



**Une étude sur le rôle modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance
sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse
psychologique**

Par
Sophie Gautrin

École de relations industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

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

Avril 2011

© Sophie Gautrin, 2011

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

Une étude sur le rôle modérateur des évènements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique

Présenté par :

Sophie Gautrin

A été évalué par un comité de jury composé des personnes suivantes :

Vincent Rousseau
Président-rapporteur

Alain Marchand
Directeur de recherche

Adnane Belout
Membre du jury

Résumé :

L'objectif principal de ce mémoire est de déterminer l'effet modérateur des événements stressants subis lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique vécue par les policiers et les employés de bureau de la ville de Montréal (SPVM). Les objectifs secondaires sont de déterminer le rôle direct des conditions de l'organisation du travail et des événements stressants subis lors de l'enfance sur le niveau de détresse psychologique de cette population. Des données secondaires découlant d'une enquête réalisée auprès de 410 employés du SPVM nous ont permis de réaliser cette étude et de faire les analyses statistiques nécessaires.

Cette recherche nous a permis de déceler quelques facteurs pouvant influencer le niveau de détresse psychologique des employés du SPVM. Entre autres, les résultats nous indiquent un niveau de détresse psychologique assez faible pour notre échantillon. De plus, ceux-ci nous démontrent que parmi les conditions de l'organisation du travail, deux variables indépendantes sont associées à une variation du niveau de détresse psychologique, c'est-à-dire les demandes psychologiques et le soutien social des superviseurs. En effet, les demandes psychologiques font augmenter le niveau de détresse psychologique, tandis que le soutien des superviseurs le fait diminuer. De plus, nos résultats soutiennent que le fait d'être un homme, de vivre en couple, de ne pas subir de tensions avec son enfant et son conjoint, de pratiquer des activités physiques, de ne pas consommer de tabac et de posséder un centre de contrôle interne sont associés à un faible niveau de détresse psychologique.

Parallèlement, cette étude nous a permis d'avoir une compréhension plus exhaustive du rôle spécifique des événements de vie stressants vécus lors de l'enfance en ce qui concerne la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ainsi, nos analyses multivariées nous ont permis d'identifier le fait qu'il n'y avait pas présence d'un effet modérateur des événements stressants subis lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Pour ce qui est de la relation des événements stressants subis lors de l'enfance sur le niveau de détresse psychologique, aucun lien n'a été décelé lors des analyses.

Mots clés : Détresse psychologique, événements stressants vécus lors de l'enfance, conditions de l'organisation du travail, Service de police de la ville de Montréal.

Abstract

The main objective of this master thesis was to verify the moderating effects of stressful life events from childhood on the relation between the work organization's conditions and the level of psychological distress lived by workers from the Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM). As a secondary objective, this thesis determined the direct effect of work organization conditions on the level of psychological distress. To complete this study, data from an investigation of 410 SPVM workers was used.

This thesis demonstrated a low level of distress in this population. Also, the completed multilevel analysis confirmed that psychological demands and social support from the superiors were associated at the level of psychological distress. In fact, psychological demands contribute to increase it and the social support from the superior decrease the level of psychological distress. In addition, our results indicate that distress is to be less pronounced among men, couples, life habits (physical activities and no tobacco use), no tensions with children, no tensions with the spouse and the personality trait sense of control.

Finally, this thesis hasn't found any moderating effects of the children's stressful life events on the relation between the work organization's conditions and the level of psychological distress. Moreover, the multilevel analyses haven't demonstrated the direct effect of children's stressful life events psychological on the level of psychological distress.

Keywords: Psychological distress, children stressful life events, work organization conditions, Service de police de la ville de Montréal.

Table des matières

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 – L’ OBJET DE RECHERCHE ET L’ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	1
1.1 - OBJET DE RECHERCHE.....	1
1.2 - ÉTAT DES CONNAISSANCES	5
1.2.1. Santé mentale	5
1.2.1.1. Dépression.....	5
1.2.1.2. Épuisement professionnel (burn-out).....	6
1.2.1.3. Détresse psychologique.....	6
1.2.2. Facteurs de travail	7
1.2.2.2. Conditions de l’organisation du travail.....	9
<i>Conception des tâches</i>	9
Utilisation des compétences.....	9
Autorité décisionnelle	10
<i>Demandes de travail</i>	11
Demandes physiques.....	11
Demandes psychologiques.....	12
Demandes contractuelles.....	13
<i>Relations sociales</i>	13
<i>Gratifications</i>	14
1.2.2.3. Modèles explicatifs du stress au travail	15
<i>Modèle demande-contrôle (Karasek 1979)</i>	15
<i>Modèle demande-contrôle-soutien (Karasek et Theorell 1990)</i>	17
<i>Modèle déséquilibre effort - récompense (Siegrist 1996)</i>	18
1.2.3. Les évènements de vie lors de l’enfance et la santé mentale.....	19
1.2.3.1. Définition	19
1.2.3.2. Période de l’enfance.....	20
1.2.3.3. Effets des évènements stressants de l’enfance sur le niveau de détresse psychologique.....	20
Abus	21
<i>Abus sexuel</i>	21
<i>Abus physique</i>	22
<i>Abus émotionnel</i>	23
Divorce.....	24
Décès d'un parent	25
Pauvreté.....	26
1.2.3.4. Les évènements stressants de l’enfance et leurs impacts sur la relation entre les conditions de l’organisation du travail et la santé mentale	27
1.2.4. Autres facteurs	31
1.2.4.1. Caractéristiques socio- démographiques.....	32

<i>Genre</i>	32
<i>Âge</i>	32
<i>Niveau de scolarité</i>	33
<i>Personnalité</i>	33
<i>Habitudes de vie</i>	34
1.2.4.2. Facteurs hors travail	35
<i>Situation familiale</i>	35
Statut matrimonial.....	35
Statut économique.....	36
Statut parental	36
<i>Réseau social hors travail</i>	37
1.2.5. Synthèse de l'état des connaissances	37
CHAPITRE 2 - PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE	42
2.1 - PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE	42
2.1.1. La pertinence de la recherche en relations industrielles	44
2.2 - MODÈLE D'ANALYSE.....	45
2.3 - HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	51
Hypothèses concernant la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique.....	52
Hypothèse concernant la relation entre les événements de vie stressants vécus lors de l'enfance et la détresse psychologique.....	53
Hypothèse concernant l'effet modérateur des événements de vie stressants vécus lors de l'enfance.....	53
CHAPITRE 3 - MÉTHODOLOGIE.....	55
3.1 - SOURCES DE DONNÉES	55
3.2 - LES MESURES.....	56
3.2.1. La variable dépendante	56
3.2.2. La variable indépendante	57
3.2.3 La variable modératrice	60
3.2.4. Les variables de contrôle.....	60
3.3 - LES ANALYSES	64
CHAPITRE 4 - PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	66
4.1 - RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES	66
4.2 - RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES	69
4.3 - RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES.....	72
CHAPITRE 5 - DISCUSSION	76
5.1 - SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE SCIENTIFIQUE.....	76
5.2 - HYPOTHÈSES CONFIRMÉES	78

5.2.1. Hypothèses concernant l'effet des conditions de l'organisation du travail	78
5.3 - HYPOTHÈSES INFIRMÉES.....	79
5.3.1. Hypothèses concernant l'effet des conditions de l'organisation du travail	79
5.3.2. Hypothèses concernant la relation directe entre les évènements de vie stressants vécus lors de l'enfance et la détresse psychologique	85
5.3.3. Hypothèse concernant l'effet modérateur des évènements stressants subis lors de l'enfance.....	86
5.4 - LES VARIABLES DE CONTRÔLES SIGNIFICATIVES.....	88
5.5 - FORCES ET LIMITES	89
5.6 - PISTES DE RECHERCHES FUTURES ET IMPLICATIONS	91
CONCLUSION.....	94
BIBLIOGRAPHIE.....	x
Annexe 1 - Théorie de l'attachement: concepts de base.....	xxviii
Annexe 2-Théorie de l'apprentissage : concepts de base	xxx

Liste des tableaux

Tableau 1 - Synthèse des facteurs du travail individuel et hors-travail	38
Tableau 2 - Mesures des conditions de l'organisation du travail.....	58
Tableau 3 - Mesures des variables de contrôle	61
Tableau 4 - Statistiques descriptives de la variable dépendante, modératrice et des variables indépendantes et contrôles	67
Tableau 5 - Matrice de corrélation entre les variables pour le niveau de détresse psychologique ...	70
Tableau 6 - Résultats des analyses de régression multiple	73

Liste des figures

Figure 1 - Modèle conceptuel	46
------------------------------------	----

Je dédie ce mémoire à Luis-David Herasme-Gautrin

Remerciements

J'aimerais en premier lieu remercier mon directeur de recherche, Alain Marchand, pour ses conseils judicieux, sa grande disponibilité, sa rapidité de correction, sa passion, son esprit vif et ses nombreux commentaires et encouragements. Ce fut un excellent mentor. De plus, je tiens à remercier l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM) de l'Université de Montréal pour leur soutien technique et financier qui m'a grandement aidé.

Je remercie également Marie-Ève Blanc pour son aide dans mes analyses statistiques. Merci à Nicole Lévesque pour son soutien technique et sa continuelle volonté à vouloir nous aider.

Merci aux membres de mon jury, Messieurs Adnane Belout et Vincent Rousseau, pour avoir pris le temps de lire attentivement mon mémoire et pour en faire sortir des commentaires pertinents.

Merci à mes collègues de relations industrielles, Ian, Vanessa, Nancy pour vos conseils et nos bonnes discussions. Nos petites rencontres m'ont souvent permis de décompresser. Merci aussi à Adrien, mon amoureux et meilleur ami. Merci de m'avoir épaulé et d'être un si bon compagnon de vie.

Finalement, un merci tout particulier à mes deux parents. Merci à ma mère pour son énorme patience, sa capacité d'écoute, sa joie de vivre et ses encouragements constants. Merci à mon père, ce guide de vie, cette force et cette source de savoir!

INTRODUCTION

Depuis maintenant quelques années, les gestionnaires reconnaissent l'impact que peut avoir le travail sur la santé d'un individu. Néanmoins, de nombreuses organisations continuent à gérer le travail de façon à produire des résultats financiers attendus, sans nécessairement contribuer à un bon développement psychologique des employés (Morin 2008). Les coûts associés aux problèmes de santé psychologique au travail sont devenus très importants pour la société, pour les organisations et pour les individus (Brun et al. 2009). D'après Santé Québec (2003), une personne sur cinq, soit 20 % de la population québécoise de plus de 15 ans, présenterait un indice de détresse psychologique élevé. Ce fardeau se fait également sentir aux États-Unis, où plus de 54 millions de personnes âgées de 18 ans et plus seraient atteintes de maladie mentale, soit 1 individu sur 17 (Capps et al. 2007). Au Canada, près de 43 % des employés auraient été victimes de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001, dont 19 % auraient déjà vécu deux épisodes de détresse ou plus (Marchand et al. 2005a). Le Bureau international du travail révèle également que 20 % de la population adulte des pays industrialisés souffre d'un problème de santé mentale (Gabriel et Liimatainen 2000). Au total, ce phénomène engendrerait des coûts importants pour les entreprises et la société; soit respectivement 51 et 100 milliards de dollars par année, pour le Canada et les États-Unis (Gallew et al. 2004). En Angleterre, les problèmes de stress, d'anxiété et de dépression représentent 40 % des absences, ce qui constitue la cause la plus importante d'absentéisme au travail (Cooper et Dewe 2008).

Ces données montrent l'ampleur des troubles de santé mentale dans les dernières années. En considérant ce problème, les organisations font face à des coûts financiers et humains importants à la suite de longues absences ou de retours incertains, augmentant ainsi le poids porté par les organisations (Gauthier 2001). Selon le Centre Patronal de Santé et de sécurité du travail (CPSSTQ 2008), la perte de productivité au travail pour des raisons de santé mentale coûte jusqu'à 10 millions de dollars par année à une organisation moyenne de plus de 250 employés, soit environ 5,4 % de sa masse salariale. Au Québec, entre 1990 et 2005, les indemnités de remplacement du revenu versées par la CSST sont passées de 1,5 million de dollars à 12 millions, uniquement pour des lésions psychologiques. Parallèlement, en 2004 l'OMS a rapporté que dans de nombreux pays industrialisés, de 34 % à 45 % des absences au travail sont causées par des problèmes de santé mentale

(OMS 2004). Les organisations supportent une grande partie du problème en assumant le poids des coûts des primes d'assurance et d'autres frais liés à l'absentéisme ou à la perte de productivité.

En raison de ce problème important, les organisations efficaces qui ont de bons résultats en matière de prévention des problèmes de santé mentale font appel à une démarche stratégique qui correspond aux réalités d'une entreprise. Depuis quelques années, de nombreux programmes ont été mis en place pour permettre aux employés de reconnaître les signes et les symptômes de la détresse psychologique avant que ce problème s'aggrave et engendre des coûts importants. Ces différents programmes ont surtout visé des activités de sensibilisation, des séminaires de perfectionnement et de promotion quant à la santé mentale. Ceux-ci se sont concentrés sur le développement stratégique individuel afin de recouvrer la santé mentale des employés (Morin 2008). Or, il est juste d'affirmer que les problèmes de santé mentale peuvent être engendrés par des caractéristiques personnelles, des styles de vie perturbateurs ou des problèmes personnels, mais ceux-ci peuvent être également causés par des problèmes causés par les conditions de l'organisation du travail. En effet, la détresse psychologique au travail pourrait aussi s'expliquer par la façon dont le travail est organisé et celle dont l'individu l'interprète (Marchand 2004). Ainsi, très peu de programmes considèrent simultanément les caractéristiques personnelles d'un individu et les conditions de l'organisation du travail afin de contrer le phénomène grandissant de la détresse psychologique.

À cet effet, l'ampleur des troubles de détresse psychologique au travail en raison des conditions de l'organisation du travail et des caractéristiques personnelles de l'employé est la source de questionnements au cœur de ce mémoire. Ainsi, cette recherche a pour objet l'étude de la détresse psychologique vécue dans le milieu de travail. Elle s'attardera aux conditions de l'organisation du travail et également aux événements de vie stressants vécus lors de l'enfance. En effet, il est important de souligner que les événements stressants vécus lors de l'enfance peuvent avoir de graves répercussions à long terme sur la santé mentale de certains individus (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen 1998). Étant fragile lorsque soumis à des facteurs stressants, l'employé risque d'être très sensible aux conditions stressantes de l'organisation du travail et risque donc vivre davantage de détresse

psychologique. Il s'avère ainsi important d'identifier et de cibler le rôle des conditions de l'organisation du travail et, aussi, celui des événements stressants vécus lors de l'enfance. En effet, très peu de recherches ont spécifiquement étudié l'effet des événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Cette étude aidera les organisations à considérer certaines caractéristiques personnelles à l'origine des troubles de santé mentale dans les entreprises. Elle permettra aux entreprises de mieux cibler les conditions de travail favorisant l'insertion des employés sur le marché du travail, afin qu'ils vivent un minimum de stress dans leur emploi. C'est ainsi que cette étude emmènera les organisations à développer des programmes plus efficaces concernant la détresse psychologique.

Ce mémoire se divise en cinq chapitres. Le premier chapitre présentera l'objet de recherche et soulignera également l'état des connaissances actuelles concernant la problématique à l'étude. Le second chapitre établira la problématique et exposera le modèle d'analyse utilisé ainsi que nos diverses hypothèses de recherche. Le troisième chapitre portera sur la méthodologie de recherche, c'est-à-dire les sources de données, les mesures et les analyses réalisées. Le quatrième chapitre se concentrera sur la présentation des résultats des analyses descriptives, bivariées et multivariées. Finalement, le cinquième chapitre présentera une discussion des principaux résultats obtenus.

CHAPITRE 1- **L'OBJET DE RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES :**

1.1 - OBJET DE RECHERCHE

L'environnement de travail est une source importante de stress et de détresse psychologique. Dans les pays industrialisés, les problèmes de santé mentale sont la première ou la seconde cause des congés de maladie à long terme (Vézina 1998). Ce phénomène engendre une diminution de la production, un accroissement du taux d'absentéisme, une amplification de la consommation des services de santé et finalement, une augmentation des coûts de remplacement du personnel (International Labour Office 2000).

Ce mémoire a pour objet l'étude de la détresse psychologique vécue dans le milieu de travail. Il s'attardera aux caractéristiques personnelles des travailleurs, en se concentrant majoritairement sur les événements de vie stressants vécus lors de l'enfance. Pour ce faire, cette recherche aura pour but de répondre à deux questions spécifiques :

1-Quel est le lien entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?

2-Les événements de vie stressants de l'enfance ont-ils un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?

On explique majoritairement les troubles de santé mentale en fonction d'un environnement caractérisé par des demandes exigeantes, peu de gratification, un faible soutien social, une surcharge de travail, une insécurité, une faible utilisation des compétences, etc. Toutefois, les études concernant la détresse psychologique prennent

rarement en considération les événements stressants subis lors de l'enfance des employés. Plusieurs études ont démontré que les événements stressants de la vie subis lors de l'enfance pouvaient avoir des répercussions sur la santé physique et mentale de certains individus (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Sherman et Thelen 1998, Wang et al. 2005). Or, très peu de recherches soulignent l'importance des événements stressants de vie de l'enfance sur la relation entre les conditions de travail et la détresse psychologique.

Cette étude permettra assurément d'avoir une compréhension plus exhaustive du rôle spécifique des événements de vie stressants vécus lors de l'enfance en ce qui a trait à la détresse psychologique. Cette recherche conduira les entreprises à mieux cibler les conditions de l'organisation du travail favorisant l'insertion de ces personnes sur le marché du travail, afin qu'elles vivent un minimum de stress dans le cadre de leur emploi.

1.2 - ÉTAT DES CONNAISSANCES

1.2.1. Santé mentale

Cette section définira et expliquera les principaux problèmes de santé mentale au travail. En effet, il est nécessaire de circonscrire la notion de « santé mentale ». La plupart des études empiriques font référence aux concepts de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel afin de décrire les troubles psychologiques chez les employés. Au plan conceptuel, il est difficile de faire la distinction entre ces trois problèmes. (Marchand 2004). Ainsi, la section suivante présentera ces différents troubles.

1.2.1.1. Dépression

Environ un demi-million de travailleurs canadiens souffrent de dépression, et la plupart d'entre eux déclarent que les symptômes dépressifs nuisent à leur capacité d'accomplir leur travail (Statistiques Canada 2007). La dépression est une maladie mentale caractérisée par une modification profonde de l'état thymique, de l'humeur (dans le sens de

la tristesse et de la souffrance morale) et du ralentissement psychomoteur (Blosch et al. 2002).

1.2.1.2. Épuisement professionnel (burn-out)

L'épuisement professionnel provient d'un stress persistant, de tensions chroniques et continues qui apparaissent seulement à l'occasion d'une activité professionnelle. Celui-ci résulte d'un déséquilibre à long terme entre les exigences professionnelles et les ressources de l'individu (Grebot 2008). L'épuisement professionnel peut donc se caractériser par un sentiment d'épuisement général, un manque de créativité, une diminution de l'engagement au travail, un sentiment d'étrangeté devant le travail et, finalement, par des attitudes inappropriées face aux clients et aux collègues, manifestations qui sont souvent accompagnées de symptômes physiques et émotionnels (Cooper et al. 2001).

1.2.1.3. Détresse psychologique

La détresse psychologique est un problème fréquent dans nos sociétés qui affecte de 15 à 20 % des travailleurs d'Europe et d'Amérique du Nord (Develuy et al. 2000, International Labour Office 2000). La définition de la détresse psychologique est plutôt générale puisqu'elle regroupe divers signes d'un déséquilibre psychique décrit dans les notions d'épuisement professionnel et de dépression (Marchand 2004). En effet, la détresse psychologique se caractérise par des troubles psychophysiologiques et des problèmes comportementaux qui ne sont pas propres à une pathologie (Dohrenwend et al. 1980, Ross et al. 1980, Vézina et al. 1992). Ce problème peut résulter de plusieurs contraintes pouvant influencer sur la capacité d'adaptation de l'individu (Pearlin 1999). Celles-ci peuvent provoquer un déséquilibre dans le système physiologique et psychique et ainsi entraîner des réactions pathologiques (Pearlin 1999, Wheaton 1999). La détresse psychologique démontre un problème psychique important chez les individus (Marchand et al. 2003). En phase prépathologique, elle peut engendrer des réactions anxieuses et dépressives, de l'agressivité, de la fatigue, de l'irritabilité, des problèmes de sommeil, de l'absentéisme et le déclin des habiletés intellectuelles (Dohrenwend et al. 1980, Ross et al. 1990, Vézina et al. 1992). Si elle n'est pas traitée, la détresse psychologique risque d'entraîner de sérieux problèmes tels que l'hypertension artérielle, la dépression sévère, l'alcoolisme ou certaines

maladies psychosomatiques. À ce stade, ces troubles sont relativement graves, mais peuvent être réversibles. Dans la dernière phase, des atteintes irréversibles pour la santé peuvent survenir, telles que des incapacités permanentes, la mortalité prématurée, le suicide ou encore des maladies cardiovasculaires et neuropsychiatriques (Marchand 2004, Marchand et al. 2006a).

Ainsi, la notion de détresse regroupe les perturbations rencontrées dans la dépression et l'épuisement professionnel. Les employés sujets à la détresse psychologique ne sont plus pleinement opérationnels. Il semble donc indispensable de remédier à ce problème afin de pallier les problèmes vécus par la société et par plusieurs entreprises.

Pour cette recherche, nous retiendrons la notion de détresse psychologique, qui chevauche les symptômes de la dépression et de l'épuisement professionnel.

1.2.2. Facteurs de travail

Depuis les vingt dernières années, plusieurs études empiriques ont démontré un lien entre certains facteurs du milieu professionnel et la détresse psychologique (Marchand et al. 2005b, Paterniti et al. 2002). En effet, il est maintenant reconnu que plusieurs caractéristiques de l'environnement de travail pourraient contribuer à générer un stress et une tension psychique qui entraîneraient des réactions psychophysiologiques et comportementales chez les employés (Marchand 2004, Vézina et al. 1992). Le stress résulterait donc d'un déséquilibre entre les demandes imposées par l'environnement et la capacité de l'individu à s'y adapter en fonction de ses ressources personnelles (Lazarus et Folkman 1984). Le stress peut causer des symptômes physiques (palpitations, maux de tête, eczéma, etc.), psychologiques (anxiété, dépression, irritabilité, etc.) et comportementaux (mauvaise performance au travail, consommation élevée d'alcool, perte de tempérament, etc.) (Wainwright et Calnan 2002).

La section suivante s'intéressera tout d'abord aux études portant sur les différents groupes professionnels, pour ensuite analyser les conditions de travail.

1.2.2.1. Les professions

L'hypothèse générale suggère que des groupes professionnels expliqueraient une certaine variation des problèmes de détresse psychologique. En effet, les conditions de travail de certaines professions entraîneraient une tension importante chez l'individu (Marchand 2004). Selon Statistiques Canada (1993), la structure professionnelle se définit comme étant un ensemble de fonctions qui se différencient par la nature du travail, les tâches demandées, le niveau de responsabilités et le secteur économique des activités. En 2001, Bultmann et al. ont décelé que certaines professions étaient davantage affectées par des problèmes de détresse psychologique. Ce sont les contrôleurs de machinerie électrotechnique, les archivistes, les libraires, les serveurs de restaurant, les gérants de magasins de vêtements, les secrétaires suppléantes, les travailleurs sociaux culturels, les assistants sociaux, les assembleurs de voitures et de machines et les analystes de statistiques. D'autres études ont recensé que les superviseurs, les cols blancs semi-professionnels, les cols-bleus semi-professionnels, les travailleurs non qualifiés, les transporteurs urbains (excepté les camionneurs), les femmes de ménage, les concierges, les peintres, les éditeurs, les professeurs d'université et les travailleurs de la confection, du montage et de la réparation du textile, du cuir et de la fourrure vivaient davantage de détresse psychologique (Marchand et al. 2003, Marchand et al. 2005c, Vézina et Gingras 1996). Au Danemark, une étude menée auprès de 144 855 individus de 26 professions différentes a établi que les travailleurs sociaux et professionnels employés dans le domaine de la santé mentale et physique avaient un risque plus élevé d'être atteints de désordre psychologique (Wieclaw et al. 2005).

Parallèlement, Vézina et Gingras (1996) ont trouvé certaines industries où le taux de détresse psychologique était plus élevé. On retrouve parmi ces dernières celles du cuir, de la chimie, de la peinture, du vernissage, des transports (chauffeurs de taxi), de la vente des souliers, vêtements et textiles; de la restauration, des compagnies d'assurance et des services d'administration publique. De plus, les employés placés à un niveau hiérarchique plus élevé et ayant un statut économique important auraient moins de risques de subir des épisodes de détresse psychologique. Ainsi, les travailleurs exerçant des professions demandant des compétences limitées seraient plus portés à développer de la détresse psychologique au travail (Marchand 2007, Paterniti et al. 2002, Stansfeld et al. 2003).

Néanmoins, la profession occupée ne s'avérerait pas en soi un facteur qui contribue à expliquer fortement les différences de variation en matière de détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, 2005 b, 2006a). Ainsi, la structure professionnelle ne serait responsable que de 1 % à 3 % des variations de la détresse psychologique (Marchand et al. 2006 b). Or, elle pourrait avoir un rôle indirectement lié à la détresse, puisque l'occupation professionnelle peut avoir des répercussions au niveau des ressources de la famille, du réseau social et de la personnalité. Ces effets peuvent entraîner des séquelles sur la santé mentale des individus (Marchand et al 2005 b, 2006a, 2006 b).

1.2.2.2. Conditions de l'organisation du travail

La détresse psychologique au travail pourrait s'expliquer par la façon dont le travail est organisé et celle dont l'individu l'interprète (Marchand 2004). Ainsi, la conception des tâches, les demandes physiques, psychologiques, émotionnelles et contractuelles, et les relations sociales s'associeraient à des épisodes de détresse psychologique (Marchand et al. 2006b).

Conception des tâches

La notion de conception des tâches fait référence à sa nature et à son contenu. Les tâches effectuées dans le cadre d'un emploi précis peuvent varier d'une organisation à une autre. Ainsi, pour une même fonction, les responsabilités peuvent être structurées d'une manière totalement différente selon l'entreprise dans laquelle l'employé exerce sa profession. De ce fait, la tâche peut faire appel aux différentes compétences du salarié et être relativement répétitive (utilisation des compétences). De plus, le niveau de contrôle (autorité décisionnelle) exercé par l'individu dans ses tâches peut être plus ou moins élevé (Marchand 2004).

Utilisation des compétences

L'utilisation des compétences fait référence à la capacité de l'individu au travail à solliciter ses habiletés, ses compétences et la possibilité de développer de nouvelles aptitudes (Marchand 2004). De multiples recherches rapportent qu'une plus grande utilisation des compétences au travail favoriserait une réduction de la détresse

psychologique (de Jonge et al. 2000a, Karasek 1979, Karasek et Theorell 1990, Niedhammer et al. 1998, Parslow et al. 2004, Yliappavainieremi et al. 2005). Selon certaines études, l'utilisation des compétences ne serait pas liée directement à la détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, 2005b). Néanmoins, il est important de souligner que les résultats de ces deux recherches doivent être interprétés avec prudence, puisque les outils utilisés présentent d'importantes lacunes et posséderaient donc une faible consistance interne. Les résultats de recherche de Marchand et al. (2006b) soulignent aussi que l'utilisation des compétences n'influencerait pas nécessairement la détresse psychologique. En effet, elle affecterait le niveau de détresse psychologique selon une relation non linéaire en « J ». On constate ainsi une diminution du niveau de la détresse psychologique lorsque le degré d'utilisation des compétences augmente pour ceux qui les utilisent normalement peu. Cependant, une augmentation subséquente de l'utilisation des compétences augmenterait le niveau de détresse.

Autorité décisionnelle

L'autorité décisionnelle fait référence à la notion de contrôle sur l'exécution de ses tâches dont l'individu dispose (Marchand 2004). On considère ici un emploi où le salarié est autonome, c'est-à-dire qu'il peut, entre autres, prendre facilement des décisions quant à son horaire et à ses conditions de travail, et déterminer les procédures et la coordination des tâches à effectuer (Liu et al. 2005). Un courant majoritaire de recherche empirique suggère qu'un haut degré d'autorité décisionnelle contribuerait à diminuer la détresse psychologique (Andrea et al. 2004, Bourbonnais et al. 1999, Bourbonnais et al. 2005, de Jonge et al. 2000a, Dragano et al. 2008, Escriba-Aguir et Perez-Hoyos 2007, Marchand et al. 2005a, Niedhammer et al. 1998, Shimazu et al. 2008). Ainsi, un niveau élevé de perception de contrôle sur son travail est associé à une baisse de désordre psychiatrique et à un bien-être et, donc, à une meilleure satisfaction globale (Karasek 1979, Landsbergis 1988). Par contre, il est important de souligner que certaines études révèlent qu'à mesure que s'accroît le contrôle de l'employé sur son propre travail, le niveau et les épisodes de détresse psychologique augmentent. Cela impliquerait donc que l'autorité décisionnelle n'est nullement garante d'une diminution de la détresse psychologique (Akerboom et Maes 2006, Marchand et al. 2006a, 2006b). Toutefois, nous pouvons retenir qu'un courant majoritaire d'études empiriques conclut que l'autorité décisionnelle contribue à faire diminuer la détresse psychologique.

Demandes de travail

Les efforts personnels qu'un employé investit dans son travail, ainsi que les demandes et obligations imposées par l'organisation du milieu professionnel, sont des facteurs qui suscitent un niveau de charge mentale psychique et cognitive pouvant affecter l'état de santé mentale d'un individu. Les demandes qui seraient imposées dans le cadre d'un travail auraient pour effet d'augmenter la détresse psychologique. Il y aurait ainsi un lien significatif entre les demandes au travail et la détresse psychologique (Dragano et al. 2008, Elovaino et al. 2008, Karasek 1979, Karasek et Theorell 1990, Van Vegchel et al. 2005). Néanmoins, il faut comprendre que le stress généré par les demandes ne constitue pas nécessairement un risque pour la santé mentale d'un individu. Celles-ci peuvent constituer, à l'intérieur d'une certaine limite, un aspect positif qui favorise le développement des habiletés et des aptitudes d'une personne (Dejours 1993, Karasek et Theorell 1990, Vézina et al. 1992). Excédant cette frontière, ces demandes deviennent une source majeure de stress qui affecte la santé mentale.

Demandes physiques

L'hypothèse générale concernant les demandes physiques suggère que le stress généré par celles-ci entraîne une fatigue et une certaine peur dans l'exécution des tâches dangereuses. Cela entraîne un état de stress sur le corps qui se répercute sur le psychisme des individus (Marchand et al. 2006b). Cette relation entre les demandes physiques et la détresse psychologique dépendrait de la perception et de la personnalité de chaque individu (Liu et al. 2005). Ainsi, les demandes physiques provenant du bruit, de la température, des contaminants, de la poussière, de la fumée, des vapeurs toxiques ou de la manutention de lourdes charges peuvent menacer la santé physique, mais aussi la santé mentale de l'individu (détresse psychologique, épuisement professionnel et symptômes de dépression) (Challenor et Wright 2000, Demerouti et al. 2000, Julien et al. 2000, Marchand et al. 2005b, 2006b). Toutefois, certaines études empiriques concluent à une absence de relation entre ces deux variables (Marchand et al. 2006b, Mausner et Eaton 2000). Par contre, les résultats obtenus dans l'étude de Mausner et Eaton (2000) peuvent s'expliquer par le fait que la mesure des demandes physiques incluait aussi le travail répétitif. En ce qui concerne les points soulevés dans l'étude de Marchand et al. (2006b), certaines limites doivent être considérées puisque l'échelle utilisée (pour mesurer les demandes physiques) ne comportait

qu'un seul indicateur pour évaluer cette variable (« votre travail demande beaucoup d'efforts physiques »).

Demandes psychologiques

Les demandes psychologiques imposées par les conditions de l'organisation du travail peuvent entraîner un stress chez les salariés qui se traduirait ensuite par la présence de détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1999, Marchand 2004). Les auteurs conceptualisent ce type de demande de plusieurs manières. En effet, les demandes psychologiques peuvent être liées à différents éléments, tels que le rythme de travail, la quantité de travail et les demandes conflictuelles (Karasek 1979, Karasek et Theorell, 1990). Il est également possible de les définir en termes psychologiques ou émotionnels (Jonge et al. 1999, Van Vegchel et al. 2001). Finalement, certains suggèrent une dimension liée aux notions quantitatives et qualitatives (Maslach et al. 2001). D'autres recherches se sont inspirées de la théorie des rôles et font ressortir des aspects liés à la surcharge, au conflit, à l'insuffisance, à l'ambiguïté et à la frontière du rôle (Mak et Mueller 2001, Singh 2000).

Malgré ces multiples définitions, plusieurs recherches montrent que les demandes psychologiques imposées par l'organisation peuvent entraîner un niveau de stress élevé et, donc, peuvent générer de la détresse psychologique chez les salariés (Bourbonnais et al. 2005, de Jonge et al. 2000a, Demerouti et al. 2000, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Mak et Mueller 2001, Marchand 2004, Marchand et al. 2005b, 2006b, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000).

Parallèlement, les demandes psychologiques seraient liées à une relation non linéaire en « J » (Marchand et al. 2005b, Van der Doef et al. 2000). Ceci suggère que le stress causé par ces demandes n'est pas nécessairement nuisible pour la santé mentale d'un employé. Ainsi, à l'intérieur d'un certain seuil, cela peut générer un stress positif qui favorise le développement des habiletés et valorise la personne dans son travail (Dejours 1993, Karasek et Theorell 1990, Vézina et al. 1992). De plus, une association est à considérer entre l'autorité décisionnelle et la demande psychologique. En effet, il y aurait un lien important entre une forte demande psychologique et un faible niveau d'autorité décisionnelle, ce qui entraînerait de la détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1996,

Bourbonnais et al. 1998, Karasek et Theorell 1990, Landsbergis 1988, Niedhammer et al. 1998).

Demandes contractuelles

Les horaires et le nombre d'heures qui sont contractualisées peuvent aussi être associés à l'état de santé mentale de l'individu (Marchand 2004). Ainsi, les employés qui travaillent un nombre d'heures excessif et qui ont des horaires irréguliers auraient tendance à avoir plus de troubles physiques et psychologiques (Bourbonnais et al. 1999, Bultmann et al. 2002, Van der Doef et al. 2000, Van der Hulst 2003, Voydanoff et Donnelly 1999). En ce qui a trait uniquement aux nombres d'heures travaillées, quelques études concluent que plus le temps de travail augmente, plus l'individu aura tendance à vivre une expérience de détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1999, Hayasaka et al. 2007, Paterniti et al. 2002). Toutefois, tel que le souligne Van der Hulst (2003), le rôle spécifique des heures travaillées sur l'état de la santé mentale reste un objet controversé de la littérature.

Les horaires irréguliers seraient susceptibles d'entraîner des effets négatifs sur la qualité de la vie familiale et de provoquer un sentiment d'isolement social. En effet, devoir s'adapter continuellement à un emploi du temps irrégulier provoquerait des troubles du sommeil et des réactions de nervosité (Marchand, 2004). Cela favoriserait donc les risques de subir des épisodes de détresse psychologique (Demerouti et al. 2000, Hughes et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006b). Parallèlement, la faible capacité de choix de son horaire de travail augmenterait la détresse psychologique, plus particulièrement chez les femmes (Ala-Mursula et al. 2004).

En somme, nous pouvons constater qu'il y a un manque de consensus entourant ce sujet. Toutefois, il est important de retenir que la majorité des écrits s'entendent sur le fait que la présence d'horaires irréguliers et un nombre excessif d'heures travaillées risquent d'avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs.

Relations sociales

Au sein d'une organisation, les travailleurs entretiennent des rapports entre eux, ainsi qu'avec leur gestionnaire et les membres de la direction (Marchand 2004). Ces

contacts peuvent générer du stress et influencer la santé mentale des employés. À cet égard, le soutien social au travail désigne toute interaction sociale s'apparentant à de l'aide, tant dans sa dimension instrumentale ou émotionnelle, que dans la reconnaissance émanant des collègues et des supérieurs. Ce soutien permet de réduire l'effet de la pression sur la santé mentale (Karasek et Theorell 1990). Dans les écrits, plusieurs auteurs utilisent le modèle avancé par House (1985). Celui-ci suggère l'existence de quatre types de soutien. Tout d'abord, le soutien instrumental correspondrait à l'aide reçue directement par les collègues de travail. Parallèlement, le soutien émotionnel, qui serait une forme de compréhension, d'attention particulière et de sympathie, est présent lorsqu'un employé est en difficulté. Troisièmement, le soutien informationnel représente un échange d'informations pertinentes pouvant aider les employés d'une organisation. Finalement, le soutien de l'organisation encourage les rétroactions positives afin que l'employé ait une meilleure estime de lui-même (Cooper et al. 2001).

Plusieurs études ont montré un rapport entre le soutien social des collègues et des supérieurs, et la détresse psychologique. Ainsi, lorsque le soutien social au travail est important, le niveau de détresse psychologique est moins élevé (Andrea et al. 2004, Chang et al. 2005, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Karasek et al. 1987, Marchand et al. 2005a, 2006a, 2006b, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000). Dès lors, le soutien social permettrait de protéger le salarié au regard d'épisodes multiples de détresse. Cependant, afin que ce facteur soit efficace, le soutien doit se maintenir au fil du temps (Cooper et al. 2001, Marchand et al. 2006b).

Gratifications

Les gratifications au travail sont une importante source de reconnaissance, de motivation et d'identification au travail. Celles-ci font référence à la rémunération, aux perspectives de carrière, à la sécurité d'emploi et à la reconnaissance au travail (Marchand 2004). Ainsi, un faible niveau de gratification peut engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant aller jusqu'à des troubles de détresse psychologique et de santé mentale au travail (Marchand et al. 2005a, 2006a, McDonough 2000, Swaen et al. 2004).

Une faible reconnaissance dans les tâches effectuées au travail risque d'entraîner des perturbations au niveau de l'équilibre psychique (Demerouti et al. 2000, Tepper 2000, Virtanen et al. 2002). En ce qui concerne le salaire, un travailleur peu payé en comparaison aux efforts qu'il investit dans son travail risque d'être perturbé et de souffrir de détresse psychologique (Shirom et al. 1999, Turner et al. 1995). Selon Marchand et al. (2006b), la personnalité de l'employé joue un rôle primordial dans la perception d'être bien rémunéré ou non, ce qui a des répercussions sur la santé mentale. Sur le plan de la perspective de carrière, les études ne s'entendent pas pour trouver un consensus concernant la détresse psychologique (Bennet et al. 2001). Finalement, l'insécurité d'emploi générerait de la tension et des perturbations au niveau psychologique (Virtanen et al. 2002). La majorité des études ne trouvent aucun lien avec la détresse psychologique au travail et l'insécurité (Bourbonnais et al. 1998, Marchand et al. 2005a, 2006a, McDonough 2000, Naswall et al. 2005).

1.2.2.3. Modèles explicatifs du stress au travail

La présente section exposera trois modèles qui ont actuellement une grande influence dans le domaine de la recherche sur la relation entre le stress au travail et la détresse psychologique. Il s'agit du modèle de demande-contrôle (Karasek 1979), du modèle de demande-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990) et du modèle de déséquilibre effort-récompense (Siegrist 1996). Ceux-ci tentent de démontrer comment la latitude décisionnelle, le soutien social au travail et les gratifications peuvent modifier les effets stressants par rapport aux diverses demandes du travail.

Modèle demande-contrôle (Karasek 1979)

Le modèle de Karasek (1979) repose sur deux variables, soit les demandes psychologiques inhérentes à l'emploi et la latitude décisionnelle (Karasek 1979). Les demandes psychologiques correspondent aux exigences de l'emploi, c'est-à-dire l'accomplissement, la quantité, la complexité et le caractère imprévu des tâches selon les contraintes de temps, d'exigences intellectuelles et de demandes contradictoires (Karasek 1985). La latitude décisionnelle se traduit soit par le niveau d'autonomie (marge de manœuvre dont dispose l'individu), soit par la diversité des compétences que l'employé

doit mobiliser pour son travail (Morin et Aubé 2007). Selon ce modèle, le niveau de demandes psychologiques interagit avec la latitude décisionnelle dont l'employé dispose dans son organisation. Ainsi, le postulat central à la base du modèle propose que les emplois à fortes tensions, c'est-à-dire ceux sollicitant une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle, produisent une plus grande détresse chez l'employé (Morin et Aubé 2007). Les demandes entraîneraient un stress seulement lorsque l'individu ne disposerait pas d'assez de contrôle. Ce modèle implique donc qu'en octroyant davantage de contrôle à un individu, cela réduirait les effets négatifs des éléments stressants au travail (Morin et Aubé 2007).

Tel que le souligne Karasek (1979), les différentes combinaisons possibles entre les niveaux élevés ou faibles de demandes psychologiques et de latitude décisionnelle permettent d'identifier quatre types d'environnements psychosociaux associés à des expériences psychologiques de travail. Tout d'abord, le travail de haute tension impliquerait un faible contrôle et des demandes psychologiques élevées au travail. Les serveurs ou les téléphonistes sont de bons exemples de ce genre de professionnels. Les individus qui occupent ce type de poste auraient tendance à vivre plus de détresse psychologique et à développer des maladies cardiovasculaires (Brisson et al. 2001, de Jonge et al. 2000a, Karasek 1979). Parallèlement, les emplois actifs engendrent un niveau élevé de demandes psychologiques, mais procurent une latitude décisionnelle nécessaire afin de relever adéquatement certains obstacles. Pensons à des chirurgiens, à des avocats, à des ingénieurs ou à des physiciens. Les personnes qui occuperaient ce genre d'emploi seraient généralement plus satisfaites dans leur vie professionnelle et auraient donc moins tendance à développer des épisodes de détresse psychologique (Karasek 1979, McDonough 2000). Troisièmement, les emplois à faible tension sont ceux qui se caractérisent par un faible niveau de demandes psychologiques, combinés à une forte capacité de contrôle. Ces professions, telles que le personnel d'entretien ou les architectes, auraient un faible risque de développer des maladies associées au stress. Finalement, les emplois passifs, tels que commis ou portier, impliquent à la fois un faible degré de demande psychologique et un faible niveau de contrôle, qui peuvent graduellement diminuer la capacité de l'individu à apprendre et entraîner une baisse de motivation. En général, ces individus vivraient un niveau de tension psychologique se rapprochant de la moyenne des gens (Morin et Aubé 2007).

Globalement, les postulats de ce modèle reçoivent un soutien empirique important (de Jonge et al. 2000a, de Lange et al. 2003, Van der Doef et al. 2000). Néanmoins, certaines recherches n'arrivent pas à confirmer l'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques (Bourbonnais et al. 1996, Bourbonnais et al. 1999, Karasek 1989, Mausner et Eaton 2000, McDonough 2000, Van Vegchel et al. 2005).

Modèle demande-contrôle-soutien (Karasek et Theorell 1990)

Le modèle de Karasek et Theorell (1990) fut développé à partir du modèle demande-contrôle, tout en y intégrant la dimension du soutien social au travail. Ce modèle est aussi connu sous le nom d'« iso-strain » et suggère que les demandes, le contrôle et le soutien social sont des aspects cruciaux dans le développement de problèmes de santé. Karasek et Theorell (1990) affirment que le soutien social des collègues et des superviseurs est une ressource permettant au salarié de faire face au stress et à ses différents effets négatifs. L'intégration de cette dimension permet de prendre en considération les effets modérateurs ou médiateurs entre la santé et les demandes qu'un tel soutien peut occasionner (Karasek et Theorell 1990, Van der Doef et al. 1999). Ainsi, ce modèle démontre un taux élevé de détresse par la combinaison d'une forte demande psychologique, une faible latitude décisionnelle et un faible soutien (Karasek et Theorell 1990). Le soutien social augmenterait ainsi l'effet d'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques sur la santé mentale d'un employé.

Quelques études ont confirmé la capacité prédictive de ce modèle (Karasek et Theorell 1990, Van der Doef et al. 2000). Une recherche longitudinale de Whitehall II menée auprès d'une cohorte de plus de 10 000 sergents civils arrive à la même conclusion. En effet, celle-ci démontre une relation entre les variables du modèle demandes-contrôle-soutien et les problèmes de santé mentale (Stansfeld et al. 2000).

Néanmoins, il est important de souligner que plusieurs recherches n'arrivent pas à confirmer le postulat général du modèle et rapportent donc plutôt des effets indépendants pour ses diverses dimensions (Bourbonnais et al. 1996, Bourbonnais et al. 1999, de Jonge et al. 1999, de Jonge et al. 2000a, Marchand et al. 2005b, 2006a, Mausner et Eaton 2000, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 1999). Cette approche aurait été représentée par

l'allégorie de la « boîte noire ». Certes, le modèle établit un lien statistique entre les caractéristiques du travail et la santé mentale, mais il ne prend pas en compte les spécificités individuelles permettant de faire face aux éléments stressants de l'environnement (Siegrist 2000).

Modèle déséquilibre effort - récompense (Siegrist 1996)

Le modèle de Siegrist (1996) repose sur le manque de réciprocité entre les efforts requis par les demandes et obligations du travail (dimension extrinsèque) et investis par un salarié (dimension intrinsèque), et les récompenses (monétaire, estime de soi, sécurité d'emploi, opportunités de carrière) qu'il reçoit dans le cadre de son travail. Ainsi, le déséquilibre entre ces deux variables provoquerait du stress et pourrait causer des cas de détresse psychologique. Plus l'individu considère que ses récompenses sont faibles par rapport à son engagement et ses efforts investis, plus il aura tendance à vivre un stress au travail. Ce stress découlerait donc de la perception de fournir une trop grande quantité d'efforts pour les récompenses reçues (Siegrist 1996). La relation entre ces variables décrit la théorie de la motivation, de la valeur des attentes ainsi que celle des choix rationnels. Parallèlement, le déséquilibre entre les efforts et l'engagement serait vécu encore plus difficilement par les individus « surengagés » (overcommitment). Ce concept représente la tendance qu'ont certains employés à surestimer leur capacité personnelle et à sous-estimer les demandes du travail. À long terme, ces individus risquent de vivre une frustration, du découragement, voire même des troubles physiques et psychiques (Morin et Aubé 2007, Peter 2002).

Wege et al. (2008) rapportent une interaction significative entre les dimensions de ce modèle. Les résultats de cette étude longitudinale menée entre 2000 et 2003 auprès de 1749 employés hommes et femmes affirment qu'un déséquilibre effort-récompense provoquerait du stress et affecterait la santé des employés (angine et dépression). Ces résultats indiquent que cette possibilité toucherait surtout les salariés ayant reçu peu d'éducation et n'occupant pas une position élevée au sein de la hiérarchie. Par ailleurs, quelques études faisant le lien entre le modèle de Siegrist et la détresse psychologique (de Jonge et al. 2000b, Li et al. 2006, Van Vegchel et al. 2001,2005) ont discerné des relations significatives entre ce modèle et les problèmes de santé mentale au travail. Entre autres, de

Jonge et al. (2000b) ont identifié qu'un individu ayant un niveau élevé d'engagement au travail avait un risque plus élevé à souffrir de détresse psychologique résultant d'un déséquilibre entre des efforts élevés et de faibles récompenses.

Or, il est à noter que puisque ce modèle est plus récent que celui de Karasek (1979) et celui de Karasek & Theorell (1990), peu de recherches ont pu vérifier empiriquement ces composantes (Marchand 2004). Toutefois, ce modèle détient des soutiens empiriques substantiels (Calnan et al. 2004, Dragano et al. 2008, Li et al. 2006, Wege et al. 2008).

1.2.3. Les évènements de vie lors de l'enfance et la santé mentale

1.2.3.1. Définition

Un évènement de vie fait référence à des facteurs chroniques et stressants se déroulant sur une période de temps. De ce fait, les évènements de vie se définissent comme des circonstances qui requièrent un ajustement face à l'environnement perturbateur, ajustement qui engendre un stress pour l'individu (Brown et Harris 1978). Ainsi, les expériences stressantes ne sont pas simplement reliées à un évènement angoissant, mais incluent également des difficultés inattendues (problème de santé du conjoint, parent alcoolique, enfant qui consomme de la drogue) qui peuvent créer un stress chronique. Cela ne fait pas nécessairement référence à un évènement précis de la vie, mais plutôt à des conditions sociales difficiles qui peuvent se développer (Brown et Harris 1978, Pearlin 1989). De plus, il est important de souligner que ces expériences peuvent s'échelonner dans le temps (Wheaton 1994). Trois types d'éléments stressants et chroniques peuvent faire référence à ces perturbateurs (Wheaton 1994). Il y a, tout d'abord, le « micro-stresseur », qui se rapporte à des éléments préoccupants, réguliers, mineurs, répétés, contrôlables et d'intensité faible à moyenne. Par exemple, un micro-stresseur peut faire référence à la planification des repas, à la perte d'un bien, à devoir attendre quelqu'un ou à être dans le trafic. Deuxièmement, le « macro-stresseur » renvoie à des éléments majeurs qui sont occasionnels, inévitables et d'intensité élevée. Le décès d'un être cher ou un divorce sont des facteurs qui peuvent être apparentés à cet élément stressant. Finalement, les « traumatismes » sont des évènements spectaculaires ou horribles qui auront un impact sur la vie de

l'individu. Cela peut faire référence à un abus sexuel et physique subi durant l'enfance, à un désastre naturel ou à la proximité d'un parent alcoolique. Il est difficile de distinguer un « macro-stresseur » d'un événement traumatisant, puisque cela dépend de l'interprétation personnelle qu'un individu en fait. L'étude actuelle se concentrera donc sur les « macro-stresseurs » et les « traumatismes » puisque nous cherchons des phénomènes qui marqueront l'individu à long terme (Turner et al. 1995).

1.2.3.2. Période de l'enfance

Selon Bee et Boyd (2003), l'enfance se divise en trois étapes, c'est-à-dire la première année, la période préscolaire (2-6 ans) et la période scolaire (6-12 ans). L'étude actuelle prendra aussi en compte la période de l'adolescence, qui se déroule de 12-18 ans¹. Les événements traumatisants de l'enfance font référence à des éléments qui se déroulent chez un enfant ou un adolescent avant qu'il ne quitte le domicile familial (Wang 2005).

Les événements stressants vécus lors de l'enfance concernent les maladies, les attitudes disciplinaires des parents, le divorce, le décès d'un membre de la famille, la perte d'emploi d'un des parents, les troubles financiers, les conflits répétitifs dans la famille, la maladie grave touchant un membre de la famille, l'hospitalisation, la peur extrême envers un proche, le manque de protection de l'un des parents à l'égard de son enfant, le trouble d'alcoolisme d'un des parents et finalement, les abus physiques, sexuels ou psychologiques (Kitamura et al. 2000, Statistiques Canada 2009, Volanen et al. 2007, Wheaton 1994).

1.2.3.3. Effets des événements stressants de l'enfance sur le niveau de détresse psychologique

Plusieurs études ont démontré que les événements stressants de l'enfance pouvaient avoir des répercussions sur la santé mentale de certains individus (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen 1998). En effet, Wang et al. (2005) ont fait une étude longitudinale auprès d'employés canadiens âgés de 18 à 64 ans. Ceux-ci ont rapporté qu'un élément stressant

¹ L'étude actuelle prendra en considération la période de l'enfance telle que définie par Wheaton (1994) soit tout événement se déroulant avant l'âge de 18 ans.

subi lors de l'enfance pouvait occasionner des épisodes majeurs de dépression chez les employés. De plus, Dyrbye et al. (2006) ont trouvé que les événements stressants vécus au cours de la vie pouvaient causer des troubles dépressifs et des symptômes d'épuisement psychologique et professionnel au travail.

Types d'évènements

La notion « d'évènements de vie » intègre plusieurs dimensions. Ces différents événements peuvent avoir des répercussions spécifiques sur la santé mentale des personnes. Cette section fera état des connaissances actuelles sur ce sujet. Cinq événements y seront décrits puisque ce sont les phénomènes les plus abordés dans la littérature.

Abus

L'expérience d'abus (sexuel, physique, émotionnel) durant l'enfance génère des troubles à long terme quant au fonctionnement général de l'individu.

Abus sexuel

Les agressions sexuelles subies lors de l'enfance incluent des incidents exhibitionnistes, des attouchements sexuels, des contacts génitaux et, finalement, des abus allant jusqu'à la pénétration (Mullen et al. 1996). Dans la majorité des cas, les enfants victimes d'abus sexuel connaissent très bien leur prédateur et celui-ci entretiendrait une relation d'attachement et d'autorité envers sa victime (Kendall-Tackett et al. 1993). Selon la théorie de l'attachement de Bowlby (1958)², l'abusé risque de penser qu'il est l'unique responsable de ce mal, d'interner le problème (« c'est de ma faute ») et de rejeter la faute sur lui (Ross 1997). Cette logique de pensée permet à l'abusé de préserver son idéalisation de la personne de confiance et de conserver sa figure d'attachement intacte (Leahy et al. 2003, Ross 1997). Ce schème de pensée risque de mener à une diminution de l'estime de soi. À court terme, le jeune aurait tendance à banaliser le problème en se disant que c'est une réalité normale. Cela lui permettrait de conserver sa figure d'attachement stable et de diminuer la possibilité de ressentir de la détresse (Leahy et al. 2003). Or, à long terme, cela peut causer des problèmes de détresse psychologique. Il arrive souvent qu'à l'âge adulte,

² L'annexe 1 présente les concepts de base de la théorie de l'attachement de Bowlby(1958).

les victimes se sentent encore fautives de la situation (Brière 1997). Toutefois, si l'enfant externalise le problème (quelqu'un ou quelque chose en est la cause), il aurait tendance à vivre moins de détresse psychologique et à trouver le soutien social nécessaire. En effet, le soutien social approprié est un élément très important qui permet de minimiser les facteurs négatifs dans ce genre de trauma. Un manque de soutien social peut marquer à long terme un individu et le conduire à vivre des épisodes de détresse psychologique (Brière 1997). En conséquence, si l'enfant se confie et qu'il ne reçoit aucune aide, il existera plus de risques à ce qu'il pense que ce type d'abus est toléré et socialement acceptable (Leahy et al. 2003).

Quelques études ont observé une relation importante entre les abus sexuels chez les jeunes et certains troubles psychologiques incluant la détresse psychologique, la dépression, la consommation de stupéfiants et des désordres post-traumatiques (Banyard et al. 2001, Hanson et al. 2001, Messman-Moore et al. 2000). Mullen et al. (1996) ont mené une étude sur une période de 14 mois auprès de 2250 femmes adultes de Nouvelle-Zélande. Ceux-ci ont rapporté que les sujets ayant subi des abus sexuels dans leur enfance avaient une faible estime de soi, vivaient davantage d'épisodes dépressifs, étaient enclins à des idées suicidaires récurrentes, vivaient des troubles alimentaires et avaient également des problèmes de consommation d'alcool. De plus, cette étude a rapporté que des sujets ayant vécu des abus sexuels durant leur enfance pouvaient rencontrer des troubles durant leur mariage, avoir un statut économique relativement faible et être plus enclins à séjourner dans un institut psychiatrique.

Parallèlement, il est important de souligner que les effets négatifs de l'abus sexuel peuvent ressortir à l'âge adulte lorsque l'individu vit des situations particulièrement stressantes (Brière 1997).

Abus physique

Les abus physiques se définissent comme des actes de violence faits par les parents envers leur enfant. Le jeune violenté peut être frappé directement par des coups venant de ses parents ou par des objets, et ces coups peuvent conduire à une hospitalisation (Hanson et al. 2001, Mullen et al. 1996). La majorité des écrits appuient la théorie de l'apprentissage

social de Bandura (1976)³ selon laquelle la violence est un comportement appris (Lessard et Paradis 2003). À long terme, l'enfant victime d'abus physiques risque d'avoir un apprentissage inapproprié quant aux rôles sociaux et à la gestion de conflits (Bourassa et Turcotte 1998). À cet effet, il y aurait trois réactions possibles chez les enfants victimes de violence familiale : certains se comporteront comme l'agresseur et présenteront des problèmes de comportements, certains se comporteront comme des victimes et présenteront des problèmes intériorisés et, finalement, d'autres connaîtront un développement normal (Lessard et Paradis 2003). Les hommes auraient tendance à adopter les comportements agressifs d'un de leur parent et les femmes à perpétuer un rôle de victimisation (Lessard et Paradis 2003). Selon l'étude de Mullen et al. (1996), les individus ayant vécu des abus physiques durant leur enfance, souffriraient de problèmes alimentaires, de troubles dépressifs, d'une faible estime d'eux-mêmes et auraient des pensées suicidaires récurrentes. De plus, ceux-ci connaîtraient davantage d'idées sexuelles déviantes et vivraient des problèmes dans leur couple qui mèneraient à de nombreux cas de divorce.

Abus émotionnel

Les abus émotionnels se définissent comme étant un manque d'attention et d'affection de la part des parents envers leurs enfants (Hanson et al. 2001, Mullen et al. 1996). Selon Haesevoets (2010), ce type d'abus se caractérise par une attitude des parents particulièrement hostile, qui peut compromettre l'identité, la personnalité, l'affectivité, la pensée et la filiation de l'enfant. Dans ce genre de situation, celui-ci se sent particulièrement dévalorisé, non désiré et encombrant en tant que membre de la famille. En général, ces enfants pensent que leurs parents ont raison et acceptent ce genre d'attitude. Sur ce, les abus émotionnels laissent des traces à l'âge adulte. Les enfants victimes d'abus émotionnels perdent l'estime d'eux-mêmes, développent une image négative et risquent de la cultiver tout au long de leur existence. En effet, ces personnes peuvent continuer à entretenir des relations abusives où elles se sentent à l'aise dans un rôle de victime. Par contre, parmi les individus ayant vécu des abus émotionnels durant l'enfance, certains adoptent l'attitude de leurs parents en optant pour des comportements hostiles et agressifs (Haesevoets 2010). Mullen et al. (1996) ont identifié que les sujets ayant subi des abus émotionnels vivraient plus souvent des épisodes dépressifs, auraient

³ L'annexe 2 présente les concepts de base de la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1976).

des troubles alimentaires, des pensées suicidaires récurrentes, auraient des troubles sexuels et, finalement, vivraient plus fréquemment des grossesses durant l'adolescence.

Divorce

De nos jours, le divorce est une situation de plus en plus fréquente. En 2005, 71 265 couples ont divorcé au Canada (Statistiques Canada 2005). De plus, on estime que 60 % des divorces impliquent des enfants de six ans et moins (Rogers 2004). Le divorce est associé à de nouveaux événements dans la vie d'un enfant qui nécessitent pour lui une adaptation importante. Les réactions des jeunes devant le divorce varient considérablement par rapport aux diverses circonstances qui l'entourent. Ainsi, le déménagement, la garde partagée, la présence d'un beau-père ou d'une belle-mère, les conflits interpersonnels avec la famille et la dégradation de la qualité des rapports avec les parents représentent des éléments stressants et négatifs pour l'enfant (Angarne-Lindberg et al. 2009). Selon la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1976), l'enfant risque de développer de nouvelles attitudes en observant ses parents et en imitant leur comportement à long terme. C'est ainsi que la manière dont la séparation se déroule aura un impact sur le comportement et le bien-être de l'enfant (Mack 2001). En effet, de nombreuses recherches tendent à démontrer que les enfants issus de familles où les parents ont divorcé seraient plus enclins à vivre des troubles de santé mentale (Kelly et Emery 2003, Warshak 2001). Il est donc important pour les parents de créer une relation harmonieuse puisque cela peut être un signe de bien-être à long terme pour l'enfant (Cookston et al. 2007). Dans le cas d'un divorce rempli de colère et d'hostilité, l'enfant s'imprégnera de ce type de modèle et risquera d'imiter des comportements semblables dans ses futures relations. Si dans l'autre cas, l'enfant observe que l'un de ses parents est extrêmement triste, dépressif et manifeste un comportement de désintérêt général envers celui-ci, le jeune risque également de reproduire ce type de comportement dans ses relations à venir (Mack 2001). En 2006, Cartright a conduit une étude auprès de 40 jeunes adultes âgés de 19 à 29 ans ayant vécu le divorce de leurs parents durant leur jeunesse. La majorité d'entre eux ont admis connaître certains troubles dans leur fonctionnement quotidien et rencontreraient également des problèmes dans leurs relations sociales. McRae et al. (1998) ont aussi effectué une étude longitudinale sur une période de 26 ans auprès d'enfants nés en Angleterre. La première entrevue fut réalisée lorsque les jeunes avaient 7 ans, la seconde à 11 ans, la troisième à 16 ans, la

quatrième à 23 ans et la dernière à l'âge de 33 ans. Cette recherche observa que le divorce des parents durant l'enfance et l'adolescence d'un sujet peut conduire à des troubles émotionnels chez l'individu lorsqu'il est âgé de 20 à 30 ans. Parallèlement, il est pertinent de souligner que les hommes auraient plus de problèmes psychologiques face à la séparation de leurs parents que les femmes (Kelly et al. 2003).

Selon Angarne-Lindberg et al. (2009), l'individu ne serait pas automatiquement marqué de façon négative par la séparation de ses parents à l'âge adulte, s'il a l'impression que ses parents ont été plus heureux en étant séparés et qu'à la suite de la séparation, il a le sentiment d'avoir eu une vie stable et, aussi, s'il a le sentiment d'avoir reçu une aide adéquate après le divorce.

Décès d'un parent

La mort d'un parent est probablement l'un des événements les plus stressants pour un enfant et pour sa famille. Selon la théorie de l'attachement de Bowlby (1958), en perdant un membre de la famille proche en bas âge, l'enfant aurait tendance à associer le sentiment d'attachement à des émotions liées au désespoir et à la tristesse pouvant perdurer à l'âge adulte (Mack 2001). De plus, il arrive que le parent en deuil fasse preuve d'un comportement imprégné de culpabilité, de tristesse et d'anxiété. Dans cette situation, il est fort probable que l'enfant ait tendance à reproduire ce genre de réactions. Ainsi, cela peut avoir de sérieuses implications à long terme sur son développement socio-émotionnel et également sur ses habiletés à faire face à certains événements stressants à l'âge adulte. Dès lors, ces jeunes ont souvent des troubles psychiatriques, des problèmes dépressifs, des problèmes d'introversion et ont une faible estime d'eux-mêmes (Genevro et al. 2004, Kirwin et al. 2005, Mack 2001, Maier et Lachman 2000).

Alcoolisme

Les jeunes issus d'une famille alcoolique sont nombreux à décrire leur enfance comme une période malheureuse (Power et al. 2002). Le fonctionnement global de ce genre de milieu familial est souvent altéré comparativement à une famille normale. À cet effet, le fait de vivre dans une famille d'alcooliques ferait accroître le risque de mauvais traitements et de négligences envers le jeune. De plus, un père alcoolique ferait souvent preuve de rudesse et adopterait un comportement de rejet. En général, ces enfants seraient moins

stimulés intellectuellement. Ces facteurs ne favoriseraient pas un bon développement cognitif et socio-émotionnel (Famularo et al. 1986). On observe qu'à l'âge adulte, ces personnes ont souvent des troubles d'adaptation (Rubio-Stipek et al. 1991). En d'autres mots, ces individus auraient des problèmes quant à leurs capacités à gérer leurs stress et elles se sentiraient très souvent dépassées par tout (Davison et al. 2004). Les enfants de parents alcooliques auraient davantage de risques à développer des problèmes dans leurs relations intimes, auraient de mauvaises attitudes sociales, vivraient des épisodes de détresse psychologique, auraient tendance à avoir des problèmes d'alcool et de drogue, attendraient davantage de renforcement positif de l'alcool et perdraient plus facilement la maîtrise d'eux-mêmes (Power et al. 2002).

Pauvreté

Les jeunes qui persistent dans un milieu pauvre auraient tendance à connaître un déficit de développement cognitif et socio émotionnel (Korenman et al. 1995). Dans un milieu de pauvreté, l'environnement dans lequel l'enfant évolue (le quartier, le réseau social et les services pour les enfants) est généralement défavorisé, ce qui peut se répercuter négativement sur le développement intellectuel de l'enfant. Cette stimulation intellectuelle peut se faire par divers moyens tels que fournir des jouets et des livres, offrir des activités enrichissantes (sportives, culturelles, etc.) et avoir une éducation adéquate qui assure un bon développement psychologique de l'enfant (Aber et al. 1997). De plus, les parents ayant des problèmes d'argent auraient tendance à vivre du stress causé par une insécurité financière et auraient souvent l'impression de manquer de soutien social. Ainsi, le parent risque d'être davantage impatient, nerveux, anxieux, très sévère et peu attentionné envers son enfant (Aber et al. 1997). Cela peut donc engendrer un attachement émotionnel insécurisé de l'enfant envers son parent et mener à long terme à des problèmes socio-émotionnels et comportementaux importants (Conger et al. 1994).

Ainsi, les personnes ayant vécu ce type d'obstacles dans un moment précis de leur enfance seraient anxieuses à l'âge adulte, auraient tendance à avoir une crainte constante de revivre ce type d'évènement et se sentiraient généralement extrêmement dépendantes de leur emploi (Leventhal et Brooks-Gunn 2000).

1.2.3.4. Les événements stressants de l'enfance et leurs impacts sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la santé mentale

L'objectif principal de cette recherche est d'évaluer l'impact des événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique au travail. Cette étude se développe autour de l'idée générale qu'une personne ayant subi des événements stressants lors de l'enfance serait plus à risque de vivre des désordres psychiques (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen, 1998, Wang et al. 2005). Dès lors, ce phénomène peut être éclairé notamment par la théorie de l'attachement de Bowlby (1958)⁴. Celle-ci avance que les jeunes développeraient des stratégies adaptatives différentes selon la manière dont ils sont élevés par la figure d'attachement. Ainsi, un attachement sécurisé engendrerait une meilleure régulation émotionnelle et minimiserait par la suite les troubles comportementaux chez l'adolescent et l'adulte. De ce fait, les événements stressants subis lors de l'enfance, comme la maladie, le décès, les mauvais traitements et le divorce, seraient associés à une instabilité des schèmes d'attachement. Ces événements pourraient donc créer un type d'attachement désorganisé, évitant ou ambivalent. Ces derniers ne sont pas optimaux et peuvent, à long terme, rendre l'individu plus vulnérable dans les situations difficiles (Berlin et al. 2009, Reebye et al. 2009). Parallèlement, le fait qu'une personne soit plus encline à vivre des épisodes de détresse psychologique lorsqu'elle aurait vécu des événements stressants lors de son enfance pourrait également s'expliquer par la théorie de l'apprentissage de Bandura (1976), en fonction du sentiment d'efficacité personnelle (SEP). Dès lors, le SEP renvoie aux jugements que les personnes font à propos de leur capacité à organiser et à réaliser des ensembles d'actions requises pour atteindre des types de performances attendus, mais aussi aux croyances à propos de leurs capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives et les comportements nécessaires pour exercer un contrôle sur les événements de leur vie (Wood et Bandura, 1989). Le meilleur moyen de développer un sentiment d'efficacité personnelle est de vivre des expériences qu'on maîtrise et qu'on réussit. La

⁴ Les travaux de Bowlby se concentrent majoritairement sur un jeune âgé de un à trois ans. Par contre, d'autres recherches ont démontré un phénomène semblable pour différentes tranches d'âge tels que les études de Mary Ainsworth (1978) et de Main et Solomon (1988).

croissance en sa propre efficacité peut aussi être développée par modelage, en prenant connaissance d'expériences réalisées par d'autres personnes. Ainsi, une personne ayant vécu des événements stressants dans son enfance risque d'avoir un SEP faible. Un individu ayant un faible SEP bute sur ses déficiences personnelles, sur les obstacles et sur les conséquences négatives de ses actes plutôt qu'il se concentre sur la façon d'obtenir une performance satisfaisante. Ces caractéristiques minimisent les opportunités d'accomplissement et exposent l'individu au stress et à la dépression (Hansenne 2004, Kelly et Emery 2003, Lessard et Paradis 2003, Mack 2001, Warshak 2001). Par conséquent, en se référant à ces théories, on peut facilement comprendre qu'un sujet ayant subi des événements stressants lors de son enfance serait beaucoup plus fragile, plus vulnérable au niveau psychologique et, donc, plus sensible à des situations de stress. Dès lors, en présence de conditions de l'organisation du travail pouvant être stressantes et défavorables sur le plan psychique, l'employé risque d'être davantage affecté par ces conditions comparativement à une personne n'ayant pas fait l'expérience de ce genre de problèmes. Or, la littérature reste très pauvre quant à ce sujet. À cet effet, en ce qui concerne l'effet modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance, ce mémoire reste d'ordre exploratoire. Cette étude permettra donc de pouvoir mieux interpréter et comprendre en profondeur la dynamique entre ces différentes variables.

Malgré le peu de recherches, Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a) ont tenté d'évaluer l'effet modérateur d'événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Dès lors, ces auteurs se sont basés sur le postulat que la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique pouvait être influencée par certaines caractéristiques personnelles (genre, âge, personnalité, état de santé, habitudes de vie et événements stressants vécus lors de l'enfance) (Bultmann et al. 2002, Marchand et al. 2003, Wilkin et Beaudet 1998). À cet effet, le niveau de détresse psychologique serait plus élevé chez certains individus détenant des caractéristiques spécifiques (femme, consommation de cigarettes, consommation d'alcool, exercice physique, événements stressants subis lors de l'enfance, forte estime de soi et centre de contrôle interne élevé). Selon la littérature, ces différents aspects risquent de diminuer la capacité des individus à gérer des situations stressantes. Ainsi, en étant plus fragiles, ces personnes risquent d'être plus sensibles aux conditions stressantes de l'organisation du travail. Cela peut donc les conduire à vivre

davantage de détresse psychologique (Marchand et al. 2003). Dans l'étude de Marchand et al (2005a), le modèle de cette recherche incluait les structures macro-sociales (professions), les structures du quotidien (le travail, la famille, le réseau social hors du travail) et les caractéristiques personnelles (démographie, état de santé, traits psychologiques, habitudes de vie et événements stressants de l'enfance). Ces auteurs se sont basés sur les données longitudinales de Statistiques Canada provenant de l'Enquête nationale sur la population (ENSP) L'échantillon se composait de 6359 travailleurs répartis au sein de 471 professions différentes. À la suite de l'analyse des résultats, cette étude n'a pas identifié un effet d'interaction des événements stressants subis lors de l'enfance sur la relation entre la détresse et les conditions de l'organisation du travail. L'étude de Marchand et al (2005b) a également tenté de mettre en lumière la contribution des facteurs personnels sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Les données utilisées pour ce projet proviennent l'Enquête sociale et de santé du Québec de 1998. Cette étude est basée sur un échantillon de 9501 travailleurs occupant près de 419 professions différentes. Les résultats obtenus sont venus infirmer la possibilité que les événements stressants de l'enfance puissent avoir un effet modérateur sur la relation entre ces deux variables. Enfin, l'étude de Marchand et al. (2006a), qui intégrait les structures de la vie quotidienne, les structures micro-sociales et les caractéristiques personnelles, s'est déroulée auprès de 6611 employés de 471 professions différentes. Les auteurs de cette recherche se sont basés sur les données longitudinales de Statistiques Canada provenant également de l'Enquête nationale sur la population (ENSP). Les résultats de cette recherche corroborèrent à ceux des deux premières études (Marchand et al. 2005a, 2005b) où les événements stressants vécus lors de l'enfance n'auraient pas d'effet modérateur.

Or, il est à noter que ces trois études (Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a) comportent des limites assez importantes et leurs résultats doivent être utilisés avec parcimonie. Tout d'abord, les projets de Marchand et al. (2005a, 2006a) ont quelques faiblesses qui sont très semblables entre elles puisque les données proviennent de la même source, c'est-à-dire l'Enquête nationale sur la population (ENSP).

En effet, ces études possèdent une consistance interne assez faible pour quatre variables : l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes psychologiques et le soutien social. Celles-ci furent probablement sous-évaluées.

Parallèlement, toutes les variables ne furent pas mesurées pour chacun des quatre cycles de l'ENSP Survey, ce qui a eu comme effet que ces différentes variables n'ont pas suivi avec exactitude la variation du niveau de détresse psychologique. D'autre part, il y a un manque de précision des variations temporelles de la détresse psychologique, puisque le phénomène n'a pas été mesuré de façon continue. La prise de mesure aurait dû être administrée sur un intervalle beaucoup plus fréquent. De plus, l'ENSP n'inclut pas certains indicateurs importants du niveau de détresse psychologique comme l'environnement physique, le management, le style de supervision, les ressources de sécurité, l'attitude des employés et la flexibilité au niveau de l'emploi. Parallèlement, en ce qui a trait à l'étude de Marchand et al. (2005b), quelques limites sont également observables. Tout d'abord, les données utilisées sont de nature transversale, et cela n'a donc pas permis d'établir des liens de causalité. De plus, les analyses furent limitées aux indicateurs du QHSS, ce qui implique que les variables telles que le soutien social au travail, les traits de personnalité, le management, le style de supervision et les ressources de sécurité n'ont pas été mesurées. Ces facteurs sont associés à un niveau de détresse psychologique, puisqu'ils sont importants pour la qualité de vie et le bien-être au travail d'une personne. En somme, en considérant ces limites, cela peut venir expliquer la raison pour laquelle ces auteurs n'ont pas réussi à obtenir des résultats significatifs quant à l'effet modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. C'est pour ces raisons qu'il y a lieu de continuer les recherches à ce sujet, tout en évitant (dans la mesure du possible) les limites décelées dans les études de Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a).

Malgré les résultats non significatifs de Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a), il est intéressant de soulever le fait que la littérature souligne que l'interaction entre les événements stressants (subis un ou deux ans avant la passation du questionnaire) et les conditions de l'organisation du travail générerait de la détresse psychologique chez le travailleur. En effet, Sherman et Thelen (1998) ont mesuré l'effet des événements de vie et des conditions de l'organisation du travail sur le niveau de détresse psychologique auprès de 522 psychologues. Ces auteurs ont constaté que l'interaction de l'ensemble des conditions de l'organisation du travail et de l'ensemble des événements de vie marquants pouvait générer de la détresse psychologique. Ces résultats s'apparentent grandement à l'étude menée par Bourbonnais et al. (1998). Celle-ci a évalué l'effet de l'environnement

psychosocial au travail et l'état de santé mentale auprès de 1891 infirmier(ères) âgés de 25 à 65 ans travaillant dans six hôpitaux différents du Québec. Un des objectifs de cette étude était de mesurer l'effet de l'interaction des conditions stressantes de l'organisation du travail et des événements de vie stressants sur le niveau de détresse psychologique. Les résultats des analyses ont décelé que les événements stressants et les conditions de l'organisation du travail seraient une source de stress et que l'interaction de ces deux variables augmenterait encore plus le niveau de détresse psychologique. Ces résultats sont semblables à l'étude de Tennant (2001). Cette recherche souligne qu'un individu ayant des conditions stressantes à son travail et ayant vécu des événements stressants dans sa vie (un ou deux ans avant la passation du questionnaire) vivrait davantage de détresse psychologique qu'un individu n'ayant pas fait l'expérience d'événements stressants.

En somme, tel que nous pouvons le remarquer, quelques études ont souligné l'importance de la combinaison des événements stressants de vie et des conditions de l'organisation du travail sur le niveau de détresse psychologique. De plus, il est important de rappeler que la plupart des recherches faisant le lien entre les événements stressants, les conditions de l'organisation du travail et la détresse vécue en milieu de travail n'abordent pas les événements difficiles vécus dans l'enfance. On peut également constater que très peu d'auteurs (Marchand 2005a, 2005b, 2006a) s'intéressent à l'effet modérateur des événements stressants de l'enfance.

1.2.4. Autres facteurs

La littérature reconnaît que de nombreux facteurs autres que les conditions de l'organisation du travail et les événements stressants de l'enfance peuvent contribuer à augmenter la détresse psychologique au travail. Ainsi, le genre, l'âge, le niveau de scolarité, la personnalité, les habitudes de vie et la vie sociale hors-travail sont des éléments reconnus pouvant contribuer à la détresse psychologique au travail.

1.2.4.1. Caractéristiques socio- démographiques

Le problème de détresse psychologique au travail peut être associé maintenant à d'autres facteurs qu'à la profession et à l'organisation. En effet, la littérature empirique illustre que les problèmes de détresse psychologique chez les salariés s'expliqueraient aussi par des facteurs propres à chaque individu et par des facteurs extérieurs au monde du travail. Ainsi, les caractéristiques socio-démographiques telles que le genre, l'âge, le niveau de scolarité, la personnalité et les habitudes de vie sont des variables pouvant contribuer à la santé mentale.

Genre

Plusieurs études ont examiné le genre en fonction de l'apparition ou de l'aggravation de la détresse psychologique au travail. Les femmes auraient tendance à être davantage victimes de détresse psychologique au travail (Bourbonnais et al. 1996, de Jonge et al. 2000a, Fuhrer et al. 1998, Lorant et al. 2007, Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a, 2006b, McDonough 2000, Niedhammer et al. 1998). Une étude de Wieclaw et al. (2005) est également arrivée à la conclusion que les femmes vivaient davantage de stress et de troubles affectifs que les hommes. Ces résultats concernent essentiellement les activités relatives à un poste de direction, d'associé de la santé, de vendeur, de professeur et de service de protection. Parallèlement, les femmes seraient plus enclines que les hommes à éprouver des épisodes de dépression majeure (de Graaf et al. 2002, Patten 2000). Néanmoins, certaines études n'arrivent pas à établir un lien entre le genre et l'état de santé mentale au travail (Aboa-Éboulé et al. 2007, Mausner et Eaton 2000, Yildirim 2008).

En somme, malgré certaines ambiguïtés, le courant majoritaire dans les diverses études conclue à une relation significative entre la détresse psychologique au travail et le sexe.

Âge

D'autre part, plusieurs études soulignent l'importance de l'âge quant à la détresse psychologique vécue au travail. Ainsi, certains affirment que le niveau de détresse tend à

diminuer avec l'âge (Grzywacz 2000, Marchand et al. 2005a, 2005b, McDonough 2000), tandis que d'autres associent la jeunesse à un risque de détresse élevée (Hayasaka et al. 2007, Verhaak et al. 2005). Selon l'étude de Marchand et al. (2005a), les travailleurs plus âgés auraient moins tendance à vivre un épisode de détresse psychologique. Par contre, d'autres ne trouvent pas d'effets significatifs entre ces variables (Aboa-Éboulé et al. 2007, Grzywacz 2000, Haddad 1998, Niedhammer et al. 1998). En outre, certains auteurs ont mis en évidence une relation positive entre l'âge et la détresse (Huber et al. 2008, Jurado et al. 2005). Finalement, malgré ce manque de cohésion, la majorité des écrits rapportent une corrélation négative entre l'âge et la détresse psychologique.

Niveau de scolarité

Le niveau de scolarité semble être un élément important en ce qui a trait au degré de détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1999, Grzywacz 2000). En effet, le niveau de détresse diminuerait en fonction du nombre d'années de scolarité. La relation négative entre le niveau de scolarité et la détresse psychologique peut s'expliquer par le fait que les gens scolarisés ont généralement davantage les aptitudes nécessaires pour accéder aux informations pertinentes dans l'exécution des différentes tâches exigées par leur emploi. De plus, cette variable peut facilement être reliée au revenu et à un haut statut d'emploi, reconnu comme une dimension protectrice contre la détresse (Drapeau et al. 2002).

Certaines recherches ne trouvent aucune relation significative entre ces deux variables (Aboa-Éboulé et al. 2007, McDonough 2000, Niedhammer et al. 1998, Paterniti et al. 2002). En effet, selon Niedhammer et al. (1998), le niveau d'éducation serait simplement relié aux symptômes dépressifs. Ainsi, plus le niveau de scolarité serait élevé et moins les employés seraient susceptibles de souffrir de dépression.

Personnalité

La personnalité représente les caractéristiques de la personne renvoyant à sa manière habituelle de se sentir, de penser et de se comporter (Pervin et John 2005). La personnalité est associée aux actions qu'un individu entreprend, à sa créativité, à sa

réflexion, à sa rationalité et à sa créativité qui affectent sa santé, ses représentations, ses perceptions, ses motivations et ses habitudes de vie (Smelser 1997).

Les individus exposés aux mêmes conditions environnementales peuvent réagir différemment et avoir des réactions physiques, psychologiques et comportementales différentes en fonction de leurs traits de personnalité (Kahn et Byosiére 1992). Marchand et al. (2005 b, 2006 a) ont montré que la personnalité complèterait les structures de la vie quotidienne et influencerait la détresse psychologique. Ainsi, l'estime de soi, le centre de contrôle, le niveau de cohésion, la personnalité de type A et le sentiment d'hostilité influeraient la détresse psychologique vécue au travail.

En effet, quelques études ont pour postulat le fait que les individus ayant une forte estime de soi seraient moins touchés par des troubles de santé mentale (Chang et al. 2005, Paterniti et al. 2002). De plus, les individus ayant un centre de contrôle interne vivraient moins de détresse psychologique (Chang et al. 2005, Marchand et al. 2005a, 2006a). Ces personnes croient en leur capacité de contrôler les évènements qui se produisent dans leur vie et d'agir sur ceux-ci (Pervin et John 2005). Parallèlement, l'étude de Breslin et al. (2006) a conclu qu'un sujet ayant un sentiment élevé de cohésion, c'est-à-dire le fait qu'il perçoive que les évènements dans sa vie sont rationnels et sensés, aurait moins tendance à vivre de la détresse psychologique (Marchand et al. 2005 a, 2006a). Marchand et al. (2006b) ont trouvé que les sentiments de contrôle et de cohésion sont des facteurs de résilience face à certaines expériences de détresse psychologique. Néanmoins, dans cette étude, l'estime de soi n'apparaît pas comme un élément déterminant, mais plutôt comme la perception qu'a l'employé de sa capacité à agir et à s'adapter aux tensions contrôlables et significatives qui l'entourent. De plus, les personnalités de type A (hyperactifs, colériques, agressifs, combattifs et compétitifs) auraient besoin de contrôler leur environnement et auraient aussi tendance à vivre des épisodes de détresse élevés (Bourbonnais et al. 1999, Paterniti et al. 2002, Rasclé et Irachabal 2001).

Habitudes de vie

La consommation d'alcool et de cigarettes contribuerait à un état de détresse psychologique. Ainsi, plus la consommation d'alcool augmente et plus le niveau de

détresse s'élèverait (Baldwin et al. 1999, Bourbonnais et al. 1999, Marchand et al. 2006b). Cela crée donc un cercle vicieux qui pousserait les individus à consommer davantage d'alcool afin de se calmer et de diminuer leur détresse (Marchand et al. 2003). En ce qui concerne la consommation de cigarettes, on remarque une corrélation positive entre le nombre de cigarettes fumées par semaine et le niveau de détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, Parrot 2003). D'autre part, les activités physiques seraient un rempart protecteur à la détresse psychologique. En effet, en diminuant leurs activités physiques, les individus sont davantage victime de détresse psychologique (Gadalla 2009).

1.2.4.2. Facteurs hors travail

La littérature illustre le fait que les problèmes de détresse psychologique s'expliquent aussi par les conditions que vivent les travailleurs dans leur famille, ainsi que par le soutien du réseau social hors travail.

Situation familiale

Statut matrimonial

Plusieurs recherches empiriques soutiennent que la détresse psychologique serait associée au statut matrimonial (Hayasaka et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006a, Mausner et Eaton 2000, Niedhammer et al. 1998, Turner et al. 1995). Ces études montrent qu'un individu en couple serait moins susceptible de vivre un épisode de détresse puisque la présence d'un partenaire permettrait d'affronter les difficultés de la vie et de combler les besoins affectifs (Marchand 2004). Molloy et al. (2009) ont effectué une étude longitudinale auprès de 13 889 Écossais âgés de plus de 35 ans afin de vérifier la relation existante entre ces deux variables. Ceux-ci ont décelé qu'il y avait effectivement plus de détresse psychologique chez les individus célibataires. Ils ont également remarqué que cette situation était plus importante chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, il faut souligner que certaines études n'ont simplement pas trouvé de lien entre la détresse et le statut matrimonial (Bilge 2006, Haddad 1998, Paterniti et al. 2002, Yildirim 2008.). Parallèlement, l'état de la relation est très important. En effet, la présence de tensions et de mésentente entre les partenaires affecteraient le niveau de détresse psychologique (Fuhrer et al. 1998, Marchand et al. 2005b, 2006a). Néanmoins, cette association est équivoque

puisque Marchand et al (2005a) n'ont pas décelé une relation significative entre les tensions dans le couple et la possibilité de vivre de la détresse.

Statut économique

Le statut économique serait une source susceptible d'affecter la santé mentale des sujets et pouvant ainsi créer des épisodes de détresse (Bourbonnais et al. 1996, McDonough 2000, Power et al. 2002). En effet, au fur et à mesure que le revenu d'un individu augmente, la détresse vécue chez le sujet se réduit. On aperçoit donc une corrélation négative entre ces deux variables (McDonough 2000, Pugliesi 1999). D'ailleurs, Sellers et Neighbors (2008) ont mené une recherche auprès d'adultes de race noire aux États-Unis et ont décelé que les sujets ayant un statut économique faible étaient beaucoup plus enclins à vivre des épisodes de détresse psychologique. La littérature souligne également que des troubles financiers peuvent facilement engendrer des troubles d'anxiété ou de dépression (Lorant et al. 2003). Toutefois, il faut noter que ces éléments négatifs pouvant affecter la santé mentale doivent être des situations stressantes et continues à long terme (Carter et al. 2008).

Statut parental

Les recherches qui tiennent compte du statut parental sont relativement ambiguës quant à son rôle sur la détresse psychologique. Certaines études rapportent un accroissement de la détresse psychologique et des troubles dépressifs chez les parents (Alesina et al. 2004, Evenson et Simon 2005). De plus, Evenson et Simon (2005) ont constaté que les parents ayant à charge leurs enfants avaient tendance à vivre davantage de troubles anxieux et dépressifs. À l'opposé, d'autres études concluent que la présence d'enfants en bas âge (5 ans et moins) serait bénéfique sur la santé mentale des parents (Marchand et al. 2005a, 2006b). En effet, avoir de jeunes enfants aurait un effet sur le sentiment de valorisation personnelle de l'individu. Or, la présence de tensions entre les parents et les enfants risquerait d'augmenter le niveau de détresse chez le parent. En effet, si le jeune fait preuve de comportements inappropriés et dérangeants (irritable, désobéissant, cruel envers autrui, mauvaise communication, etc.) il se pourrait que le parent développe de la détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a).

Réseau social hors travail

Les recherches concernant les relations sociales hors travail (parent, ami, conjoint, etc.) confirment que celles-ci forment un facteur essentiel de soutien. En effet, elles protégeraient l'individu et temporiseraient les effets négatifs des événements de vie et des tensions causées par le milieu du travail (Fuhrer et al. 1999, Marchand et al. 2006b). Ainsi, la plupart des études confirment que ce genre de relation a un effet direct sur la réduction des symptômes dépressifs et, donc, sur la détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1996, Cocker et al. 2002, Gadalla 2009, Goosby 2007, Shin et al. 2007). Or, il existerait une différence quant au réseau social qu'entretiennent les hommes et les femmes. Les femmes auraient tendance à avoir un réseau social plus large et plus varié que les hommes. De plus, elles auraient tendance à partager leurs événements de vie avec un confident (Antonucci 1994).

1.2.5. Synthèse de l'état des connaissances

La recension des écrits que nous venons d'effectuer nous permet de conclure qu'il existe une abondance d'études empiriques portant sur les effets des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Ainsi, la littérature a fait ressortir que de nombreuses conditions de travail sont associées au développement de la détresse psychologique. En effet, la conception des tâches (utilisation des compétences, autorité décisionnelle), les demandes de travail (psychologiques, physiques, contractuelles), les relations sociales (soutien social des supérieurs et des collègues au travail) ainsi que les gratifications (insécurité d'emploi, reconnaissance au travail, rémunération, perspective de carrière) sont en lien avec la détresse psychologique.

De plus, plusieurs recherches rapportent également que les événements de vie stressants lors de l'enfance auraient un impact sur le niveau de détresse psychologique. En effet, la majorité de ces études en sont venues à la conclusion que les événements stressants dans la jeunesse présentent de manière significative des troubles de santé mentale. Toutefois, très peu d'études ont porté sur l'effet modérateur des événements stressants de vie et encore moins ceux de l'enfance. Ainsi, dans le cadre de ce projet, il devient pertinent

et intéressant d'évaluer l'effet modérateur des événements stressants de vie durant l'enfance sur la relation entre les conditions de travail et la détresse psychologique.

Par ailleurs, diverses recherches ont conclu que de nombreux facteurs auraient un impact sur le développement de la détresse psychologique. Ainsi, le genre, l'âge, le niveau de scolarité, les traits de personnalité, les habitudes de vie, le statut économique, le statut matrimonial, les tensions matrimoniales, le statut parental, les tensions parentales et le réseau social hors travail sont des facteurs ayant un effet sur la détresse psychologique.

Le Tableau 1 présente dans le détail la synthèse des études recensées.

Tableau 1 - Synthèse des facteurs du travail individuel et hors-travail

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Conception des tâches		
Utilisation des compétences	de Jonge et al. (2000a), Karasek (1979), Karasek et Theorell (1990), Marchand et al. (2006b), Niedhammer et al. (1998), Parslow et al. (2004), Yliappavalnieremi et al. (2005).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Autorité décisionnelle	Andrea et al. (2004), Bourbonnais et al. (2005), Bourbonnais et al. (1999), Dragano et al. (2008), de Jonge et al (2000), Escriba-Aguir et Perez-Hoyos (2007), Karasek (1979), Landsbergis (1988), Marchand et al (2005a), Niedhammer et al. (1998), Shimazu et al. (2008).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Demandes de travail		
Demandes psychologiques	Bourbonnais et al. (2005), de Jonge et al. (2000a), Demerouti et al. (2000), Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos (2007), Mak et Mueller (2001), Marchand et al. (2005b ; 2006b), Paterniti et al. (2002), Van der Doef et al (2000).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Demandes physiques	Challenor et Wright (2000), Demerouti et al. (2000), Julien et al. (2000), Liu et al. (2005)	Relation positive avec la détresse psychologique.

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
	Marchand et al. (2005b ; 2006b).	
Heures travaillées	Bourbonnais et al. (1999), Hayasaka et al. (2007), Paterniti et al. (2002).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Horaire irrégulier	Demerouti et al. (2000), Hughes et al. (2007), Marchand et al. (2005b ; 2006b).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Relations sociales		
Faible soutien social au travail	Andrea et al. (2004), Chang et al. (2005), Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos (2007), Karasek et al. (1987), Karasek et Theorell (1990), Marchand et al. (2005a ; 2006a ; 2006b), Paterniti et al. (2002) ; Van der Doef et al. (2000).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Gratifications		
Insécurité d'emploi	Virtanen et al. (2002)	Relation positive avec la détresse psychologique.
Reconnaissance	Demerouti et al. (2000), Tepper (2000), Virtanen et al. (2002).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Rémunération	Shirom et al (1999), Turner et al. (1999).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Perspective de carrière	Bennet et al. (2001).	Manque de consensus.
Caractéristiques individuelles		
Genre	Bourbonnais et al. (1996), De Jonge et al. (2000), De Graaf et al. (2002), Fuhrer et al. (1998), Lorant et al. (2007), Marchand et al. (2005a ; 2005b ; 2006a ; 2006b), McDonough (2000), Niedhammer et al. (1998), Patten (2000), Wieclaw et al. (2005).	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique.
Âge	Grzywacz (2000), Hayasaka et al. (2007), Marchand et al. (2005a ; 2005b) McDonough (2000),	Les personnes plus jeunes présentent significativement

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
	Verhaak et al. (2005).	plus de détresse psychologique.
Scolarité	Bourbonnais et al. (1999), Drapeau et al. (2002), Grzywacz (2000).	Les individus ayant un niveau plus élevé d'éducation présentent significativement moins de détresse psychologique.
Estime de soi	Chang et al. (2005), Paterniti et al.(2002).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Centre de contrôle interne	Chang et al. (2005), Marchand et al. (2005a ;2006a).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Fort sentiment de cohésion	Breslin et al.(2006) Marchand et al. (2005 a ; 2006a)	Relation négative avec la détresse psychologique.
Type A	Bourbonnais et al. (1999), Paterniti et al. (2002), Rascle et Irachabal (2001).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Consommation d'alcool	Baldwin et al. (1999), Bourbonnais et al. (1999), Marchand et al. (2006b).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Consommation de cigarettes	Marchand et al. (2005a), Parrot (2003), .	Relation positive avec la détresse psychologique.
Exercice physique	Gadalla (2009)	Relation négative avec la détresse psychologique.
Statut économique	Bourbonnais et al. (1996), McDonough (2000), Power et al. (),2002 Pugliesi (1999) Sellers et Neighbors (2008).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Situation Familiale		
Statut matrimonial	Hayasaka et al. (2007), Marchand et al. (2005b ; 2006a), Mausner et Eaton (2000), Molloy et al.(2009), Niedhammer et al. (1998), Turner et al. (1995).	Les individus en couple présentent significativement moins de détresse psychologique.
Tensions matrimoniales	Fuhrer (1998), Marchand et al. (2005b, 2006a).	Relation positive avec la détresse psychologique.

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Statut parental (nombre d'enfants)	Marchand et al (2005a, 2006b).	La présence d'enfants en bas âge est associée de façon négative à la détresse psychologique.
Tensions parentales	Marchand et al. (2005a,2005b, 2006a).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Facteurs hors-travail		
Réseau social hors-travail	Bourbonnais et al, (1996), Cocker et al. (2002), Gadalla (2009), Goosby (2007), Shin et al. (2007).	Relation négative avec la détresse psychologique.
Évènements de vie stressants dans l'enfance (effet direct)		
Abus sexuels	Banyard et al. (2001), Briere (1997), Hanson et al. (2001), Kendall-Tackett et al. (1993) Leahy et al.(2003) Messman-Moore et al. (2000), Mullen et al. (1996) Ross (1997)	Relation positive avec la détresse psychologique.
Abus physiques	Bourassa et Turcotte, (1998), Hanson et al. (2001), Lessard et Paradis (2003), Mullen et al. (1996).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Abus émotionnels	Haesevoets (2010) Hanson et al. (2001) Mullen et al. (1996)	Relation positive avec la détresse psychologique.
Divorce	Angarne-Lindberg et al. (2009) Cartright (2006), Cookston et al. (2007), Kelly et Emery (2003), Mack (2001), McRae et al.(1998), Statistiques Canada (2005), Warshak (2001).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Décès d'un parent	Genevro et al. (2004), Kirwin et al. (2005), Mack (2001), Maier et Lachman (2000).	Relation positive avec la détresse psychologique.
Alcoolisme	Davison et al. (2004) Famularo et al. (1986) Power et al. (2002). Rubio-Stipek et al. (1991)	Relation positive avec la détresse psychologique.
Pauvreté	Aber et al (1997), Conger et al. (1994), Korenman et al. (1995), Leventhal et Brooks-Gunn,(2000),	Relation positive avec la détresse psychologique.

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Évènements de vie stressants (effet modérateur)		
Évènements de vie (1-2 avant la passation du questionnaire)	Bourbonnais et al. (1998), Marchad et al. (2005a, 2005b, 2006a), Sherman et Thelen(1998), Tennant (2001).	Effet modérateur sur la relation entre les conditions de travail et la détresse psychologique.

CHAPITRE 2 -

PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE

Ce chapitre est composé de trois parties. Tout d'abord, la première partie comprend la question de recherche et la problématique. La deuxième section décrit le modèle d'analyse; et, finalement, la dernière partie présente les hypothèses de recherche provenant du modèle conceptuel.

2.1 - PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

La présente recherche aura pour but de répondre à deux questions spécifiques : « *Quel est le lien entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?* » et aussi « *Les événements de vie stressants de l'enfance ont-ils un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?* » Ainsi, l'étude actuelle aura pour objectif d'évaluer l'effet modérateur, c'est-à-dire l'impact des événements stressants vécus lors de l'enfance (divorce, décès d'un membre de la famille, troubles d'alcoolisme d'un des parents et abus physiques, sexuels ou psychologiques, etc.) sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique au travail. En effet, nous partirons du postulat que les événements stressants vécus durant l'enfance contribuent à moduler la relation entre ces deux variables. En effet, les événements stressants de la vie peuvent avoir des répercussions sur la santé mentale de certains individus. Tel que nous l'avons présenté dans le chapitre précédent, un individu ayant un passé lourd imprégné de traumatismes l'ayant fragilisé sur le plan de la personnalité sera moins en mesure de déployer des stratégies d'adaptation face aux conditions stressantes et sera plus enclin à vivre des épisodes de détresse psychologique en milieu de travail.

Les employés atteints de problèmes de santé mentale forment une catégorie importante dans nos sociétés. En effet, dans les pays industrialisés, les problèmes de santé mentale sont soit la première ou la deuxième cause des congés de maladie à long terme (Vézina 1998). Depuis les vingt dernières années, plusieurs études empiriques ont montré

un lien entre certains facteurs du milieu professionnel et la détresse psychologique (Marchand et al. 2005b, Paterniti et al. 2002). En effet, il est maintenant reconnu que de nombreuses caractéristiques de l'environnement du travail contribuent à générer un stress et une tension psychique qui entraînent des réactions psychophysiologiques et comportementales chez les employés (Marchand 2004, Vézina et al. 1992). Ainsi, la détérioration de la santé mentale au travail ne serait pas un phénomène relié à une cause unique (Levi 2000). Hormis les conditions de l'organisation du travail, de nombreux facteurs externes peuvent favoriser l'apparition de la détresse psychologique. En effet, les ressources personnelles des individus peuvent façonner la manière dont l'individu perçoit et gère le stress généré par son entourage. Ainsi, les événements stressants de l'enfance pourraient augmenter l'influence des conditions de l'organisation du travail sur l'expérience de la détresse psychologique.

La plupart des études ne tiennent pas compte de l'ensemble des facteurs provenant du milieu de travail, de l'extérieur du travail et de l'employé lui-même (Marchand 2004). En effet, le phénomène de la détresse psychologique au travail a principalement été étudié relativement aux conditions des organisations de travail, c'est-à-dire la conception des tâches, les demandes, les relations sociales et les gratifications. C'est ainsi que la majorité des écrits ont souligné les aspects composant le travail lui-même, et peu d'études se concentrent sur les caractéristiques individuelles et les composantes hors du travail. La plupart des études ont négligé d'intégrer les composantes de l'environnement social du travailleur, soit sa famille et son réseau social (Marchand et al. 2005a). En laissant de côté ces différents aspects de la vie et ces caractéristiques personnelles, les recherches actuelles ne permettent pas de bien comprendre comment le travail, la famille, le réseau social, les habitudes de vie et les caractéristiques personnelles de l'employé peuvent agir sur les troubles de santé mentale.

Aussi, la majorité des études ne peuvent couvrir l'ensemble des conditions de l'organisation du travail. En d'autres mots, la conception des tâches, les demandes, les relations sociales et les gratifications sont rarement analysées simultanément, ce qui vient donc limiter les connaissances liées à la détresse psychologique.

La plupart des recherches comportent également des lacunes qui limitent la compréhension des impacts des événements stressants de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. La majorité des articles abordent davantage les événements stressants vécus un ou deux ans avant la passation du questionnaire (Bourbonnais et al. 1998, Sherman et Thelen 1998, Tennant 2001). Ainsi, on constate une lacune dans la littérature quant aux événements stressants vécus durant l'enfance et à leur impact sur la détresse psychologique au travail. En effet, plusieurs études ont démontré que les événements stressants de l'enfance pouvaient avoir des répercussions sur la santé mentale de certains individus (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen 1998, Wang et al. 2005), mais très peu abordent leur impact sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Celles qui s'y sont prêtées (Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b) comportent des lacunes qui ne permettent pas d'apporter une réponse définitive à cette question.

2.1.1. La pertinence de la recherche en relations industrielles

Cette recherche est pertinente dans le cadre des relations industrielles puisqu'elle permettra de voir l'effet des conditions de l'organisation du travail par rapport aux événements de vie stressants lors de l'enfance sur la détresse psychologique. Elle examinera également si les événements stressants de l'enfance ont un impact amplificateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

Au cours des dernières décennies, nous avons pu assister à une croissance importante des troubles de santé mentale chez les employés. En effet, au Canada, près de 43 % des employés auraient subi au moins un épisode de détresse psychologique depuis le début des années 1990 (Marchand et al. 2005a). Ainsi, non seulement le nombre d'absences au travail pour maladie ou pour incapacité psychologique s'est accrue depuis les dernières années, mais leur durée a augmentée, les départs volontaires se sont multipliés, les accidents de travail sont de plus en plus fréquents et il y a également une diminution de la productivité et de l'engagement des travailleurs, ce qui amplifie le poids porté par les organisations (Hardy et al. 2003, Marchand et al. 2003, Van Dierendonck et al. 2004).

Parallèlement, il est important de souligner que les événements stressants vécus lors de l'enfance peuvent avoir de graves répercussions à long terme sur la santé mentale de certains individus (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen, 1998). Ainsi, la probabilité de vivre un état de stress serait plus élevée chez l'individu ayant un lourd passé imprégné de difficultés. Étant sensible aux facteurs stressants, l'employé risque d'être très sensible aux conditions de l'organisation du travail stressantes et, donc, de vivre davantage de la détresse psychologique.

Il s'avère donc important d'identifier et de cibler le rôle des conditions de l'organisation du travail et aussi celui des événements stressants vécus lors de l'enfance. Cette recherche conduira les organisations à mieux cibler les conditions de l'organisation du travail favorisant l'insertion de ces personnes sur le marché du travail, afin qu'elles vivent un minimum de stress dans le cadre de leur emploi. Ainsi, les résultats de cette étude seront pertinents et profitables pour les milieux de travail canadiens, car ils permettront de développer des stratégies de prévention et d'intervention auprès des travailleurs touchés par cette problématique.

2.2 - MODÈLE D'ANALYSE

La figure 1 représente schématiquement la relation des événements de vie stressants lors de l'enfance qui peut contribuer au problème de détresse psychologique.

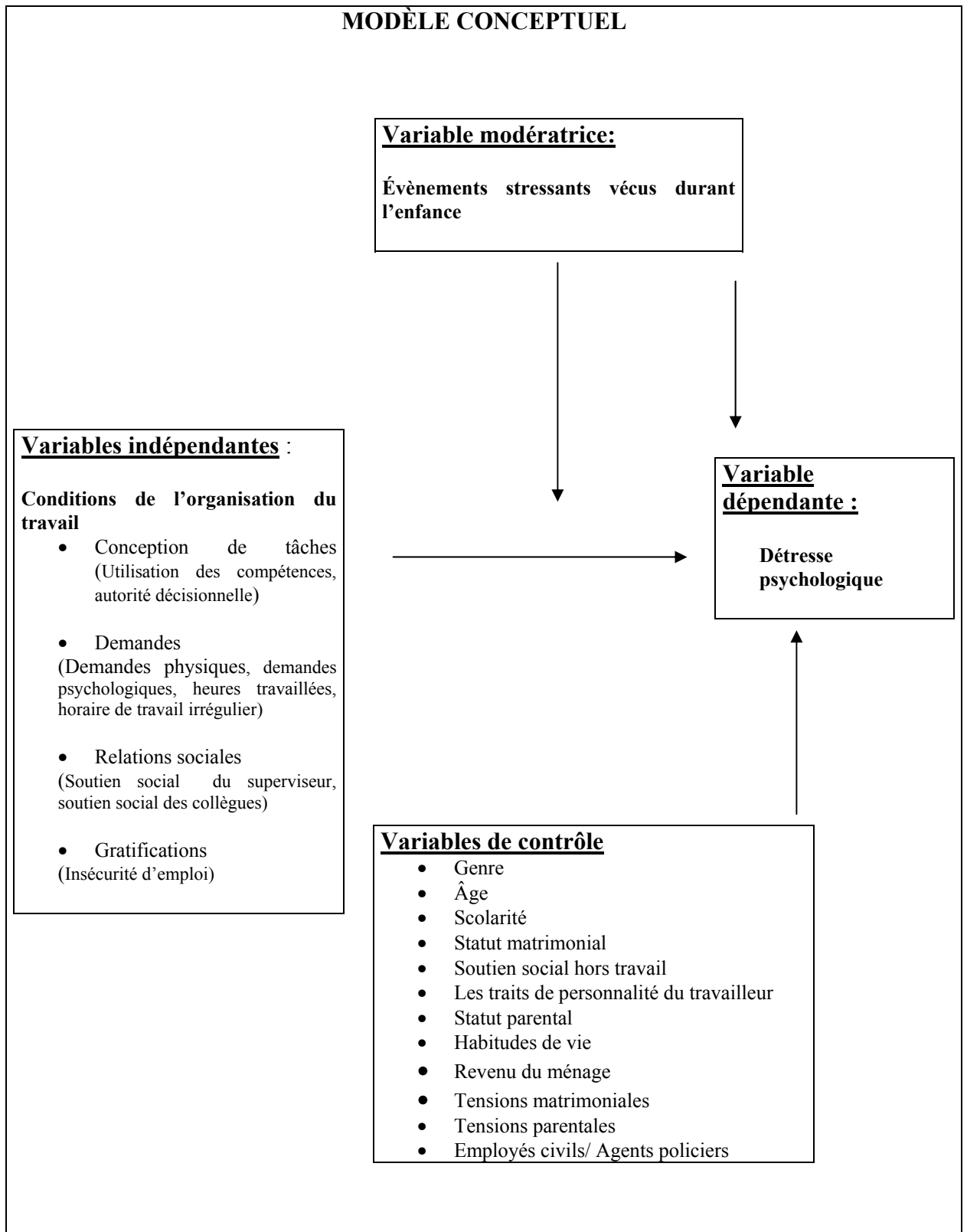


Figure 1 - Modèle conceptuel

Le modèle d'analyse ci-dessus a pour objectif principal d'expliquer le phénomène de la détresse psychologique. À cet effet, la détresse psychologique est proposée comme la variable dépendante du modèle conceptuel. Parallèlement, les conditions de l'organisation du travail auraient un effet direct sur la détresse psychologique et représentent donc les variables indépendantes du modèle. De plus, les événements stressants vécus lors de l'enfance (les maladies, les attitudes disciplinaires des parents, le divorce, le décès d'un membre de la famille, la perte d'emploi d'un des parents, les troubles financiers, les conflits répétitifs dans la famille, la maladie grave touchant un membre de la famille, l'hospitalisation, la peur extrême envers un proche, le manque de protection de l'un des parents à l'égard de son enfant, le trouble d'alcoolisme d'un des parents et finalement les abus physiques, sexuels ou psychologiques) font référence à la variable modératrice (Kitamura et al. 2000, Statistiques Canada 2009, Volanen et al. 2007). Ces événements affecteraient le lien entre la variable indépendante et la variable dépendante. De surcroît, nous pouvons remarquer aussi une relation directe entre les événements difficiles de l'enfance et la détresse psychologique. Notre modèle contient également des variables de contrôle soit le genre, l'âge, le niveau de scolarité, le statut matrimonial, le soutien social hors-travail, les traits de personnalité du travailleur, le statut parental, les habitudes de vie, le revenu du ménage, les tensions parentales, les tensions matrimoniales et la profession de policier ou employé civil. Ces facteurs peuvent modifier les effets et la relation quant aux événements stressants vécus lors de l'enfance. En effet, la présence de ces variables de contrôle permettra de s'assurer qu'elles ne viennent pas interférer sur les relations que la présente recherche tente de mettre en évidence. Au total, le choix des variables à l'étude est en conformité avec la revue de littérature présentée dans la section précédente. Cela justifie donc l'emploi des différentes variables et leurs rôles, car de nombreuses recherches sont effectivement venues confirmer l'effet de chacune d'entre elles sur la prévalence de la détresse psychologique au travail

Le modèle conceptuel se réfère principalement au modèle de Demandes-Contrôle-Soutien de Karasek et Theorell (1990). Ainsi, afin d'expliquer le phénomène de détresse psychologique, le modèle de Karasek et Theorell (1990) repose sur trois variables soit les demandes psychologiques inhérentes à l'emploi, la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle) et le soutien social (Karasek et Theorell 1990). Le modèle conceptuel inclut aussi d'autres conditions du travail, comme les demandes

physiques et contractuelles. Parallèlement, le modèle à l'étude se réfère également au modèle de Siegrist (1996) en incluant les gratifications. En ce qui concerne les événements stressants de l'enfance, nous nous sommes basés sur les éléments proposés par Blair Wheaton (1994).

À la figure 1, notre modèle conceptuel suppose qu'il existe une relation entre la conception des tâches et la détresse psychologique. Ainsi, l'utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle auraient un impact sur l'incidence de la détresse psychologique vécue en milieu de travail. En effet, de multiples recherches rapportent qu'une plus grande utilisation des compétences au travail favoriserait une réduction de la détresse psychologique (de Jonge et al. 2000a, Karasek 1979, Karasek et Theorell 1990, Niedhammer et al. 1998, Parslow et al. 2004, Yliappavaliernieremi et al. 2005). Parallèlement, notre modèle postule qu'il y aurait une relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique. À cet égard, un courant majoritaire de recherche empirique suggère qu'un haut degré d'autorité décisionnelle contribuerait à diminuer la détresse psychologique (Andrea et al. 2004, Bourbonnais et al. 1999, Bourbonnais et al. 2005, de Jonge et al. 2000a, Escriba-Aguir et Perez-Hoyos 2007, Marchand et al. 2005a, Niedhammer et al. 1998, Shimazu et al. 2008).

De plus, notre modèle conceptuel propose également une relation entre les demandes (psychologiques, physiques, heures travaillées et horaire de travail) et la détresse. En effet, les demandes psychologiques imposées par l'organisation peuvent entraîner un niveau de stress élevé et peuvent donc générer de la détresse psychologique chez les salariés (Bourbonnais et al. 2005, de Jonge et al. 2000a, Demerouti et al. 2000, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Marchand et al. 2005b, 2006b, Mak et Mueller 2001, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000). D'autre part, les demandes physiques représentent une composante du modèle et elles auraient également un impact direct sur l'incidence de la détresse psychologique. En effet, plus les demandes physiques sont élevées et plus l'individu s'exposerait à un haut niveau de détresse psychologique (Challenor et Wright 2000, Demerouti et al. 2000, Julien et al. 2000, Marchand et al. 2005b, 2006b). De surcroît, le nombre d'heures travaillées et les horaires irréguliers auraient un effet sur la disposition à vivre des épisodes de détresse psychologique. Ainsi, selon les études antérieures, il existerait une relation positive entre le nombre d'heures travaillées et la tendance à vivre

une expérience de détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1999, Hayasaka et al. 2007, Paterniti et al. 2002). De surcroît, les horaires irréguliers seraient susceptibles d'entraîner des effets négatifs sur la qualité de la vie familiale et de provoquer un sentiment d'isolement social. Cela favoriserait ainsi les risques de vivre des épisodes de détresse psychologique (Demerouti et al. 2000, Hughes et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006b).

Sur le plan des relations sociales, le soutien social au travail représente l'une des variables indépendantes du modèle. Plusieurs études ont montré un lien entre le soutien social (des collègues et des superviseurs) et la détresse psychologique. Ainsi, lorsque le soutien social au travail est présent, le niveau de détresse psychologique est moins élevé (Andrea et al. 2004, Chang et al. 2005, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Karasek et al. 1987, Marchand et al. 2005a, 2006a, 2006b, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000). Dès lors, le soutien social des collègues et des supérieurs permettrait de protéger le salarié d'éventuels épisodes de détresse.

Notre modèle suppose aussi qu'il y aurait un lien entre les gratifications et la détresse psychologique. Ainsi, l'insécurité au travail serait liée à la détresse psychologique. Les écrits soulignent qu'un faible sentiment de sécurité au travail peut engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant aller jusqu'à des troubles de détresse psychologique et de santé mentale au travail (Virtanen et al. 2002).

En ce qui concerne les événements stressants vécus lors de l'enfance, le modèle de la figure 1 relie ce facteur à la détresse psychologique. Plusieurs études ont montré que les événements stressants de l'enfance pouvaient avoir des répercussions sur la santé mentale de certaines personnes. Au chapitre précédent, nous avons vu que l'expérience de ces événements peut marquer la personne pour le reste de sa vie et la rendre plus fragile sur le plan de la personnalité (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen, 1998, Wang et al. 2005). Ces individus risquent d'être plus enclins à vivre des épisodes dépressifs, à consommer des stupéfiants, à avoir des désordres post-traumatiques et une faible estime de soi, à éprouver des idées suicidaires récurrentes et à vivre des troubles alimentaires (Banyard et al. 2001, Cartright 2006, Chen et al. 2000 Genevro et al. 2004, Hanson et al. 2001, Kelly et Emery 2003, Kirwin et al. 2005, Leventhal et Brooks-Gunn 2000, McRae et al. 1998, Messman-

Moore et al. 2000, Mullen et al. 1996, Power et al. 2002, Vannatta & Gerhardt, 2003, Warshak 2001, Zebrack et al. 2002). En somme, notre modèle conceptuel suppose que plus un travailleur subit des événements stressants lors de son enfance, plus il aura tendance à vivre de la détresse psychologique.

En ce qui concerne la variable modératrice, nous supposons que les événements stressants vécus lors de l'enfance sont des facteurs qui peuvent modifier la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. En effet, la littérature souligne que la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique peut être influencée par certaines caractéristiques personnelles (Bultmann et al. 2002, Marchand et al. 2003, Wilkin et Beaudet 1998). Ainsi, en considérant la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1976), l'individu ayant vécu des événements stressants (divorce, abus physique, etc.) dans son enfance aurait tendance à adopter des comportements en observant son entourage. En effet, les individus ont tendance à modeler leurs comportements en observant certaines personnes auxquelles ils peuvent s'identifier. Cette identification se fait en fonction de l'évaluation du niveau de similarité que cet individu a envers un autre, ainsi qu'au niveau de l'attachement liant cette personne à une autre. En d'autres mots, plus une personne est attachée à une autre et plus il aura tendance à imiter ses comportements. Ainsi, dans certaines situations cela peut s'avérer être des attitudes inappropriées (Kelly et Emery 2003, Lessard et Paradis 2003, Mack 2001, Warshak 2001). De plus, selon la théorie de l'attachement social de Bowlby (1958), la personne ayant vécu un événement stressant lors de son enfance pourrait voir sa figure d'attachement affectée (abus, mortalité). Afin de préserver sa figure d'attachement intact, elle risque d'internaliser les problèmes vécus, de rejeter la faute sur elle et de croire qu'elle est l'unique responsable (Leahy et al. 2003, Ross 1997). Elle aurait tendance à faire perdurer le sentiment vécu face à ce genre d'événements. Ce schème de pensée peut mener, par exemple, à une diminution de l'estime de soi et causer des problèmes de détresse psychologique (Leahy et al. 2003). À long terme, cela peut affecter la personne dans son développement cognitif et socio-émotionnel. Le sujet serait donc beaucoup plus fragile, plus vulnérable au niveau psychologique et il serait donc plus sensible aux situations de stress. Ayant subi des événements stressants lors de l'enfance, l'individu serait plus à risque de vivre des désordres psychiques et pourrait être davantage affecté par des conditions de l'organisation du travail défavorables, en comparaison avec une personne n'ayant pas fait

l'expérience de ces problèmes. Par conséquent, cet état de fragilité qui perdure à l'âge adulte (Dyrbye et al. 2006, Kendler et al. 2002, Kivimaki et al. 2002, Marchand et al. 2005b, 2006a, 2006b, Sherman et Thelen 1998, Wang et al. 2005) pourrait renforcer l'effet des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Nous pensons donc que les événements stressants vécus lors de l'enfance peuvent agir à titre de variable modératrice sur la détresse psychologique en présence de certaines conditions de l'organisation du travail. Toutefois, la littérature aborde très peu le lien entre les événements stressants vécus lors de l'enfance et la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a) ont tenté d'évaluer cette relation sans pour autant parvenir à établir un lien modérateur entre ces variables. Néanmoins, puisque ces études comportent des lacunes importantes, il sera donc intéressant de voir si ces événements, compris dans notre modèle, seront susceptibles de jouer un rôle amplificateur sur la relation existante entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

Finalement, le modèle actuel tient compte de treize variables de contrôle, c'est-à-dire le genre, l'âge, la scolarité, le statut matrimonial, le soutien hors travail, la personnalité du travailleur, le statut parental, les habitudes de vie, le revenu du ménage, les tensions parentales, les tensions matrimoniales et la profession de policier ou d'employé civil. En effet, le chapitre précédent a montré que ces variables peuvent avoir un effet déterminé sur la détresse psychologique. De plus, la variable du métier de policier fut ajoutée puisque la nature de notre échantillon est composée d'employés civils et de policiers. Il semble donc nécessaire de contrôler ces variables afin de s'assurer qu'elles ne viennent pas interférer avec les relations que la présente étude tente de démontrer.

2.3 - HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Le modèle conceptuel présenté précédemment décrit la façon dont les conditions de l'organisation du travail et les événements stressants vécus lors de l'enfance pourraient avoir un impact quant à l'incidence de la détresse psychologique. À cet effet, onze hypothèses seront présentées dans la présente section afin de valider les relations entre les

variables de notre modèle. Les onze hypothèses sont présentées dans les sous-sections suivantes :

Hypothèses concernant la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique.

Les neuf hypothèses ci-dessous sont conformes au courant littéraire qui souligne que certaines conditions de l'organisation du travail peuvent avoir un impact (négatif ou positif) sur le niveau de détresse psychologique du travailleur. C'est ainsi que :

H1 : L'utilisation des compétences est associée de façon négative à la détresse psychologique.

H2 : L'autorité décisionnelle est associée de façon négative à la détresse psychologique.

H3 : Les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique.

H4 : Les demandes physiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique.

H5 : Le nombre d'heures travaillées est associé de façon positive à la détresse psychologique.

H6 : Les horaires irréguliers sont associés de façon positive à la détresse psychologique.

H7 : Le soutien social des collègues au travail est associé de façon négative à la détresse psychologique.

H8 : Le soutien social des superviseurs au travail est associé de façon négative à la détresse psychologique.

H9 : L'insécurité au travail est associée de façon positive à la détresse psychologique au travail

Hypothèse concernant la relation entre les évènements de vie stressants vécus lors de l'enfance et la détresse psychologique.

En conformité avec la littérature, cette hypothèse souligne qu'en ayant vécu certaines expériences stressantes lors de l'enfance cela augmenterait la possibilité de vivre de la détresse psychologique. C'est ainsi que :

H10 : L'expérience d'évènements stressants vécus lors de l'enfance est associée de façon positive à la détresse psychologique.

Hypothèse concernant l'effet modérateur des évènements de vie stressants vécus lors de l'enfance.

Un individu ayant un passé lourd imprégné d'évènements ayant marqué son enfance aura tendance à avoir une moins grande capacité d'adaptation et sera plus sensible face à l'effet des conditions de l'organisation du travail sur le niveau de détresse psychologique. Les évènements stressants vécus dans l'enfance risquent de créer un effet modérateur sur la relation entre ces variables. Or, la littérature est peu abondante sur ce sujet et c'est pour cette raison que cette hypothèse est d'ordre exploratoire.

H11 : L'expérience d'évènements stressants vécus lors de l'enfance a un effet modérateur entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

En somme, neuf hypothèses concernent la relation directe entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Parmi ces neuf hypothèses, l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle et le soutien social au travail sont associés négativement à la détresse psychologique. De même, les demandes psychologiques, les demandes physiques, le nombre d'heures travaillées, l'horaire du travail irrégulier et l'insécurité d'emploi sont associés de façon positive à la détresse

psychologique. En outre, une hypothèse porte sur la relation directe entre les événements stressants subis lors de l'enfance et la détresse psychologique. Enfin, la dernière hypothèse concerne l'effet modérateur des événements stressants vécus pendant l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique.

Le prochain chapitre sera consacré aux aspects méthodologiques de notre recherche.

CHAPITRE 3-

MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre est composé de trois sections distinctes. Nous présenterons, dans un premier temps, l'enquête menée au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), puisque l'étude actuelle s'appuiera sur les données recueillies lors de celle-ci. Ensuite, nous expliquerons le modèle d'analyse en détaillant chaque variable et la manière dont elles ont été mesurées. Puis, enfin, nous présenterons les diverses analyses qui seront accomplies dans le cadre de cette étude.

3.1 - SOURCES DE DONNÉES

Les données secondaires utilisées pour ce mémoire découlent d'une enquête réalisée auprès du SPVM durant la période allant du 5 décembre 2008 au 8 février 2009. L'échantillon se compose d'agents de police et d'employés civils provenant de quatorze services du SPVM. Pour la période de l'enquête, l'effectif présent (personnes qui travaillaient lors des journées de la collecte de données) fut de 855 employés, et sur ce nombre, 410 individus ont répondu au questionnaire. Ainsi, le taux de participation total fut de 48,07% et, selon les services, ce taux varia de 7.41% à 100%. Cet écart peut s'expliquer par le fait que l'enquête fut menée durant une période marquée par les fêtes de fin d'année et les congés annuels de certains employés. De plus, pour certaines unités ou postes de quartier, il y avait une diminution du nombre d'effectifs et, donc, un manque de disponibilité du personnel puisque les policiers étaient sur le terrain pour répondre à des appels d'urgence ou pour faire des enquêtes.

Cette étude menée auprès du SPVM constituait le pré-test pour le questionnaire final du projet de recherche « *Développer de meilleurs outils d'intervention et politiques en santé mentale au travail : Une approche multidisciplinaire* » mené par l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM) et financée par les Instituts de

Recherche en Santé du Canada (IRSC). Les données secondaires utilisées pour nos analyses sont de nature transversale.

3.2 - LES MESURES

La présente section exposera les mesures utilisées afin de quantifier chacune des variables à l'étude.

3.2.1. La variable dépendante

L'enquête au SPVM a mesuré le phénomène de la détresse psychologique à partir du General Health Questionnaire-12 (GHQ-12) qui propose une évaluation des désordres psychiques mineurs en se référant au DSM-III-R et, aussi, à la 10e édition de la classification internationale des maladies (CIM-10) (Makowska et al. 2002). Le GHQ-12 est un questionnaire qui s'intéresse aux troubles psychiques de l'individu, c'est-à-dire à son état d'humeur, d'anxiété ou de détresse psychologique. Le GHQ-12 se compose de 12 items, où chacun mesure la sévérité d'un trouble mental depuis quelques semaines sur une échelle se composant de quatre points (Gao et al. 2004). La sommation des réponses aux 12 items fournit un score de gravité des troubles psychologiques variant de 0 à 36. Plus le score est élevé, plus les troubles sont importants (Verger et al. 2006). Parallèlement, l'alpha de Cronbach identifié pour notre échantillon est de 0,86.

Comme nous l'avons mentionné, le GHQ-12 est composé de 12 items utilisant une échelle en quatre points de type Likert. Six items sont représentés par (1= Pas du tout, 4= Beaucoup moins que d'habitude), trois par (1= Plus que d'habitude, 4= Beaucoup moins que d'habitude), deux par (1= Mieux que d'habitude, 4= Beaucoup moins que d'habitude), et finalement un seul élément par (1= Plus que d'habitude; 4= Beaucoup plus que d'habitude). Ainsi, les individus doivent répondre aux douze questions suivantes : récemment, avez-vous été capable de vous concentrer sur tout ce que vous faites?; récemment, avez-vous manqué de sommeil à cause de vos soucis?; récemment, avez-vous eu le sentiment de jouer un rôle utile dans la vie?; récemment, vous êtes-vous senti capable de prendre des décisions?; récemment, vous êtes-vous senti constamment tendu ou

« stressé »?; récemment, avez-vous eu le sentiment que vous ne pourriez pas surmonter vos difficultés?; récemment, avez-vous été capable d'apprécier vos activités quotidiennes normales?; récemment, avez-vous été capable de faire face à vos problèmes?; récemment, avez-vous été malheureux ou déprimé?; récemment, avez-vous perdu confiance en vous-même?; récemment, vous êtes-vous considéré comme quelqu'un qui ne valait rien?; récemment, vous êtes-vous senti raisonnablement heureux, tout bien considéré?

3.2.2. La variable indépendante

Les conditions de l'organisation du travail représentent la variable indépendante pour le modèle conceptuel à l'étude et celles-ci contribueraient à l'apparition de la détresse psychologique en milieu de travail. Ainsi, la conception des tâches, les demandes, les relations sociales au travail et la gratification indiquent les conditions de l'organisation du travail.

L'échelle utilisée pour mesurer la conception des tâches, les demandes psychologiques et le soutien social provient du « Job Content Questionnaire (JCQ) » de Karasek (1985). Le JCQ de Karasek (1985) est composé de trois dimensions principales, soit la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle), les demandes psychologiques et le soutien social (soutien social des superviseurs et soutien social des collègues) (Niedhammer et al. 2006). Parmi les 26 items qui le composent, neuf items représentent les demandes psychologiques, neuf la latitude décisionnelle et huit le soutien social au travail (soutien des superviseurs et soutien des collègues) (Niedhammer et al. 2006). En ce qui concerne la cohérence interne de notre échantillon, l'échelle mesurant les demandes psychologiques détient un coefficient de Cronbach de 0,75, celle du soutien social des collègues obtient un coefficient de 0,87, celle du soutien des superviseurs possède un coefficient 0,93, celle de l'autorité décisionnelle détient un coefficient de 0,76 et celle de l'utilisation des compétences, un coefficient de 0,72. Ainsi, les qualités psychométriques de ce questionnaire sont satisfaisantes. D'ailleurs, de nombreuses recherches témoignent de sa validité prédictive (Karasek et al. 1998, Larocque et al. 1998, Niedhammer et al. 2006).

En ce qui concerne les demandes physiques et l'insécurité au travail, les données sont recueillies en utilisant l'échelle de « Effort-Reward Imbalance (ERI) » de Siegrist (1996). Les différentes variables de la version française du questionnaire de Déséquilibre Efforts/Récompenses (ERI) ont été construites en suivant les recommandations de Siegrist et Peters (1996). Ainsi, l'ERI comprend 46 items (Niedhammer et al. 2000). Dans le questionnaire administré au SPVM, un seul item représente les demandes physiques et deux items mesurent l'insécurité au travail. De plus, le questionnaire de Déséquilibre Efforts/Récompenses répond aux principales exigences psychométriques, c'est-à-dire cohérence interne, la validité factorielle et la validité discriminante (Niedhammer et al. 2000).

Finalement, les heures travaillées et l'horaire de travail ont été mesurés selon les formulations utilisées par l'Enquête Sociale et de Santé du Québec 1998 menée par la Direction Santé Québec de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ).

Les indicateurs pour la variable indépendante sont présentés dans le tableau 2.

Tableau 2 - Mesures des conditions de l'organisation du travail

Variables indépendantes	Mesures
Conception des tâches	<p><u>Utilisation des compétences.</u> Karasek (1985). Échelle additive 6 items en 4 points (accord/désaccord); mon travail exige que j'apprenne des 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 faire plusieurs choses différentes; au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles. Alpha =0,72</p> <p><u>Autorité décisionnelle.</u> Karasek (1985). Échelle additive 3 items en 4 points (accord/désaccord) : 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. Alpha = 0,76</p>
Demandes	<p><u>Demandes physiques.</u> Siegrist et Peters (1996). 1 item en 4 points (accord/désaccord); mon travail exige des efforts physiques.</p>

Variables indépendantes	Mesures
	<p><u>Demandes psychologiques.</u> Karasek (1985). Échelle additive 9 items en 4 points (accord/désaccord) : 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; j'ai suffisamment de temps pour faire mon travail; je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres; mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes; mon travail est souvent interrompu avant que je ne l'ai 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. Alpha= 0,75</p> <p><u>Heures travaillées.</u> Par semaine à tous les emplois.</p> <p><u>Horaires de travail.</u> 1 item en 4 points (jamais/ tout le temps) : Dans le cadre de votre emploi actuel, êtes-vous exposé à un horaire de travail irrégulier ou imprévisible?</p>
Relations sociales	<p><u>Soutien social du supérieur.</u> Karasek (1985). Échelle additive 4 items en 4 points (accord/désaccord) : Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés; mon supérieur prête attention à ce que je dis; mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien; mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés; Alpha=0,93</p> <p><u>Soutien social des collègues.</u> Karasek (1985). Échelle additive 4 items en 4 points (accord/désaccord) : 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; les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien. Alpha=0,87</p>
Gratifications	<p><u>Insécurité d'emploi :</u> Siegrist et Peters (1996). 2 items en 4 points (accord/désaccord) : Je suis en train de vivre ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans ma situation au travail; ma sécurité d'emploi est menacée. Alpha= 0,40.</p>

3.2.3 La variable modératrice

La variable modératrice faisant partie du modèle conceptuel est représentée par les événements stressants vécus lors de l'enfance. Afin de la mesurer, l'échelle utilisée se réfère aux éléments proposés par Wheaton (1994). Cette échelle additive comprend 7 items en 2 points (oui/non) et nos analyses nous révèlent un alpha de Cronbach de 0,56. Les questions qui s'y rattachent sont : avez-vous passé deux semaines ou plus à l'hôpital; est-ce que vos parents ont divorcé; est-ce que votre père ou votre mère n'a pas eu d'emploi pour une longue durée alors qu'il ou elle voulait travailler; vous est-il arrivé(e) quelque chose qui vous a effrayé(e) à tel point que vous y avez pensé pendant des années; avez-vous dû quitter la maison parce que vous aviez fait quelque chose de mal; est-ce que votre père ou votre mère buvait ou consommait de la drogue si souvent que cela causait des problèmes à la famille; avez-vous déjà été maltraité(e) physiquement par un proche. Enfin, nous évaluons que les événements stressants subis lors de l'enfance modifieront la relation entre les conditions de l'organisation au travail et la détresse psychologique.

3.2.4 Les variables de contrôle

Les variables de contrôle faisant partie de notre modèle conceptuel sont : le genre, l'âge, la scolarité, le statut matrimonial, le soutien social hors travail, les traits de personnalité, le statut parental, les habitudes de vie, le revenu du ménage, les tensions matrimoniales, les tensions parentales et la profession de policier ou d'employé civil. Ces divers éléments sont mesurés à l'aide des échelles de l'ESSQ-98, l'ESSC cycle 2.1 et également de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Sept variables sont évaluées en fonction de l'ESSQ-98, soit le genre, l'âge, l'éducation, le statut matrimonial, le soutien social hors-travail, le revenu du ménage et les habitudes de vie. D'autre part, l'évaluation des tensions matrimoniales, du statut parental et des tensions avec les enfants proviennent de l'ENSP cycle 4. En ce qui concerne les traits de personnalité, le sentiment de contrôle est mesuré à partir d'une adaptation de l'instrument de Pearlin et Schooler (1979) et l'estime de soi est évaluée selon une adaptation de Rosenberg (1979). Parallèlement, les tensions matrimoniales et parentales sont mesurées à partir d'une échelle de Wheaton (1994).

Le détail des mesures des variables de contrôle est présenté au tableau 3.

Tableau 3 - Mesures des variables de contrôle

Variables contrôles	Mesures
Genre	0= Homme 1=Femme
Âge	En années
Profession	0= Policier 1= Employé civil
Scolarité	1= Aucun 2= Secondaire général 3= Secondaire professionnel 4= Collégial-général 5= Collégial-technique 6= Universitaire-certificat de 1 er cycle 7= Universitaire-baccalauréat 8= Universitaire-diplôme de 2 cycle 9= Universitaire-Maîtrise 10= Universitaire-Doctorat
Statut matrimonial	1= Marié(e) 2= En union libre/ Conjoint(e) de fait 3=Veuf ou veuve 4= Séparé(e) 5= Divorcé(e) 6= Célibataire, jamais marié
Tensions matrimoniales	Échelle additive de 4 items de Wheaton, 1994 : (vrai/faux) Votre conjoint ne vous comprend pas; votre conjoint ne vous témoigne pas assez d'affection; votre conjoint n'est pas suffisamment engagé dans votre relation. (oui/non) : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous eu des disputes de plus en plus fréquentes avec votre conjoint?
Statut parental	Nombre d'enfant mineurs occupant actuellement le même domicile.
Tensions parentales	Échelle additive de 3 items de Wheaton, 1994 : (vrai/faux) : Un de vos enfants semble très malheureux, le comportement d'un de vos enfants vous inquiète sérieusement. 1 item en 5 points (aucun problème/Problèmes constants) : En général, comment décrivez-vous les

Variables contrôles	Mesures
	relations que vous avez avec vos enfants?
Traits de personnalité	<p><u>Estime de soi</u>: Rosenberg (1979). Échelle additive 6 items en 5 points (tout à fait en désaccord/tout à fait d'accord) : Vous estimez que vous avez un certain nombre de qualités; vous estimez qu'en tant que personne, vous valez autant que les autres; vous pouvez faire les choses aussi bien que la plupart des autres personnes; vous avez une attitude positive face à vous-même; dans l'ensemble, vous êtes satisfait(e) de vous-même; tout compte fait, vous avez tendance à vous considérer comme un(e) raté(e) (inversé). Alpha=0,89</p> <p><u>Centre interne de contrôle</u>: Pearlin et Schooler (1978). Échelle additive 7 items en 5 points (tout à fait en désaccord/ tout à fait d'accord) : Vous avez peu de contrôle sur ce qui vous arrive; vous ne pouvez vraiment rien faire pour résoudre certains de vos problèmes; vous ne pouvez pas faire grand-chose pour changer bien des choses importantes dans votre vie; vous vous sentez souvent impuissant(e) face aux problèmes de la vie; vous trouvez parfois que vous vous faites malmener dans la vie; ce que votre avenir renferme dépend surtout de vous-même; vous pouvez réaliser à peu près tout ce que vous décidez de faire (inversé). Alpha=0,84</p>
Soutien social hors travail	<p>Nombre de sources de soutien selon 4 items (oui/non) : Y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un à qui vous pouvez vous confier, parler librement de vos problèmes?; y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un qui peut vous aider si vous êtes mal pris?; y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un de qui vous vous sentez proche et qui vous démontre de l'affection?; utilisez-vous l'Internet (groupe de discussion, Facebook, My Space, etc.) pour obtenir de l'aide ou du soutien?</p>

Variables contrôles	Mesures
Habitudes de vie	<p><u>Alcool :</u> Sommation du nombre de verres consommés au cours des 7 derniers jours. Pour chaque jour de la semaine, on demande au répondant d'indiquer le nombre de consommations bues. Cette mesure est généralement utilisée dans sa forme logarithmique (ln) qui corrige pour l'asymétrie de la distribution originale (Marchand et al. 2005a)</p> <p><u>Tabac :</u> Nombre de cigarettes fumées par jour.</p> <p><u>Activité physique :</u> Fréquence de la pratique d'au moins une activité physique durant plus de 20-30 minutes au cours des trois derniers mois.</p> <p>1=aucune fois; 2= environ une fois par mois 3=environ deux à trois fois par mois 4= environ une fois par semaine 5= environ deux fois par semaine 6= environ trois fois par semaine 7 = environ quatre fois et plus par semaine.</p>
Revenu du ménage	<p>Revenu avant impôts du ménage au cours des 12 derniers mois</p> <p>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=\$ 109 000 à \$119 000 12= \$120 000 et plus</p>

3.3 - LES ANALYSES

Les données de l'enquête au SPVM seront analysées à partir du logiciel STATA. Premièrement, nous procéderons à des analyses descriptives (% , moyenne, écart-type). Cela nous permettra de fournir une vue d'ensemble sur la distribution des variables dans l'échantillon afin de faire ressortir les caractéristiques principales. Par la suite, une analyse bivariée sera effectuée afin de mettre en évidence certaines associations entre les variables et d'examiner la présence d'un possible problème de colinéarité. Enfin, des analyses multivariées utilisant la régression linéaire permettront d'évaluer la contribution des variables indépendantes et modératrices en contrôlant, pour les caractéristiques individuelles, la situation familiale et les habitudes de vie.

La stratégie d'analyse aura comme objectif de déterminer si les événements stressants vécus lors de l'enfance modèrent la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Afin d'être en mesure d'évaluer si cette relation est existante, nous appliquerons trois régressions linéaires.

Tout d'abord, un premier modèle de régression sera appliqué entre les conditions de l'organisation du travail et les variables de contrôle. Ce modèle permettra d'obtenir une compréhension plus exhaustive de la contribution des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Le deuxième modèle de régression se composera de trois variables, soit les conditions de l'organisation du travail, les événements stressants de l'enfance et également les variables de contrôle. En appliquant ce modèle, nous pourrions examiner l'effet de la variable modératrice sur la détresse psychologique, tout en le comparant avec les résultats du modèle précédent. Finalement, le troisième modèle s'organisera autour des conditions de l'organisation du travail, des événements stressants de l'enfance et des variables contrôles et sera composé également de neuf variables d'interactions. Ces dernières seront créées par chacune des neuf conditions de l'organisation du travail associées à la variable modératrice. En d'autres mots, une variable se composera de l'association entre une condition de l'organisation du travail et un événement stressant de l'enfance. Il faudra donc les tester une à une et cela nous permettra de vérifier l'effet d'interaction des événements stressants de l'enfance et donc de pouvoir

créer un modèle avec les interactions significatives. En appliquant ce modèle, nous pourrions ainsi évaluer si les événements stressants de l'enfance interagissent sur la relation des conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Ces analyses nous permettront d'apporter une réponse aux deux questions de recherche, c'est-à-dire quel est le lien entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail, et de quelle façon les événements de vie stressants de l'enfance jouent un rôle modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail.

CHAPITRE 4-

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats provenant des analyses effectuées à la suite de la collecte de données auprès du Service de police de la Ville de Montréal, et il se divise en trois sections. La première partie expose les résultats des analyses descriptives de la variable dépendante, des variables indépendantes, des variables de contrôle et ceux de la variable modératrice. La deuxième section illustre les résultats des analyses bivariées dans lesquelles nous avons évalué les associations entre les différentes variables du modèle conceptuel. Ensuite, la troisième partie fait état des résultats obtenus à la suite des analyses multivariées pour lesquelles nous avons effectué des régressions multiples afin d'expliquer le niveau de la détresse psychologique.

4.1 - RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Cette section présentera les statistiques descriptives des variables concernant le modèle conceptuel à l'étude. Ces résultats, illustrés dans le tableau 4, nous offrent un aperçu global et nous permettent de dresser un portrait de l'échantillon à l'étude.

Tableau 4 - Statistiques descriptives de la variable dépendante, modératrice et des variables indépendantes et contrôles

	Min-Max	Moyenne, %	Écart-type
Variable dépendante			
Détresse psychologique	0-11	2,16	2,62
Conditions de l'organisation du travail			
Utilisation des compétences	20-48	36,32	5,67
Autorité décisionnelle	12-48	33,68	7,75
Demandes physiques	1-4	2,2	0,93
Demandes psychologiques	11-35	23,21	3,88
Heures travaillées	7,3-80	36,13	6,60
Horaire de travail irrégulier	1-4	2,5	1,22
Soutien social du superviseur	4-16	11,69	3
Soutien social des collègues	7-16	13,16	1,86
Insécurité d'emploi	2-8	3,50	1,21
Variable modératrice			
Évènements stressants vécus lors de l'enfance	0-5	1,11	1,29
Variables de contrôle			
Genre (1=Femme)	0-1	0,38	-
Âge	20-57	38,42	8,46
Scolarité	2-10	5,33	1,5
Profession (1= policier)	0-1	0,69	-
Statut matrimonial (1= en couple)	0-1	0,69	-
Statut parental (1= avec enfant)	0-1	0,51	-
Revenu du ménage	1-12	8,85	3,05
Tensions matrimoniales	0-4	0,47	0,96
Tensions parentales	0-3	0,11	0,48
Soutien social hors travail	0-4	2,93	0,45
Centre de contrôle interne	0-28	21,08	3,98
Estime de soi	4-22	17,27	2,44
Activités physiques	1-7	4,72	1,97
Consommation d'alcool	0-52	5,87	6,64
Consommation de tabac	0-32	1,29	4,62

Tout d'abord, le niveau de détresse psychologique ne semble pas élevé pour l'échantillon du SPVM. En effet, les résultats démontrent que les individus ressentent en moyenne 2,16 sur 11 (point milieu de l'échelle = 5,5) de détresse psychologique.

En ce qui concerne les variables indépendantes, la moyenne de l'utilisation des compétences est importante, soit 36,32 sur 48, ce qui démontre un niveau d'utilisation des compétences très élevé en comparaison au point milieu qui est de 24. Pour ce qui est de l'autorité décisionnelle, cette dernière est également assez considérable avec une moyenne de 33,68 sur 48, comparativement au point milieu de l'échelle qui est de 24. De plus, le niveau des demandes psychologiques de notre échantillon s'élève à une moyenne de 23,21 sur 35. Nous pouvons donc constater que l'échantillon subit de nombreuses demandes psychologiques, puisque la moyenne est plus imposante que le point milieu de la distribution de l'échelle qui est de 17,5. De plus, l'échantillon se voit imposer des demandes physiques avec une moyenne de 2,2 sur 4, ce qui tourne autour du point milieu qui est de 2. Le nombre d'heures travaillées moyen se situe autour de 36,13 heures par semaine. La moyenne de l'horaire irrégulier de travail est de 2,5 sur 4, ce qui suggère que les répondants sont exposés de temps en temps à assez souvent à ce type d'horaire de travail. En ce qui a trait au soutien social du superviseur, la moyenne est de 11,69 sur 16, ce qui est assez élevé puisque le point milieu est de 8. Il en est de même pour le soutien social des collègues qui se situe autour d'une moyenne de 13,16 sur 16. Cela implique donc que le soutien est important au sein de notre échantillon. Finalement, l'insécurité au travail est relativement faible avec un résultat de 3,5 sur 8 comparativement au point milieu qui est de 4.

En ce qui a trait à la variable modératrice, nous observons que les événements stressants vécus lors de l'enfance semblent très peu présents au sein de l'échantillon avec une moyenne de 1,11 sur 5. Nous constatons que cette valeur est assez faible par rapport au point milieu qui est de 2,5. Ainsi, la population du SPVM ne semble pas avoir vécu plusieurs événements stressants lors de leur enfance. En somme, la majorité des individus n'ont pas eu une enfance remplie d'événements stressants ayant pu les perturber.

Finalement, pour ce qui est des variables de contrôle, nous pouvons constater que notre échantillon comprend 62 % d'hommes. L'âge moyen des répondants est de 38,42 ans. Le niveau de scolarité est moyen soit 5,33 sur 10 ce qui indique qu'en moyenne, notre

échantillon possède un diplôme d'études collégiales ou un diplôme d'études collégiales techniques. En ce qui concerne la profession, 70 % de l'échantillon se compose de policiers. Le soutien social hors travail semble élevé avec une moyenne de 2,93 sur 4. De plus, nous constatons que notre échantillon consomme très peu de cigarettes par jour, soit 1,29 cigarette fumée. Il en est de même pour la consommation d'alcool, qui est à un niveau moyen de 5,87 consommations par semaine. En ce qui concerne les activités physiques, la moyenne s'élève à 4,72 sur 7 (point milieu=3,5). Ainsi, on peut constater que l'échantillon pratique en moyenne une ou deux fois par semaine une activité sportive. De plus, nous observons que la majorité des travailleurs sont en couple (70 %) et très peu partagent une tension avec leur conjoint soit 0,47 sur 4, comparativement au point milieu qui est de 2. Parallèlement, environ 51,14 % des répondants sont parents et très peu vivent de la tension avec leurs enfants, soit 0,11 sur 3 avec un point milieu de 1,5. Le revenu moyen du ménage est de 8,85 sur 12 sur l'échelle, ce qui implique qu'il se situe autour de 80 000 \$ à 90 000 \$ par année. Nous observons également que l'estime de soi chez ces travailleurs est supérieure au point milieu, qui est situé à 11, puisque les résultats moyens sont de 17,27 sur 22. Finalement, le centre de contrôle interne est élevé pour cet échantillon, avec des résultats de 21,08 sur 28 par rapport au point milieu qui est de 14.

4.2 - RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES

Cette section présente les résultats des analyses bivariées. Celles-ci nous ont permis d'être en mesure d'estimer l'association entre la détresse psychologique et les variables du modèle conceptuel soit : les conditions de l'organisation du travail, les événements stressants de l'enfance, ainsi que les variables de contrôle. De plus, cette analyse bivariée a permis d'identifier la présence de colinéarité entre les variables indépendantes et de contrôle.

Le tableau 5 présente la matrice de corrélation entre les différentes variables pour le niveau de détresse psychologique au travail.

Tableau 5 - Matrice de corrélation entre les variables pour le niveau de détresse psychologique

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26		
1-Détresse Psychologique	1.00																											
2-Utilisation des compétences	-0.19**	1.00																										
3-Autorité décisionnelle	-0.29**	0.56**	1.00																									
4-Demandes physiques	-0.15**	0.27**	0.14**	1.00																								
5-Demandes psychologiques	0.31**	0.05	-0.20**	-0.11*	1.00																							
6-Horaire de travail-irrégulier	0.07	0.09	-0.05	0.22**	0.14**	1.00																						
7-Heure de travail	0.02	0.27**	0.14**	-0.14**	0.12*	0.07	1.00																					
8-Soutien du superviseur	-0.36**	0.41**	0.49**	0.19**	-0.39**	-0.08	0.07	1.00																				
9-Soutien du collègue	-0.19**	0.23**	0.21**	0.08	-0.07	0.04	0.07	0.36**	1.00																			
10- Insécurité d'emploi	0.20**	-0.29**	-0.42**	-0.09	0.22**	0.04	-0.24**	-0.33**	-0.20**	1.00																		
11-Évènements de l'enfance	0.21**	-0.07	-0.16**	-0.03	0.13**	0.06	0.01	-0.13**	-0.08	0.17**	1.00																	
12-Genre (femme)	0.29**	-0.23**	-0.23**	-0.24**	0.11*	-0.03	-0.09	-0.13*	-0.09	0.12*	0.07	1.00																
13-Âge	0.05	-0.02	0.06	-0.29**	0.07	-0.17**	0.21**	-0.12*	-0.15*	0.03	0.01	-0.08	1.00															
14-Scolarité	-0.09	0.18**	0.24**	0.03	0.03	-0.15**	-0.01	0.13*	-0.09	-0.09	-0.09	-0.04	-0.01	1.00														
15-Profession (policier)	-0.27**	0.37**	0.43**	0.48**	-0.34**	0.02	-0.05	0.41**	0.08	-0.33**	-0.19*	0.31**	-0.01	0.22**	1.00													
16-Statut matrimonial (en couple)	-0.15**	0.03	0.08	-0.01	-0.00	-0.05	-0.07	0.08	-0.02	-0.03	0.01	-0.01	0.04	0.05	0.05	1.00												
17-Statut parental (avec enfant)	-0.09	0.09	0.16**	-0.06	-0.01	-0.02	0.16**	0.04	-0.06	-0.08	-0.08	-0.11*	0.34**	0.05	0.10*	0.22*	1.00											
18- Revenu du ménage	-0.11*	0.15**	0.24**	-0.03	-0.01	-0.01	0.16**	0.09	-0.01	-0.15**	-0.08	-0.06	0.38**	0.17**	0.25*	0.54	0.31**	1.00										
19- Tensions matrimoniales	0.13**	-0.05	0.01	-0.05	0.07	-0.01	0.05	-0.06	-0.04	-0.01	0.1	0.07	-0.01	-0.01	-0.08	-0.10	0.11*	0.08	1.00									
20- Tensions parentales	0.27**	-0.01	-0.06	-0.16**	0.11*	-0.01	0.15**	0.04	-0.01	0.05	0.08	0.05	0.14**	-0.03	0.05	-0.10*	0.23**	0.08	0.12*	1.00								
21- Soutient social hors-travail	-0.04	0.07	0.02	0.04	-0.08	-0.03	-0.01	0.11*	0.13*	-0.05	-0.08	0.04	-0.15**	0.06	0.08	-0.02	-0.09	-0.02	-0.03	-0.10*	1.00							
22- Centre de contrôle interne	-0.43*	0.24*	0.27*	0.12*	-0.18**	-0.01	0.07	0.27*	0.28*	-0.21*	-0.16*	-0.16*	-0.16*	-0.03	0.11*	-0.02	0.08	0.01	0.14**	-0.19**	0.13*	1.00						
23- Estime de soi	-0.29**	0.23**	0.19**	0.08	0.01	0.05	0.03	0.19**	0.21**	-0.17**	-0.07	-0.11*	-0.09	0.11*	0.16**	-0.01	0.03	0.02	-0.06	-0.14**	0.07	0.20*	1.00					
24- Activité physique	-0.20**	0.21**	0.18**	0.23**	-0.01	0.06	-0.03	0.17**	0.04	-0.08	-0.06	0.12*	-0.11*	0.11*	0.28**	0.13*	-0.06	-0.07	-0.11*	-0.07	0.06	0.13*	0.12*	1.00				
25- Conso d'alcool	0.06	0.07	0.04	0.06	0.01	0.09	0.02	0.08	0.09	-0.05	0.02	-0.06	-0.06	-0.03	-0.06	0.03	0.11*	0.06	-0.09	-0.02	-0.09	-0.03	0.03	0.05	1.00			
26- Conso de tabac	0.29**	-0.06	-0.12**	-0.15**	0.04	0.03	0.08	-0.04	-0.01	0.06	0.05	0.03	0.02	-0.07	-0.15*	-0.08	-0.05	-0.07	0.07	0.21**	0.03	-0.07	-0.13**	-0.21**	0.11*	1.00		

Légende(*p<0,05;**p<0,01)

Tout d'abord, nous pouvons constater que la majorité des variables du modèle conceptuel sont corrélées de façon considérable avec le niveau de détresse psychologique. Toutefois, huit variables ne corrèlent pas significativement.

Parmi les conditions de l'organisation du travail, cinq variables indépendantes corrèlent négativement avec la variable dépendante, soit l'utilisation des compétences ($r=-0,19$, $p<0,01$), l'autorité décisionnelle ($r=-0,29$, $p<0,01$), la demande physique ($r=-0,15$, $p<0,01$), le soutien social du superviseur ($r=-0,36$, $p<0,01$) et le soutien social des collègues ($r=-0,19$, $p<0,01$). Par ailleurs, le niveau de détresse psychologique est plus élevé lorsque les demandes psychologiques ($r=0,31$, $p<0,01$) augmentent et l'insécurité au travail s'accroît ($r=0,20$, $p<0,01$). Par contre, deux conditions de l'organisation du travail ne corrèlent pas significativement au niveau de la détresse psychologique. Il s'agit des horaires de travail irréguliers ($r=0,07$) et des heures de travail ($r=0,02$).

Pour ce qui est de la variable modératrice, nous pouvons constater que lorsqu'un individu subit certains évènements stressants dans son enfance il risque de vivre davantage de détresse psychologique. En effet, ces deux variables corrèlent positivement entre elles de façon faible ($r=0,21$, $p<0,01$).

Parallèlement, en ce qui a trait aux variables contrôles, le type de profession ($r=-0,27$, $p<0,01$), le statut matrimonial ($r=-0,15$, $p<0,01$), le revenu du ménage ($r=-0,11$, $p<0,05$), le centre de contrôle interne ($r=-0,43$, $p<0,05$), l'estime de soi ($r=-0,29$, $p<0,01$) et les activités physiques ($r=-0,20$, $p<0,01$) sont associés négativement au niveau de détresse psychologique. Inversement, le fait d'être une femme ($r=0,29$, $p<0,01$), de consommer des cigarettes ($r=0,29$, $p<0,01$), d'avoir des tensions matrimoniales ($r=0,13$, $p<0,01$) et parentales ($r=0,27$, $p<0,01$) s'associe à un niveau élevé de détresse psychologique. Par contre, six variables semblent n'avoir aucun impact sur la détresse psychologique. Il s'agit de l'âge ($r=0,05$), du niveau de scolarité ($r=-0,09$), du soutien social hors travail ($r=-0,04$), du statut parental ($r=-0,09$) et de la consommation d'alcool ($r=0,06$).

Finalement, les résultats de ces analyses nous indiquent que nous ne sommes pas en présence de problème de colinéarité ($r > 0,7$). Ainsi, il n'y a pas deux variables indépendantes du modèle qui sont trop corrélées entre elles (Fortin 2006).

4.3 - RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Cette section présente les résultats obtenus à l'aide des analyses multivariées pour le niveau de détresse psychologique.

En premier lieu, le modèle 1 tient compte du rôle des conditions de l'organisation du travail et des variables de contrôle sur le niveau de détresse psychologique. Cela nous permet d'identifier quelles conditions de l'organisation du travail sont associées de façon considérable à la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ainsi, les résultats de ces analyses permettent de confirmer ou d'infirmer les neuf hypothèses concernant le rôle des conditions de l'organisation du travail. Deuxièmement, le second modèle évalue l'effet des conditions de l'organisation du travail, des variables de contrôle et également des événements stressants de l'enfance sur le niveau de détresse psychologique vécue par les travailleurs. Cela permet d'être en mesure de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse du rôle des événements stressants de l'enfance sur la détresse psychologique. Par la suite, neuf interactions furent créées entre les conditions de l'organisation du travail et la variable modératrice, ce qui nous emmène au troisième modèle qui nous permet d'identifier quelles interactions sont significatives. Finalement, le quatrième modèle estime le niveau de détresse psychologique, les conditions de l'organisation de travail, les événements stressants de l'enfance, les variable de contrôle ainsi que toutes les interactions significatives trouvées dans le modèle précédent, afin de pouvoir confirmer ou d'infirmer l'hypothèse concernant l'effet de modération.

Le tableau 6 présente les résultats des analyses multivariées obtenus pour la détresse psychologique

Tableau 6 - Résultats des analyses de régression multiple (n=410)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Constante	6,50	6,27	6,56	5,13
Variable indépendante- Conditions de l'organisation du travail				
Utilisation des compétences	0,01	0,01	-0,02	0,01
Autorité décisionnelle	0,01	0,01	0,03	0,01
Demandes physiques	0,12	0,11	-0,01	0,09
Demandes psychologiques	0,09**	0,11**	0,07	0,11**
Horaire de travail irrégulier	0,04	0,04	0,07	0,03
Heure de travail	0,01	0,01	-0,01	0,01
Soutien social du superviseur	-0,15**	-0,14**	-0,17**	-0,15**
Soutien social des collègues	-0,08	-0,08	0,04	0,02
Insécurité au travail	-0,01	-0,02	0,02	-0,02
Variabiles modératrice				
Évènements stressant de l'enfance		0,16	-0,18	1,15*
Variabiles de contrôle				
Genre (1=femme)	0,92**	0,92**	0,91**	0,93**
Âge	-0,01	-0,01	0,01	-0,01
Niveau éducation	-0,03	-0,03	-0,05	-0,03
Profession (1=policier)	-0,11	-0,03	0,11	0,12
Statut matrimonial (1=en couple)	-0,69*	-0,72*	-0,71*	-0,71*
Statut parental (1=avec enfant)	-0,37	-0,33	-0,38	-0,34
Revenu ménage	-0,01	-0,01	-0,01	0,01
Tension matrimoniale	0,24*	0,22	0,22	0,19
Tension parentales	0,88**	0,83**	0,99**	0,85**
Soutien social hors travail	0,21	0,23	0,18	0,23
Centre de contrôle interne	-0,15**	-0,15**	-0,14**	-0,15**
Estime de soi	-0,08	-0,09	-0,08**	-0,09
Activités physiques	-0,13*	-0,13*	-0,13*	-0,12*
Consommation alcool	0,03	0,03	0,02	0,03
Consommation de tabac	0,09**	0,09**	0,11**	0,09**
Interactions				
Heures de travail-Évènements stressants de l'enfance			0,02	
Horaire irrégulier- Évènements stressants de l'enfance			-0,03	
Demandes physiques- Évènements stressants de l'enfance			0,07	
Demandes psychologiques- Évènements stressants de l'enfance			0,02	
Utilisation des compétences- Évènements stressants de l'enfance			0,02	
Autorité décisionnelle- Évènements stressants de l'enfance			-0,01	
Soutien du superviseur- Évènements stressants de l'enfance			0,15	
Soutien des collègues- Évènements stressants de l'enfance			-0,10*	-0,08
Insécurité au travail- Évènements stressants de l'enfance			-0,01	
F	11,52	11,30	8,53	11,05
Δ R2	0,43	0,43	0,45	0,44

Légende (* : p<0,05; ** :p<0.01)

Comme nous pouvons le constater ci-dessus, les résultats des analyses multivariées du premier modèle incluent l'effet de la variable indépendante et ceux des variables de contrôle sur le niveau de détresse psychologique. En ce qui concerne les conditions de l'organisation du travail, les résultats obtenus indiquent que seules les demandes psychologiques et le soutien social du superviseur sont associés de manière significative à la détresse psychologique. En effet, les demandes psychologiques ($b=0,09$, $p<0,01$) influencent positivement le niveau de détresse psychologique. Cela implique donc qu'à mesure que l'on augmente les demandes psychologiques, le travailleur risque d'expérimenter un niveau de détresse plus élevé, tandis que le soutien social du superviseur y est associé de manière négative ($b=-0,15$, $p<0,01$), c'est-à-dire qu'en augmentant ce genre de soutien, le niveau de détresse psychologique risque de diminuer. Parallèlement, il est à noter que l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, l'horaire de travail irrégulier, les heures de travail, le soutien social des collègues et l'insécurité au travail n'influencent pas de manière significative la variable dépendante. En ce qui a trait aux variables de contrôle, le genre, le statut matrimonial, les tensions parentales, les tensions matrimoniales, les activités physiques, la consommation de tabac et le centre de contrôle interne sont associés de manière significative. Ainsi, les femmes ($b=0,92$, $p<0,01$), les tensions parentales ($b=0,88$, $p<0,01$), les tensions matrimoniales ($b=0,24$, $p<0,05$) et la consommation de tabac ($b=0,09$, $p<0,01$) sont liées de façon positive à la variable dépendante, c'est-à-dire qu'en leur présence, le niveau de détresse psychologique de l'employé risque d'augmenter. Pour ce qui est du statut matrimonial ($b=-0,69$, $p<0,05$), des activités physiques ($b=-0,13$, $p<0,05$) et du centre de contrôle interne ($b=-0,15$, $p<0,01$), ces variables elles sont associées de manière négative et en leur présence, elles font diminuer le niveau de détresse psychologique. Également, il est important de souligner que l'âge, le niveau d'éducation, le statut parental, le revenu du ménage, le soutien social hors travail, la consommation d'alcool, l'estime de soi et l'activité professionnelle de civil ou de policier sont des variables de contrôle qui n'influencent pas de manière significative la variable dépendante.

Le second modèle est lié à l'ajout de la variable modératrice ce qui peut faire en sorte de modifier l'effet de certaines variables à l'étude sur le niveau de détresse

psychologique. Dans ce cas-ci, le statut matrimonial a perdu son lien significatif. Parallèlement, nous pouvons constater que les événements stressants de l'enfance ne sont pas associés de manière significative à la détresse psychologique.

Le troisième modèle analyse les effets d'interactions reliés aux événements stressants vécus lors de l'enfance. Selon les résultats obtenus, les événements stressants de l'enfance modéreraient la relation de façon significative entre le soutien social des collègues et le niveau de détresse psychologique ($b=-0,10$, $p<0,05$). Le coefficient négatif indique que lorsqu'un individu a vécu des événements stressants lors de son enfance, l'effet du soutien social des collègues sur le niveau de la détresse psychologique serait plus important. De plus, il est à noter que l'ajout de ces interactions est venu éliminer l'effet significatif des demandes psychologiques et des activités physiques. Finalement, le dernier modèle comprend l'ensemble des variables indépendantes, des variables de contrôle, la variable modératrice ainsi que l'interaction significative déterminée dans le modèle précédent. L'interaction entre les événements stressants de l'enfance et le soutien des collègues n'est plus significative. Puisque le modèle 3 n'ajuste pas les interactions pour les comparaisons multiples, le risque de rejeter à tort l'hypothèse nulle (erreur de Type I) était plus élevé.

En somme, les résultats obtenus à la suite de l'analyse de régression multiple suggèrent que les événements stressants de l'enfance ne s'associent pas à la détresse psychologique et ils ne modèrent pas non plus la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de cette même détresse. En regard du travail, seuls les demandes psychologiques et le soutien social du superviseur sont en relation significative avec le problème de santé mentale étudié ici. Plusieurs variables de contrôle ont néanmoins contribué à l'explication de la détresse. Ce sont le genre, le statut matrimonial, les tensions parentales, l'activité physique, la consommation de tabac ainsi que le centre de contrôle interne.

CHAPITRE 5- **DISCUSSION**

Ce chapitre se divise en quatre sous-sections où nous effectuerons en premier lieu une brève synthèse de notre démarche scientifique. Par la suite, nous évaluerons les différentes hypothèses émises pour ce projet de recherche. Troisièmement, nous présenterons les forces et les faiblesses de cette étude pour finalement évoquer de futures pistes de recherche possibles.

5.1 - SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

L'objectif principal de cette étude était d'évaluer l'effet modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique.

La recension des écrits présentés au chapitre 1 nous a amenés à faire le point sur les connaissances concernant la santé mentale au travail. Nous avons donc pu remarquer que les employés atteints de problèmes de santé mentale forment une catégorie importante dans nos sociétés. En effet, dans les pays industrialisés, les troubles de santé mentale sont la première ou la seconde cause des congés de maladie à long terme (Vézina 1998). Au Canada près de 43 % des employés auraient été victimes de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001 dont 19 % auraient déjà vécu deux épisodes ou plus (Marchand et al. 2005a). Ce phénomène engendrerait des coûts importants pour les entreprises et la société, soit 51 milliards de dollars par année pour le Canada (Gallew et al. 2004).

Par ailleurs, il est maintenant reconnu que de nombreuses conditions de l'organisation du travail contribuent à générer un stress et une tension psychique qui entraînent des réactions psychophysiologiques et comportementales chez les employés (Marchand 2004, Vézina et al. 1992). De plus, de nombreux facteurs externes peuvent favoriser l'apparition de la détresse psychologique. En effet, les ressources personnelles

des individus peuvent façonner la manière dont l'employé perçoit et gère le stress généré par son entourage. Plusieurs études ont démontré que les événements stressants de la vie subis lors de l'enfance pouvaient avoir des répercussions sur la santé physique et mentale de certains individus. En effet, ces personnes risquent d'être plus enclines à vivre des épisodes dépressifs, à consommer des stupéfiants, à avoir des désordres post-traumatiques ou une faible estime de soi, à éprouver des idées suicidaires récurrentes et à vivre des troubles alimentaires (Banyard et al. 2001, Cartright 2006, Chen et al. 2000, Genevro et al. 2004, Hanson et al. 2001, Kelly et Emery 2003, Kirwin et al. 2005, Leventhal et Brooks-Gunn 2000, McRae et al. 1998, Messman-Moore et al. 2000, Mullen et al. 1996, Power et al. 2002, Vannatta et Gerhardt, 2003, Warshak 2001, Zebrack et al. 2002). Parallèlement, certaines études ont proposé que la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique pouvait être influencée par certaines caractéristiques personnelles telles que les événements stressants subis lors de l'enfance (Bultmann et al. 2002, Wilkin et Beaudet 1998). Or, en ce qui a trait à l'effet modérateur des événements stressants subis lors de l'enfance, la littérature reste assez pauvre et fait preuve de certaines lacunes (Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a). Néanmoins, il est intéressant de souligner que quelques écrits soulèvent le fait que la combinaison des événements stressants récents (subis un ou deux ans avant la passation du questionnaire) et les conditions de l'organisation du travail généreraient de la détresse psychologique chez le travailleur (Bourbonnais et al. 1998, Sherman et Thelen 1998, Tennant 2001).

À partir de cela, deux questions de recherche ont été proposées dans ce mémoire de maîtrise : *quel est le lien entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail? Les événements de vie stressants de l'enfance ont-ils un effet modérateur sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique vécue en milieu de travail?* Ainsi, ce mémoire avait pour objet l'étude de la détresse psychologique vécue dans le milieu de travail, en s'attardant à l'effet modérateur des événements de vie stressants vécus lors de l'enfance. Or, la littérature étant très pauvre au sujet de cette dernière question, ce

mémoire restait donc d'ordre exploratoire, tout en cherchant à mieux comprendre la dynamique entre ces différentes variables

Au niveau empirique, nous avons eu recours à des données secondaires qui découlent d'une enquête réalisée auprès du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM). L'échantillon de 410 personnes était composé d'agents de police et d'employés civils provenant des différents services du SPVM.

5.2 - HYPOTHÈSES CONFIRMÉES

Cette section présente les deux hypothèses de notre étude ayant été confirmées lors de nos analyses.

5.2.1. Hypothèses concernant l'effet des conditions de l'organisation du travail

Tout d'abord, nous pouvons confirmer notre **troisième hypothèse**. Celle-ci supposait en effet que les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique. D'après nos résultats (voir tableau 6), plus les demandes psychologiques augmentent, plus la détresse est élevée. En d'autres mots, une trop grande surcharge de travail en termes de contrainte de temps et de quantité de tâches représente une source de stress qui affecte l'état de santé mentale d'un individu et qui peut donc causer de la détresse psychologique. À ce sujet, plusieurs recherches sont conformes à nos résultats et suggèrent que les demandes psychologiques peuvent générer de la détresse chez les salariés (Bourbonnais et al. 2005, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Jonge et al. 2000a, Demerouti et al. 2000, Marchand et al. 2005b, 2006b, Marchand 2004, Mak et Mueller 2001, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000).

La **huitième hypothèse** de notre modèle concernait le soutien social des superviseurs. Les résultats de nos analyses (voir tableau 6) nous permettent de conclure

qu'en effet, le soutien social des superviseurs au travail est associé de façon négative à la détresse psychologique. Il y a, dans ce cas-ci, une relation directe entre ces deux variables. Dès lors, le soutien social des superviseurs permettrait de protéger le salarié face à l'expérience de la détresse psychologique. Plusieurs auteurs ayant étudié ce phénomène arrivent à une conclusion semblable où le soutien social au travail serait un agent bénéfique pour la santé mentale de l'employé (Karasek et al. 1987, Marchand et al. 2005a, 2006a, 2006b, Van der Doef et al. 2000, Andrea et al. 2004, Paterniti et al. 2002, Chang et al. 2005, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007). Ainsi, afin de diminuer le niveau de détresse psychologique de certains employés du SPVM, nos résultats suggèrent que les superviseurs devraient privilégier un comportement orienté vers la compréhension et la sympathie, et également offrir davantage de soutien informationnel et de rétroactions positives aux salariés.

5.3 - HYPOTHÈSES INFIRMÉES

La section présente les neuf hypothèses de l'étude qui ont été infirmées lors des analyses.

5.3.1. Hypothèses concernant l'effet des conditions de l'organisation du travail

Notre **première hypothèse** de recherche suggérait que l'utilisation des compétences est associée de façon négative à la détresse psychologique. Or, les résultats obtenus pour le premier modèle ne sont pas significatifs (voir tableau 6). Ainsi, nous ne sommes pas en mesure de confirmer cette hypothèse qui suppose qu'une organisation permettant à l'individu de solliciter le maximum de ses habiletés aurait moins tendance à vivre des épisodes de détresse psychologique. Les études de Marchand et al. (2005a, 2005b) viennent corroborer nos résultats obtenus. Ainsi, il faut comprendre que l'utilisation des compétences n'est pas nécessairement une source de meilleures conditions de l'organisation du travail pouvant s'associer à la santé mentale. Or, cette conclusion obtenue lors de notre étude va à l'encontre de multiples recherches rapportant

qu'une plus grande utilisation des compétences au travail favoriserait une réduction de la détresse psychologique (de Jonge et al 2000a, Karasek 1979, Karasek et Theorell 1990, Mausner et Eaton 2000, Niedhammer et al. 1998, Parslow et al. 2004, Van der Doef et al. 2000, Yliappavalnieremi et al. 2005). Toutefois, il est important de se rappeler que l'utilisation des compétences fait référence à la capacité des organisations de permettre aux employés d'utiliser leurs habiletés et leurs qualifications, et de développer de nouvelles aptitudes (Marchand 2004). Comme souligné précédemment, une augmentation de l'utilisation des compétences pourrait faire diminuer le niveau de détresse psychologique. Or, tel que Marchand et al (2006b) l'ont empiriquement documenté, cette variable pourrait affecter le niveau de détresse selon une relation non-linéaire en « J ». Ainsi, l'augmentation du degré d'utilisation des compétences diminuerait le niveau de détresse chez les individus qui utilisent quotidiennement très peu leurs compétences au travail. Par contre, le métier de policier est habituellement peu routinier et sollicite de nombreux champs de compétences. L'attribution de nouvelles tâches n'affecterait donc pas nécessairement leur état de santé mentale. C'est probablement pour cette raison que cet échantillon ne semble pas être affecté psychologiquement par la possibilité de développer de nouvelles aptitudes. Cette conclusion est également valable pour le personnel de bureau, qui est régulièrement confronté à la gestion d'interventions policières.

Notre **deuxième hypothèse** à l'étude proposait que l'autorité décisionnelle soit associée de façon négative à la détresse psychologique. Toutefois, les résultats non significatifs (voir tableau 6) obtenus lors de nos analyses nous indiquent que ce n'est pas le cas. Sur ce, d'autres recherches sont arrivées à une conclusion semblable, c'est-à-dire que l'autorité décisionnelle ne serait nullement garante d'une diminution de la détresse psychologique (Akerboom et Maes 2006, Marchand et al. 2006a, 2006b). Ainsi, un employé du SPVM ayant un niveau élevé de perception de contrôle sur son travail (par exemple: avoir la liberté de décider comment exécuter son travail ou de prendre des décisions de façon autonome) ne vivrait pas nécessairement moins de détresse psychologique qu'un individu n'ayant pratiquement pas de contrôle sur son travail. Toutefois, nos résultats vont à l'encontre du courant majoritaire de recherche empirique

qui suggère qu'un haut degré d'autorité décisionnelle contribuerait à diminuer la détresse psychologique (Andrea et al. 2004, Bourbonnais et al. 1999, Bourbonnais et al. 2005, de Jonge et al. 2000a, Dragano et al. 2008, Escriba-Aguir et Perez-Hoyos 2007, Karasek 1979, Landsbergis 1988, Marchand et al. 2005a, Niedhammer et al. 1998, Shimazu et al. 2008). Le métier de policier requiert dès le départ un niveau de contrôle très élevé. En effet, cet emploi consiste à s'assurer que la population respecte les lois et à veiller à ce que chaque personne se sente en sécurité. De ce fait, ces individus ont déjà énormément de contrôle sur leur travail et l'ajout de nouvelles responsabilités ne viendrait pas déstabiliser leur niveau émotionnel. Il en va de même pour le personnel de bureau, qui est confronté au quotidien à la gestion des interventions policières (les analystes en informatique; les avocats; les criminologues; les agents spécialistes, les armuriers, les photographes, le secteur de la gestion du personnel; le secteur de la planification budgétaire et le secteur de la sécurité informatique). Ces différentes professions et fonctions du SPVM ont également pour mission de protéger la vie des individus, de prévenir le crime et de faire respecter les lois et règlements en vigueur. Ainsi, comme les policiers, ces salariés ont amplement de contrôle sur leur travail et l'addition de nouvelles tâches n'ébranlerait pas leur niveau émotionnel.

En ce qui concerne notre **quatrième hypothèse** à l'étude, celle-ci postulait que les demandes physiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique. Cependant, selon les résultats des données du SPVM, cette variable ne semble pas être liée directement à l'apparition de la détresse psychologique. Nos résultats vont dans le même sens que certaines études qui ont conclu à une absence de relation entre ces variables (Marchand et al. 2005a, 2006b, Mausner et Eaton 2000). Par contre, plusieurs recherches vont dans le sens contraire et soulignent le fait que les demandes physiques provenant du bruit, de la température, des contaminants, de la poussière, de la fumée, des vapeurs toxiques ou de la manutention de lourdes charges peuvent menacer la santé physique, mais aussi la santé mentale de l'individu (Challenor et Wright 2000, Demerouti et al. 2000, Julien et al. 2000, Marchand et al. 2005b, 2006b). Toutefois, comme nous l'avons mentionné précédemment, il est important de souligner que les résultats obtenus peuvent s'interpréter selon la nature du travail de notre échantillon. En

effet, le métier de policier exige une certaine forme physique puisque cette personne est souvent confrontée à des exécutions dangereuses. En effet, un individu ayant fait le choix d'être policier sera très bien informé du genre d'exigences entourant les demandes physiques qui peuvent l'attendre. C'est pour cette raison que les gens ayant choisi cette orientation ont probablement une capacité d'endurance élevée par rapport aux demandes physiques particulièrement exigeantes de leur métier. C'est possiblement pour cette raison que cet échantillon ne semble pas être affecté psychologiquement face aux rigueurs physiques. En ce qui a trait aux employés de bureau, nos résultats indiquent qu'ils seraient possiblement très peu exposés aux demandes physiques. Cette absence de corrélation pour cette classe d'employés pourrait s'expliquer par la nature des tâches qu'ils ont à exécuter, qui ne seraient pas perturbantes sur le plan physique. En effet, les employés de bureau du SPVM travaillent notamment dans la fonction administrative, dans la gestion professionnelle et dans le support matériel aux opérations policières, en télécommunication et en technologie. Ces derniers exécutent, la majorité du temps, des travaux administratifs et ils ne subissent normalement pas de demandes physiques lors de l'exécution de leurs différentes fonctions. Puisque les tâches reliées à ces postes sont normalement très peu exigeantes sur le plan physique, il est probable que les salariés aient sous-évalué l'effet réel des demandes physiques sur le niveau de détresse psychologique.

Notre **cinquième hypothèse** supposait que le nombre d'heures travaillées soit associé de façon positive à la détresse psychologique. Les résultats non significatifs (voir tableau 6) des analyses multivariées nous permettent d'infirmer cette hypothèse. Ces résultats sont semblables à ceux obtenus par Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a) qui n'ont pas identifié de relations significatives entre ces deux variables à l'étude. Cependant, d'autres recherches sont arrivées à des conclusions différentes en ce qui a trait à l'effet du nombre d'heures de travail (Bourbonnais et al. 1999, Hayasaka et al. 2007, Paterniti et al. 2002). Ainsi, ces travaux ont rapporté que plus le temps de travail augmente, plus l'employé aura tendance à vivre une expérience de détresse psychologique. Or, il semblerait que pour les policiers du SPVM, le temps de travail n'ait pas d'influence sur une expérience de détresse psychologique. Cependant, les résultats

obtenus peuvent être liés à la nature de l'échantillon, qui est principalement dominé par des policiers. En effet, dès l'embauche, le policier est mis au courant par le syndicat du SPVM que les horaires de travail peuvent s'étendre jusqu'à douze heures d'affilée dans certaines unités ou sections. Ainsi, ces personnes sont prévenues à l'avance du nombre d'heures qu'elles risquent de travailler et elles y sont donc bien préparées mentalement. C'est probablement pour cette raison que notre échantillon ne semble pas être affecté psychologiquement par de longues heures de travail. Les employés de bureau, tout comme les policiers, ont choisi de travailler pour la protection des individus. Ainsi, outre les gains monétaires, les fonctions accomplies par les policiers et le personnel de bureau (par exemple : criminologues ; enquêteurs ; avocats ; spécialistes des technologies de l'information) pourraient vraisemblablement leur apporter une gratification et contribuer à leur réalisation personnelle étant donné l'importance de leur mission sur la population. Dès lors, parce qu'ils se réalisent dans leur milieu de travail, les employés du SPVM ne semblent pas être affectés psychologiquement par le nombre d'heures de travail.

La **sixième hypothèse** de notre modèle suggérait que les horaires irréguliers soient associés de façon positive à la détresse psychologique. À cet effet, puisque nos analyses multivariées n'indiquent pas de lien significatif entre ces variables, cette hypothèse est donc infirmée. Ainsi, les horaires irréguliers ne seraient pas susceptibles d'entraîner des effets négatifs sur la qualité de la vie sociale et de provoquer des troubles de détresse psychologique. Ces résultats sont semblables à ceux obtenus par Marchand et al (2005a), alors que ceux-ci n'ont pas trouvé de lien significatif entre ces deux variables à l'étude. Toutefois, il faut noter que la majorité des travaux propose que le fait de devoir s'adapter continuellement à un horaire irrégulier provoque des troubles du sommeil et des réactions de nervosité et, donc, de la détresse psychologique (Demerouti et al. 2000, Hughes et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006b). Or, il est important de souligner que les résultats obtenus peuvent être liés à la nature de notre échantillon. Un individu ayant choisi le métier de policier est informé dès l'embauche des horaires irréguliers et du fait qu'il devra combler des quarts de travail de nuit, de jour et de soir. Ainsi, ces personnes sont bien préparées mentalement à faire face à ce genre d'horaires particuliers. De plus, rappelons que les horaires irréguliers seraient susceptibles d'entraîner des effets négatifs

sur la qualité de la vie familiale et de provoquer un sentiment d'isolement social, ce qui pourrait, à long terme, causer de la détresse psychologique (Demerouti et al. 2000, Hughes et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006b). Dès lors, depuis janvier 2005, un comité paritaire employeur-syndicat a été chargé de la mise en œuvre de la politique de conciliation famille-travail pour tous les employés de la SPVM. Ainsi, un article de la convention collective a été assoupli pour favoriser l'échange de temps entre collègues lorsque leur situation familiale le requiert (SPVM 2005). C'est probablement pour ces raisons que notre échantillon ne semble pas être affecté psychologiquement par des horaires irréguliers.

Notre **septième hypothèse** concernait le fait que le soutien social des collègues au travail serait associé de façon négative à la détresse psychologique. Or, les résultats obtenus n'étant pas significatifs. Il nous est impossible de pouvoir confirmer cette hypothèse. Ainsi, les résultats du SPVM viennent donc à l'encontre de la majorité des études qui affirment que le soutien social permettrait de protéger le salarié au regard de la détresse psychologique. (Andrea et al. 2004, Chang et al. 2005, Escriba-Aguir et Pérez-Hoyos 2007, Karasek et al. 1987, Marchand et al. 2005a, 2006a, 2006b, Paterniti et al. 2002, Van der Doef et al. 2000). Étant donné la nature de l'échantillon majoritairement composé de policiers, ces résultats doivent être considérés avec parcimonie. Ainsi, au regard de l'exigence émotionnelle qu'implique la nature de ce métier, il se pourrait que les employés de bureau et les policiers se créent une barrière psychologique au travail. En effet, il est possible que ces derniers aient un besoin imminent de soutien psychologique, en dehors de leurs fonctions, qui proviendrait de leur famille, de leurs amis ou de leur conjoint. Par contre, sur les lieux de leur travail, leurs tâches exigeront une concentration très importante. Les émotions étant mises de côté, le soutien des collègues ne serait donc pas un facteur influant directement sur le niveau de détresse psychologique.

La **neuvième hypothèse** proposait que l'insécurité au travail soit associée de façon positive à la détresse psychologique. Sur ce, cette prédiction est infirmée suite à nos résultats (voir tableau 6) non significatifs. L'absence de lien significatif entre ces

variables peut s'expliquer par la convention collective du SPVM et celle des employés. Ces dernières octroient aux policiers et employés de bureau ayant cumulé une année d'expérience un poste permanent. Pour cette raison, les policiers et les employés de bureau ressentent peu de stress quant à la stabilité de leur emploi. D'ailleurs, quelques études ont obtenu des résultats allant dans le même sens (Bourbonnais et al. 1998, Marchand et al. 2005a, 2006a, McDonough 2000, Naswall et al. 2005).

5.3.2. Hypothèses concernant la relation directe entre les évènements de vie stressants vécus lors de l'enfance et la détresse psychologique

La **dixième hypothèse** de notre étude suggérait que l'expérience d'évènements stressants vécus lors de l'enfance soit associée de façon positive à la détresse psychologique. Les résultats obtenus lors de nos analyses (voir tableau 6) nous forcent à infirmer cette hypothèse. Or, la majorité des études confirment que les évènements stressants subis lors de l'enfance ont un effet positif sur le niveau de détresse psychologique (Banyard et al. 2001, Cartright 2006, Chen et al. 2000, Genevro et al. 2004, Hanson et al. 2001, Kelly et Emery 2003, Kirwin et al. 2005, Leventhal et Brooks-Gunn 2000, McRae et al. 1998, Messman-Moore et al. 2000, Mullen et al. 1996, Power et al. 2002, Vannatta et Gerhardt 2003, Warshak 2001, Zebrack et al. 2002). L'explication de ce résultat non significatif peut être liée au fait que les évènements stressants subis lors de l'enfance représentaient une seule variable qui compilait les résultats de sept questions différentes. Si l'analyse avait considéré indépendamment chacun des évènements, tels le divorce, l'abus ou la pauvreté, nous aurions vraisemblablement été en mesure d'identifier un effet direct sur le niveau de détresse psychologique. Par ailleurs, ce résultat peut également s'expliquer par la nature de l'échantillon qui est composé majoritairement par des policiers. En travaillant dans un service de police, ces individus ont fait le choix d'être confrontés quotidiennement à des demandes émotionnelles très élevées (meurtres, interventions violentes, accidents, etc.). Il en va de même pour le personnel de bureau, qui est confronté au quotidien à la gestion de ces interventions policières. Dès lors, cela implique qu'ils auraient vraisemblablement une capacité

supérieure de résilience face à des éléments perturbateurs. Ainsi, la population à l'étude est probablement beaucoup moins sensible à des événements stressants, dont ceux subis lors de leur enfance. De plus, en se référant à la théorie de l'attachement de Bowlby (1958), il se pourrait que notre échantillon possède un type d'attachement sécurisé. La majorité des recherches sur le sujet tiennent pour acquis que la formation d'un attachement sécurisé en bas âge constitue un bon prédicteur du futur bien-être psychosocial de l'enfant, et cela aurait une fonction protectrice durable (Berlin et al. 2009, Reebye et al. 2009). Ainsi, les enfants ayant un attachement sécurisé sont plus susceptibles que leurs pairs de devenir socialement compétents. Dès lors, en ayant ce type d'attachement ils seraient probablement moins affectés par un événement stressant subi lors de l'enfance, en comparaison à un jeune ayant un autre type d'attachement. Parallèlement, les résultats non significatifs peuvent également s'expliquer par la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1976). En considérant les fondements de cette théorie, trois éléments doivent être considérés : les facteurs personnels, l'environnement et le comportement produit. Ainsi, l'environnement aurait une influence sur le comportement adopté, mais les facteurs personnels auraient également un impact. Dès lors, le même événement, dans un environnement similaire, ne produira pas nécessairement le même comportement pour différentes personnes. En effet, selon la théorie de l'apprentissage social, les comportements peuvent être, entre autres, déterminés par certains facteurs personnels. Il est fort possible que notre échantillon ait vécu certains événements stressants lors de leur enfance, mais leur prédominance personnelle aurait canalisé le stress vécu par ces événements (Hansenne 2004). En somme, c'est possiblement pour ces raisons que les résultats sont non significatifs.

5.3.3. Hypothèse concernant l'effet modérateur des événements stressants subis lors de l'enfance

Notre **onzième hypothèse** postulait que le fait d'avoir vécu des événements stressants lors de l'enfance aurait un effet modérateur entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Or, les résultats de nos analyses ne nous permettent pas de confirmer cette affirmation (voir tableau 6). Dès lors, les

événements stressants vécus lors de l'enfance ne semblent pas modérer la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Ces données sont très semblables aux résultats des études précédentes, qui n'avaient trouvé aucun lien modérateur entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, 2006a.). L'interprétation des conclusions obtenues est possiblement très similaire à l'explication (mentionnée précédemment) de la relation non significative entre l'effet direct sur les événements stressants subis lors de l'enfance et le niveau de détresse psychologique. Ainsi, cette absence de relation est possiblement liée à la manière dont ont été mesurés les événements stressants subis lors de l'enfance. En effet, ceux-ci représentaient une seule variable qui compilait les résultats de sept questions différentes. De plus, ces résultats non significatifs peuvent aussi être éclaircis par la nature de l'échantillon qui aurait vraisemblablement une capacité supérieure de résilience face à des éléments perturbateurs. De ce fait, la population à l'étude est sûrement moins sensible à des événements stressants, dont ceux subis lors de leur enfance. Cela peut s'expliquer par la théorie de l'attachement de Bowlby (1958), qui suppose que les employés auraient fort probablement un type d'attachement sécurisé. Comme nous l'avons souligné ci-dessus, ces individus seraient plus susceptibles de devenir socialement compétents qu'une personne ayant un autre type d'attachement (Berlin et al. 2009, Reebye et al. 2009). Ainsi, en ayant cet attachement ils seraient moins affectés par un événement stressant subi lors de l'enfance comparativement à une personne ayant un autre type d'attachement. Les résultats obtenus peuvent se référer également à la théorie de l'apprentissage social de Bandura (1976). Ainsi, tel que détaillé précédemment, le même événement dans le même environnement ne produira pas automatiquement le même comportement. En effet selon la théorie de l'apprentissage social, les comportements peuvent être entre autres déterminés par les caractéristiques individuelles d'une personne. Comme souligné au point précédent, il se pourrait que l'échantillon à l'étude ait vécu certains événements stressants lors de leur enfance, mais leurs caractéristiques personnelles seraient venues diminuer le stress subi lors d'événements stressants (Hansenne 2004).

5.4 - LES VARIABLES DE CONTRÔLES SIGNIFICATIVES

Nos analyses multivariées nous ont également permis de déterminer certaines variables de contrôle significatives pouvant être associées à la détresse psychologique, c'est-à-dire le genre, le statut matrimonial, les tensions parentales, les activités physiques, la consommation de tabac, l'estime de soi et le centre de contrôle.

En premier lieu, les femmes seraient plus sujettes à vivre de la détresse psychologique que les hommes. En effet, de nombreuses études confirment le fait que les femmes ont davantage tendance à souffrir de détresse psychologique (Bourbonnais et al. 1996, de Jonge et al. 2000a, Fuhrer et al. 1998, Lorant et al. 2007, Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a, 2006b, McDonough 2000, Niedhammer et al. 1998, Wieclaw et al. 2005). Parallèlement, nos résultats confirment que les employés étant en couple seraient moins enclins à subir de la détresse. Ces résultats sont similaires à la majorité des études qui affirment qu'un individu en couple serait moins susceptible de vivre un épisode de détresse, puisque la présence d'un partenaire permettrait d'affronter les difficultés de la vie (Hayasaka et al. 2007, Marchand et al. 2005b, 2006a, Mausner et Eaton 2000, Molloy et al. 2009, Niedhammer et al. 1998, Turner et al. 1995). Par ailleurs, plus il y a présence de tensions entre les parents et les enfants, plus l'employé risque de vivre de la détresse psychologique. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Marchand et al. (Marchand et al. 2005a, 2005b, 2006a). De plus, nos analyses nous ont indiqué que les individus ayant un centre de contrôle interne vivraient moins de détresse psychologique. C'est aussi ce que concluent certaines études (Chang et al. 2005, Marchand et al. 2005a, 2006a).

Également, les résultats de nos analyses nous indiquent que les activités physiques seraient un rempart protecteur à la détresse psychologique. Cette affirmation est conforme à l'étude de Gadalla (2009), qui confirme qu'en diminuant leurs activités physiques, les individus se voient davantage victime de détresse psychologique. Finalement, il semblerait que la consommation de cigarettes contribuerait à un état de détresse psychologique. Ces résultats sont semblables aux études antérieures qui ont

remarqué une corrélation positive entre le nombre de cigarettes fumées par semaine et le niveau de détresse psychologique (Marchand et al. 2005a, Parrot 2003).

5.5 - FORCES ET LIMITES

Cette recherche possède des forces et des limites que nous allons maintenant aborder.

Tout d'abord, l'une des principales forces de cette recherche réside dans le fait que très peu d'études ont examiné le rôle modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance en lien avec les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. Ainsi, cette étude se développe autour de l'idée générale qu'une personne ayant subi des événements stressants lors de l'enfance serait plus à risque de vivre des désordres psychiques et par conséquent, serait beaucoup plus fragile face à des situations stressantes. En présence de conditions de l'organisation du travail pouvant être défavorables sur le plan psychique, l'employé risque d'être davantage affecté par ces conditions. Or, la littérature reste très pauvre quant à ce sujet. Selon nos recherches, seules les études de Marchand et al (2005a, 2005b, 2006a) ont tenté de mesurer ce phénomène. Ce mémoire permet donc de pouvoir mieux interpréter et comprendre en profondeur la dynamique entre ces différentes variables.

Par ailleurs, l'une des forces de cette étude réside dans le fait que nous possédons une grande validité au niveau du modèle théorique. Plus précisément, notre modèle s'inspire des modèles demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990) et du modèle de déséquilibre effort-récompense de Siegrist (1996). Ces deux modèles bénéficient d'un fort appui empirique, ce qui vient solidifier notre modèle théorique. Parallèlement, pour l'échantillon à l'étude, le questionnaire contenait certaines variables indépendantes ayant un alpha de Cronbach élevé : ce sont l'autorité décisionnelle 0,76, les demandes psychologiques 0,75, le soutien social du supérieur 0,93, le soutien social des collègues 0,87 et l'utilisation des compétences 0,72. Ainsi, puisque les coefficients

d'alpha de Cronbach sont importants, cela nous assure une bonne fidélité des variables mesurées lors de l'étude.

De plus, notre modèle conceptuel intègre un nombre important de variables étant susceptibles d'avoir un impact sur le niveau de détresse psychologique au travail. Ainsi, cela nous a permis d'éviter que nos résultats soient expliqués par d'autres facteurs.

Parallèlement, notre étude contient des limites qui nécessitent d'être soulignées.

Tout d'abord, la première limite concerne la nature des données utilisées pour cette étude, c'est-à-dire des données secondaires. Celles-ci constituaient un pré-test pour le questionnaire final « *Développer de meilleurs outils d'interventions et politiques en santé mentale* ». Dès lors, les informations recueillies ne sont pas directement reliées à notre question de recherche. Nous avons donc dû nous restreindre aux données secondaires de cette enquête. Par exemple, nous avons été limités par le choix de l'échelle concernant les demandes physiques, qui a employé un seul item soit « *mon travail exige des facteurs physiques* ». En effet, aucune question n'a été posée sur les différentes conditions physiques de l'emploi telles que le bruit, la température, les contaminants, la poussière, la fumée, les vapeurs toxiques ou la manutention de charges lourdes. De plus, cette recherche est d'ordre transversal, et cela ne nous permet pas d'établir un lien de causalité entre certaines variables.

Parallèlement, une des grandes lacunes de ce mémoire est la faible validité externe. En effet, notre échantillon provient d'une enquête menée auprès des membres du SPVM, ce qui n'est pas représentatif de la main-d'œuvre canadienne (emploi, âge, sexe, distribution géographique). En effet, cet échantillon se compose majoritairement de policiers masculins, âgés d'environ 39 ans. Dès lors, les résultats obtenus sont simplement relatifs aux employés du SPVM et ne peuvent donc pas être généralisables à l'ensemble de la population canadienne.

Une autre faiblesse réside dans la validité des données compilées relativement aux événements stressants subis lors de l'enfance. En effet, les réponses dépendent grandement de l'individu et de sa bonne foi. Les questions concernant les événements stressants vécus dans l'enfance sont d'ordre très personnel. Malgré les consignes de confidentialité clairement exposées aux répondants, le questionnaire est complété dans un contexte de travail et cela risque de gêner l'employé. Ce facteur peut entraîner un refus de répondre ou une déformation de l'exactitude des réponses.

Finalement, le biais de la variance commune peut représenter une autre limite à notre étude. En effet, ce dernier se manifeste lorsqu'un seul procédé est utilisé afin de mesurer un phénomène. Dans notre cas, la passation d'un questionnaire auto-administré fut la seule technique utilisée. Cela a donc pu favoriser l'observation d'informations subjectives

5.6 - PISTES DE RECHERCHES FUTURES ET IMPLICATIONS

Les prochaines études qui seront réalisées sur le même sujet devront être en mesure de contrer les limites de ce mémoire. Ainsi, lors d'une étude future, il serait intéressant d'utiliser des données primaires afin de cibler de manière plus exacte les facteurs que nous aimerions examiner, et ainsi obtenir de l'information précise sur la problématique à l'étude. Cela nous permettrait de ne pas nous restreindre aux données secondaires. Par exemple, avec des données primaires, nous serions en mesure d'aller chercher de l'information supplémentaire sur les demandes physiques (par exemple, faire face à des situations de violence extrême, être en mesure d'immobiliser quelqu'un, devoir rattraper à toute vitesse un individu, etc.) et sur les événements stressants subis lors de l'enfance (par exemple : être victime d'abus sexuels, être victime d'abus émotionnels, vivre dans la pauvreté, vivre le décès d'un parent, etc.). Parallèlement, il serait pertinent de pouvoir analyser ce sujet de recherche dans un devis longitudinal (et non transversal), dans une échelle de temps continue. Ainsi, nous serions davantage en mesure de mettre en évidence des relations de causalité entre les variables. De plus, il

serait intéressant d'utiliser un échantillon représentatif de la main-d'œuvre pour étudier l'effet modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance.

De plus, le modèle d'analyse pourrait être plus développé. En effet, il serait pertinent d'inclure quelques événements stressants vécus durant l'enfance plutôt que de les regrouper en une seule catégorie. Notamment, nous avons démontré dans la revue de littérature que les abus, le divorce, le décès d'un parent, l'alcoolisme et la pauvreté pouvaient être des facteurs ayant un impact sur le niveau de détresse psychologique. Ainsi, il serait intéressant qu'un projet ultérieur puisse évaluer l'impact de chacun de ces événements sur le niveau de la détresse psychologique. Une prochaine étude pourrait également tenir compte de plusieurs autres conditions de l'organisation du travail, telles que le nombre de décisions autonomes prises par l'employé, les actions disciplinaires imposées lors de mauvaises décisions, le soutien organisationnel lors de prises de décisions, les structures de gestion et finalement les structures développées à l'intérieur de l'entreprise. Ces variables possèdent probablement un effet prédictif sur le niveau de détresse psychologique et la littérature reste très pauvre quant à ce sujet (Marchand et al. 2005a).

En somme, les résultats de cette étude viennent confirmer les études scientifiques qui suggèrent que certaines conditions de l'organisation du travail sont des variables pathogènes pouvant emmener un état de dissonance émotionnelle chez le travailleur et créer de la détresse psychologique. Cependant, les événements stressants de l'enfance vécus par les employés du SPVM ne semblent pas agir directement, ni modérer l'influence des conditions de l'organisation du travail sur la détresse psychologique. Actuellement, les entreprises doivent prendre conscience de l'importance des troubles de détresse psychologique au travail, qui peuvent se traduire par une augmentation du taux d'absentéisme, des départs volontaires, des accidents de travail, une diminution de la productivité et également de l'intérêt des travailleurs (Hardy et al. 2003, Marchand et al. 2003, Van Dierendonck et al. 2004). Les entreprises et les différents paliers gouvernementaux devraient financer des études qui s'intéresseraient au développement des programmes de prévention et d'intervention à l'égard des problèmes psychologiques

chez les employés. De ce fait, les organisations et le gouvernement pourraient lancer des projets de mieux-être, des activités de sensibilisation, des séminaires de promotion de la santé mentale, développer des pratiques de reconnaissance au quotidien ou aussi présenter des programmes de rétroaction sur la qualité de la relation entre les supérieurs et les subordonnés (Morin 2008). Cela favoriserait une meilleure insertion des employés sur le marché du travail, afin qu'ils vivent un minimum de stress dans le cadre de leur emploi.

CONCLUSION

L'objectif principal de ce mémoire était de déterminer le rôle modérateur des événements stressants vécus lors de l'enfance sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et le niveau de détresse psychologique. Afin d'analyser ce phénomène, nous avons eu recours aux données secondaires d'une enquête réalisée auprès du SPVM.

Cette recherche nous a permis de déceler quelques facteurs pouvant influencer le niveau de détresse psychologique. En effet, les résultats de notre étude indiquent un niveau de détresse psychologique assez faible pour l'échantillon du SPVM. De plus, ceux-ci nous démontrent également que parmi les conditions de l'organisation du travail, deux variables indépendantes sont associées à une variation du niveau de détresse psychologique. En effet, les demandes psychologiques sont associées de façon positive au niveau de détresse psychologique, tandis que le soutien social des superviseurs y est associé de manière négative. D'autre part, nos résultats soutiennent que le fait d'être un homme, de vivre en couple, de ne pas subir de tensions avec son enfant et son conjoint, de pratiquer des activités physiques, de ne pas consommer de tabac et de posséder un centre de contrôle interne est associé à un faible niveau de détresse psychologique. Or, il est important de souligner qu'aucun résultat significatif n'a été décelé quant aux événements stressants subis lors de l'enfance.

En somme, il est juste d'admettre que les conditions de l'organisation du travail peuvent engendrer des troubles psychiques, mais il est temps de reconnaître cette approche plus largement, puisque cela permettrait d'assurer la réussite des interventions gouvernementales et organisationnelles. Dès lors, cette étude nous a permis d'obtenir une compréhension plus exhaustive du rôle spécifique des événements de vie stressants vécus lors de l'enfance face à la détresse psychologique vécue en milieu de travail. Ainsi, ce mémoire pourrait aider les organisations et acteurs gouvernementaux à mieux cibler les facteurs à risque et les conditions du travail pouvant être susceptibles d'avoir un impact sur le niveau de détresse psychologique. Ainsi, ce mémoire pourrait permettre aux

entreprises de pouvoir développer des programmes et politiques adéquats afin de promouvoir une réduction du stress à un niveau acceptable, afin d'augmenter la performance des employés. Pour ce faire, il sera nécessaire de considérer dans les futurs programmes un équilibre entre les besoins des salariés et celui des organisations, afin de favoriser une bonne santé mentale. Les organisations qui adopteront des stratégies efficaces en matière de santé psychologique au travail atteindront de bons résultats et verront leurs taux d'absentéisme diminuer. D'ailleurs, ce phénomène a été remarqué au journal La Presse. En effet, ce quotidien a décidé de dépasser ses obligations légales en santé et sécurité du travail. Selon madame Huppé (directrice adjointe en santé et sécurité), l'implantation d'un programme préventif pour le bien-être des salariés a eu des conséquences positives sur le climat de travail et même sur les employés. Parallèlement, il y a eu de bonnes retombées financières et des effets bénéfiques sur la rétention du personnel (CPSSTQ 2005).

En vue d'autres études, il serait intéressant de pousser davantage la question en incluant différents événements stressants vécus durant l'enfance et en y intégrant également plus de conditions de l'organisation du travail. Cela permettrait de favoriser une meilleure compréhension de ce phénomène et d'instaurer des programmes plus appropriés.

Or, pour le moment, ce ne sont pas toutes les entreprises qui s'intéressent à la santé mentale de leurs employés. En effet, il n'y a rien dans notre législation québécoise qui exige des employeurs de tenir compte des facteurs de risques psychosociaux ou organisationnels pour prévenir la maladie mentale. Ainsi, en matière de prévention de la détresse psychologique, il y a maintenant des entreprises avant-gardistes qui prennent l'initiative d'éviter le stress et d'autres qui attendront une législation qui les contraindra à agir (CPSSTQ 2008).

BIBLIOGRAPHIE

- Aber, J.L., Bennett, N.G., Conley, D.C. and Li, J. (1997). The effects of poverty on child health and development. *Annual Review of Public Health*, 18, 463-483.
- Aboa-Éboulé, C., Brisson, C., Maunsell, E., Mâsse, B., Bourbonnais, R., Vézina, M., Milot, A., Théroux, P. and Dagenais, G.R. (2007). Job strain and risk of acute recurrent coronary heart disease events. *American Medical Association*, 298 (14), 1652-1660.
- Ainsworth M., Blehar M.C., Waters E and Wall S. (1978). *Patterns of Attachment : A psychological study of strange situation*. Erlbaum, Hillsdale.
- Akerboom, S. and Maes, S. (2006). Beyond demand and control: The contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health care employee. *Work and stress*, 20, 21-36.
- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J. and Kivimaki, M. (2004). Effect of employee worktime control on health : a prospective cohort study. *Occupational and Environment Medicine*, 61, 254-261.
- Alesina, A., Di Tella, R. and MacCulloch, R. (2004). Inequality and happiness : Are Europeans and American different? *Journal of Public Economics*, 88, 2009-2042.
- Andrea, H., Bultmann, U., Beurskens, A.J., Swan, G.M., Van Schayck, C.P. and Kant, I.J. (2004). Anxiety and depression in the working population using the HAD Scale- Psychometrics, prevalence and relationships with psychosocial work characteristics. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39, 637-646.
- Angarne-Lindberg, T., Wadsby, M. and Bertero, C. (2009). Young adults with childhood experience of divorce: disappointment and contentment. *Journal of Divorce and Remarriage*, 50, 172-184.
- Antonucci, T.C. (1994). A life-span view of women's social relations. In Turner, B.F., Troll, L.E. (Eds). *Women Growing Older*. Sage publications, Thousand Oaks, CA, 239-269.
- Baldwin, P.J., Dodd, M., and Rennie, J.S. (1999). Young dentists work, wealth, health and happiness. *British Dental Journal*, 186, 30-36.
- Bandura A. traduit par Rondal J-A. (1976). *L'apprentissage social*. Pierre Mardaga Éditeur. Bruxelles.

- Banyard, V.L., Williams, L.M. and Siegel, J.A. (2001). The long-term mental health consequences of child sexual abuse: an exploratory study of the impact of multiple traumas in a sample of women. *Journal of traumatic stress*, 14(4), 697-715.
- Bee, H. and Boyd, D. (2003). *Les ages de la vie: Psychologie du développement humain*. Éditions du nouveau pédagogique inc. Saint-Lambert.
- Bennett, P., Lowe, R., Matthews, V., Dourali, M. and Tattersall, A.(2001). Stress in nurses: coping managerial support and work demand. *Stress &Health*, 17, 55-63.
- Berlin, L.J., Cassidy, J. and Appleyard K. (2008). "The Influence of Early Attachments on Other Relationships". *Handbook of Attachment: Theory, Research and Clinical Applications*. New York and London: Guilford Press.
- Bilge, F. (2006). Examining the burnout of academics in relation to job satisfaction and other factors. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(9), 1151-1160.
- Bloch, H., Dépret, E., Gallo,A., Garnier, P.,Gineste, M.D., Leconte, P. Le Ny, J.F., Postel, J., Reuchlin, M. and Casalis, D. (dir).(2002). *Dictionnaire fondamental de la psychologie*. Paris : Larousse.
- Bourassa, C. and Turcotte, D. (1998). Les expériences familiales et sociales des enfants exposés à la violence conjugale : des observations tirées de leurs propos. *Intervention*, 107, 7-18.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Vézina, M. and Moisan, J.(1996).Job strain and psychological distress in white collar workers. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 22, 139-145.
- Bourbonnais,R., Comeau, M., Vézina, M. and Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 34, 20-28.
- Bourbonnais,R., Comeau, M., and Vézina, M. (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 95-107.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Malenfant, R. and Vézina, M. (2005). Health care restructuring, work environment and health of nurses. *American Journal of Industrial Medicine*, 47, 54-64.
- Breslin, F.C., Hepburn, C.G., Ibrahim, S. and Cole, D. (2006). Understanding stability and change in psychological distress and sense of coherence: A four-years prospective study. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 1-21.
- Briere, J. (1997). *Psychological assessment of adult posttraumatic states*. Washington DC: American Psychological Association.

- Brisson, C., Larocque, B. and Bourbonnais, R. (2001). Les contraintes psychosociales au travail chez les canadiennes et les canadiens. *Canadian Journal of Public Health*, 92, 460-467.
- Brown, G.W. and Harris, T.(1978). *The social origins of depression : A study of psychiatric disorders in women*. New York : Free Press.
- Brun, J-P., Biron, C. and St-Hilaire, F. (2009). Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail. Montréal, IRSST.
- Bultmann, U., Kant, I., Van Amelsvoort, L.G., Van der Brandt, P.A.and Kasl, S.V. (2001). Differences in fatigue and psychological distress across occupations: Results from the Maastricht cohort study of fatigue at work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43, 976-983.
- Bultmann, U., Kant, I. J., Van den Brandt, P.A. and Kasl, S.V. (2002). Psychological work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht cohort study. *Psychological Medicine*, 32, 333-345.
- Calnan, M., Wadsworth , E., May, M., Smith, A. and Wainwright, D. (2004). Job strain, effort-reward imbalance, and stress at work: Competing or complementary models? *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 84-93.
- Capps, L., Gallegos, C. and Orfield, C.(2007). Kennedy, Domenici and Enzi unveil long-awaited breakthrough on mental health parity.
- Cartright, C. (2006). You want to know how it affected me? Young adults' perception of the impact of parental divorce. *Journal of Divorce and Remarriage*,44(3-4), 125-143.
- Carter, K., Hayward, M. and Richardson, K. (2008). SoFie-Health baseline report: study design and associations of social factors and health in waves 1 to 3. SoFie-Health Report 2. Wellington: University of Otago.
- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec (CPSSTQ).(2005). Santé, hygiène et bien-être : des valeurs ajoutées. *Convergence*, 17(2), 6-7.
- Centre patronal de santé et sécurité du travail du Québec (CPSSTQ). (2008). Que réserve l'avenir en SST. *Convergence*, 24 (2) 4-5.
- Challenor, J and Wright, D. (2000). Aggression in boat builders: a search for altered mood states in boat builders exposed to styrene. *Occupational Medicine*, 50, 185-192.
- Chang, S.J., Koh, S.B., Kang, M.G. and Cha, B.S. (2005). Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38, 25-37.

- Chen, E., Zelter, L.K., Craske, M.G. and Katz, E.R. (2000). Children's memories for painful cancer treatment procedures: Implication for distress. *Child Development*, 71(4), 933-947.
- Cocker, A.L., Smith, P.H., Thompson, M.P., Mckcow, R.E., Bethea, L. and Davis, K.E. (2002). Social support protects against the negative effects of partner violence on mental health. *Journal of Women's Health and Gender-based Medicine*, 11, 465-476.
- Conger, R.D., Ge, X., Elder, G.H. Lorenz, F.O. and Simons, R.L. (1994). Economic stress, coercive family process, and developmental problems of adolescents. *Child Development*, 65, 547-561.
- Cookston, J.T., Braver, S.L., Griffin, W.A., De Lusé, S.R. and Miles, J.C. (2007). Effects of the Dads for life intervention on interparental conflict and coparenting in two years after divorce. *Family Process*, 46, 123-137.
- Cooper, C.L., Dewe, P.J. and O'Driscoll, M.P. (2001). *Organizational Stress: A review and critique of Theory, Research, and applications*. Thousands Oaks, Californie, Sage Publications.
- Cooper, C.L. and Dewe, P.J. (2008). Well-being ,absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational medicine*, 58(8), 522-524.
- Daveluy, C., Pica, L., Audet, N., Courtemanche, R., Lapointe, F. and Côté, L. (2000). *Enquête sociale et de santé 1998*. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Davison, G.C., Neale, J.M and Kring, A.M. *Abnormal psychology*. Danvers, Wiley Edition.
- De Graaf, R., Bijil, R.V., Ravelli, A., Smit, F. and Vollebergh, W.A. (2002). Predictors of first incidence of DSM-III-R psychiatric disorders in the general population : findings from the Netherlands Mental Health Surveys and Incidence Study. *Acta Psychiatrica Scandinavia*, 106, 303-313.
- De Jonge, J., Mulder, M.J.G.P. and Nijhuis. F.J.N. (1999). The incorporation of different demand concept in the job demand-control model: effects on health care professionals. *Social Science & Medicine*, 48, 1149-1160.
- De Jonge, J., Reuvers, M.M.E.N., Houtman, I.L.D and Kompier, M.A.J.(2000a). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. Study on musculoskeletal disorders, absenteeism, stress, and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 256-268.

- De Jonge, J., Dollard, F.,M., Dormann, C., Le Blanc, M.P., and Siegrist, J. (2000b) Job strain , effort-reward imbalance and employee well-being : a large-scale cross-sectional study, *Social Science and Medicine*, 50, 1317-1327.
- De Lange, A.H., Taris, T. W., Kompier, M.A., Houtman, I.L. and Bongers, P.M. (2003). The very best of millenium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- Dejours, C. (1993). *Travail usure mentale de la psychopathologie à la psychodynamique*. Paris: Bayard Editions.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F and Schaufeli, W.B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses, *Journal of Advanced Nursing*, 32, 454-464.
- Dohrenwend, B., ShROUT, P. E., Egri, G. and Mendelsohn, F.S. (1980). Non specific psychological distress and other dimensions of psychopathology: Measures for use in the general population, *Archive of General Psychiatry*, 37, 1929-1936.
- Dragano, N., HE, Y., Moebus, S., Jockel, K-H. and Erbel, R. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms – Results from a population – based study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43, 72-78.
- Drapeau, A., Rousseau, C. and Boivin, J-F. (2002). Mesure de la santé mentale dans une enquête longitudinale populationnelle. *Santé Mentale*, 2, 89-120.
- Dyrbye, L.N., Thomas, M.R., Huntington, J.L., Lawson, K.L., Novotny, P.J., Sloan, J.A., Shanafelt, T.D. (2006). Personal life events and medical student burnout: A Multicenter Study. *Academic Medicine*, 81 (4), 374-384.
- Elovaino, M., Kivimaki, M., Ek, E., Vahtera, J., Honkonen, T., Taanila, A.,Veijola, J. and Jarvelin, M-R. (2007). The effects of pre-employment factors on job control, job strain and psychological distress: A 31- year longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 65, 187-199.
- Escriba-Aguir, V. and Pérez-Hoyos, S. (2007).Psychological well-being and psychosocial work environment characteristics among emergency medical and nursing staff. *Stress and Health*, 23, 153-160.
- Evenson, R.J. and Simon, R.W. (2005). Clarifying the relationship between parenthood and depression. *Journal of Health and Social Behavior*, 26(4), 341-358.
- Famularo, R., Stone, K., Barnum, R. and al. (1986). Alcoholism and severe child maltreatment. *American Journal of Orthopsychiatry*, 56, 481-495.

- Fortin, M-F. (2006). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Montréal : Les Éditions de Chenelière.
- Fuhrer, R., Stansfeld, S.A., Chemali, J. and Shipley, M.J. (1999). Gender, social relations and mental health : prospective findings from an occupational cohort (Whitehall study II). *Social Science and Medicine*, 48, 77-87.
- Gabriel, P. and Liimatainen, M.R. (2000). *Mental health in the workplace: introduction executive summaries*, Genève, International Labour Office:28.
- Gadalla, T.M. (2009). Determinants, correlates and mediators of psychological distress: A longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 68, 2199-2205.
- Gao F, Luo N, Thumboo , Fones C, Li S-C and Cheug Y-B. (2004). Does the 12-item General Health Questionnaire contain multiple factors and do we need them?, *Health and Quality of Life Outcome*, 2(63) .
- Gauthier, Hervé. (2001). *Le portrait social du Québec: données et analyses: Présentation de quelques résultats*, Institut de la statistique du Québec.
- Genevro, J. L., Marshall, R. and Miller, T. (2004). Report on bereavement and grief research. *Death Studies*, 28,491-575.
- Grebot, E. (2008). *Stress et burnout au travail: identifier, prévenir, guérir*. Editions d'organisation, Paris.
- Goosby, B., (2007). Poverty duration, maternal psychological resources, and adolescence outcomes. *Journal of Family Issues*, 28(8), 1113-1134.
- Grzywacz, J-G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14, 236-243.
- Guédeney A. et Guédeney N.(2006), *L'attachement : concepts et applications*, Elsevier Masson, Paris.
- Haddad, A. (1998). Sources of social support among school counsellors in Jordan and its relationship to burnout. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 20, 113-121.
- Haesevoets, Y-H. (2010). *Les maltraitances psychologiques à l'égard des enfants*, [http://www.psy.be/famille/enfants/matraitance-enfant_2.htm](17 septembre 2010).
- Hansenne, M. (2004). *Psychologie de la personnalité*. Bruxelles : Éditions De Boeck Université.
- Hanson, R.F., Saunders, B., Kilpatrick, D., Resnick, H., Crouch, J.A. and Duncan, R. (2001). Impact of childhood and aggravated assault on adult health. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(1), 108-119.

- Hardy, G.E., Woods, D., and Wall, T.D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of applied Psychology*, 88, 306-314.
- Hayasaka, Y., Nakamura, K., Yamamoto, M. and Sasaki, S. (2007), Work environment and mental health status assessed by general health questionnaire in female Japanese doctors, *Industrial Health*, 45, 781-786.
- House, J.S.. and Kahn, R.(1985). Measures and concepts of social support. In: Cohen, S., Syme, L.S. (Eds), *Social Support and Health*. Academic Press , Inc., New York.
- Huber, A., Suman, A.L., Biasi, G., and Carli, G.(2008). Predictors of psychological distress and well-being in women with chronic musculoskeletal pain: Two sides of the same coin? *Journal of Psychosomatic Research*, 64, 169-175.
- Hughes, E.L. and Parkes, K.R.(2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work-family interference. *Work & Stress*, 21(3), 264-278.
- International Labour Office (ILO) (2000). *Mental health in the workplace*. Geneva: International Labour Organization.
- Ivanova, M.Y. and Israel, A.C. (2006). Family stability as a protective factor against psychopathology for urban children receiving psychological services. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 35, 564-570.
- Julien, D., Mergler, D., Baldwin, M., Sassine, M.P., Cormier, N., Chartrand, E and Bélanger, S. (2000). Beyond the workplace: an exploratory study of the impact of neurotoxic workplace exposure on marital relations. *American Journal of Industrial Medicine*, 37, 316-303.
- Jurado, D., Gurpegui, M., Moreno, O., Fernandez, M.C., Luna, J.D. and Galvez, R. (2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European Psychiatry*, 20, 213-222.
- Kahn, R.L., and Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M.D. Dunnette, and L.M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* , 571-650.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Karasek, R.A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA: Department of Work Environment, University Massachusetts, Lowell.
- Karasek K, Brisson C, Amick B, Houtman I, Bongers P and Kawakami N. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychological job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

- Karasek, R., Gardell, B. and Lindell, J. (1987). Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white-collar workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 187-207.
- Karasek, R.A. and Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the work life*. New York: Basic Books.
- Kelly, J.B. and Emery, R.E. (2003). Children's adjustment following divorce: risk and resilience perspectives. *Family Relations*, 52, 352-362.
- Kendall-Tackett, K-A., Meyer-Williams, L. and Finkelhor, D. (1993). Impact of sexual abuse on children: A review and synthesis of recent empirical studies. *Psychological Bulletin*
- Kendler, K.S., Gardner, C.O. and Prescott, C.A. (2002). Toward a comprehensive developmental model for major depression in women. *American Journal of Psychiatry*, 159, 1133-1145.
- Kessler, R.C., Andrews, G., Colpe, L.J., Hiripi, E., Mroczek, D.K., Normand, S-L.T., et al (2003). Short screening scales to monitor population prevalence and trends in nonspecific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.
- Kirwin, K and Hamrin, V. (2005). Decreasing the risk of complicated bereavement and future psychiatric disorders in children. *Journal of Child and Adolescent Psychiatric Nursing*, 18(2), 62-78.
- Kitamura, T., Kaibori, Y., Takara, N., Oga, H., Yamauchi, K. and Fujihara, S. (2000). Child abuse, other early experiences and depression: I. Epidemiology of parental loss, child abuse, perceived rearing experience and early life events among a Japanese community population. *Archives of Women's Mental Health*. 3, 47-52.
- Kivimaki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Lillrank, B. and Kevin, M. (2002). Death or illness of a family member, violence, inter- personal conflict, and financial difficulties as predictors of sickness absence: Longitudinal cohort study on psychological and behavioural links. *Psychosomatic Medicine*, 64, 817-825.
- Korenman, S., Miller, J.E. and Sjaastad, J.E. (1995). Long-term poverty and child development in the United States: results from the NLSY. *Children and youth services review*, 17, 127-155
- Landsbergis, P.A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Organizational Behaviour*, 9, 217-239.
- Larocqe B, Brisson C and Blanchette C. (1998). Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande

- psychologique et latitude décisionnelle du « Job Content Questionnaire » de Karasek. *Revue d'épidémiologie de santé publique*, 46, 371-381.
- Lazarus, R.S. and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leahy, T., Pretty G. and Tenenbaum, G. (2003). Childhood sexual abuse narratives in clinically and nonclinically distressed adult survivors. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34 (6), 657-665.
- Lessard, G. and Paradis F. (2003). Les enfants (0-12 ans) exposés à la violence conjugal : projet d'intervention concertée et intersectorielle dans la région de Québec, *Institut National de Santé Publique du Québec* [<http://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/277ProblematiqueEnfantsViolenceConjugale.pdf>] (site consulté 4 octobre 2010).
- Leventhal, T. and Brooks-Gunn, J. (2000). The neighbourhoods they live in: The effects of neighbourhood residence on child and adolescent outcomes. *Psychological Bulletin*, 126, 309-377.
- Levi, L. (2000). Stressors at the workplace: theoretical models. A historical review. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 15, 69-73.
- Li, J., Yang, W. and Cho, S.I. (2006). Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Social Science & Medicine*, 62, 1066-1077.
- Liu, C., Spector, P.E. and Jex, S.M. (2005). The relation of job control with job strains : A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 325-336.
- Lorant, V., Croux, C., Weich, S., Deliege, D., Mackenbach, J. and Anseau, M. (2007). Depression and socio-economic risk factors: 7- years longitudinal population study. *British Journal of Psychiatry*, 190, 293-298.
- Lorant, V., Deliege, D. and Eaton, W. (2003). Socioeconomics inequalities in depression: a meta-analysis. *American Journal of Epidemiology*, 157, 98-112.
- Mack, K.Y. (2001). Childhood family disruptions and adult well-being: the differential effects of divorce and parental death. *Death Studies*, 25, 419-443.
- Maier E and Lachman, M. (2000). Consequences of early parental loss and separation for health and well-being in midlife. *International Journal of Behavioral Development*, 24, 183-189.
- Main M. and Solomon J. (1986). *Discovery on an insecure disoriented attachment pattern: procedures, findings and implications for the classification of the behaviour*

- in Brazelton T. and , Youngman M. *Affective Development in Infancy*. Norwood, NJ:Ablex.
- Mak, A.S. and Mueller, J. (2001). Negative affectivity, perceived occupational stress, and health during organizational restructuring: a follow-up study. *Psychology and Health*, 16, 125-137.
- Makowska Z, Merez D, Moscicka A et Kolosa W (2002). The validity of general health questionnaires, GHQ-12 and GHQ-28, in mental studies of working people. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*,15(4), 353-362.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. and Simard, M. (2003). The moderating effect of alcohol intake of the relationship between work stains and psychological distress. *Journal of Studies on Alcohol*, 64(3), 419-427.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, Faculté des études supérieures.
- Marchand, A., Demers, A., and Durand, P. (2005a). Do occupation and work condition really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health and Illness*, 27, 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., and Durand, P. (2005b). Does work really cause distress?: The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 60,1-14.
- Marchand, A., Demers, A., and Durand, P. (2005c). Work and mental health : The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998. *Work*, 25,135-142.
- Marchand, A., Demers, A., and Durand, P. (2006a). Social Structures, agent personality and workers' mental health : A longitudinal analysis of the specific role of occupation and workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59,875-901.
- Marchand,A., Durand,P., Demers, A. (2006b). Un modèle multi niveaux des déterminants de la santé mentale dans la main- d'œuvre. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 25(2), 11-30.
- Marchand, A.(2007). Mental health in Canada : Are there any risky occupations and industries? *International journal of law and psychiatry*, 30, 272-283.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Mausner-Dorsch, H. and Eaton, W. (2000). Psychosocial work environment and depression: Epidemiologic assessment of the Demand-Control Model. *American Journal of Public Health*, 90, 1765-1770.
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30, 453-476.
- McRae, C., Cherlin, A. J., Chase-Lansdale, P.L. (1998). Effects of parental divorce on mental health throughout the life course. *American Sociological Review*, 63(2), 239-249.
- Messman-Moore, T.L., Long, P.J. and Siegfried, N.J. (2000). The revictimization of child sexual abuse survivors: An examination of the adjustment of college women with child sexual abuse, adult sexual assault, and adult physical abuse. *Child Maltreatment*, 5, 18-27.
- Miljkovitch R. (2002). *L'attachement au niveau des représentations*. In Guédény A. et Guédény N. (2006), *L'attachement : concepts et applications*, Elsevier Masson, Paris
- Molloy, G.J., Stamatakis, E., Randall, G. and Hamer, M. (2009). Marital status, gender and cardiovascular mortality: Behavioural, psychological distress and metabolic explanation. *Social Science & Medicine*, 69, 223-228.
- Morin, E. (2008). Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel. Montréal, IRSST.
- Morin, E.M. and Aubé, C. (2007). *Psychologie et Management* . 2e édition, Montréal, Chenelière Éducation.
- Mullen, P.E., Martin, J.L., Anderson, J.C., Romans, S.E. and Herbison, G.P. (1996). The long-term impact of the physical, emotional, and sexual abuse of children: a community study. *Child abuse and neglect*, 20(1), 7-21.
- Naswall, K., Sverke, M. and Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work and Stress*, 19, 37-49.
- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I. and David, S (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 24, 197-205.
- Niedhammer I, Siegrist J, Landre M-F, Goldberg M and Leclerc A. (2000). Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses, *Revue Épidémiologique et Santé Publique*, 48, 419-437.

- Niedhammer I, Chastang JF, Gendrey L, David S and Degioanni S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du Job Content Questionnaire de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé Publique*, 18, 413-427.
- Organisation mondiale de la santé (OMS). (1990). *Composite International Diagnostic Interview. Version 1.0*. Geneva, World Health Organization.
- Organisation mondiale de la santé. (2004). *Investir dans la santé mentale*, [http://www.who.int/mental_health/media/en/InvMHBr8.pdf] (site consulté 1 novembre 2010).
- Pariente PD, Challita H, Mesbah M and Guelfi JD. (1992). The GHQ-28 questionnaire in French: a validation survey in a panel of 158 general psychiatric patients. *European Psychiatry*, 7, 15-20.
- Parrott, A.C. (2003). Cigarette-derived nicotine is not a medicine. *World Journal of Biological Psychiatry*, 4, 49-55.
- Parslow, R.A., Jorm, A.F., Christensen, H., Rodgers, B., Strazdins, L. and D'souza, R.M. (2004). The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work & Stress*, 18(3), 231-244.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. and Consoli, S.M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from the GAZEL Study. *British Journal of Psychiatry*, 181, 111-117.
- Patten, S.B. (2000). Incidence of major depression in Canada. *Canadian Medical Association Journal*, 163, 714-715.
- Pearlin, L.I., and Schooler, C. (1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, 2-21.
- Pearlin, L.I. (1989). The sociological study of stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 241-256.
- Pearlin, L. I. (1999). *Stress and mental health: A conceptual overview*. dans A. V. Horwitz and T. L. Scheid (dir.), *A Handbook for the study of mental health- social contexts and systems*. New York: Cambridge University Press.
- Pervin, L., John, O-P. (2005). *Personnalité: Théorie et Recherche*. Éditions du nouveau pédagogique inc, Québec.
- Peter, R. (2002). Effort- reward imbalance and ill health. *Psychotherapeut*, 47, 386-398.

- Power, C., Stansfeld, S. A., Matthews, S., Manor, O. and Hope, S. (2002). Childhood and adulthood risk factors for socio-economic differentials in psychological distress: evidence from the 1958 British birth cohort. *Social Science and Medicine*, 55, 1989-2004.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: effects on work stress, job satisfaction, and well-being, *Motivation and Emotion*, 23(2), 125-154.
- Rasclé, N. and Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs: implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Presses Universitaires de France*, 64, 97-118.
- Reebye, P.N., Ross, S.N and Jamieson, K. (2009). *Analyse documentaire de la théorie de l'attachement parents-enfants et des pratiques interculturelles qui influencent la relation d'attachement*, [<http://www.attachmentcrosscultures.org/francais/recherche/index.html#8>] (site consulté le 25 décembre 2010).
- Rogers, K.N. (2004). Theoretical review of risk and protective factors related to post-divorce adjustment in young children. *Journal of Divorce and remarriage*, 40, 3-4.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York: Basic Books.
- Ross, C.A. (1997). *Dissociative identity disorder: Diagnosis, clinical features, and treatment of multiple personality* (2 nd ed). New York: Wiley.
- Ross, C. E., Mirowsky, J. and Goldsteen, K. (1990). The impact of the family on health: the decade in review, *Journal of Marriage and Family*, 52, 1059-1078.
- Rubio-Stipeck, M., Bird, H., Canino, G. and al. (1991). Children of alcoholic parents in the community. *Journal of studies on alcohol*, 52, 78-88.
- Santé Québec (2003). *Planification stratégique de 2001-2004*, [<http://www.msss.gouv.qc.ca>] (site consulté :18 octobre 2010).
- Sellers, S. and Neighbors, H. (2008). Effects of Goal- Striving Stress on the Mental Health of Black- Americans. *Journal of Health and social Behavior*, 49(1), 92-103.
- Service de police de la ville de Montréal (2005). *Bilan annuel 2005*, [http://www.spvm.qc.ca/upload/documentations/bilan_annuel2005_spvm_fr.pdf] (site consulté 25 février 2011).
- Sherman, M.D. and Thelen. (1998). Distress and professional impairment among psychologists in clinical practice. *Professional Psychology; Research and Practice*. 29(1), 79-85.
- Shimazu, A., de Jonge, J. and Irimajiri, H. (2008). Lagged effects of active coping within the demand-control model : A three-wave panel study among Japanese employees. *International Journal of Behavioural Medicine*, 15, 44-53.

- Shin, H .S., Han, H.R. and Kim, M.T. (2007). Predictors of psychological well-being amongst Korean immigrants to the United States: a structured interviews survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 415-426.
- Shirom, A., Westman, M.and Melamed, S. (1999). The effects of pay systems on blue-collar employees' emotional distress: the mediating effects of objective and subjective work monotony. *Human Relations*, 52(8), 1077-1097.
- Singh, J. (2000). Performance Productivity and Quality of frontline employees in service organizations. *Journal of Marketing*, 64, 15-34.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-efforts/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist J and Peter R. (1996). *Measuring effort-reward imbalance at work : guidelines*. Heinrich Heine Universitat, Dusseldorf.
- Siegrist, J. (2000). Work stress and beyond, *European Journal of Public Health*, 10(3), 233-244.
- Smelser, N.J. (1997). *Problematics of sociology. The George Simmel lecture 1995*. Berkeley: University of California Press.
- Stansfeld, S., Head, J.and Marmott, M. (2000). *Work-related factors and ill health: The Whitehall II study*. Contract research report 266/2000. Sudbury,HSE Books.
- Stansfeld, S.A., Head, J., Fuhrer, R., Wardle, J. and Cattell, V. (2003). Social inequalities in depressive symptoms and physical functioning in the Whitehall II study: exploring a common cause explanation. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 361-367.
- Statistiques Canada (1993). *Standard occupational classification, 1991* Ottawa : statistics Canada. Standards Division.
- Statistiques Canada (2005). *Divorces, par province et territoire*, [<http://www40.statcan.gc.ca/102/cst01/famil02-fra.htm>] (Site consulté 2 mars 2010).
- Statistiques Canada (2007). *Étude : la dépression et les problèmes au travail*, [<http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/070112/dq070112a-fra.htm>] (site consulté 25 janvier 2010).
- Statistiques Canada (2008). *Enquête Nationale sur la Santé de la Population –Volet MénageLongitudinal*. [http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=3225&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2](site consulté 15 avril 2010).

- Statistiques Canada (2009). *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC)*, [http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SD DS=3226&lang=fr&db=imdb&adm=8&dis=2] (Site consulté 20 février 2010).
- Swaen, G.M., Bultmann, U., Kant, I., and van Amelsvoort, L.G. (2004). Effects of job insecurity from a workplace closure threat on fatigue and psychological distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 443-449.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 4, 178-190.
- Turner, R.J., Wheaton, B., and Lloyd, D.A. (1995). The Epidemiology of Social Stress. *American Sociological Review*, 60, 104-125.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., and Stride, C. (2004). Leadership behaviour and subordinate well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 165-175.
- 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 & Coping: an International Journal*, 13, 165-185.
- Van der Hulst, M.(2003). Long hours and health. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29, 171-188.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Meijer, T., and Hamers, J.P.H. (2001). Different effort constructs and effort-reward imbalance :efforts on employee well-being in ancillarr health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 34, 128-136.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., and Schaufeli, W. (2005). Reviewing the efforts- reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117-1131.
- Vannatta, K., and Gerhardt, C.A. (2003). *Pediatric oncology : Psychosocial outcomes for children and families*. In M.C. Roberts (Ed). *Handbook of Pediatric Psychology* (3 rd ed). New-York : Guilford Press.
- Verhaak, P.F., Heijmans, M.J. Peters, L. and Rijens, M. (2005). Chronic disease and mental disorder. *Social Science & Medicine*, 60, 787-797.
- Verger P, Guagliardo V, Pruvost J et Peretti-Watel P. (2006). Santé perçue chez les jeunes athlètes : une étude en Provence-Alpes-Côtes d'Azur, *Science & Sports*, 21(3), 137-147.

- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D. and Vinet, A. (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville : Gaëtan Morin.
- Vézina, M. (1998). La santé mentale au travail. Peut-il y avoir place à la lésion professionnelle? *Le Médecin du Québec*, 33(4), 113-116.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimaki, M., Pentti, J. and Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 569-574.
- Volanen, S-M., Suominen, S., Lahelma, E., Koskenvuo, M. and Silventoinen, K. (2007). Negative life events and stability of sense of coherence: A five-year follow-up study of Finnish women and men. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48, 433-441.
- Voydanoff, P. And Donnelly, B.W.(1999). The intersection of time inactivities and perceived unfairness in relation to psychological distress and marital quality. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 739-751.
- Wade, T., and Cairney, J. (2000). The effect of sociodemographics, social stressors, health status and psychosocial resources on the age-depression relationship. *Canadian Journal of Public Health*, 91, 307-312.
- Wainwright, D. and Calnan, M. (2002). *Work stress: The making of a modern epidemic*. Philadelphia: Open University Press.
- Wang, J. (2005). Work Stress as Risk Factor for Major Depressive Episode(s). *Psychological Medicine*, 35, 865-871.
- Warshak, R.A. (2001). *Divorce Poison*. New York :Reagan Books.
- Wege, N. Dragano, N., Erbel, R., Jockel, K-H., Moebus, S. Stang, A. and Siegrist, J. (2008). When does work stress hurt? Testing the interaction with socioeconomic position in the Heinz Nixdorf recall study. *Journal of epidemiology and community health*, 62, 338-343.
- Wheaton, B. (1994). *Sampling the stress universe*. dans W.R. Avison & I.H. Gotlib (dir.), *Stress and mental health : Contemporary issues and prospects for the future*. New York: Plenum Press.
- Wheaton, B. (1999). The nature of stressors. Dans A.V. Horwitz and T. L. Scheid (dir.), *A handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems* (pp.177-197). New York: Cambridge University Press.

- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P.B. and Bonde, J.P. (2005). Occupational risk of affective and stress-related disorders in the Danish workforce. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31,343-351.
- Wilkin, K. and Beaudet, M.P. (1998). Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé*, 10 :49-66.
- Yildirim, I. (2008). Relationships between burnout, sources of social support and sociodemographic variables. *Social Behavior and Personality*, 36(5), 603-616.
- Yliapaavalniemi, J., Kivimaki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas-Jarvinen, L. and Vahtera, J.(2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: A prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61, 111-1122.
- Zebrack, B.J., Zalter, L.K., Whitton, J. Mertens , A.C., Odom, L., Berkow, R. et al. (2002). Psychological outcomes in long-term survivors of childhood leukemia, Hodgkin's disease, and non-Hodgkin's lymphoma: A report from childhood cancer survivor study. *Pediatrics*, 110, 42-52.

Annexes

Annexe 1 - Théorie de l'attachement: concepts de base

Le fondement principal de la théorie de l'attachement de Bowlby (1958) réside dans le fait qu'un enfant a besoin, pour connaître un développement social et émotionnel normal, de développer une relation d'attachement avec une personne prenant soin de lui de façon cohérente. Dès lors, selon la théorie de Bowlby (1958), l'attachement désigne le comportement de l'individu qui cherche à se rapprocher d'une personne particulière (sa figure d'attachement) dans des situations potentiellement dangereuses (Pierrehumbert 2003). Les enfants en bas âge s'attachent aux adultes qui se montrent sensibles à leurs besoins. Il est important que leur figure d'attachement conserve une stabilité durant les premiers six à vingt-quatre mois de la vie de l'enfant (Guédeney et Guédeney 2006).

Mary Ainsworth (1978) a identifié trois types de comportement qui permettent de déterminer différentes catégories d'enfants selon leur type d'attachement. Premièrement, les enfants « sécures » activent leur système d'attachement qu'en cas d'absence de la mère (danger potentiel) et ceux-ci retrouvent leur calme et leur envie d'explorer très rapidement après son retour. Deuxièmement, les enfants « anxieux-évitants » détournent leur attention de leur mère pour se focaliser principalement sur leur environnement. Leur apparente tranquillité avec une absence de préoccupation pour leur sécurité résulte d'une attitude défensive qui consiste à ne rien attendre d'autrui afin de ne pas être déçu. Ils apprennent à ne pas prendre leurs propres sentiments en compte. Pour éviter de se sentir dépendants de leurs proches, ils tentent de se suffire à eux-mêmes. Troisièmement, les enfants « anxieux-ambivalents » exagèrent leurs signaux d'attachement pour attirer l'attention sur eux. Ils montrent une grande détresse lorsque la mère quitte la pièce et lorsqu'elle y revient. Ces enfants vivent une relation de dépendance avec leur mère, ce qui les empêche de s'investir ailleurs (Ainsworth *et al.* 1978). Enfin, il est à noter que Main et Solomon (1988) ont ajouté une quatrième catégorie d'enfant, c'est-à-dire les enfants « désorganisés-désorientés ». Ceux-ci présentent des comportements d'appréhension et se montrent effrayés envers leur figure d'attachement. Ils ne semblent pas pouvoir adopter une stratégie d'attachement cohérente. La mère représenterait pour eux à la fois un havre de sécurité et une source de danger.

Enfin, Bowlby (1958) utilise le concept de modèle interne opérant afin de désigner les modèles mentaux que l'enfant se construit et qui le guideront plus tard dans ses relations interpersonnelles. Ces modèles serviraient en quelque sorte de guides dans la construction des relations significatives au cours de la vie (Pierrehumbert 2003). Ces derniers comprennent un modèle de soi et un modèle d'autrui. Le premier correspond à une image de soi-même digne d'être aimé ou non. Le deuxième renvoie à l'image où les autres sont perçus comme plus ou moins attentifs à nos besoins. Par la suite, selon Bowlby (1958), le sujet déformera le contenu de l'information afin de préserver ce modèle qui a été formé et transmis durant l'enfance (Miljkovitch 2002).

Annexe 2-Théorie de l'apprentissage : concepts de base

En 1976, Bandura proposa la théorie de l'apprentissage social. Cette dernière a ouvert de nouvelles perspectives en psychologie. La théorie de l'apprentissage social essaie de faire le meilleur apport de la psychologie cognitive et du comportementisme contemporain, théories qui pouvaient à certains moments être trop restrictives. L'apprentissage social cherche à élucider les relations complexes entre les comportements observables, les significations, les processus symboliques et le savoir social qui fondent l'organisation mentale de l'humain. Ainsi, la théorie de l'apprentissage social met en lumière l'acquisition et la régulation du comportement humain (Bandura 1976). Cette théorie sociale est basée sur différentes caractéristiques. La première caractéristique de ce modèle est basée sur l'influence mutuelle. Bandura (1976) affirme que le sujet et l'environnement s'interinfluencent. Dès lors, le sujet et les éléments composant son environnement sont des déterminants ayant une influence réciproque l'un envers l'autre. Plus précisément, cette caractéristique de ce modèle social explique le comportement humain en termes d'interactions entre les éléments cognitifs, comportementaux et environnementaux. La deuxième caractéristique consiste en l'apprentissage indirect. Ainsi, selon cette théorie, il suffit que l'individu observe les autres pour apprendre. Bandura (1976) stipule que toute personne possède une capacité d'apprentissage par observation. La troisième caractéristique est composée de la représentation symbolique. Bandura (1976) précise que l'être humain possède une certaine flexibilité d'apprentissage qui dépend de ce qu'il est, de ce qu'il fait et de ce qu'il veut faire. La quatrième caractéristique comprend la perception que possède un individu sur sa propre possibilité de réussite. Ainsi, la perception qu'un sujet a sur sa capacité à réaliser une tâche donnée influencera certainement les résultats de ses futurs comportements. La cinquième caractéristique consiste en l'autorégulation du sujet. Bandura (1976) suppose que l'homme est en mesure d'agir en fonction de ses besoins et de modifier ses actions par rapport aux résultats obtenus. En effet, l'homme aurait l'aptitude de réfléchir sur ce qui se passe, serait en mesure de s'observer, pourrait s'analyser et aurait même la capacité de modifier ses perceptions et ses actions. Bref, le sujet possède une capacité d'autoréflexion et, par conséquent, il dispose d'un contrôle sur

ses éventuelles actions. Finalement, la sixième caractéristique consiste en l'utilisation des modèles. Bandura (1976) mentionne que le sujet apprendrait par imitation et, ainsi, il agirait en fonction des conséquences de ses différents comportements.

