

Université de Montréal

**L'environnement psychosocial du travail comme variable médiatrice de la
relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique**

par
Julie Hains

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

Février, 2006

© Julie Hains, 2006



HD

4815

054

2006

V. 005

AVIS

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

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

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

NOTICE

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

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

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

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :
**L'environnement psychosocial du travail comme variable médiatrice de la
relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique**

présenté par :
Julie Hains

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

M. Stéphane Renaud
président-rapporteur

M. Victor Haines
directeur de recherche

M. Alain Marchand
codirecteur

M. Vincent Rousseau
membre du jury

Résumé

Le travail temporaire est une forme de travail atypique de plus en plus courant depuis quelques années. Plusieurs conséquences au niveau des employés sont associées à cette forme de contrat de travail. La présente recherche étudie l'environnement psychosocial du travail comme étant une variable médiatrice dans la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique. La base de données utilisée pour cette étude est celle de l'Enquête sociale et de santé Québec 1998. Notre échantillon se compose de 11 548 personnes. Les résultats indiquent que l'environnement psychosocial du travail n'est pas une variable médiatrice dans la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique.

Mots clés : Travail temporaire, environnement psychosocial du travail, autonomie décisionnelle, autorité décisionnelle, utilisation des qualifications, demandes psychologiques, détresse psychologique.

Summary

Temporary work is an atypical form of work which has been increasingly common for a few years. Several consequences for employees are associated with this form of contractual employment. This study examines demand-control-support as being a mediating variable in the relation between temporary work and psychological distress. The data has been drawn from the Quebec Health and Social Survey conducted in 1998. Our sample is composed of 11 548 people. Our results indicate that demand-control-support is not a mediating variable in the relation between temporary work and psychological distress.

Key words: Temporary work, demand-control-support, decision latitude, decision authority, skill utilization, psychological demands, psychological distress.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux.....	VI
Liste des figures.....	VII
Liste des abréviations.....	VIII
Remerciements.....	IX
Introduction.....	1
Chapitre1 : L'emploi atypique.....	3
1.1 Définition de l'emploi atypique.....	3
1.1.1 Caractéristiques des emplois atypiques.....	4
1.1.2 Définition retenue pour cette étude	5
1.2 Origines et contexte.....	6
1.3 Fréquence de l'emploi atypique.....	8
1.3.1 Fréquence de l'emploi atypique au Québec.....	8
1.3.2 Fréquence de l'emploi atypique dans le monde.....	11
1.3.3 Fluctuations de l'emploi atypique.....	12
1.4 Conséquences de l'emploi atypique sur les individus.....	13
1.4.1 Tregaskis (1997)	13
1.4.2 Allan et Sienko (1998)	14
1.4.3 Martens, Nijhuis, Van Boxtel et Knottnerus (1999).....	15
1.4.4 Benavides, Benach, Diez-Roux et Roman (2000).....	15
1.4.5 Parker, Griffin, Sprigg et Wall (2002).....	16
1.4.6 Rodriguez (2002)	16
1.4.7 Tan et Tan (2002)	17
1.4.8 Virtanen, Vantera, Kivimaki, Pentti et Ferrie (2002).....	17
1.4.9 Bardasi et Francesconi (2003)	18
1.4.10 Thorsteinson (2003)	18
1.5 Synthèse des études.....	19
1.5.1 Variables.....	19
1.5.2 Principaux résultats.....	23

1.6 Contribution et questions de recherche.....	26
Chapitre 2 : Le modèle de recherche.....	30
2.1 Théories pertinentes	30
2.1.1 Modèle théorique des caractéristiques du travail.....	30
2.1.2 Modèle théorique de l'environnement psychosocial du travail.....	34
2.1.3 Relations entre les variables à l'étude.....	36
2.2 Modèle de recherche.....	38
2.2.1 Définitions conceptuelles des variables du modèle de recherche.....	40
2.3 Hypothèses.....	42
Chapitre 3 : Méthodologie.....	46
3.1 Source de données.....	46
3.2 Les mesures.....	47
3.2.1 Statut d'emploi.....	47
3.2.2 Détresse psychologique	48
3.2.3 Environnement psychosocial du travail.....	49
3.2.4 Variable de contrôle.....	52
3.3 Méthode d'analyse.....	52
3.3.1 Analyses descriptives.....	52
3.3.2 Analyses bivariées.....	52
3.3.3 Régressions multiples.....	53
3.3.4 Stratégie d'analyse.....	53

Chapitre 4 : Présentation des résultats.....	55
4.1 Résultats des analyses descriptives.....	55
4.2 Résultats des analyses bivariées.....	57
4.3 Résultats des analyses multivariées.....	60
4.4 Principaux résultats.....	63
Chapitre 5 : Discussion.....	65
5.1 Retour sur les hypothèses.....	65
5.2 La littérature.....	71
5.3 Retour sur la théorie.....	72
5.3.1 La théorie de l'environnement psychosocial du travail.....	72
5.3.2 Le modèle des caractéristiques du travail.....	72
5.4 Les limites.....	73
5.5 Recherches futures.....	74
5.6 Implications pour la pratique.....	76
Conclusion.....	77
Bibliographie.....	80

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I :	Synthèse des variables dépendantes des études antérieures.....	20
Tableau II :	Synthèse des variables indépendantes des études antérieures...	22
Tableau III :	Synthèse des principaux résultats des études antérieures.....	25
Tableau IV :	Les effets des diverses combinaisons de demande psychologique et d'autonomie décisionnelle.....	35
Tableau V :	Dimensions de la variable « environnement psychosocial »....	41
Tableau VI :	Dimensions de la variable « détresse psychologique ».....	42
Tableau VII :	Indicateurs de la détresse psychologique.....	49
Tableau VIII :	Indicateurs de l'environnement psychosocial du travail.....	51
Tableau IX :	Statistiques descriptives.....	57
Tableau X :	Analyses de corrélations.....	57
Tableau XI :	Régression de la détresse psychologique.....	61

LISTE DES FIGURES

Figure 1 :	Principales raisons justifiant l'adoption de l'emploi atypique.....	8
Figure 2 :	Projection de l'emploi atypique au Québec jusqu'en l'an 2017.....	9
Figure 3 :	Répartition de l'emploi typique et atypique au Québec en 1976 et 1995.....	10
Figure 4 :	Fréquence de l'emploi atypique dans le monde.....	11
Figure 5 :	Fluctuation de l'emploi atypique.....	12
Figure 6 :	Modèle des caractéristiques du travail	31
Figure 7 :	Modèle de recherche.....	38

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AD :	Autonomie décisionnelle
CORAT :	Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail
CSST :	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DP :	Demandes psychologiques
ESSQ :	Enquête sociale et de santé Québec
IDPESQ :	Indices de détresse psychologique - Enquête Santé Québec
ISQ :	Institut de la statistique du Québec
JCQ :	Job Content Questionnaire
PSI :	Psychiatric Symptoms Index
QAA :	Questionnaire auto-administré
QRI :	Questionnaire rempli par l'intervieweur
UPE :	Unités primaires d'échantillonnage

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier l'Institut de la statistique du Québec qui nous a donné l'accès à la base de données de l'Enquête sociale et de santé Québec (1998) pour la réalisation de notre étude. Nous remercions spécialement M. Victor Haines, directeur de recherche et M. Alain Marchand, co-directeur de recherche, pour leur très précieuse collaboration à l'élaboration et à l'aboutissement de notre étude. Nous désirons finalement remercier Jocelyn Beaumier pour son appui tout au long de cette étude.

Introduction

Les emplois temporaires sont de plus en plus fréquents. De ce fait, il y a lieu de s'interroger sur les conséquences possibles de cette forme de contrat de travail sur l'organisation et les employés. À cet égard, une préoccupation importante reliée au statut temporaire est son influence sur la détresse psychologique. Ce lien a d'ailleurs déjà été étudié, mais les résultats des recherches sont équivoques. La présente étude cherche à mieux comprendre la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, développant l'hypothèse que l'environnement psychosocial du travail s'avère une considération importante qui intervient dans cette relation. La question de recherche est la suivante : *L'environnement psychosocial du travail est-il médiateur de la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique?*

Le premier chapitre de ce mémoire présente une définition de l'emploi atypique, sa fréquence ainsi qu'une revue de littérature portant sur les conséquences de l'emploi atypique. Nous y verrons que l'emploi temporaire est généralement considéré comme une forme d'emploi atypique qui est souvent associée à des conséquences indésirables. Le deuxième chapitre décrit les principales théories pertinentes, le modèle de recherche et les hypothèses. Le modèle de recherche, appuyé par le cadre théorique des caractéristiques du travail (Hackman et Oldham, 1980) et celui de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990), prévoit que l'environnement psychosocial du travail agit comme médiateur dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. La méthodologie est exposée dans le troisième chapitre. Nous vérifions nos hypothèses à l'aide des données de l'Enquête social et de santé Québec (1998) recueillies par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Le chapitre quatre portera sur les résultats obtenus

d'après les analyses statistiques effectuées. Nous utilisons les analyses descriptives afin de mieux connaître l'échantillon. Nous avons aussi choisi d'effectuer des analyses bivariées et des régressions multiples afin de vérifier nos hypothèses. Finalement, le cinquième chapitre discutera des principaux résultats, énonce les limites de l'étude et identifiera quelques implications pour la pratique de la gestion des ressources humaines.

Chapitre 1

L'emploi atypique

Le premier chapitre de ce mémoire porte sur la définition de l'emploi atypique, ses origines et son contexte, sa fréquence et ses conséquences. Finalement, nous expliquerons la contribution de notre recherche et nous présenterons notre question de recherche.

1.1 Définition de l'emploi atypique

D'une part, nous croyons essentiel de clarifier les termes utilisés dans cette étude. L'emploi atypique, ce qui nous intéresse à priori, est opérationnalisée par l'emploi temporaire. L'emploi temporaire est une catégorie de l'emploi atypique. Afin de mieux comprendre les termes utilisés, nous expliquons le concept global de l'emploi atypique dans ce premier chapitre. Par la suite, nous pourrions concentrer notre analyse sur l'emploi temporaire.

Comme nous le mentionnons dans le paragraphe précédent, l'emploi temporaire est une catégorie d'emploi atypique. Selon Carré (2000), il y a cinq groupes de travailleurs qui occupent des emplois atypiques : les employés provenant d'une agence de placement, les travailleurs occupant des emplois sur appel, les sous-contractants, les employés occupant des emplois temporaires et les travailleurs autonomes.

1.1.1 Caractéristiques des emplois atypiques

Nous avons identifié dans la littérature trois principales caractéristiques des emplois atypiques : le caractère non permanent de l'emploi (Booth, 1997), l'horaire de travail irrégulier (Booth, 1997) et le peu d'avantages sociaux (Marshall, 2003 ; Van Dyne et Ang, 1998). Les prochains paragraphes les expliquent.

L'emploi atypique est caractérisé, d'une part, par son caractère non permanent (Booth, 1997). La durée de l'emploi varie en effet selon la durée du projet pour lequel l'employé a été embauché ou selon la date de terminaison inscrite à son contrat. Généralement, la relation d'emploi est courte, mais elle peut, à l'occasion, être prolongée, tout dépendant des besoins de l'employeur.

L'horaire de travail des employés qui occupent des emplois atypiques est souvent très instable (Booth, 1997). Le nombre d'heures de travail effectué par semaine ainsi que la plage horaire dépendent des besoins de l'entreprise, donc ils peuvent varier à tous moments.

Les employés qui occupent des emplois atypiques n'ont souvent que très peu accès aux avantages sociaux (Van Dyne et Ang, 1998). L'accès aux vacances, à l'assurance santé, aux régimes de pension et aux autres avantages sociaux (ex : salle de conditionnement physique) est en effet souvent réservé aux employés réguliers. Une étude effectuée par Marshall (2003) indique, à cet égard, que les travailleurs occupant des emplois permanents ont 4,4 fois plus de chances d'être couvert par un régime d'assurances collectives et 3,5 fois plus de chances d'être membre d'un régime de pension que les employés temporaires.

Tous les facteurs énumérés jusqu'à maintenant (le caractère non permanent, l'horaire de travail irrégulier et le peu d'avantages sociaux) peuvent

amener l'employé dans un emploi atypique à ressentir un faible engagement envers son organisation. Son statut, l'excluant de bien des avantages offerts aux employés réguliers, l'empêche souvent de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation (Booth, 1997 ; Payette, 1998).

1.1.2 Définition retenue pour cette étude

En résumé, l'emploi atypique se définit par le caractère non permanent de l'emploi, un horaire de travail irrégulier et une faible gamme d'avantages sociaux et a comme conséquence un faible degré d'engagement envers l'organisation.

La définition de l'emploi atypique varie beaucoup selon les auteurs au sujet de la permanence de l'emploi. Il n'existe pas de consensus dans la littérature au sujet de sa définition (Barker, 1995 dans Armstrong-Stassen, 1998). Plusieurs d'entre eux le définissent comme étant un emploi qui n'est pas permanent, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel (Booth, 1997 ; Nye, 1988). La principale divergence entre les auteurs concerne l'inclusion de l'emploi permanent à temps partiel dans la définition. Par exemple, le Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT) (1998) l'intègre dans sa définition alors que Booth (1997) et Nye (1988) l'excluent.

Pour les fins de cette étude, nous définissons l'emploi atypique comme un emploi non permanent. Nous avons fait ce choix suite à la critique que Rodriguez (2002) a émise au sujet de son étude. Comme son échantillon comprenait des travailleurs occupant des emplois permanents à temps partiel et des emplois temporaires, il croit que le mélange de ces deux groupes a biaisé ses résultats. Une étude de Feather et Rauter (2004) a indiqué que les employés à contrat ont un plus grand sentiment d'insécurité face à leur emploi. C'est pour cette raison que nous n'avons retenu dans notre définition de l'emploi atypique que l'emploi temporaire, excluant ainsi l'emploi permanent à temps partiel.

1.2 Origines et contexte

Depuis quelques années, les enjeux économiques ont bien changé. Le contexte économique d'aujourd'hui, c'est-à-dire celui de la mondialisation des marchés, la montée de la compétition internationale, la privatisation de plusieurs industries, la volatilité de la demande des consommateurs et la rapidité des changements technologiques, amène les entreprises à rechercher la flexibilité pour réagir rapidement aux changements et ainsi demeurer compétitives (Martens, Nijhuis, Van Boxtel et Knottnerus, 1999; Schellenberg et Clark, 1996). Elles se trouvent donc sous la contrainte de réduire leurs coûts tout en améliorant la productivité et la qualité de leurs produits et services (Beard et Edwards, 1995).

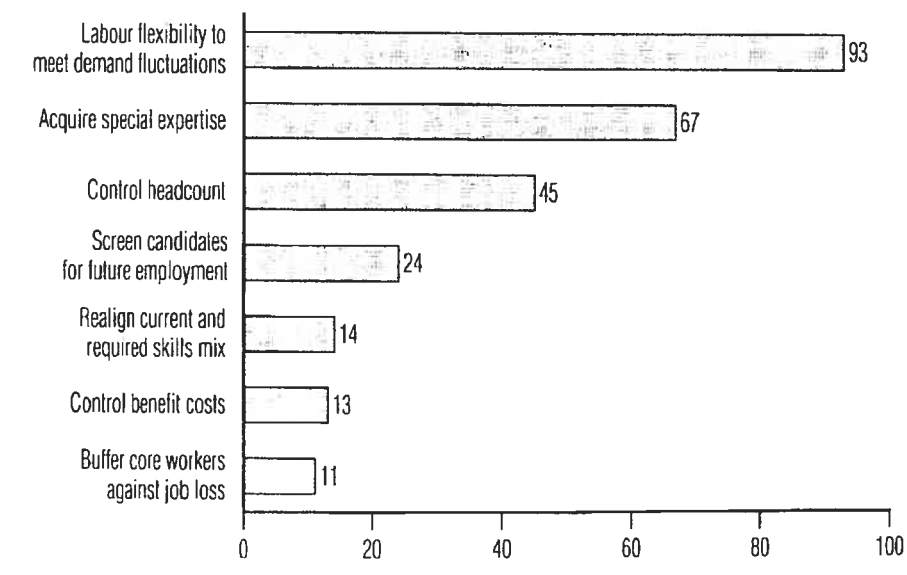
Afin que l'entreprise conserve son avantage compétitif, il faut, dans la plupart des cas, qu'elle contrôle ses coûts. L'emploi atypique permet aux employeurs de pouvoir s'ajuster plus facilement en période de croissance et de ralentissement économique. L'entreprise peut en effet ajuster ses effectifs selon les besoins de production et ainsi garder le contrôle sur sa masse salariale. En embauchant le moins possible de personnel régulier, il y a moins d'augmentations de salaire. L'entreprise diminue alors sa masse salariale d'année en année. Le contrat de ces employés inclut habituellement peu d'avantages sociaux, ce qui permet encore une fois de diminuer les coûts liés aux employés. Embaucher des employés sans contrat permanent permet aussi de vérifier la compétence des candidats avant de les embaucher de façon permanente. Cette méthode réduit le risque associé à la sélection d'un candidat dont on ne connaît pas réellement les capacités. Par le fait même, les coûts liés au licenciement, souvent attachés aux indemnités de départ, sont aussi moins élevés.

L'embauche de personnel occupant un emploi atypique peut être due à des projets spéciaux, aux absences du personnel régulier (ex : vacances), à un intérim pour des postes vacants, à des besoins saisonniers, à un besoin d'expertise spéciale, à des circonstances de recrutement spéciales (ex : réembauche d'un retraité) et aux remplacements durant une grève (Nye, 1988). Autant de raisons pour maintenir une certaine flexibilité dans le déploiement des ressources humaines.

Payette (1998) ajoute à cette liste que les employeurs font appels aux travailleurs occupant des emplois atypiques dans le but de diminuer la force du syndicat. Le nombre de travailleurs occupant des emplois réguliers syndiqués pouvant être diminué par l'apport des travailleurs occupant des emplois temporaires par exemple, le syndicat a moins de pouvoir sur les dirigeants.

Le figure 1 présente l'importance accordée aux différentes raisons qui justifient l'adoption de l'emploi atypique par les employeurs selon The Conference Board of Canada (Booth, 1997). L'emploi atypique semble alors une solution pour la survie des entreprises dans l'économie actuelle (Bardasi et Francesconi, 2003; Beard et Edwards, 1995; Benavides et al. 2000; Martens et al., 1999; Tan et Tan, 2002).

Figure 1

Principales raisons justifiant l'adoption de l'emploi atypique

Source: The Conference Board of Canada.

Source : Booth, 1997, p.5

Suite à la présentation des origines et du contexte qui font que l'emploi atypique occupe une place de plus en plus importante dans notre société, la prochaine section porte sur la fréquence de cette forme d'emploi.

1.3 Fréquence de l'emploi atypique

La présente section porte sur la fréquence de l'emploi atypique au Québec et dans le monde et sur les fluctuations de l'emploi atypique.

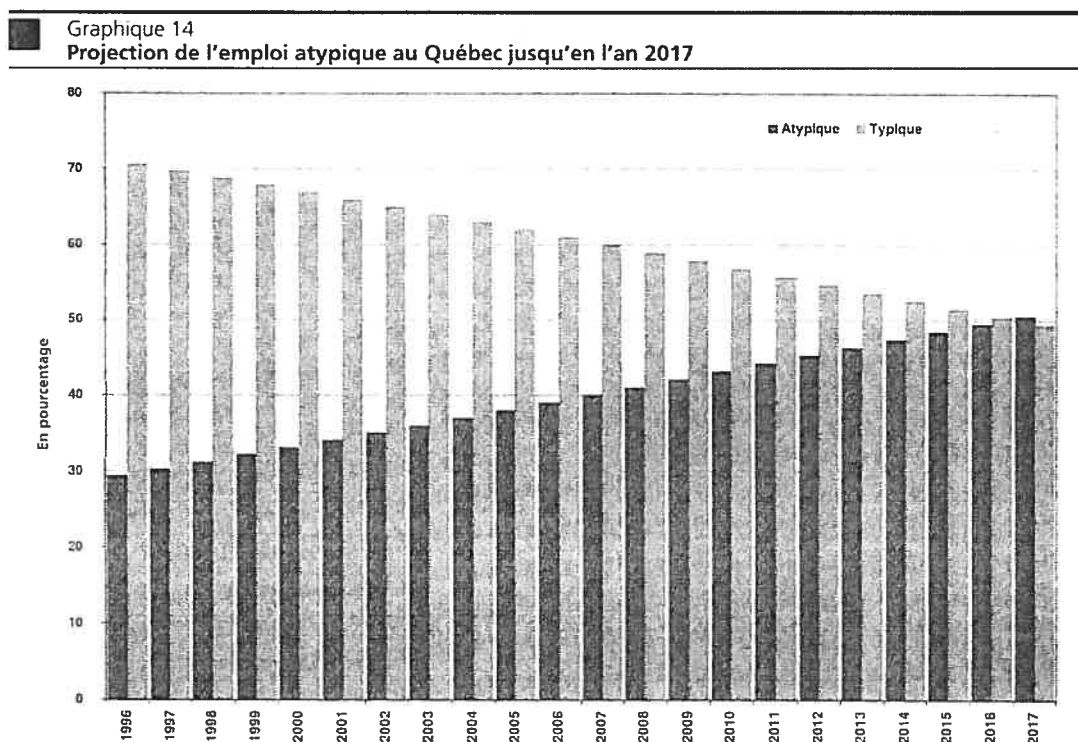
1.3.1 La fréquence de l'emploi atypique au Québec

Depuis une vingtaine d'années, le monde du travail est en constante transformation (CORAT, 1998). En effet, l'emploi typique qu'occupaient les *baby boomers* est en voie de disparition pour être remplacé par une forme d'emploi atypique. À un tel point que, Armstrong-Stassen (1998) affirmait en

1998 que l'emploi atypique d'aujourd'hui deviendra l'emploi typique de demain, c'est-à-dire la norme. Le figure 2 illustre cette projection à partir de 1996 jusqu'en 2017. Nous pouvons y remarquer que la fréquence de l'emploi atypique augmente et celle de l'emploi typique diminue, ces deux formes d'emploi se retrouvant à égalité en 2017.

Figure 2

Projection de l'emploi atypique au Québec jusqu'en l'an 2017



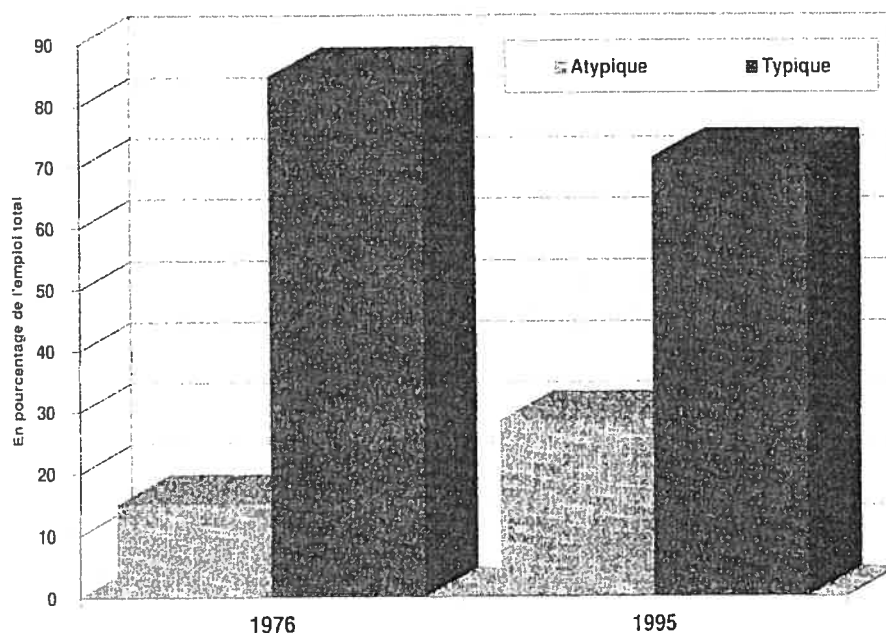
Source : CORAT, 1998, p.26¹

De plus, à l'aide de la figure 3, nous pouvons remarquer la progression réelle de l'emploi atypique en comparant les données de 1976 avec celles de 1995. Au Québec, le pourcentage de l'emploi atypique dans l'emploi total

¹ Le travail permanent à temps partiel est inclus dans la définition du travail atypique selon CORAT (1998).

augmente, partant d'environ 12% en 1976 et grimant à près de 30% en 1995. En nombres absolus, l'emploi atypique a plus que doublé durant cette période, passant d'un peu moins de 400 000 emplois à plus de 900 000 emplois. Cela signifie que l'emploi atypique a progressé 20 fois plus que l'emploi typique (CORAT, 1998).

Figure 3
Répartition de l'emploi typique et atypique au Québec en 1976 et 1995



Source : CORAT, 1998, p.25²

Nous pouvons d'autre part constater l'augmentation de l'emploi atypique suite à l'observation d'une diminution des caractéristiques propres à l'emploi typique : (1) l'emploi à vie tend à disparaître; (2) le salaire n'est plus protégé contre les hauts et les bas du marché, mais il est plutôt déterminé par une échelle salariale liée à la classification d'un emploi et à son rang; (3) la diminution de l'avancement vers le haut dans l'organisation, ainsi que

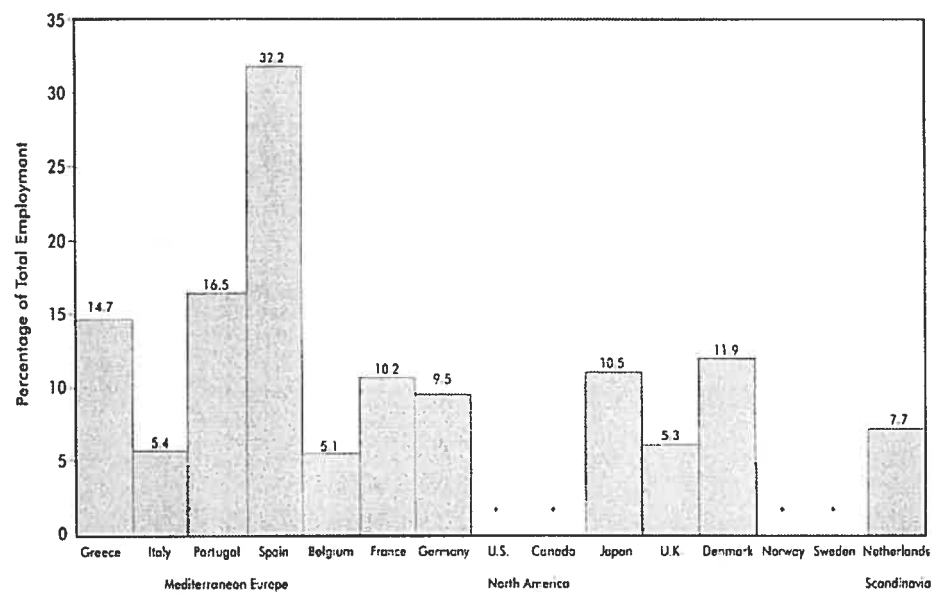
² L'emploi permanent à temps partiel est inclus dans la définition de l'emploi atypique selon CORAT (1998).

l'augmentation du salaire avec l'ancienneté et les promotions; (4) la rareté d'un fond de pension assumé par l'employeur (Carré, 2000).

1.3.2 Fréquence de l'emploi atypique dans le monde

L'emploi atypique n'augmente pas seulement au Québec, mais aussi dans tout le Canada et dans plusieurs pays industrialisés, tel qu'il est illustré dans la figure 4.

Figure 4
Fréquence de l'emploi atypique dans le monde



Source : Nollen et Axel (1996)^{3, 4}

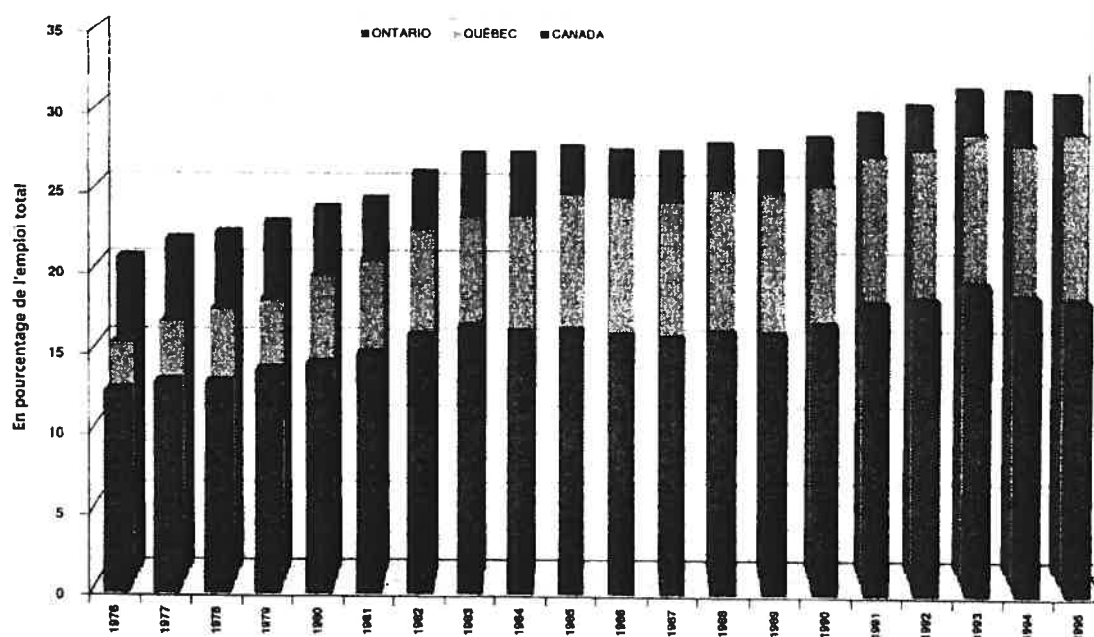
³ L'emploi permanent à temps partiel est inclus dans la définition de l'emploi atypique selon Nollen et Axel (1996).

⁴ Les données des États-Unis, du Canada, de la Norvège et de la Suisse ne sont pas disponibles.

1.3.3 Fluctuations de l'emploi atypique

Les fluctuations de l'emploi atypique sont en lien avec les cycles économiques (CORAT, 1998). Ainsi, une augmentation de l'emploi atypique est notée durant les années précédant et suivant les récessions économiques de 1981 et de 1991. Lorsque l'économie a été relancée, le nombre d'emplois atypiques a légèrement diminué. Toutefois, la tendance à plus long terme du nombre d'emplois atypiques tend à augmenter. La figure ci-dessous montre les fluctuations de l'emploi atypique.

Figure 5
Fluctuation de l'emploi atypique



source CORAT, 1998, p.24⁵

⁵ L'emploi permanent à temps partiel est inclus dans la définition de l'emploi atypique selon CORAT (1998).

1.4 Conséquences de l'emploi temporaire sur les individus

Cette nouvelle forme d'emploi semble intéressante pour les dirigeants d'entreprises, mais qu'en est-il de son impact sur les employés? Les résultats d'une enquête de Santé Canada menée en 2001 auprès des travailleurs de plusieurs organisations canadiennes privées, à but non lucratif, ainsi que publiques, évoquent l'inquiétude des travailleurs au sujet de l'emploi temporaire (Santé Canada, 2001). Les témoignages des travailleurs recensés par cette enquête au sujet de l'emploi temporaire se résument ainsi : ces derniers croient que les employés temporaires ne bénéficient pas des mêmes avantages que les employés permanents à temps plein, que l'insécurité associée à l'emploi temporaire est très stressante, que les gens occupant des emplois temporaires ont moins de contrôle sur leur vie professionnelle et personnelle et que les Canadiens qui ne réussissent pas à trouver un emploi permanent attendent pour fonder une famille. Au-delà de ces témoignages, certains chercheurs se sont penchés sur les conséquences de l'emploi temporaire depuis l'explosion de cette forme d'emploi. Nous exposerons leurs études, par ordre chronologique, dans les pages qui suivent.

1.4.1 Tregaskis (1997)

Cette première étude porte sur les effets de l'emploi temporaire sur les employés et l'entreprise. L'échantillon est composé de 3 588 organisations dont 10% ou moins de leurs employés sont temporaires (appelé « faibles utilisateurs ») et 770 organisations avec plus de 10% d'employés à statut temporaire (appelé « forts utilisateurs »), toutes situées en Europe. La variable indépendante est l'adoption plus ou moins forte de l'emploi temporaire et les variables dépendantes sont les profits de l'entreprise, l'expansion ou la réduction des effectifs et les investissements dans la formation et le développement des employés. Les résultats indiquent que les profits ne sont pas affectés par le degré d'adoption de l'emploi temporaire. Par ailleurs, les faibles

utilisateurs diminuent en majorité leur main-d'oeuvre et les forts utilisateurs la diminuent dans 48% des cas et l'augmentent dans 52% des cas. Au sujet de la formation, il y a cinq jours ou moins de formation qui est donnée par année autant chez les bas que chez les forts utilisateurs. Ces résultats indiquent que l'adoption plus ou moins intensive de l'emploi temporaire a peu d'effet sur les profits de l'entreprise, l'expansion ou la réduction des effectifs et les investissements dans la formation et le développement des employés.

1.4.2 Allan et Sienko (1998)

Cet article s'intéresse à la différence entre les travailleurs occupant des emplois permanents à temps plein et les travailleurs occupant des emplois atypiques sur la perception des caractéristiques de leur travail et sur leur motivation. L'échantillon est composé de 197 travailleurs provenant de diverses entreprises de télécommunications aux États-Unis. Les employés sélectionnés travaillent comme programmeurs, analystes, ingénieurs et secrétaires. La variable indépendante est le statut d'emploi : l'emploi permanent à temps plein, l'emploi permanent à temps partiel et l'emploi temporaire. Dans cette étude, les travailleurs occupant des emplois atypiques sont les employés permanents à temps partiel et les employés à statut temporaire. Les variables dépendantes sont les perceptions des travailleurs des caractéristiques de leur travail, de leur satisfaction au travail et de leur motivation. Ces chercheurs ont appliqué le modèle des caractéristiques du travail de Hackman et Oldham (1980) afin de mesurer les perceptions des travailleurs des caractéristiques de leur emploi et afin d'évaluer l'influence de ces caractéristiques sur le rendement et la motivation de ces travailleurs. Comparativement aux employés permanents à temps plein, les résultats indiquent que les employés atypiques sont en général plus motivés dans leur emploi et ont aussi obtenu des résultats supérieurs dans deux catégories de caractéristiques du travail (identité à la tâche et rétroaction de l'emploi). Ces résultats sont contraires aux attentes. Les résultats liés aux employés permanents à temps plein indiquent qu'ils ont en général plus de

satisfaction au travail. De plus, les résultats indiquent que le plus fort sentiment de satisfaction au travail ressenti par les employés permanents à temps plein est souvent relié à la sécurité d'emploi.

1.4.3 Martens, Nijhuis, Van Boxtel et Knottnerus (1999)

Ce groupe de chercheurs a porté son attention sur la relation entre l'emploi atypique et la santé. Leur échantillon est formé de 480 Belges en emploi ou en congé pour maladie. L'emploi atypique, la variable indépendante, est mesuré par cinq statuts d'emploi : l'emploi temporaire, l'emploi sur appel, les heures de travail continues, les heures de travail irrégulières et la semaine de travail comprimée. La santé physique, les performances psychologiques et la qualité du sommeil sont les variables dépendantes. Les participants ayant un emploi sur appel, des heures de travail continues, des heures de travail irrégulières et une semaine de travail comprimée ont plus de problèmes de santé physique, de performances psychologiques et de qualité du sommeil selon les analyses faites. Les travailleurs occupant des emplois temporaires n'éprouvent des problèmes qu'avec les performances psychologiques.

1.4.4 Benavides, Benach, Diez-Roux et Roman (2000)

Ces chercheurs se sont penchés sur la manière dont les emplois atypiques affectent la santé. Les sujets sont 15 146 personnes âgées de 15 ans et plus provenant d'Europe. La variable indépendante est mesurée par cinq statuts d'emploi : permanent, contrat fixe, temporaire, commerçants uniques (travailleur autonome sans employé) et petits employeurs (entreprise employant de un à neuf employés). La santé, qui est la variable dépendante de cette étude, inclut des mesures d'auto évaluation de la santé au niveau de la fatigue, des maux de dos, des douleurs musculaires, de la satisfaction au travail, du taux d'absentéisme et du stress. Les résultats indiquent que l'emploi permanent est positivement lié à la satisfaction au travail, à l'absentéisme et au stress.

L'emploi permanent est négativement lié à la fatigue, aux maux de dos et aux douleurs musculaires. Des résultats contraires à ceux relatifs à l'emploi permanent sont obtenus par les statuts d'emploi suivants : contrats fixes et emploi temporaire. Les résultats liés aux petits employeurs sont positivement liés aux stress et à la fatigue, mais négativement à l'absentéisme, à la fatigue, aux maux de dos et aux douleurs musculaires. À propos des commerçants uniques, les résultats sont positivement liés à la satisfaction au travail, au stress, à la fatigue, aux maux de dos et aux douleurs musculaires, mais sont négativement liés à l'absentéisme.

1.4.5 Parker, Griffin, Sprigg et Wall (2002)

Cette étude s'intéresse aux effets de l'emploi temporaire sur les caractéristiques et les contraintes perçues par l'employé de son emploi. Cette étude longitudinale faite sur une période d'un peu moins de deux ans comprend un échantillon de 332 travailleurs d'une même entreprise. L'emploi temporaire (l'emploi non-permanent) est la variable indépendante et les caractéristiques et les contraintes perçues de l'emploi sont les variables dépendantes. Les résultats indiquent que les employés temporaires perçoivent qu'ils ont peu de sécurité d'emploi et qu'ils participent moins à la prise de décision, mais qu'ils ont peu de contraintes de travail. Aussi, les travailleurs à statut temporaire perçoivent qu'ils sont moins sujets à subir des surcharges de travail, étant donné le peu de contraintes de travail qu'ils subissent.

1.4.6 Rodriguez (2002)

La recherche de Rodriguez (2002) vise à étudier la possibilité d'un lien entre les emplois atypiques et la santé. L'échantillon inclut 10 104 Allemands et 7 988 Britanniques. L'étude est de type longitudinal et se déroule de 1991 à 1993. La variable indépendante est l'emploi atypique et elle inclut l'emploi temporaire et l'emploi permanent à temps partiel. Sa variable dépendante est la

santé perçue des répondants. Aucun lien n'est trouvé entre le fait d'être permanent à temps partiel et la santé perçue. Rodriguez remarque en revanche que les employés temporaires ont tendance à rapporter une moins bonne santé. En raison de cette différenciation au niveau de la stabilité d'emploi, il émet donc la recommandation d'évaluer séparément l'emploi temps partiel permanent et temporaire lors de recherches futures.

1.4.7 Tan et Tan (2002)

La recherche fournit une analyse des attitudes et des comportements des travailleurs occupant des emplois temporaires à Singapour. Un échantillon de 141 travailleurs occupant des emplois temporaires provenant de quatre agences de placement fut utilisé. La nature volontaire ou involontaire de l'emploi temporaire est la variable indépendante et la satisfaction et le rendement au travail sont les variables dépendantes. La nature volontaire ou involontaire d'avoir un statut d'emploi temporaire peut influencer ces attitudes face à l'emploi. Les involontaires sont des gens qui ont de la difficulté à se trouver un poste permanent ou qui ont été mis à pied. Les volontaires préfèrent l'emploi temporaire puisqu'il leur laisse plus de liberté, la possibilité de travailler moins d'heures et l'opportunité de choisir son horaire. Les femmes avec de jeunes enfants, les étudiants et les retraités se retrouvent en grande majorité dans ce groupe. Le volontarisme pour ce type d'emploi est relié positivement à la satisfaction au travail, mais il n'y a pas de lien avec le rendement au travail.

1.4.8 Virtanen, Vantera, Kivimaki, Pentti et Ferrie (2002)

L'objectif de cette étude est d'examiner la relation entre l'emploi temporaire et la santé. Les participants à cette étude sont 5 981 employés permanents et 2 786 employés non-permanents de la Finlande. La variable indépendante est l'emploi temporaire et la variable dépendante est la santé (santé perçue, maladie chronique et détresse psychologique). Les résultats

indiquent que l'emploi temporaire est relié à une mauvaise perception de son état de santé, à des maladies chroniques et à de la détresse psychologique.

1.4.9 Bardasi et Francesconi (2003)

Bardasi et Francesconi (2003) ont choisi d'étudier l'impact de l'emploi atypique sur le bien-être individuel. Leur échantillon comprend 3 184 hommes et 3 570 femmes. L'évaluation se déroule entre 1991 et 2000. La variable indépendante est l'emploi atypique et elle contient des catégories de l'emploi temporaire (à contrat, saisonnier et occasionnel) et de l'emploi permanent à temps partiel (de 1 à 15 heures/semaine et de 16 à 29 heures/semaine). Le bien-être, la variable dépendante de cette étude, est mesuré par la santé mentale, la santé en générale, la satisfaction au travail et dans la vie. Les résultats indiquent que, en général, la santé physique et mentale ainsi que la satisfaction dans la vie ne sont pas affectées par l'emploi atypique. Par contre, la satisfaction au travail est faible chez les travailleurs occupant des emplois saisonniers et occasionnels et elle est élevée chez les travailleurs occupant des emplois permanents à temps partiel.

1.4.10 Thorsteinson (2003)

Cette synthèse quantitative a permis de différencier les attitudes des travailleurs selon leur statut d'emploi permanent à temps plein ou permanent à temps partiel. L'échantillon est composé de 51 231 personnes provenant de 38 études portant sur l'emploi. La variable indépendante est l'emploi permanent (à temps plein ou à temps partiel) et la variable dépendante est l'attitude face à l'emploi (la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter). Les résultats indiquent qu'il n'y a pas de différences significatives entre les employés permanents à temps plein et ceux à temps partiel au sujet de la satisfaction de l'emploi et de l'intention de quitter. La seule différence qui a

été notée indique que les employés à temps plein sont plus impliqués dans leur emploi que les employés à temps partiel.

1.5 Synthèse des études

Les études décrites dans la partie précédente comportent des ressemblances et des différences. Nous allons alors effectuer une synthèse de la littérature afin de les mettre en lumière.

1.5.1 Variables

Le tableau I présente les variables dépendantes présentes dans chaque étude. Les variables dépendantes des recherches présentées sont toutes utilisées dans le but de vérifier les conséquences de l'emploi atypique.

Tableau I
Synthèse des variables dépendantes des études antérieures

Auteurs	Variables dépendantes
Tregaskis (1997)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Profits de l'entreprise ➤ Expansion ou la réduction des effectifs ➤ Investissements dans la formation et le développement des employés
Allan et Sienko (1998)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Caractéristiques du travail ➤ Satisfaction ➤ Motivation
Martens et al. (1999)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Santé physique ➤ Performance psychologique ➤ Qualité du sommeil
Benavides et al. (2000)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fatigue ➤ Maux de dos ➤ Douleurs musculaires ➤ Satisfaction au travail ➤ Absentéisme ➤ Stress au travail
Parker et al. (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Caractéristiques de l'emploi ➤ Contraintes de l'emploi
Rodriguez (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Santé
Tan et Tan (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Rendement au travail ➤ Satisfaction au travail
Virtanen et al. (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Santé ➤ Maladie chronique ➤ Détresse psychologique
Bardasi et Francesconi (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Santé mentale ➤ Santé en générale ➤ Satisfaction au travail et dans la vie
Thorsteinson (2003)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Satisfaction au travail ➤ Engagement organisationnel ➤ Intention de quitter l'entreprise

À la lecture du tableau I, nous pouvons remarquer que les études antérieures ont surtout porté sur les attitudes au travail (Allan et Sienko, 1998 ; Bardasi et Francesconi, 2003 ; Benavides et al., 2000; Tan et Tan, 2002 et Thorsteinson, 2003), la santé et le bien-être (Bardasi et Francesconi, 2003 ; Benavides et al., 2000 ; Martens et al., 1999 ; Rodriguez, 2002 ; Virtanen et al., 2002) comme variables dépendantes. Seules les études d'Allan et Sienko (1998) et de Parker et al. (2002) ont retenu les caractéristiques du travail comme variables dépendantes. Nous pouvons aussi constater que la détresse psychologique, la variable dépendante de la présente étude, est aussi la variable dépendante des études de Bardasi et Francesconi (2003) et de Virtanen et al. (2002). Il est à noter que notre étude retient aussi l'environnement psychosocial du travail et la détresse psychologique comme conséquences de l'emploi temporaire. Le chapitre 2 expliquera comment ces variables s'agencent entre elles à l'intérieur d'un modèle de médiation.

Le tableau II présente les variables indépendantes des études antérieures. Chacune de ces variables concerne un type de contrat de travail.

Tableau II
Synthèse des variables indépendantes des études antérieures

Auteurs	Variables indépendantes
Tregaskis (1997)	Le degré d'adoption de l'emploi temporaire par l'organisation
Allan et Sienko (1998)	L'emploi permanent à temps plein L'emploi permanent à temps partiel L'emploi temporaire
Martens et al. (1999)	L'emploi temporaire, sur appel, les heures de travail continues, les heures de travail irrégulières et la semaine de travail compressée
Benavides et al. (2000)	L'emploi permanent, contrat fixe, temporaire, « commerçants uniques » et « petits employeurs »
Parker et al. (2002)	L'emploi temporaire
Rodriguez (2002)	L'emploi temporaire L'emploi permanent à temps partiel
Tan et Tan (2002)	La nature volontaire ou involontaire de l'emploi temporaire
Virtanen et al. (2002)	L'emploi temporaire
Bardasi et Francesconi (2003)	L'emploi temporaire (à contrat, saisonnier et occasionnel) L'emploi permanent à temps partiel (de 1 à 15 heures/semaine et de 16 à 29 heures/semaine)
Thorsteinson (2003)	L'emploi permanent à temps plein L'emploi permanent à temps partiel

La présente étude a comme variable indépendante l'emploi temporaire. Allan et Sienko (1998), Bardasi et Francesconi (2003), Benavides et al. (2000), Martens et al. (1999), Parker et al. (2002), Rodriguez (2002), Tan et Tan (2002), Tregaskis (1997) ainsi que Virtanen et al. (2002) incluent aussi dans leurs études l'emploi temporaire comme variable indépendante. Ainsi, il apparaît entièrement justifié de retenir l'emploi temporaire comme étant représentatif de l'emploi atypique.

1.5.2 Principaux résultats

Les principaux résultats des études antérieures sont résumés dans le tableau III. Les conséquences de l'emploi atypique sont nombreuses et divergent bien souvent d'une étude à l'autre.

Tout d'abord, du point de vue de la santé physique, Benavides et al. (2000), Martens et al. (1999) et Rodriguez (2002) concluent à un lien négatif entre l'emploi atypique et la santé physique. Virtanen et al. (2002) trouvent que l'emploi temporaire est lié positivement à la détresse psychologique, tandis que Bardasi et Francesconi (2003) parviennent au résultat que la santé physique et psychologique n'est pas affectée par l'emploi temporaire et par l'emploi permanent à temps partiel. Rodriguez (2002) ajoute que l'emploi permanent à temps partiel n'est pas en lien avec la mauvaise santé perçue.

Une autre conséquence divergente concerne la satisfaction au travail. Bardasi et Francesconi (2003) arrivent au résultat que la satisfaction des travailleurs occupant des emplois permanents à temps partiel est plus élevée que celle des travailleurs occupant des emplois permanents à temps plein et que celle des travailleurs occupant des emplois temporaires. Allan et Sienko (1998) et Benavides et al. (2000) concluent que les travailleurs occupant des emplois atypiques ont, en général, une moins grande satisfaction au travail. Les résultats de Thorsteinson (2003), quant à eux, ne différencient pas le degré de satisfaction au travail selon le statut d'emploi à temps plein ou à temps partiel des employés. Ces effets contraires peuvent possiblement être expliqués par les différences entre le fait d'être volontaire ou non en ce qui concerne son statut d'emploi, développées par le travail de Tan et Tan (2002).

En ce qui concerne les études qui ont l'engagement et la sécurité comme variables dépendantes, les travailleurs occupant des emplois permanents à temps plein s'engagent plus et ont un plus grand sentiment de sécurité envers

l'organisation (Parker et al., 2002). Thorsteinson (2003) a trouvé, pour sa part, qu'il n'y a pas de différences entre les employés à temps plein et ceux à temps partiel au sujet de l'engagement organisationnel et de l'intention de quitter. L'étude d'Allan et Sienko (1998) indique aussi que la motivation des travailleurs occupant des emplois atypiques est plus forte que celle des travailleurs occupant des emplois permanents à temps plein.

Au niveau d'analyse de l'organisation, le fait d'embaucher des travailleurs occupant des emplois atypiques a peu d'effets sur les profits, les variations dans les effectifs et les investissements en formation et développement (Tregaskis, 1997).

En ce qui concerne les caractéristiques du travail, les employés atypiques ont une meilleure identité à la tâche et perçoivent plus de rétroaction de l'emploi selon Allan et Sienko (1998). Leur pouvoir de prise de décision est plus faible et ils ont une moins grande surcharge de travail (Parker et al., 2002).

Tableau III
Synthèse des principaux résultats des études antérieures

Auteurs	Principaux résultats
Tregaskis (1997)	Les résultats indiquent que le nombre d'employés à statut temporaire a peu d'effet sur les profits, le nombre d'employés et les investissements en formation et développement.
Allan et Sienko (1998)	Les employés atypiques sont en général plus motivés dans l'emploi et ont aussi obtenu de meilleurs résultats dans 2 catégories de caractéristiques du travail (identité à la tâche et rétroaction de l'emploi) que les employés permanents à temps plein. Les employés permanents à temps plein ont, quant à eux, plus de satisfaction reliée à la sécurité d'emploi.
Martens et al. (1999)	Les participants ayant un emploi sur appel, des heures de travail continues, des heures de travail irrégulières et une semaine de travail compressée ont plus de problèmes de santé physique, de performances psychologiques et de qualité du sommeil. Les travailleurs occupant des emplois temporaires n'éprouvent des problèmes qu'avec les performances psychologiques.
Benavides et al. (2000)	Les résultats indiquent que l'emploi atypique est positivement lié au mécontentement au travail et est négativement lié à l'absentéisme et au stress. La fatigue, les maux de dos et les douleurs musculaires sont positivement liés à l'emploi atypique, et plus particulièrement avec l'emploi atypique à temps plein.
Parker et al. (2002)	Les employés temporaires perçoivent qu'ils ont peu de sécurité d'emploi, qu'ils ont une moins grande participation aux prises de décisions et qu'ils ont peu de contraintes de travail. D'un autre côté, ces gens perçoivent qu'ils sont moins sujets à subir des

	surcharges de travail, étant donné le peu de contraintes de travail qu'ils subissent.
Rodriguez (2002)	Aucun lien avec la santé perçue n'est trouvé chez les employés permanents à temps partiel. Les employés temporaires rapportent une moins bonne santé.
Tan et Tan (2002)	Le volontarisme pour l'emploi atypique est associé positivement à la satisfaction au travail, mais il n'y a pas de lien avec le rendement.
Virtanen et al. (2002)	Les résultats indiquent que l'emploi temporaire est associé à une mauvaise perception de son état de santé, à des maladies chroniques et à de la détresse psychologique.
Bardasi et Francesconi (2003)	La santé physique et mentale ainsi que la satisfaction dans la vie ne sont pas affectées par l'emploi temporaire et l'emploi permanent à temps partiel. Par contre, la satisfaction au travail est réduite chez les travailleurs occupant des emplois saisonniers et occasionnels et elle est augmentée chez les travailleurs occupant des emplois permanents à temps partiel.
Thorsteinson (2003)	Les résultats indiquent qu'il n'y a pas de différences significatives entre les employés permanents à temps plein et ceux à temps partiel au sujet de la satisfaction de l'emploi, l'engagement organisationnel et l'intention de quitter.

1.6 Contribution et questions de recherche

Nous nous sommes, d'une part, intéressés à l'emploi temporaire. Comme l'augmentation du nombre de travailleurs de chaque catégorie des emplois atypiques est importante dans les pays industrialisés, nous avons alors jugé pertinent d'étudier ce phénomène. De plus, nous croyons qu'il est primordial de s'intéresser à la détresse psychologique dans le contexte actuel où

a lieu une augmentation importante des incapacités de travail pour des raisons de santé mentale. Selon Vézina et Bourbonnais (2001), le nombre de réclamations acceptées à la CSST comme des lésions liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs d'ordre psychologique a presque doublé de 1990 à 1997, pour des déboursés annuels passant de 1,5 à 5,1 millions de dollars. Enfin, quand on analyse les cas d'absence du travail pour une longue durée indemnisés par les compagnies privées d'assurance salaire, on constate que de 30% à 50% d'entre eux sont attribuables à des problèmes de santé mentale. Ce pourcentage n'était que de 18% en 1990. Bien cerner les causes de ces incapacités à travailler d'ordre psychologique afin de les diminuer est un enjeu auquel nous croyons que les chercheurs doivent s'intéresser. Comme le nombre de travailleurs occupant des emplois temporaires augmente depuis quelques années et qu'une augmentation du nombre d'invalidités reliées à la santé mentale est aussi remarquée, nous nous sommes interrogés sur un lien possible entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique.

Bardasi et Francesconi (2003) croient que, pour favoriser le bien-être au travail, il faudrait améliorer les conditions d'emplois, spécialement en ce qui concerne l'équité. Plusieurs articles ont d'ailleurs paru dans divers quotidiens au sujet du problème de la précarité des conditions de travail chez les travailleurs occupant des emplois atypiques. Un article écrit dans *Le Soleil* par Bernier (2003) dénonce le fait que l'emploi atypique entraîne aussi une précarité des conditions de travail et de vie de plusieurs travailleurs, voir leur exclusion du champ d'application du droit du travail. D'autre part, un article écrit par Boileau (2003) paru dans *Le Devoir* va dans le même sens. Les lois du travail ayant été conçues pour encadrer les relations du travail de type classique, il devient souvent difficile de qualifier juridiquement ces nouveaux rapports du travail et de déterminer si les détenteurs de ces emplois atypiques auront accès ou non aux régimes de protection. La multiplication de ces emplois atypiques entraîne des disparités de traitement, parfois importantes entre des personnes exécutant des tâches similaires dans la même entreprise. En effet, aucune

mesure légale n'interdit que des salariés accomplissant le même travail bénéficient de conditions de travail différentes, par exemple, en termes de salaire ou d'avantages sociaux, selon qu'ils sont des employés à temps complet ou qu'ils ont un autre statut, soit de salarié temporaire ou autre forme d'emploi atypique. De telles disparités existent non seulement dans le cadre de relations individuelles de travail mais aussi, et ce, en toute légalité, dans certaines conventions collectives ou encore dans les modalités d'indemnisation des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'auteur de l'article paru dans *Le Soleil* (Bernier, 2003) a d'ailleurs présidé une étude sur les besoins de protection sociale des personnes en situation d'emploi traditionnelle (Rapport Bernier, 2003). L'article paru dans *Le Soleil* résume les grandes lignes de ce rapport. Dans ce rapport, l'emploi non traditionnel inclut : l'emploi à temps partiel, l'emploi à durée déterminée, l'emploi temporaire, l'emploi occasionnel, l'emploi sur appel parfois accompagné d'une astreinte, l'emploi obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire et l'emploi indépendant ou autonome.

Nous nous sommes interrogés au sujet de la précarité des conditions de travail et de vie des travailleurs occupant des emplois atypiques, tel que mentionné dans *Le Soleil* (Bernier, 2003). Si cette précarité se reflète dans les conditions d'emploi et de vie, est-elle aussi présente dans l'environnement psychosocial du travail? Ce questionnement nous a amené à considérer les facteurs de l'environnement psychosocial du travail comme étant des variables médiatrices pouvant intervenir dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Nous croyons que les emplois temporaires contribuent à créer des contraintes dans l'environnement psychosocial au travail. Ces contraintes augmentent à leur tour la détresse psychologique des individus. La relation entre le statut temporaire et la santé mentale serait ainsi indirecte, passant par l'environnement psychosocial du travail. Ce ne serait donc pas le statut d'emploi qui serait le facteur déterminant, mais plutôt les conditions d'exercice de ce statut. La question de recherche est donc :

L'environnement psychosocial du travail est-il médiateur de la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique?

La relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique serait ainsi plus complexe que celle exprimée dans les études antérieures. L'inclusion de l'environnement psychosocial comme médiateur de cette relation n'a d'ailleurs jamais été faite à notre connaissance.

Chapitre2

Modèle de recherche

Nous expliquons dans ce chapitre les théories pertinentes à notre question de recherche. Nous présentons par la suite le modèle de recherche soutenu par ces théories ainsi que les hypothèses qui s'en dégagent.

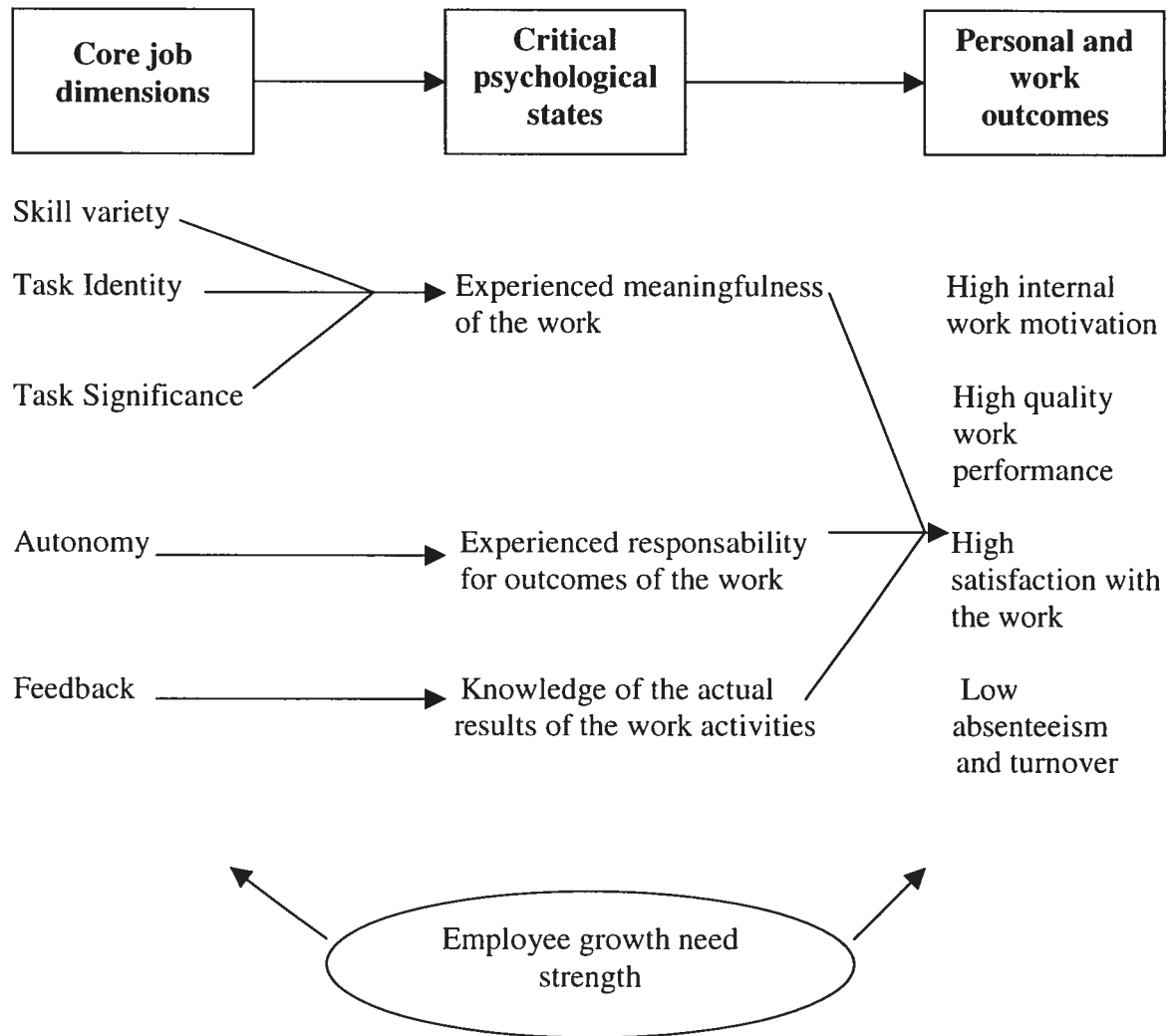
2.1 Théories pertinentes

Deux théories ont inspiré notre modèle de recherche, soient le modèle des caractéristiques du travail de Hackman et Oldham (1980) et le modèle de l'environnement psychosocial du travail de Karasek et Theorell (1990). Les prochaines pages les décrivent.

2.1.1 Modèle théorique des caractéristiques du travail

Hackman et Oldham (1980) expliquent comment les caractéristiques du travail et les différences individuelles interagissent pour influencer la satisfaction, la motivation et le rendement des individus au travail. Comme il est illustré dans la figure 6, il y a cinq dimensions centrales du travail qui influencent trois états psychologiques critiques qui mènent à un nombre de résultats au niveau individuel et professionnel. Les liens entre les dimensions centrales du travail, les états psychologiques et les résultats sont modérés par la force du besoin de croissance personnelle. Les prochains paragraphes expliquent plus en détail les composantes de ce modèle.

Figure 6
Modèle des caractéristiques du travail



Source: Hackman, 1977, p. 129

- *Dimensions centrales du travail*

Hackman et Oldham (1980) ont retenu cinq dimensions centrales du travail. Ils les définissent ainsi :

1. *Habiletés variées.* Le degré auquel l'emploi demande d'effectuer différentes activités qui sollicitent l'utilisation de différentes habiletés et de multiples talents.
2. *Identité à la tâche.* Le degré auquel l'emploi requiert l'accomplissement de toutes les parties du travail ; c'est-à-dire de devoir accomplir une tâche du début à la fin, ainsi que de percevoir un résultat visible.
3. *Signification de la tâche.* Le degré auquel le travail a un impact substantiel sur la vie ou sur le travail de d'autres individus.
4. *Autonomie.* Le degré auquel l'emploi fournit de la liberté, de l'indépendance et de la discrétion dans l'établissement du programme de travail et dans la détermination des procédures à utiliser pour son accomplissement.
5. *Rétroaction.* Le degré auquel mener à bien les tâches requises par l'emploi résulte en l'obtention de l'information directe et claire sur l'efficacité de son rendement individuel.

- *États psychologiques*

Selon le modèle, les états psychologiques sont fonctions des dimensions centrales du travail. Ces états psychologiques produisent à leur tour des effets sur le plan professionnel et personnel. Voici les trois états psychologiques retenus par Hackman et Oldham (1980).

1. *Expérience significative.* L'individu doit ressentir le monde du travail comme étant généralement important, valable et souhaitable.

2. *Sentiment de responsabilité.* L'individu doit se sentir personnellement responsable des résultats de son rendement au travail.
3. *Connaissance des résultats.* L'individu doit être informé, sur une base régulière, de son rendement individuel au travail.

Plus ces trois états psychologiques sont présents, plus les effets sont positifs sur le plan professionnel et personnel.

- *Résultats sur le plan personnel et professionnel*

Les résultats de la figure 6 (la motivation interne au travail, la qualité du rendement au travail, la satisfaction au travail, l'absentéisme et le roulement) sont influencés positivement par un emploi ayant un haut potentiel de motivation, c'est-à-dire un emploi où les états psychologiques seront ressentis positivement.

- *Force du besoin de croissance personnelle*

Le rôle de ce concept à l'intérieur du modèle est de modérer la réaction des gens face au travail complexe et posant un défi. Ce rôle modérateur se retrouve dans deux différents liens entre les concepts du modèle. Le premier lien est situé entre les dimensions centrales de l'emploi et les états psychologiques. L'individu ayant un fort besoin de croissance est plus sujet à ressentir des états psychologiques critiques quand les dimensions centrales du travail sont enrichies. Le deuxième lien est celui entre les états psychologiques et les résultats. Les individus ayant un fort besoin de croissance répondront sur le plan personnel et professionnel plus positivement aux états psychologiques positifs que les individus ayant un faible besoin de croissance.

2.1.2 Modèle théorique de l'environnement psychosocial du travail

Karasek et Theorell (1990) ont étudié l'effet de certaines contraintes de l'environnement psychosocial du travail sur le développement de problèmes de santé physiques et psychologiques. L'autonomie décisionnelle est le premier concept de l'environnement psychosocial du travail. Elle inclut les dimensions suivantes : l'autorité décisionnelle et l'utilisation des qualifications. Nous travaillons avec ces deux dimensions, car la plupart des études ne supportent pas la présence d'une seule dimension (Enquête sociale et de santé Québec, 1998). Les demandes psychologiques représentent le deuxième concept de l'environnement psychosocial du travail. Les études de validation tentent, pour ce concept, à supporter une seule dimension (Enquête sociale et de santé Québec, 1998). Ces concepts deviennent des contraintes psychosociales du travail lorsque les demandes psychologiques sont élevées et le niveau d'autonomie est faible. La combinaison de ces concepts entraîne aussi des effets bien spécifiques, tels qu'indiquent Karasek et Theorell (1990). Les effets de chaque combinaison sont énumérés dans le tableau ci-dessous. L'abréviation AD est donnée pour représenter l'autonomie décisionnelle et l'abréviation DP est retenue pour représenter les demandes psychologiques. Le terme élevé est symbolisé par le signe + et le terme faible par le signe -.

Tableau IV

Les effets des diverses combinaisons des demandes psychologiques et de l'autonomie décisionnelle

Combinaisons	Effets des combinaisons
DP - et AD +	La combinaison des demandes psychologiques faibles et d'une autonomie décisionnelle élevée au travail est la combinaison comportant le moins de risque pour la santé physique et mentale.
DP + et AD -	La combinaison des demandes psychologiques élevées et d'une faible autonomie décisionnelle au travail contribue au développement des problèmes de santé mentale.
DP + et AD +	Les personnes exposées à la combinaison des demandes psychologiques élevées et d'une autonomie décisionnelle élevée au travail sont moins à risque de développer des problèmes de santé. Toutefois, si les demandes psychologiques sont très élevées, elles peuvent annuler l'effet protecteur de l'autonomie décisionnelle.
DP - et AD -	Les personnes exposées à la combinaison de faibles demandes psychologiques et d'une faible autonomie décisionnelle au travail risquent de développer un sentiment d'impuissance qui les rend aussi susceptibles de souffrir de problèmes de santé.

2.1.3 Relations entre les variables à l'étude

La prochaine section présente les relations entre les variables à l'étude selon chaque modèle théorique.

Modèle théorique des caractéristiques du travail

Le travailleur occupant un emploi temporaire a une moins grande variété de tâches, en raison de la non permanence de son poste. Il n'aura peut-être pas la chance de pouvoir accomplir toutes les parties de son travail et de voir l'impact de son travail. Un faible degré d'identité à la tâche et de signification de la tâche est alors probable. De plus, comme nous l'avons mentionné lors de la description du modèle de Karasek et Theorell (1990), nous croyons que ce travailleur a peu d'autonomie dans son travail. Enfin, une rétroaction peut être faite, mais seulement sur un court laps de temps, ce qui est moins représentatif du rendement de l'individu, donc moins satisfaisant pour ce dernier.

Puisque les cinq dimensions centrales du travail sont plus ou moins présentes selon nous dans un emploi temporaire, les états psychologiques créés par ces dernières s'en retrouvent affectés (Hackman et Oldham, 1990). D'après nous, l'expérience est moins significative, un faible sentiment de responsabilité est vécu et il y a peu de connaissance des résultats. Nous croyons que les résultats ressentis sur le plan personnel et professionnel sont donc généralement négatifs : une plus faible motivation interne face au travail, une moins grande qualité du rendement au travail, une insatisfaction en général face au travail et un plus fort taux d'absentéisme et de roulement. Nous croyons donc que ce travailleur peut alors ressentir de la détresse psychologique.

Modèle théorique de l'environnement psychosocial du travail

Il est attendu, selon le modèle théorique de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990), que l'emploi temporaire affecte l'autonomie décisionnelle. Comme la relation d'emploi du travailleur occupant un emploi temporaire n'est pas à long terme, nous croyons que l'employeur confie moins de responsabilités importantes à cet employé. L'employeur ne sera ainsi pas dépourvu lorsque le contrat sera terminé. Selon nous, il résulte de cette situation une moins grande prise de décision de la part de l'employé. Ce dernier n'a alors qu'un faible niveau d'autonomie décisionnelle.

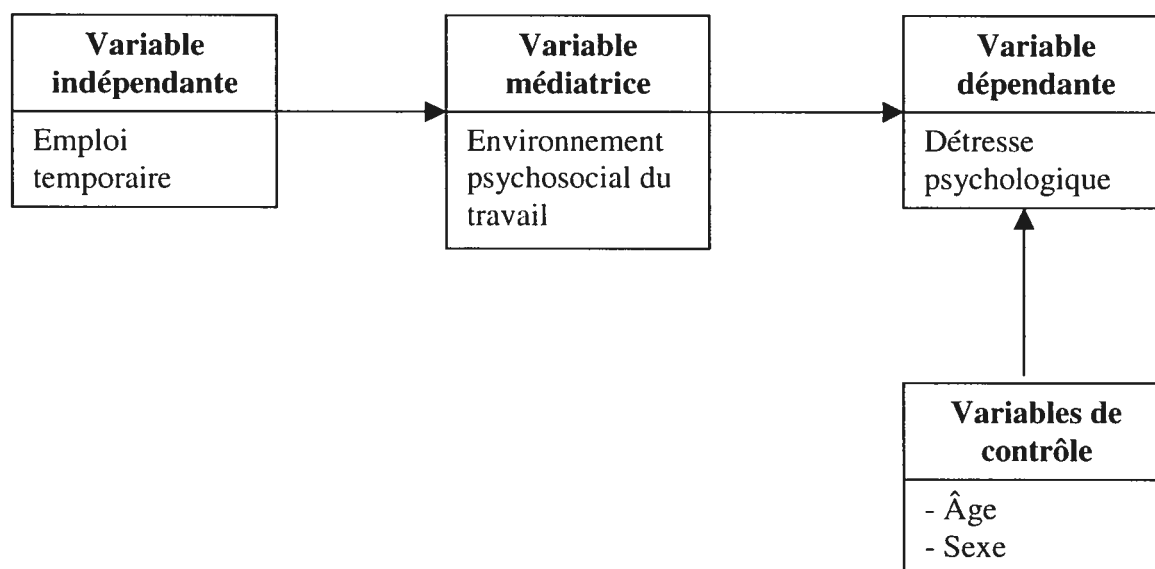
D'autre part, nous croyons que l'emploi temporaire affecte les demandes psychologiques. L'employé à statut temporaire doit faire un certain travail pour une période donnée. Tous les emplois nécessitent une période d'adaptation. Or, l'employé à statut temporaire a, selon nous, bien peu de temps pour s'adapter puisque que le travail doit progresser. De plus, nous pensons que l'employeur ne dépense pas beaucoup d'énergie à l'intégration de ce nouvel employé, puisqu'il ne reste que pour une courte période. Ce nouvel employé ne possède alors pas tous les outils nécessaires pour apprendre son nouveau travail. Les exigences mentales et les contraintes de temps qu'il en résulte augmentent les demandes psychologiques de l'employé, ce qui peut lui faire ressentir de la détresse psychologique.

En somme, il est probable que le travail temporaire soit associé à des caractéristiques du travail moins intéressantes que celles du travail permanent. Ce phénomène serait à l'origine des conséquences du travail temporaire sur la santé mentale.

2.2 Modèle de recherche

Nous avons développé notre modèle de recherche à partir de la littérature afin de représenter les relations entre nos variables. Celui-ci, soutenu par les modèles théoriques des caractéristiques du travail et celui de l'environnement psychosocial du travail, est présenté à la figure 7.

Figure 7
Modèle de recherche⁶



L'emploi temporaire est la variable indépendante de notre étude. Les études recensées utilisent aussi l'emploi temporaire comme variable indépendante (Allan et Sienko, 1998 ; Bardasi et Francesconi, 2003; Benavides et al., 2000 ; Martens et al., 1999 ; Parker et al., 2002 ; Rodriguez, 2002 ; Tan et Tan, 2002 ; Tregaskis, 1997 ; Virtanen et al., 2002). Nous percevons l'emploi temporaire comme étant une situation de travail qui pourrait influencer la détresse psychologique par le biais de l'environnement psychosocial du travail.

⁶ La relation entre la variable indépendante et la variable médiatrice n'implique pas une relation de causalité.

Notre variable dépendante est la détresse psychologique, tout comme Bardasi et Francesconi (2003) et Virtanen et al. (2002) l'ont aussi étudié dans leurs études à titre de variable dépendante.

Nous intégrons l'environnement psychosocial du travail comme variable médiatrice à l'intérieur de notre modèle de recherche afin de tenter de mieux comprendre la relation entre ces facteurs. Notre recherche ne s'intéresse alors pas au lien direct entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, comme le fait la plupart des études antérieures. Nous étudions plutôt l'effet d'une variable médiatrice qui pourrait intervenir entre ces deux variables. Nous tentons d'expliquer par ce modèle, toutes choses étant égales par ailleurs, que les travailleurs occupant des emplois temporaires ont un environnement psychosocial du travail particulier et que c'est cet environnement psychosocial du travail qui influence la santé mentale des employés. C'est ici que se trouve toute la pertinence de la théorie de Karasek et Theorell (1990), qui soutient que certaines contraintes de l'environnement psychosocial du travail peuvent engendrer des problèmes de santé. Le modèle de Hackman et Oldman (1980) va aussi dans le même sens en supportant l'idée que les caractéristiques du travail peuvent influencer la satisfaction, la motivation et le rendement des individus au travail.

Nous intégrons aussi à notre modèle des variables de contrôle afin d'assurer le mieux possible la véracité de nos résultats. Nous allons donc contrôler l'âge et le sexe. Nous les incorporons à notre modèle, puisque ce sont des variables qui ont souvent un impact important en sciences sociales. En particulier, dans notre cas, il apparaît que les femmes et les jeunes sont fortement représentés dans les emplois temporaires (Bernier, 2003 ; Boileau 2003). De plus, Bernier (2003) et Marchand et al. (2005) indiquent que les femmes vivent plus de détresse psychologique que les hommes et que cette

détresse est moins présente chez les personnes plus âgées. Nous les incluons donc comme variables de contrôle.

2.2.1 Définitions conceptuelles des variables du modèle de recherche

Nous nous attardons maintenant aux définitions conceptuelles des variables du modèle de recherche.

- *Emploi temporaire*

L'emploi temporaire est défini selon Dion (1986) comme étant un emploi qui requiert les services d'une personne pour une courte période en vue de l'exécution d'une tâche déterminée. Certains auteurs (Bardasi et Francesconi, 2003 ; Benavides et al. 2000 ; Martens et al., 1999 et Rodriguez, 2002) traitant de l'emploi temporaire le conceptualisent ainsi.

- *Environnement psychosocial du travail*

L'environnement psychosocial du travail, la variable médiatrice du modèle, se définit comme étant des éléments de l'organisation du travail composés des interactions entre des facteurs psychologiques et sociaux conditionnant le vécu existentiel et le comportement de l'individu (Lalonde et Grunberg, 1980). Le concept de l'environnement psychosocial est utilisé dans l'Enquête sociale et de santé (1998). Cette enquête a conceptualisé le concept de l'environnement psychosocial par les dimensions « demandes psychologiques » « utilisation des qualifications » et « autorité décisionnelle ». Nous reprenons ces mêmes dimensions dans cette étude.

L'autonomie décisionnelle concerne deux aspects de la vie professionnelle. Elle porte d'abord sur la capacité d'utiliser ses

qualifications et d'en développer de nouvelles (utilisation des qualifications) et, ensuite, sur la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent (autorité décisionnelle) (Karasek et Theorell, 1990). Nous travaillons avec ces deux dimensions car la plupart des études ne supportent pas la présence d'une seule dimension (Enquête sociale et de santé Québec, 1998). La définition de l'autonomie du modèle d'Hackman et Oldham (1980) concorde avec celle de Karasek et Theorell (1990) à cet égard.

Les demandes psychologiques représentent le deuxième concept de l'environnement psychosocial du travail. Les demandes psychologiques au travail font référence aux exigences mentales et aux contraintes de temps (Bourbonnais et al., 2000). Les études de validation tentent à supporter une seule dimension (Enquête sociale et de santé Québec, 1998). Ces deux concepts deviennent des contraintes de l'environnement psychosocial du travail lorsque le niveau des demandes psychologiques est élevé et celui de l'autonomie décisionnelle est faible (Karasek et Theorell, 1990).

Tableau V

Dimensions de la variable « environnement psychosocial »

Variable	Dimensions	Composantes
Environnement psychosocial	Autonomie décisionnelle	Utilisation des qualifications
		Autorité décisionnelle
	Demandes psychologiques	Exigences mentales
		Contraintes de temps

- *Détresse psychologique*

La détresse psychologique se rapporte à un état de difficulté émotionnelle qui affecte les capacités affectives, cognitives et relationnelles d'une personne

(Préville et al, 1992). Cette difficulté émotionnelle peut être d'ordre cognitif, dépressif, anxiogène et irritatif. Ces facteurs sont présentés au tableau VI.

Tableau VI

Dimensions de la variable « détresse psychologique »

Variable	Dimensions
Détresse psychologique	Anxiété
	Irritabilité
	Sentiments dépressifs
	Problèmes cognitifs

2.3 Hypothèses

Le modèle de recherche présenté permet de nous éclairer sur les relations qui seront mises à l'épreuve dans cette étude. Nous vérifions en tout une hypothèse générale et six hypothèses secondaires. Tel que nous l'avons mentionné auparavant, la précarité des conditions de travail et de vie des travailleurs occupant des emplois atypiques (Bernier, 2003) nous a amené à considérer les facteurs de l'environnement psychosocial du travail comme étant des variables médiatrices pouvant influencer le lien entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique pour la bonne compréhension du lien entre ces facteurs. À l'aide de ce travail, nous tentons d'éclaircir ce lien avec l'inclusion d'une variable médiatrice. L'hypothèse générale vérifie cette nouvelle approche pour l'étude de ce lien. Elle répondra à la question de recherche. Notre hypothèse générale est alors la suivante :

Hypothèse générale : L'effet de l'emploi temporaire sur la détresse psychologique est médiatisé par l'environnement psychosocial du travail.

Nous croyons en effet que, dû à leur statut d'emploi, les travailleurs occupant des emplois temporaires ont des contraintes reliées à l'environnement

psychosocial du travail. Ce sont ces contraintes reliées à l'environnement psychosocial du travail spécifiques à leur statut qui influenceraient la détresse psychologique de ces travailleurs.

La première, la deuxième et la troisième hypothèses secondaires concernent le lien entre l'emploi temporaire et l'environnement psychosocial du travail. Nous nous sommes interrogés sur la portée de la précarité des conditions de travail et de vie des travailleurs occupant des emplois temporaires suite à la lecture des articles de Bernier (2003) et de Boileau (2003). Les études d'Allan et Sienko (1998) et de Parker et al. (2003) analysent aussi la relation entre l'emploi temporaire et les conditions de travail. Si une précarité se reflète dans les conditions d'emploi et de vie des travailleurs occupant des emplois temporaires, est-elle aussi présente dans l'environnement psychosocial du travail? Nous croyons donc que les travailleurs occupant des emplois temporaires travaillent peut-être sous l'influence de contraintes de l'environnement psychosocial du travail spécifiques à leur statut. Nous émettons alors les hypothèses suivantes :

Hypothèse secondaire 1 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'autorité décisionnelle.

Hypothèse secondaire 2 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'utilisation des qualifications.

Hypothèse secondaire 3 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail

caractérisé par un haut niveau de demandes psychologiques.

Afin d'émettre notre quatrième, cinquième et sixième hypothèses secondaires, qui vérifient le lien entre l'environnement psychosocial du travail et la détresse psychologique, nous nous sommes appuyés sur les travaux déjà effectués sur la question. La littérature scientifique indique de plus en plus que certaines contraintes de l'environnement psychosocial du travail peuvent contribuer au développement de problèmes de santé physique et psychologique (Bourbonnais et al., 2000). La présence de contraintes de l'environnement psychosocial du travail entraîne une augmentation des symptômes psychologiques, tel que la détresse psychologique, la dépression et l'épuisement professionnel (Cree et Kelloway, 1993 dans Bourbonnais et al., 2000 et Karasek et Theorell, 1990). Tel que mentionné dans le modèle de Karasek et Theorell (1990), les contraintes de l'environnement psychosocial du travail affectant la santé psychologique sont les suivantes : des demandes psychologiques élevées, un faible niveau d'autorité décisionnelle et un faible niveau d'utilisation des qualifications. Suivant cette logique, nous émettons les hypothèses secondaires suivantes:

Hypothèse secondaire 4 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un haut niveau d'autorité décisionnelle est associé à moins de symptômes liés à la détresse psychologique.

Hypothèse secondaire 5 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un haut niveau d'utilisation des qualifications est associé à moins de symptômes liés à la détresse psychologique.

Hypothèse secondaire 6 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un faible niveau de demandes psychologiques est associé à moins de symptômes liés à la détresse psychologique.

Le prochain chapitre nous expose la méthodologie utilisée afin de parvenir à mesurer nos résultats.

Chapitre 3

Méthodologie

Ce chapitre décrit en premier lieu la source de nos données. Par la suite, les mesures et le plan d'analyse sont présentés.

3.1 Source de données

Afin de pouvoir vérifier les hypothèses, nous allons utiliser les données recueillies par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) dans le cadre de l'Enquête sociale et de santé Québec 1998. Cette enquête évalue la santé et le bien-être de la population du Québec dans le but de mieux cibler les interventions gouvernementales nécessaires à la bonne santé physique et psychologique des Québécois.

La population visée par l'Enquête sociale et de santé Québec 1998 est celle de l'ensemble des ménages privés de toutes les régions sociosanitaires du Québec, à l'exclusion des régions crie et inuit (ces régions représentent un total de 2,7% de la population). Un total de 97,3% de la population québécoise est étudié par cette enquête. Un ménage privé est constitué de tous les membres de ce ménage qui considèrent le logement privé qu'ils occupent comme leur lieu de résidence habituel ou qui n'ont pas déclaré d'autre lieu de résidence habituel ailleurs.

Dans le but de déterminer les ménages admissibles à l'enquête, l'ensemble du territoire a été divisé en unités primaires d'échantillonnage (UPE). Chaque UPE représente une aire géographique spécifique. Les UPE ont été choisies premièrement selon les probabilités proportionnelles au nombre de

ménages privés recensés en 1991. Une liste de chaque logement privé de chaque UPE a été répertoriée par la suite. Les logements sélectionnés pour faire partie de l'enquête ont été choisis aléatoirement parmi cette liste. En tout, 14 117 ménages furent sélectionnés pour faire partie de l'échantillon. De ce nombre, 11 986 ménages ont répondu à un questionnaire face à face rempli par l'intervieweur (QRI). Au total, 30 386 individus de tous les âges habitaient ces logements et 24 127 de ces derniers étaient âgés de 15 ans et plus. Tous les individus de 15 ans et plus étaient par la suite éligibles pour remplir le QAA. Ainsi, 20 773 d'entre eux y ont répondu. Toutes les étapes ont alors été complétées pour que cet échantillon soit représentatif de la population québécoise sur le plan du sexe, de l'âge et du lieu géographique de résidence. Le taux de réponse est d'environ 82,1% pour le QRI et d'environ 84,0% pour le QAA. Pour les fins de cette recherche, nous utilisons que les données du QAA. Afin de préserver la représentativité et de pouvoir étendre nos résultats à l'ensemble des Québécois, notre échantillon fut pondéré en fonction des proportions de la population québécoise au niveau de l'âge, du sexe et de la région habitée. Nous avons sélectionné un sous-échantillon des gens en emploi au moment de l'enquête. Avant d'enlever les valeurs manquantes, notre échantillon se composait de 11 735 individus. En enlevant les valeurs manquantes, il se compose finalement de 11 548 personnes.

3.2 Les mesures

3.2.1 Statut d'emploi

L'échelle de mesure de la variable indépendante est de type nominal. La question 51 du QAA a été choisie afin de mesurer la variable « emploi temporaire ». Elle est évaluée à l'aide d'une variable dichotomique où 0 correspond à occuper un emploi permanent et 1 correspond à occuper un emploi temporaire (à durée déterminée ou indéterminée).

3.2.2 Détresse psychologique

L'ensemble des indicateurs de la variable « détresse psychologique » provient de l'échelle de détresse psychologique de Santé Québec (IDPESQ). Ces indicateurs sont présentés au tableau VII. Ils sont mesurés à l'aide des questions du QAA. Dans les enquêtes des années précédentes, l'échelle de détresse psychologique comprenait 29 indicateurs. Des études ont été faites et elles ont indiqué qu'une échelle ne comportant que 14 des 29 items permettait de mesurer de façon adéquate le construit de la détresse psychologique. De là est né le IDPESQ-14. À la base, le IDPESQ-29 est un instrument développé à partir du « Psychiatric Symptoms Index » (PSI) construit par Ilfeld (1976). Le IDPESQ-29 a repris les 29 items du PSI, en gardant aussi les mêmes catégories de réponse se rapportant à la fréquence d'occurrence. Le PSI n'a pas été construit pour identifier des cas de maladies mentales ou d'incapacités. Il est davantage conçu comme une mesure d'intensité de symptômes fréquemment observés chez les personnes souffrant de dépression et d'anxiété (Ilfeld, 1976). Les questions relatives aux facteurs d'anxiété, d'irritabilité, de dépression et de troubles cognitifs abordent les symptômes présents au cours de la semaine précédant la passation du QAA. En effet, chaque question commence par : « Pouvez-vous nous dire à quelle fréquence au cours de la dernière semaine... »

Le score des répondants est déterminé par une échelle de Likert en quatre points où 1 est égal à jamais, 2 à de temps en temps, 3 à assez souvent et 4 à très souvent. L'échelle est construite à partir de la somme des indicateurs, chacun étant calibré de façon à se situer entre 0 et 100. Afin de corriger l'asymétrie de la distribution, les résultats sont transformés par l'application de la racine carrée. L'échelle possède alors un minimum de 0 et un maximum de 10 (Marchand et al., 2005), 0 étant égal à un faible degré de détresse psychologique et 10 égal un fort niveau de détresse psychologique.

Tableau VII
Indicateurs de la détresse psychologique

Variable	Dimensions	Indicateurs
Détresse psychologique	Anxiété	Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ?
		Vous êtes-vous senti(e) tendu(e) ou sous pression?
		Vous êtes-vous senti(e) agité(e) ou nerveux(se) intérieurement?
	Irritabilité	Vous êtes-vous senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e)?
		Vous êtes-vous fâché(e) pour des choses sans importance?
		Vous êtes-vous laissé(e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose?
		Vous êtes-vous senti(e) négatif(ve) envers les autres ?
	Sentiments dépressifs	Vous êtes-vous senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir?
		Vous êtes-vous senti(e) seul(e)?
		Détresse psychologique
	Problèmes cognitifs	Avez-vous eu des blancs de mémoire?
		Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses?

3.2.3 Environnement psychosocial

Les variables utilisation des qualifications et autorité décisionnelle sont dérivées de la version française validée (Larocque, Brisson et Blanchette, 1998; Niedhammer, 2002) du Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek (1985). Basée sur une échelle de Likert de quatre points, l'utilisation des qualifications est obtenue par la sommation de six items ($\alpha = 0.81$) et l'autorité décisionnelle par la sommation de trois items ($\alpha = 0.81$). Plus le score est élevé, plus le niveau d'utilisation des qualifications est élevé et plus le niveau d'autorité décisionnelle est élevé (Marchand et al, 2005). L'étendue de l'échelle

comprend quatre choix de réponse : fortement en désaccord, en désaccord, d'accord et fortement d'accord.

Les demandes psychologiques sont aussi dérivées de la version française du JCQ de Karasek (1985). Elles sont mesurées par une échelle de Likert de quatre points à l'aide de neuf indicateurs (Marchand et al, 2005). L'étendue de l'échelle est la même que celle présentée au paragraphe précédent. Plus le score est élevé, plus le niveau des demandes psychologiques est élevé.

Le tableau VIII présente les items mesurant chaque concept de l'environnement psychosocial du travail.

Tableau VIII
Indicateurs de l'environnement psychosocial du travail

Concept	Variable	Indicateurs
Autonomie décisionnelle	Utilisation des qualifications	Mon travail exige que j'apprenne des choses nouvelles
		Mon travail demande un niveau élevé de qualification
		Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité
		Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses (i)
		Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes
		Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles
	Autorité décisionnelle	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
Demandes psychologiques		Mon travail exige d'aller très vite
		Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes
		Ma tâche est souvent interrompue avant que je l'aie terminée, je dois alors y revenir plus tard
		Mon travail est très mouvementé
		Je suis souvent ralenti(e) dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur
		Mon travail exige de travailler très fort
		On ne me demande pas de faire une quantité excessive de travail (i)
		J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail (i)
		Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres (i)

(i) : Item inversé

3.2.4 Variables de contrôle

Au niveau du sexe, une variable dichotomique est utilisée afin de mesurer cette variable, où 0 est égal au sexe masculin et 1 au sexe féminin. Quant à l'âge, il est mesuré selon une échelle ordinale. Elle inclut 12 catégories partant de 15 ans jusqu'à 65 ans.

3.3 Méthodes d'analyse

3.3.1 Analyses descriptives

La première partie des analyses portera sur l'examen des caractéristiques de notre échantillon. Nous ferons, d'une part, une analyse descriptive de notre échantillon. Nous calculerons les moyennes et les écart-types afin de décrire nos données.

3.3.2 Analyses bivariées

Par la suite, afin d'analyser les relations entre les variables nous effectuerons des analyses bivariées. Nous pourrions ainsi percevoir s'il y a existence d'une relation significative entre nos variables et le sens de cette association. Afin d'effectuer les corrélations, nous utiliserons le coefficient de Pearson. Nous avons choisi cette méthode, car nous voulions mesurer la force qui associe nos variables entre elles afin de vérifier nos hypothèses secondaires. Le coefficient de Pearson permet d'effectuer ces mesures. Nous analyserons toutes les corrélations possibles entre l'emploi temporaire, la détresse psychologique, l'environnement psychosocial du travail, l'âge et le sexe. Une relation est élevée si elle est plus grande que 0,50 (Cohen, 1977 dans Trudel, 2005).

3.3.3 Régressions multiples

Par la suite, nous devons analyser les régressions multiples afin de vérifier notre hypothèse de médiation. Nous avons choisi d'effectuer des régressions multiples parce que notre variable dépendante est de type continu. Cette technique statistique nous permettra de voir si l'emploi temporaire a toujours un effet sur la détresse psychologique lorsque l'environnement psychosocial du travail, l'âge et le sexe sont inclus dans l'équation.

3.3.4 Stratégie d'analyse

Afin de vérifier l'hypothèse de médiation, il y a quatre conditions à respecter (Baron et Kenny, 1986). Il doit premièrement avoir une association significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Deuxièmement, il doit avoir une association significative entre la variable indépendante et les variables médiatrices. Troisièmement, il doit y avoir une association significative entre les variables médiatrices et la variable dépendante. Finalement, il doit y avoir perte de l'association significative entre la variable indépendante et la variable dépendante lorsque les variables médiatrices sont ajoutées.

Lors de la réalisation des tests statistiques, un ajustement à l'aide d'un effet de plan a été apporté par l'équipe d'Enquête sociale et de santé Québec (1998). L'effet de plan se produit lorsque le plan d'échantillonnage n'est pas aléatoire simple. Dans l'Enquête sociale et de santé Québec (1998), le plan est complexe: stratification du territoire québécois, échantillonnage de ménage et participation de tous les membres du ménage. Dans un tel plan, la variance est sous-estimée, ce qui fait que les tests d'hypothèses sont biaisés et une correction doit être appliquée. L'effet de plan observé est égal à 2.

Nous effectuerons six modèles de régressions. À l'aide du premier modèle, nous analyserons l'effet de l'emploi temporaire sur la détresse psychologique. Le deuxième modèle nous permettra d'examiner si l'effet du modèle un est encore présent lorsque les variables de contrôle sont incluses. Le modèle trois nous permettra de vérifier l'effet médiateur de l'autorité décisionnelle entre le travail temporaire et la détresse psychologique. Dans le même ordre d'idées, nous pourrions au modèle quatre étudier si l'utilisation des qualifications médiate l'effet entre le travail temporaire et la détresse psychologique. À l'aide du modèle cinq, nous serons en mesure d'indiquer si les demandes psychologiques médient la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique. Finalement, le modèle six nous permettra d'observer si les variables de l'environnement psychosocial du travail médient l'effet entre le travail temporaire et la détresse psychologique.

Chapitre 4

Présentation des résultats

Nous exposons dans ce chapitre les résultats des analyses statistiques effectuées. Premièrement, nous discutons des résultats des analyses descriptives et bivariées. Par la suite, nous présentons les résultats des régressions multiples propres à notre étude.

4.1 Résultats des analyses descriptives

Le tableau IX présente les statistiques descriptives des variables dépendantes, indépendantes, médiatrices et de contrôle. Il nous est alors possible d'observer la fréquence, la moyenne et l'écart-type de chacune de ces variables. Nous pouvons de ce fait dresser un portrait descriptif des répondants composant notre échantillon.

Concernant la détresse psychologique, l'étendue des résultats se situe entre 0 et 10, où 0 équivaut à un faible niveau de détresse psychologique et 10 à un niveau élevé de détresse psychologique. La moyenne de notre échantillon se situe à 3,42 avec un écart-type de 2,09, ce qui représente un niveau moyen de détresse assez faible.

En regard de l'emploi temporaire, nous pouvons remarquer que 16,3 % des personnes représentées par notre échantillon ont un emploi temporaire et 83,7 % ont un emploi permanent. Il y a donc environ cinq fois plus de gens occupant un emploi permanent que de gens occupant un emploi temporaire dans notre échantillon. Selon les prédictions de certains auteurs (CORAT,

1998) mentionnées dans le chapitre un, le pourcentage prédit d'employés atypiques au Québec en 1998 est d'environ de 31% et celui des employés typiques est d'environ 69%. Globalement, Armstrong,-Stassen (1998) et CORAT (1998) écrivent que le nombre d'employés typiques augmentera d'années en années. Notre étude n'évalue que l'emploi temporaire parmi tous les types d'emplois atypiques. Nous ne pouvons alors malheureusement pas comparer ces chiffres.

Nous pouvons aussi au tableau IX découvrir les analyses descriptives de l'environnement psychosocial du travail. D'une part, au niveau de l'autorité décisionnelle, la moyenne de notre échantillon se situe à 8,69 sur une échelle allant de 3 à 12 avec un écart-type de 2,17. Le niveau d'autorité décisionnelle dans notre échantillon est moyennement élevé. De plus, concernant l'utilisation des qualifications, la moyenne de notre échantillon se situe à 17,49 sur une échelle allant de 6 à 24 avec un écart-type de 3,67. Le niveau d'utilisation des qualifications dans notre échantillon est aussi moyennement élevé. Ensuite, selon les demandes psychologiques, la moyenne de notre échantillon se situe à 22,59 sur une échelle allant de 9 à 36 avec un écart-type de 4,22. Le niveau des demandes psychologiques dans notre échantillon est également moyennement élevé.

À la lumière de ce tableau, nous pouvons de plus constater que l'échantillon est composé en plus grande proportion d'hommes (55,6 %) que de femmes (44,4 %). La moyenne d'âge des participants est située à 9 sur une échelle allant de 4 à 15 avec un écart type de 2,37. En terme d'âge, cette moyenne représente l'intervalle entre 35 et 39 ans.

Tableau IX
Statistiques descriptives

	Pourcentage / Moyenne	Écart type	Étendue	
			Minimum	Maximum
Détresse psychologique	3,42	2,09	0	10
Emploi temporaire	0,16	---	0	1
Autorité décisionnelle	8,69	2,17	3	12
Demandes psychologiques	22,59	4,22	9	36
Utilisation des qualifications	17,49	3,67	6	24
Sexe (femme)	0,44	---	0	1
Âge	9*	2,37	4	15

* Représente l'intervalle entre 35 et 39 ans

4.2 Résultats des analyses bivariées

Le tableau X présente les corrélations entre la variable dépendante, la variable indépendante, les variables médiatrices et les variables de contrôle. Ces corrélations sont effectuées avec le coefficient de Pearson.

Tableau X
Analyses de corrélations

	Variables	1	2	3	4	5	6
1	Détresse psychologique						
2	Emploi temporaire	0,04*					
3	Autorité décisionnelle	-0,06*	-0,10*				
4	Demandes psychologiques	0,16*	-0,07*	0,08*			
5	Utilisation des qualifications	-0,03*	-0,06*	0,57*	0,30*		
6	Sexe	0,13*	0,04*	-0,12*	-0,04*	-0,09*	
7	Âge	-0,12*	-0,15*	0,17*	-0,01	0,13*	-0,06*

* La corrélation est significative à un niveau de 0.01.

D'une part, nous pouvons observer que le fait d'occuper un emploi temporaire est associé à une détresse psychologique plus élevée. Cette relation est significative, mais elle est faible. Ces résultats rejoignent ceux de Virtanen et al. (2002) et sont contraires à ceux de Bardasi et Francesconi (2003).

Pour l'emploi temporaire, les corrélations montrent que les gens occupant un emploi temporaire bénéficient de moins d'autorité décisionnelle (hypothèse secondaire 1) et d'utilisation des qualifications (hypothèse secondaire 2). Par contre, contrairement à la relation exprimée dans l'hypothèse secondaire 3, l'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial caractérisé par moins de demandes psychologiques. Le tableau X nous permet aussi de constater que les emplois temporaires sont occupés majoritairement par des femmes et par des gens moins âgés. Ces corrélations sont toutes significatives, mais leur degré de relation est faible.

D'autre part, en ce qui concerne les variables médiatrices, les corrélations obtenues montrent que plus l'autorité décisionnelle est élevée, plus la détresse psychologique est faible (hypothèse secondaire 4). L'utilisation des qualifications est aussi associée à une détresse psychologique moins élevée (hypothèse secondaire 5). Au niveau des demandes psychologiques, elles sont reliées à une détresse psychologique élevée (hypothèse secondaire 6). Ces corrélations sont toutes significatives, mais leur degré de relation est faible.

Par la suite, concernant les variables de contrôle et la détresse psychologique, nous pouvons observer dans le tableau X que plus les gens sont âgés, moins ils vivent de la détresse psychologique. Les femmes sont aussi plus portées à vivre de la détresse psychologique que les hommes. Ces corrélations sont toutes significatives, mais leur degré de relation est faible.

De plus, nous pouvons remarquer que plus le degré d'autorité décisionnelle est élevé, plus le degré des demandes psychologiques est élevé. Le lien entre l'autorité décisionnelle et l'utilisation des qualifications va dans le même sens. Également, l'utilisation des qualifications est associée à un degré élevé de demandes psychologiques. Ces associations sont toutes significatives et d'un faible degré de relation, mis à part le lien entre l'utilisation des qualifications et l'autorité décisionnelle qui est plus élevé.

Le tableau X nous permet également de remarquer les associations entre les variables de l'environnement psychosocial du travail et le sexe. Plus le degré d'utilisation des qualifications est élevé dans un emploi, plus ce sont les hommes qui occupent cet emploi. Les relations vont dans le même sens pour l'utilisation des qualifications et les demandes psychologiques. Plus le degré d'utilisation des qualifications est élevé, plus ce sont des hommes qui occupent l'emploi. Plus le degré de demandes psychologiques est élevé, plus se sont des hommes qui occupent l'emploi. Nous pouvons aussi constater les corrélations entre les variables de l'environnement psychosocial du travail et l'âge. Plus les gens sont âgés, plus ils vivent un sentiment d'autorité décisionnelle et plus ils utilisent leurs qualifications. Inversement, moins les gens sont âgés, plus ils vivent un degré élevé de demandes psychologiques. Finalement, nous pouvons remarquer que dans cet échantillon les personnes plus jeunes sont majoritairement de sexe féminin.

En résumé, les corrélations font ressortir que les gens plus âgés jouissent de plus d'autorité décisionnelle, d'utilisation des qualifications et de moins de demandes psychologiques que les personnes plus jeunes. Les corrélations montrent aussi qu'ils ressentent moins de détresse psychologique. Elles correspondent donc au modèle de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990). En effet, les variables de l'environnement psychosocial du travail sont présentes selon le bon degré pour que les gens plus âgés ressentent moins de détresse psychologique.

Dans le même ordre d'idées, les hommes jouissent de plus d'autorité décisionnelle et d'utilisation des qualifications que les femmes et ces dernières vivent plus de détresse psychologique que les hommes. Ces corrélations concordent encore une fois avec le modèle de l'environnement psychosocial du travail. Par contre, les hommes ressentent plus de demandes psychologiques que les femmes et ils vivent moins de détresse psychologique qu'elles. Ce lien est contraire à ce que prédit le modèle.

4.3 Résultats des analyses multivariées

Le tableau XI présente les résultats des analyses des régressions multiples. Afin de pouvoir examiner ces régressions, nous avons effectué six modèles de régressions.

Le premier modèle analyse l'effet de l'emploi temporaire sur la détresse psychologique. Le deuxième modèle examine l'effet entre ces deux mêmes variables lorsque les variables de contrôle sont incluses. Lorsque nous comparons le modèle un et le modèle deux, nous pouvons constater que l'association entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique s'affaiblit quand les variables de contrôle sont incluses. Le test F démontre que ces modèles sont tous les deux significatifs. Les gens en situation d'emploi temporaire vivent donc plus de détresse psychologique. Seulement 0,001 de la variance de la détresse psychologique est expliquée dans le modèle un. La proportion de la variation expliquée augmente à 0,03 dans le modèle deux.

Tableau XI
Régression de la détresse psychologique (coefficients de régression standardisés)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4	Modèle 5	Modèle 6
Emploi temporaire	0,04*	0,02*	0,02	0,02	0,03*	0,03*
Utilisation des qualifications				-0,001		-0,05**
Autorité décisionnelle			-0,03*			-0,02
Demandes psychologiques					0,17**	0,18**
Sexe		0,12**	0,12**	0,12**	0,13**	0,12**
Âge		-0,11**	-0,10**	-0,11**	-0,10**	-0,01**
F	8,86**	56,85**	43,72**	42,60**	87,18**	61,40**
R²	0,001	0,03	0,03	0,03	0,06	0,06

** p < 0,01

* p < 0,05

Quant au modèle trois, il nous permet de vérifier si l'autorité décisionnelle médiate l'effet entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Afin d'effectuer la vérification du lien de médiation, nous avons suivi les quatre conditions à respecter de Baron et Kenny (1986). Il y a premièrement une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Deuxièmement, il y a une association significative entre l'emploi temporaire et l'autorité décisionnelle. Troisièmement, il y a une association significative entre l'autorité décisionnelle et la détresse

psychologique. Finalement, il y a perte de l'association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique quand l'autorité décisionnelle est ajoutée ($p = 0,23$). Nous pouvons alors remarquer que, en effet, l'autorité décisionnelle médiatise l'effet entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Le test F indique, encore une fois, que le modèle est significatif. De plus, nous pouvons observer que la proportion de la variation expliquée par ce modèle est de 3%.

De la même façon, nous pouvons, au modèle quatre, déterminer si l'utilisation des qualifications médiatise l'effet entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Il y a premièrement une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Deuxièmement, il y a une association significative entre l'emploi temporaire et l'utilisation des qualifications. Troisièmement, il y a une association significative entre l'utilisation des qualifications et la détresse psychologique. Finalement, il y a perte de l'association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique quand l'utilisation des qualifications est ajoutée ($p = 0,17$). Nous pouvons alors conclure que l'utilisation des qualifications médiatise l'effet entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Le test F montre, encore une fois, que le modèle est significatif. De plus, nous pouvons observer que la proportion de la variation expliquée par ce modèle est de 3%.

À l'aide du modèle cinq nous sommes en mesure d'indiquer si les demandes psychologiques médiatisent la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Il y a premièrement une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Deuxièmement, il y a une association significative entre l'emploi temporaire et les demandes psychologiques. Troisièmement, il y a une association significative entre les demandes psychologiques et la détresse psychologique. Finalement, il y a toujours une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique quand les demandes psychologiques sont ajoutées. Ce modèle

fait alors ressortir le fait que les demandes psychologiques ne médiatisent pas la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, puisque le lien est toujours significatif entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique lorsque les demandes psychologiques sont incluses dans la relation. Le Test F indique, encore une fois, que le modèle est significatif. De plus, la proportion de la variation de la détresse psychologique expliquée par ce modèle est de 6%.

Finalement, le modèle six nous permet d'observer si, ensemble, les trois variables de l'environnement psychologique médiatisent la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Il y a premièrement une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Deuxièmement, il y a une association significative entre l'emploi temporaire et chacune des variables médiatrices. Troisièmement, il y a une association significative entre chacune des variables médiatrices et la détresse psychologique. Finalement, il y a une association significative entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique quand les trois variables médiatrices sont ajoutées ($p = 0,05$). L'environnement psychosocial du travail n'est alors pas une variable médiatrice de la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Nous pouvons donc remarquer que l'hypothèse générale de médiation n'est pas supportée. Le test F indique encore une fois qu'il y a au moins une variable significative dans ce modèle. De plus, nous pouvons percevoir que la proportion de la variation de la détresse psychologique expliquée par ce modèle est de 6%. Nous nous attarderons dans le prochain chapitre aux raisons possibles de ces résultats.

4.4 Principaux résultats

En résumé, les principaux résultats de l'analyse de régressions multiples démontrent que l'emploi temporaire est associé à un niveau élevé de détresse psychologique, mais qu'il est associé à moins d'autorité décisionnelle, d'utilisation des qualifications et de demandes psychologiques. Ces résultats

correspondent à nos hypothèses, mais le lien entre l'emploi temporaire et les demandes psychologiques est toutefois contraire à nos attentes. Au niveau de l'environnement psychosocial du travail, l'autorité décisionnelle et l'utilisation des qualifications sont associées à un faible niveau de détresse psychologique, tandis que les demandes psychologiques sont associées à un niveau élevé de détresse psychologique, tel que prédit par le modèle de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990). Lorsque l'autorité décisionnelle, l'utilisation des compétences et les demandes psychologiques interviennent ensemble comme médiateur dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, la médiation n'est pas supportée. Par contre, prises une à une, l'autorité décisionnelle et l'utilisation des qualifications interviennent comme variables médiatrices dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique.

Le prochain chapitre discutera plus en profondeur des résultats obtenus.

Chapitre 5

Discussion

Dans ce chapitre nous traitons, d'une part, de nos hypothèses de recherche et, d'autre part, de la place de notre étude dans la littérature. Nous concluons cette recherche en énonçant ses limites et en proposant des pistes de recherches futures.

5.1 Retour sur les hypothèses

Les corrélations entre les variables du modèle de recherche nous permettent de confirmer ou de rejeter les hypothèses secondaires. L'hypothèse générale de médiation, pour sa part, fait appel à une procédure analytique plus robuste qui permet de contrôler l'effet de certaines variables.

Hypothèse secondaire 1 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'autorité décisionnelle.

La faible corrélation négative significative entre ces variables indique que plus les gens occupent un emploi temporaire, moins ils ont d'autorité décisionnelle. L'hypothèse secondaire 1 est donc confirmée.

Hypothèse secondaire 2 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'utilisation des qualifications.

La faible corrélation négative significative indique que plus les gens occupent un emploi temporaire, moins ils utilisent leurs qualifications. L'hypothèse secondaire 2 est confirmée.

Hypothèse secondaire 3 : L'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un haut niveau de demandes psychologiques.

La faible corrélation négative significative indique que plus les gens occupent un emploi temporaire, moins ils ont de demandes psychologiques. L'hypothèse secondaire 3 est infirmée. L'effet de l'emploi temporaire sur les demandes psychologiques est contraire à nos attentes. Nous croyions que l'employé temporaire vivait plus de contraintes de temps et d'exigences mentales à cause de son statut particulier. La recherche de Parker et al. (2002) indiquent toutefois que les employés temporaires perçoivent qu'ils sont moins sujets à subir des surcharges de travail étant donné le peu de contraintes de travail que leur statut leur fait subir. Cette raison explique probablement pourquoi ils vivent moins de demandes psychologiques. De plus, comme les employés temporaires vivent moins d'autorité décisionnelle, ils se voient confier potentiellement moins de responsabilités importantes, ce qui résulte éventuellement en moins de demandes psychologiques.

L'employé temporaire a le désavantage d'avoir peu d'autorité décisionnelle et de ne pas utiliser beaucoup ces qualifications, ce qui risque de créer de la détresse psychologique. Par contre, il a l'avantage d'avoir moins de demandes psychologiques, ce qui diminue les probabilités de vivre de la détresse psychologique.

Hypothèse secondaire 4 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un faible niveau d'autorité décisionnelle est associé à une augmentation des symptômes liés à la détresse psychologique.

L'association entre la l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique indique que moins les gens ont un degré élevé d'autorité décisionnelle, plus ils vivent de la détresse psychologique. La faible corrélation négative significative entre ces variables signifie que l'hypothèse secondaire 4 est confirmée.

Hypothèse secondaire 5 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un faible niveau d'utilisation des qualifications est associé à une augmentation des symptômes liés à la détresse psychologique.

Le lien entre l'utilisation des qualifications et la détresse psychologique indique que moins les gens utilisent leurs qualifications, plus ils vivent de la détresse psychologique. La faible corrélation négative significative entre ces variables confirme l'hypothèse secondaire 5.

Hypothèse secondaire 6 : Un environnement psychosocial au travail caractérisé par un haut niveau de demandes psychologiques est associé à une augmentation des symptômes liés à la détresse psychologique.

La faible corrélation positive significative entre ces variables indique qu'effectivement, plus les demandes psychologiques augmentent, plus la détresse psychologique augmente. L'hypothèse secondaire 6 est confirmée.

Mis à part l'hypothèse 3, toutes nos hypothèses secondaires sont confirmées. Afin de développer les hypothèses 1, 2 et 3, nous nous sommes basés sur la littérature traitant des emplois précaires, plus particulièrement sur les articles de Boileau (2003), Bernier (2003) et sur le Rapport Bernier (2003). Ces articles suggèrent que la précarité des emplois se reflète dans les conditions d'emploi et de vie. Nous nous sommes alors demandé si cette précarité se reflète aussi dans l'environnement psychosocial du travail. Nos hypothèses à ce sujet se sont finalement confirmées, à l'exception de l'hypothèse 3. Il est important de noter toutefois que, malgré le fait que ces hypothèses soient confirmées, le lien entre les variables de ces hypothèses est de faible niveau.

Afin de bâtir les hypothèses 4, 5 et 6, nous nous sommes basés sur le modèle de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990). Nos résultats coïncident avec les principes de ce modèle.

Hypothèse générale : L'effet de l'emploi temporaire sur la détresse psychologique est médiatisé par l'environnement psychosocial du travail.

Les analyses de régressions multiples indiquent que lorsque l'autorité décisionnelle, l'utilisation des compétences et les demandes psychologiques interviennent ensemble dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, la médiation n'est pas supportée. L'hypothèse générale est donc infirmée. Ce résultat nous permet de répondre par la négative à la question de recherche qui est : *L'environnement psychosocial du travail est-il une variable médiatrice dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique?*

Malgré l'invalidation de l'hypothèse générale de médiation, nous pouvons remarquer que les analyses de médiation n'incluant qu'une variable à la fois de l'environnement psychosocial du travail indiquent à deux reprises une faible médiation. En effet, l'autorité décisionnelle médiatise la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique. L'utilisation des qualifications médiatise aussi la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique. Par contre, les demandes psychologiques ne médiatisent pas la relation entre le travail temporaire et la détresse psychologique.

De ce fait, nous ne pouvons pas signaler que l'environnement psychosocial du travail est une variable médiatrice dans le lien entre le travail temporaire et la détresse psychologique, même si notre recherche indique des liens de médiation parmi deux des trois variables du concept de l'environnement psychosocial du travail. Les prochains paragraphes offrent des pistes d'explication afin de mieux comprendre pourquoi l'hypothèse générale est infirmée.

Malgré le fait que l'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail plus difficile en termes d'autorité décisionnelle et d'utilisation des qualifications, la perspective des attentes nous aide à comprendre pourquoi la médiation n'est pas supportée. La théorie des attentes (Vroom, 1995) présente les comportements comme étant les résultats de choix conscients faits parmi les alternatives possibles. Ces choix sont faits dans le but de maximiser le plaisir et diminuer la douleur. Dans le cas des employés à statut temporaire, nous pouvons comprendre à l'aide de cette théorie que s'ils ont choisi d'accepter un emploi à statut temporaire, c'est qu'ils perçoivent que ce choix leur permettra d'atteindre des buts importants pour eux. Par exemple, un jeune diplômé peut accepter un contrat temporaire dans le but d'acquérir de l'expérience pour ensuite obtenir un meilleur emploi. Cette personne comprend qu'elle n'a pas une grande autorité décisionnelle dans son poste, ni un haut

niveau d'utilisation de ses qualifications, mais elle ne souffre pas nécessairement de détresse psychologique face à son statut temporaire, car elle acquiert de l'expérience pour atteindre son but.

Une explication complémentaire se baserait sur la théorie des attentes satisfaites. Dans le cadre d'une thèse de doctorat, Trudel (2005) a mesuré les attentes face au travail d'une population de 3 492 cadres (taux de réponse de 26%) répartie dans les établissements de l'Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux. Il a, par la suite, mesuré la perception des possibilités de réalisation de ces attentes dans le milieu de travail actuel de ces cadres. Selon les résultats obtenus, les caractéristiques organisationnelles (taille de l'établissement, alourdissement de la tâche, jeux politiques, complexification du rôle et justice organisationnelle) et les pratiques de gestion (communication, participation, développement des compétences, nouveaux rôles du cadre, mobilité, aménagement du temps de travail, développement de carrière et rémunération) influencent les possibilités de satisfaire les attentes. Il serait intéressant de valider si les caractéristiques organisationnelles et les pratiques de gestion sont plus difficiles en situation d'emploi temporaire. Si les attentes reliées au travail ne sont jamais satisfaites, les employés dans cette situation vivront possiblement de la détresse psychologique. Les caractéristiques organisationnelles et les pratiques de gestion seraient éventuellement des facteurs importants à inclure dans un modèle de recherche.

Dans le même ordre d'idées, Tan et Tan (2002) indiquent que le volontarisme pour l'emploi atypique est associé positivement à la satisfaction au travail, mais qu'il n'y a pas de lien avec le rendement. Le volontarisme, c'est-à-dire le fait d'être volontaire pour effectuer un emploi temporaire, est possiblement un facteur important dans le lien entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Les gens volontaires à occuper un emploi temporaire pourraient vivre moins de détresse psychologique que les gens involontaires. Il

serait intéressant d'inclure cette variable dans notre modèle de médiation. Elle offrirait éventuellement une autre explication à l'échec de la médiation.

5.2 La littérature

La présente section traite des liens entre les résultats de notre étude et la littérature portant sur l'emploi temporaire, afin de mieux situer nos résultats à travers la littérature.

Nos résultats, au niveau du lien entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique, concluent que le fait d'occuper un emploi temporaire est associé à une détresse psychologique plus élevée. Ces derniers concordent avec les résultats de Rodriguez (2002) et Virtanen et al. (2002). Souvenons nous que Bardasi et Francesconi (2003) parviennent au résultat inverse, soit que la santé psychologique n'est pas affectée par l'emploi temporaire. Ce lien demeure controversé dans la littérature.

Nos lectures nous ont par la suite amené à considérer le fait que la relation entre le statut temporaire et la santé mentale serait indirecte, passant par l'environnement psychosocial du travail. Nous avons trouvé des corrélations négatives au sujet de la relation entre le travail temporaire et l'autorité décisionnelle, l'utilisation des qualifications et les demandes psychologiques. Peu de recherches traitent du lien entre le travail temporaire et l'environnement psychosocial du travail. Nous pouvons toutefois comparer nos résultats avec les données que Parker et al. (2002) ont trouvées. Leur recherche indique que les employés temporaires ont une moins grande participation aux prises de décisions, ce qui peut équivaloir à avoir moins d'autorité décisionnelle. D'un autre côté, Parker et al. (2002) ont trouvé que les employés temporaires ont peu de contraintes de travail. Ces employés perçoivent qu'ils sont moins sujets à subir des surcharges de travail étant donné le peu de contraintes de travail que leur statut leur fait subir, ce qui peut équivaloir à diminuer les demandes

psychologiques. Nos résultats semblent donc en accord avec ceux de Parker et al. (2002).

5.3 Retour sur la théorie

Cette section aborde les différents liens entre les résultats de notre étude et la théorie.

5.3.1 La théorie de l'environnement psychosocial du travail

En regard de la théorie de l'environnement psychosocial du travail, nos résultats correspondent avec ceux de Karasek et Theorell (1990). Selon ces auteurs, un haut niveau d'autonomie décisionnelle combiné à un faible niveau des demandes psychologiques n'entraînent pas de détresse psychologique. Dans le même sens, nos résultats suggèrent également que lorsque les niveaux d'autorité décisionnelle et d'utilisation des qualifications sont élevés et que les demandes psychologiques sont faibles, les gens vivent moins de détresse psychologique.

5.3.2 Le modèle des caractéristiques du travail

La théorie des caractéristiques du travail d'Hackman et Oldham (1980) n'indique pas d'effets précis sur la détresse psychologique comme le fait notre modèle. Il présume plutôt que lorsque les gens expérimentent des habiletés variées et de l'autonomie, ils vivent des états psychologiques, qui, à leur tour, ont des répercussions sur le plan personnel et professionnel. Si nous prenons par exemple le cas d'une personne en situation d'emploi temporaire qui vit peu d'autorité décisionnelle, ce modèle nous indique qu'elle ressentira probablement un faible niveau de motivation interne au travail, de performance et de satisfaction ainsi qu'un taux élevé d'absentéisme et d'intention de quitter l'entreprise. Ces répercussions sur le plan personnel et professionnel peuvent

mener l'employé à ressentir de la détresse psychologique, de là le lien avec notre modèle.

5.4 Les limites

Notre étude comporte quelques limites que nous allons maintenant discuter.

Notre première source de biais provient de la base de données. Bien que l'Enquête sociale et de santé Québec 1998 fut effectuée très rigoureusement, il est tout à fait normal d'y retrouver certains biais. D'une part, lors de la passation des questionnaires, il est possible que certaines personnes aient volontairement ou non faussé leurs réponses. Ce phénomène peut être dû à la désirabilité sociale ou tout simplement par un oubli de la personne interrogée. De plus, cette base de données comporte des limites attribuées aux questionnaires, comme par exemple les limites des échelles de type Likert. Les réponses résultant de ce type de question ne sont pas aussi détaillées que les réponses de questions à développement. Les gens n'ont pas tous la même perception des degrés de l'échelle et ils auraient parfois des nuances à y apporter. Ces deux phénomènes pourraient biaiser les résultats.

Une deuxième source d'erreur se trouve dans notre utilisation de la base de données. Nous avons été obligés de nous limiter aux indicateurs de l'Enquête sociale et de santé Québec 1998. Afin de mieux cerner les conséquences du travail temporaire, nous aurions probablement dû inclure des mesures d'autres variables. Par exemple, il aurait été très intéressant d'insérer la nature volontaire ou involontaire du statut temporaire dans notre modèle, puisque cette variable doit jouer énormément sur la détresse psychologique vécue (Tan et Tan, 2002). De plus, le modèle de Vézina (1992) étudie les facteurs de risque (horaire de travail alternant, travail en situation de danger, travail en relation d'aide, etc.) et de protection (soutien social et autonomie

décisionnelle) qui influencent la santé mentale au travail. L'étude de ces facteurs auraient été très pertinentes à l'intérieur de notre modèle, car certains facteurs de risque sont possiblement associés au travail temporaire. Il serait de plus intéressant d'inclure une mesure incluant les variables de la théorie des attentes de Vroom (1995) et ainsi que sur les caractéristiques organisationnelles et les pratiques de gestion des personnes en situation d'emploi temporaire afin de valider l'explication basée sur la perspective des attentes satisfaites (Trudel, 2005). Ces théories auraient probablement aidé dans la compréhension de notre sujet de recherche.

De plus, notre étude n'inclut pas de données longitudinales. L'enquête transversale, dû à sa particularité d'évaluer qu'à un moment précis dans le temps, ne nous permet pas de vérifier le lien de causalité entre les caractéristiques étudiées. Nous pouvons seulement étudier les liens de corrélations entre les variables.

5.5 Recherches futures

Les recherches futures portant sur l'environnement psychosocial du travail comme médiateur de la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique devront porter une attention particulière aux biais et aux limites de cette recherche.

Il faudrait porter une attention particulière dans les recherches futures à inclure plus de variables influencées par l'emploi temporaire. À ce sujet, il serait intéressant de bâtir un instrument de mesure incluant un maximum de variables qui représentent des conséquences de l'emploi temporaire. Par exemple, les conditions de travail (Bernier, 2003; Boileau, 2003), telles que l'horaire de travail, l'accès aux avantages sociaux et aux vacances peuvent être des conséquences de l'emploi temporaire qui influencent la détresse psychologique. Les caractéristiques organisationnelles (taille de

l'établissement, alourdissement de la tâche, jeux politiques, complexification du rôle et justice organisationnelle) et les pratiques de gestion (communication, participation, développement des compétences, nouveaux rôles du cadre, mobilité, aménagement du temps de travail, développement de carrière et rémunération), telles que mentionnées par Trudel (2005), peuvent aussi intervenir dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique.

Nous pourrions aussi étudiés comment l'emploi temporaire se vit dans différents contextes. D'une part, nous pourrions étudier, pour faire suite aux travaux de Tan et Tan (2002), si le fait d'être volontaire ou involontaire face à un emploi temporaire influence la détresse psychologique. De plus, l'occupation principale doit avoir un impact face à l'emploi temporaire. Un étudiant ou une personne retraitée peuvent se réjouir d'un emploi temporaire, alors qu'un jeune professionnel peut préféablement rechercher un emploi permanent. Aussi, la situation familiale, par exemple le statut marital et le nombre d'enfants, peut influencer la détresse psychologique vécue en situation d'emploi temporaire. Un couple marié sans enfant vit cette situation probablement différemment qu'une mère ou qu'un père de famille monoparentale. Les nouveaux parents peuvent se réjouir d'un emploi temporaire, car ce statut leur laisse plus de liberté avec leurs enfants. D'un autre côté, ils peuvent vivre de la détresse psychologique face à ce statut, puisque leur situation financière risque en conséquence d'être plus précaire.

Les recherches doivent continuer dans ce sens, car plus ces variables seront étudiées, mieux nous serons en mesure de cerner les conséquences de l'emploi temporaire.

5.6 Implications pour la pratique

Puisque notre hypothèse générale n'est pas confirmée, nous ne pouvons suggérer que l'environnement psychosocial du travail soit médiateur de la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Nos analyses statistiques ont toutefois indiqué que l'autorité décisionnelle et l'utilisation des qualifications sont des médiateurs de cette relation. Ces effets de médiation étant faibles, on se doit cependant d'interpréter les résultats qui en découlent de façon nuancée.

Nos résultats suggèrent que l'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'autonomie décisionnelle et un faible niveau d'utilisation des qualifications. Nos résultats indiquent aussi qu'à ces niveaux, ces variables peuvent causer de la détresse psychologique.

Il importe donc aux employeurs de considérer l'autorité décisionnelle et à l'utilisation des qualifications comme des variables pouvant aider à réduire la détresse psychologique des employés temporaires. Afin d'y parvenir, il est suggéré, par exemple, d'inciter ces employés temporaires à utiliser leurs habiletés, compétences et connaissances. De plus, il est conseillé à l'employeur de favoriser la formation et le développement des compétences ainsi qu'inciter à l'autonomie dans la prise de décisions reliée à leurs tâches. Puisque le lien de médiation ayant conduit à ces conclusions est faible, il est bon de se rappeler que ces suggestions n'auront peut-être pas un impact déterminant sur la détresse psychologique des employés temporaires.

Conclusion

Ce mémoire avait comme objectif principal de déterminer si l'environnement psychosocial du travail agit comme variable médiatrice dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. La littérature révèle que le nombre d'employés temporaires augmentent depuis quelques années (Armstrong-Stassen, 1998; CORAT, 1998 et Nollen et Axel, 1996). De plus, les études indiquent que les cas de problèmes psychologiques au travail ne cessent de croître au Québec depuis les dernières années. La revue de la littérature au sujet de la détresse psychologique nous a permis de constater que, dans certaines études, l'emploi temporaire est associé négativement à la santé mentale. La présente étude cherchait à mieux cerner le pourquoi de cette relation.

Nous avons développé l'idée que les emplois temporaires sont associés aux contraintes de l'environnement psychosocial au travail. Ces contraintes sont associées à la détresse psychologique des individus. La relation entre le statut temporaire et la santé mentale serait ainsi indirecte, passant par l'environnement psychosocial du travail.

Dans le but de bâtir notre modèle de recherche, nous nous sommes appuyés sur le modèle théorique des caractéristiques du travail (Hackman et Oldham, 1980) et sur le modèle théorique de l'environnement psychosocial du travail (Karasek et Theorell, 1990). La variable indépendante est l'emploi temporaire, la variable dépendante est la détresse psychologique, la variable médiatrice est l'environnement psychosocial du travail et les variables de contrôle sont l'âge et le sexe.

De l'élaboration du modèle de recherche a émergé sept hypothèses. L'hypothèse générale pose une relation de médiation, tandis que les six hypothèses secondaires avancent d'une part un lien entre chaque variable de l'emploi temporaire et de l'environnement psychosocial du travail et, d'autre part, un lien entre chaque variable de l'environnement psychosocial du travail et de la détresse psychologique.

Afin de tester les hypothèses, nous avons utilisé la base de données de l'Enquête sociale et de santé Québec (1998). Les analyses statistiques employées sont, dans un premier temps, descriptives afin de mieux comprendre l'échantillon. Nous avons utilisé aussi des analyses bivariées et des régressions multiples afin de répondre à nos hypothèses.

Notre étude ne permet pas de confirmer l'hypothèse générale qui est que l'environnement psychosocial du travail est un médiateur dans la relation entre l'emploi temporaire et la détresse psychologique. Toutefois, sur les six hypothèses secondaires, cinq hypothèses sont confirmées. En effet, l'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau d'autorité décisionnelle et par un faible niveau d'utilisation des qualifications. Également, un environnement psychosocial au travail caractérisé par un faible niveau d'autorité décisionnelle, par un faible niveau d'utilisation des qualifications et par un haut niveau de demandes psychologiques est associé à une augmentation des symptômes liés à la détresse psychologique. De plus, contrairement à nos attentes, l'emploi temporaire est associé à un environnement psychosocial du travail caractérisé par un faible niveau de demandes psychologiques.

Il est intéressant de remarquer, malgré l'invalidation de l'hypothèse générale de médiation, que nous pouvons discerner que les analyses de médiation n'incluant qu'une variable à la fois de l'environnement psychosocial du travail indiquent souvent une médiation. L'autorité décisionnelle médiatise,

à un faible niveau, l'effet entre le travail temporaire et la détresse psychologique. L'utilisation des qualifications médiatise aussi, à un faible niveau, l'effet entre le travail temporaire et la détresse psychologique. Par contre, les demandes psychologiques ne médiatisent pas l'effet entre le travail temporaire et la détresse psychologique.

Comme la fréquence de l'emploi atypique augmente depuis quelques années (Armstrong-Stassen, 1998; CORAT, 1998 et Nollen et Axel, 1996), il importe de poursuivre les recherches futures à ce sujet afin de mieux cerner les conséquences de cette forme d'emploi.

Bibliographie

- ALLAN, P et SIENKO, S. (1998). Job motivations of professional and technical contingent workers: Are they different from permanent workers? *Journal of Employment Counseling*. Vol. 35, no. 4; p. 169-179.
- ARMSTRONG-STASSEN, M. (1998). Alternative Work Arrangements: Meeting the Challenges. *Canadian Psychology*. Vol 39, no. 1-2; p. 108-131.
- BARDASI, E. et FRANCESCONI, M. (2003). The impact of atypical employment on individual wellbeing : evidence from a panel of British workers. *ISER Working Papers*. Vol.2; p. 1-40.
- BARON, R. Et KENNY, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51; p. 1173 – 1182.
- BEARD, K.M. et EDWARDS, J.R. (1995). Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers. Dans: COOPER, C.L., ROUSSEAU, D.M. *Trends in Organizational Behavior*. John Wiley. New York; p. 109-126.
- BENACH, J., AMABLE M., MUTANER, C. et BENAVIDES, F.G. (2002). The consequences of flexibles work for health: Are we looking at the right place? *Journal of Epidemiology and Community*. Vol. 56. no. 6; p. 405-406.
- BENAVIDES, F.G., BENACH, J., DIEZ-ROUX, A.V. et ROMAN, C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the second European survey on working conditions. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Vol. 54, no. 7; p. 494-501.
- BERNIER, J. (2003). Travail atypique et protection sociale : deux mondes parallèles ? *Le Soleil*. Édition du 17 mai 2003. p. D7.
- BERNIER, J., VALLÉE, G. et JOBIN, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Gouvernement du Québec. 807 pages.
- BOILEAU, J. (2003) Québec doit agir pour protéger les travailleurs atypiques. *Le Devoir*. Édition du 7 février 2003, p. A3.

- BOOTH, P. (1997). *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*. The Conference Board of Canada: Canada. 16 pages.
- BOURBONNAIS, R., LAROCQUE, B., BRISSON, C., VÉZINA, M. et LALIBERTÉ, D. (2000). *Enquête sociale et de santé 1998*. Institut de la statistique du Québec. 642 pages.
- CARRÉ F. (2000). *Nonstandard Work: The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Industrial Relations Research Association: États-Unis. 426 pages.
- CATALANO, R. (1991). The health effects of economic insecurity. *American Journal of Public Health*. Vol. 81, no. 9; p. 1148-1152.
- CORAT (Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail). (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Le marché du travail. Vol. 19, no. 5; p. 1-88.
- DALE, A. et BAMFORD, C. (1988). Temporary workers: cause for concern or complacency? *Work, Employment and Society*. Vol.2; p. 191-209.
- DE JONGE, J. et SCHAUFELI, W. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 19; p. 387-407.
- DION, G. Dictionnaire Canadien des relations du travail. (1986). *Les presses de l'Université Laval*. Deuxième édition.
- FEATHER, N.T. et RAUTER, K. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 77; p. 81-94.
- FENWICK, R. et TAUSIG, M. (1994). The macroeconomic context of job stress. *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 35, no 3; p. 266-283.
- HACKMAN, J.R. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Éditeurs Santa Monica. Californie ; p. 128-141.
- HACKMAN, J. R, et OLDHAM, G. R (1980). *Work redesign*. Reading, MA: AddisonWesley. 330 pages.

- ILFELD, FW. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Report*. Vol. 39; p. 1215- 1228.
- KARASEK, R. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA: Department of Work Environment, University of Massachusetts.
- KARASEK, R. et THEORELL, T. (1990). *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books, inc. New York. 381 pages.
- KLERMAN, G. L. (1989). Psychiatric diagnostic categories: issues of validity and measurement. *Journal of Health and Social Behavior*. Vol. 30 ; p. 26-32.
- LALONDE, P. et GRUNBER, F. (1980). *Psychiatrie clinique approche contemporaine*. Gaétan Morin Éditeur.
- LAROCQUE, B., BRISSON, C., BLANCHETTE, C. (1998) Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du « Job Content Questionnaire » de Karasek. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 46, 371-381.
- LEVASSEUR, M. (1995). *Perception de l'état de Santé*. dans SANTÉ QUÉBEC, C. BELLEROSE, C. LAVALLÉE, L. CHÉNARD et M. LEVASSEUR (sous la direction de), Et la santé, ça va en 1992-1993? Rapport de l'Enquête sociale et de santé 1992-1993, vol. 1, Montréal, Ministère de la Santé et des Services Sociaux, Gouvernement du Québec, p. 199-209.
- MARCHAND, A., DEMERS, A. et DURAND, P. (2005) Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science and Medecine*. Vol. 61; p. 1-14.
- MARSHALL, K. (2003). Les avantages de l'emploi. *L'emploi et le revenu en perspective*. Vol. 15. no. 2; p.9.
- MARTENS, M.F.J., NIJHUIS, F.J.N., VAN BOXTEL, M.P.J. et KNOTTNERUS, J.A. (1999). Flexible work schedules and mental and physical health. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 20, no. 1; p. 35-46.

- NIEDHAMMER, I. (2002). Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 75, 129-144.
- NOLLEN, S. et AXEL, H. (1996). *Managing Contingent Workers*. AMACOM : États-Unis. 235 pages.
- NYE, D. (1989). *Alternative Staffing Strategies*. The Bureau of National Affairs: États-Unis. 203 pages.
- PARKER, S.K., GRIFFIN, M.A., SPRIGG, C.A. et WALL, T.D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: a longitudinal study. *Personnel Psychology*. Vol. 55, no. 3; p. 803-829.
- PAYETTE, S. (1998). *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Labour*. The Conference Board of Canada: Canada. 34 pages.
- PRATT, L. I. et BARLING, J. (1998). Differentiating between daily events, acute and chronic stressors : A framework and its implications. In J. J. Hurrell Jr., L. R. Murphy, S. L. Sauter, et C. L. Cooper (Eds), *Occupational stress: Issues and developments in research*. New York: Taylor et Francis. p. 41-51
- PRÉVILLE, M., RICHARD, B., POTVIN, L., PERRAULT, C. et LÉGARÉ, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête santé Québec*. Bibliothèque nationale du Québec. Québec. 54 pages.
- ROBERT, P (1994). *Le nouveau petit Robert*. Dictionnaire le Robert. Paris. 2460 pages.
- RODRIGUEZ, E., (2002). Marginal employment and health in Britain and Germany: Does unstable employment predict health? *Social Science and Medicine*. Vol. 55; p. 963-979.
- SCHELLENBERG, G. et CLARK, C. (1996), *Temporary Employment in Canada: Profiles, Patterns and Policy Considerations*. Centre for International Statistics at the Canadian Council on Social Development: Ottawa.

- SCHWARTZ, J.E., PIEPER, M.R.H. et KARASEK, A. (1988). A procedure for linking psychosocial job characteristics data to health surveys. *American Journal of Public Health*. Vol. 78, no. 8; p. 904-909.
- STEWART, W.F., RICCI, J.A., CHEE, E., MORGANSTEIN, D. et LIPTON, R. (2003), Lost productive time and cost due to common pain conditions in the US workforce. *JAMA*, Vol. 290, no. 18; p. 2443-2454.
- TAN, H.H. et TAN, C.P. (2002). Temporary employees in Singapore: What drives them? *The Journal of Psychology*. Vol. 36, no. 1; p. 83-102.
- THORSTEINSON, T. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 76; p. 151.
- TREGASKIS, O. (1997). The “non-permanent” reality! *Employee Relations*. Vol. 19, no. 6; p. 535.
- TRUDEL, J. (2005). Thèse de doctorat. Direction de Tania Saba. Université de Montréal.
- VAN DYNE, L. et ANG, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, Vol. 41; p. 692-703.
- VÉZINA, M. (1992) *Pour donner un sens au travail : bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. G. Morin. Boucherville. 179 pages.
- VIRTANEN, P., VAHTERA, J., KIVIMAKI, M., PENTTI, J. et FERRIE, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology and Community Health*. Vol. 56, no. 8; p. 569-573.
- VROOM, V.H. (1995) *Work and motivation*. Wiley. New York. 331 pages.

Sites Web:

CSST (2004) : <http://www.csst.qc.ca/>

Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) de Santé Canada : <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/vcswlb-trcrctvp/tm.cfm>

Enquête Santé-Québec (1998):
http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/e_soc-sante98_pdf.htm

Rapport Bernier (2003)

http://www.travail.gouv.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/RapBernierSynthese.pdf

Santé Canada (2001): <http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/vcswlbtcrctvp/tm.cfm>

VÉZINA, M. et BOURBONNAIS, R. (2001). *Incapacité de travail pour des raisons de santé mentale.*

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf/port_soc2001-12.pdf