièmement, le Tableau 2 indique également que certains items ont une équivalence directe, comme par exemple ceux associés à l'intimidation, le fait d'être engueulé, de subir de la violence physique ou sexuelle, entre les deux instruments (Notelaers *et al.*, et l'étude SALVEO). Troisièmement, certains items apparaissent interchangeables. Par exemple, le fait de « voir son travail ridiculisé » dans l'échelle de Notelaers et de ses collaborateurs peut s'apparenter au fait d'être « ouvertement blâmé par quelqu'un » dans l'étude SALVEO.

En somme, sur la base du Tableau 2, nous soumettons l'argument que des similarités peuvent être dégagées dans l'opérationnalisation du harcèlement psychologique de Notelaers et de ses collaborateurs (2013) et celle retenue par l'étude SALVEO. Chacun des 8 items de l'étude SALVEO sera donc traité comme un indicateur distinct de harcèlement psychologique en conformité avec la stratégie analytique proposée par les travaux de Notelaers et de ses collaborateurs.

Tableau 2. Comparaison entre l'instrumentation de Notelaers *et al.* et l'étude SALVEO sur les indicateurs de harcèlement psychologique

Notelaers <i>et al.</i> (2014) : 15 items	Étude SALVÉO : 8 items
Comméragage sur vous. Votre opinion est ignorée. Informations stoppées à la source. Être socialement ignoré/exclus.	Avez-vous été la cible de la mauvaise humeur de quelqu'un? Avez-vous été traité impoliment par quelqu'un?
Voir son travail ridiculisé. Remarques personnelles offensantes. La compétence de travail remise en cause. Rappels répétés d'erreurs.	Avez-vous été ouvertement blâmé par quelqu'un?
La charge de travail ingérable. Surveillance excessive. Subir de la pression dans son travail.	
Comportement intimidant. Être engueulé.	Avez-vous subi de l'intimidation? Avez-vous été engueulé par quelqu'un? Avez-vous eu une dispute avec quelqu'un?
Subir des menaces de violence/agression.	Avez-vous subi de la violence physique?
Auto-étiquetage.	Avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés?

4.2.1.2. Détresse psychologique

Tel qu'illustré au Tableau 3, pour mesurer la détresse psychologique, nous utiliserons le *General Health Questionnaire* (GHQ) dans sa version française à 12 items. Ce questionnaire est auto-administré et sert à évaluer des symptômes pré-pathologiques liés à la détresse psychologique (Pariente, Challita *et al.*, 1992). Il a été développé par Goldberg et William (1979) et contenait

60 items dans sa version intégrale. La version à 12 items est la plus utilisée par la communauté scientifique pour sa brièveté qui rend plus attrayante son utilisation en raison de l'économie de temps qu'elle comporte (Sánchez-López et Dresch 2008). La détresse psychologique est mesurée selon une échelle de Likert à quatre points d'ancrage (1= Mieux que d'habitude; 2= Comme d'habitude; 3= Moins bien que d'habitude et 4= Beaucoup moins que d'habitude). Un point de césure de 3 et plus de sa distribution continue sera utilisé pour discriminer la présence de détresse (1) de son absence (0) (Goldberg *et al.*, 2000).

Tableau 3. Détresse psychologique

Indicateurs
Avez-vous été capable de vous concentrer sur tout ce que vous faites?
Avez-vous manqué de sommeil à cause de vos soucis?
Avez-vous le sentiment de jouer un rôle utile dans la vie?
Vous êtes-vous senti capable de prendre des décisions?
Vous êtes-vous senti constamment tendu ou stressé?
Avez-vous eu le sentiment que vous ne pourriez pas surmonter vos difficultés?
Avez-vous été capable d'apprécier vos activités quotidiennes normales?
Avez-vous été capable de faire face à vos problèmes?
Avez-vous été malheureux et déprimé?
Avez-vous perdu confiance en vous-même?
Vous êtes-vous considéré comme quelqu'un qui ne valait rien?
Vous êtes-vous senti raisonnablement heureux, tout bien considéré?

4.2.2. Variables indépendantes

4.2.2.1. Demandes psychologiques

L'instrument du *Job Content Questionnaire* (JCQ) est utilisé pour mesurer l'ensemble des dimensions du modèle Latitude-Demande-Soutien (c.-à-d. demandes psychologiques, latitude décisionnelle, soutien social au travail) (Karasek, Brisson *et al.*, 1998). L'ensemble de ces dimensions du modèle sont évaluées à partir d'une échelle de Likert à 4 points d'ancrage (1= Pas du tout d'accord, 2= Pas d'accord, 3= D'accord, 4= Tout à fait d'accord). Les résultats obtenus pour

les trois indicateurs suivants doivent être inversés : « *On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive* », « *J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail* », « *Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres* ». Les réponses obtenues doivent être additionnées et varient entre 9 et 36 pour les demandes psychologiques ($\alpha = 0,73$).

Tableau 4. Demandes psychologiques

Indicateurs	
<i>Contractuelles</i>	Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire irrégulier ou imprévisible?
	En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous à votre emploi?
<i>Psychologiques</i>	Mon travail exige d'aller très vite.
	Mon travail exige de travailler très fort mentalement.
	On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive (item inversé).
	J'ai suffisamment de temps pour effectuer mon travail (item inversé).
	Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres (item inversé).
	Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes.
	Mon travail est souvent interrompu avant que je ne l'aie terminé, je dois alors y revenir plus tard.
	Mon travail est très mouvementé.
	Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur.

4.2.2.2. Latitude décisionnelle

La latitude décisionnelle telle que conçue par Karasek (1979) est composée de deux dimensions : l'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle. À cet effet, nous utiliserons 2 indicateurs que nous retrouverons au Tableau 5. Notons que pour l'indicateur « *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses* », le score est inversé. L'alpha de Cronbach s'établit à 0,79 et 0,80 respectivement pour l'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences.

Tableau 5. Latitude décisionnelle

Indicateurs	
<i>Utilisation des compétences</i>	Mon travail exige que j'apprenne de nouvelles choses.
	Mon travail exige un niveau élevé de qualifications.
	Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité.
	Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses.
	Au travail, j'ai l'opportunité de développer mes habiletés personnelles.
<i>Autorité décisionnelle</i>	Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnels.
	J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.
	Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome.
	J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.

4.2.2.3. Supervision abusive

Pour mesurer cette variable, nous nous référons aux travaux de Tepper qui prédominent dans la littérature. Ce chercheur utilise les abus non physiques comme instrument cible et se base également sur des publications managériales en lien avec les comportements de supervision non verbaux (Tepper 2000; Tepper 2007). Les réponses reflètent un indice de fréquence de la supervision abusive mesurée à partir d'une échelle de Likert (*1= Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi, 2= Il adopte rarement ce comportement avec moi, 3= Il adopte quelquefois ce comportement avec moi, 4=Il adopte assez souvent ce comportement avec moi, 5= Il adopte très souvent ce comportement avec moi*). Dans ce questionnaire, les répondants évaluent la fréquence à laquelle leur superviseur choisi reproduit les 15 comportements énumérés dans le Tableau 6. Par la suite, les scores sont additionnés dans le but d'arriver à une étendue variant entre 15 et 75. L'alpha de Cronbach est de 0,91, ce qui est fiable.

Tableau 6. Supervision abusive

Indicateurs
Mon supérieur immédiat me ridiculise.
Me dit que mes pensées ou mes sentiments sont stupides.
Reste silencieux afin de mettre mal à l'aise.
M'abaisse devant les autres.
Ne respecte pas mon intimité.
Me rappelle mes erreurs et mes échecs.
Ne me reconnaît aucun mérite pour les tâches qui demandent un effort considérable.
Me blâme pour s'éviter des embarras.
Ne respecte pas les promesses qu'il fait.
Exprime de la colère à mon égard lorsqu'il est fâché pour une autre raison.
Fait aux autres des commentaires négatifs à mon égard.
Est impoli (grossier) avec moi.
M'empêche d'interagir avec mes collègues de travail.
Me dit que je suis un incompetent.
Me ment.

4.2.2.4. Soutien social au travail

La notion de soutien social au travail interpelle toute aide, tout support ou toute entraide provenant des supérieurs et des collègues (Karasek, 1990). Le soutien peut se présenter sous une forme objective qui inclut une aide technique ou instrumentale, mais aussi sous une forme subjective qui renvoie à une aide émotionnelle qui permet de faire part à un collègue ou un supérieur d'une difficulté (Karasek, Brisson *et al.*, 1998). Nous avons utilisé chacune des dimensions du soutien social séparément. Ainsi, l'alpha pour le soutien des superviseurs est de 0,89 et pour le soutien des collègues, de 0,83.

Tableau 7. Soutien social au travail

Indicateurs	
<i>Superviseurs</i>	Mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien.
	Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés.
	Mon supérieur prête attention à ce que je dis.
	Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés.
<i>Collègues</i>	Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien.
	Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail.
	Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.
	Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.

4.2.2.5. *Insécurité d'emploi*

L'insécurité d'emploi est liée à la peur réelle ou anticipée de perdre son emploi. Pour cela, nous allons utiliser l'indicateur tiré du questionnaire associé au modèle Efforts-Récompenses de Siegrist qui consiste à répondre à une question : « *Ma sécurité d'emploi est-elle menacée?* » Pour la mesurer, nous utiliserons une échelle de Likert allant de 1 à 4 (*1= Pas du tout d'accord, 2= Pas d'accord, 3= D'accord, 4= Tout à fait d'accord*). L'alpha de Cronbach est de 0,65, ce qui est acceptable.

4.2.2.6. *Récompenses organisationnelles*

Pour mesurer les récompenses organisationnelles, nous avons recouru aux sous-dimensions de carrière et de reconnaissance tirées du questionnaire associé au modèle Efforts-Récompenses de Siegrist. Pour les mesurer, nous avons utilisé une échelle de Likert allant de 1 à 4 (*1= Pas du tout d'accord, 2= Pas d'accord, 3= D'accord, 4= Tout à fait d'accord*). L'alpha de Cronbach reflétant le concept de carrière est de 0,69 et, pour la reconnaissance, il est de 0,82.

Tableau 8. Récompenses organisationnelles

Indicateurs	
<i>Carrière</i>	Mes perspectives de promotion sont faibles (<i>inversé</i>).
	Ma position professionnelle actuelle correspond bien à ma formation.
	Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.
	Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.
<i>Reconnaissance</i>	Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.
	Je reçois le respect que je mérite de mes collègues.
	Au travail, je bénéficie d'un soutien satisfaisant dans les situations difficiles.
	On me traite injustement à mon travail (<i>inversé</i>).
	Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.

4.2.2.7. Nature du contrat de travail

Les demandes contractuelles renvoient à des caractéristiques du contrat de travail susceptibles de provoquer une tension psychique chez le travailleur (Marchand, Demers *et al.*, 2005a). Deux indicateurs de demandes contractuelles sont fréquemment utilisés : l'horaire de travail et les heures travaillées. Les indicateurs pour les demandes contractuelles proviennent de l'ESSQ-98. L'échelle de Likert utilisée pour mesurer l'indicateur de l'horaire de travail va de 1 à 4 (*1= Jamais, 2= De temps en temps, 3= Assez souvent, 4= Tout le temps*). Les heures travaillées sont considérées sous une base hebdomadaire et sont traitées comme une variable continue.

Tableau 9. Nature du contrat de travail

Indicateurs	
Heures irrégulières	Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire normal de jour?
	Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire normal de soirée?
	Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire normal de nuit?
	Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire irrégulier ou imprévisible?
Heures travaillées	En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous à votre emploi?

4.2.3. Variables contrôles

Les variables contrôles considérées ont été documentées dans la littérature pour leur association avec le harcèlement psychologique et/ou la détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996; Marchand, Demers *et al.*, 2005; Vézina 2008; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). L'âge est une variable continue, alors que le genre est une variable binaire (0= homme, 1= femme). Pour le revenu du ménage, nous nous basons sur le revenu annuel (1= moins de 20 000 \$, 2= 20 000 \$ à 29 000 \$, 3= 30 000 \$ à 39 000 \$, 4= 40 000 \$ à 49 000 \$, 5= 50 000 \$ à 59 000 \$, 6= 60 000 \$ à 69 000 \$, 7=70 000 \$ à 79 000 \$, 8= 80 000 \$ à 89 000 \$, 9= 90 000 \$ à 99 000 \$, 10= 100 000 \$ à 109 000 \$, 11=110 000 \$ à 119 000 \$, 12= 120 000 \$ et plus).

4.3. Plan d'analyse

Dans notre plan d'analyse décrit ci-bas, nous exposons les étapes préparatoires à la constitution de la base de données quantitative, ainsi que les principales analyses effectuées pour tester nos hypothèses de recherche.

4.3.1. Préparation des données

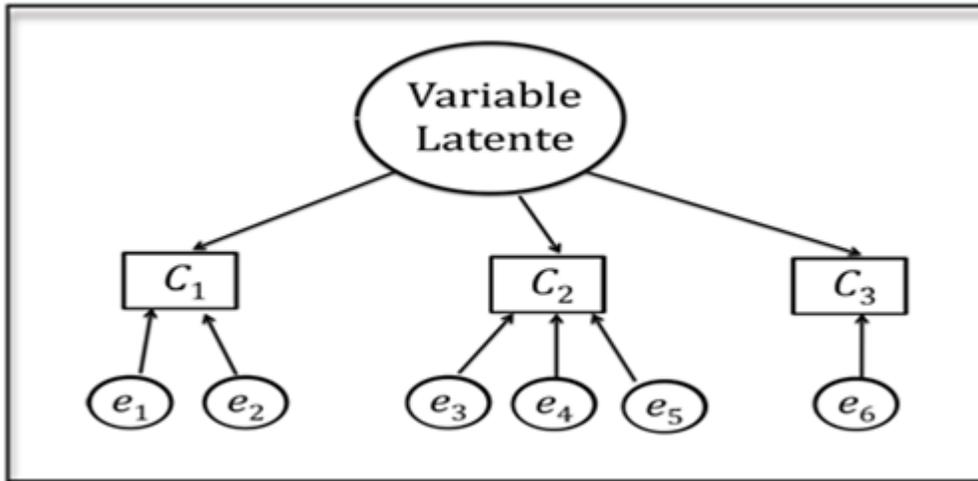
La préparation des données vise à s'assurer de la validité des données en conformité avec nos besoins de recherche (p. ex., valeurs manquantes ou aberrantes, fidélité des indicateurs). Puisque l'analyse en classes latentes requiert un échantillon libre de valeurs manquantes, notre échantillon analytique a été préalablement établi en retirant tout cas comprenant des valeurs manquantes selon la méthode *listwise*. Une fois l'échantillon analytique créé, nous avons effectué les analyses descriptives afin de décrire la distribution des variables du modèle. De ce fait, les mesures de tendance centrale et de dispersion (c.-à-d., moyenne, écart-type et pourcentage) ont été utilisées. Cette façon de faire permet de comparer les données statistiques obtenues de notre

échantillon de l'étude avec d'autres échantillons d'entreprises, qui sont différents ou de mêmes secteurs économiques. Enfin, les analyses bivariées permettent par le biais des coefficients de Pearson d'évaluer notamment la présence d'associations entre les variables, un critère important compte tenu de nos hypothèses postulées au sujet de la cooccurrence et du cumul des facteurs du travail selon les profils-types de cooccurrence. Les étapes de la préparation des données sont réalisées avec le logiciel SPSS.

4.3.2. Analyse en classes latentes

Pour tester H1 et H2, nous utilisons l'analyse en classes latentes (ACL). L'ACL permet de faire ressortir des patrons d'association entre les différentes formes de harcèlement psychologique évaluées (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) et la détresse psychologique, ou ce que nous appelons ici des profils-types. Pour comprendre le principe de la classe latente, nous nous référerons à la Figure 2. Selon celle-ci, une variable latente (c) est composée d'un ensemble d'indicateurs (e) directement mesurés par un questionnaire. L'ACL renvoie ainsi à des variables latentes ne pouvant être directement observables et mesurables. Ainsi, dans cette forme d'analyse, on cherche à établir une logique d'organisation des variables observées et mesurées par questionnaire afin de faire ressortir des profils-types latents. Une telle méthode est semblable à l'analyse factorielle puisqu'elle cherche à simplifier et réduire l'information. L'objectif est donc d'établir le plus petit nombre de classes latentes ou de profils-types d'association entre les variables dépendantes directement mesurées et observées (Muthén et Muthén 2000; Muthén 2004). Puisqu'un individu dans une telle méthode statistique ne peut qu'appartenir qu'à une seule classe, chacun des profils-types dégagé est donc exclusif.

Figure 2. Modèle d'analyse en classes latentes



Source : Collins, L. M., & Lanza, S. T. (2010). Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences. Hoboken, USA: Wiley.

Plus précisément, dans le cadre de ce mémoire, l'ACL permet d'estimer si les variables dépendantes (c.-à-d., harcèlement psychologique, harcèlement sexuel, harcèlement physique, détresse psychologique) se regroupent différemment chez les travailleurs. Ainsi, nous pourrions au terme des analyses confirmer, selon H1, si plusieurs profils-types donnés sont trouvés dans la cooccurrence du harcèlement psychologique et de ses multiples formes, et de la détresse psychologique. Précisément, on pourrait s'attendre par exemple à trouver un profil-type de cooccurrence négatif (p. ex., avec une fréquence élevée de toutes les formes de harcèlement évaluées ainsi qu'une présence élevée de détresse psychologique) ou encore un profil-type reflétant une situation plus saine (p. ex., absence de harcèlement psychologique et absence de détresse psychologique). Suite à H2, une fois les profils-types établis par l'ACL, nous pourrions statuer si plusieurs facteurs explicatifs de l'environnement immédiat de travail tendent à se concentrer dans les profils-types s'écartant d'un profil-type sain (c.-à-d., absence de harcèlement psychologique et absence de détresse psychologique).

Le logiciel Mplus a été utilisé pour réaliser les ACL (Muthén et Muthén 2000; Muthén 2004). Tout d'abord, rappelons que l'étude SALVEO a procédé à un échantillonnage stratifié (établissement, travailleur). Donc, une correction de nos analyses a été appliquée afin de corriger pour la dépendance des observations présentes dans l'étude SALVEO où les travailleurs sont nichés dans leur établissement. Ensuite, pour déterminer combien de classes latentes ou de profils-types de cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont présents, plusieurs diagnostics statistiques sont considérés : le critère d'information bayésien (BIC) et le test de rapport de la vraisemblance de Lo-Mendell-Rubin, et le test du khi-carré. Le BIC précise si un modèle comportant un nombre donné de classes se rapproche le plus de la réalité (Lanza, Rhoades *et al.*, 2010; Lanza et Rhoades 2013). L'indice de BIC le plus bas indique que le modèle est bien ajusté pour l'échantillon. Pour sa part, le test de Lo-Mendell-Rubin s'appuie sur une logique inverse et cherche à déterminer si l'ajout d'une classe latente au modèle apporte une information redondante et devrait donc être écarté. En plus, le test du khi-carré, lorsque non significatif, indique que le modèle est bien ajusté pour les données. Pour garantir une certaine force du modèle au niveau statistique tous ces paramètres sont considérés pour déterminer le nombre de classes latentes observées dans nos données.

Une fois le nombre de classes latentes présents dans le modèle fixé, il faut maintenant décrire le contenu des classes latentes. Le contenu d'une classe latente est donné par la probabilité qu'à chaque indicateur de s'y trouver relativement aux autres classes. Par exemple, la probabilité de rapporter « très souvent » pour l'indicateur de harcèlement psychologique « Avez-vous été ouvertement blâmé par quelqu'un? » peut-être plus grande dans les profils-types négatifs où la cooccurrence est évidente, que dans un profil-type sain (absence de harcèlement psychologique et de détresse psychologique). Ainsi, nous pourrions élaborer une comparaison avec les autres classes en regardant les probabilités les plus élevées pour chacun des indicateurs afin d'obtenir une

description de chaque classe qui la distinguera. Enfin, pour tester H2, des régressions multinomiales avec les classes latentes comme variables dépendantes permettront de voir quels facteurs de l'environnement immédiat de travail s'associent avec chacune des classes latentes.

CHAPITRE 5 – RÉSULTATS

Ce cinquième chapitre présente les résultats issus de la validation de nos hypothèses. Tout d'abord, nous exposerons les statistiques descriptives afin de dresser un portrait préliminaire du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique, ainsi que des caractéristiques individuelles ainsi que de l'environnement immédiat du travail présentes dans notre population analytique. Enfin, nous présenterons les résultats de l'ACL en support à la validation empirique de nos hypothèses de recherche (H1, H2).

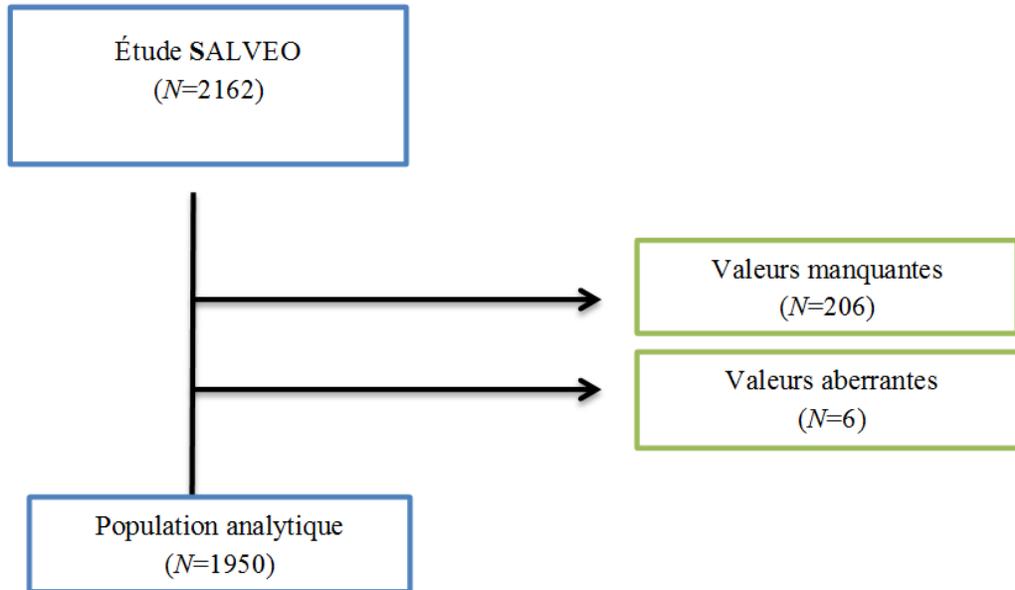
5.1. Identification de la population analytique

Nous avons préparé notre base de données suivant les recommandations de Tabachnick et Fidell (2012) et de Acock (2005) en ce qui a trait à la transformation des variables (p. ex., valeurs aberrantes), ainsi qu'au traitement des valeurs manquantes. Les valeurs manquantes et aberrantes peuvent être associées à des sous-populations atypiques; il importe donc d'en évaluer l'étendue et l'impact potentiel sur les données.

Tout d'abord, nous avons évalué pour chaque variable l'étendue des valeurs manquantes. Une façon de minimiser les biais associés notamment à la non-réponse est d'évaluer si ces biais sont répartis d'une manière relativement aléatoire dans l'échantillon. En termes méthodologiques, on appelle cela *missing at random (MAR)*. Le MAR signifie la probabilité d'avoir des données manquantes sur la variable qu'on mesure, mais dont le score des réponses du participant n'est pas relié à la variable (Acock 2005). Une fois le profil de non-réponse évalué comme MAR, le chercheur peut donc d'une manière éclairée choisir d'éliminer les données manquantes. Ce choix est d'autant plus important pour nous, car lors de l'ACL, la non-réponse est non admise par Mplus dans la constitution des résultats.

Dans notre méthodologie, nous avons considéré l'examen des valeurs manquantes avec un critère inférieur à 5 % par variable tel que recommandé par Tabachnick et Fidell (2012) pour appuyer avec confiance notre traitement des valeurs manquantes par la méthode *listwise* (c.-à-d., exclusion systématique des valeurs manquantes de la base de données sans imputation). Toutes les variables sauf le revenu avec 6,7 % de valeurs manquantes respectaient le critère proposé par Tabachnick et Fidell. Une régression logistique avec pour référence les non-répondants pour la variable du revenu a été réalisée afin d'évaluer en quoi ces non-répondants sont différents des répondants sur des variables sociodémographiques d'intérêt. Ainsi, les résultats indiquent que l'âge est positivement associé aux valeurs manquantes sur le revenu, c'est-à-dire que plus les personnes sont âgées, moins elles divulguent leur revenu (Tabachnick et Fidell 2012). Pour l'éducation, cette variable est négativement associée à la non-réponse sur le revenu, car plus les personnes sont éduquées, moins elles sont portées à divulguer leur revenu. Il reste que les informations sur cette variable sont sensibles. En effet, la littérature nous informe que souvent la variable du revenu présente un plus haut profil de non-réponse (Schenker, Raghunathan *et al.*, 2006). Donc, l'âge et l'éducation expliquent qui sont nos non-répondants sur le revenu (c.-à-d., ceux qui ont choisi de ne pas divulguer leur revenu). On reproduit les tendances observées dans la littérature et pour cette raison, nous faisons le choix de retirer systématiquement les non-répondants pour l'ensemble des variables. Ensuite, pour les valeurs aberrantes, nous avons identifié 6 répondants qui affirment travailler 168 heures par semaine. Ceci équivaut à 24 heures par jour et sept jours sur sept, ce qui rend cette valeur aberrante. Nous avons donc exclu ces travailleurs d'emblée. Conséquemment, comme on peut le voir dans la Figure 3, notre population analytique au final a été portée à $N=1950$ travailleurs provenant de 63 établissements différents.

Figure 3. Diagramme de flux sur l'identification de la population analytique



5.2. Analyses descriptives

Le Tableau 11 présente les statistiques univariées de notre population analytique. Tout d'abord, il est à rappeler que la variable du harcèlement psychologique est étudiée à l'aide de 8 items de l'étude de SALVEO. Si l'on examine le score global cumulatif de ces 8 items, nous obtenons une étendue allant de 8-32 avec une moyenne de 10,63 (ET=3,89). Par ailleurs, le but de l'ACL est précisément d'examiner la contribution relative et spécifique de chacun des 8 items constitutifs du harcèlement psychologique. Nous avons donc également produit les statistiques descriptives pour chacun de ces items. Avec une étendue de 1-4, nous observons une moyenne par item variant de 1,02 à 1,71 et un écart-type allant de 0,23 à 0,67. Pour ce qui est de notre deuxième variable dépendante, soit la détresse psychologique, nous observons que 24,3 % de notre échantillon rapporte de la détresse psychologique.

Tableau 10. Statistiques descriptives (N=1950)

	Min-Max	Moyenne, %	Écart-type
<i>Variables dépendantes</i>			
Harcèlement psychologique	8-32	10,63	3,89
harcèlement 1 : Dispute	1-4	1,55	0,61
harcèlement 2 : Impolitesse	1-4	1,50	0,64
harcèlement 3 : Engueulade	1-4	1,25	0,51
harcèlement 4 : Blâme	1-4	1,38	0,57
harcèlement 5 : Cible	1-4	1,71	0,67
harcèlement 6 : Violence physique	1-4	1,02	0,17
harcèlement 7 : Intimidation	1-4	1,17	0,44
harcèlement 8 : Sexuel	1-4	1,05	0,23
Détresse psychologique	0-1	0,243	----
<i>Variables indépendantes</i>			
Utilisation des compétences	6-24	17,72	3,39
Autorité décisionnelle	3-12	8,61	2,00
Demandes psychologiques	10-36	23,45	3,87
Supervision des collègues	4-16	12,54	1,95
Supervision des superviseurs	4-16	11,93	2,60
Insécurité	2-8	3,79	1,30
Reconnaissance	5-20	15,67	2,62
Carrière	4-16	10,34	2,38
Supervision abusive	15-69	18,61	6,43
Heures totales	7-80	40,01	5,72
Heures irrégulières (oui)	1-4	1,51	0,79
<i>Variables contrôles</i>			
Genre (Femmes)	0-1	0,49	----
Âge	17-70	40,56	10,81
Revenu du ménage annuel	1-12	6,93	3,39
Niveau d'éducation	1-10	4,59	2,29

Note. 8 items sur le harcèlement psychologique ; **harcèlement 1** : Avez-vous eu une dispute avec quelqu'un?; **harcèlement 2** : Avez-vous été traité impoliment par quelqu'un?; **harcèlement 3** : Avez-vous été engueulé par quelqu'un?; **harcèlement 4** : Avez-vous été ouvertement blâmé par quelqu'un?; **harcèlement 5** : Avez-vous été la cible de la mauvaise humeur de quelqu'un?; **harcèlement 6** : Avez-vous subi de la violence physique?; **harcèlement 7** : Avez-vous subi de l'intimidation?; **harcèlement 8** : Avez-vous été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés?

À présent, nous exposerons les résultats pour nos variables indépendantes. La latitude décisionnelle est étudiée en regard avec l'utilisation des compétences et à l'autorité décisionnelle. Les résultats varient entre 6-24 (utilisation des compétences) et 3-12 (autorité décisionnelle). La moyenne est de 17,72 (ET=3,39) pour l'utilisation des compétences et de 8,61 (ET=2,00) pour l'autorité décisionnelle. Pour les demandes psychologiques, nous nous retrouvons avec une étendue variant de 10 à 36 et une moyenne de 23,45 (ET=3,87). Pour le soutien des collègues, nous avons obtenu un score variant entre 4 et 16 et une moyenne de 12,54 (ET=1,95). Pour le soutien des superviseurs, nous avons eu des résultats entre 4 et 16 ainsi qu'une moyenne de 11,93 (ET=2,60). Pour la variable de l'insécurité, nous avons un score variant entre 2 et 8 et une moyenne de 3,79 (ET=1,30). Pour la reconnaissance, on a un score qui varie entre 5 et 20, avec une moyenne de 15,67 (ET=2,62). En ce qui touche à la variable de la carrière, les réponses de nos participants se situent entre 4 et 16 avec une moyenne de 10,34 (ET=2,62). Pour la supervision abusive, les réponses pour notre échantillon se situent entre 15 et 69, avec une moyenne de 18,61 (ET=6,43). Au niveau de la nature du contrat de travail, les heures totales travaillées hebdomadaires ont une étendue de 7 à 80, avec une moyenne de 40,01 (ET=5,72). Pour l'horaire irrégulier ou imprévisible, l'étendue est de 1 à 4, avec une moyenne de 1,51 (ET=0,79).

Pour finir, nous aborderons les covariables. La répartition de l'échantillon selon le genre est presque égale entre les hommes (51 %) et les femmes (49 %). L'âge des participants varie entre 17 et 70 ans, avec une moyenne de 40,56 ans (ET=10,81). Le revenu du ménage reflète une étendue de 1 à 12, avec une moyenne de 6,93 (ET=3,39), ce qui correspond à 70 000 \$-79 000 \$. Le niveau d'éducation s'étend de 1 à 10, avec une moyenne de 4,59 (ET=2,29), pour un niveau moyen d'éducation de niveau collégial.

Le Tableau 12 présente les associations bivariées entre les variables sur la base de la corrélation de Pearson (r). Nous remarquons qu'il n'y a pas de multicolinéarité, c'est-à-dire que nous n'avons pas de corrélations supérieures à $r = 0,70$ (Tabachnick et Fidell 2012). De plus, nos données révèlent que la majorité des associations entre nos variables indépendantes et dépendantes sont significatives. Si on examine les variables dépendantes, nous remarquons que les différents types de harcèlement psychologique corrélaient ensemble de façon faible (p. ex., $r = 0,10$, $p < 0,01$; harcèlement sexuel avec dispute) ou modérée (p. ex., $r = 0,51$, $p < 0,01$; engueulade avec impolitesse). Ces différentes formes de harcèlement s'associent positivement, mais faiblement avec la présence de détresse psychologique, sauf pour la violence physique. Donc, lorsqu'il y a du harcèlement psychologique, il y a également plus de détresse psychologique, et inversement.

Lorsqu'on examine nos variables indépendantes liées à l'environnement de travail, nous constatons que la plupart d'entre elles s'associent faiblement aux différents types de harcèlement psychologique et à la détresse psychologique. Par exemple, on peut voir que la supervision abusive s'associe avec les 8 items du harcèlement psychologique (p. ex., $r = 0,36$, $p < 0,01$ blâme; $r = 0,33$, $p < 0,01$ impolitesse). Pour nos variables contrôles, on observe que le genre et l'âge sont associés au harcèlement psychologique et à la détresse psychologique, mais pas au niveau d'éducation. Il est à noter que l'âge s'associe négativement, ce qui signifie que les jeunes sont plus nombreux à rapporter du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique. Pour le revenu, il est négativement associé au harcèlement psychologique ($r = -0,07$, $p < 0,05$) et à la détresse psychologique ($r = -0,09$, $p < 0,05$). Cette corrélation négative signifie que les travailleurs rapportant un faible revenu du ménage tendent aussi à rapporter plus de harcèlement psychologique et de détresse psychologique.

Tableau 11. Corrélations de Pearson (N=1950)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1														
2	0,49**	1													
3	0,43**	0,51**	1												
4	0,42**	0,47**	0,45**	1											
5	0,40**	0,45**	0,40**	0,42**	1										
6	0,10**	0,15**	0,23**	0,15**	0,12**	1									
7	0,30**	0,43**	0,43**	0,34**	0,33**	0,24**	1								
8	0,10**	0,20**	0,13**	0,11**	0,14**	0,10**	0,22**	1							
9	0,12**	0,19**	0,11**	0,15**	0,16**	-0,00	0,15**	0,09**	1						
10	-0,02	-0,13**	-0,12**	-0,11**	-0,09**	-0,02	-0,16**	-0,05**	-0,18**	1					
11	-0,06*	-0,13*	-0,09	-0,06**	-0,09**	-0,01	-0,10**	-0,03	-0,15**	0,63**	1				
12	0,23**	0,25**	0,17**	0,22**	0,25**	0,07**	0,19**	0,05*	0,14**	0,06**	0,20**	1			
13	-0,23**	-0,23**	-0,17**	-0,16*	-0,19**	-0,05*	-0,20**	-0,08**	-0,16**	0,23**	0,26**	0,13**	1		
14	-0,22**	-0,23**	-0,18**	-0,22	0,20**	-0,07**	-0,23**	-0,02	-0,14**	0,36**	0,32**	0,17**	0,37**	1	
15	-0,30**	-0,35**	-0,25**	-0,31**	-0,27**	-0,09**	-0,33**	-0,10**	-0,25**	0,35**	0,32**	-0,24**	0,50**	0,62**	1
16	-0,16**	-0,19**	-0,13**	-0,15**	-0,15**	-0,03	-0,17**	-0,05*	-0,20**	0,39**	0,44**	-0,10**	0,31**	0,40**	0,51**
17	0,16**	0,25**	0,19**	0,19**	0,17**	0,04	0,27**	0,08**	0,23**	-0,21**	-0,18**	0,21**	-0,27**	-0,34**	-0,47**
18	0,32**	0,33**	0,34**	0,36**	0,31**	0,12**	0,38**	0,10**	0,18**	-0,25**	-0,16**	0,22**	-0,21**	-0,52**	-0,50**
19	0,14**	0,10**	0,05*	0,09**	0,07**	0,02	0,08**	-0,00	0,03	0,11**	0,17**	0,25**	-0,02	0,00	-0,02
20	0,11**	0,14**	0,08**	0,11**	0,10**	0,06**	0,13**	0,08**	0,05*	0,08**	0,13**	0,23**	-0,06*	-0,04	-0,08**
21	-0,08**	0,07**	-0,06	-0,05*	0,05*	0,01**	0,06**	0,05*	0,04	-0,10**	-0,10**	0,05*	0,02	0,02	0,05*
22	-0,06**	-0,13**	-0,03	-0,07**	-0,08**	0,02	0,01	-0,07**	-0,05*	0,09**	0,15**	0,04	-0,04	-0,05*	-0,00
23	-0,02	-0,05*	-0,07**	-0,05*	-0,02	-0,01	-0,04	0,00	-0,06**	0,31**	0,29**	0,21**	0,06*	0,07*	0,06**
24	-0,05*	0,06**	-0,05*	-0,02	-0,01	0,00	0,03	-0,01	-0,01	0,16**	0,21**	0,19**	0,08**	0,07**	0,03

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Note. Les variables figurant au Tableau 12 sont annotées comme suit : 1. Dispute; 2. Impolitesse; 3. Engueulade; 4. Blâme; 5. Humeur; 6. Violence physique; 7. Intimidation; 8. Harcèlement sexuel; 9. Détresse psychologique ; 10. Autorité décisionnelle ; 11. Compétences ; 12. Demandes psychologiques ; 13. Soutien des collègues ; 14. Soutien des superviseurs ; 15. Reconnaissance ; 16. Carrière ; 17. Insécurité ; 18. Supervision abusive ; 19. Heures totales travaillées hebdomadaires ; 20. Horaire irrégulier; 21. Genre ; 22. Âge ; 23. Revenu du ménage annuel ; 24. Niveau d'éducation.

Tableau 12. Corrélations de Pearson (N=1950) – suite

	16	17	18	19	20	21	22	23	24
16	1								
17	-0,32**	1							
18	-0,30**	0,29**	1						
19	0,07**	0,02	0,05*	1					
20	0,01	0,09**	0,05*	0,21**	1				
21	-0,00	-0,01	-0,06*	-0,26**	-0,09**	1			
22	0,09**	0,02	-0,02	0,03	0,02	0,08**	1		
23	0,16**	0,04	-0,12**	0,15**	0,12**	0,04	0,21**	1	
24	0,01	0,07**	0,09**	0,05*	0,11**	0,18**	0,02	0,44**	1

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Note. Les variables figurant au Tableau 12 sont annotées comme suit : 1. Dispute; 2. Impolitesse; 3. Engueulade; 4. Blâme; 5. Humeur; 6. Violence physique; 7. Intimidation; 8. Harcèlement sexuel; 9. Détresse psychologique ; 10. Autorité décisionnelle ; 11. Compétences ; 12. Demandes psychologiques ; 13. Soutien des collègues ; 14. Soutien des superviseurs ; 15. Reconnaissance ; 16. Carrière ; 17. Insécurité ; 18. Supervision abusive ; 19. Heures totales travaillées hebdomadaires ; 20. Horaire irrégulier; 21. Genre ; 22. Âge ; 23. Revenu du ménage annuel ; 24. Niveau d'éducation.

5.3. Résultats des analyses en classes latentes

L'ACL est au cœur de notre démarche de recherche. Elle nous permet de tester nos hypothèses en lien avec notre modèle analytique sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez les travailleurs québécois ayant participé à l'étude SALVEO. Pour cela, nous démontrerons dans un premier temps comment nous avons procédé pour déterminer le modèle en classes latentes retenu en fonction des critères de diagnostics établis au chapitre précédent. Dans un deuxième temps, nous expliquerons comment nous avons caractérisé les profils-types de cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique exprimés par chacune des classes latentes estimées par les données. Finalement, nous traiterons des résultats issus des régressions multinomiales dont le but vise à identifier les facteurs explicatifs issus de l'environnement de travail, ainsi que des caractéristiques individuelles associées à chacune des classes latentes identifiées.

5.3.1. Identification du modèle en classes latentes retenu

Le fait d'étudier la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique par le biais de l'ACL reste une démarche exploratoire et nouvelle, qui n'a pas été entreprise auparavant pour répondre à l'objectif général de notre mémoire. Il reste que cette démarche est basée sur des fondements théoriques et empiriques s'y apparentant, puisque Notelaers et ses collègues (2011) ont démontré par le biais d'une telle stratégie analytique la pertinence d'examiner le harcèlement psychologique comme étant un phénomène à composantes multiples et distinctes.

De ce fait, nous avons entrepris plusieurs traitements pour déterminer la distribution des variables dépendantes relatives au harcèlement psychologique favorisant une optimisation des critères de diagnostics supportant le choix du nombre de classes latentes retenu pour les fins d'analyse. Premièrement, après examen de la distribution des huit items du harcèlement psychologique, nous avons testé ces huit items en regard avec les 4 modalités de réponse (*1= Jamais; 2= De temps en temps; 3= Souvent; 4= Très souvent*) utilisées dans l'étude SALVEO. Nous avons dans un premier temps testé les 4 modalités de réponse sans les regrouper. Dans un deuxième temps, en suivant l'examen de la distribution, nous avons testé autrement un modèle regroupant les modalités de réponse « *3= Souvent* » et « *4= Très souvent* » ensemble, étant donné leurs prévalences plus faibles relativement aux autres modalités de réponse. Suivant cela, nous avons estimé les modèles en classes latentes avec les huit items du harcèlement psychologique traités en 3 ou 4 modalités de réponse, la dernière option s'étant avérée la plus discriminante pour les données et comportant le meilleur ajustement diagnostique. Une démarche itérative similaire a été adoptée pour les variables indépendantes associées aux risques psychosociaux du travail. Dans un premier temps, nous avons transformé la distribution continue en tertiles, puis dans un deuxième temps, nous avons évalué si une transformation binaire de leur distribution offrait une meilleure optimisation des résultats en utilisant la médiane comme point de césure. Cette dernière option a mené à des résultats plus discriminants pour les régressions multinomiales et a donc été retenue. Une telle démarche itérative a été entreprise parce qu'elle conduit à l'explication théorique la plus porteuse du point de vue de la validité interne de nos résultats, permettant de mieux apprécier la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique en santé mentale chez les travailleurs québécois et ses déterminants.

À présent, nous expliquerons comment nous avons établi le nombre de classes latentes retenu. Pour déterminer le nombre approprié de classes latentes, nous avons, dans un premier temps, vérifié si la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique est expliquée par plus d'une seule classe latente. Le cas échéant, ceci implique que la forme que prend leur cooccurrence n'est pas la même pour tous les travailleurs. Ensuite, nous avons ajouté une à une des classes latentes jusqu'à l'obtention du meilleur ajustement statistique du modèle estimé par les données.

Tableau 12. Diagnostics permettant d'établir le nombre de classes latentes retenu

Description	Entropie	X ²	LRT	BIC
2 classes	0,778	7513,552 (dl=69)***	2156,717***	19157,234
3 classes	0,806	8180,817 (dl=340)***	602,816	18748,323
4 classes	0,728	8376,605 (dl=721)*	164,370	18780,083
5 classes	0,742	7991,426 (dl=820)*	111,366	18865,117

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Note. Caractères en gras = nombre de classes latentes retenues; X² = khi-carré; dl= degré de liberté; LRT = test de vraisemblance de Lo-Mendell-Rubind; BIC= critère d'information bayésien.

Le Tableau 13 permet de statuer sur le fait que le modèle à trois classes sera retenu, puisqu'il nous propose le meilleur ajustement statistique pour notre échantillon. Si l'on examine l'ensemble des outils diagnostiques qui y sont présentés, on constate que certains outils diagnostiques convergent plus clairement vers la solution retenue. Premièrement, le khi-carré est significatif pour les 5 classes, bien qu'il voit son seuil de signification s'abaisser fortement avec la classe 4, ce qui signifie que les données ne sont pas expliquées parfaitement par les modèles estimés selon ce test. Or, comme ce critère est très exigeant à atteindre, les chercheurs recourent également à d'autres indicateurs pour arrêter leur décision (Nylund, Asparouhov *et al.*, 2007). Deuxièmement, le LRT indique que la classe 2 est à favoriser,

puisque à partir de la classe 3, toute classe latente additionnelle impliquerait de l'information redondante par rapport à la classe 2. Par contre, suivant des considérations théoriques et empiriques, le fait de privilégier la classe 3 comme nous l'avons fait ici prend en compte une réalité de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique plus nuancée, située à mi-chemin entre les deux profils-types de la classe 2 ne distinguant que la présence versus l'absence de l'une ou l'autre des variables dépendantes.

L'examen du BIC corrobore d'ailleurs cette solution intermédiaire de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique à 3 classes, puisque son estimé est le plus bas de tous les autres modèles estimés. Ce critère est d'ailleurs fréquemment retenu par la littérature comme outil décisionnel d'importance (Nylund, Asparouhov *et al.*, 2007). Pour finir, l'entropie renforce le constat que la classe 3 offre le meilleur ajustement pour nos données. En effet, l'entropie y est la plus élevée. Ce résultat indique qu'une valeur de 0,8 sur une valeur maximale de 1 correspond à une qualité de classification des individus dans chacune des classes. En d'autres termes, la classification des répondants pour chacune des trois classes est la mieux ajustée aux données puisqu'elle est la plus proche de la valeur maximale de 1, et cela confirme donc que les répondants sont adéquatement classés dans la bonne classe latente (Nylund, Asparouhov *et al.*, 2007). Par conséquent, le modèle à trois classes latentes retenu confirme notre première hypothèse H1 : le harcèlement psychologique, physique et sexuel et la détresse psychologique coexistent chez les travailleurs québécois pour former des profils-types de cooccurrence distincts.

5.3.2. Analyse descriptive de la composition des classes latentes

Après avoir établi le modèle le mieux adapté, nous avons procédé à l'analyse de chacune des classes latentes estimées. Cette analyse d'ordre plus qualitatif a pour but de dégager les particularités propres à chacune des classes latentes en tenant compte du profil de réponses des participants pour les variables dépendantes (c.-à-d., harcèlement psychologique et détresse psychologique). En procédant ainsi, nous cherchons à établir les probabilités qu'un participant appartienne à une classe plutôt qu'à une autre en regard de son profil de réponses pour chacune des variables dépendantes.

Tableau 13. Probabilité d'appartenir à l'une des 3 classes latentes en lien avec la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.

Variables	Classe 1 Travailleurs sains	Classe 2 Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)	Classe 3 Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes les formes de harcèlement)
Détresse psychologique			
Non	0,83	0,70	0,46
Oui	0,17	0,31	0,54
Harcèlement psychologique			
Dispute			
Jamais	0,74	0,23	0,08
De temps en temps	0,25	0,74	0,43
Souvent	0,00	0,03	0,31
Très souvent	0,00	0,00	0,19
Impolitesse			
Jamais	0,88	0,21	0,06
De temps en temps	0,11	0,76	0,24
Souvent	0,00	0,02	0,35
Très souvent	0,00	0,00	0,27
Engueulé			
Jamais	0,98	0,58	0,16
De temps en temps	0,02	0,42	0,50
Souvent	0,00	0,00	0,24
Très souvent	0,00	0,00	0,17
Blâmé			
Jamais	0,89	0,42	0,10
De temps en temps	0,11	0,57	0,58
Souvent	0,00	0,01	0,23
Très souvent	0,00	0,00	0,15
Cible			
Jamais	0,63	0,15	0,00
De temps en temps	0,36	0,76	0,32
Souvent	0,01	0,09	0,42
Très souvent	0,00	0,01	0,25
Violence physique			
Jamais	1,00	0,99	0,88
De temps en temps	0,00	0,02	0,08
Souvent	0,00	0,00	0,01
Très souvent	0,00	0,00	0,03
Intimidation			
Jamais	0,99	0,76	0,26
De temps en temps	0,01	0,23	0,45
Souvent	0,00	0,00	0,23
Très souvent	0,00	0,00	0,06
Sexuel			
Jamais	0,99	0,94	0,81
De temps en temps	0,01	0,06	0,16
Souvent	0,00	0,01	0,00
Très souvent	0,00	0,00	0,02
Effectifs	1086	766	98

Note. Les nombres en gras indiquent la modalité de réponse la plus fréquente par indicateur.

Pour déterminer quelle modalité de réponses caractérise d'une manière spécifique chacune des classes, nous avons d'abord identifié la catégorie comportant la plus forte prévalence en caractères gras, tel qu'identifié au Tableau 14. Par exemple, pour la détresse psychologique, les classes 1 et 2 sont caractérisées par une plus forte prévalence de travailleurs ne rapportant pas de détresse psychologique (classe 1 = 83 % et classe 2 = 70 % des travailleurs sans détresse). Une même logique a été reproduite pour chaque forme de harcèlement psychologique.

Pour la première classe latente, on observe que la détresse psychologique est à risque faible et qu'il y a une propension plus forte à répondre « Jamais » pour tous les types de harcèlement psychologique. Ainsi, on se retrouve avec une classe latente où le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont les plus faibles de tous les profils-types identifiés. De ce fait, nous nommerons la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* ». Dans la Classe latente 2, nous constatons que les répondants souffrant de détresse psychologique présentent la seconde prévalence la plus élevée (31 %), en hausse relativement à la Classe 1 (17 %), mais tout de même en deçà de la Classe 3 (54 %). En plus, la catégorie « *De temps en temps* » ressort comme majoritaire dans 4 des 8 items mesurant le harcèlement psychologique, bien que l'item du harcèlement physique soit absent. C'est pour cette raison que nous nommerons la Classe latente 2 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)* ». Pour la Classe latente 3, nous constatons que le nombre des personnes disant souffrir de détresse psychologique est le plus élevé. Ces mêmes répondants ont une forte propension à répondre des modalités de fréquence plus élevées pour tous les types de harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) que tout autre profil-type identifié. Ainsi, cette troisième classe latente est nommée Classe 3 « *Harcèlement psychologique* ».

et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement) ». Cette portion de nos analyses nous permet ainsi de confirmer comment H1 prend forme dans notre échantillon.

5.3.3. Régressions multinomiales sur les classes latentes

Le Tableau 15 présente les rapports de chances (RC) et leur intervalle de confiance à 95 % (IC 95 %) qui résultent des analyses en régressions multinomiales effectuées sur les classes latentes. Comme nous l'avons expliqué précédemment, la Classe 1 renvoie au profil-type des « *Travailleurs relativement sains* ». Ce profil-type est notre groupe de référence pour les fins des régressions multinomiales. La régression multinomiale permet de valider H2, et ainsi de préciser le lien associatif entre les variables indépendantes et les covariables et l'appartenance à chaque classe latente, relativement à la Classe 1 « *Travailleurs relativement sains* ».

À présent, nous interpréterons nos analyses en régressions multinomiales. Comparativement à la Classe 1 « *Travailleurs relativement sains* », l'appartenance à la Classe 2 « *Harcèlement psychologique et de détresse psychologique modérés (sans violence physique)* » s'explique par les facteurs de l'environnement immédiat du travail suivants : des demandes psychologiques élevées (RC=1,10; IC 95 % =1,06-1,14), une supervision abusive (RC=1,12; IC 95 % =1,08-1,16), des heures totales travaillées (RC=1,03; IC 95 % =1,01-1,06), une insécurité en emploi (RC=1,11; IC 95 % =1,00-1,23) plus élevées. Cependant, les travailleurs situés dans la Classe 2 ont moins de chances de rapporter de la reconnaissance dans le travail (RC=0,88; IC 95 % =0,82-0,95) et du soutien social des collègues (RC=0,89; IC 95 % =0,83-0,95) que les « *Travailleurs relativement sains* » de la Classe 1. Pour les covariables, on constate que les travailleurs les plus susceptibles de se retrouver dans la Classe 2 sont les femmes (RC=1,36; IC 95 % =1,06-1,76) et les jeunes (RC=0,99; IC 95 % 0,97-1,00).

Tableau 14. Rapports de chances (RC) et intervalles de confiance (IC 95 %) issus des régressions multinomiales sur les classes latentes

Variables indépendantes	Classe 2 Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)		Classe 3 Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)	
	RC	IC 95 %	RC	IC 95 %
Autorité décisionnelle	1,08	0,99-1,17	1,04	0,89-1,22
Utilisation des compétences	0,98	0,93-1,03	0,98	0,89-1,08
Demandes psychologiques	1,10***	1,06-1,14	1,15***	1,07-1,24
Soutien des collègues	0,89**	0,83-0,95	0,82**	0,72-0,94
Soutien des superviseurs	1,05	0,98-1,12	1,15*	1,02-1,30
Reconnaissance	0,88***	0,82-0,95	0,71***	0,61-0,83
Carrière	0,99	0,93-1,05	1,07	0,93-1,22
Insécurité d'emploi	1,11***	1,00-1,23	1,40**	1,13-1,72
Supervision abusive	1,12***	1,08-1,16	1,19***	1,14-1,24
Heures totales	1,03*	1,01-1,06	1,06*	1,01-1,11
Heures irrégulières (oui)	1,16	0,99-1,36	1,45*	1,09-1,93
Genre (femme)	1,36*	1,06-1,76	2,20**	1,25-3,89
Âge	0,99*	0,97-1,00	0,94***	0,92-0,97
Revenu du ménage	0,98	0,94-1,02	0,95	0,87-1,05
Niveau d'éducation	1,00	0,94-1,06	0,96	0,84-1,10

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Note. La Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* » est la catégorie de référence.

Maintenant, analysons les participants appartenant à la Classe 3, soit « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)* ». Comparativement à la Classe 1 « *Travailleurs relativement sains* », l'appartenance à la Classe 3 s'explique par les facteurs de l'environnement immédiat du travail suivants : des demandes psychologiques élevées (RC=1,15; IC 95 % =1,07-1,24), de l'insécurité d'emploi (RC=1,40; IC 95 % =1,13-1,72), de la supervision abusive (RC=1,19; IC 95 % =1,14-1,24), des heures totales travaillées élevées (RC=1,06; IC 95 % =1,01-1,11), du soutien social des superviseurs (RC=1,15; IC 95 % =1,02-1,30) et une fréquence élevée d'horaires irréguliers (RC=1,45; IC 95 % =1,09-1,93). Par contre, il y a moins de soutien social des collègues (RC=0,82; IC 95 % =0,72-0,94) et moins de reconnaissance (RC=0,71; IC 95 % =0,61-0,83) que pour la Classe 1. Pour ce qui est des covariables, les femmes (RC=2,20; IC 95 % =1,25-3,89) et les jeunes (RC=0,95; IC 95 % =0,92-0,97) ont plus de chance de se situer dans ce profil-type que rapport à celui exprimé par la Classe 1. De plus, lorsqu'on analyse la force de ces associations, on constate que les rapports de chances sont amplifiés dans la Classe 3 où le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont plus élevés relativement à la Classe 2. Cependant, comme il y a chevauchement dans les intervalles de confiance pour les rapports de chances entre ces deux classes, nous ne pouvons conclure à des différences statistiquement significatives entre ces paramètres.

Au final, nous sommes arrivés à confirmer partiellement H2, soit que certains facteurs de risque issus de l'environnement immédiat du travail s'associent plus fortement avec des profils-types présentant un cumul élevé dans les formes de harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel), ainsi que de la

détresse psychologique comparativement au profil-type associés aux travailleurs sains. Ainsi, la Classe 2 « *Harcèlement psychologique et de détresse psychologique modérés (sans violence physique)* » et la Classe 3 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)* » se distinguent l'une et l'autre dans leurs facteurs explicatifs relativement à la Classe 1 « *Travailleurs relativement sains* ». Par contre, on constate un recoupement important des facteurs explicatifs pour les Classes 2 et 3 entre elles ainsi qu'une magnitude dans les associations aux classes latentes somme toute similaire.

Pour conclure, ce cinquième chapitre nous a permis de tester empiriquement notre modèle analytique de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique chez les travailleurs québécois. Nous sommes partis des données de l'étude SALVEO pour dresser le portrait de notre population à l'étude et établir les différentes associations entre nos variables dépendantes et indépendantes. L'ACL a permis de dégager et d'identifier 3 profils-types de cooccurrence chez les travailleurs québécois. Elle nous a également permis de faire ressortir quelles étaient les caractéristiques de l'environnement immédiat de travail et les caractéristiques individuelles qui pouvaient expliquer l'appartenance à ces profils-types.

CHAPITRE 6 – DISCUSSION

Ce dernier chapitre a pour finalité d'exposer notre réflexion quant au sujet étudié, soit la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique, en marge de la démarche scientifique que nous avons entamée dans le cadre de ce mémoire. Pour ce faire, dans un premier temps, nous ferons un bref retour sur la nature spécifique de la démarche scientifique entreprise ici, tant sur le plan des avancées conceptuelles que méthodologiques qu'elle comporte. Dans un second temps, nous interpréterons la validité de nos hypothèses à la lumière des résultats obtenus ainsi que de la littérature empirique. Dans un troisième temps, nous rappellerons les limites et les forces de notre démarche de recherche. Finalement, nous conclurons ce chapitre en exposant les pistes de recherche futures permettant de mieux comprendre la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique tant pour des finalités de la recherche que pour la pratique.

6.1. Retour sur la démarche scientifique entreprise

La démarche entreprise dans le cadre de notre recherche visait à valider empiriquement un modèle analytique axé sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. En premier lieu, notre recension des écrits a mené à trois constats d'importance relatifs au sujet étudié pour lesquels la littérature scientifique cherche encore de meilleures assises : a) que le concept générique de harcèlement psychologique au travail puisse pertinemment être étudié comme un phénomène multidimensionnel, ses manifestations (c.-à-d., harcèlement psychologique, physique et sexuel) étant susceptibles de se manifester en tout ou en partie chez les travailleurs qui en sont victimes; b) que peu de connaissances ont permis de statuer avec précision dans quelle mesure ces différentes manifestations de

harcèlement psychologique coexistent avec de la détresse psychologique chez les travailleurs; et; c) que peu de connaissances ont permis de statuer avec précision dans quelle mesure les caractéristiques de l'environnement immédiat de travail (c.-à-d., risques psychosociaux, contrat de travail) sont susceptibles de s'associer selon la nature de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique.

Ces différents constats ont pu être dégagés à la lumière des travaux novateurs de Notelaers et de ses collaborateurs qui ont démontré, par le biais de l'ACL, que le harcèlement psychologique est en effet un concept multidimensionnel dont les différentes dimensions (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) n'étaient pas toutes également présentes chez la main-d'œuvre. À cet égard, notre contribution à l'avancement des connaissances en relations industrielles réside d'une part, dans l'extension des conclusions de Notelaers et de ses collaborateurs (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Einarsen, Hoel *et al.*, 2009; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Notelaers, Vermunt *et al.*, 2011; Leon-Perez, Notelaers *et al.*, 2013; Notelaers, Baillien *et al.*, 2013) à la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique à partir d'un échantillon de travailleurs québécois issus d'entreprises et de secteurs d'activité diversifiés, et, d'autre part, dans l'identification de facteurs de risque et de protection associés aux différents profils-types de cooccurrence mis en lumière dans nos données.

Partant de ces constats, nous avons proposé un modèle analytique multidimensionnel de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Notre modèle et sa validation empirique axée sur l'ACL ont permis de démontrer comment le harcèlement psychologique et la détresse psychologique s'associent distinctement chez les

travailleurs, et que ces associations sont aussi expliquées par les caractéristiques de l'environnement immédiat du travail et individuelles. Notre validation empirique repose sur un échantillon de $N = 1950$ travailleurs québécois provenant de 63 établissements issus de l'étude SALVEO. En procédant ainsi, nous avons testé l'importance d'opter pour une approche multidimensionnelle de la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique permettant d'investiguer une pluralité d'associations entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sous forme de profils-types. La prochaine section a pour but de synthétiser les résultats de notre recherche, tout en posant un regard critique sur la validité empirique de nos deux hypothèses retenues dans notre modèle conceptuel.

6.2. Validité des hypothèses en regard des résultats obtenus

Deux hypothèses de recherche dérivées de notre modèle analytique s'intéressaient à la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. À titre indicatif, rappelons que H1 suppose que le harcèlement psychologique – tel que mesuré distinctement par ses trois manifestations principales (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) – et la détresse psychologique coexistent chez les travailleurs québécois. La confirmation de cette hypothèse est importante, puisqu'elle permet d'établir que le harcèlement psychologique, physique ou sexuel vécu par les travailleurs s'associe avec la présence de détresse psychologique. À contrario, l'absence de toute cooccurrence telle qu'estimée par l'ACL résulterait dans la conclusion que ces phénomènes sont indépendants. De plus, H1 permet de postuler que la forme que prend la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique est variable. En d'autres mots, certains travailleurs sains ne présenteraient aucun de ces deux phénomènes, alors que d'autres exprimeraient des profils-types variant dans le cumul des manifestations du harcèlement psychologique, ainsi

que dans leur association avec la détresse psychologique. Finalement, H2 énonce que les facteurs de l'environnement immédiat du travail (c.-à-d., demandes psychologiques, latitude décisionnelle, supervision abusive, soutien social au travail, reconnaissance, carrière, insécurité d'emploi, heures totales travaillées et horaires irréguliers) tendraient à s'associer plus fortement avec des profils-types présentant un cumul plus élevé entre les différentes manifestations du harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) et la détresse psychologique.

6.2.1. H1 : Cooccurrence du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique chez les travailleurs

Tout d'abord, notre première hypothèse postule que le harcèlement psychologique et la détresse psychologique coexistent chez les travailleurs. À ce jour, quelques études avaient confirmé que les travailleurs qui vivent le harcèlement psychologique au travail souffrent aussi de détresse psychologique (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Einarsen, Hoel *et al.*, 2009; Nielsen, Skogstad *et al.*, 2009; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Notelaers, Vermunt *et al.*, 2011; Notelaers, Baillien *et al.*, 2013; Trépanier, Fernet *et al.*, 2013). Or, aucune de ces études n'a porté sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) et la détresse psychologique sous forme de profils-types cumulés. L'ACL a permis de faire ressortir trois profils-types traduisant la présence de cooccurrence entre les différentes manifestations de harcèlement psychologique étudiées (c.-à-d., psychologique, physique, physique) et la détresse psychologique dans l'échantillon de travailleurs de l'étude SALVEO. Ainsi, la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* » est caractérisée par le fait que les travailleurs y étant associés ont rapporté ne jamais avoir expérimenté chacun des 8 indicateurs de harcèlement psychologique (entre 63,0 %-99,0 %), physique (100,0 %) ou

sexuel (99,0 %) dans des proportions très fortes, et présentent somme toute la plus faible prévalence pour la détresse psychologique comparativement aux deux autres classes latentes observées (17 %). Cette classe regroupe 55,7 % ($n = 1086$) des travailleurs de notre étude. La Classe latente 2, comptant pour 39,2 % ($n = 766$) des travailleurs est nommée « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)* ». Cette classe latente se caractérise par le fait que les travailleurs s'y identifiant rapportent avoir expérimenté chacun des 8 indicateurs de harcèlement psychologique sur une base « *de temps en temps* » (entre 23,0 % - 76,0 %), dans des proportions modérées, et présentent somme toute une prévalence modérée pour la détresse psychologique comparativement aux deux autres classes latentes observées (31 %). Il est à noter que ces travailleurs rapportent ne pas vivre de violence physique selon un pourcentage se chiffrant à 99 %. Pour le harcèlement sexuel, les travailleurs qui le rapportent de temps en temps le font à 6 %, ce qui reste un chiffre plus élevé comparativement à la Classe 1 qui se chiffrait à 1 %. Enfin, les travailleurs dans la Classe latente 3 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes les formes de harcèlement)* » rapportent avoir expérimenté toutes les formes de harcèlement psychologique (8 indicateurs) selon les proportions les plus élevées. Pour la détresse psychologique, cette classe présente la plus forte prévalence comparativement aux deux autres classes latentes observées (54 %). Cette classe équivaut à 5,0 % ($n = 98$) des travailleurs de notre échantillon.

Ainsi, l'examen de H1 confirme que le harcèlement psychologique et la détresse psychologique coexistent. Donc, les trois classes latentes présentent des associations distinctes entre les manifestations du harcèlement psychologique (c.-à-d., physique, sexuel, psychologique) et de la détresse psychologique. Ainsi, les trois profils-types de cooccurrence trouvés dénotent un cumul entre les formes de harcèlement psychologique et la détresse

psychologique, passant de la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* » à la Classe latente 2 où des associations d'intensité intermédiaire entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique sont dénotées, à la Classe latente 3 où les associations sont les plus nombreuses et d'intensité élevée entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. En somme, la validation de H1 est une avancée importante dans la compréhension de la cooccurrence, car nos résultats tendent à corroborer l'idée : a) qu'en présence de harcèlement psychologique, la victime concourt également à rapporter une détresse psychologique plus élevée qu'en l'absence de harcèlement psychologique; et b) que plus nombreuses sont les formes de harcèlement psychologique expérimentées par les victimes, plus les travailleurs tendront aussi à rapporter de la détresse psychologique élevée en plus grande proportion.

Comparativement aux études antérieures, notre étude se distingue par le fait qu'elle cherche à établir la cooccurrence entre le harcèlement psychologique comme phénomène multidimensionnel et la détresse psychologique. Ainsi, si des études ont démontré que les victimes exposées au harcèlement psychologique souffraient de difficultés plus importantes en ce qui a trait à leur fonctionnement psychologique (Björkqvist, Österman *et al.*, 1994; Zapf, Knorz *et al.*, 1996; Kivimäki, Virtanen *et al.*, 2003; Agervold et Mikkelsen 2004; Skogstad, Einarsen *et al.*, 2007; Nielsen et Einarsen 2012; Nielsen, Hetland *et al.*, 2012), aucune n'avait permis d'aller aussi loin dans la compréhension de la cooccurrence. Einarsen et ses collaborateurs (2009) ont trouvé par exemple une corrélation positive entre la présence de harcèlement psychologique et celle de la détresse psychologique, en s'appuyant toutefois sur une mesure globale de harcèlement psychologique plutôt que sur une évaluation distincte de ses manifestations (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel).

Suivant H1, nos résultats ont montré que lorsque le harcèlement psychologique est présent chez les travailleurs, selon sa forme et son intensité, la détresse psychologique chez les travailleurs est aussi présente. D'ailleurs, Notelaers et ses collaborateurs (2006) ont montré que le harcèlement psychologique prend différentes formes dont le cumul diffère chez les travailleurs, plutôt que de constituer un phénomène unidimensionnel et global. Leon-Perez et ses collaborateurs (2013) arrivent aussi au même constat : les travailleurs rapportant un nombre élevé de formes de harcèlement psychologique voyaient aussi la fréquence de ces formes augmenter. Enfin, il importe de noter que l'étude de Leon-Perez et de ses collaborateurs, recourant à l'ACL, a mis en relation le harcèlement psychologique et la détresse psychologique, mais que la détresse psychologique y était étudiée comme un facteur de risque du harcèlement psychologique, et non comme un phénomène lui étant cooccurent. Notre étude offre donc une piste nouvelle en fonction de laquelle on peut aborder le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Maintenant que nous avons confirmé H1, examinons comment les facteurs de l'environnement immédiat du travail (c.-à-d., demandes psychologiques, heures totales travaillées, horaires irréguliers) s'associent avec les profils-types de cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique selon la seconde hypothèse testée par notre démarche.

6.2.2. H2 : L'incidence des facteurs néfastes de l'environnement de travail sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique

Conformément à H2, nous nous intéressons aux facteurs de l'environnement immédiat au travail (c.-à-d., risques psychosociaux, contrat de travail) et à leur capacité de s'associer différemment avec l'un ou l'autre des profils-types observés entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Comme nous l'avons déjà souligné dans les

chapitres précédents, les scientifiques qui se sont intéressés au harcèlement psychologique ont exploré la prévalence et les conséquences ainsi que les antécédents du phénomène. En termes d'antécédents ou de facteurs explicatifs, ces études ont fait ressortir les facteurs suivants qui augmentent le harcèlement psychologique : les demandes psychologiques élevées, un faible contrôle sur le travail, un faible soutien au travail, la circulation inadéquate de l'information (Johan Hauge, Skogstad *et al.*, 2007; Baillien et De Witte 2009). De plus, les études ont aussi montré que ces facteurs sont également les mêmes que ceux qui expliquent la détresse psychologique (Hubert et Van Veldhoven 2001; Zapf et Gross 2001; Zapf, Escartín *et al.*, 2011).

Suivant cette logique, H2 énonce que des facteurs de l'environnement immédiat du travail (c.-à-d., risques psychosociaux, contrat de travail) reconnus pour leur caractère stressant s'associeraient plus fortement aux formes de cooccurrence élevée entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. En d'autres mots, dans cette deuxième hypothèse, nous supposons que les profils-types exprimant la cooccurrence, tels ceux associés à la Classe latente 2 et 3, sont plus fortement associés à un environnement de travail toxique pour la santé mentale des travailleurs. À l'inverse, nous anticipons que les travailleurs associés à Classe latente 1, qualifiés ainsi de « *Travailleurs relativement sains* », sont exposés à des conditions de travail plus saines.

Dans les faits, comparativement à la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* », l'appartenance à la Classe latente 2 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)* » s'explique par les facteurs suivants : des demandes psychologiques élevées, de la supervision abusive élevée, de l'insécurité en emploi, un plus grand nombre d'heures totales travaillées, ainsi que moins de reconnaissance au travail

et de soutien social des collègues. De plus, comparativement à la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* », l'appartenance à la Classe latente 3 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)* » s'explique par les mêmes facteurs identifiés pour la Classe latente 2. De plus, une fréquence plus élevée des quarts de travail irréguliers et un plus grand soutien social du superviseur s'ajoutent comme facteurs additionnels expliquant l'appartenance à cette classe. Enfin, relativement à la Classe latente 2, bien que les rapports de chances soient plus élevés à facteurs explicatifs égaux, le chevauchement dans les intervalles de confiance ne nous permet pas de conclure à des différences statistiquement significatives quant à la magnitude des rapports de chance estimés.

Pris dans leur ensemble, l'examen des facteurs de risque distinguant les différentes formes de cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique met en lumière l'importance de considérer que ces deux phénomènes comportent des facteurs explicatifs communs. La littérature a traditionnellement bien démontré le rôle de ces facteurs de risque issus de l'environnement immédiat de travail dans l'explication du harcèlement psychologique et de la détresse psychologique en tant que phénomènes étudiés de manière indépendante (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996; Mausner-Dorsch et Eaton 2000; Marchand, Demers *et al.*, 2005a; Marchand, Demers *et al.*, 2005b; Marchand, Demers *et al.*, 2006; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008). Les études ayant examiné conjointement ces deux phénomènes l'ont plutôt fait en considérant le harcèlement psychologique comme étant un facteur de risque de la détresse psychologique (Nielsen et Einarsen 2012; Nielsen, Hetland *et al.*, 2012). Plus marginalement, une relation causale inverse a aussi été démontrée, où la présence de symptômes dépressifs accroît la probabilité de subir du harcèlement

psychologique dans le temps créant ainsi un cercle vicieux (Reknes, Pallesen *et al.*, 2014). À notre connaissance, aucune étude n'a montré de manière simultanée la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique comme variables dépendantes en soi, couplées à l'examen de leurs facteurs de risque/protection communs issus de l'environnement immédiat du travail.

Par ailleurs, un résultat plutôt surprenant a émergé de la contribution du soutien social des superviseurs dans l'explication de la Classe latente 3 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)* ». En effet, on dénote que les travailleurs de cette classe rapportent plus de soutien social des superviseurs relativement à ceux étant des « *Travailleurs relativement sains* », bien que moins de soutien social des collègues. Or, il reste que ces travailleurs vivent plus le harcèlement psychologique et souffrent de détresse psychologique plus élevée. Notons que la supervision abusive est aussi un facteur de risque distinguant les Classes latentes 2 et 3 comparativement au profil-type « *Travailleurs relativement sains* ». Une méta-analyse a d'ailleurs montré que le harcèlement psychologique provenant des superviseurs ou des collègues comportait des antécédents et des conséquences distincts pour les victimes (Hershcovis, Turner *et al.*, 2007). Donc, nous formulons l'hypothèse, ici, que le soutien social du superviseur pourrait émerger lorsque les travailleurs sont victimes de harcèlement provenant soit d'agresseurs qui sont des collègues, soit d'acteurs externes, alors que la supervision abusive serait associée au superviseur comme agresseur. Ceci serait d'ailleurs plausible vu que le contexte législatif québécois avec la *L.n.t.* qui prescrit l'action des gestionnaires lorsqu'ils sont mis au fait de la présence de harcèlement psychologique au travail. Par ailleurs, d'autres études sont nécessaires pour examiner cette hypothèse.

Enfin, seulement deux covariables associées aux caractéristiques individuelles des travailleurs ont permis de distinguer l'appartenance aux différentes classes latentes. En effet, nos résultats montrent que les femmes ont plus de chances d'appartenir à la Classe latente 2 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique modérés (sans violence physique)* », ou encore à la Classe latente 3 « *Harcèlement psychologique et détresse psychologique élevés (toutes formes de harcèlement)* » qu'à la Classe latente 1 « *Travailleurs relativement sains* ». Ce résultat confirme les études antérieures qui avancent que les femmes sont plus sujettes à être victimes de harcèlement (Escartín, Salin *et al.*, 2011; Vézina, Cloutier *et al.*, 2011) et ont tendance à rapporter plus de détresse psychologique (Bourbonnais, Brisson *et al.*, 1996; Vermeulen et Mustard 2000; Vézina et Bourbonnais 2001). L'âge permet aussi de différencier l'appartenance aux classes latentes. Les jeunes subissent plus le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. En d'autres mots, on constate suivant nos résultats que plus on est jeune, plus on risque d'appartenir aux Classes latentes 2 et 3 relativement à la Classe latente 1. Ceci corrobore les travaux existants en ce sens (Marchand, Demers *et al.*, 2005a; Vézina, Bourbonnais *et al.*, 2008).

6.3. Forces et limites de l'étude

La toute première force de notre recherche est sa contribution à l'avancement des connaissances en relations industrielles à la fois sur le plan conceptuel et empirique. Sur le plan conceptuel, cette étude vient pallier l'absence de connaissances intégrées sur la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. Le peu d'études qui se sont penchées sur la cooccurrence ont démontré que le harcèlement psychologique est un phénomène multidimensionnel et non pas un phénomène global. Elles ont aussi montré que chacune de ses manifestations (c.-à-d., physique, psychologique et

sexuel) devrait être traitée distinctement (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Lahelma, Lallukka *et al.*, 2012; Leon-Perez, Notelaers *et al.*, 2013). Ainsi, notre recherche a contribué à renforcer la pertinence d'examiner le concept de harcèlement psychologique comme un ensemble de manifestations distinctes bien que potentiellement interreliées, et à identifier des profils-types entre les différentes manifestations du harcèlement psychologique (c.-à-d., psychologique, physique, sexuel) et de la détresse psychologique.

Sur le plan empirique, nous pouvons constater l'importance d'analyser la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique par le biais de l'ACL. Contrairement à plusieurs études recensées, notre étude ne se limite pas à la simple observation de prévalences ou encore d'associations bivariées entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique. L'ACL a permis de distinguer plusieurs formes de cooccurrence ou de profils-types entre ces deux phénomènes, en plus d'isoler des facteurs explicatifs essentiellement communs plutôt que singuliers à chacun de ces profils-types. Aussi, la validité et la fiabilité de notre recherche constituent un point fort. Ainsi, l'instrumentation supportant nos variables a été abondamment validée. Du point de vue du devis de recherche, notre échantillon est une force puisqu'il se compose de 1950 travailleurs issus d'entreprises, de professions et de secteurs d'activité diversifiés. Avec un taux de réponse de 73,1 % au niveau des travailleurs, la validité interne de l'étude apparaît aussi élevée. Enfin, le recours à l'ACL tel qu'utilisé initialement par Notelaers et ses collaborateurs (Notelaers, Einarsen *et al.*, 2006; Notelaers, De Witte *et al.*, 2010; Leon-Perez, Notelaers *et al.*, 2013) pour examiner le harcèlement psychologique s'est avéré tout à fait fondé ici, en plus de démontrer son potentiel dans l'examen de sa cooccurrence avec la détresse psychologique.

Malgré les points forts que contient notre étude, elle a ses limites comme toute recherche. La première limite est en lien avec l'échantillonnage. Dans les faits, l'échantillonnage est basé sur des entreprises clientes d'une compagnie d'assurances. Ainsi, les résultats obtenus ne sont pas représentatifs de la main-d'œuvre générale québécoise proprement dite. La seconde limite est en lien avec le devis transversal de notre étude. Lorsqu'on utilise un tel devis, on ne peut établir des relations de causalité entre les variables et l'étude. En d'autres mots, nous ne pouvons ici déterminer si, dans le temps, le phénomène de la cooccurrence le harcèlement psychologique et la détresse psychologique se modifie, et où par exemple l'intensité des formes de harcèlement psychologique et de détresse psychologique rapportée traduit aussi une plus grande chronicité dans ces deux phénomènes rapportés par les travailleurs. La troisième limite est en lien avec la nature secondaire des données de l'étude SALVEO. En effet, les informations recensées et les instruments utilisés ne font pas partie de notre propre choix puisqu'ils sont préétablis. Nous aurions aussi pu utiliser, à l'instar de Notelaers et de ses collaborateurs, le NAQ afin d'établir une analyse comparative fondée sur une instrumentation identique. Néanmoins, nos résultats montrent que l'instrumentation de SALVEO pour le harcèlement psychologique distingue bien les trois formes de harcèlement considérées (c.-à-d., psychologique, sexuel, physique).

6.4. Retombées du mémoire

Les retombées potentielles de notre mémoire pour les recherches futures ainsi que pour les employeurs et les travailleurs sont multiples. En termes d'avancement des connaissances pour la recherche, bien que notre étude soit une étude exploratoire, nous avons réussi à établir la pertinence d'examiner la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique, et d'examiner leurs facteurs explicatifs communs issus de

l'environnement immédiat du travail. Dans le futur, il serait intéressant d'étudier la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique dans le temps. Rappelons que le harcèlement est un phénomène traduisant notamment des gestes répétés dont l'expression s'accumule dans le temps, prédisposant ce dernier à agir comme un stresser portant potentiellement atteinte à la santé mentale des victimes. Ainsi, nous proposons de faire une étude longitudinale établissant les relations causales entre ces deux phénomènes afin d'évaluer la séquence d'apparition comme condition potentielle à leur cooccurrence. Dans le même ordre d'idées, nous pourrions analyser en profondeur les facteurs de risque déjà identifiés et déterminer s'ils sont les seules causes ou si d'autres causes demeurent à être considérées. Aussi, le fait de faire une étude étalée sur une période de temps déterminée permet d'examiner l'impact des interventions qu'une organisation mettra sur pied dans un souci de prévention des multiples formes que prend cette cooccurrence.

En ce qui concerne les retombées pour les employeurs et les travailleurs, notre mémoire éclaire sur deux phénomènes d'importance potentiellement associés à des implications légales pour les employeurs. Rappelons que l'indemnisation en santé mentale fondée sur le harcèlement psychologique est admise auprès de la CNESST, bien sa fréquence soit limitée (CNESST, 2016). Ainsi, nous avons pu déterminer par le biais de l'ACL que le harcèlement psychologique est un phénomène multidimensionnel dont les dimensions psychologique, physique et sexuelle sont susceptibles de s'associer distinctement avec la détresse psychologique. Considérant que le cumul des formes de harcèlement a aussi convergé avec une prévalence plus élevée de détresse psychologique dans les profils-types identifiés, notre étude démontre l'importance de faire converger les efforts stratégiques de prévention du harcèlement psychologique et de la santé mentale dans les organisations. De plus, les

employeurs, par cette étude, connaîtront aussi les facteurs de l'environnement immédiat de travail prédisposant à la fois au harcèlement psychologique et à la détresse psychologique dans leurs établissements. Ainsi, des programmes de prévention mieux ciblés pourront en découler, de même qu'une meilleure compréhension des responsabilités légales des employeurs d'offrir un environnement sain à leurs travailleurs.

CONCLUSION

En conclusion, ce mémoire avait pour objectif principal de vérifier dans quelle mesure la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique était un phénomène présent chez les travailleurs québécois. En faisant un portrait de la littérature, nous avons voulu mettre en lumière ces deux phénomènes, fréquemment traités distinctement, comme étant plutôt interreliés chez les travailleurs. Nos analyses des données secondaires de l'étude SALVEO réalisée auprès de 1950 répondants indiquent que nos hypothèses étaient bien fondées : la cooccurrence entre le harcèlement psychologique et la détresse psychologique est bel et bien présente chez les travailleurs québécois. Il s'agit donc d'une contribution importante, d'autant plus qu'en marge de la nouvelle *Norme canadienne de santé psychologique*, notre mémoire permettra d'éclairer les éléments de réflexion nécessaires afin de mettre en place des milieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires, exempts de harcèlement psychologique et de détresse psychologique.

BIBLIOGRAPHIE

Textes de loi québécois

Lois sur la santé et la sécurité du travail, L.R.Q., c. S-2.1.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.a.t.m.p.), L.R.Q., c. A-3.001.

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1.

Monographies et articles

Acock, A. C. (2005). "Working with missing values." *Journal of Marriage and family* 67(4): 1012-1028.

Agervold, M. and E. G. Mikkelsen (2004). "Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions." *Work & Stress* 18(4): 336-351.

Aggarwal, A. P. (1992). *Sexual harassment: a guide for understanding and prevention*, Toronto : Butterworth Pub Ltd.

Andersson, L. M. and C. M. Pearson (1999). "Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace." *Academy of management review* 24(3): 452-471.

Angel, P., P. Amar, M. J. Gava et B. Vaudolon (2010). *Mieux vivre en entreprise-2e éd*, Paris : Dunod.

Appay, B. (1997). "Précarisation sociale et restructurations productives." *Précarisation sociale, travail et santé*: 509-554.

Appay, B. et A. Thébaud-Mony (1997). *Précarisation sociale, travail et santé*. France, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines Centre national de la recherche scientifique . Groupe d'études sur la division sociale et sexuelle du travail. Paris : IRESO/CNRS. Institut national de la santé et de la recherche médicale . U. 292

Aquino, K. and M. Bradfield (2000). "Perceived victimization in the workplace: The role of situational factors and victim characteristics." *Organization Science* 11(5): 525-537.

Aryee, S., Z. X. Chen, L.-Y. Sun and Y. A. Debrah (2007). "Antecedents and outcomes of abusive supervision: test of a trickle-down model." *Journal of Applied Psychology* 92(1): 191.

Aryee, S., L. Y. Sun, Z. X. G. Chen and Y. A. Debrah (2008). "Abusive supervision and contextual performance: The mediating role of emotional exhaustion and the moderating role of work unit structure." *Management and Organization Review* 4(3): 393-411.

- Ashforth, B. E. (1997). "Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences." *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* 14(2): 126-140.
- Ayoko, O. B., V. J. Callan and C. E. Härtel (2003). "Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors." *The International Journal of Organizational Analysis* 11(4): 283-301.
- Baillien, E. and H. De Witte (2009). "Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators." *Economic and Industrial Democracy* 30(3): 348-371.
- Bakker, A. B., P. M. Le Blanc and W. B. Schaufeli (2005). "Burnout contagion among intensive care nurses." *Journal of advanced nursing* 51(3): 276-287.
- Bakker, A. B., H. Van Emmerik and P. Van Riet (2008). "How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication." *Anxiety, Stress, & Coping* 21(3): 309-324.
- Bandura, A. (1973). *Aggression: A social learning analysis*. Oxford, England : Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1978). "Social learning theory of aggression." *Journal of communication* 28(3): 12-29.
- Bardes, M. (2009). *Aspects of goals and rewards systems as antecedents of abusive supervision: The mediating effect of hindrance stress*, ProQuest.
- Barling, J., K. E. Dupré and E. K. Kelloway (2009). "Predicting workplace aggression and violence." *Annual review of psychology* 60: 671-692.
- Baron, R. A. (1990). "Conflict in organizations." *Psychology in organizations: Integrating science and practice*: 197-216.
- Bartlett, J. E. and M. E. Bartlett (2011). "Workplace bullying: An integrative literature review." *Advances in Developing Human Resources*. SAGE publications, 13(1): 69-84.
- Beauregard, N., Marchand, A., & Blanc, M.-E. (2011). What do we know about the nonwork determinants of workers' mental health? A systematic review of longitudinal studies. *BMC Public Health*, 11(1), 439.
- Björkqvist, K., K. Österman and M. Hjelt-Bäck (1994). "Aggression among university employees." *Aggressive behavior* 20(3): 173-184.
- Bourbonnais, R., C. Brisson, J. Moisan and M. Vézina (1996). "Job strain and psychological distress in white-collar workers." *Scandinavian journal of work, environment & health*: 139-145.

- Bourbonnais, R., Larocque, B., Brisson, C., Vézina, M. et Laliberté, D. (2001). Environnement psychosocial du travail. *Enquête sociale et de santé*, 571-579.
- Bourgault, J. (2006). "Le harcèlement psychologique au travail." *Les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes et leur intégration dans le régime existant*. Montréal : Wilson & Lafleur Ltée.
- Bowie, V. (2010). "An emerging awareness of the role organizational culture and management style can play in triggering workplace violence." *Workplace Violence in Mental and General Healthcare Settings*, Jones and Bartlett Publishers, Sudbury, MA: 43-58.
- Branch, S., S. Ramsay and M. Barker (2013). "Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review." *International Journal of Management Reviews* 15(3): 280-299.
- Braux, D. M. (2010). *An experimental investigation of abusive supervision as an emotional reaction to injustice. A dissertation submitted to the department of management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy Degree Awarded: Université de Montréal*. Repéré à http://etd.lib.fsu.edu/theses/available/etd-02082010091150/unrestricted/Braux_D_Dissertation_2010.pdf [Consulté le 15 février 2016].
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002a). "Manuel de psychologie de la santé." *Paris: Dunod*.
- Bruchon-Schweitzer, M. (2002b). *Un modèle intégratif en psychologie de la santé. Traité de psychologie de la santé*. Dunod, Paris.
- Brun, J.-P., C. Biron and F. St-Hilaire (2009). *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval : Québec.
- Bültmann, U., Kant, I., Van den Brandt, P. A., & Kasl, S. V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological Medicine*, 32(2), 333-345
- Bureau de normalisation du Québec (BNQ). *Santé et sécurité psychologique en milieu de travail-Prévention, promotion et lignes directives pour une mises en oeuvre par étapes*. (2013) Québec/Canada. CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013. Repéré à : https://dl.dropboxusercontent.com/content_link/dAfoAfTz1C4VyXr3gM6Wbi0ZroHYqQDksJQq n3RJhuF9y3AiYdWUWqY20yBXR2f/file, [le 04 octobre 2016 et 18 juin 2017].

Bureau International du Travail (BIT). *Recueil de directives pratiques sur la violence au travail dans le secteur des services et mesures visant à combattre ce phénomène.* (2003) Genève : Suisse.

Repéré à :

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112577.pdf.

[Consulté le 15 octobre 2014 et le 05 janvier 2017].

Carroll, T., R. Foucher et E. Gosselin (2012). "La prévention du harcèlement psychologique au travail: de l'individu à l'organisation." *Gestion 2000 29(3)*: 115-130.

Chappell, D. and V. Di Martino (2006). *Violence at work*, International Labour Organization.

Cloutier, G. (2014). *L'étude de la relation entre la culture organisationnelle et la violence au travail*, (Presse : Université de Montréal).

Comité interministériel sur la prévention du harcèlement psychologique et le soutien aux victimes. (2003). *Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et du soutien aux victimes*. Québec. Publication : Ministère du Travail. 174 p.

Repéré à :

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/harcelement_psychologique/Stratprevharcelement.pdf.

[Consulté le 15 avril 2015 et le 05 janvier 2017].

Commission canadienne des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Gouvernement du Québec. (2012-2013).

Repéré à :

http://www.cdpcj.qc.ca/fr/search/results_publications.aspx?k=definition:supervisionabusive2013. [Consulté le 05 septembre 2014].

Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail. (2009). *Cinq ans plus tard - Le harcèlement psychologique n'est plus un sujet tabou pour les salariés et les employeurs québécois*. Publication : Les normes du travail.

Repéré à :

http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/communiqués/2009/1juin2009_national.pdf.

[Consulté le 23 juin 2014 et le 03 janvier 2017].

Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail. (2015). *Rapport annuel de gestion 2014-2015*. Publication : *La santé et sécurité au travail*.

Repéré à : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/400/Documents/NT400-296web.pdf>

[Consulté le 23 juin 2016 et le 03 janvier 2017].

Commission des Normes, de l'Équité, de la Santé et de la Sécurité du Travail. (2016). *Statistiques sur les lésions attribuables au stress en milieu de travail*. Publication : *La santé et sécurité au travail*.

Repéré à : <http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/300/Documents/DC300-321web.pdf>.

[Consulté le 23 juin 2014 et le 03 janvier 2017].

- Comité national consultative. (2002). L'inspection du travail en France. Rapport au Bureau international du travail. *Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité*. France. Repéré à: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_BIT_2002.pdf. [Consulté le 17 juin 2015 et le 05 janvier 2017].
- Cooper, C. L., H. Hoel and B. Faragher (2004). "Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging." *British Journal of Guidance & Counselling* 32(3): 367-387.
- Cortina, L. M., V. J. Magley, J. H. Williams and R. D. Langhout (2001). "Incivility in the workplace: incidence and impact." *Journal of occupational health psychology* 6(1): 64.
- Courcy, F., L. Brunet and A. Savoie (2004). *Violences au travail*, Montréal : Presse de l'Université de Montréal.
- De Gaulejac, V. (2009). *La société malade de la gestion: idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris, Seuil.
- Debout, M. et C. Larose (2003). *Violences au travail: agressions, harcèlements, plans sociaux*, Ed. de l'Atelier; VO éd.(Vie Ouvrière).
- Dejours, C. (1998). SOUFFRANCE EN FRANCE. La banalisation de l'injustice sociale, JSTOR. Édition du Seuil : Paris.
- Dejours, C. (2015). *Souffrances en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- Dextras-Gauthier, J. (2015). *Culture organisationnelle et santé mentale au travail*. (Université de Montréal). Thèse de doctorat. Papyrus : Université de Montréal.
- Dolan, S., E. Gosselin et J. Carrière (2012). *Psychologie du travail et comportement organisationnel*. (4e éd.). Montréal : Québec.
- Dollard, M. F., H. R. Winefield, A. H. Winefield and J. Jonge (2000). "Psychosocial job strain and productivity in human service workers: a test of the demand-control-support model." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73(4): 501-510.
- Douglas, S. C. and M. J. Martinko (2001). "Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression." *Journal of Applied Psychology* 86(4): 547.
- Drapeau, A., C. Rousseau et J.-F. Boivin (2005). "Mesure de la santé mentale dans une enquête longitudinale populationnelle." *www.stat.gouv.qc.ca*: 89 [Consulté le 03 février 2017].
- Duffy, M. K., D. C. Ganster and M. Pagon (2002). "Social undermining in the workplace." *Academy of management Journal* 45(2): 331-351.

- Einarsen, S., H. Hoel and G. Notelaers (2009). "Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised." *Work & Stress* 23(1): 24-44.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (2010). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2e éd., 3-40. Crc Press. London : Taylor& Francis.
- Einarsen, S., S. Matthiesen and A. Skogstad (1998). "Bullying, burnout and well-being among assistant nurses." *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand* 14: 563-568.
- Einarsen, S., B. r. I. Raknes and S. B. Matthiesen (1994). "Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study." *European journal of work and organizational psychology* 4(4): 381-401.
- Engel, F. (1998). *Taming the beast: Getting violence out of the workplace*, Westmount, Quebec: Ashwell Pub.
- Escartín, J., D. Salin and Á. Rodríguez-Carballeira (2011). "Conceptualizations of workplace bullying." *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 157-165.
- Fortin, F., Côté, J. et Filion, F. (2006). Les devis de recherche non expérimentaux. *Fondement et étapes du processus de recherche*. Montréal: Cheneliere éducation, 188-207.
- Froment, D. (2014). Harcèlement psychologique 40 % des plaintes rejetées. Publications : *Les Affaires* : Montréal. Répéré à : <http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/general/harcèlement-40-des-plaintes-rejetees/569902> [Consulté le 22 juin 2016 et le 05 janvier 2017].
- Gilbreath, B. and P. G. Benson (2004). "The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being." *Work & Stress* 18(3): 255-266.
- Glomb, T. M. and H. Liao (2003). "Interpersonal aggression in work groups: Social influence, reciprocal, and individual effects." *Academy of Management journal* 46(4): 486-496.
- Goldberg, D. P., Gater, R., Sartorius, N., Ustun, T. B., Piccinelli, M., Gureje, O., & Rutter, C. (2000). The validity of two versions of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care. *Psychological Medicine*, 27(01), 191-197.
- Goodchild, M. and P. Duncan-Jones (1985). "Chronicity and the General Health Questionnaire." *The British Journal of Psychiatry* 146(1): 55-61.
- Greenberg, L. and J. Barling (1999). "Predicting employee aggression against coworkers, subordinates and supervisors: The roles of person behaviors and perceived workplace factors." *Journal of Organizational Behavior* 20(6): 897-913.

- Greenglass, E. R. and R. J. Burke (2000). "The relationship between hospital restructuring, anger, hostility and psychosomatics in nurses." *Journal of Community & Applied Social Psychology* 10(2): 155-161.
- Harvey, S., C. Blouin and D. Stout (2006). "Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work." *Personality and individual differences* 40(5): 1063-1074.
- Harvey, S. and L. Keashly (2003). "Predicting the risk for aggression in the workplace: Risk factors, self-esteem and time at work." *Social Behavior and Personality: an international journal* 31(8): 807-814.
- Hauge, L. J., S. Einarsen, S. Knardahl, B. Lau, G. Notelaers and A. Skogstad (2011). "Leadership and role stressors as departmental level predictors of workplace bullying." *International Journal of Stress Management* 18(4): 305.
- Hayasaka, Y., K. Nakamura, M. Yamamoto and S. Sasaki (2007). "Work environment and mental health status assessed by the general health questionnaire in female Japanese doctors." *Industrial health* 45(6): 781-786.
- Hershcovis, M. S. (2011). "'Incivility, social undermining, bullying... oh my!': A call to reconcile constructs within workplace aggression research." *Journal of Organizational Behavior* 32(3): 499-519.
- Hershcovis, M. S., N. Turner, J. Barling, K. A. Arnold, K. E. Dupré, M. Inness, M. M. LeBlanc and N. Sivanathan (2007). "Predicting workplace aggression: a meta-analysis." *Journal of applied Psychology* 92(1): 228.
- Hirigoyen, M.-F. (1998). "Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien." Syros : Paris.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail: Harcèlement moral: démêler le vrai du faux.* Paris : Syros.
- Hirigoyen, M.-F. (2014). "Le cadre juridique." *Que sais-je?:* 96-113.
- Hirigoyen, M.-F. et C. Bonafons (2005). "Commentaires à propos de la loi française sur le harcèlement moral au travail." *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (7-3).
- Hobman, E. V., S. L. D. Restubog, P. Bordia and R. L. Tang (2009). "Abusive supervision in advising relationships: Investigating the role of social support." *Applied Psychology* 58(2): 233-256.
- Hoel, H., C. Rayner and C. Cooper (1999). "Workplace Bullying." *14*: 195-229.

- Hoel, H. and D. Salin (2003). "10 Organisational antecedents of workplace bullying." *Bullying and emotional abuse in the workplace*: 203.
- Hoel, H., M. J. Sheehan, C. L. Cooper and S. Einarsen (2011). "Organisational effects of workplace bullying." *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*: 129-148. Boca Raton, FL : CRC Press.
- Hubert, A. B. and M. Van Veldhoven (2001). "Risk sectors for undesirable behaviour and mobbing." *European journal of work and organizational psychology* 10(4): 415-424.
- Huez, D. (1997). "La précarisation de la santé au travail." *B. Appay et A. Thébaud-Mony (Dir.), Précarisation sociale, travail et santé*: 17-26. Paris : IRESO/CNRS.
- Huez, D. (1998). *Organisation du travail et précarisation de la santé. Association Santé et Médecine du Travail (Dir.). Des médecins du travail prennent la parole-Un métier en débat*. Paris, Syros.
- Jauvin, N. (2003). "La violence organisationnelle: parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur." *Haute-Ville-Des-Rivières, CLSC CHSLD*: Québec.
- Jauvin, N., J. Dompierre et M. Vézina (1999). "Recension documentaire sur la violence au travail." *Équipe RIPOST, Beauport*.
- Jehn, K. A. and E. A. Mannix (2001). "The dynamic nature of conflict: A longitudinal study of intragroup conflict and group performance." *Academy of management journal* 44(2): 238-251.
- Johan Hauge, L., A. Skogstad and S. Einarsen (2007). "Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study." *Work & Stress* 21(3): 220-242.
- Johnson, P. R. and J. Indvik (2001). "Rudeness at work: Impulse over restraint." *Public personnel management* 30(4): 457-465.
- Karasek, R., C. Brisson, N. Kawakami, I. Houtman, P. Bongers and B. Amick (1998). "The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics." *Journal of occupational health psychology* 3(4): 322.
- Karasek, R. A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign." *Administrative science quarterly*: 285-308.
- Keashly, L. (1997). "Emotional abuse in the workplace: Conceptual and empirical issues." *Journal of emotional abuse* 1(1): 85-117.
- Keashly, L. and S. Harvey (2006). "Workplace emotional abuse." *Handbook of workplace violence*: 95-120.

- Keashly, L. and K. Jagatic (2002). "2 By any other name." *Bullying and emotional abuse in the workplace*: 31. London: Taylor & Francis.
- Kivimäki, M., M. Virtanen, M. Vartia, M. Elovainio, J. Vahtera and L. Keltikangas-Järvinen (2003). "Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression." *Occupational and Environmental Medicine* 60(10): 779-783.
- Kowalski, C., O. Ommen, E. Driller, N. Ernstmann, M. A. Wirtz, T. Köhler and H. Pfaff (2010). "Burnout in nurses—the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion." *Journal of Clinical nursing* 19(11-12): 1654-1663.
- Lahelma, E., T. Lallukka, M. Laaksonen, P. Saastamoinen and O. Rahkonen (2012). "Workplace bullying and common mental disorders: a follow-up study." *Journal of epidemiology and community health* 66(6): e3-e3.
- Lamy, F. (2000). "Comment contrer le harcèlement et la violence psychologique au travail." *Options CSQ* 19, printemps 2000.
- Lanza, S. T. and B. L. Rhoades (2013). "Latent class analysis: an alternative perspective on subgroup analysis in prevention and treatment." *Prevention Science* 14(2): 157-168.
- Lanza, S. T., B. L. Rhoades, R. L. Nix and M. T. Greenberg (2010). "Modeling the interplay of multilevel risk factors for future academic and behavior problems: A person-centered approach." *Development and psychopathology* 22(2): 313-335.
- Lapeyrière, S. (2004). "Le harcèlement moral. Une affaire collective et culturelle." *Travail et emploi* 97: 29-43.
- Laschinger, H. K. S., A. L. Grau, J. Finegan and P. Wilk (2010). "New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings." *Journal of advanced nursing* 66(12): 2732-2742.
- Le Goff, J.-P. (1996). *Les illusions du management*. Paris : La découverte.
- Le Goff, J.-P. (2003). *Les illusions du management: pour le retour du bon sens*. Paris: La Découverte.
- Leclerc, C., B. Le Blond et C. Roussin (2000). *Les savoirs d'expérience développés dans les services aux personnes vivant de la violence psychologique au travail*, Université Laval : Québec, Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail.
Repéré à :
http://www.1sites.fse.ulaval.ca/fichiers/site_crievat/documents/Cahiers/savoirs.exp.pdf.
[Consulté en septembre 2016].
- Leiter, M. P. and Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, stress, and coping*, 9(3), 229-243.

- Leon-Perez, J. M., G. Notelaers, A. Arenas, L. Munduate and F. J. Medina (2013). "Identifying victims of workplace bullying by integrating traditional estimation approaches into a latent class cluster model." *Journal of interpersonal violence*. 29:1155-1177.
- Lévi, L., M. Bartley, M. Marmot, R. Karasek, T. Theorell, J. Siegrist, R. Peter, K. Belkić, C. Savić and P. Schnall (1999). "Stressors at the workplace: theoretical models." *Occupational Medicine (Philadelphia, Pa.)* 15(1): 69-106.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Paris, Editions du Seuil.
- Liden, R. C., S. J. Wayne and D. Stilwell (1993). "A longitudinal study on the early development of leader-member exchanges." *Journal of applied psychology* 78(4): 662.
- Lim, S. and L. M. Cortina (2005). "Interpersonal mistreatment in the workplace: the interface and impact of general incivility and sexual harassment." *Journal of applied psychology* 90(3): 483.
- Lippel, K. (2005). "Le harcèlement psychologique au travail: portrait des recours juridiques au Québec et des décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles." *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé* (7-3).
- Lippel, K. et M. C. Lefebvre (2005). *La réparation des lésions professionnelles*. Cowansville, Éditions Yvon Blais.: 634.
- Lippel, K. (2006). "L'accès à l'indemnisation pour les incapacités attribuables aux lésions psychiques et aux lésions musculo-squelettiques liées au travail au Québec." *Santé, société et solidarité* 5(2): 91-99.
- Lippel, K. and A. Sikka (2010). "Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-related Mental Health Problems: A Canadian Overview." *Canadian Journal of Public Health-Revue Canadienne De Sante Publique* 101: S16-S22.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*, (Vol.19). Connecticut : Yale University Press.
- Man, D. C. and S. S. Lam (2003). "The effects of job complexity and autonomy on cohesiveness in collectivistic and individualistic work groups: A cross-cultural analysis." *Journal of Organizational Behavior* 24(8): 979-1001.
- Marchand, A. (2004). "Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique." (Université de Montréal, Montréal, Québec). Repéré à <http://hdl.handle.net/1866/14848>. [Consulté le 28 décembre 2016].

- Marchand, A., N. Beaugard et C. Voirol (2013). *Un portrait de la situation de la SST aujourd'hui au Québec : l'intervention en santé et en sécurité du travail. Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, sous la direction de S. Montreuil, G. Baril-Gingras et P-S. Fournier. Presse de l'Université de Laval-PUL : Québec (Chapitre 2 : 111-134).
- Marchand, A., A. Demers and P. Durand (2005a). "Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers." *Sociology of health & illness* 27(5): 602-627.
- Marchand, A., A. Demers and P. Durand (2005b). "Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress." *Social Science & Medicine* 61(1): 1-14.
- Marchand, A., A. Demers and P. Durand (2006). "Social structures, agent personality and workers' mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce." *Human Relations* 59(7): 875-901.
- Marchand, A., A. Demers, P. Durand and M. Simard (2003). "Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis." *Work* 21(2): 153-163.
- Marchand, A., P. Durand and A. Demers (2005). "Work and mental health: The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998." *Work* 25(2): 135-142.
- Marcus, B. H., L. H. Forsyth, E. J. Stone, P. M. Dubbert, T. L. McKenzie, A. L. Dunn and S. N. Blair (2000). "Physical activity behavior change: issues in adoption and maintenance." *Health Psychology* 19(1S): 32.
- Marklund, S., M. Bolin and J. von Essen (2008). "Can individual health differences be explained by workplace characteristics?—A multilevel analysis." *Social science & medicine* 66(3): 650-662.
- Martin, R. J. and D. W. Hine (2005). "Development and validation of the uncivil workplace behavior questionnaire." *Journal of occupational health psychology* 10(4): 477.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli and M. P. Leiter (2001). "Job burnout." *Annual review of psychology* 52(1): 397-422.
- Massé, R., C. Poulin, C. Dassa, J. Lambert, S. Bélair et A. Battaglini (1998). "Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMDEP." *Revue Canadienne de Santé Publique* 89(5): 352-357.
- Matthiesen, S. B. and S. Einarsen (2004). "Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work." *British journal of guidance & counselling* 32(3): 335-356.

- Mausner-Dorsch, H. and W. W. Eaton (2000). "Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model." *American journal of public health* 90(11): 1765.
- McCormack, D., G. Casimir, N. Djurkovic and L. Yang (2009). "Workplace Bullying and Intention to Leave Among Schoolteachers in China: The Mediating Effect of Affective Commitment1." *Journal of Applied Social Psychology* 39(9): 2106-2127.
- Morin, E. et Aubé, C. (2007). *Psychologie et management*. (2e édition. e éd.). Montréal : Chenelière Éducation.
- Muthén, B. (2004). "Latent variable analysis." *The Sage handbook of quantitative methodology for the social sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications: 345-368.
- Muthén, B. and L. K. Muthén (2000). "Integrating person-centered and variable-centered analyses: Growth mixture modeling with latent trajectory classes." *Alcoholism: Clinical and experimental research* 24(6): 882-891.
- Neuman, J. H. and R. A. Baron (1998). "Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets." *Journal of management* 24(3): 391-419.
- Neuman, J. H. and R. A. Baron (2005). "Aggression in the workplace: A social-psychological perspective." *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* 7: 13-40.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., David, S., Bugel, I., & Landre, M. F. (1998). Psychosocial work environment and cardiovascular risk factors in an occupational cohort in France. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 52(2), 93-100.
- Niedhammer, I., S. David and S. Degioanni (2006). "Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population." *Journal of psychosomatic research* 61(2): 251-259.
- Nielsen, M. B. and S. Einarsen (2012). "Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review." *Work & Stress* 26(4): 309-332.
- Nielsen, M. B., J. Hetland, S. B. Matthiesen and S. Einarsen (2012). "Longitudinal relationships between workplace bullying and psychological distress." *Scandinavian journal of work, environment & health*: 38-46.
- Nielsen, M. B., S. B. Matthiesen and S. Einarsen (2010). "The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83(4): 955-979.

- Nielsen, M. B., A. Skogstad, S. B. Matthiesen, L. Glasø, M. S. Aasland, G. Notelaers and S. Einarsen (2009). "Prevalence of workplace bullying in Norway: Comparisons across time and estimation methods." *European journal of work and organizational psychology* 18(1): 81-101.
- Noack, A. M., L. F. Vosko and J. Grundy (2015). "Measuring Employment Standards Violations, Evasion and Erosion-Using a Telephone Survey." *Relations Industrielles/Industrial Relations* 70(1): 86-109.
- Notelaers, G., E. Baillien, H. De Witte, S. Einarsen and J. K. Vermunt (2013). "Testing the strain hypothesis of the Demand Control Model to explain severe bullying at work." *Economic and Industrial Democracy* 34(1): 69-87.
- Notelaers, G. and H. De Witte (2003). *Over de relatie tussen pesten op het werk en werkstress. De arbeidsmarkt in Vlaanderen: verslagboek arbeidsmarktonderzoekersdag 2003*. Garant.
- Notelaers, G., H. De Witte and S. Einarsen (2010). "A job characteristics approach to explain workplace bullying." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 19(4): 487-504.
- Notelaers, G., S. Einarsen, H. De Witte and J. K. Vermunt (2006). "Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach." *Work & Stress* 20(4): 289-302.
- Notelaers, G., J. K. Vermunt, E. Baillien, S. Einarsen and H. De Witte (2011). "Exploring risk groups workplace bullying with categorical data." *Industrial health* 49(1): 73-88.
- Nylund, K., T. Asparouhov and B. Muthèn (2007). "Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modelling: A Monte Carlo simulation study." *Structural Equation Modelling: A Multidisciplinary Journal* 14: 535-569.
- O'Leary-Kelly, A. M., R. W. Griffin and D. J. Glew (1996). "Organization-motivated aggression: A research framework." *Academy of management review* 21(1): 225-253.
- Ontario Ministry of Labour. (2011). *Preventing workplace violence and workplace harassment*. Repéré à:
https://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pdf7fs_workplaceviolence.php. [Consulté le 15 juillet 2015].
- Organisation Mondiale de la Santé. (2002). *Rapport mondial sur la violence et la santé (Synthèse)*. Genève : Suisse.
 Repéré à:
http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/578.pdf
 [Consulté le 15 novembre 2014 et le 05 janvier 2017].

- Panari, C., D. Guglielmi, S. Simbula and M. Depolo (2010). "Can an opportunity to learn at work reduce stress? A revisitation of the job demand-control model." *Journal of workplace learning* 22(3): 166-179.
- Parent-Lamarche, A., et Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16(1), 79-99.
- Pariante, P., H. Challita, M. Mesbah and J. Guelfi (1992). "The GHQ-28 questionnaire in French: a validation survey in a panel of 158 general psychiatric patients." *Eur Psychiatry* 7(1): 15-20.
- Paterniti, S., I. Niedhammer, T. Lang and S. M. Consoli (2002). "Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms." *The British Journal of Psychiatry* 181(2): 111-117.
- Pearson, C. M., L. M. Andersson and C. L. Porath (2000). "Assessing and attacking workplace incivility." *Organizational Dynamics* 29(2): 123-137.
- Plouffe, A., M. 2011. *Le harcèlement sexuel au travail*. Publication : CNESST section normes du travail. Québec. repérer à : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/publications/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/le-harcelement-sexuel-au-travail/index.html>. [Consulté le 05 juin 2015].
- Quine, L. (2001). "Workplace bullying in nurses." *Journal of Health psychology* 6(1): 73-84.
- Rayner, C., H. Hoel and C. Cooper (2001). *Workplace bullying: What we know, who is to blame and what can we do?*, CRC Press.
- Réhayem, G. (2003). *Supervision et direction des ressources humaines*. (3e édition éd.). Édition : Gaëtan Morin : Québec.
- Reknes, I., S. Pallesen, N. Magerøy, B. E. Moen, B. Bjorvatn and S. Einarsen (2014). "Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: Results from the prospective SUSSH-survey." *International journal of nursing studies* 51(3): 479-487.
- Rochon, M. J. (2003). Une stratégie de prévention du harcèlement psychologique au travail et de soutien aux victimes. Québec, Rapport ministériel: 1-83. (n° 2-550-40464-5). Québec: Rapport ministériel. Repéré à www.travail.gouv.qc.ca [le 03 janvier 2017].
- Rodríguez-Muñoz, A., E. Baillien, H. De Witte, B. Moreno-Jiménez and J. C. Pastor (2009). "Cross-lagged relationships between workplace bullying, job satisfaction and engagement: Two longitudinal studies." *Work & Stress* 23(3): 225-243.
- Romanens, M. (2003). *Maltraitance au travail: les effets pervers du harcèlement*, Desclee De Brouwer.

- Rousseau, V., C. Aubé et E. M. Morin (2006). "Le contrôle en milieu de travail et la détresse psychologique: le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle." *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* 2(1): 18-37.
- Sánchez-López, M. D. P. and V. Dresch (2008). "The 12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12): reliability, external validity and factor structure in the Spanish population." *Psicothema* 20(4): 839-843.
- Saskatchewan, Ministère de l'Enseignement supérieur, de l'Emploi et du Travail. (2007). *The Occupational Health and Safety (Harassment Prevention) Amendment Act. 1993*. Repéré à : <http://www.qp.gov.sk.ca/documents/english/FirstRead/2006-07/Bill-66.pdf>. [Consulté le 20 juin 2015 et le 05 janvier 2017].
- Schat, A., S. Desmarais and E. Kelloway (2006). "Exposure to workplace aggression from multiple sources: Validation of a measure and test of a model." *Unpublished manuscript, McMaster University, Hamilton, Canada*: 331-351.
- Schenker, N., T. E. Raghunathan, P.-L. Chiu, D. M. Makuc, G. Zhang and A. J. Cohen (2006). "Multiple imputation of missing income data in the National Health Interview Survey." *Journal of the American Statistical Association* 101(475): 924-933.
- Sennett, R. (2011). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*, WW Norton & Company.
- Simard, M., C. St-Sauveur, P. LeBrock, A. Lafrenière, G. Leblanc, M. Duval, C. Girard, A. Savoie et L. Brunet (2004). "Vérification d'un modèle intégratif des comportements antisociaux au travail." *Psychologie du travail et des organisations* 10(1): 74-87.
- Skogstad, A., S. Einarsen, T. Torsheim, M. S. Aasland and H. Hetland (2007). "The destructiveness of laissez-faire leadership behavior." *Journal of occupational health psychology* 12(1): 80.
- Soares, A. (2002). *Quand le travail devient indécent: le harcèlement psychologique au travail*. Montréal, Université du Québec à Montréal. 5-26.
- Soares, A. (2004). *Le harcèlement psychologique le syndrome du stress post-traumatique et le soutien social*, Conférence présentée au XIII Congrès de Psychologie du Travail et des Organisations. In: A. Battistelli, M. Depolo & F. Fraccaroli (sous la direction de). *La qualité de la vie au travail dans les années 2000*. Bologna: CLUEB.
- Stansfeld, S. et Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 443-462.
- Tabachnick, B. G. and L. S. Fidell (2012). *Using Multivariate Statistics*. (6th Edition ed.)^e éd.). Boston Pearson Education.

- Tepper, B. J. (2000). "Consequences of abusive supervision." *Academy of management journal* 43(2): 178-190.
- Tepper, B. J. (2007). "Abusive supervision in work organizations: Review, synthesis, and research agenda." *Journal of Management* 33(3): 261-289.
- Theorell, T. et Karasek, R. (2000). 3. Stressors at the Workplace : Theoretical Models-The Demand-Control-Support Model and CVD Occup Med 15. *Occupational Medicine-State of the Art Reviews*, 15, 69.
- Trépanier, S.-G., C. Fernet and S. Austin (2013). "Workplace psychological harassment in Canadian nurses: A descriptive study." *Journal of health psychology* 18(3): 383-396.
- Valderas, J. M., B. Starfield, B. Sibbald, C. Salisbury and M. Roland (2009). "Defining comorbidity: implications for understanding health and health services." *The Annals of Family Medicine* 7(4): 357-363.
- Van der Doef, M., Maes, S. and Diekstra, R. (2000). An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators. *Anxiety, Stress and Coping*, 13(2), 165-185.
- Van Dierendonck, D., C. Haynes, C. Borrill and C. Stride (2004). "Leadership behavior and subordinate well-being." *Journal of occupational health psychology* 9(2): 165.
- Vartia, M. (1996). "The sources of bullying–psychological work environment and organizational climate." *European journal of work and organizational psychology* 5(2): 203-214.
- Vézina, M. (2000). "Les dimensions organisationnelles de la violence au travail." *Le Médecin du Québec* 35(3): 137-138.
- Vézina, M. (2008). "La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail: nouveau défi pour la santé publique." *Santé publique* 20(hs): 121-128.
- Vézina, M. et R. Bourbonnais (2001). "Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale." *Portrait social du Québec: données et analyses*: 279-287. Répréré à : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/port_soc2001-12.pdf [consulté le 12 juillet 2015].
- Vézina, M., R. Bourbonnais, A. Marchand et R. Arcand (2008). "Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois." *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2).* Québec: Institut de la statistique du Québec 50.

- Vézina, M., E. Cloutier, S. Stock, K. Lippel, É. Fortin, A. Delisle, M. St-Vincent, A. Funes, P. Duguay et S. Vézina (2011). "Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)." *Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail-Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.*
- Vézina, M., M. Cousineau, D. Mergler, A. Vinet et M. Laurendeau (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*, 179. Boucherville, Gaëtan. 60: 483–509.
- Vézina, M. et J. Dussault (2005). "Au-delà de la relation «bourreau-victime» dans l'analyse d'une situation de harcèlement psychologique au travail." *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*(7-3).
- Wayne, S. J. and R. C. Liden (1995). "Effects of impression management on performance ratings: A longitudinal study." *Academy of Management journal* 38(1): 232-260.
- Willmott, S. A., J. A. Boardman, C. A. Henshaw and P. W. Jones (2004). "Understanding General Health Questionnaire (GHQ–28) score and its threshold." *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 39(8): 613-617.
- Zapf, D., J. Escartín, S. Einarsen, H. Hoel and M. Vartia (2011). "Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace." *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice 2*: 75-106.
- Zapf, D., J. Escartín, S. Einarsen, H. Hoel, M. Vartia, S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. Cooper (2011). *Bullying and harassment in the workplace: developments in theory, research, and practice*, CRC Press Boca Raton, FL: 75-105.
- Zapf, D. and C. Gross (2001). "Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension." *European journal of work and organizational psychology* 10(4): 497-522.
- Zapf, D., C. Knorz and M. Kulla (1996). "On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes." *European Journal of work and organizational psychology* 5(2): 215-237.

ANNEXE - SYNTHÈSE DES ÉTUDES RECENSÉES

Études	Populations et types d'études	Harcèlement psychologique	Détresse psychologique	Classes latentes (LC)	Validité prédictive
Agervold & Mikkelsen (2004)	Travailleurs danois. N = 186 (employés de cols bleus) Pays = Danemark. Étude = EL.	- Bullying (intimidation)	- Stress (+). - Fatigue mentale (+).	ND	Dans cette étude, il est démontré que l'environnement de travail contribue à l'intimidation. À cela se rajoute le style de gestion qui contribue directement ou indirectement à un niveau plus élevé d'intimidation.
Andersson & Pearson (1999)	Travailleurs américains. Pays = États-Unis. Études = ET.	- Incivilité - Violence - Agression - Comportements antisociaux.	ND	ND	Dans cette étude, l'incivilité est au centre. Ainsi, plus les normes de politesse et de respect ne sont pas respectées, plus l'individu aura le sentiment qu'il subit un traitement interpersonnel inéquitable.
Ayoko <i>et al.</i>, (2003)	Travailleurs américains. N = 510. Pays = N/D Études = ET.	- Conflits. - Bullying.	- Stress.	ND	Cette étude est qualitative et quantitative. Elle examine le conflit au travail, les réactions émotionnelles suite à l'intimidation et les comportements contreproductifs. Il en résulte un milieu de travail où l'intimidation est élevée, et un milieu prédisposant à des comportements contreproductifs (faire mal son travail).
Baillien & De Witte (2009)	Travailleurs belges. (n = 10 entreprises privées belges). N = 1260. Pays = Belgique. Étude = ET.	- Bullying.	- Stress - Dépression	ND	Dans cette étude il est démontré que plus les travailleurs vivent dans un environnement harcelant, plus le niveau de stress augmente. Aussi, l'insécurité d'emploi est associée à un haut risque d'exposition à du harcèlement.

Bakker <i>et al.</i>, (2005)	Travailleuses européennes. N = 1849 (infirmières). Pays = 12 pays européens. Étude = EL.	ND	- Burnout.	ND	Dans cette étude le cas du burnout chez les infirmières est étudié. Il en ressort que les infirmières qui vivent plus de stress sont prédisposées au burnout.
Björkqvist <i>et al.</i>, (1994)	Travailleurs finlandais (milieu universitaire). N = 338. Pays = Finlande. Étude = ET.	Bullying.	- Dépression. - Anxiété.	ND	Dans cette étude les victimes vivant des cas sévères de harcèlement se retrouvent avec des symptômes de dépression et d'anxiété.

<p>Bourbonnais <i>et al.</i>, (1996)</p>	<p>Travailleurs canadiens.</p> <p>N = 2889 (cols blancs).</p> <p>Pays = Canada.</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>ND</p>	<p>- Stress.</p>	<p>ND</p>	<p>Cette étude confirme qu'une latitude décisionnelle faible (-) combinée à des demandes psychologiques élevées (+) produit des emplois à forte tension (+). Les femmes sont plus à risque de subir du harcèlement que les hommes.</p>
<p>Branch <i>et al.</i>, (2013)</p>	<p>Travailleurs = ND</p> <p>N = ND</p> <p>Pays =</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scandinaves. - Angleterre (R.-U.). - Australie. - Asie. - États-Unis. <p>Étude = ET.</p>	<p>- Intimidation</p>	<p>ND</p>	<p>ND</p>	<p>Cette étude donne un état sur l'intimidation. Elle spécifie que depuis l'apparition de l'intimidation en milieu scolaire, cette notion tend à s'étendre au milieu de travail. Ainsi, cet article cherche à définir l'intimidation au travail. En s'appuyant sur la théorie des événements affectifs, cette revue fait progresser la compréhension en élaborant un nouveau modèle conceptuel et en analysant ses composantes interdépendantes, qui expliquent la nature dynamique et complexe de l'intimidation en milieu de travail et mettent l'accent sur les débats actuels et futurs.</p>
<p>Cooper <i>et al.</i>, (2004)</p>	<p>Travailleurs anglais.</p> <p>N = 5288</p> <p>Pays = Angleterre (R.-U.)</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>- Intimidation</p>	<p>- Effet négatif sur la santé mentale.</p>	<p>ND</p>	<p>Dans cette étude les répondants qui indiquent avoir vécu une expérience d'intimidation avaient une santé beaucoup plus mauvaise que ceux qui n'étaient pas intimidés. Cependant, contrairement à ce qui était attendu, des associations plus fortes ont été trouvées entre le comportement négatif et les effets néfastes sur la santé que pour l'intimidation auto-déclarée (auto-étiquetée) et la santé. Les cibles antérieures ainsi que les témoins ont également signalé une pire</p>

					santé que ceux qui n'étaient ni intimidés ni témoins d'intimidation. Les conclusions impliquent également que certains comportements négatifs étaient plus difficiles à traiter que d'autres. Dans tous les cas, les différences entre les sexes et entre les contextes professionnels ont émergé. Aussi, on a cherché à établir s'il y a des comportements associés à l'intimidation qui sont plus dommageables que d'autres.
Cortin <i>et al.</i>, (2001)	Travailleurs norvégiens. N = 1180 employés du secteur public. Pays = Norvège. Étude = EL.	- Incivilité : Manque de respect Condescendance Dégradation	- Détresse psychologique (+)	ND	71 % ont déclaré avoir vécu de l'incivilité au travail au cours des cinq dernières années. Un tiers des individus les plus puissants au sein de l'organisation a incité ces actes incivils. Bien que les femmes aient subi une plus grande fréquence d'incivilité que les hommes, les deux sexes ont eu des effets négatifs semblables sur la satisfaction au travail, le retrait de l'emploi et la notoriété professionnelle. Les expériences d'incivilité sur le lieu de travail étaient également associées à une plus grande détresse psychologique. Cependant, les indices de santé psychologique et physique étaient relativement peu affectés.
Dehors & Pointe	Travailleurs français N = 1902 jurisprudence Pays = France. Étude = EL.	- Harcèlement psychologique/moral.	ND	ND	Cette étude met l'accent sur la jurisprudence pour étudier le comportement du harcèlement moral sur les 12 derniers mois.
Douglas & Martinko (2001)	Travailleurs américains N = 151 Pays = États-Unis Étude = ET.	- Agression. - Trait de colère. - Vengeance. -	ND	ND	Cette étude porte sur les agressions en milieu de travail. Elle regarde également

<p>Einarsen et al., (2010)</p>	<p>Travailleurs européens, australiens et nord-américains.</p> <p>N = ND.</p> <p>Pays = - Australie., Europe, Amérique du Nord.</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>-Bullying / harcèlement psychologique.</p>	<p>La détresse psychologique augmente avec les formes multiples de harcèlement psychologique.</p>	<p>ND</p>	<p>Dans ce livre les chercheurs font un retour sur les résultats obtenus en 2003. Ainsi, ils reconforment l'explication multidimensionnelle du harcèlement psychologique.</p>
<p>Einarsen et al., (2009)</p>	<p>Travailleurs anglais.</p> <p>(n = 5 288; 70 organisations)</p> <p>N= Organisations publiques, privées et bénévoles.</p> <p>Pays = Angleterre (R.-U.)</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>NAQ-R :</p> <p>22 items.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bullying. - Harcèlement physique. 	<p>La détresse psychologique est étudiée comme variable indépendante.</p>	<p>CL 1 : <i>No bullying</i>^b</p> <p>Prévalence = 28 %.</p> <p>CL 2 : <i>Some work criticism</i>^{c et a}</p> <p>Prévalence = 25 %.</p> <p>CL 3 : <i>Occasional negative encounters</i>^{c et a}</p> <p>Prévalence = 15 %.</p> <p>CL 4 : <i>Occasional bullying</i>^{d et b}</p> <p>Prévalence = 13 %</p> <p>CL 5 : <i>Work-related bullying</i>^{c et b}</p> <p>Prévalence = 10 %</p> <p>CL 6 : <i>Severe bullying</i>^{c et b}</p> <p>Prévalence = 5 %</p> <p>CL 7 : <i>Physical intimidation</i>^{c, b et a}</p> <p>Prévalence = 3 %.</p>	<p>Le NAQ-R confirme l'explication multidimensionnelle du harcèlement. Donc, le harcèlement = plusieurs indicateurs. Les items sont pris dans leur globalité.</p>

<p>Einarsen <i>et al.</i>, (1998)</p>	<p>Travailleurs norvégiennes/infirmières.</p> <p>N = 745.</p> <p>Pays = Norvège.</p> <p>Étude = EL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Harcèlement psychologique : intimidation, oppression offensive, abusive ou insultante. 	<ul style="list-style-type: none"> - Épuisement (+). - Bien-être psychologique (-). 	<p>ND</p>	<p>Les types les plus courants de comportements d'intimidation vécus par les victimes étaient une calomnie grave, des rumeurs et une hostilité silencieuse. Dans la plupart des cas, les infirmières et les infirmières adjointes étaient considérées comme des malfaiteurs. Aucune des victimes n'a été intimidée par des patients ou des proches. Les infirmières auxiliaires ont eu des niveaux d'épuisement significativement plus élevés, ont réduit leur satisfaction au travail et ont réduit leur bien-être psychologique comparativement à leurs collègues non intimidés.</p>
----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Einarsen <i>et al.</i>, (1994)</p>	<p>Travailleurs norvégiens.</p> <p>N = 2215.</p> <p>Pays = Norvège.</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>Intimidation et Harcèlement = variable à l'étude.</p>	<p>ND</p>	<p>ND</p>	<p>Dans cette étude l'intimidation et le harcèlement sont étudiés comme variables dépendantes. Ainsi, la faible satisfaction à l'égard du leadership, du contrôle du travail, du climat social et, en particulier, de l'expérience des conflits de rôles, est le plus corrélée à l'intimidation. Les résultats montrent également que différentes conditions de travail sont liées à l'intimidation dans différents contextes organisationnels. Seuls les conflits de rôles montrent une corrélation partielle avec l'intimidation dans tous les sous-échantillons. Les conditions de travail représentent 10 % de la variance de l'intimidation, allant de 7 % à 24 % dans les différents sous-échantillons. Les résultats montrent que les victimes de l'intimidation et les observateurs de l'intimidation rapportent un environnement de travail de mauvaise qualité.</p>
<p>Escartin <i>et al.</i>, (2011)</p>	<p><u>Deux études :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travailleurs espagnols et costaricains (N = 286). Pays = Espagne et Costa Rica. 2. Travailleurs espagnols (N = 300). Pays = Espagne. <p>Étude = ET.</p>	<p>Harcèlement psychologique :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isolation. 2. Contrôle et manipulation de l'information. 3. Conditions de travail abusives. 4. Abus émotionnel. 5. Discrédit professionnel. 	<p>ND</p>	<p>ND</p>	<p>Deux études ont été menées afin d'examiner l'importance du genre pour la façon dont les employés définissent l'intimidation au travail et la gravité qu'ils estiment être des formes différentes d'intimidation. La première étude a montré que les employées mettaient l'accent sur les abus psychologiques et le discrédit professionnel plus que les hommes dans leurs définitions de l'intimidation, alors que les hommes mettaient davantage l'accent sur les conditions de travail abusives que sur les femmes. La deuxième étude a montré que les femmes ont jugé la</p>

					gravité de nombreux types d'actes négatifs comme un peu plus sévère que les hommes. Ces études remettent en question l'hypothèse dominante selon laquelle l'intimidation est un phénomène neutre du point de vue du genre et fournissent plutôt un soutien convergent à l'idée que les perceptions de l'intimidation sont sexuées.
Glomb & Liao (1998)	Travailleurs européens. N = 149. Pays = Europe. Étude = ET.	- Agression interpersonnelle individuelle.	ND	ND	Étude qui porte sur l'impact du contexte social de groupe sur l'agression interpersonnelle individuelle. Les résultats suggèrent que l'agressivité et le niveau moyen d'agressivité dans un groupe de travail (en l'absence de l'individu visé) sont des prédicteurs des rapports des employés selon lesquels ils se livrent à une agression. Les effets persistaient lorsque les différences individuelles liées à l'agression, à la démographie et aux variables situationnelles étaient contrôlées. Les résultats suggèrent des influences individuelles, réciproques et de groupe.
Hauge et al., (2011)	Travailleurs norvégiens. N = 10 652 (685 ministères). Pays = Norvège. Étude = ET.	- Bullying. - Conflit de rôle. - Rôle ambigu.	- Présence d'éléments stressants.	ND	Cette étude porte sur le niveau approprié d'inférence en ce qui concerne les conditions environnementales et le groupe de travail. Est testée l'hypothèse selon laquelle les pratiques de leadership et la présence de facteurs de stress prédisent l'incidence de l'intimidation au sein des ministères. Les résultats ont révélé des pratiques de leadership et des conflits de rôle pour prédire l'intimidation au niveau ministériel, alors que

					l'ambiguïté du rôle ne prenait pas en compte les effets des autres prédicteurs. La robustesse des résultats a été démontrée après l'exclusion des réponses des cibles de l'intimidation, montrant encore les pratiques de leadership et les conflits de rôles comme prédicteurs puissants de l'intimidation, soutenant l'hypothèse que l'intimidation sera répandue dans des environnements de travail défavorables.
Herscovis <i>et al.</i>, (2007)	N = 57 études empiriques sur les agressions en milieu de travail. Pays = Canada. Études = ET.	Harcèlement : 1. Conflit interpersonnel. 2. Agression interpersonnelle. 3. Agression organisationnelle.	ND	ND	Les auteurs ont réalisé une méta-analyse concernant l'agression en milieu de travail pour répondre à 3 questions de recherche. Premièrement, quels sont les prédicteurs individuels et situationnels de l'agression interpersonnelle et organisationnelle ? Deuxièmement, dans l'agression interpersonnelle, y a-t-il différents prédicteurs de l'agressivité ciblée par les superviseurs et les collègues ? Troisièmement, quelles sont les contributions relatives des facteurs individuels pour expliquer l'agression interpersonnelle et organisationnelle ? Les résultats montrent que les facteurs individuels et situationnels prédisent l'agression et que le modèle des prédicteurs est spécifique à la cible.

<p>Kivimäki et al., (2003)</p>	<p>Travailleurs finlandais.</p> <p>N = 5432.</p> <p>Pays : Finlande.</p> <p>Étude : ET.</p>	<p>- Intimidation.</p>	<p>- Dépression.</p>	<p>ND</p>	<p>La prévalence de l'intimidation était de 5 % dans la première enquête et de 6 % dans la seconde. 2 % ont rapporté des expériences d'intimidation dans les deux enquêtes, une indication d'intimidation prolongée. Après ajustement pour le sexe, l'âge et le revenu, le rapport de cotes des maladies cardiovasculaires incidentes pour les victimes d'intimidation prolongée comparativement aux employés non intimidés était de 2,3 (IC 95 %: 1,2 à 4,6). Un ajustement supplémentaire pour la surcharge pondérale à la ligne de base a atténué le rapport de cotes à 1,6 (IC à 95 %: 0,8 à 3,5). L'association entre l'intimidation prolongée et la dépression incidente était significative, même après ces ajustements.</p> <p>En conclusion, une forte association entre l'intimidation en milieu de travail et la dépression consécutive indique que l'intimidation est un facteur étiologique des problèmes de santé mentale. Les victimes de l'intimidation semblent également être plus à risque de maladie cardiovasculaire, mais ce risque peut être en partie attribuable au surpoids.</p>
---------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------	----------------------	-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Lahalma, et al., (2012)</p>	<p>Travailleurs = travailleurs municipaux.</p> <p>N = 6830.</p> <p>Pays :</p> <p>Études : ET.</p>	<p>- Intimidation.</p>	<p>- Troubles mentaux.</p>	<p>ND</p>	<p>L'étude confirme que l'intimidation au travail est susceptible de contribuer aux troubles mentaux communs suivants. Des mesures contre l'intimidation sont nécessaires sur les lieux de travail pour prévenir les troubles mentaux.</p>
<p>Leon-Perez et al., 2013</p>	<p>Travailleurs espagnols.</p> <p>(n = 1 619).</p> <p>N = 5 organisations/24 milieux de travail.</p> <p>Pays = Espagne.</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>NAQ :</p> <p>15 items (version espagnole).</p>	<p>- Détresse psychologique existante de manière globale.</p>	<p>CL 1 : <i>Not exposed (1 à 15^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 32 %.</i></p> <p>CL 2 : <i>Rarely exposed (1à 15^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 34 %.</i></p> <p>CL 3 : <i>Negative working conditions 1, 9 et 13^d; 10^c; 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 14 et 15^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 14 %</i></p> <p>CL 4 : <i>Work related bullying (1, 6 et 15^c; 2, 4, 8, 9 et 10^b; 3, 5, 7, 11, 12, 13 et 14^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 12 %</i></p> <p>CL 5 : <i>Severe bullying (15^f; 1, 6, 9 et 14^e; 2, 4, 8 et 11^d; 3, 5, 7, 10 et 13^c; 12^b; 14^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 5 %</i></p> <p>CL 6 : <i>Bullying and aggression (9, 10 et 13^f; 1, 14 et 15^e; 4, 6 et 13^d; 8 et 11^c; 3^b; 2, 5, 7 et 12^a)</i></p> <p><i>Prévalence = 3 %</i></p>	<p>Renforce la capacité prédictive que le harcèlement est multiforme. Met l'accent sur les catégories.</p>

Marchand <i>et al.</i>, (2005a)	Travailleurs canadiens. N = 6359. Pays : Canada. Études = EL. Enquête nationale sur la santé de la population (Statistique Canada).	ND	Détresse psychologique CIDI.	ND	Demands psychologiques (+) Autorité décisionnelle (+) Horaires irréguliers (+) Nombre d'heures travaillées (NS) Revenu du ménage (NS)
Marchand <i>et al.</i>, (2005b)	Travailleurs québécois. N = 9501. Enquête sociale et santé du Québec. Pays : Canada Étude : ET.	Harcèlement (+)	Détresse psychologique PSI (+)	ND	Demands psychologiques (+) Autorité décisionnelle (NS) Demands physiques (+) Horaires irréguliers (+)
Niedhammer <i>et al.</i>, (2006)	Travailleurs français. N = 7694. Pays : France. Étude : ET.	Intimidation (+)	Dépression (+)	ND	C'est une étude qui explore l'association entre les caractéristiques de l'exposition à l'intimidation au travail et les symptômes dépressifs. L'intimidation en milieu de travail s'est révélée être un facteur de risque important pour les symptômes dépressifs chez les hommes et les femmes. Même si aucune conclusion sur le caractère causal de l'association n'a pu être établie en raison de la conception transversale de l'enquête, cette étude préconise que les efforts visant à prévenir l'intimidation soient intensifiés.

<p>Nielsen et al., (2012)</p>	<p>Travailleurs norvégiens.</p> <p><u>Étude 1</u> :</p> <p>N = 77 721.</p> <p>Étude : b.</p> <p><u>Étude 2</u> :</p> <p>N = 62 916.</p> <p>Étude : EL.</p>	<p>Intimidation (+)</p>	<p>Symptômes de stress post-traumatique (+)</p>	<p>ND</p>	<p>Les résultats montrent que l'exposition à l'intimidation est associée à des résultats liés à l'emploi et liés à la santé et au bien-être, comme les problèmes de santé mentale et physique, les symptômes de stress post-traumatique, l'épuisement professionnel, les intentions de départ, la satisfaction au travail réduite et l'engagement organisationnel.</p>
<p>Nielsen et al., (2012)</p>	<p>Travailleurs norvégiens.</p> <p>N = 1775.</p> <p>Pays : Norvège.</p> <p>Étude : EL.</p>	<p>Intimidation (+)</p>	<p>Détresse psychologique (+) = victimisation.</p>	<p>ND</p>	<p>Cette étude examine les associations longitudinales réciproques entre l'exposition à l'intimidation au travail et les symptômes de détresse psychologique (victimisation auto-étiquetée). La relation mutuelle entre l'intimidation et la détresse psychologique indique un cercle vicieux où l'intimidation et la détresse renforcent leurs propres effets négatifs.</p>
<p>Notelaers et al., 2006</p>	<p>Travailleurs belges</p> <p>(n = 6 175)</p> <p>N= Organismes publics ≠ privés.</p> <p>Pays = Belgique.</p> <p>Étude = ET.</p>	<p>NAQ :</p> <p>16 items (version belge du NAQ)</p> <p>= ND</p>	<p>ND</p>	<p>CL 1 : <i>Not bullied</i> CL 2 : <i>Limited work Criticism</i> CL 3 : <i>Limited negative encounters</i> CL 4 : <i>Sometimes bullied</i> CL 5 : <i>Work-related bullied</i> CL 6 : <i>Victim.</i></p>	<p>Symptômes de stress = meilleure capacité prédictive que l'approche unidimensionnelle ('victime' ≠ victime)</p>

<p>Notelaers <i>et al.</i>, 2011</p>	<p>Travailleurs belges. (n = 8 985) N = 86 entreprises. Pays = Belgique. Étude = ET.</p>	<p>NAQ : 16 items (version belge) = D.</p>	<p>Détresse psychologique étudiée dans sa globalité et comme variable indépendante..</p>	<p>CL 1 : <i>Not bullied</i> (5^a, 12^b et 13^a). <i>Prévalence</i> = 30,6 %. CL 2 : <i>Limited work criticism</i> (1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16^a; (3 et 12^b). <i>Prévalence de la classe</i>= 27,2 %. CL 3 : <i>Limited negative encounters</i> (1, 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 14, 15 et 16^a; 3, 5 et 12^b) <i>Prévalence</i> =20.8 % CL 4 : <i>Sometimes bullied</i> (1^b; 2^c; 3^c; 4^a; 5^d; 6^a; 7^b; 8; 9 et 10^a;11^a;12^d; 13^c; 14 15 et 16^a.) <i>Prévalence</i> =8.3 %. CL 5 : <i>Work-related bullied</i> (1^d; 2^b; 3^d; 4^b; 5^c; 6^a; (7, 8, 9 et 10^a); 11^b; 12^d; 13^d; (14, 15 et 16^a). <i>Prévalence</i> =9.5 %. CL 6 : <i>Victims</i> (1^e; 2^f; 3^d; 4^c; 5^f; 6^d; 7^d; 8^e; 9^c; 10^f; 11^e; 12^e; 13^e; 14^c; 15^b; 16^d. <i>Prévalence</i> = 3.6 %.</p>	<p>Dans cette étude la relation entre les 6 classes latentes, les 16 items et la fréquence du harcèlement est confirmée. Elle vient valider que pour un seul item, nous pouvons avoir du harcèlement à des degrés différents.</p>
<p>O'Leary-Kelly <i>et al.</i>, (1996)</p>	<p>Travailleurs américains. N = ND (recension de la littérature). Pays : États-Unis. Étude : ET.</p>	<p>- Agression. - Violence.</p>	<p>ND</p>	<p>ND</p>	<p>Proposition d'un modèle qui précise que les facteurs individuels et environnementaux sont prédictifs des agressions.</p>

<p>Reknes <i>et al.</i>, (2014)</p>	<p>Travailleurs norvégiens (infirmières).</p> <p>N = 1582.</p> <p>Pays : Norvège.</p> <p>Étude : EL.</p>	<p>Intimidation, bullying (+)</p>	<p>Anxiété.</p> <p>Fatigue.</p> <p>Dépression.</p>	<p>ND</p>	<p>Le but de cette étude était d'explorer la relation prospective entre l'exposition à des comportements d'intimidation au départ et l'augmentation des symptômes de problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, fatigue) un an plus tard. En outre, la relation inverse a été étudiée.</p> <p>Il s'agit d'une étude prospective longitudinale, au cours de laquelle les membres de l'organisation norvégienne des infirmières et infirmiers ont répondu aux questions identiques concernant l'intimidation en milieu de travail et les problèmes de santé mentale au moment de la référence (2008-2009) et au suivi (2010).</p> <p>Les analyses de régression hiérarchique indiquaient que l'exposition aux comportements d'intimidation à la ligne de base prévoyait des symptômes ultérieurs d'anxiété et de fatigue après ajustement pour les symptômes de base de l'anxiété et de la fatigue, respectivement l'âge, le sexe, le travail de nuit et les exigences professionnelles. En outre, les symptômes de l'anxiété, de la dépression et de la fatigue au départ ont prédit une exposition accrue aux comportements d'intimidation un an plus tard, après avoir ajusté l'exposition aux comportements d'intimidation au départ, l'âge, le sexe, le travail de nuit et les exigences professionnelles.</p>
--------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------	----------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Skogstad et al., (2006)</p>	<p>Travailleurs norvégiens.</p> <p>N = 2273.</p> <p>Pays : Norvège.</p> <p>Étude : ET.</p>	<p>- Intimidation (+)</p>	<p>Détresse psychologique. (+)</p>	<p>ND</p>	<p>Le but de l'étude est de tester l'hypothèse selon laquelle le comportement de leadership du laissez-faire n'est pas un type de leadership zéro, mais un type de comportement de leadership destructeur qui montre des relations systématiques avec les facteurs de stress au travail, l'intimidation au travail et la détresse psychologique. Le leadership du laissez-faire a été positivement corrélé avec le conflit de rôle, l'ambiguïté du rôle et les conflits avec les collègues. La modélisation de la trajectoire a montré que ces facteurs de stress influençaient les effets du leadership du laissez-faire sur l'intimidation au travail et que les effets du leadership du laissez-faire sur la détresse étaient médiés par les facteurs stressants sur le lieu de travail. Les résultats appuient l'hypothèse selon laquelle le comportement de leadership du laissez-faire est un comportement de leadership destructeur.</p>
<p>Vermeulen & Mustard (2000)</p>	<p>Travailleurs canadiens.</p> <p>N = 7484.</p> <p>Pays : Canada.</p> <p>Étude : ET.</p>	<p>ND</p>	<p>Détresse psychologique CIDI</p>	<p>ND</p>	<p>Prévalence plus élevée de la détresse psychologique chez les femmes.</p> <p>Demandes psychologiques (+)</p> <p>JCQ (+)</p> <p>Latitude décisionnelle (-)</p> <p>Emplois à forte tension (+)</p> <p>Revenu du ménage (-)</p>

Légende :

Types d'études : EL : Études longitudinales. ET : Études transversales.

(+) : *Significative.*

(-) : *Non significative.*

ND : *Non disponible, D* : *disponible.*

NAQ-R (22 items) : 1 = Someone with hokling; 2 = Being humiliated or ridiculed in connection with your work; 3 = Being ordered to do work below your level of competence; 4 = Having key areas of responsibility removed or replaced with more trivial or unpleasant tasks; 5 = Spreading of gossip and rumours about you; 6 = Being ignored or excluded; 7 = Having insulting or offensive remarks made about your person, attitudes or your private life; 8 = Being shouted at or being the target of spontaneous; 9 = Intimidating behaviours such as finger-pointing, invasion of personal space, shoving, blocking your way; 10 = Hints or signals from others that you should quit your job; 11 = Repeated reminders of your errors or mistakes ; 12 = Being ignored or facing a hostile reactions when you approach; 13 = Persistent criticism of your errors or mistakes; 14 = Having your opinions ignored; 15 = Practical jokes carried out by people you don't get along with; 16 = Being given tasks with unreasonable deadlines; 17 = Having allegations made against you; 18 = Excessive monitoring of your work; 19 = Pressure not to claim something to which by right you are entitled (e.g. sick leave, holiday entitlement, travel expenses); 20 = Being the subject of excessive teasing and sarcasm; 21 = Being exposed to an unmanageable workload; 22 = Threats of violence or physical abuse or actual abuse.

NAQ (15 items version espagnole) : 1 = Having your opinions ignored; 2 = Spreading gossip about you; 3 = Offensive personal remarks; 4 = Being socially ignored/excluded; 5 = Repeated reminders of errors; 6 = Withholding information; 7 = Being ridiculed about your work; 8 = Work below competence ordered; 9 = Excessive monitoring; 10 = Unmanageable workload; 11 = Pressure not to claim; 12 = Intimidating behavior; 13 = Being shouted at; 14 = Threats of violence/aggression; 15 = Self-labeling (being bullied).

NAQ (16 items version belge) : 1 = Someone withholding necessary so that your work gets complicated; 2 = Ridicule or insulting, teasing; 3 = Ordered to perform work below your level of competence; 4 = Being deprived of responsibility or work tasks; 5 = Gossip or rumours about you; 6 = Social exclusion from co-workers or work group activities; 7 = Repeated offensive remarks about you or your private life; 8 = Verbal abuse : insults; 9 = Hints or signals from others that you should quit your job; 10 = Repeated reminders about your blunders; 11 = Silence or hostility as a response to your questions or attempts at conversations; 12 = Devaluing of your work and efforts; 13 = Neglect of your opinions or views; 14 = "Funny" surprises; 15 = Exploitation at work. Such as private errands; 16 = Reactions from others that you work too hard.

Échelle de pourcentage :

% : a. < 5 %; b. 6 % - 20 %; c. 21 % - 35 %; d. 36 % - 50 %; e. 51 % - 70 %; f. 71 % et +.