

Université de Montréal

La détresse psychologique en milieu de travail: le rôle des secteurs économiques et de la profession

par
Marie-Eve Coulombe



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

Août 2007

©Marie-Eve Coulombe, 2007



HD

4815

054

2007

V. 015

Direction des bibliothèques

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:

La détresse psychologique en milieu de travail: le rôle des secteurs économiques et de la profession

Présenté par
Marie-Eve Coulombe

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Pierre Durand

Président-rapporteur

Alain Marchand

Directeur de recherche

Delphine Van Hoorebeke

Membre du jury

Résumé en français et mots clés

L'objet de cette étude est d'identifier les professions et les secteurs économiques associés à la détresse psychologique dans un échantillon de 22 725 travailleurs canadiens provenant de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes du cycle 2.1 fait en 2003.

Les analyses multivariées ont démontré que les mécaniciens de machines fixes, les opérateurs de centrales et de réseaux électriques, le personnel élémentaire des services personnels et les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction ont un risque élevé de souffrir de détresse psychologique comparativement à notre population de référence soit les caissiers. Les secteurs économiques les plus pathogènes sont les grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures, les activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie, les grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction, la fabrication de meubles et de produits connexes, la fabrication de machines, les magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires, l'assistance sociale, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services administratifs et les services de soutien. Les femmes pharmaciennes, diététiciennes, nutritionnistes, les professionnelles en thérapie et en évaluation, les tapisseuses-garnisseuses, les tailleuses, les cordonnières, les bijoutières et le personnel assimilé semblent également plus sujettes à souffrir de problème de santé mentale de même que dans le secteur de la fabrication de boissons et de produits de tabac.

En somme, ce mémoire permet d'identifier des segments sur le marché du travail à prioriser pour le développement de politiques et d'interventions en santé dans le milieu de travail.

Mots clés : Détresse psychologique, professions, secteurs économiques, travailleurs canadiens, genre

Résumé en anglais et mots clé

The objective of this study was to identify the occupations and industries associated with variations in psychological distress over a sample of 22 725 Canadians workers coming from the cycle 2.1 of the Canadian Community Health Survey.

The multivariable analyses show that stationary engineers machinery mechanics, power station and system operator; other elemental service occupations, construction support staff and laborers; and motor vehicle mechanics have the highest probability of suffering from psychological distress compared to cashiers. The industries contributing the most to increase the workers psychological distress are: machinery, equipment and supplies wholesaler-distributors; support activities for agriculture and forestry; building material and supplies wholesaler distributors; furniture and related products manufacturing, machinery manufacturing, clothing and clothing accessories stores; professional, scientific and technical services; social assistance, administrative and support services. Women with the following occupations are more likely to suffer health problems: pharmacists, dieticians and nutritionists; therapy and assessment professionals; upholsterers, tailors, shoe repairers, jewellers and related occupations. The pathogenic industries for women are beverage and tobacco product manufacturing.

Overall, this research identifies specific segments in the work market in which policies and interventions could be developed to improve the mental health of workers.

Keyword: psychological distress, occupation, industries, Canadians workers, gender

Remerciements

Je tiens à remercier Statistique Canada qui m'a permis d'exploiter les données nécessaires pour réaliser ce mémoire ainsi que le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales qui m'a offert l'accès aux enquêtes de Statistique Canada ainsi que les espaces, les ressources professionnels et techniques pour exploiter ces données. Je tiens également à remercier le Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP) pour m'avoir offert l'opportunité de travailler dans un environnement stimulant tout en ayant accès au support technique. Merci à M. Alain Marchand et Marie-Eve Blanc pour leur patience, leurs encouragements et leurs si précieux conseils qui ont permis de mener à bon port ce mémoire. Je remercie également Élyse Picard qui a su apporter une aide précieuse à la mise en forme de la base de données et surtout à sa grande disponibilité pour répondre à mes questions concernant les statistiques. J'ai également apprécié la grande disponibilité de M. Durand et Mme Van Hoorebeke pour la lecture de ce mémoire et leurs commentaires. Je tiens également à exprimer ma gratitude à ma sœur Annie ainsi qu'à mes parents Carole et André qui m'ont offert un précieux support moral lors de moments difficiles. Finalement je remercie Mélissa Murray, Martin Charbonneau, Éric Lebel, Joëlle Cuillier, Annick Nantais, Annabelle Jussaume, Catherine Archambault et Ginette Duguay qui m'ont, chacun à leur manière, généreusement encouragé et aidé aux différentes étapes de la réalisation de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
-------------------	---

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

1.1 L'objet de la recherche.....	4
1.2 La pertinence et l'importance de la question de recherche en relations industrielles.....	5
1.3 L'état des connaissances	
1.3.1 Définition de la détresse psychologique.....	7
1.3.2 Les professions à risque	
1.3.3 Les professions à risque au Canada.....	17
1.3.4 Les professions à risque en Europe et au États-Unis.....	19
1.3.5 Les différences professionnelles selon le genre.....	22
1.3.6 Les secteurs économiques à risque.....	23
1.4 Les conditions de travail et les modèles explicatifs	
1.4.1 Les conceptions des tâches.....	24
1.4.2 Les demandes de travail.....	25
1.4.3 Les relations sociales.....	26
1.4.4 Le harcèlement.....	27
1.4.5 Les gratifications.....	27
1.4.6 Les modèles explicatifs	
1.4.6.1 Le modèle demandes-contrôle.....	28
1.4.6.2 Le modèle demandes-contrôle-soutien.....	29
1.4.6.3 Le modèle déséquilibre efforts-récompense.....	30

1.5 La situation familiale et le soutien social hors-travail	
1.5.1 Le statut marital.....	31
1.5.2 Le statut parental.....	31
1.5.3 Le statut économique.....	32
1.5.4 Le soutien social hors-travail.....	32
1.6 Les caractéristiques personnelles	
1.6.1 La démographie.....	33
1.6.2 L'état de santé.....	34
1.6.3 Les traits psychologiques.....	35
1.6.4 Les habitudes de vie.....	35
1.6.5 Les événements de vie.....	36
1.7 Synthèse de l'état des connaissances	
1.7.1 Synthèse des professions à risque.....	37
1.7.2 Synthèse des secteurs économiques à risque.....	39
1.7.3 Synthèse des facteurs au travail, hors travail et des facteurs personnels.....	39

CHAPITRE 2 : LA PROBLÉMATIQUE ET LE MODÈLE D'ANALYSE

2.1 La problématique de la recherche.....	44
2.2 Le modèle d'analyse.....	46
2.3 Les hypothèses de recherche.....	48

CHAPITRE 3 : LA MÉTHODOLOGIE

3.1 Source des données.....	49
3.2 Les mesures	
3.2.1 La variable dépendante.....	51
3.2.2 Les variables indépendantes.....	53
3.2.3 Les variables contrôles	
3.2.4 Conditions de travail.....	54
3.2.5 La situation familiale.....	56
3.2.6 Caractéristiques personnelles.....	57
3.3 Les analyses.....	58

CHAPITRE 4 : LES RÉSULTATS

4.1 Résultats des analyses descriptives.....	59
4.2 Résultats des analyses bivariées.....	62
4.3 Résultats des analyses multivariées.....	69

CHAPITRE 5 : LA DISCUSSION

5.1 Synthèse de notre démarche scientifique.....	79
5.2 Hypothèse 1.....	80
5.3 Hypothèse 2.....	83
5.4 Hypothèse 3.....	88
5.5 Hypothèse 4.....	91
6.0 Forces et limites de la recherche.....	92
7.0 Pistes de recherches futures.....	94
Conclusion.....	97
Bibliographie.....	99
Annexes.....	107

LISTE DES TABLEAUX

Tableau I Études recensées sur les professions à risque au Canada.....	9
Tableau II Études recensées sur les secteurs économiques en Europe et aux États-Unis.....	12
Tableau III Synthèse des professions à risque.....	37
Tableau IV Synthèse des facteurs au travail.....	40
Tableau V Mesure des variables relatives aux conditions de travail.....	55
Tableau VI Mesure des variables relatives à la situation familiale.....	56
Tableau VII Mesure des variables relatives aux caractéristiques personnelles.....	57
Tableau VIII Analyses descriptives des variables à l'étude	60
Tableau IX Prévalence de la détresse psychologique dans vingt groupes professionnels sélectionnés	63
Tableau X Prévalence de la détresse psychologique dans vingt secteurs économiques sélectionnés	65
Tableau XI Prévalence de la détresse psychologique dans dix groupes professionnels plus à risque pour les hommes.....	67
Tableau XII Prévalence de la détresse psychologique dans dix groupes professionnels plus à risque pour les femmes.....	68
Tableau XIII Analyses multivariées de la détresse psychologique et des professions.....	70
Tableau XIV Analyses multivariées entre la détresse psychologique et les secteurs économiques	72

Tableau XV Analyses multivariées entre la détresse psychologique, les professions et les secteurs économiques	73
Tableau XVI Analyses multivariées de l'effet d'interaction du genre avec les professions...	76
Tableau XVII Analyses multivariées de l'effet d'interaction du genre avec le secteur économique	77

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Le modèle conceptuel.....46

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, les entreprises font face à un environnement économique plus dynamique, à la globalisation des marchés, à une compétition plus féroce et à des tendances démographiques qui causent des conditions de survie plus difficiles. Elles doivent vivre avec les aléas de la conjoncture économique qui menace sans cesse leur survie et des modes de gestion stricts doivent s'imposer auprès de leurs employés. Cette course à la productivité et à la recherche de l'excellence amène certaines organisations à demander à leurs employés des délais trop brefs, une qualité hors du commun des biens et des services et l'atteinte de meilleurs résultats. Malgré la volonté de certaines entreprises de rester en compétition, elles peuvent compromettre la santé mentale de leurs travailleurs puisque ces derniers investissent une grande partie de leur sphère de vie au travail. En effet, les personnes travaillant plus de 50 heures par semaine ont augmenté de 30,8% au Canada entre 1976 et 1985 (Vézina et al. 1992). Plus récemment, durant l'année 2005, la durée moyenne de la journée de travail était de 8,8 heures comparativement à une de 8,2 heures observée en 1986. (Statistique Canada, 2006)

Dans un tel contexte, les problèmes de santé mentale au travail parmi la population canadienne prennent des proportions considérables et de nombreux coûts y sont rattachés autant pour les entreprises que pour la société. La détresse psychologique serait souvent rapportée par les travailleurs au Québec puisque selon l'Enquête sociale et de santé (1998), entre les observations de 1987 et 1998, la proportion des travailleurs de 15 ans et plus se situant dans la catégorie élevée de détresse psychologique est passée de 17,3% à 19,0%. Selon Stansfeld et al. (1999), le taux de détresse psychologique des travailleurs est alarmant puisque 21% des hommes de la fonction publique souffrent de détresse psychologique et 25% des femmes seraient également atteintes.

Au plan économique, il en coûterait près de quatre milliards de dollars à la société québécoise pour les problèmes mentaux liés au travail (Vézina et al. 1992). De plus, le taux d'absentéisme est élevé lorsque les employés souffrent de détresse psychologique car selon un sondage effectué par Watson Wyatt Worldwide (2001) auprès de 281

organisations canadiennes, les coûts directs de l'absentéisme reliés aux problèmes de santé mentale ont augmenté depuis 1997 et représentent près de 7,1% de la masse salariale. En y ajoutant les coûts indirects tels que les heures supplémentaires, les remplacements, la diminution de la productivité etc., les pertes sont de l'ordre de 17% de la masse salariale (Brun et al. 2003). Selon une étude de Brun et al. (2003), le taux d'absentéisme pour cause de troubles psychologiques constituait de 20% à 39% du total des absences de plusieurs organisations. Selon Vézina et al. (1992), l'absentéisme élevé au travail entraînerait une perte d'environ six millions de journées chaque année au Québec. Les incapacités reliées aux problèmes de santé mentale peuvent être multiples et selon les enquêtes sur la santé et le bien-être de la population québécoise effectuées par Santé Québec entre 1987 et 1998, elles sont passées de 7% à 13% par année.¹ Par ailleurs, le nombre moyen par année de journées d'incapacité de travail pour des problèmes de santé mentale a triplé entre 1992 et 1998, passant de 7,4 à 24,6 jours par 100 personnes soit une hausse de 200% (Vézina et Bourbonnais 2001). Les demandes d'indemnisations pour des absences reliées à des problèmes de santé mentale au Canada représentent 24% des primes des compagnies d'assurance invalidité comparativement aux sommes versées pour les accidents de travail qui constituent seulement 15% des indemnités demandées. Finalement, les travailleurs concernés par des problèmes de santé mentale se retrouvent parfois au chômage et les difficultés de se trouver un emploi par la suite font partie de leur réalité.

Ce mémoire tentera de mieux comprendre le rôle du travail sur le phénomène de la détresse psychologique en cherchant à identifier plus spécifiquement les professions et les secteurs économiques qui sont les plus touchés par la détresse psychologique. Les données utilisées proviendront du cycle 2.1 de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) de Statistique Canada menée en 2003. Au total, le mémoire apportera plusieurs contributions significatives en terme de connaissances scientifiques. Premièrement, les conditions de travail qui protègent les travailleurs face à la détresse psychologique ont été largement documentées, mais peu d'études portant sur la

¹ Gouvernement du Québec (2001). *L'Enquêtes sociale et de santé 1998*, Institut de la statistique du Québec, 2^{ème} édition, Collection de la santé et le bien-être.

profession ont été réalisées au niveau de toute la population canadienne. Deuxièmement, les secteurs économiques qui engendrent de la détresse psychologique chez les travailleurs sont très peu documentés, ce qui limite l'intervention en santé publique. Troisièmement, il est déjà connu que les femmes souffrent davantage que les hommes de détresse psychologique, mais nous connaissons peu les secteurs économiques et les professions, selon le genre, qui affectent la santé mentale des personnes en emploi. Cette étude informera le gouvernement canadien des professions et des secteurs économiques les plus pathogènes liés à la détresse psychologique afin qu'ils priorisent des méthodes d'intervention pour améliorer la santé mentale des travailleurs canadiens. Elle aidera également à favoriser le bien-être des collectivités canadiennes et à diminuer les coûts aux entreprises et à la société.

Le mémoire présenté est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre énonce notre objet de recherche où nous présenterons les questions qui ont orienté notre étude. L'état des connaissances sera aussi énoncé dans ce même chapitre et il vise à connaître l'état de la recension des écrits entourant notre problématique. Le deuxième chapitre inclut la problématique de la recherche, le modèle d'analyse et nos hypothèses de recherche. Le troisième chapitre concerne la méthodologie, soit les sources de données, les mesures et les analyses utilisées. Le quatrième chapitre élabore les résultats obtenus des analyses descriptives, bivariées et multivariées. Enfin, le cinquième chapitre discutera des principaux résultats obtenus en lien avec la détresse psychologique de même que les forces et les limites de notre étude ainsi que les pistes futures de recherche.

CHAPITRE 1

L'OBJET DE RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Le premier chapitre se divise en quatre sections où, en premier lieu, il sera question d'exposer l'objet de notre recherche, soit le sujet principal à l'étude à l'aide de questions de départ préalablement établies. La pertinence du sujet de recherche en relations industrielles sera également mise en lumière. Dans la deuxième section, nous exposerons les secteurs économiques et les professions les plus pathogènes. Dans la troisième section, nous ferons l'état des connaissances en santé mentale en lien avec les conditions de travail, la situation familiale et les caractéristiques personnelles pouvant être pathologiques pour les travailleurs canadiens. La quatrième section fera l'objet de la synthèse de l'état des connaissances.

1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE

L'objet de cette recherche est d'identifier les secteurs économiques et les professions où la détresse psychologique semble affecter les travailleurs canadiens. De plus, nous nous attarderons à examiner l'effet modérateur du genre sur la relation entre le secteur économique, la profession et la détresse psychologique. Afin de bien cerner la problématique de la détresse psychologique en milieu de travail, il est primordial de poser des questions de départ qui nous guideront tout au long du processus de cette recherche. Nos questions de départ qui orienteront notre étude seront :

- 1- Les professions et les secteurs économiques sont-ils associés à la détresse psychologique des travailleurs et des travailleuses canadiens ?
- 2- Le genre modère-t-il l'association entre le secteur économique, la profession et la détresse psychologique des travailleurs et des travailleuses canadiennes ?

La notion de « détresse psychologique » réfère à diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu dont l'organisme réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes tel que des réactions anxieuses et dépressives face à la vie, des problèmes cognitifs (mémoire et concentration), de la fatigue, un manque

d'énergie, de la difficulté à dormir, un repli sur soi, de l'irritabilité et de l'anxiété (Marchand et al. 2005). Quant au terme profession, il fait référence à un travail rémunéré défini par des tâches, des fonctions et des responsabilités (Statistique Canada 2006). Les secteurs économiques font référence à un groupe homogène d'unités de production économique exerçant principalement un ensemble d'activités spécifiques (Statistique Canada 2006).

1.2 LA PERTINENCE ET L'IMPORTANCE DE LA QUESTION DE RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

Le sujet de recherche est pertinent pour les relations industrielles. Premièrement, nous avons noté depuis plusieurs années une augmentation du nombre de cas d'employés aux prises avec des problèmes de santé mentale dont la détresse psychologique. De nombreuses études ont indiqué que le milieu de travail pourrait être un levier important à l'origine du développement d'un problème de santé mentale. Cependant, peu de recherches empiriques réalisées jusqu'à maintenant ont tenté de déterminer les secteurs économiques et les professions qui contribuent davantage à un travail pathogène, ce qui a pour effet de limiter l'intervention en santé publique. Le taux d'absentéisme est sans cesse croissant au sein des entreprises et certains programmes de santé doivent se mettre en place afin d'outiller les employeurs face à ce fléau. Les employés exposés aux problèmes de santé mentale doivent connaître les risques auxquels ils sont exposés pour diminuer le stress qui s'avère problématique autant dans leur milieu de travail que dans leur vie personnelle. Donc, il est essentiel de remédier à ce problème afin d'évaluer la probabilité de certaines professions et de certains secteurs économiques de jouer un rôle au niveau de la détresse psychologique. Par la suite, il s'avérera pertinent que le gouvernement canadien et ses agences priorisent des méthodes d'intervention pour améliorer la santé mentale des travailleurs canadiens en instaurant des politiques et des pratiques de santé en milieu de travail.

Deuxièmement, l'objet de cette recherche est pertinent pour les relations industrielles puisque le travail occupe une place prépondérante dans la vie de plusieurs individus et il n'est pas rare de constater que les travailleurs augmentent leurs heures de travail pour obtenir une promotion au sein de leur compagnie. Les organisations privilégient sans cesse les travailleurs qui offrent plus de leur temps de travail afin d'améliorer le rendement et le profit de l'entreprise au détriment de la santé mentale des travailleurs. Pourtant, les employés qui souffrent de détresse psychologique provoquent un impact important sur leur performance, leur bien-être, leur satisfaction au travail, leur motivation, etc. C'est ainsi la raison principale qui nous incite à nous intéresser davantage à la problématique de la détresse psychologique qui semble préoccupante comme fléau dans bon nombre d'entreprises canadiennes. Les conséquences majeures pour les employeurs sont d'ordre monétaire et les dommages financiers sont alarmants (Vézina et al. 1992). Les employés qui vivent avec des problèmes de santé mentale handicapent leur vie quotidienne ce qui cause des invalidités et des coûts à la société.

1.3 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Pour cette section du mémoire, notre objectif est de présenter la littérature pertinente sur la problématique qui nous intéresse, soit les professions et les secteurs économiques les plus à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Dans un premier temps, nous définirons la détresse psychologique. Dans un deuxième temps, nous recenserons la littérature sur les professions et les secteurs économiques pathogènes pour les travailleurs. Dans un troisième temps, nous exposerons les conditions de travail pouvant jouer un rôle dans la détresse psychologique et trois modèles explicatifs seront décrits. Ensuite, nous ferons l'état des connaissances sur les facteurs de la situation familiale des travailleurs ayant un lien avec la détresse psychologique et nous exposerons les facteurs individuels à risque pour développer des symptômes de détresse psychologique. Enfin, cette section se conclura par une synthèse de l'état des connaissances où nous présenterons un résumé des professions pathogènes et les auteurs qui ont mentionné des liens significatifs entre la détresse psychologique et certaines dimensions contrôles de notre recherche.

1.3.1 DÉFINITION DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

L'étude de la détresse psychologique semble très complexe et varie selon plusieurs variables. Pour la définir, plusieurs concepts sont présents et divers auteurs recensés ont souvent recours aux mêmes définitions. **La dépression et les symptômes dépressifs** sont soulignés par plusieurs auteurs (Furher et al. 1999, Van Der Doef 1999, Stansfeld et al. 1999, Roxburgh 1996, Wall et al. 1997, Marchand et al. 2002, 2003, Boxer et al. 1993, Matthews et al. 2001, Harrison et al. 2002, Bond et al. 2004, Dohrenwend et al. 1980, Vézina et al. 1992, Ross et al. 1990, Bourbonnais et al. 1996) de même que **l'anxiété et les symptômes anxieux** (Van Der Doef 1999, Marchand et al. 2003, Furher et al. 1999, Roxburgh 1996, Dohrenwend et al. 1980; Ross et al. 1990; Vézina et al. 1992, Bourbonnais et al. 1996, Boxer et al. 1993, Matthews et al. 2001, Harrison et al. 2002, Bond et al. 2004) ainsi que **l'irritabilité et la tension** (Marchand et al. 2002, Dohrenwend et al. 1980; Ross et al. 1990; Vézina et al. 1992, Wall et al. 1997). D'autres auteurs font référence à des perturbations psychiques chez l'individu reliées à un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux non spécifiques tels que des **symptômes cognitifs** (Marchand et al. 2003, Dohrenwend et al. 1980, Vézina et al. 1992, Bourbonnais et al. 1996, Harrison et al. 2002) et **des symptômes agressifs** (Marchand et al. 2003, Dohrenwend et al. 1980, Vézina et al. 1992, Bourbonnais et al. 1996, Harrison et al. 2002). En fait, la détresse psychologique est définie comme diverses manifestations psychosomatiques observables chez l'individu dont l'organisme réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes telles que des réactions anxiogènes et dépressives face à la vie, des problèmes cognitifs (mémoire et concentration), de la fatigue, un manque d'énergie, une perturbation du sommeil, un repli sur soi, de l'irritabilité et de l'anxiété (Marchand et al. 2005). La présence de la détresse psychologique démontre qu'un aspect de la vie du travailleur ne fonctionne pas à son plein potentiel et il est absolument indispensable de remédier à ce problème afin d'éviter le manque d'énergie au travail, l'absentéisme récurrent ou le déclin des habiletés intellectuelles.

Vézina et al. (1992), ont, quant à eux, défini la détresse psychologique comme étant un ensemble de symptomatologie associée à la dépression, à l'anxiété, à l'irritabilité et aux problèmes cognitifs. Lorsque la détresse psychologique n'est pas soignée, elle peut causer des problèmes réversibles tels que des maladies psychosomatiques, une hypertension artérielle, une dépression sévère et de l'alcoolisme. Cependant, des problèmes plus graves peuvent également survenir et causer des dommages permanents tels qu'une mort prématurée, un suicide, une incapacité permanente et des maladies neuropsychiatriques et cardiovasculaires (Marchand et al. 2003). Divers outils ont été répertoriés pour mesurer la détresse psychologique et Marchand (2004) les a recensés dans sa thèse de doctorat sur le travail et la santé mentale.

1.3.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES PROFESSIONS À RISQUE

Les études dont nous ferons mention porteront spécifiquement sur les professions à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Nous commencerons par recenser les études longitudinales et transversales au Canada. Ensuite, nous ferons l'état des recherches longitudinales et transversales en Europe et aux États-Unis. Nous établirons aussi les différences professionnelles selon le genre. Il est important de mentionner, au départ, que toutes les professions peuvent faire face à la détresse psychologique, mais elles varient selon les tâches à accomplir, la structure de l'organisation et la façon dont le travailleur expérimente le marché du travail (Marchand et al. 2005). Les tableaux I et II recensent toutes les études qui ont permis d'analyser le lien significatif entre la détresse psychologique et les professions au Canada (Tableau I) ainsi qu'en Europe et aux États-Unis (Tableau II).

TABLEAU I : ÉTUDES RECENSÉES SUR LES PROFESSIONS À RISQUE AU CANADA

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Bourbonnais et al. (1996) Québec Transversale	Cois blancs de la région de Québec N=2889 TR=65% ♀=48,4%	Détresse psychologique PSI 14 items	-Direc (ref) -Direc interm (ns) -Professionnel (ns) -Bureau (+) Détresse psychologique plus élevée chez les infr. que dans la population de ♀ au travail	-Demande+Décision (+) -Demande-Décision (+) -SST (-) -Statut d'emploi (occasionnel) (ns) -DPT+ faible LD I(+) -Faible SST I (+) -Augmentation en demandes au travail I(+) -Diminution SST (+) -Changement de poste de travail I(+)	-SHT (+) -Év st. dernière année (+) -Charge domestique (c) -Faible SHT (+) -Avoir des charges domestiques élevées I(+)	-♀ (+) -Sujets - scolarisé (+) -Revenu -40 000\$ (+) -L'hostilité, cynisme (+) -L'âge (ns)	Limites : biais de recrutement Questionnaire auto-administré
Bourbonnais et al. (2005) Québec Transversale	Infirmières en CLSC N=1437 (1998) TR=76% ♀=94% N 1994= 961 TR= 74%	1) Détresse psychologique PSI 2) Usage de psychotropes	Détresse psychologique (+) ASD que REF	Pour les ASD : - Demande psy au travail I (+) - Faible LD I (+) - Tension au travail I (+) - SST I ♂ (+) - déséquilibre entre efforts/reconnaissance I (+) - Conflits collègues I ♂ (+) - Sens du travail I (+) - Préoccupations sur la santé et la sécurité au travail I (+) - Demande psy élevée + LD faible ou élevée (+) - Déséquilibre efforts/reconnaissance I (+) - SST, conflits avec collègues, conflits avec supérieurs - Contraintes psychosociales au travail des ASD (+) élevées que dans REF			
Bourbonnais et al. (2005b) Québec Transversale Comparaison de 2 populations	Agents des services de déiention (ASD) de 18 établissements N=1034 TR=76% ♀=35% -Population de référence (REF) travailleurs (ESS) N= 9475 ♀= 46%	1) Détresse psychologique PSI 14 items 2) Demande psychologique et latitude décisionnelle JCQ 18 items 3) Soutien social au travail JCQ 8 items 4) Déséquilibre efforts/reconnaissance JCQ 9 items + échelle de Siegrist 11 items 5) Conflits avec collègues et supérieurs WIRI 10 items 6) Sens du travail Kristensen 4 items				-♀ ♂ chez ASD I (ns) -♂ l'ancienneté I (+) - Travail conflit avec valeurs perso I (+) - Besoin d'approbation I (+) - Compétitivité et hostilité latente I (+) - SST des supérieurs I ♂ (ns) - SST supérieur I (+) quand efforts intrinsèques élevés -♀ exposée au conflit avec collègues (+) - Efforts intrinsèques élevés I (+) - Efforts intrinsèques ♂ (ns)	

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST = soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentisme, Év st = Événements stressants, Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative, ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Ormni :=omnipraticiens, Prof =professeurs, Infr = infirmiers, Ref =Référence, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes, professi=professions, interm :intermédiaire,direc=directeur, perso=personnel

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Harrison et al. (2002) Québec Transversale	171 infirmières auxiliaires 1550 infirmières Tr.nd	Détresse psychologique (adaptation française de Prévile et al.1987) de PSI (Iifield 1976)	-Assistants inf (-) -Infir auxiliaires et professionnels (=) -Infir auxiliaires (+) que population réf -Inf (+) population générale	-Inf Aux. (+) -Assistants infir support au travail (+)			
Marchand et al. (2003a) Québec Transversale	8812 travailleurs qui boivent depuis les 12 derniers mois âgés de 15 ans et plus Tr : (89,6%)	Détresse psychologique Iifield psychiatric symptoms index 14 item de la version abrégée	-Semi-professionnel, cadre intermédiaire, superviseurs, travailleurs semi- qualifiés de la vente et du service, ouvriers agricoles (+) -Travailleurs semi qualifiés, semi- professionnel, dirigeant, contremaître, vente (+) -Superviseurs, les cols blancs, cols bleus semi-qualifiés (+) comparé aux managers supérieurs -Cols blancs non- qualifiés, cols bleus semi-qualifiés et les hommes cols bleus non-qualifiés (+) -Superviseurs et cols bleus semi-qualifiés (+) -Les cols blancs et les cols bleus, les semi- professionnels, les superviseurs et les travailleurs non- qualifiés (+)	-Travailler de longues heures et selon des horaires de travail irréguliers (+)		-Genre ♂ (-) -âge (ns) -Ancienneté du travail (ns)	
Marchand et al. (2005b) Québec Longitudinale	N=31357 TR=87,3% (1987) 87,2% (1992) 82,1% (1998) ♀=41,4% (1987) 42,8% (1992) 44,3% (1998)	Détresse psychologique Iifield psychiatric symptoms index				-♀ (+) -Travailleurs plus âgés vivant en couple (-)	-Les ♀ (-) si poste de directrices (1,7%), cadres moyens (1,2%) et des professionnels (3.0%)

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentisme, Evé st.= Événements stressants,
Hrs=heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt=demandes psychologiques au travail, ACM=alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative,
ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni =omnipraticiens, Prof =professeurs, Infir = infirmiers, Réf =Référence, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes,
professi=professions, interm :intermédiaire,direc=directeur, perso=personnel

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Vermeulen et Mustard (2000) Canada Transversale	Pop en emploi N=8748 (ENSP-1) TR=85,2% ♀=45,0%	Détresse psychologique : 6 items Kessler et Mroczek (1994), basé sur CIDI	-Professionnels ♀ (+) -Semi-professionnelles ♀ (+) -Superviseurs (ns) -Employés de bureau qualifié ♀ (+) -Employés non-qualifiés (ns)	-Emploi passif (ns) -Emploi actif (+) -Emploi haute tension (+) - Travailler temps partiel (+) Travail : - LD (-) - Emploi menacé ♀ ♂ (ns) - Exigence physique ♀ ♂ (ns)	-SHT (-)	Famille : - Statut marital (c) - Les ♀ (+) - Les effets de la tension au travail semblent plus forts chez les ♂ que chez les ♀ - La détresse décroît avec l'âge - Âge (c) - Sexe (c) - Faible revenu (c)	- Prestige professionnel (+)
Wilkins et Beaudet (1998) Canada Transversale	Pop en emploi N=9023 (ENSP) TR=85,2% ♀=4314 ♂=4709	Détresse psychologique : 6 items Kessler et Mroczek (1994) basés sur CIDI	-Administration ♂ ♀ (-) -Professionnels ♂ ♀ (-) -Travail de bureau ♂ ♀ (+) -Ventes ♂ ♀ (+) -Services ♂ ♀ (+) -Cols bleus ♂ (-) ♀ (+)	- Faible soutien des collègues ♀ (+) - Faible soutien du superviseur ♀ ♂ (ns) - Emploi plein temps (ns) - Contrainte de temps ♂ (+)	Famille : - Statut marital (ns) - Revenu du ménage (faible-moyen) (ns) - Avoir un enfant de moins de 12 ans ♀ (-)	- Âge (-) - Niveau de scolarité (ns) - Cigarette (usage quotidien) (ns) - Activité physique (ns) - Événement négatif récent (+) - Tension chronique (+) - Manque d'intimité (+) - Contrôle (-) - ♀ (+)	- Les ♀ + tensions contraintes que les ♂ - Les ♀ ont -de soutien des collègues que les ♂ - Les ♂ ont -de soutien du superviseur que les ♀

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st.= Événements stressants, Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative, ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni =omnipraticiens, Prof =professeurs, Infir = infirmiers, Réf =Référence, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes, professi=professions, interm :intermédiaire, direc=directeur, perso=personnel

TABLEAU II : ÉTUDES RECENSÉES SUR LES PROFESSIONS À RISQUE EN EUROPE ET AUX ETATS-UNIS

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Albion et al. (2005) Australie Transversale	N=1097 employés (866 ♀ et 217 ♂, 14 qui n'ont pas indiqué le genre TR=65% Q=78,9%	Détresse psychologique The Queensland public agency staff survey(QPASS)	-Infir. (+) que les autres groupes professionnels (personnel administratif, médical/professionnel, opérationnel/technique/autres -Groupe administratif (-)				-Infir. en santé mentale reportent des résultats (+) pauvres (manque de support)
Bultmann et al. (2001) Pays-Bas Longitudinale	N=12 160 employés 8840 ♂ (73%) 3255 ♀ (27%) TR=45%	1-Fatigue (CIS) Checklist Individual Strength 2-Détresse psychologique (GHQ- 12) General health questionnaire	-Travailleurs des soins de maternité 2 (+) -Contrôleur, les machinistes d'électrotechnique (papier, textile, nourriture etc.) et les statisticiens 2 (+)	-Conflits avec le superviseur ou des collègues 2 (+) -Demandes physiques 2 (+) -Ld 2 (+)			
Calnan et al. (2000) Grande-Bretagne Transversale	Employés du NHS N=1089 TR=70% ♀=nd	Statut de la santé mentale : GHQ-12 (Goldberg & Williams, 1998) Mesure de Likert Variable continue	- Médecins (+) - Directeurs (ns) - Réceptionnistes (+) - Administrateurs et personnel de bureau (ns) - Infirm. praticiennes (ns) - Infirm. district (ns) - Visiteur (ns)	-Satisfaction du travail (-) -Demande du travail (+) -Contrôle travail (-) -Soutien social (-) -Effort extrinsèque (+) -Effort intrinsèque (-) -Faible récompense (+)		-Statut marital (c) -Le travail affecte la vie de famille (c) -La vie de famille affecte le travail (c)	-Sexe (c) -Âge (c) -Santé comparée à l'année antérieure (c)
Chan et al. (2000) Singapour Transversale	N=2570 de 6 professions TR=différents selon les groupes professionnels Q=61,4%	1) Stress du travail 2) Conséquences psychologiques (GHQ, Goldberg 1972) 3) Personnalité (type)	Médecins (+) satisfaction au travail et (-) en détresse alors que les professeurs et les infirmières sont (+) en détresse	-Relation avec les superviseurs 2 (+)	-Les conflits famille- travail 2 (+)	-♀ (+ symptômes psychiatriques) -Personnalité de Type A 1 (+)	-Pression pour la performance 1 (+)

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st = Evénements stressants,
Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative,
ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni :=omnipraticiens, Prof =professeurs, Infir = infirmiers, Réf =Référence, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes,
professi=professions, interm :intermédiaire,direc=directeur, perso=personnel

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Emslie et al. (2002) Londres Transversale	N=5488 1641 répondants d'une université britannique, 2176 employés dans une banques, 6171 employés de la fonction publique Tr : 67%-76%-73%	Morbidité psychiatrique mineure (GHQ-12)	-♀ hauts rangs dans une université (-) que les ♀ qui ont un niveau académique junior, les ♀ techniciennes et les ♂ qui travaillent dans les bureaux			-♀ (+) mais la différence est pas très significative	
Kapur et al. (1999) Manchester Transversale	285 omnipratriciens et 89 chefs de service Tr : 70% et 96%	Détresse psychologique (12 items version of the General health questionnaire)	-Omni (+) que les chefs de service -Consultants d'hôpitaux (-) -Omni (+) que les nouveaux médecins qualifiés				
Kash et al (2000) États-unis Transversale	Infirmières, résident et oncologistes N=271 TR=47,0% ♀=70%	1) Burmout : MBI (Maaslach et Jackson, 1981). 2) Détresse psychologique : Psychiatric Epidemiology Research Interview	- Statut (ref=oncologistes) - Résidents 1(+)/2(+) - Infirmières 1(ns)/2(+)	- Evé st. au travail 1(+)/2(ns) - Soutien social (collègues) 1(ns)/2(-) - Année d'expérience (c)	- Evé st. de vie 1(ns)/2(+)	- Sexe 1(ns)/2(+) - âge (c) - Personnalité résistante 1(-)/2(-) - ACM 1(+)/2(+) - Religiosité 2 (-)	
Niedhammer et al (1998) France Longitudinale T1 : 1989 T2 : 1995-1996	2 grandes compagnies cols blancs, cols bleus, professionnels, etc. N=11 552 TR=92% ♀=27,1%	Symptômes dépressifs CES-D version française.	- Enseignant et professionnel santé (ns) - Directeurs (ref) - Ingénieurs (ns) - Santé et travailleurs sociaux associés (ns) - Administratif et associés (+) - Physiciens et ingénieurs associés (+) - Contremaîtres (+) - Commis bureau (+) - Cols bleus qualifiés (+) - Artisans (+)	- Demandes psy (+) - Ld (-) - SST (collègues) (-)	Famille : - Statut marital : séparé ou divorcé (+)	- Âge (ns) - Edu (ns) - Abs. pour santé mentale (+) - Evé. st depuis 12 derniers mois (+) - ♀ (+)	- Régression logistique séparée ♂-♀ - Pas d'interaction modèle entre les variables du modèle de Karasek

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST = soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st. = Événements stressants, Hrs = heures, SHT. = soutien social hors-travail, Dpt = demandes psychologiques au travail, ACM = alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, += relation positive, -= relation négative, ns = non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni := omnipratriciens, Prof = professeurs, Infr = infirmiers, Réf = Référence, c = contrôle, Tr = taux de réponse, ♀ = femmes, ♂ = hommes, professi = professions, interm : intermédiaire, direc = directeur, perso = personnel

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Martikainen et al. (1999) Londres Longitudinale	Fonctionnaires de Londres âgés de 39 à 63 ans N=7177 TR=nd ♀=30%	Désordres psychiatriques mineurs (GHQ)	-♂ secrétaires (clérical) (+) que les ♂ administratif -♀ professionnel et secrétaire (+) que personnel administratif -Professionnel et exécutif (+) secrétaire	-♀ grade élevé (+) -Latitude décision (c) -Problèmes matériels (c)	-Problèmes mariaux (c)	-Cigarette, alcool, activités physiques, diète (c)	
Muntaner et al. (2003) Espagne Transversale	Population active des 16-64 ans N=4219 TR=nd ♀=44,3% ♂=2345	Mauvaise santé mentale (GHQ-12)	-Experts, Directeurs semi-qualifiés et experts superviseurs (-) -Travailleurs non qualifiés (+) - (Santé + mauvaise) -Superviseurs non qualifiés (+) que les directeurs, et superviseurs -Mauvaise santé mentale ♂=superviseurs, non gestionnaires, semi-qualifiés, non qualifiés -Mauvaise santé mentale ♀=semi-qualifiées, non-qualifiées -♂ superviseurs non-qualifiés (+) que les salariés semi-qualifiés et non qualifiés			-♀ (+) -Éducation (+) -♂ moins d'années universitaires (+) -♂ Diplôme secondaire (+)	Education= protection contre mauvaise santé
Patemiti et al (2002) France Longitudinale T1 :1993 T2 :1996	2 grandes compagnies (EDF-GDF) cols blancs, cols bleus, professionnels, etc. N=10519 TR=78.6% ♀=26,5%	Symptômes dépressifs (CES-D)	Grade d'emploi : -Élevé (ref) -Intermédiaire ♀ (+) -Bas ♀ (+)	-Demandes psy (+) -LD ♂ (-) -SST (collègues) (-) -Grade d'emploi (-) -Évé St. à l'emploi (+) -Charge physique ♀ +	- Statut marital (c) - Revenu familial (c)	- Estime de soi (-) - Hostilité (+) - Type A (ns) - Age (c) - Éducation (c) - Évé St. (c) - Maladie chronique (c)	-Sexe (c)

LÉGENDE

LD = Latitude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st.= Événements stressants, Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative, ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni :=omnipraticiens, Prof =professeurs, Infr = infirmiers, Réf =Référence, c=contrôle, T:=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes, professi=professions, interm :intermédiaire,direc=directeur, perso=personnel

Études-devis-pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Samne et al. (2003) Norvège Transversale Hordaland Health Study (1997-1999)	N=17384 2 cohortes d'âge 1953-1957 et 1950- 1951 TR= 85,7% ♀=nd	Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS) 1) Anxiété (HADS-A) 7 items 2) désordres dépressifs (HADS-D) 7 items	- Agriculteurs 2 (+) - Ouvriers spécialisés 2(+) - Emploi dans la santé et services sociaux et femme 1 (-) et 2 (-) - Législateurs, hauts fonctionnaires, directeur 2 ♀ ♂ (-) - Groupe professionnel 2(+) - Hauts fonctionnaires, législateurs et directeurs 2 (+) - ♂ cols bleus 2(+) - Construction 2 (+) - ♀ éducation 2 (+) - ♀ manufacturières (produits alimentaires) 2(+) - Travail social ou santé 2 ♀ (-)	- Compétence élevée 1(-) 2(-) - Niveau de compétence faible 1 (+) 2 (+)		- Sexe ♀ 1 (+) 2 (-)	
Wall et al. (1997) Grande-Bretagne Transversale	Employés des services de santé nationaux (NHS) N=11637 TR= 61-65% ♀= nd	Troubles psychiatriques mineurs GHQ12 (Goldberg 1972) Cas = score=4 Cas probable au point de césure de ¼	<u>Interaction</u> sexe*profession -Managers (+) -Médecins (+) -Infirmières (ns) -Professions alliées à la médecine (ns) -Professionnels et techniciens (ns) -Administratifs (ns) -Auxiliaires (+)		- Service (c) - Heures de travail (c) - Charge de travail perçue (c) - Ambiguïté de rôle (c) - Conflit de rôle (c) - Influence dans la prise de décision (c) - Autonomie (c) - Feedback (c) - Soutien social (c) - Niveau de contact avec les patients (c)	- Statut marital (c) marié ou conjoint - Nombre d'enfants à charge (c) - Avoir des enfants (-) - Autres personnes à charge (c) - Sexe (c) - ♀ (+)	

LÉGENDE

LD = Latiude décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st.= Événements stressants, Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative, ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Omni :=omnipraticiens, Prof =professeurs, Infr = infirmiers, Réf =Référence, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes, professi=professions, perso=personnel

Études-devis- pays	Échantillon	Santé mentale	Professions	Conditions de travail	Hors-travail	Individu	Notes
Wreclaw et al. (2006) Danemark Longitudinale	N=28 971 employés à l'étude de 1995 à 1998 Tr.ind	Désordres affectifs (ICD-10)	-Prof primaire, service maternelle, service de garde, travailleurs sociaux, infirmière, police ♀ (+) -Service à la clientèle ♀ (-) -Prof primaire, service de garde, infir, travailleurs sociaux, administrateurs de prestations sociales ♂ (+) -Médecins, infir ♂♀ (+)			- Plus de 40 ans ♀ (+) -Statut marital (seul) (+)	
Wilhelm et al. (2004) Revue de littérature Australie		Détresse psychologique (GHQ)	Directeurs, infirmières, les médecins et les professions alliées à la médecine (+) -La détresse chez les directeurs et les ♀ médecins est significativement plus élevée que chez les ♂	-SST (-) Performance au travail (-) - L'absentéisme ♀ (+) -Demandes d'emploi (+) -Tâches contradictaires (+) -Conflit de rôle (+) -Surplus de travail (+) -Demandes conflictuelles (+) -Environnement de travail stressant (+)		-Discorde marital (+) -Difficulté financière chronique (+) -Mortalité dans la famille (+) -Support social (+) - Personnalité (+)	

LÉGENDE
LD = Latence décisionnelle, Pro = problème, Demandes psy = demandes psychologiques, SST =soutien social travail, Edu = éducation, Abs = absentéisme, Evé st.= Événements stressants,
Hres =heures, SHT =soutien social hors-travail, Dpt =demandes psychologiques au travail, ACM =alcool, cigarettes, médicaments, Env. = environnement, +=relation positive, -=relation négative,
ns=non significatif, ASD : agents des services de détention, Ornni =omnipraticiens, Prof =professeurs, infir = infirmiers, Réf=Référence, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femmes, ♂=hommes,
professi=professions, perso=personnel

1.3.3 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES AU CANADA

Une seule étude longitudinale a été réalisée au Canada concernant les professions à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Cette étude est celle de Marchand et al. (2005b) qui ont étudié certains groupes professionnels de travailleurs. Les résultats ont indiqué que les superviseurs, les cols blancs semi-qualifiés et les cols bleus semi-qualifiés ont plus de chance de souffrir de détresse psychologique comparativement aux hauts dirigeants. De plus, les cols blancs non-qualifiés, les hommes cols bleus non-qualifiés et les cols bleus semi-qualifiés ont démontré une augmentation dans le temps du risque de souffrir de détresse psychologique. Les employés qui exercent des professions demandant des qualifications inférieures seraient plus sujets au risque de souffrir de détresse psychologique comparativement aux directeurs. Un haut niveau de prévalence de détresse psychologique est surtout présent dans les professions de position intermédiaire où les demandes de travail surpasseraient les qualifications exigées par le travail et une faible latitude de décisions ne leur permettrait pas de faire face aux problèmes rencontrés au travail.

Les résultats de Bourbonnais et al. (2005) ont indiqué que la détresse psychologique était plus élevée au sein des infirmières que dans la population générale des femmes au travail. Bourbonnais et al. (2005b) se sont également intéressés au travail des agents de service de détention. Cette étude transversale effectuée au Québec a été comparée à un groupe de référence constitué de travailleurs et de travailleuses occupant différents emplois impliquant un contact avec le public et ayant participé à l'Enquête sociale de santé du Québec menée en 1998. Les résultats démontrent que la détresse psychologique est plus élevée auprès des agents des services de détention que dans la population de référence. En effet, les agents de détention seraient soumis à des demandes psychologiques élevées, à une tension au travail, à un faible soutien des collègues et des supérieurs et à une faible latitude de décision. Une troisième étude de Bourbonnais et al. (1996) menée auprès d'un échantillon de cols blancs de la région de Québec a démontré que la détresse psychologique serait présente auprès de 28,5% des sujets à l'étude. Lorsque les professions sont comparées entre elles, les employés de bureau (34,3%)

souffraient significativement plus de détresse psychologique comparativement à la population de référence soit les hauts dirigeants.

Harrison et al. (2002) ont comparé les infirmières auxiliaires avec les infirmières professionnelles. Les résultats ont indiqué que les infirmières auxiliaires et les infirmières professionnelles avaient un niveau semblable de détresse psychologique, mais que les infirmières auxiliaires présentaient moins de symptomatologie reliée à des réactions dépressives, des réactions d'anxiété ou de colère et des problèmes cognitifs. Cependant, la prévalence de la détresse psychologique était plus élevée auprès des infirmières auxiliaires et des infirmières professionnelles que dans la population générale du Québec. Une étude réalisée par Marchand et al. (2003a) démontre que les semi-professionnels, les superviseurs, les directeurs, les travailleurs de bureaux et les ouvriers agricoles ont des résultats plus élevés de détresse psychologique comparativement aux professions manuelles non qualifiées.

Vermeulen et Mustard (2000) rapportent que les femmes occupant des postes de professionnelles souffriraient davantage de détresse psychologique de même que les femmes occupant des postes de semi-professionnelles, les employées de bureaux qualifiées et les employées de bureaux semi-qualifiées. Quant à Vézina et al. (1996), ils ont trouvé un risque accru d'atteinte à la santé mentale auprès du personnel des transports routiers (excluant les conducteurs de camion), les travailleurs spécialisés dans les services du logement, les peintres, les tapissiers, les travailleurs en isolation et en imperméabilité, les préposés au service des aliments et des boissons, les opérateurs de machine de mécanographie, les professeurs d'université et les rédacteurs.

Dernièrement, Wilkins et Beaudet (1998) ont établi que la nature de l'emploi avait un lien avec les problèmes de santé mentale des travailleurs. Tout d'abord, ils ont mentionné que la détresse psychologique était élevée pour les hommes et les femmes occupant un travail de bureau, de la vente et des services. Les hommes et les femmes travaillant dans le secteur de l'administration et les professionnels souffriraient peu de détresse psychologique.

1.3.4 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES EN EUROPE ET AUX ÉTATS-UNIS

Plusieurs études sont de nature longitudinale en Europe et aux États-Unis. En autres, l'étude de Bultmann et al. (2001) a sondé des employés occupant des emplois différents. La détresse psychologique serait particulièrement élevée dans les professions de contrôleur (46%) et auprès des machinistes d'électrotechniques qui fabriquent le papier, le textile et la nourriture (29,5%). Les professions présentant le moins de détresse psychologique sont reliées aux soins de maternité (4,3%). Niedhammer et al. (1998) ont évalué les symptômes dépressifs des cols bleus, des cols blancs et de professionnels provenant de deux grandes compagnies en France. Dans les analyses, la profession de directeur est considérée comme une référence parmi toutes les autres professions étudiées. Ainsi, les enseignants et les professionnels de la santé n'ont pas de lien significatif avec la détresse psychologique de même que les travailleurs sociaux et de la santé. Par contre, le personnel administratif et les associés sont à risque de souffrir de symptômes dépressifs de même que les médecins, les ingénieurs, les contremaîtres, les commis de bureau, les cols bleus qualifiés et les artisans. Paterniti et al. (2002) ont évalué les travailleurs selon leur grade d'emploi. Les résultats rapportés démontrent que les femmes occupant des postes de niveau intermédiaire, soit les techniciennes et les professionnelles souffraient davantage de symptômes dépressifs. Également, les femmes occupant un grade d'emploi peu élevé telles que les cols bleus et les commis présentaient plus de symptômes dépressifs. Wieclaw et al. (2006) ont aussi sondé des employés provenant du Danemark sur leur niveau de désordres affectifs reliés à leur profession. Les résultats n'ont pas démontré de différence significative entre les femmes et les hommes qui occupent un poste de professeur au primaire ou à la maternelle, un poste dans les services de garde et auprès des infirmiers. En fait, les hommes souffriraient plus de désordres affectifs que les femmes dans un poste de service à la clientèle. Les auteurs ont aussi signalé que les hommes et les femmes occupant des postes en médecine seraient plus sujets à vivre un problème de santé mentale.

Albion et al. (2005) ont réalisé une étude transversale sur le niveau de détresse psychologique des infirmiers par rapport à d'autres groupes professionnels. Les infirmiers obtiennent des résultats plus défavorables à la détresse psychologique par

rapport à d'autres groupes professionnels tels que le personnel administratif, le personnel médical, le personnel professionnel et le personnel technique. Les infirmiers mentionnent que leur détresse psychologique serait due à une mauvaise qualité de vie au travail, à des demandes excessives, à des contraintes présentes dans les lieux de travail et à un manque de temps pour réaliser toutes les tâches demandées. En conséquence, ils souffrent plus de détresse individuelle et ils s'identifient moins à leur travail. De plus, les infirmiers travaillant dans un département de santé mentale ont un niveau plus élevé de souffrance que dans les autres départements. En contrepartie, le groupe administratif a signalé un haut niveau de satisfaction de l'emploi et un bas niveau de détresse psychologique.

Une étude de nature transversale de Calnan et al. (2000) s'est attardée sur différents postes reliés à la médecine générale. Leurs résultats ont indiqué une différence significative seulement entre les médecins et les réceptionnistes (12,4% vs 10,9%). Chan et al. (2000) ont interviewé des hommes et des femmes de six professions différentes soit des médecins, des avocats, des ingénieurs, des enseignants, des infirmières et des agents d'assurance vie. Les résultats ont démontré que les médecins avaient une plus grande satisfaction au travail et ils souffraient moins de détresse psychologique que les professeurs et les infirmières. Les médecins bénéficieraient d'une plus grande autonomie au travail, ce qui leur procurerait un stress moins important au travail. Les professeurs, quant à eux, doivent subir la pression de performer et des difficultés à établir un équilibre travail-famille satisfaisant. Les infirmiers obtiennent le résultat le plus élevé en ce qui concerne le stress dû au peu de relations sociales au travail, aux contraintes bureaucratiques et au peu de perspectives gratifiantes de leur emploi.

Une étude de Kash et al. (2000) a voulu éclaircir la différence entre les oncologistes, les résidents et les infirmiers qui souffrent de détresse psychologique. Les résultats obtenus démontrent que les résidents et les infirmiers souffriraient davantage de détresse psychologique que leurs collègues oncologistes. En effet, ceux-ci sont en contact quotidien avec les patients, ce qui leur demande de performer et d'offrir des efforts physiques importants. Ils auraient également un travail considéré négatif, ils

consommeraient un nombre élevé de cigarettes, d'alcool et de médicaments, utiliseraient peu de moyens pour se détendre et, principalement en ce qui concerne les résidents, ils auraient peu de support de leurs pairs.

Trois organisations britanniques ont été l'objet d'une étude réalisée par Emslie et al. (2002) sur le niveau de détresse psychologique des employés. Les résultats ont indiqué que les femmes qui occupent des postes de banquières et qui ont un niveau hiérarchique élevé souffrent plus de morbidité psychiatrique mineure par rapport aux autres répondants. Muntaner et al. (2003) ont également voulu investiguer la relation entre la santé mentale et les professions des travailleurs. En fait, les résultats ont démontré que les travailleurs occupant des postes de superviseurs non-qualifiés avaient une santé mentale plus déficiente que ceux occupant les postes de directeurs et de superviseurs experts. Les travailleurs non-qualifiés souffraient également d'une mauvaise santé mentale tandis que les experts, les directeurs semi-qualifiés et les superviseurs seraient moins à risque.

Kapur et al. (1999) ont comparé les hommes qui occupaient un emploi d'omnipraticiens et ceux occupant un poste de chef de service dans deux hôpitaux. Les résultats ont indiqué que les omnipraticiens sont plus en détresse que les dirigeants. En effet, presque la moitié des omnipraticiens avaient déclaré souffrir de désordres psychiatriques mineurs dus à la faible satisfaction de leurs heures de travail et le faible niveau de récompense qui leur est octroyé. De plus, les omnipraticiens seraient également plus en détresse que les médecins nouvellement qualifiés.

Sanne et al. (2003) ont effectué une étude transversale pour connaître le taux de désordres affectifs de deux cohortes d'âges différents selon différentes professions. Ainsi, les agriculteurs, les ouvriers spécialisés, les groupes professionnels, les cols bleus et les travailleurs de la construction souffriraient de désordres affectifs plus prononcés que d'autres professions tels que les emplois reliés à la santé et aux services sociaux, les postes de directeurs, de législateurs ou de hauts fonctionnaires et les travailleurs des secteurs sociaux et de la santé. Wall et al. (1997) ont sondé des employés en Grande-

Bretagne du service de santé national (NHS) diagnostiqués comme ayant un haut niveau de désordres psychiatriques mineurs. Les auteurs ont conclu que 26,8% des travailleurs du service de la santé avaient un niveau significatif de désordres psychiatriques mineurs plus élevé comparativement à la population générale (17,8%). La morbidité psychiatrique serait significativement plus élevée dans les postes de directeurs (33,4%), auprès des infirmiers (28,5%), des médecins (27,8%) ainsi que les postes alliés à la médecine tels que les diététiciens, les physiothérapeutes, les psychologues, les thérapeutes, etc. (26,7%).

1.3.5 LES DIFFÉRENCES PROFESSIONNELLES SELON LE GENRE

Martikainen et al. (1999) ont mené une enquête longitudinale sur les professions qui seraient plus à risque de souffrir de désordres psychiatriques mineurs. Les résultats ont démontré que les femmes qui ont un grade élevé dans une organisation souffraient davantage de désordres psychiatriques mineurs. Les hommes qui occupaient un emploi de bureau ou de personnel de soutien ressentaient davantage de problèmes de santé mentale comparativement aux hommes qui occupaient des postes administratifs. Les femmes qui occupent un emploi de professionnelle ou de bureau souffraient également plus de désordres psychiatriques mineurs que les femmes occupant un poste d'administration. Les auteurs ont également noté que les désordres psychiatriques mineurs étaient ressentis davantage par les professionnels et les employés occupant des postes d'exécutif comparativement aux employés de bureau.

Selon Wieclaw et al. (2006), les hommes occupant un poste de travailleur social et les administrateurs de prestations sociales souffrent plus de désordres affectifs alors que chez les femmes, il n'y a pas de différence significative. Selon l'étude de Wall et al. (1997), les femmes qui occupent des postes de directrices souffriraient davantage de désordres psychiatriques mineurs que leurs collègues masculins (41% versus 27%) de même que celles qui occupent un poste en médecine (36% versus 24%). Certaines professions telles que le personnel auxiliaire, le personnel technique, le personnel professionnel et le personnel administratif n'auraient pas de différence significative dans le risque de souffrir de détresse psychologique selon le genre. Selon Wilkins et Beaudet

(1998), les femmes occupant un emploi de cols bleus souffriraient davantage de détresse psychologique que les hommes. Dans le même ordre d'idées, Sanne et al. (2003), ont trouvé que les hommes cols bleus et les femmes occupant un emploi dans l'alimentation souffrent davantage de désordres affectifs comparativement aux femmes présentes dans les emplois reliés à la santé et aux services sociaux et celles travaillant dans les secteurs sociaux et de la santé. Emslie et al. (2002) ont établi que les femmes qui travaillent dans les hauts rangs d'une université souffrent moins de morbidité psychiatrique mineure que les femmes occupant un poste de technicienne et les hommes qui travaillent dans des postes de secrétariat.

Muntaner et al. (2003) ont mentionné que les hommes qui ont une mauvaise santé mentale seraient les superviseurs et les travailleurs non-qualifiés et semi-qualifiés. En fait, les hommes qui auraient un bas niveau de supervision seraient plus à risque que les salariés semi-qualifiés et les non-qualifiés. Les auteurs ont également noté que les femmes qui occupaient des postes semi-qualifiés et non-qualifiés souffraient davantage d'une mauvaise santé mentale.

1.3.6 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES SUR LES SECTEURS ÉCONOMIQUES À RISQUE

Il existe très peu d'études empiriques ayant examiné le rôle particulier du secteur économique en lien avec la détresse psychologique. À notre connaissance, seulement une étude s'est penchée sur cette question. En effet, Vézina et al. (1996) ont établi l'existence de plusieurs secteurs économiques à risque pour les travailleurs de développer de la détresse psychologique. Ainsi, les industries du cuir, de la fourrure, des produits de textile et chimiques, des produits de peinture et de vernis, les transports en commun urbains et les taxis, le commerce au détail des chaussures, des vêtements et des tissus, les magasins généraux et à rayon, les services de restauration, le secteur des assurances et les services de l'administration publique excluant la défense ont un risque accru de souffrir de détresse psychologique.

1.4 LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES MODÈLES EXPLICATIFS

Au-delà du secteur économique et de la profession, plusieurs facteurs en lien avec les conditions de l'organisation du travail ont été documentés dans la littérature. En effet, nous pouvons distinguer quatre grands groupes de facteurs de risque ou des facteurs de protection, soit la conception des tâches, les demandes du travail, les relations sociales et les gratifications (Marchand et al, 2005). Ainsi, la conception des tâches (l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, l'autonomie), les demandes de travail (les efforts fournis par l'individu, les demandes psychologiques, les heures travaillées, les horaires de travail, etc.), les relations sociales (le soutien social des collègues et celui du superviseur, le harcèlement en milieu de travail) et les gratifications (la sécurité d'emploi, la motivation, la reconnaissance, etc.) ont été associées à la détresse psychologique. On trouvera à l'Annexe 1 le détail des études recensées à ce sujet.

1.4.1 LA CONCEPTION DES TÂCHES

Stansfeld et al. (1999) mentionnent qu'une autorité décisionnelle élevée entraînerait peu de désordres psychiatriques mineurs auprès des femmes et des hommes. Toutefois, selon Marchand et al. (2005d), l'autorité décisionnelle élevée dans le milieu de travail n'a pas de lien significatif avec la détresse psychologique. Selon Simon (1998), les travailleurs qui ont un enfant et qui peuvent bénéficier d'une autorité décisionnelle élevée au travail souffrent significativement moins de détresse psychologique. Bultmann et al. (2002) ont révélé que la détresse psychologique était plus élevée chez les hommes qui avaient une faible latitude décisionnelle au travail. Certains auteurs ont également mentionné que l'utilisation des compétences était également un facteur protecteur de la santé mentale. Ainsi, Simon (1998) mentionne que l'utilisation des compétences était significativement en relation négative avec la détresse psychologique, tandis que Marchand et al. (2005d) mentionnent le contraire en affirmant que l'utilisation des compétences était significativement en relation positive avec la détresse psychologique. De plus, Matthews et al. (2001) ont affirmé que les travailleurs qui avaient un travail monotone et une répétition des tâches présentaient plus de détresse psychologique.

1.4.2 LES DEMANDES DU TRAVAIL

Les demandes de travail ont été largement documentées comme ayant un lien significatif avec la détresse psychologique. Ainsi, Matthews et al. (2001) ont révélé que les travailleurs qui subissaient des contraintes de travail présentaient plus de détresse psychologique. Shigemi et al. (1997) ont établi que les employés d'une compagnie d'électronique qui vivaient trop de compétition, trop de problèmes au travail, un niveau élevé de responsabilité, des heures de travail longues et le fait de se sentir pressé par le temps souffraient davantage de détresse psychologique. Les demandes du travail tel que les horaires de travail semblent aussi être pathogènes pour un certain nombre de travailleurs. Selon Marchand et al. (2005a), les horaires de travail irréguliers sembleraient pathologiques pour les travailleurs québécois. Dans le même ordre d'idées, Matthews et al. (2001) démontrent que les hommes qui ont des horaires de travail irréguliers seraient plus sujets à souffrir de détresse psychologique. Selon Vézina et al. (1992), les travailleurs qui ont de longues heures de travail qui exigent une surcharge subissent inévitablement un impact majeur sur leur vie familiale et sur leur équilibre psychologique entraînant des conséquences autant pour les organisations que pour les travailleurs telles que des interactions agressives avec l'entourage, de l'absentéisme accru et un taux de roulement du personnel accentué.

Selon Bourbonnais et al. (2005), une augmentation de la charge de travail procurerait des symptômes reliés à la détresse psychologique. Stansfeld et al. (1999) rapportent que le manque de clarté et de constance dans l'information octroyée par les superviseurs de même que les demandes physiques élevées auprès des femmes augmenteraient les désordres psychiatriques mineurs. Selon Roxburgh (1996), les employés canadiens qui ont une demande élevée de travail physique souffrent significativement plus de détresse psychologique, mais le nombre d'heures travaillées ne semblait pas significatif. Ylipaavalniemi et al. (2005) ont également trouvé que les demandes de travail physiques élevées étaient positivement reliées à la détresse psychologique. Calnan et al. (2004) vont dans le même sens en affirmant que parmi les travailleurs occupant un emploi relié à la pratique médicale, les demandes de travail élevées sont surtout présentes dans les postes de professionnels ou d'administrateurs. Kant et al. (2002) ont également établi

que les hautes demandes psychologiques pouvaient avoir un lien significatif avec la détresse psychologique auprès des employés en Grande-Bretagne.

1.4.3 LES RELATIONS SOCIALES

Les relations sociales semblent aussi être un facteur important lors de symptômes de détresse psychologique. Dans cette lignée, Bourbonnais et al. (2005b) ont voulu examiner la corrélation existant entre le soutien social des collègues ou des superviseurs et la détresse psychologique auprès des agents de services de détention au Québec. Les résultats ont révélé que le faible soutien social des collègues et des superviseurs augmentait significativement la détresse psychologique. De plus, les conflits avec les collègues de travail étaient plus fortement associés à la détresse vécue par les hommes. Stansfeld et al. (1999) ont également noté des résultats semblables, soit que le manque de support des collègues et des superviseurs et vivre des relations négatives avec ces derniers augmentaient significativement la détresse psychologique auprès des hommes et des femmes occupant des postes de fonctionnaires. Kash et al. (2000) ont évalué le soutien social des collègues et lorsque ce dernier s'avérait insuffisant, les salariés ressentaient davantage de détresse psychologique.

Roxburgh (1996) a évalué le soutien social des collègues sur une population en emploi. Lorsque le soutien des collègues était déficient, la détresse psychologique était plus ressentie chez les travailleurs. Également pour Marchand et al. (2005d), le support des collègues et des superviseurs s'est avéré en corrélation négative avec la détresse psychologique des travailleurs canadiens. Bond et al. (2004) ont également trouvé un lien significatif entre le support social déficient des travailleurs et la détresse psychologique tout comme Revicki et al. (1996) qui ont soutenu que le soutien des collègues de travail diminuait la détresse psychologique. Par contre, Moyle et al. (1999) rapportent que le support des superviseurs a seulement un impact mineur sur la détresse psychologique ressentie par les employés.

1.4.4 LE HARCÈLEMENT

Selon Bond et al. (2004), le harcèlement sexuel serait associé non seulement à la détresse psychologique, mais également à une perte de motivation, à un haut niveau de distraction, à une mauvaise performance au travail, à de l'absentéisme et à un taux de roulement élevé des employés. Selon Ballard et al. (2006), les employés du transport de l'air canadien qui vivent du harcèlement de la part de leurs coéquipiers, des superviseurs et des passagers vivent significativement plus de détresse psychologique. Ils ont également conclu que la moitié des femmes qui avaient vécu des formes plus ou moins sévères de harcèlement sexuel percevaient leur santé physique de façon négative. De plus, les hôtesses de l'air qui n'exerçaient plus leurs fonctions souffriraient davantage d'alcoolisme. Marchand et al. (2005c) ont également établi que le harcèlement en milieu de travail avait un lien significatif avec la détresse psychologique.

1.4.5 LES GRATIFICATIONS

Kant et al. (2000) ont rapporté un plus haut niveau de détresse psychologique chez les travailleurs qui évaluent négativement le niveau de récompense obtenu dans leur milieu de travail. La précarité d'emploi semble aussi être problématique pour les travailleurs. En effet, Marchand et al. (2005d) ont établi un lien significatif entre l'insécurité d'emploi subjective et la détresse psychologique. Bourbonnais et al. (1998) ont soulevé que les infirmières âgées de 23 à 65 ans qui éprouvaient une insécurité moyenne à élevée au travail ressentait significativement plus de détresse psychologique que celles qui possédaient un emploi stable. Une étude longitudinale a été faite par Swan et al. (2004) sur la menace de fermeture d'une entreprise. Ainsi, les résultats ont indiqué que les hommes souffraient davantage de détresse psychologique que les femmes lorsque leur entreprise était menacée de fermeture, compromettant ainsi leur lien d'emploi. Liukkonen et al. (2004) sont parvenus à la conclusion que les femmes qui occupaient des emplois permanents souffriraient davantage de détresse psychologique que ceux ayant un emploi à durée déterminée, mais la relation s'est avérée non significative pour les hommes.

1.4.6 LES MODÈLES EXPLICATIFS

1.4.6.1 LE MODÈLE DEMANDES-CONTRÔLES

Nous venons d'observer que des professions, des secteurs économiques et certaines conditions de travail peuvent jouer un rôle important dans le développement de la détresse psychologique auprès des travailleurs. Or, il existe trois grands modèles conceptuels qui ont été établis pour expliquer le développement de la détresse psychologique en fonction du stress vécu au travail. Ces modèles sont celui du demandes-contrôle de Karasek (1979), le modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990) et le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996). En résumé, ces modèles tentent de comprendre la façon dont la latitude décisionnelle, le soutien social au travail et les gratifications obtenues par le travailleur auraient un effet stressant par rapport aux demandes de travail. Pour débiter, nous allons expliciter chacun des modèles.

Le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) postule que le travail influence la santé ainsi que le bien-être des employés selon deux caractéristiques au travail, soit les demandes psychologiques et le niveau de latitude décisionnelle de chaque employé. Selon Karasek, un emploi à haute tension est caractérisé par de fortes demandes psychologiques accompagnées d'une faible latitude décisionnelle favorisant l'état le plus défavorable où les tensions psychologiques sont les plus élevées. Lorsque le travailleur a peu de contrôle (latitude décisionnelle) sur les exigences, les risques de tensions psychologiques tels que la fatigue, l'anxiété et l'insatisfaction au travail augmentent. Selon le modèle, le travail passif est caractérisé par des demandes psychologiques et une latitude décisionnelle faibles engendrant peu de motivation, un sentiment d'impuissance et un risque possible de souffrir de problème de santé. Selon Karasek, un emploi à basse tension réfère à des demandes psychologiques faibles et à une latitude décisionnelle importante, ce qui génère le moins de tension au travail. Finalement, les emplois actifs proviennent des demandes psychologiques élevées et une latitude décisionnelle également élevée. Ce dernier type d'emploi prédit une croissance au travail, une motivation de la part des employés et une participation active aux décisions importantes

de l'organisation. Les travailleurs qui possèdent un emploi actif ont également moins de chance de souffrir d'un problème de santé mentale.

Cependant, les demandes du travail peuvent ne pas avoir d'effet si la latitude décisionnelle est en mesure d'absorber le surplus de travail. Karasek prédit que les problèmes de santé mentale peuvent être évités lorsque le niveau de contrôle des employés est largement élevé. Plusieurs auteurs se sont penchés sur le modèle de Karasek, dont Brisson et al. (2001) qui ont établi qu'une demande psychologique élevée et une faible latitude de décision étaient sujets à provoquer de la détresse psychologique parmi les travailleurs québécois. Bultmann et al. (2001) ont, quant à eux, trouvé que les demandes de travail élevées et une faible latitude de décision étaient reliées à la détresse psychologique.

1.4.6.2 LE MODÈLE DEMANDES-CONTRÔLE-SOUTIEN

Le modèle demandes-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990) inclut le soutien social comme variable modératrice entre les demandes psychologiques et la latitude décisionnelle. Le modèle prévoit que le niveau de tension du travailleur est à son point le plus important lorsqu'il est exposé à des demandes psychologiques du travail élevées combinées à un faible niveau de contrôle au travail et un faible niveau de soutien social. D'ailleurs, Karasek et Theorell (1990) ont conclu que le soutien social du superviseur ou des collègues était bénéfique pour les employés puisqu'ils étaient davantage outillés pour faire face au stress organisationnel. Cette théorie obtient un soutien empirique de plusieurs auteurs (Wilkins et Beaudet (1998), Shigemi et al. (1997), Stansfeld (1999), Calnan et al. (2004) mais aucun consensus n'a encore été établi sur la nature des liens directs ou indirects qui peuvent exister entre le soutien social et la santé mentale des travailleurs. (Vézina et al. 1999). Calnan et al. (2004) ont, quant à eux, établi qu'un haut niveau de demande en corrélation avec un bas niveau de contrôle et un support social inadéquat seraient indicatifs d'une haute tension au travail ayant des conséquences sur la santé mentale. Bourbonnais et al. (2005) ont d'ailleurs soutenu que les demandes psychologiques élevées en combinaison avec une faible latitude de décisions et un faible

soutien des collègues ou des superviseurs étaient directement reliés à la détresse psychologique.

1.4.6.3 LE MODÈLE DÉSÉQUILIBRE EFFORTS-RÉCOMPENSES

Le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses au travail (Siegrist, 1996) postule que la détresse mentale est provoquée par un haut niveau d'efforts fournis et de faibles récompenses. Un niveau élevé d'efforts extrinsèques (demandes du travail et obligations) et un bas niveau de récompenses (argent, estime et sécurité d'emploi, opportunité de carrière) combiné à un haut niveau d'engagement peuvent créer du stress au travail. Plus spécifiquement, Siegrist (1996) note que le risque de souffrir de tension au travail des hommes et des femmes qui ont un haut niveau de demandes et un bas niveau de contrôle était environ trois fois plus élevé que chez les travailleurs qui ont peu de demandes de travail et un haut niveau de contrôle. Les travailleurs qui ont des conditions de travail qui leurs demandent des efforts excessifs et continus, un niveau élevé d'engagement et peu de récompenses satisfaisantes peuvent vivre davantage de situations stressantes au travail. Le modèle de Siegrist est d'ailleurs soutenu empiriquement par un nombre considérable d'auteurs soit Bourbonnais et al. (2005b), Stansfeld et al. (1999), de Jonge et al. (2000 b), Calnan et al. (2004) et Van Vegchel et al. (2005). Cependant l'effet du déséquilibre efforts-récompense serait plus important pour les hommes que les femmes (Stansfeld et al. (1999). Kant et al. (2000) ont également soutenu ce modèle empiriquement en concluant qu'un bas niveau de récompense apporterait davantage de détresse psychologique. Enfin, les efforts extrinsèques comme par exemple la motivation que possède un travailleur dans une situation de demande élevée, augmenteraient la détresse psychologique selon Kant et al. (2000).

1.5 LA SITUATION FAMILIALE ET LE SOUTIEN SOCIAL HORS-TRAVAIL

Au-delà de la profession, des secteurs économiques et du contexte organisationnel pathogène pour les travailleurs, il est reconnu que les facteurs hors-travail peuvent aussi avoir un impact sur la santé mentale des travailleurs. Il s'avère donc pertinent d'évaluer

les sources de protection ou de conflit reliées au statut marital et au statut parental des individus. Les études recensées sont présentées en détail à l'Annexe I.

1.5.1 LE STATUT MARITAL

De nombreux auteurs se sont prononcés sur le statut marital qui influencerait la détresse psychologique tel que dans l'étude de Marchand et al. (2005c) qui a déterminé que vivre avec un partenaire diminuerait significativement la détresse psychologique. Dans la même veine, Furher et al. (1999) ont établi que les travailleurs qui vivent en cohabitation ou mariés souffrent moins de détresse psychologique, mais ce seuil s'est avéré seulement significatif pour les hommes. Dans cette même lignée, Matthews et al. (2001) ont établi que les hommes et les femmes mariés présentaient significativement moins de détresse psychologique, mais les chances de souffrir de problèmes de santé mentale augmentaient chez les femmes dont le partenaire était sans emploi. Matthews et Power (2001) ont, quant à eux, trouvé un lien significativement négatif entre le fait d'être marié et de souffrir de détresse psychologique mais, si le conjoint est au chômage, le risque devenait plus accru. Ala-Mursula (2004) est d'ailleurs parvenu aux mêmes conclusions en interrogeant des employés municipaux qui ont mentionné souffrir moins de détresse psychologique lorsqu'ils vivaient avec un partenaire. Pour certains auteurs, le statut marital ne semble pas significativement relié à la détresse psychologique tel que dans l'étude de Wilkins et Beudet (1998) et celle de Grzywacz (2000).

Les nombreuses disputes que peuvent vivre les travailleurs à l'extérieur de leur travail semblent également poser un problème à la santé mentale de ces derniers. En effet, selon Almeida et Kessler (2000), les travailleurs qui ont des disputes avec leur conjoint ou avec une ou plusieurs autres personnes semblaient souffrir plus de détresse psychologique que ceux n'ayant aucun différend.

1.5.2 LE STATUT PARENTAL

Certains auteurs ont étudié la présence d'enfants dans le couple en lien avec la détresse psychologique. Ainsi, Matthews et al. (2001) ont conclu que les hommes avec un jeune enfant souffrent moins de détresse psychologique, mais les hommes et les femmes qui

ont plus de trois enfants seraient davantage atteints de détresse psychologique. Selon Matthews et Power (2002), être parent accroît le risque de souffrir de détresse psychologique surtout si l'enfant a plus de six ans. Selon Wilkins et Beudet (1998), avoir des enfants de moins de douze ans diminuerait la détresse psychologique, mais seulement pour les femmes.

Les problèmes avec les enfants sont aussi une source de variation de la détresse psychologique selon plusieurs études. En effet, Ballard et al. (2006) ont confirmé que les tensions avec le partenaire concernant les soins accordés aux enfants étaient associées positivement avec la détresse. Pour Matthews et al. (2001), être seul pour s'occuper des soins aux enfants semble être en association positive avec une mauvaise santé mentale. Selon Wilkins et Beudet (1998), le stress parental semble être corrélé négativement avec une bonne santé mentale et selon Marchand et al. (2005d), les tensions avec les enfants provoqueraient l'apparition d'un premier épisode de détresse psychologique.

1.5.3 LE STATUT ÉCONOMIQUE DU MÉNAGE

Bourbonnais et al. (1996) ont, quant à eux, évalué le revenu familial des travailleurs selon un devis longitudinal dans des organisations publiques du Québec. Les résultats ont démontré qu'un revenu familial de moins de 40 000\$ canadien par année augmenterait la prévalence de la détresse psychologique. McDonough (2000) a également noté qu'un faible revenu de ménage augmenterait considérablement la détresse psychologique. Les problèmes financiers seraient également en relation positive avec la détresse psychologique selon Almeida et Kessler (2000).

1.5.4 LE SOUTIEN SOCIAL HORS-TRAVAIL

Les travailleurs peuvent compter sur plusieurs facteurs protecteurs pour se prémunir contre une mauvaise santé mentale tel que le soutien social hors-travail. Ainsi, selon Bourbonnais et al. (2005), les travailleurs qui ont un faible soutien social à l'extérieur de leur travail souffrent davantage de détresse psychologique. Cole et al. (2002) ont, quant à eux, établi qu'un manque de support social hors-travail était en corrélation négative avec une bonne santé mentale, mais particulièrement pour les femmes. Williams et al.

(1997) en sont d'ailleurs parvenus aux mêmes conclusions en affirmant que certains chefs de services dans les hôpitaux souffraient de détresse psychologique lorsqu'ils avaient un bas niveau de soutien social hors-travail. Fürher et al. (1999) ont établi que le soutien émotionnel et le soutien pratique diminuerait l'incidence de la détresse psychologique, mais particulièrement pour les hommes. Selon Liukkonen et al. (2004), le soutien du conjoint semble avoir un effet protecteur pour les femmes tandis que le soutien d'un proche semble seulement bénéfique pour les hommes. Dans le même ordre d'idée, Marchand et al. (2005c) ont démontré que le manque de soutien social à l'extérieur du travail était significativement associé à une plus forte détresse psychologique. Dans une autre optique, Lu (1999) a déterminé que le soutien social de la famille et des amis ne semblait pas associé à la détresse psychologique parmi une population en emploi, mais surtout chez les cols blancs.

1.6 LES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

De nombreuses caractéristiques individuelles ont été associées à la détresse psychologique et elles peuvent se regrouper selon la démographie, l'état de santé physique, les traits psychologiques et les événements de vie (Marchand et al, 2005a). L'annexe I présente le détail des études recensées

1.6.1 LA DÉMOGRAPHIE

En matière de démographie, le genre est la composante la plus fréquemment étudiée. La plupart des auteurs semblent soutenir que les femmes souffriraient davantage que les hommes de détresse psychologique. Une étude de Marchand et al. (2005b) a indiqué que les femmes auraient légèrement plus de chance que les hommes de vivre un premier épisode de détresse psychologique, mais les risques augmenteraient selon le nombre d'épisodes qui se répéteraient. Cependant, d'autres auteurs en sont venus à des conclusions opposées. Ainsi, selon Bourbonnais et al. (2005b), les femmes et les hommes occupant des emplois dans les services de détention souffriraient également de détresse psychologique. Certains auteurs se sont également questionnés sur la nature significative de l'âge et la détresse psychologique. Selon Marchand et al. (2005d), les travailleurs plus âgés auraient moins de risque de vivre un premier épisode de détresse.

Vézina et al. (1992) ont d'ailleurs mentionné que les travailleurs plus âgés avaient moins de risque de vivre de la détresse psychologique puisqu'ils ont souvent développé des stratégies d'adaptation aux exigences du milieu de travail et ils ont un sentiment de responsabilité face à leur emploi. En contradiction, Kant et al. (2000) ont démontré que les hommes âgés entre 26 et 35 ans reportaient un bas niveau de détresse psychologique comparativement aux travailleurs âgés de 36 à 45 ans et de 46 à 55 ans. Selon ces auteurs, la détresse psychologique serait davantage vécue chez les travailleurs plus âgés comparativement aux plus jeunes. Selon Van der Doef (2000), l'âge n'aurait aucun lien significatif avec la détresse psychologique.

Une autre étude a examiné le lien entre la scolarité des travailleurs et la détresse psychologique. Kant et al. (2000) ont indiqué que les femmes ayant un niveau d'éducation élevé avaient un risque plus élevé de souffrir de détresse psychologique. Bourbonnais et al. (1996) ont également affirmé que posséder un bas niveau d'éducation pourrait avoir des liens significatifs avec la probabilité de souffrir de détresse psychologique indépendamment du genre. Pourtant, en contradiction, les résultats de l'étude de Wilkins et Beaudet (1998) ont indiqué que la scolarité ne semblait pas significative avec les symptômes reliés à la détresse psychologique.

1.6.2 L'ÉTAT DE SANTÉ

L'état de la santé physique pourrait également affecter la détresse psychologique. Booth et Lloyd (1999) ont conclu qu'une mauvaise santé physique des travailleurs augmenterait significativement la détresse psychologique. Marchand et al. (2005c) ont d'ailleurs confirmé cette thèse où des problèmes physiques de santé augmenteraient la prévalence de la détresse. Donc, l'état de santé considéré mauvais ou déficient semble particulièrement affecter les travailleurs et augmenter leurs chances de souffrir d'un problème de santé mentale.

1.6.3 LES TRAITS PSYCHOLOGIQUES

Certains auteurs se sont également penchés sur l'hypothèse que certains travailleurs auraient des traits psychologiques sujets à développer davantage de détresse psychologique. Ainsi, selon Eloviano et al. (2000), les travailleurs qui ont des traits anxieux subiraient davantage de détresse psychologique que les employés qui ont des traits hostiles, ceux-ci s'étant avérés non significatifs avec la détresse psychologique. En contradiction avec cette étude, Bourbonnais et al. (2005b) ont trouvé un lien significatif entre les traits hostiles et la détresse auprès des hommes et de femmes travaillant à titre de cols blancs dans huit organisations publiques au Québec. Marchand et al. (2005d) ont, quant à eux, étudié le sens de cohésion qui diminuerait significativement la détresse psychologique de même qu'un centre interne de contrôle où le travailleur peut évaluer ses chances de succès en se basant sur ses croyances qu'il peut influencer les événements. Les individus qui ont d'ailleurs un locus interne peuvent se donner davantage de défis à relever et ils sont plus résistants aux stress qui peut accompagner le travail à réaliser. Marchand et al. (2005d) ont également démontré qu'une estime de soi élevée diminuerait les risques de souffrir de détresse psychologique.

Dans la même veine, Alexander et Klein (2001) ont remarqué qu'une personne résistante au stress souffrirait moins de détresse psychologique. Kash et al. (2000) ont d'ailleurs arboré dans le même sens en arrivant aux mêmes conclusions. Les traits névrotiques seraient également plus à risque pour les travailleurs selon Miller et al. (1999). Dans le même ordre de pensées, Moyle et al. (1999) ont noté que la stabilité émotionnelle pourrait éviter aux travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Grzywacz (2000) a, quant à lui, remarqué des liens significatifs entre les traits extravertis et la détresse psychologique. En fait, cette relation serait négative de sorte que plus un travailleur aurait des traits extravertis moins il ressentirait de la détresse psychologique.

1.6.4 LES HABITUDES DE VIE

La consommation d'alcool, de tabac et le nombre d'activités physiques ont également été étudiés. Il a été démontré par Marchand et al. (2003c) que les consommateurs d'alcool modérés souffriraient moins de détresse psychologique que les non-buveurs et

les buveurs qui dépassent les normes canadiennes de consommation à faible risque. Baldwin et al. (1999) se sont également penchés sur cette question et ils ont indiqué que les femmes qui buvaient un nombre considérable de verres depuis les sept derniers jours auraient une prévalence élevée de souffrir de détresse psychologique. Selon la même étude, fumer la cigarette aurait un léger effet sur la prévalence de la détresse psychologique, mais la consommation régulière augmenterait le risque de souffrir de détresse psychologique. Par contre, selon Wilkins et Beaudet (1998), le nombre de cigarettes fumées ne semble pas avoir d'effet sur la détresse psychologique. Kash et al. (2000), quant à eux, ont évalué la consommation d'alcool, de cigarettes et de médicaments. Les résultats ont démontré que la détresse psychologique était particulièrement élevée chez les consommateurs de ces psychotropes. Bultmann et al. (2002) ont analysé les variables de consommation de cigarette et la pratique d'une activité sportive. Les employés qui fumaient la cigarette et qui pratiquaient peu ou pas de sport souffraient davantage de détresse psychologique que les employés non-fumeurs et ceux pratiquant une activité. Cependant, d'autres études n'ont trouvé aucun lien significatif entre la pratique d'activités physiques et la détresse psychologique, tel que l'étude de Wilkins et Beaudet (1998).

1.6.5 LES ÉVÉNEMENTS DE VIE

Enfin, les événements stressants indésirables vécus récemment ou qui ont affecté l'enfance s'associent au développement de symptômes de détresse psychologique. Les événements stressants du passé comportent des dimensions tels que la mortalité d'un proche, la séparation, l'apparition des maladies dans le ménage, les difficultés scolaires des enfants, le changement de résidence, l'expérience récente de violence psychologique ou physique, le changement d'emploi ou la perte d'emploi du conjoint, l'apparition de problèmes financiers, etc. Les événements de vie stressants vécus par les travailleurs les rendent certainement plus vulnérables au stress, ce qui peut provoquer par le fait même une plus grande probabilité de souffrir de détresse psychologique. (Bourbonnais et al. 1996, Wilkins et Beaudet 1998, Kash et al. 2000). Ainsi, selon Bourbonnais et al. (1996), vivre un événement stressant au cours des douze derniers mois augmentait les chances de vivre de la tension au travail suivi d'une hausse de la détresse psychologique.

Marchand et al. (2005d) se sont également penchés sur cette question et ils ont noté que des salariés ayant vécu des événements négatifs durant leur enfance ont légèrement plus de chances d'avoir un premier épisode de détresse psychologique, mais plus fortement le risque de vivre des épisodes multiples.

1.7 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Premièrement, la sous-section suivante présente la synthèse des principales professions à risque documentées dans la revue de littérature. Deuxièmement, nous présenterons la synthèse d'une étude portant sur les secteurs économiques à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Troisièmement, nous avons inséré un tableau récapitulatif des principales études évoquées qui met en lumière les liens significatifs associés à la détresse psychologique concernant les conditions du travail, la situation familiale et les caractéristiques personnelles.

1.7.1 SYNTHÈSE DES PROFESSIONS À RISQUE

Dans le tableau suivant, nous avons recensé les professions qui représentaient un risque plus élevé pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique.

TABLEAU III : SYNTHÈSE DES PROFESSIONS À RISQUE

Professions	Auteurs
Les infirmiers et les infirmières	Kash et al. (2000), Wieclaw et al. (2006), Wall et al. (1997), Bourbonnais et al. (2005), Albion et al. (2005), Harrison et al. (2002), Chan et al. (2001)
Les médecins	Wall et al. (1997), Calnan et al. (2000), Kapur et al. (1999), Wieclaw et al. (2006)
Les professeurs des établissements supérieurs	Vézina et al. (1996), Emslie et al. (2002)
Les professeurs au primaire ou au secondaire	Chan et al. (2001), Sanne et al. (2003), Wieclaw et al. (2006)
Les employés de bureau	Bultmann et al. (2001), Bourbonnais et al. (1996), Marchand et al. (2003), Niedhammer et al. (1998), Paterniti et al. (2002)
Les techniciens	Paterniti et al. (2002)
Les employés des postes de métier	Sanne et al. (2003)
Les tapissiers	Vézina et al. (1996)

Professions	Auteurs
Les peintres	Vézina et al. (1996)
Les assembleurs d'auto et de machine	Bultmann et al. (2001)
Les machinistes d'électrotechnique	Bultmann et al. (2001)
Les employés de la construction	Sanne et al. (2003)
Les employés des services de garde	Wieclaw et al. (2006)
Les préposés aux aliments et aux boissons	Vézina et al. (1996)
Les ouvriers agricoles	Marchand et al. (2003), Sanne et al.(2003)
Les employés des transports routiers	Vézina et al. (1996)
Les professionnels associés	Paterniti et al. (2002)
Les professionnels	Sanne et al. (2003)
Les dirigeants de la vente au détail, des salles de spectacles et de cinéma	Bultmann et al. (2001), Calnan et al. (2000)
Les contremaîtres et les superviseurs	Niedhammer et al. (1998), Marchand et al. (2005), (2003), Muntaner et al. (2003)
Les ingénieurs et les ingénieurs associés	Niedhammer et al. (1998)
Les libraires	Bultmann et al. (2001)
Les statisticiens	Bultmann et al. (2001)
Les archivistes	Bultmann et al. (2001)
Les physiciens	Niedhammer et al. (1998)
Les fonctionnaires	Emslie et al. (2002)
Les cols bleus qualifiés	Niedhammer et al. (1998)
Les cols blancs semi-qualifiés	Marchand et al. (2005)
Les cols bleus semi-qualifiés	Marchand et al. (2005)
Les cols blancs non-qualifiés	Marchand et al. (2005)
Les serveurs	Bultmann et al. (2001)
Les policiers	Wieclaw et al. (2006)
Les artisans	Niedhammer et al. (1998)
Les agents de service de détention	Vézina et al. (1996)
Les employés d'une banque	Emslie et al. (2002)
Les employés des services du logement	Vézina et al. (1996), Wilkins et Beaudet (1998)

1.7.2 SYNTHÈSE DES SECTEURS ÉCONOMIQUES À RISQUE

À notre connaissance, seulement un article a mentionné des secteurs économiques plus à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Ainsi, Vézina et al. (1996) ont établi que les employés œuvrant dans les industries du cuir, de la fourrure, des produits de textile et chimiques, des produits de peintures et de vernis, les transports en commun urbains, les taxis, le commerce au détail des chaussures, des vêtements et des tissus, les magasins généraux et à rayon, les services de restauration, le secteur des assurances et les services de l'administration publique excluant la défense ont un risque plus accru de souffrir de détresse psychologique.

1.7.3 SYNTHÈSE DES FACTEURS DU TRAVAIL, HORS-TRAVAIL ET INDIVIDUELS

Dans le tableau IV, les facteurs du travail, les facteurs hors-travail et les facteurs individuels qui ont démontré un effet sur la détresse psychologique sont répertoriés.

TABLEAU IV
SYNTHÈSE DES FACTEURS AU TRAVAIL

Facteurs	Auteurs	Relation observée
Conception des tâches		
L'utilisation des compétences	Marchand et al. (2005d), Simon (1998)	Relation négative avec la détresse psychologique
L'autorité décisionnelle	Marchand et al. (2005d), Stansfeld et al. (1999), Kant et al. (2002), Simon (1998), Bultmann et al. (2001, 2002), Hesketh et Shouksmith (1986), Warr (1990), Mausner-Dorsch et Eaton (2000), Niedhammer et al. (1998), Stansfeld et al. (1999)	Relation négative avec la détresse psychologique
Travail monotone et répétitif	Matthews et al. (2001)	Relation positive avec la détresse psychologique
Demandes de travail		
Demandes psychologiques	Bourbonnais et al. (2005b), Marchand et al. (2005d), Kant et al. (2002), Stansfeld et al. (1997), Niedhammer et al. (1998)	Relation positive avec la détresse psychologique
Demandes physiques	Marchand et al. (2005d), Stansfeld et al. (1999), Roxburgh (1996), Ylipaavalniemi et al. (2005), Calnan et al. (2000), Bultmann et al. (2001), Stansfeld et al. (1999), Nishikitani et al. (2005), Moyle et al. (1999)	Relation positive avec la détresse psychologique
Horaires irréguliers	Marchand et al. (2003a, 2005d), Matthews et al. (2001), Vézina et al. (1992)	Relation positive avec la détresse psychologique
Heures de travail trop longues	Vézina et al. (1992), Shigemi et al. (1997)	Relation positive avec la détresse psychologique
Charge de travail	Almeida et Kessler (2000), Miller et al. (1999), Bourbonnais et al. (2005)	Relation positive avec la détresse psychologique
Manque de clarté et de consistance dans l'information	Stansfeld et al. (1999)	Relation positive avec la détresse psychologique
Contraintes de travail	Matthews et al. (2001), Shigemi et al. (1997)	Relation positive avec la détresse psychologique

Relations sociales		
Faible soutien social au travail	Bourbonnais et al. (1996, 2005b), Stansfeld et al. (1999), Furher et al. (1999), Kash et al. (2000), Roxburgh (1996), Wade et Cainey (2000), McDonough (2000), Vermeulen et Mustard (2000), Bromet et al. (1992), Niedhammer et al. (1998), Marchand et al. (2003a), Wilhelm et al. (2004), Moyle et al. (1999), Revicki et al. (1996), Bond et al. (2004)	Relation positive avec la détresse psychologique
Conflits entre collègues	Bourbonnais et al. (2005b), Kant et al. (2002)	Relation positive avec la détresse psychologique
Conflits avec le superviseur	Kant et al. (2001, 2002), Shigemi et al. (1997)	Relation positive avec la détresse psychologique
Harcèlement au travail	Ballard et al. (2006), Wilkins et Beaudet (1998), Marchand et al. (2005c), Bond et al. (2004)	Relation positive avec la détresse psychologique
Gratification		
Bas niveau de récompense	Kant et al. (2000), Stansfeld et al. (1999), Calnan et al. (2004)	Relation positive avec la détresse psychologique
Insécurité d'emploi	Marchand et al. (2005d), Kant et al. (2002), Bourbonnais et al. (1996, 1998), McDonough (2000), Swaen et al. (2004), Matthews et al. (2001, 2002), Cole et al. (2002)	Relation positive avec la détresse psychologique
Synthèse des facteurs hors-travail		
Statut marital : vivre avec un conjoint	Marchand et al. (2005b), Furher et al. (1999), Matthews et al. (2001), Matthews et Power (2002), Simon (1998), Leung et al. (2000), McDonough (2000), Ala-Mursula et al. (2002, 2004)	Relation négative avec la détresse psychologique
Tensions maritales	Almeida et Kessler (1998), Simon (1998), Ballard et al. (2006), Marchand et al. (2005d)	Relation positive avec la détresse psychologique
Tensions parentales	Marchand et al. (2005d), Matthews et Power (2002), Ballard et al. (2006), Almeida et Kessler (1998), Matthews et al. (2001)	Relation positive avec la détresse psychologique
Avoir vécu un événement stressant	Bourbonnais et al. (1994, 1996, 1998, 2005b), Marchand et al. (2005d), Adams et al. (2006), Kash et al. (2000) Wilkins et Beaudet (1998), Cole et al. (2002), Dompierre J. et al. (1993)	Relation positive avec la détresse psychologique
Revenu	Bourbonnais et al. (1996), McDonough (2000), Vermeulen et Mustard (2000)	Le faible revenu a une relation positive avec la détresse psychologique
Problèmes financiers	Almeida et Kessler (1998), Simon (1998)	Relation positive avec la détresse psychologique

Facteurs	Auteurs	Relations observée
Synthèse des facteurs hors-travail		
Faible soutien social hors travail	Bourbonnais et al. (1994, 1996, 1998, 2005b), Furher et al. (1999), Marchand et al. (2003a, 2005c), Calnan et al. (2000), Chan et al. (2000), Liukkonen et al. (2004), Williams et al. (1997), Cole et al. (2002)	Relation positive avec la détresse psychologique
Synthèse des facteurs personnels		
Âge	Marchand et al. (2003a, 2005c), Fuhrer et al. (1999), Roxburgh (1996), Wilkins et Beaudet (1998), Kant et al. (2000), McDonough (2000), Bourbonnais et al. (1994)	Les individus plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique
Sexe	Grieger et al. (2005), Marchand et al. (2003a, 2005d), Bourbonnais et al. (1994), Kash et al. (2000), Roxburgh (1996), Simon (1998), Wilkins et Beaudet (1998), Kant et al. (2000), McDonough (2000), Moyle et al. (1999), Vézina et al. (1992), Emslie et al. (2002), Revicki et al. (1996), Lennon (1987)	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique
Niveau d'éducation	Bourbonnais et al. (1994, 1996), Wilkins et Beaudet (1998), Kant et al. (2000), Dompierre et al. (1993)	Si ce niveau est élevé, on observe une relation négative avec la détresse psychologique
Sentiment de cohésion	Marchand et al. (2005d)	Relation négative avec la détresse psychologique
Hostilité	Bourbonnais et al. (1994, 1996, 2005b)	Relation positive avec la détresse psychologique
Traits névrotiques	Miller et al. (1999)	Relation positive avec la détresse psychologique
État de santé	Ballard et al. (2006), Marchand et al. (2005c), Booth et Lloyd (1999), Kant et al. (2000), Grzywacz (2000)	Une mauvaise santé entraîne une relation positive avec la détresse psychologique
Sens de la maîtrise	Adams et al. (2006), Wilkins et Beaudet (1998), McDonough (2000), Cole et al. (2002)	Avoir un sentiment de contrôle entraîne une relation négative avec la détresse psychologique
Consommation d'alcool	Marchand et al. (2003a, 2005d), Baldwin et al. (1999), Kash et al. (2000), Bultmann et al. (2002)	La consommation élevée d'alcool entraîne une relation positive avec la détresse psychologique
Stabilité émotionnelle	Moyle et al. (1999)	Relation négative avec la détresse psychologique
Traits extravertis	Grzywacz (2000)	Relation négative avec la détresse psychologique
Vivre un événement stressant	Bourbonnais et al. (1996), Wilkins et Beaudet (1998), Kash et al. (2000), Marchand et al. (2005d)	Relation positive avec la détresse psychologique

Facteurs	Auteurs	Relations observée
Synthèse des facteurs personnels		
L'activité physique	Bultmann et al. (2002)	Pratiquer peu d'activité physique est en relation positive avec la détresse psychologique
Le tabac	Baldwin et al (1999), Kash et al. (2000), Bultmann et al. (2002)	La consommation régulière de cigarettes est en relation positive avec la détresse psychologique

Le prochain chapitre est consacré à notre problématique de recherche et nous exposerons notre modèle d'analyse.

CHAPITRE 2

LA PROBLÉMATIQUE ET LE MODÈLE D'ANALYSE

Le deuxième chapitre comprend trois sections. Tout d'abord, la première section portera sur la problématique de la recherche et la seconde section portera sur le modèle d'analyse de la recherche. Finalement, nous exposerons les hypothèses de recherche qui en découlent.

2.1 LA PROBLÉMATIQUE DE LA RECHERCHE

Nos questions de départ présentées au début de ce projet de recherche portent sur une problématique sans cesse grandissante en relations industrielles. En effet, la détresse psychologique au travail apporte son lot d'inconvénients autant pour les travailleurs que pour les entreprises et la société. Dans le cas des entreprises, elles doivent faire face à ce fléau pour diminuer les coûts associés à l'absentéisme et à l'incapacité des employés aux prises avec un problème de santé mentale. Cependant, nous pouvons constater que très peu de connaissances ont été établies sur les professions et les secteurs économiques les plus à risque pour les salariés de développer des symptômes de détresse psychologique, en particulier au sein de la main-d'œuvre canadienne. Les quelques écrits scientifiques qui ont trouvé les professions plus à risque ont plusieurs lacunes que nous tenterons d'éviter dans ce mémoire. De plus, les connaissances sur les secteurs économiques pathogènes sont limitées. De ce fait, nous avons à notre connaissance qu'une seule étude énonçant les secteurs économiques à risque pour les travailleurs de souffrir de détresse psychologique. Il est alors primordial d'étudier les secteurs économiques et les professions où sont concentrés les risques en matière d'atteinte à la santé mentale pour privilégier une intervention en santé publique sur la détresse psychologique des travailleurs canadiens.

La littérature recensée comporte plusieurs limites. En effet, les résultats sur les professions à risque identifiées dans la recension des écrits sont difficilement généralisables. Le taux de réponse des répondants est souvent faible pour plusieurs études d'où la possibilité que les participants ne soient pas représentatifs de la population en emploi (Tableau I). La majorité des études sont également de nature

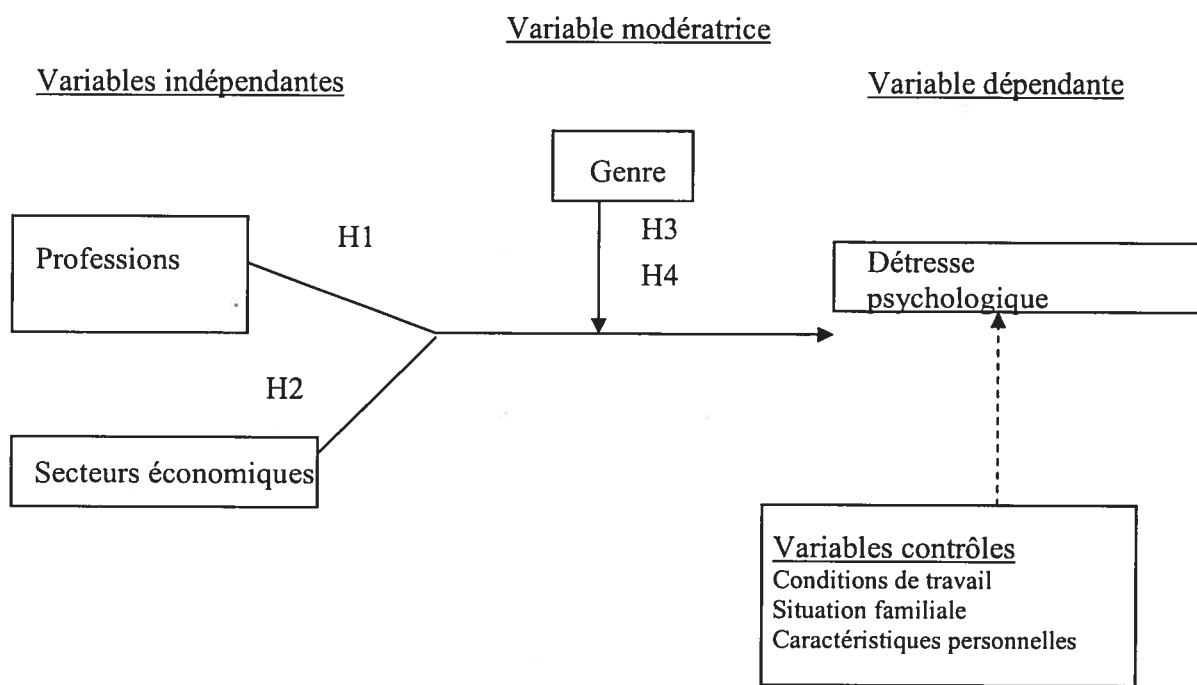
transversale, ce qui ne permet pas de connaître l'évolution des symptômes de la détresse psychologique de même que l'impact de l'emploi lorsqu'un employé ne travaille plus dans la même profession, mais qu'il ressent toujours des symptômes de détresse psychologique. De plus, le peu d'études longitudinales fait en sorte que l'on connaît très peu les facteurs précipitant ou ralentissant les symptômes reliés à la détresse psychologique. Également, certaines études se basent essentiellement sur des questionnaires qui mesurent le niveau de souffrance psychologique en lien avec le travail en négligeant les facteurs individuels et hors-travail qui peuvent causer de la détresse psychologique pour les travailleurs.

Peu d'études sont également présentes dans la littérature au Canada. Finalement, le système de classification type des professions ne semble pas homogène pour toutes les études recensées. En d'autres mots, les études utilisent plusieurs classifications différentes des professions, ce qui rend difficile la comparaison entre elles. Dans notre étude, nous allons donc chercher à pallier à un certain nombre de ces lacunes afin de mieux identifier les professions et les secteurs économiques au Canada qui s'associent à la prévalence de la détresse psychologique.

2.2 LE MODÈLE D'ANALYSE

Pour illustrer notre modèle d'analyse, les relations entre les variables sont présentées de manière schématique à la figure 1 ci-dessous.

FIGURE 1 : REPRÉSENTATION SCHÉMATIQUE DU MODÈLE CONCEPTUEL



La détresse psychologique est notre variable dépendante qui sera définie comme étant des perturbations psychiques chez l'individu faisant référence à un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux non spécifiques. L'organisme y réagit ou se défend face à des situations de vie pathogènes telles que des réactions anxiogènes et dépressives face à la vie, des problèmes cognitifs (mémoire et concentration), de la fatigue, un manque d'énergie, de la difficulté à dormir, un repli sur soi, de l'irritabilité et de l'anxiété. La détresse psychologique peut possiblement générer des problèmes de santé plus graves telles que des incapacités permanentes, une mortalité prématurée, des tendances suicidaires, des maladies cardiovasculaires ainsi que neuropsychiatriques (Marchand et al. 2005).

Nos variables indépendantes sont les secteurs économiques et les professions. Les professions sont définies par Statistique Canada comme un travail rémunéré. Elles comprennent des tâches, des fonctions, des responsabilités et des facteurs tels que les documents traités ou utilisés, les procédés industriels, le matériel utilisé ainsi que les produits ou les services fournis. Les professions sont généralement homogènes quant au genre et au niveau de compétences (Statistique Canada, 2006). Les secteurs économiques sont définis comme un groupe homogène d'unités de production économiques exerçant principalement un ensemble d'activités spécifiques. Les activités pratiquées sont la combinaison de produits et de services de la main-d'œuvre. Les activités qui définissent une industrie sont homogènes pour ce qui est des processus de production des employés (Statistique Canada, 2006).

Notre modèle d'analyse comporte également une variable modératrice, soit le genre. Nous tenterons d'identifier quelles sont les professions à risque pour les hommes et pour les femmes. Plusieurs études ont d'ailleurs documenté ce phénomène comme nous en avons fait part dans la revue de littérature (Emslie et al ; 2002; Martikainen et al ; 1999; Paterniti et al ; 2002 ; Sanne et al ; 2003 ; Vermeulen et Mustard ; 2000 ; Wiclew et al ; 2006; Wilhelm et al ; 2004). En fait, les femmes seraient plus sujettes à souffrir de détresse psychologique que les hommes dans certaines professions, alors que les hommes seraient plus à risque que les femmes dans d'autres professions. Le genre agirait donc comme un modérateur de la relation entre la profession et la détresse psychologique et nous examinerons également si cet effet modérateur existe au niveau du secteur économique.

Enfin, certaines variables contrôles sont également présentes dans notre modèle. Celles-ci ont été documentées comme ayant un lien significatif avec la détresse psychologique. Pour ce mémoire, nous les avons divisé en trois catégories distinctes, soit le milieu de travail (l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel), la situation familiale

(le statut parental, le statut marital, le statut économique) et les caractéristiques personnelles (la démographie, la santé physique et les habitudes de vie).

2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

De façon conséquente à la schématisation du modèle d'analyse, nous avons formulé quatre hypothèses de recherche qui se formulent ainsi:

H1: Certaines professions seront associées de façon positive à la détresse psychologique dans la main-d'œuvre canadienne.

H2 : Certains secteurs économiques seront associés de façon positive à la détresse psychologique dans la main-d'œuvre canadienne.

H3 : Le genre a un effet modérateur dans la relation unissant les professions et la détresse psychologique.

H4: Le genre a un effet modérateur dans la relation unissant les secteurs économiques et la détresse psychologique.

CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre se divise en trois sections. Dans la première section, nous présenterons de façon succincte l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) de Statistique Canada menée en 2003 que nous utiliserons dans ce mémoire. Par la suite, nous discuterons du plan d'analyse de la recherche au moyen d'un tableau où la nature de chaque variable sera expliquée afin de préciser la façon dont elles ont été mesurées. Finalement, nous conclurons le chapitre en présentant les types d'analyses qui seront effectués.

3.1 SOURCE DES DONNÉES

Cette étude est basée sur les données transversales du volet 2.1 de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (ESCC) de Statistique Canada menée en 2003. Statistique Canada est un organisme qui produit des statistiques pour le gouvernement fédéral afin de transmettre de l'information statistique objective aux entreprises, aux syndicats et aux organisations. Il est ainsi reconnu comme une source importante de données valides pour plusieurs organismes gouvernementaux, les syndicats, les entreprises, le public, les médias, les universités et les organismes étrangers et internationaux. Les objectifs principaux du volet 2.1 de l'ESCC ont pour but de fournir des estimations transversales fiables et renouvelées sur l'état de santé de la population canadienne ainsi que sur l'utilisation du régime de santé afin de faciliter la mise en place de l'élaboration des politiques gouvernementales auprès de 126 régions sociosanitaires. Le cycle 2.1 de l'ESCC est réalisé en partenariat avec Santé Canada, l'Institut canadien d'information sur la santé (CIS) et les ministères provinciaux et territoriaux de la santé. L'enquête a été menée auprès d'une population représentative sur la santé de la population canadienne âgée de 15 ans et plus vivant à domicile dans les dix provinces. Les habitants des réserves indiennes, les personnes vivant en institution, les membres à temps pleins des forces armées canadiennes et les habitants des régions éloignées ne sont pas inclus dans cette étude.

La collecte de données du cycle 2.1 de l'ESCC a eu lieu du mois de janvier au mois de décembre 2003 à l'aide d'un questionnaire séparé en trois parties. L'entrevue du cycle 2.1 durait environ 45 minutes. Les vingt-cinq premières minutes étaient consacrées aux questions communes à tous les répondants, cinq minutes étaient utilisées concernant les questions du sous-échantillon posées à un certain nombre de répondants, dix minutes étaient allouées au contenu optionnel du questionnaire et cinq minutes étaient réservées à la collecte de renseignements démographiques et de base. Le questionnaire comprenait plusieurs questions demandant une réponse écrite. Dans tous les logements sélectionnés, un membre de 15 ans et plus était choisi afin de répondre aux renseignements démographiques de base. Dans la mesure du possible, les entrevues étaient réalisées sur place. La collecte de données par téléphone était permise si les frais de déplacement étaient excessifs ou lorsque le répondant refusait l'entrevue sur place. Le questionnaire du cycle 2.1 a été conçu par des spécialistes de Statistique Canada, d'autres ministères et le milieu académique. Les questions sont conçues pour être posées selon la méthode d'entrevue en personne assistée par ordinateur (IAO), ce qui sous-entend qu'il existe un ordre logique des questions, soit le type de réponse voulu, les valeurs minimales et maximales et les questions qui sont demeurées sans réponse. D'autres unités sont mesurées à partir des bases de sondages téléphoniques où les répondants participent à l'étude. Les entrevues téléphoniques ont également été réalisées par ordinateur à partir d'un CD-ROM « Infobase telephone directories, Canadian Edition ». L'enquête fait partie d'une participation volontaire et les données sont obtenues directement auprès des répondants.

L'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes du cycle 2.1 est basée sur un plan d'échantillonnage probabiliste complexe à plusieurs degrés. Le premier degré est constitué des 126 régions socio-sanitaires où des grappes indépendantes ont été prélevées. Au second degré, des ménages sont sélectionnés à l'intérieur de chaque grappe où un membre est choisi aléatoirement. Les données sont pondérées pour tenir compte de la probabilité de sélection, de la non réponse et de la distribution selon le genre et l'âge dans les régions socio-sanitaires canadiennes. Pour cette recherche, seulement les répondants de 15 ans et plus en emploi ont été retenus. Toutefois, les

informations sur la détresse psychologique ont été recueillies dans six provinces (Nouveau Brunswick, Québec, Ontario, Yukon, Territoires du Nord Ouest, Nunavut). Au total, l'échantillon disponible pour ce mémoire comportera 22 725 personnes de 15 ans et plus en emploi.

3.2 LES MESURES

3.2.1 LA VARIABLE DÉPENDANTE

Pour mesurer la détresse psychologique, il est important de prendre en compte que dans l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes, les questions qui permettaient de mesurer la détresse psychologique n'ont pas été posées pour toutes les provinces et les territoires canadiens de même que les instruments utilisés pour mesurer le niveau de problème de santé mentale.

Pour le Québec, la détresse psychologique provient d'une adaptation du « Psychiatric Symptoms Index» (PSI) développé par Ilfeld (1976). Ce questionnaire est utilisé au Québec depuis 1987 par Santé Québec et il comporte 29 questions. La version abrégée employée dans les enquêtes subséquentes retient 14 questions dont la validité et la fiabilité ont été démontrées par Préville et al. (1992). Ce questionnaire ne mesure pas de diagnostics psychiatriques précis, mais plutôt le niveau de souffrance psychique non spécifique (Vézina et al. 1992). Les questions touchent quatre dimensions de souffrance mentale des travailleurs soient les états dépressifs, les états anxieux, les symptômes agressifs et les symptômes d'ordre cognitif. Chaque indicateur se présente sous la forme d'une échelle en quatre points de type Likert. Le répondant indique la fréquence à laquelle il a ressenti les symptômes suivants au cours de la dernière semaine soit s'être senti(e) désespéré(e) en pensant à l'avenir, s'être senti(e) seul(e), avoir eu des blancs de mémoire, s'être senti(e) découragé(e) ou avoir eu les bleus, s'être senti(e) tendu(e) ou sous pression, s'être laissé(e) emporter contre quelqu'un ou quelque chose, s'être senti(e) ennuyé(e) ou peu intéressé par les choses, avoir ressenti des peurs ou des craintes, avoir eu des difficultés à se souvenir des choses, avoir pleuré facilement ou s'être senti(e) sur le point de pleurer, s'être senti(e) agité(e) ou nerveux(se)

intérieurement, s'être senti(e) négatif(ve) envers les autres, s'être senti(e) facilement contrarié(e) ou irrité(e), s'être senti fâché(e) pour des choses sans importance. Pour les répondants du Québec en emploi de l'ESSC 2.1, la consistance interne (alpha de Cronbach) de l'échelle de détresse psychologique est estimée à 0,87.

Pour les autres provinces et les territoires, Statistique Canada évalue, tout comme dans ses précédentes enquêtes sur la santé (ENSP, ESSC 1.1, 1.2), la détresse psychologique à partir de l'échelle K6 (Kessler et al, 2003) qui se fonde sur la révision de l'Université du Michigan d'un sous-ensemble de questions du «Composite International Diagnostic Interview» (CIDI) (World Health Organization, 1990). Les répondants doivent indiquer sur une échelle en cinq points de type Likert (1=tout le temps, 5=jamais) la fréquence des symptômes suivants ressentis au cours du dernier mois : si déprimé que plus rien ne pouvait vous faire sourire; nerveux (se); agité(e) ou ne tenant plus en place; désespéré(e); bon(ne) à rien et que tout était un effort. Les valeurs de chaque indicateur ont par la suite été inversées lors de la construction de l'indice. Pour les personnes en emploi de l'ESSC 2.1, la consistance interne (alpha de Cronbach) de l'échelle de détresse psychologique est estimée à 0,79.

Afin de pouvoir analyser simultanément l'ensemble des répondants, nous avons créé une mesure combinant les deux échelles de détresse psychologique. Elles ont été premièrement dichotomisées au dernier quintile de leur distribution respective, puis fusionnées dans une même mesure. La valeur 0 représente les scores inférieurs au dernier quintile (faible détresse) et la valeur 1 représente les scores supérieurs (forte détresse).

3.2.1 LES VARIABLES INDÉPENDANTES

Les variables indépendantes de notre modèle d'analyse dans ce mémoire seront la profession et les secteurs économiques.

A) LA PROFESSION

Les professions sont définies comme un travail rémunéré accompli. Elles comprennent des tâches, des fonctions, des responsabilités et des facteurs tels que les documents traités ou utilisés, les procédés industriels, le matériel utilisé ainsi que les produits ou les services fournis. Les professions sont généralement homogènes quant au genre et au niveau de compétence (Statistique Canada, 2006). Elles sont mesurées à partir d'un code de quatre caractères de la Classification type des professions de 1991 (CTP-1991) développé par Statistique Canada (1993). La CTP-1991 a une structure hiérarchique contenant 514 groupes nichés dans 139 groupes de professions de plus haut niveau composé de trois chiffres, 47 groupes à deux chiffres groupés dans 10 groupes majeurs tels que la gestion des affaires, les finances, le secteur administratif, les sciences appliquées, les sciences sociales et de la santé, l'éducation, les services gouvernementaux et religieux, les arts, la culture, les sports et la récréation, la vente et le service, les commerces, l'industrie du transport et les opérateurs d'équipement, les industries primaires et les manufactures. Pour cette étude, nous allons utiliser le regroupement qui comprend 114 professions dans 139 groupes.

B) LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

Les industries sont classées selon le code quatre chiffres du système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN-1997). Le SCIAN (1997) définit chaque industrie selon un groupe homogène d'unités de production économique exerçant principalement un ensemble d'activités spécifiques. Les activités pratiquées sont la combinaison de produits et de services de la main-d'œuvre. Des établissements sont groupés dans des industries selon la similitude dans leurs procédés de production employés pour produire des marchandises et des services. La classification a une structure hiérarchique où 321 groupes (code quatre chiffres) sont nichés dans 99 sous-

secteurs regroupées dans 20 industries soit l'agriculture, la foresterie, la pêche, la chasse, la construction, le commerce de gros, le commerce de détail, le transport et l'entreposage, l'industrie de l'information et les industries culturelles, les finances et les assurances, les services professionnels, les services techniques et scientifiques, l'administration publique, les services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et de l'assainissement, les services d'enseignement, les soins de santé et l'assistance sociale, les arts, les spectacles et les loisirs, la gestion de sociétés et d'entreprises, l'extraction minière et l'extraction de pétrole et de gaz, la fabrication, les services immobiliers et les services de location et de logement à bail, les services publics, l'hébergement et les services de restauration et les autres services sauf les administrations publiques. Pour la présente étude nous allons examiner 95 sous-secteurs.

3.2.3 LES VARIABLES CONTRÔLES

Dans notre modèle d'analyse, nous allons contrôler certaines variables reliées aux conditions de travail, à la situation familiale et aux caractéristiques personnelles.

3.2.4 LES VARIABLES CONTRÔLES DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les variables reliées aux conditions de travail ont été mesurées dans l'Enquête sur la santé des collectivités canadienne du cycle 2.1 contenant les indicateurs de la version courte du Job Content Questionnaire (JCQ) de Karasek (1985) qui permettent de mesurer l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques et psychologiques, le soutien social des collègues et du supérieur ainsi que la perception de l'insécurité d'emploi. Cependant, les questions ont été posées seulement dans trois provinces soit à Terre-Neuve, en Ontario et en Saskatchewan. Au total, 9210 personnes ont fourni des informations sur ces variables. Afin de pouvoir étudier l'ensemble des répondants de l'ESCC 2.1, les conditions de travail qui sont décrites dans le tableau V et ont été agrégées au niveau de la profession à partir des données longitudinales de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Cette enquête représentative de la population canadienne contient les versions courtes du JCQ qui ont été mesurées en 1994-1995 (Cycle 1), en 2000-2001 (Cycle 4) et en 2002-2003 (Cycle 5). Les scores de plus de 10 000 personnes représentatives de la main-d'œuvre

canadienne ont par la suite été agrégés aux codes quatre caractères de la CTP-1991. Pour chaque profession, les estimations ont été ajustées pour le genre, l'âge et le niveau de scolarité. Les résultats par professions sont par la suite importés au fichier de l'ESCC 2.1 en utilisant la CTP-1991 lors de l'appariement des fichiers des données.

La mesure du revenu professionnel n'est pas disponible dans l'ESCC 2.1 et seul le revenu du ménage ou le revenu personnel ont été mesurés. Le revenu professionnel moyen (en milliers de dollars) engagé par les codes quatre caractères de la CTP 1991 a été utilisé comme variable de substitution (Marchand et al. 2006). La construction de cette variable repose sur l'utilisation des données transversales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada (1994 et 1999). Les heures de travail seront également contrôlées où le répondant indique le nombre d'heures travaillées par semaine à tous les emplois. Enfin, les répondants doivent indiquer s'ils ont un horaire de travail régulier ou un horaire de travail irrégulier.

TABLEAU V : MESURE DES VARIABLES RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Variables	Mesures
Utilisation des compétences	Échelle additive de trois items en cinq points (accord à désaccord) 1-Le travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances 2-Le travail exige un niveau élevé des compétences 3-Le travail consiste à toujours faire la même chose (inversé).
Autorité décisionnelle	Échelle additive de deux items en cinq points (accord à désaccord) 1-Vous êtes libre de décider de votre façon de travailler 2-Vous avez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail.
Demandes physiques	1 item en cinq points (accord à désaccord) 1-Votre travail demande beaucoup d'efforts physiques (inversé).
Demandes psychologiques	Échelle additive de deux items en cinq points (accord à désaccord) 1-Votre travail est frénétique (inversé) 2-être exempt(e) de demandes opposées que vous font les autres.
Heures travaillées	Par semaine, à tous les emplois
Horaires de travail	Variable dichotomique 0= Quart normal sans fin de semaine, quart normal avec fin de semaine 1=Quart rotatif ou brisé sans fin de semaine, quart rotatif ou brisé avec fin de semaine, sur appel, horaire irrégulier sans fin de semaine, sur appel/horaire irrégulier avec fin de semaine, autres sans fin de semaine, autres avec fin de semaine

Variables	Mesures
Soutien social	Échelle additive de trois items en cinq points (accord à désaccord) 1- Vous êtes exposé(e) à de l'hostilité ou aux conflits de vos collègues. (inversé) 2-Votre surveillant facilite l'exécution du travail. 3-Vos collègues facilitent l'exécution du travail.
Insécurité d'emploi	Un item en cinq points (accord à désaccord) 1-Vous avez une bonne sécurité d'emploi.
Revenu professionnel	Revenu moyen engagé par le code 4 caractères de CTP-1991. Les données transversales de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada servent de base au calcul du revenu moyen pour une période comprise entre 1994 et 1999. Les estimations de l'EDTR sont par la suite importées au fichier de l'ENSP.

3.2.5 LES VARIABLES CONTRÔLES RELIÉES À LA SITUATION FAMILIALE

Nous contrôlerons certaines variables reliées à la situation familiale telles que le statut marital, le statut parental et le statut économique. Ainsi, les répondants devaient indiquer leur statut marital et leur statut parental selon trois variables dichotomiques décrivant la présence d'enfants mineurs dans le ménage en fonction des groupes d'âge. Enfin, le statut économique est présenté selon cinq catégories qui mesurent le niveau de suffisance du revenu du ménage tel que calculé par Statistique Canada. Le tableau VI présente d'ailleurs les mesures de la situation familiale.

3.2.5.1 TABLEAU VI : MESURE DES VARIABLES RELATIVES À LA SITUATION FAMILIALE

Variables	Mesures
Statut marital	1=marié, en couple 0=autres
Statut parental	Trois variables dichotomiques décrivant la présence d'enfants de moins de 12 ans dans le ménage en fonction des groupes d'âge 0-5 : code 1 = présence, 0 = absence 6-11 : code 1 = présence, 0 = absence
Statut économique (suffisance du revenu)	Échelle ordinaire en 5 catégories mesurant le niveau de suffisance du revenu du ménage tel que calculé par Statistique Canada 1=Bas (1-4 pers : <10 000\$; 5 pers et plus : <15 000\$) 2=Bas moyen (1-2 pers : 10 000\$-14 999\$; 3-4pers. 10 000\$-19 999\$; 5 pers. et plus : 15 000\$-29 999\$) 3=moyen (1-2 pers : 15 000\$-29 999\$; 3-4 pers : 20 000\$-39 999\$; 5 pers et plus : 30 000\$-59 999\$) 4=Moyen-élevé (1-2pers 30 000\$-59 999\$; 3-4pers.40 000\$-79 999\$; 5 pers et plus 60 000\$-79 999\$) 5=Élevé (1-2 pers : 60 000\$ et plus ; 3 ou plus : 80 000\$ et plus) Mesuré cycle 1,2,3,4.

3.2.6 LES VARIABLES CONTRÔLES ET MODÉRATRICES RELIÉES AUX CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Nous allons également contrôler certaines variables individuelles telles que la démographie, la santé physique perçue et les habitudes de vie. Les répondants devaient indiquer leur genre, leur âge et leur scolarité complétée. Une multitude de problèmes de santé ont également été énoncés dans le questionnaire de l'ESCC 2.1 où les répondants devaient indiquer le nombre de problèmes chroniques dont ils souffraient. Enfin, les répondants ont également indiqué leurs habitudes de vie concernant le nombre de verres d'alcool consommés au cours des sept derniers jours, le nombre de cigarettes fumées par semaine et la fréquence de leur pratique d'activités physiques durant les trois derniers mois. Le tableau VII résume la mesure de ces variables

3.2.6.1 TABLEAU VII : MESURE DES VARIABLES RELATIVES AUX CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Variables	Mesures
Démographie	<p>1) genre : 0=Homme, 1=Femme</p> <p>2) âge : en années</p> <p>3)Scolarité :1=deuxième secondaire ou moins 2=troisième ou quatrième secondaire 3=cinquième secondaire 4=diplôme d'études secondaires mais aucune étude postsecondaire 5=études postsecondaires partielles 6=certificat commercial ou diplôme d'une école de métiers ou formation d'apprenti 7=diplôme ou certificat d'un collège communautaire, CEGEP, école de nursing etc. 8=Certificat inférieur au baccalauréat 9=Baccalauréat 10=Grade/certificat d'études supérieures</p>
Santé physique (perçue)	<p>Nombre de problèmes de santé chroniques tel que les allergies alimentaires, autres allergies, asthme, fibromyalgie, arthrite ou rhumatisme, maux de dos excluant l'arthrite et ceux due à la fibromyalgie, hypertension, migraines, bronchite chronique, emphysème ou bronchopneumopathie chronique obstructive, diabète, épilepsie, maladie cardiaque, crise cardiaque, angine de poitrine, insuffisance cardiaque globale, cancer, ulcères d'estomac ou à l'intestin, troubles dus à un accident cardio-vasculaire, incontinence urinaire, troubles intestinaux, maladie d'Alzheimer ou autre sénilité, cataractes, glaucome, problème de la thyroïde, fatigue chronique, sensibilités aux agresseurs chimiques, troubles de l'alimentation, problème de santé physique ou mentale de longue durée.</p>

Habitudes de vie	<p>1)Alcool : Sommation du nombre de verres consommés au cours des sept derniers jours. Pour chaque jour de la semaine, on demande au répondant d'indiquer le nombre de consommations bues.</p> <p>2)Tabac : Le nombre de cigarettes fumées par semaine.</p> <p>3)Activité physique : Fréquence de la pratique d'au moins une activité physique durant plus de quinze minutes au cours des trois derniers mois.</p>
------------------	---

3.2 LES ANALYSES

Les données seront analysées à l'aide du logiciel STATA. Une fois les valeurs manquantes prises en compte, nous procéderons dans un premier temps à des analyses descriptives pour décrire les répondants composant l'échantillon à l'aide du fichier maître de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes du cycle 2.1. Nous estimerons également la prévalence de la détresse psychologique pour l'ensemble de l'échantillon ainsi que pour les hommes et les femmes. Ensuite, nous procéderons à des analyses bivariées qui consisteront à estimer la prévalence de la détresse psychologique dans les professions et les secteurs économiques tout en corrigeant les erreurs-types et les intervalles de confiance par la méthode de rééchantillonnage Bootstrap de Statistique Canada. Nous ferons également des analyses multivariées qui consisteront à réaliser des régressions logistiques pour examiner la signification et l'ampleur des différences de détresse psychologique entre les professions et les secteurs économiques en contrôlant les conditions de travail, la situation familiale et les caractéristiques individuelles. Des erreurs-types robustes seront estimées pour tenir compte de l'effet de plan de l'ESCC 2.1. Finalement, nous procéderons à des régressions logistiques pour connaître l'interaction du genre avec les professions et les secteurs économiques pour prédire la détresse psychologique. Étant donné le nombre de comparaisons à effectuer, les interactions seront considérées significatives si la probabilité de rejet de l'hypothèse nulle est $p < 0,001$. Les analyses de régression logistique seront effectuées avec le logiciel SAS. Pour l'estimation des modèles de régression logistique, la profession de caissiers (G31) et le secteur économique de l'enseignement (611) ont été choisis comme catégories de référence. Étant donné le nombre de catégories à tenir en compte dans l'analyse, il faut s'assurer d'avoir un nombre suffisant d'observation dans la catégorie de référence pour maximiser les chances d'obtenir des relations significatives et assurer la stabilité des paramètres de régression estimés (Hosmer et Lemeshow, 1989).

CHAPITRE 4

LES RÉSULTATS

Dans ce quatrième chapitre, nous présenterons les résultats des analyses statistiques. Dans un premier temps, nous dévoilerons les résultats des analyses descriptives des variables dépendantes, indépendantes et des variables contrôles. Dans un deuxième temps, nous présenterons les résultats des analyses bivariées où nous avons estimé la prévalence de la détresse psychologique dans chacune des professions et des secteurs économiques. Ensuite, nous exposerons les résultats des analyses multivariées qui nous ont permis de réaliser des régressions logistiques pour examiner l'ampleur des différences de détresse psychologique entre les professions et les secteurs économiques et la signification du genre pour prédire la détresse psychologique avec la profession et les secteurs économiques.

4.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Les résultats de nos analyses descriptives permettent de dresser un portrait de l'échantillon à l'étude. Comme nous l'avons mentionné, les résultats proviennent de la banque de données de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes (cycle 2.1). Au départ, nous avons identifié que notre échantillon serait composé de 23 398 personnes en emploi. Cependant, en effectuant des analyses univariées, nous avons remarqué que certaines variables comportaient des valeurs manquantes. Nous avons décidé d'éliminer tous les participants n'ayant pas voulu divulguer l'information. Notre échantillon final comporte donc 22 725 travailleurs.

Le tableau VIII ci-dessous comporte les principales données descriptives de notre variable dépendante et de nos variables contrôles.

4.1.1 TABLEAU VIII : ANALYSES DESCRIPTIVES DES VARIABLES À L'ÉTUDE

<i>Variables</i>		<i>Proportions et pourcentages</i>	<i>Écart-types</i>	<i>Min-Max</i>
Détresse psychologique		19,3%		0-1
Genre	Femmes :	49,3%		0-1
Détresse psychologique et genre	Femmes :	22,8%		0-1
	Hommes :	15,8%		
Âge		39 ans	13,6	
Utilisation des compétences		7,0	1,4	0-12
Autorité décisionnelle		5,3	0,8	0-8
Demandes physiques		2,0	0,8	0-4
Demandes psychologiques		4,5	0,6	0-8
Heures travaillées		38,5	15,3	15-105
Horaire de travail	Régulier :	78,8%		0-1
Soutien social		8,0	0,5	0-12
Insécurité d'emploi		1,3	0,3	0-4
Revenu professionnel		26 242\$	11 883\$	n/d
Statut marital	En couple :	54,5%		0-1
Statut parental : enfants de 0-5 ans	Oui :	84,4%		0-1
Statut parental : enfants de 6-11 ans	Oui :	17,4%		0-1
Statut économique du ménage	Bas :	2,0%		1-5
	Bas-moyen :	4,5%		
	Moyen :	16,8%		
	Moyen-élevé :	35,7%		
	Plus élevé :	32,2%		
	Sans objet :	8,8%		
Scolarité	8 année et moins :	5,5%		1-10
	9-10 ^e année :	9,8%		
	11-13 ^e année :	4,8%		
	Grade post-secondaire :	16,2%		
	Études post-secondaire :	7,7%		
	Diplôme métier :	15,0%		
	Diplôme collégial :	19,5%		
	Certificat :	3,4%		
	Baccalauréat :	13,0%		
	Maîtrise ou doctorat :	5,0%		
Santé physique à partir du nombre de problèmes chroniques 0:		36,9%		0-3
	1:	29,5%		
	2:	16,9%		
	3 et plus :	16,7%		
Consommation d'alcool depuis les 7 derniers jours		4,1	7,2	n/d
Nombre de cigarettes fumées par jour		4,2	8,4	n/d
Fréquence mensuelle d'une activité physique de plus de 15 minutes		24,8	23,9	n/d

En ce qui concerne la variable dépendante, nous devons rappeler que pour le Québec, la détresse psychologique est mesurée selon 14 items de l'index des symptômes psychologiques d'une adaptation du « Psychiatric Symptoms Index» (PSI) développé par Ilfeld (1976). Pour les autres provinces et les territoires, la détresse psychologique est mesurée à partir de l'échelle K6 (Kessler et al, 2003) qui se fonde sur la révision de l'Université du Michigan d'un sous-ensemble de questions du «Composite International Diagnostic Interview» (CIDI) (World Health Organization, 1990). Une mesure combinant les deux échelles de détresse psychologique a été créée. Les résultats de notre analyse nous indiquent que 19,3% des répondants ont manifesté des symptômes de détresse psychologique tandis que 80,7% des individus évalués ne ressentent aucun symptôme relié à un malaise psychique. Les femmes semblent beaucoup plus sujettes à souffrir de détresse psychologique que les hommes dans cet échantillon puisque selon nos résultats, 22,8% des femmes ont des symptômes associés à la détresse psychologique tandis que seulement 15,8% des hommes souffrent également de détresse psychologique. Il est important de spécifier que notre échantillon est composé d'hommes à 50,7% et de 49,3% de femmes ce qui est relativement équivalent et ils ont en moyenne 39 ans. La majorité des répondants travaillait 38,5 heures, mais nous pouvons remarquer des variations entre les répondants puisque l'écart-type est élevé soit de 15,3 heures. La plupart des répondants (78,8%) ont déclaré avoir un horaire de travail régulier comparativement à 21,2 % des personnes interrogées qui ont des horaires de travail irréguliers. Le revenu professionnel de notre échantillon était de 26 242\$ avec un écart-type de 11 883\$.

Les mesures agrégées des conditions de travail illustrent une utilisation moyenne des compétences à l'emploi avec un résultat de sept sur douze points. L'autorité décisionnelle est moyennement élevée soit de 5,3 sur 8. Les répondants ont aussi des demandes physiques (2 sur 4) et psychologiques (4,5 sur 8) moyennement élevées, mais leur insécurité d'emploi est relativement adéquate (1,3 sur 4). Par ailleurs, les répondants à l'enquête ont un niveau de scolarité équivalent à un diplôme d'études collégiales. La majorité des répondants vivent en couple (54,52%) et ont, pour la plupart, un enfant de 0 à 5 ans vivant avec eux (84,39%). Ils ont cependant peu d'enfants de 6 à 11 ans présents

dans le ménage (82,64%). Leur niveau de soutien social est également élevé (8 sur 12). De plus, la majorité des répondants ont déclaré avoir un revenu économique de ménage moyennement élevé (35,7%) soit pour une à deux personnes de 30 000\$-59 999\$, de trois à quatre personnes de 40 000\$-79 999\$ ou de cinq personnes et plus de 60 000\$-79 999\$. Dans notre échantillon, les répondants ne semblent pas abuser de l'alcool ou de la cigarette en ayant, en moyenne, bu quatre verres au cours des sept derniers jours et fumés quatre cigarettes par semaine. Les répondants ont également pratiqué vingt-cinq activités physiques de plus de quinze minutes au cours des trois derniers mois ce qui est relativement peu élevé. La majorité ont cependant répondu ne pas ressentir de problèmes de santé chronique (36,9%), mais il est à considérer que 63.1% en ressentent au moins un.

4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES

Nous avons effectué des analyses bivariées pour estimer la prévalence de la détresse psychologique dans chacune des professions et des secteurs économiques, ainsi que les prévalences professionnelles et sectorielles selon le genre. Tout d'abord, le tableau IX présente la prévalence de la détresse psychologique dans vingt groupes professionnels indépendamment du genre.

4.2.1 TABLEAU IX : PRÉVALENCE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS VINGT GROUPES PROFESSIONNELS SÉLECTIONNÉS (n=139 professions)

LES 10 PROFESSIONS LES PLUS À RISQUE

<i>Code</i>	<i>Professions</i>	<i>%</i>	<i>IC 95%</i>	<i>CV</i>
G71	Personnel de l'hébergement et des voyages	44,9	26,5-63,4	20,9
G98	Personnel élémentaire des services personnels	37,9	21,7-54,1	21,6
H82	Aide de soutien des métiers et manœuvres en construction	33,6	21,6-45,5	18,2
G31	Caissiers/caissières	32,7	26,8-38,5	8,9
G96	Serveurs au comptoir et aide-cuisiniers	32,3	23,2-41,5	14,6
C12	Personnel technique des sciences de la vie	30,6	14,2-47,1	27,5
J21	Monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique	30,1	14,7-45,5	25,9
F14	Concepteurs artistiques et artisans	29,2	17,0-41,3	21,2
F02	Professionnels de la rédaction et traduction et des relations publiques	28,9	18,9-38,9	17,2
H32	Personnel du formage, profilage et montage du métal	28,7	9,9-47,5	31,0

LES 10 PROFESSIONS LES MOINS À RISQUE

H42	Mécaniciens de véhicules automobiles	5,9	2,8-9,0	27,1
H12	Charpentiers et ébénistes	9,5	4,4-14,6	27,4
A37	Directeurs/directrices de la construction et du transport	9,8	3,5-16,1	30,0
H41	Mécaniciens de machinerie et d'équipement de transport	10,9	2,7-10,9	27,3
H21	Électriciens et monteurs de lignes d'électricité et de télécommunications	11,3	4,4-18,1	27,3
G94	Bouchers et boulangers, vente en gros et au détail	11,1	4,7-17,5	27,3
B02	Professionnels gestion ressources humaines et services aux entreprises	11,7	6,2-17,1	25,0
A21	Directeurs/directrices de la vente au détail	13,0	8,3-17,7	15,4
H61	Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	13,6	5,1-22,0	28,6
B01	Professionnels en finance, en vérification et en comptabilité	14,6	9,3-19,8	20,0

Notes :

Cv : coefficient de variation

IC : intervalle de confiance

Les résultats dans le tableau ci-dessus sont intéressants puisque la prévalence des groupes professionnels à risque englobe l'ensemble des hommes et des femmes. Le coefficient de variation est identifié pour toutes les professions et les secteurs économiques où il a été calculé selon l'écart-type divisé par la moyenne et multiplié par cent. Les professions les plus à risque dans le tableau ci-dessus sont regroupées dans la vente et les services soient le personnel de l'hébergement et des voyages et le personnel

élémentaire des services personnels. Une des professions à risque pour les hommes et les femmes est celle de serveur au comptoir et des aide-cuisiniers. Le domaine des arts, de la culture, des sports et les loisirs sont aussi pathogènes pour les travailleurs. Également, les employés qui travaillent dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique de même que les professions associées aux sciences naturelles et appliquées peuvent être plus sujets à développer de la détresse psychologique. Les professions les moins à risque sont en majorité situés dans la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie, mais certaines sous-catégories telles que le personnel du fromage, du profilage et du montage du métal et les aides de soutien des métiers et manœuvres en construction sont plus à risque. Certaines professions moins à risque se retrouvent également dans la gestion et dans les affaires, les finances et l'administration.

Nos analyses nous ont également permis d'identifier les secteurs économiques les plus pathogènes et ceux qui sont les moins à risque. Le tableau X ci-dessous présente d'ailleurs les dix prévalences les plus élevées de même que les dix secteurs économiques les moins à risque pour les travailleurs canadiens.

4.2.2 Tableau X : PRÉVALENCE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS VINGT SECTEURS ÉCONOMIQUES SÉLECTIONNÉS (n=95 secteurs économiques)

LES 10 SECTEURS ÉCONOMIQUES LES PLUS À RISQUE				
<i>Code</i>	<i>Secteurs économiques</i>	<i>%</i>	<i>IC 95%</i>	<i>CV</i>
115	Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	39,1	16,8-61,5	9,1
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	34,3	18,9-49,8	22,9
448	Magasins de vêtements et accessoires vestimentaires	34,1	23,4-44,8	15,8
335	Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	33,3	11,6-55,0	33,0
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	30,1	17,6-42,6	21,3
337	Fabrication de meubles et de produits connexes	29,5	17,8-41,1	20,0
722	Services de restauration et débit de boissons	27,4	22,9-31,9	8,3
452	Magasins de fournitures de tout genre	27,1	18,8-35,4	15,5
482	Transport ferroviaire	26,4	10,2-42,7	31,4
492	Messageries et services de messagers	25,8	10,7-40,9	30,8
LES 10 SECTEURS ÉCONOMIQUES LES MOINS À RISQUE				
113	Foresterie et exploitation forestière	8,6	3,9-13,3	27,9
212	Extraction minière, sauf l'extraction de pétrole et de gaz	10,1	5,6-14,5	22,8
332	Fabrication de produits métalliques	11,3	4,4-18,0	30,8
311	Fabrication d'aliments	11,5	6,9-16,0	20,0
232	Entrepreneurs spécialisés	13,6	9,8-17,4	14,3
321	Fabrication de produits en bois	13,6	8,9-18,3	14,3
485	Transport en commun et transport terrestre de voyageurs	13,9	6,7-21,1	28,8
811	Réparation et entretien	13,1	6,0-20,3	30,8
322	Fabrication du papier	14,1	8,5-19,7	21,4
484	Transport par camion	14,1	9,2-19,1	21,4
Notes :				
Cv : coefficient de variation				
IC : intervalle de confiance				

En ce qui a trait aux dix secteurs économiques les plus à risque on peut constater que les travailleurs occupant des activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie sont plus sujets à souffrir de détresse psychologique. Ces salariés occupent des activités de soutien aux cultures agricoles, à l'élevage et à la foresterie. Le commerce du gros est également un secteur économique particulièrement pathogène pour les travailleurs. En effet, les

hommes et les femmes travaillant dans le sous-secteur de grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures et les employés travaillant dans les magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires sont plus à risque de souffrir de détresse psychologique. Il est également pertinent de mentionner que les secteurs de la fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques, la fabrication de meubles et de produits connexes et le secteur économique des arts d'interprétation, des sports-spectacles et des activités connexes sont à risque. Les employés des services de restauration et de débits de boissons sont également plus sujets à souffrir de détresse psychologique de même que les employés du secteur de magasins de fournitures de tout genre. Le secteur du transport ferroviaire et le secteur économique de la messagerie et des services peuvent être problématique pour la santé mentale des travailleurs.

Les secteurs économiques les moins à risque se retrouvent dans la catégorie de la foresterie, de l'exploitation forestière et de l'extraction minière sauf l'extraction de pétrole et de gaz. Les secteurs de la fabrication de produits métalliques, la fabrication d'aliments, la fabrication de produits en bois et la fabrication du papier sont également moins à risque pour les travailleurs de souffrir de problème de santé mentale. Le secteur économique des entrepreneurs spécialisés tel que la préparation du terrain, les travaux en gros œuvre, la finition extérieure et intérieure des bâtiments, les installations d'équipements techniques et les autres entrepreneurs spécialisés sont moins à risque de souffrir de détresse psychologique. Les employés des secteurs économiques du transport en commun, le transport terrestre de voyageurs et le transport par camion ont également peu de risque de souffrir de détresse psychologique. Finalement, le secteur économique de la réparation et de l'entretien tel que ceux des véhicules automobiles, de matériel électronique, de matériel de précision, d'articles personnels et ménagers sont également moins sujet à souffrir de problème de santé mentale.

Le tableau XI présente les dix professions et secteurs économiques les plus à risque pour les hommes et le tableau XII dresse un portrait de la même situation, mais pour les femmes.

4.2.3 Tableau XI : PRÉVALENCE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS DIX GROUPES PROFESSIONNELS PLUS À RISQUE POUR LES HOMMES

<i>Code</i>	<i>Professions</i>	<i>%</i>	<i>IC 95%</i>	<i>CV</i>
G96	Serveurs au comptoir et aide-cuisiniers	34,4	21,5-47,3	19,2
H82	Aide de soutien des métiers et manœuvres en construction	32,6	20,1-45,1	19,6
F02	Professionnels de la rédaction, de la traduction et des relations publiques	31,3	15,9-46,8	25,1
F03	Professionnel des arts plastiques et des arts de la scène	29,1	11,1-47,0	31,3
C12	Personnel technique des sciences de la vie	28,8	9,3-48,4	31,0
H32	Personnel du formage, profilage et montage du métal	28,7	9,9-47,5	31,0
E21	Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion	28,5	9,2-47,68	32,1
F14	Concepteurs artistiques et artisans	28,3	11,1-45,4	30,7
J21	Monteurs de matériel mécanique, électrique et électronique	27,1	10,1-44,0	31,7
G12	Personnel technique de la vente en gros	26,9	11,1-42,7	29,6
Secteurs économiques				
115	Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	41,4	16,8-65,9	30,2
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	30,9	12,0-49,8	31,1
337	Fabrication de meubles et de produits connexes	30,8	17,7-43,9	21,8
623	Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	29,2	11,1-47,2	31,5
711	Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	26,5	10,3-42,7	30,9
722	Services de restauration et débits de boissons	25,0	18,9-31,2	13,2
488	Activités de soutien au transport	22,2	9,2-35,1	31,8
513	Radiotélévision et télécommunications	20,1	11,3-28,9	20,0
541	Services professionnels, scientifiques et techniques	18,9	12,6-25,2	15,8
336	Fabrication de matériel de transport	18,1	9,5-26,7	22,0
Notes :				
Cv : coefficient de variation				
IC : intervalle de confiance				

4.2.4 Tableau XII : PRÉVALENCE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS DIX GROUPES PROFESSIONNELS PLUS À RISQUE POUR LES FEMMES

<i>Code</i>	<i>Professions</i>	<i>%</i>	<i>IC 95%</i>	<i>CV</i>
G71	Personnel de l'hébergement et des voyages	53,0	31,9-74,1	20,2
G98	Personnel élémentaire des services professionnels	47,7	24,8-70,5	24,4
A32	Directrices secteurs de santé, enseignement et services communautaires/sociaux	38,8	18,2-59,4	27,1
D03	Pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	37,0	13,2-60,8	32,7
G21	Vendeuses et commis-vendeuses	36,8	26,0-47,5	15,0
E11	Professeures adjointes au niveau universitaire	34,5	15,0-54,0	28,7
E02	Professionnels en psychologie, en travail social, en counseling et en religion	32,4	12,1-52,8	31,3
E03	Agents des politiques et des programmes, chercheurs experts-conseils	32,4	13,8-50,9	28,1
G96	Serveurs/serveuses au comptoir et aides-cuisiniers/aides cuisinières	30,7	18,3-43,1	19,4
A22	Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	29,9	12,7-47,2	30
Secteurs économiques				
417	Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	43,3	18,3-68,4	29,3
418	Grossistes-distributeurs de produits divers	42,7	17,4-68,1	30,2
511	Édition	41,9	15,5-68,3	32,0
448	Magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires	39,7	26,6-52,7	16,9
336	Fabrication de matériel de transport	38,0	13,4-62,6	32,9
339	Activités diverses de fabrication	36,6	14,5-58,8	30,9
447	Stations-service	34,1	11,9-56,2	32,4
452	Magasins de fournitures de tout genre	32,3	21,5-43,1	15,6
453	Magasins de détail divers	31,0	19,0-43,0	19,4
721	Services d'hébergement	30,2	18,0-42,3	20,0
Notes :				
Cv : coefficient de variation				
IC : intervalle de confiance				

Les résultats pour certaines professions de notre échantillon n'ont pu être présentés puisque leur coefficient de variation était trop élevé pour que Statistique Canada recommande de publier des estimations dont la qualité est inacceptable. Les professions les plus à risque pour les hommes semblent se retrouver dans la grande catégorie des arts, de la culture, des sports et des loisirs de même que dans la vente, les services et les métiers, le transport et la machinerie. Les professions à risque pour les femmes sont, tout

comme pour les hommes, dans la vente et les services, mais les femmes semblent également être plus sujettes à souffrir de détresse psychologique au niveau des sciences sociales, de l'enseignement, de l'administration publique et de la religion. Le domaine de la gestion semble également problématique pour un certain nombre de femmes. En ce qui a trait aux secteurs économiques les plus à risque pour les hommes, la distribution se situe entre 18,1% et 41,4% et les secteurs économiques semblent regroupés dans la catégorie de la fabrication, des services immobiliers, les services de location à bail, les arts, les spectacles et les loisirs de même que le commerce du gros. Devant l'ensemble des secteurs économiques analysés pour les femmes, le commerce du gros semble être plus particulièrement pathogène pour l'ensemble des travailleuses canadiennes. Le secteur de la fabrication semble aussi un domaine peu reluisant pour les femmes.

4.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Dans cette section, nous présenterons les résultats des différentes analyses multivariées. Dans un premier temps, nous présenterons la régression comportant la détresse psychologique et les professions. Dans un deuxième temps, nous exposerons les différents résultats des régressions reliant la détresse psychologique et les secteurs économiques. Puis, des régressions analysant la détresse psychologique, les professions et les secteurs économiques seront également présentées. Finalement, nous terminerons avec les résultats des régressions de l'interaction entre les professions et le genre et celle entre les secteurs économiques et le genre.

Le tableau XIII présente les résultats des analyses multivariées entre la détresse psychologique et les professions qui se sont avérés significatifs. Toutes les analyses multivariées non significatives se retrouvent en annexe II de ce mémoire.

4.3.1 TABLEAU XIII : ANALYSES MULTIVARIÉES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET DES PROFESSIONS

<i>Professions</i>	<i>Codes</i>	<i>OR</i>	<i>IC 95%</i>
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	4,8*	1,1-20,4
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	H82	2,3*	1,1-4,7
Bouchers/bouchères et boulangers/boulangères, vente en gros et au détail	G94	0,4*	0,2-0,9
Autre personnel des soins personnalisés	G92	0,3*	0,1-0,9
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	0,3*	0,1-0,8
Conducteurs/conductrices de machines à imprimer et personnel assimilé	J18	0,3*	0,1-0,9
Directeurs/directrices des services de protection	A35	4,43 ^{e-08**}	8,29 ^{e-09} -2,37 ^{e-08}
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	2,95 ^{e-08**}	1,20 ^{e-08} -7,24 ^{e-08}

Notes :

1- Profession de référence : Caissiers, caissières

2-** Seulement les professions $p < .05$ se retrouvent dans ce tableau

3- Les résultats sont ajustés selon l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel, le statut parental, le statut marital, le statut économique, la démographie, la santé physique et les habitudes de vie.

4- Certains résultats possèdent une annotation scientifique indiquant une valeur plus élevée que zéro

5- Cv : coefficient de variation IC : intervalle de confiance

Dans cette première régression, nous avons considéré toutes les professions mises à part celle que nous utilisons en référence soit les caissiers. Cette analyse multivariée permet de faire ressortir les professions qui ont un lien direct avec la détresse psychologique. Le rapport de cote (OR) indique l'augmentation ou la diminution des chances de souffrir de détresse psychologique selon les professions ou les secteurs économiques. Pour cette régression nous avons obtenu un test d'hypothèse nulle ($F=21,56$; $p=0,000$) qui nous

indique qu'au moins une des professions est significativement reliée au niveau de la détresse psychologique.

Il est intéressant de remarquer que les professions les plus à risque se retrouvent dans la catégorie des métiers, du transport et de la machinerie. Ainsi, les mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de centrales et de réseaux électriques ont 4,8 fois ($p < 0,05$) plus de chance de souffrir de détresse psychologique que les caissiers tandis que les aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction ont 2,3 fois ($p < 0,05$) plus de risque de souffrir de problèmes de santé mentale que la population de référence. Les autres professions incluses dans le tableau ci-dessus sont également significatives, mais les travailleurs au sein de ces professions ont moins de risque de souffrir de problème de santé mentale comparativement à notre population de référence.

Nous avons également procédé à des régressions multivariées pour connaître les liens entre les secteurs économiques et la détresse psychologique. Les résultats significatifs sont d'ailleurs présentés au tableau XIV. Toutes les analyses multivariées non significatives se retrouvent en annexe III de ce mémoire.

4.3.2. TABLEAU XIV : ANALYSES MULTIVARIÉES ENTRE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET LES SECTEURS ÉCONOMIQUES

<i>Secteurs économiques</i>	<i>Codes</i>	<i>OR</i>	<i>IC 95%</i>
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	4,1*	1,1-14,8
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	2,9*	1,2-7,1
Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	713	0,6*	0,3-0,9
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	5,08 ^{e-08**}	3,48 ^{e-08} -7,42 ^{e-08}
Fabrication de produits en cuir et de produits analogues	316	4,91 ^{e-08**}	2,27 ^{e-08} -1,06 ^{e-07}

Notes :

1-Secteur économique de référence : Services de l'enseignement

2-**Seulement les secteurs économiques $p < .05$ se retrouvent dans ce tableau

3- Les résultats sont ajustés selon l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel, le statut parental, le statut marital, le statut économique, la démographie, la santé physique et les habitudes de vie.

4- Cv : coefficient de variation IC : intervalle de confiance

Pour cette régression nous avons obtenu un test d'hypothèse nulle ($F=167,1$; $p=0,000$) qui nous indique que le secteur économique est significativement relié à la détresse psychologique. Les résultats des régressions démontrent que les employés travaillant dans le secteur économique des activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie ont 4,1 fois plus de risque de souffrir de détresse psychologique que la population de référence soit l'enseignement. Les grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures ont, quant à eux, 2,9 fois plus de chance de souffrir de problème de santé mentale que la population de référence. Les travailleurs œuvrant dans les secteurs du divertissement, des loisirs, des jeux de hasard et de loteries, de la fabrication de produits de cuir et de produits analogues, de même que les grossistes-distributeurs de produits agricoles souffrent moins de détresse psychologique.

Le tableau XV présente les analyses multivariées entre la détresse psychologique, les professions et les secteurs économiques. Toutes les analyses multivariées non significatives se retrouvent en annexe IV de ce mémoire.

4.3.3 TABLEAU XV : ANALYSES MULTIVARIÉES ENTRE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE, LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS ÉCONOMIQUES

<i>Professions</i>	<i>Codes</i>	<i>OR</i>	<i>IC 95%</i>
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	4,8*	1,0-18,6
Personnel élémentaire des services personnels	G98	3,2*	1,6-7,5
Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	H82	2,6**	1,2-5,9
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	0,3**	0,1-0,9
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	9,85 ^{e-08**}	3,48 ^{e-08} -2,79 ^{e-07}
Directeurs/directrices des services de protection	A35	4,68 ^{e-08**}	7,81 ^{e-09} -2,80 ^{e-07}
Secteurs économiques			
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	4,8*	1,5-15,1
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	4,6*	1,1-19,3
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	416	3,1*	1,1-8,2
Fabrication de meubles et de produits connexes	337	2,5*	1,1-5,6
Fabrication de machines	333	2,2*	1,0-4,8
Magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires	448	2,1*	1,1-3,9
Assistance sociale	624	1,7*	1,0-2,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	541	1,7*	1,0-2,7
Services administratifs et services de soutien	561	1,6*	1,0-2,6
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	2,39 ^{e-08**}	4,49 ^{e-09} -1,27 ^{e-07}
Fabrication de produits en cuir et de produits analogues	316	2,22 ^{e-08**}	6,61 ^{e-09} -7,44 ^{e-08}

Notes :

1- Profession de référence : Caissiers, caissières ; Secteur économique de référence : Services de l'enseignement

2-**Seulement les professions et les secteurs économiques $p < .05$ se retrouvent dans ce tableau

3- Les résultats sont ajustés selon l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel, le statut parental, le statut marital, le statut économique, la démographie, la santé physique et les habitudes de vie.

4- Cv : coefficient de variation IC : intervalle de confiance

Nous avons obtenu un test d'hypothèse nul ($F=14,08$; $p=0,000$) qui nous indique qu'une des variables du modèle est significativement reliée au niveau de la détresse psychologique. Les professions les plus à risque se retrouvent dans les métiers, les transports et la machinerie. La profession qui s'est avérée la plus à risque est celle des mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de centrales et de réseaux électriques où les employés ont 4,8 fois plus de risque de souffrir de détresse psychologique que la

population de référence. De plus, la profession d'aides de soutien des métiers et de manœuvres en construction a aussi obtenu un résultat révélant que les employés souffrent 2,6 fois plus de détresse psychologique que la population de référence tandis que le personnel élémentaire des services personnels souffrent de détresse psychologique à plus de 3,2 fois. Il faut, par contre, souligner que les mécaniciens de véhicules automobiles, les directeurs des services de protection, les optométristes, les chiropraticiens et les autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé sont beaucoup moins à risque de souffrir de détresse psychologique que la population de référence soit les caissiers.

Concernant les secteurs économiques, les employés les plus à risque sont reportés parmi plusieurs grands secteurs dont le commerce au détail, les finances, les assurances et la fabrication. Ainsi, le secteur économique le plus à risque est sans contredit les grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures où les employés souffrent de 4,8 fois plus que le secteur de référence soit l'enseignement. Les travailleurs du secteur de l'activité de soutien à l'agriculture et à la foresterie sont également à risque de souffrir de détresse psychologique en présentant 4,6 fois plus de chance que le groupe de référence. Les grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction ont, quant à eux, 3,1 fois plus de chance de souffrir de détresse psychologique tandis que les employés qui fabriquent des machines, des meubles et des produits connexes, les employés travaillant dans les magasins de vêtements et d'accessoires vestimentaires ont deux fois plus de chance d'avoir des symptômes de détresse psychologique. D'autres secteurs économiques présentent aussi un risque élevé pour les travailleurs de présenter des problèmes de santé mentale comparativement au secteur de l'enseignement tels que les services professionnels, scientifiques et techniques, les services administratifs, les services de soutien et ceux de l'assistance sociale. Enfin, les travailleurs de deux secteurs économiques sont moins sujets à souffrir de détresse psychologique que la population de référence soit les employés travaillant dans la fabrication de produits en cuir et de produits analogues et les grossistes-distributeurs de produits agricoles.

Au total, la prise en compte simultanée de la profession et du secteur économique génère des effets de suppression et de médiation. Nous pouvons remarquer un effet de suppression lorsqu'un effet significatif apparaît quand on tient compte des professions et des secteurs économiques ensemble. Ainsi, dans nos analyses multivariées le personnel élémentaire des services personnels a subi cet effet de même que certains secteurs économiques soit les grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction, la fabrication de meubles et de produits connexes, la fabrication de machines, les magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires, l'assistance sociale, les services professionnels, scientifiques, techniques, les services administratifs et les services de soutien. Nos analyses multivariées ont aussi démontré un effet de médiation puisque nous ne remarquons aucun effet significatif lorsque nous tenons compte des professions et des secteurs économiques simultanément. Les professions de bouchers et de boulangers, la vente en gros et au détail, le personnel des soins personnalisés, les mécaniciens de véhicules automobiles, les conducteurs de machines à imprimer et le personnel assimilé subissent cet effet de même que le secteur économique du divertissement, des loisirs et des jeux de hasard et de loteries.

4.3.4 ANALYSES DES INTERACTIONS

Afin de vérifier nos hypothèses de recherche avec la variable modératrice, nous avons testé les interactions entre les professions, les secteurs économiques et le genre. Ainsi, le tableau XVI présente les différents résultats des interactions entre les professions et le genre. Toutes les analyses multivariées non significatives se retrouvent en annexe V de ce mémoire.

4.3.4.1 TABLEAU XVI ANALYSES MULTIVARIÉES DE L'EFFET D'INTERACTION DU GENRE AVEC LES PROFESSIONS

Professions	Codes	OR
Pharmaciens, diététistes et nutritionnistes	D03	Femmes :1,58 Hommes :2,64 ^{e-06}
Professionnels en thérapie et en évaluation	D04	Femmes :0,77 Hommes :2,18 ^{e-06}
Tapissiers-garnisseurs, tailleurs, cordonniers, bijoutiers et personnel assimilé	H51	Femmes :0,17 Hommes :2,76 ^{e-06}
Conducteurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais	J12	Femmes :3,52 ^{e-06} Hommes :0,87

Notes :

1- Profession de référence : Caissiers, caissières

2-**Seulement les professions p<.05 se retrouvent dans ce tableau

3- Les résultats sont ajustés selon l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel, le statut parental, le statut marital, le statut économique, la démographie, la santé physique et les habitudes de vie.

4- Cv : coefficient de variation IC : intervalle de confiance

Les résultats de l'analyse démontrent clairement que certaines professions présentent des différences entre les hommes et les femmes lorsqu'il s'agit de problèmes de détresse psychologique. Ainsi, nous pouvons constater que les hommes qui occupent les professions de pharmaciens, diététistes ou nutritionnistes souffrent beaucoup moins de détresse psychologique que notre population de référence, mais les femmes présentent un risque élevé par rapport aux hommes et à notre population de référence soit les caissiers. En fait, les femmes présentent 1,6 fois plus de chance de souffrir de détresse psychologique que les hommes occupant la même profession. Nos résultats ont aussi démontré que les hommes et les femmes professionnels en thérapie et en évaluation présentent moins de symptômes de détresse psychologique que notre population de référence, mais les femmes semblent être plus sujettes aux problèmes de santé mentale que leurs confrères masculins pratiquant la même profession. Une troisième interaction s'est établie entre les professions de tapissiers-garnisseurs, les tailleurs, les cordonniers, les bijoutiers, le personnel assimilé et le genre. Les résultats ont démontré que les hommes et les femmes étaient beaucoup moins à risque de souffrir de détresse

psychologique que notre population de référence, mais les femmes souffraient un peu plus que les hommes dans cette même profession. Enfin, les résultats ont démontré que les hommes pratiquant la profession de conducteur de machines dans le traitement des métaux et des minerais souffrent moins de détresse psychologique que les caissiers. Par contre, il est étonnant de constater qu'ils sont légèrement plus à risque de souffrir de problème de santé mentale que les femmes pratiquant la même profession. Il faut souligner aussi que les femmes dans cette profession souffrent moins de problèmes de santé mentale que les caissiers.

Enfin, nous avons effectué une analyse de régression logistique testant le lien entre l'interaction du genre et des secteurs économiques. Les résultats sont présentés dans le tableau XVII. Toutes les analyses multivariées non significatives se retrouvent en annexe VI de ce mémoire.

4.3.4.2 TABLEAU XVII : ANALYSES MULTIVARIÉES DE L'EFFET D'INTERACTION DU GENRE AVEC LE SECTEUR ÉCONOMIQUE

Secteur économique	Code	OR
Fabrication de boissons et de produits de tabac	312	Femmes: 14,55 Hommes : 9,219 ^{e-06}

Notes :

1- Secteur économique de référence : Services de l'enseignement

2- **Seulement les secteurs économiques $p < .05$ se retrouvent dans ce tableau

3- Les résultats sont ajustés selon l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, les horaires de travail, les heures travaillées, le revenu professionnel, le statut parental, le statut marital, le statut économique, la démographie, la santé physique et les habitudes de vie.

4- Cv : coefficient de variation IC : intervalle de confiance

Nous remarquons que la seule interaction ayant un lien significatif se situe dans le secteur de la fabrication de boissons et de produits de tabac. Ainsi, les femmes semblent être beaucoup plus sujettes à souffrir de détresse psychologique que les hommes dans ce secteur économique. En effet, elles représentent 14,5 fois plus de chance de souffrir de détresse psychologique que leurs confrères masculins. De plus, un homme travaillant dans ce secteur économique présente moins de risque de souffrir de détresse psychologique que le secteur de référence.

Le prochain chapitre aura l'occasion d'aborder plus précisément l'analyse de résultats et de faire la synthèse des éléments mis en lumière.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Ce cinquième chapitre sera divisé en quatre sous-sections où nous aborderons tout d'abord la synthèse de notre démarche scientifique. Puis, nous analyserons chacune des hypothèses émises en début de recherche. Ensuite, nous présenterons les forces et les limites de notre recherche. Finalement nous mettrons en lumière des pistes de recherche intéressantes à poursuivre lors de recherches ultérieures.

5.1 SYNTHÈSE DE NOTRE DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Pour débiter, rappelons que notre objectif de recherche consiste à identifier les secteurs économiques et les professions les plus pathogènes à la détresse psychologique pour les travailleurs canadiens. À la suite de nombreuses lectures qui nous ont indiqué que le monde du travail pouvait être une source de problème de santé mentale, nous avons émis deux questions de recherche. En fait, nous voulions connaître le rôle des professions et des secteurs économiques dans la manifestation des symptômes de détresse psychologique des travailleurs canadiens et nous voulons également connaître si le genre modère l'association entre le secteur économique, la profession et la détresse psychologique. Nous avons également établi un modèle d'analyse qui nous permet de mieux comprendre le déroulement de cette étude. Notre variable dépendante est la détresse psychologique et nos variables indépendantes sont les professions et les secteurs économiques. Nous avons également sélectionné une variable modératrice, le genre, qui modifiera la relation entre les secteurs économiques, les professions et la détresse psychologique. Ainsi, nous avons cherché à connaître les différences de détresse psychologique entre les hommes et les femmes lorsqu'ils exercent une même profession. Nous avons également considéré certaines variables qui pourraient avoir un effet sur la relation que nous voulons réellement observer. Nous les avons donc considérées comme des variables contrôles selon trois grandes catégories soit les conditions de travail, la situation familiale et les caractéristiques personnelles.

Pour réaliser cette étude, nous avons utilisé des données secondaires provenant de l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes du cycle 2.1 réalisée en 2003 par Statistique Canada. Au total, l'échantillon disponible pour ce mémoire comporte 22 725 personnes de 15 ans et plus en emploi, et des régressions logistiques ont été estimées pour vérifier les hypothèses avancées dans ce mémoire.

5.2 HYPOTHÈSE 1

Tout d'abord, il faut rappeler que notre première hypothèse présume une relation positive entre certaines professions et la détresse psychologique dans la main-d'œuvre canadienne. Nos résultats obtenus lors de l'analyse multivariée (Tableau XV) présenté au chapitre 4, nous permettent de confirmer notre hypothèse puisqu'il existe réellement une relation positive entre certaines professions et la détresse psychologique. En fait, comme le soulignait Bultmann et al. (2001), les mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de centrales de réseaux électriques présentent un risque élevé de souffrir de détresse psychologique. En fait, ils souffrent quatre fois plus de problème de santé mentale que notre population de référence; les caissiers. Le personnel élémentaire des services personnels qui regroupent les employés des buanderies, des établissements de nettoyage à sec et les repasseurs/presseurs souffrent également plus de détresse psychologique que les caissiers. Ces résultats sont une découverte pour la recherche puisque aucun auteur n'avait réussi à établir des liens significatifs entre les problèmes de santé mentale et cette profession. Les aides de soutien des métiers et de manœuvre en construction ont aussi des risques élevés de souffrir de problèmes de santé mentale. Sanne et al. (2003) l'a d'ailleurs démontré en mentionnant que les employés de la construction étaient plus à risque de souffrir de détresse psychologique.

Les mécaniciens de véhicules automobiles se sont également avérés moins à risque, ce qui va à l'encontre des observations de Bultmann et al. (2001). De plus, les directeurs des services de protection qui incluent les services de police, les chefs et les officiers supérieurs des services d'incendie et les officiers de direction des Forces armées ont également moins de symptômes de détresse psychologique. Cette profession peut se comparer à celle de Sanne et al.(2003) qui mentionnait cependant que les professionnels

étaient plus à risque de souffrir de détresse psychologique. Les analyses multivariées nous ont également permis d'établir une relation négative entre la détresse psychologique et les professions d'optométristes, les chiropraticiens et les autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé qui n'avait pas encore été documentés dans la revue de la littérature.

Bien que nous ayons contrôlé les conditions de l'organisation du travail, les mesures ne reflètent pas l'expérience personnelle du travailleur, mais plutôt l'expérience professionnelle objective qui cache, évidemment, des variations individuelles importantes. On peut donc tenter une interprétation des professions à risque fondée sur les conditions de l'organisation du travail. Selon le modèle de Karasek (1979), une faible utilisation des compétences au travail ainsi qu'un niveau d'autorité décisionnelle peu élevé favorisent une augmentation de la détresse chez les individus. Or, les mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de centrale de réseaux électriques y sont soumis puisqu'ils occupent un emploi passif c'est-à-dire qu'ils sont peu confrontés à une contrainte de temps, à des tâches imprévues et à des exigences intellectuelles. Ce travail entraîne souvent peu de motivation et un sentiment d'impuissance de ne pas participer directement aux décisions importantes de l'entreprise. De plus, le fait d'être exposé à la poussière, à la chaleur et aux vibrations provenant des équipements qu'ils doivent entretenir s'associent à un niveau plus élevé de détresse psychologique. Aussi, effectuer des tâches routinières tels que les réparations mineures ou nettoyer différents appareils électriques alourdit le fardeau de leur travail. Ils exercent également un travail dangereux près des fils électriques provoquant ainsi un stress sur le corps pouvant se transposer sur leur santé mentale.

La deuxième profession qui s'est avérée la plus à risque est celle du personnel élémentaire des services personnels. Selon le modèle de Karasek (1979) cette profession se qualifierait comme étant passive de sorte que ces travailleurs subissent peu de latitude décisionnelle et peu de demande psychologique à leur travail. La plupart du temps, ces travailleurs exercent des fonctions qui sont routinières sans même prendre de décisions stratégiques pouvant apporter une contribution à l'entreprise. Leur faible rémunération

pour leurs efforts déployés vient probablement s'ajouter à la souffrance psychique vécue. De plus, ces salariés travaillent dans des conditions de travail où les risques de brûlures sont présents et ils sont exposés à des substances neurotoxiques pouvant avoir une influence sur leur niveau de détresse psychologique. Les heures de travail demandées peuvent également être problématique pour certains travailleurs puisqu'ils doivent exercer leur métier le soir et les fins de semaine. Leurs heures de travail peuvent être longues et ardues d'efforts physiques. Ils peuvent également être confrontés à des plaintes et du harcèlement des clients ce qui peut entraîner le développement des symptômes de détresse psychologique. Ainsi, la monotonie et le climat de travail déficients peuvent entraîner plus d'absentéisme de la part des employés et éventuellement de l'incapacité au travail.

La troisième profession qui s'est avérée à risque concerne les travailleurs d'aides de soutien des métiers et de manœuvres en construction. Selon le modèle de Karasek, ces employés seraient également aux prises avec de faibles demandes psychologiques au travail et une faible latitude décisionnelle. Ces employés doivent exécuter un travail routinier en exerçant peu leurs compétences au travail. Face à ces conditions de travail, ces salariés peuvent ressentir un sentiment d'impuissance de ne pas prendre part aux décisions stratégiques de l'entreprise puisque leurs tâches consistent seulement à apporter de l'aide aux ouvriers plus qualifiés. Ils se sentent certainement brimés dans leur autonomie. Le haut taux de détresse psychologique de ces travailleurs pourrait également s'expliquer par le fait qu'ils doivent réaliser de longues heures de travail dans des conditions peu satisfaisantes. Selon Siegrist, ces employés ont des exigences de travail peu élevées et peu de possibilités d'avancement professionnel. En somme, la détresse psychologique de ces employés peut être expliquée par de fortes demandes physiques au travail dans de mauvaises conditions, un manque de récompenses adéquates, un manque de possibilités d'avancement et peu de soutien social des collègues ou du superviseur. Ils doivent également s'adapter à des formes de travail qui se diversifient où lorsque pour suivre la cadence du travail, les employés doivent accroître leurs efforts.

5.3 HYPOTHÈSE 2

À la seconde hypothèse, nous avons proposé que certains secteurs économiques seraient associés positivement à la détresse psychologique des travailleurs. Nos prédictions se sont confirmées puisque plusieurs secteurs économiques sont significatifs. Le secteur économique qui s'est avéré le plus significatif concerne les travailleurs exerçant la fonction de grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures qui comprend l'ensemble des grossistes-distributeurs pour l'agriculture, l'entretien des pelouses, le jardinage, le matériel et les fournitures industriels pour la construction, la foresterie, l'extraction minière et le matériel de communication et d'ordinateurs où ils sont quatre fois plus à risque que notre secteur économique de référence soit celui de l'enseignement. Ce secteur économique est compris dans le commerce du gros où les grossistes-distributeurs de matériaux et de fournitures de construction, les magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires et les grossistes-distributeurs de produits agricoles se sont également avérés significatifs à la détresse psychologique à différents degrés par rapport au secteur de l'enseignement. Tous ces secteurs économiques sont d'ailleurs plus à risque que le secteur de l'enseignement mise à part pour les grossistes-distributeurs de produits agricoles. La détresse psychologique ressentie pourrait s'expliquer par le fait que ces travailleurs possèdent une faible latitude décisionnelle dans le cadre de leur travail et peu de chance d'obtenir de l'avancement professionnel. Selon Vézina et al. (1992), le manque de possibilité d'apprendre ou d'influer sur son travail serait un facteur déterminant dans le développement d'impuissance et de détresse psychologique auprès du travailleur. Les tâches à effectuer exigent peu de demandes psychologiques et les employés subissent une monotonie au travail qui peut certainement avoir une influence sur leur santé mentale au travail comme le mentionne Matthews et al. (2001). La routinisation des tâches comme l'évoque Roxburgh (1996) peut sans doute apporter son lot d'inconvénients à ces travailleurs.

Aussi, les employés des activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie regroupant la culture agricole, le soutien à l'élevage et le soutien à la foresterie souffrent quatre fois plus de détresse psychologique que le service de l'enseignement puisqu'ils ont possiblement des conditions de travail néfastes à une bonne santé psychologique. En effet, ils sont souvent confrontés à un horaire de travail irrégulier et de très longues

heures de travail. Matthews et al. (2001) ont souligné que les horaires de travail inhabituels sont une source de problèmes de santé mentale Vézina et al. (1992) ajoutent que de longues heures de travail exigeant une surcharge de travail a un impact majeur sur la vie familiale qui vient perturber l'équilibre psychologique entraînant des problèmes de détresse psychologique, un roulement accru du personnel, des interactions agressives envers les collègues de travail et de l'absentéisme accentué. L'insécurité d'emploi est aussi problématique pour un certain nombre de travailleurs tel qu'affirmé par Matthews et al. (2002), Kant et al. (2000) et Cole et al. (2002). Les employés du service de l'agriculture et de la foresterie ont une plus grande précarité d'emploi puisqu'ils occupent un travail saisonnier et souffrent de pénurie d'emploi. Les salariés qui travaillent aux cultures agricoles sont souvent confrontés à des accidents de travail pouvant survenir avec la manipulation des substances chimiques dangereuses, des agents biologiques, des outils et des équipements dangereux. Ils sont également soumis aux bruits, à la vibration, aux odeurs nauséabondes et à la poussière.

Les travailleurs des secteurs de la fabrication de meubles et de produits connexes ainsi que la fabrication de machines subissent deux fois plus de détresse psychologique que le secteur de l'enseignement. Plusieurs explications permettent de comprendre le niveau de détresse psychologique de ces travailleurs, soit qu'ils possèdent peu de demandes psychologiques et une faible latitude décisionnelle. Selon Karasek (1979), ces employés auraient des emplois qualifiés de passifs qui procurent peu de motivation au travail et un sentiment d'impuissance de ne pas participer aux décisions. Le manque de contrôle au travail joue ainsi un rôle important et prédit un impact négatif sur la santé mentale. (Cole et al.2002). Le modèle de Siegrist (1996) note que le risque de souffrir de tension au travail des hommes et des femmes qui ont un haut niveau de demandes et un bas niveau de contrôle est très élevé. Ces employés fournissent un niveau élevé d'efforts extrinsèques sans pour autant recevoir une récompense adéquate tel qu'une opportunité de carrière ou une sécurité d'emploi. Les travailleurs qui ont des conditions de travail qui leurs demandent des efforts excessifs et continus, un niveau élevé d'engagement et peu de récompenses satisfaisantes peuvent vivre davantage de situations stressantes au

travail. Calnan et al. (2004), note également qu'une faible récompense est surtout associée aux emplois techniques tels que dans ces secteurs économiques.

Les services professionnels, scientifiques et techniques sont également plus à risque que le secteur de l'enseignement de souffrir de détresse psychologique. Selon Karasek (1979), ces travailleurs seraient à risque de problème de santé mentale parce qu'ils ont un emploi à haute tension où ils doivent souvent se référer à des questionnaires avant de prendre une décision. D'ailleurs Karasek et Theorell (1990), croit que le niveau de tension du travailleur est à son point le plus important lorsqu'il est exposé à des demandes psychologiques du travail élevées combinées à un faible niveau de contrôle et un faible niveau de soutien social. Si ces travailleurs ont peu de soutien social du superviseur ou des collègues, ils sont moins outillés pour faire face au stress organisationnel. Calnan et al. (2004) ont aussi établi qu'un haut niveau de demande en corrélation avec un bas niveau de contrôle et un support social inadéquat seraient indicatifs d'une haute tension au travail ayant des conséquences sur la santé mentale. D'autres auteurs ont mentionné que les demandes psychologiques élevées en combinaison avec une faible latitude de décisions et un faible soutien des collègues ou des superviseurs étaient directement reliés à la détresse psychologique (Bourbonnais et al. 2005). Selon Siegrist (1996), ces employés dans ce secteur économique ont un niveau élevé d'efforts (demandes du travail et obligations) un niveau de récompense monétaire peu satisfaisant, peu d'opportunités de carrière et une mauvaise sécurité d'emploi pouvant provoquer du stress au travail. Enfin, tout comme le mentionnait Shigemi et al. (1997), ces employés peuvent vivre plus de détresse psychologique due à la grande compétition dans leur milieu de travail. Ce même auteur a aussi prédit des problèmes de santé mentale lorsque les travailleurs vivaient trop de responsabilités, des heures de travail trop longues et le fait de se sentir pressé par le temps dans la gestion des dossiers. Ces salariés doivent aussi performer dans leur travail ce qui leur crée du stress pouvant se répercuter par de la tension psychique. Wilhelm et al. (2004) a d'ailleurs énoncé que des environnements de travail stressants comme subissent ces employés est un facteur de risque pour des désordres de santé mentale.

Les services administratifs et de soutien qui incluent les services à l'emploi, au soutien des entreprises, de préparation de voyages et de réservation, les services d'enquête et de sécurité, ceux relatifs aux bâtiments et aux logements et les autres services de soutien sont également plus à risque de souffrir de détresse psychologique que l'enseignement. Ces employés sont souvent aux prises avec des emplois qualifiés par Karasek (1979) de passifs où il y a peu de demandes psychologiques et peu de latitude décisionnelle. Ce travail peut être caractérisé par une routinisation des tâches et très peu de demandes psychologiques. Ils sont également en contact avec le service à la clientèle donc au harcèlement de la part des clients ou des superviseurs ce qui a pour effet d'accentuer le risque de problème de santé mentale. Ces employés doivent aussi subir de la pression au travail pour offrir le meilleur service à la clientèle. Selon le modèle de Siegrist, ces employés doivent fournir des efforts de travail tout en étant rémunérés selon leur rendement ce qui peut les inciter à ressentir du stress psychique de ne pas avoir une rémunération convenable. De plus, ces employés peuvent être confrontés à des heures de travail très longues et un horaire de travail irrégulier tel que les soirs et les fins de semaine. La conciliation travail-famille peut alors être difficile pour ces personnes qui doivent occuper plusieurs tâches familiales et professionnelles. Les employés du service d'enquête et de sécurité relié au secteur administratif et aux services de soutien ont aussi des risques associés à leur travail tel que des agressions physiques, psychologiques et des risques de blessures. Le stress qu'ils ressentent peut se répercuter au niveau mental par de la détresse psychologique.

Enfin, le dernier secteur économique où les employés sont à risque est l'assistance sociale. Ils souffrent de 1,7 fois plus que le secteur de l'enseignement. Ces employés sont à risque de problèmes de santé mentale parce qu'ils ont de fortes demandes psychologiques, mais une faible latitude décisionnelle. Leur horaire de travail est souvent irrégulier où ils sont appelés à travailler de soir comme de nuit et les fins de semaine. Aussi, ils travaillent de longues heures de travail provoquant de la fatigue qui peut avoir une incidence sur la détresse psychologique (Marchand 2004). Vézina et al. (1992) mentionnent que les longues heures de travail exigent une surcharge de travail peut avoir un impact majeur sur la vie familiale. Cette situation peut venir perturber

l'équilibre psychologique entraînant des symptômes de détresse psychologique, un roulement de personnel accru, des interactions agressives avec l'entourage et de l'absentéisme accentué. Ils doivent composer avec des horaires de travail alternants qui peuvent avoir une influence sur la détresse psychologique comme le mentionne Bruyère et al. (1997). Ces employés subissent également du stress au travail par l'assistance et les soins qu'ils doivent prodiguer. Ces employés peuvent également subir de la surcharge de travail de s'occuper de plusieurs enfants ou personnes âgées en même temps et cette situation peut se répercuter sur leur santé mentale comme le mentionne Almeida et Kessler (2000) et Miller et al. (1999).

Tous les secteurs économiques énoncés comme étant significatifs sont une découverte pour la recherche puisque aucun auteur n'avait trouvé de lien significatif entre ces secteurs et la détresse psychologique mise à part la fabrication de produits en cuir et de produits analogues, mais cette dernière se trouve en dessous du niveau de risque de souffrir de détresse psychologique que notre secteur économique de référence soit le secteur de l'enseignement.

Il est également important de spécifier que nous avons obtenu des effets de suppression (Cohen J. et al. 1975) et de médiation (Baron R.M. et al. 1986) lorsque nous avons tenu compte simultanément des professions et des secteurs économiques. En effet, l'effet de suppression nous a démontré qu'il y avait des professions et des secteurs économiques significatifs avec la détresse psychologique et l'effet de médiation a établi qu'ils y avaient des liens significatifs avec la détresse psychologique qui disparaissait lorsque nous tenions compte des variables simultanément. Donc, il est essentiel de tenir compte de l'effet simultané de ces deux variables pour observer l'influence des professions ou des secteurs économiques sur le niveau de détresse psychologique ressentie par les travailleurs.

5.4 HYPOTHÈSE 3

La troisième hypothèse postule que le genre a un effet modérateur sur les professions et la détresse psychologique. Selon les analyses multivariées, cette hypothèse s'est avérée confirmée puisque dans certaines professions, les femmes semblent être encore plus fortement sujettes que les hommes à souffrir de détresse psychologique. Ainsi, comme le mentionnait Martikainen et al. (1999), les femmes qui ont un grade élevé dans une organisation ont plus de chance de souffrir de détresse psychologique que notre groupe de référence. Afin d'expliquer leur mauvaise santé mentale, ces professionnelles sont souvent confrontées à des longues heures de travail irrégulières. Ainsi, pour les femmes, il est plus difficile de concilier le travail et la famille lorsqu'elles doivent travailler les fins de semaine ou certains soirs de la semaine. De plus, ces employées peuvent être contraintes à une grande charge de responsabilité et à un environnement de travail stressant qui peut avoir un impact sur leur santé psychologique. Selon Siegrist (2000), la tension au travail que les femmes peuvent ressentir peut être accompagnée par de l'épuisement émotionnel, des plaintes psychosomatiques, des symptômes reliés à la santé physique et une insatisfaction à l'emploi. Les femmes occupant ces professions seraient aussi plus exposées que les hommes à des demandes psychologiques élevées et à une plus faible latitude décisionnelle (Brisson et al. 2001).

De plus, comme le mentionne Wall et al. (1997), lorsque les femmes occupent des postes de directrice, elles présentent davantage de désordres psychiatriques mineurs que leurs collègues masculins. Ces mêmes auteurs édictent que les femmes qui occupent des postes reliés à la médecine tels que les pharmaciens, les diététiciennes et les nutritionnistes semblent être plus sujettes que les hommes à souffrir de détresse psychologique. Cependant, nous avons obtenu des résultats contradictoires à Wall et al. (1997) puisqu'ils affirmaient que certaines professions telles que le personnel auxiliaire, le personnel technique, le personnel professionnel et le personnel administratif n'auraient pas de différence significative selon le genre tandis que dans nos résultats les pharmaciennes, les diététistes, les nutritionnistes et les professionnelles en thérapie et en évaluation souffraient davantage que les hommes de détresse psychologique. Nous avons cependant trouvé des résultats similaires à Sanne et al.

(2003) lorsqu'ils affirmaient que les femmes occupant un emploi dans l'alimentation souffraient davantage de désordres affectifs comparativement aux femmes présentes dans les emplois reliés à la santé et aux services sociaux telles que les professionnels en thérapie et en évaluation. Les hommes qui occupent des emplois dits féminins tels que les nutritionnistes ou les diététiciens sont moins confinés à des stéréotypes sociaux et ils ont plus de possibilités d'avancement professionnel que les femmes les rendant ainsi probablement moins sujet à souffrir de détresse psychologique.

Dans un autre ordre d'idées, nous avons obtenu des résultats contraires à Wall et al. (1997) puisqu'ils énonçaient que le personnel auxiliaire, le personnel technique, le personnel professionnel et le personnel administratif n'avait pas de différence significative selon le genre alors que dans nos analyses multivariées, les femmes qui occupent des emplois de tapissières-garnisseuses, tailleuses, cordonnières, bijoutières et le personnel assimilée de même que les femmes conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais présentaient une différence significative de détresse psychologique avec les hommes. En effet, les femmes qui travaillent dans le domaine de la tapisserie-garnisseuse, les tailleuses, les cordonnières, les bijoutières et le personnel assimilé souffrent en plus grande proportion de détresse psychologique que les hommes tandis que les conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais souffrent moins de symptômes psychosomatiques reliés à la détresse psychologique que les hommes. En fait, les conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais travaillent dans un domaine typiquement masculin où la plupart de leurs collègues sont des hommes. On pourrait supposer qu'elles acceptent davantage leurs conditions de travail puisqu'elles choisissent cette profession pour réaliser leur actualisation. Les employeurs facilitent aussi l'accès des femmes au marché du travail jusqu'alors occupées par des hommes afin d'enrayer la discrimination qui pourrait être présente. Ainsi, grâce à la pratique de gestion des ressources humaines adéquate, ces femmes peuvent travailler auprès de leurs collègues essentiellement masculins tout en pouvant bénéficier des mêmes conditions de travail bénéfiques.

Les hommes conducteurs de machines dans le traitement des métaux et des minerais sont plus à risque d'avoir une mauvaise santé mentale que les femmes. D'ailleurs, selon Muntaner et al. (2003) les travailleurs non-qualifiés et les semi-qualifiés sont plus à risque de souffrir de détresse psychologique. En fait, ces travailleurs présentent un bas niveau de supervision puisqu'ils sont souvent sur la route et loin de l'entreprise où ils travaillent les rendant du même coup plus sujet à souffrir de détresse psychologique par le manque de soutien social du superviseur ou des collègues (Bourbonnais et al. 1998, 2005b, Marchand et al. 2003, Roxburgh 1996). Selon Stansfeld et al. (1999), ces hommes qui travaillent comme conducteur de machines dans le traitement des métaux et des minerais ont peu d'autorité décisionnelle ce qui les rend plus sujet à souffrir de détresse psychologique que les femmes. Les demandes psychologiques sont également faibles ce que Karasek (1979) qualifierait de travail passif où il y a peu de motivation et d'actualisation au sein du travail pouvant provoquer de la détresse psychologique auprès de ces travailleurs.

Les femmes qui occupent des professions de tapissières-garnisseuses, les tailleuses, les cordonnières, les bijoutières et le personnel assimilée semblent souffrir plus de détresse psychologique que les hommes puisqu'elles occupent des professions basées sur plusieurs contraintes au travail tel que des heures de travail longues, l'insécurité d'emploi, les heures de travail irrégulières etc. D'ailleurs, Muntaner et al. (2003) ont noté que les femmes qui occupaient des emplois semi-qualifiées ou non-qualifiées souffraient davantage d'une mauvaise santé mentale que les hommes.

5.5 HYPOTHÈSE 4

Notre quatrième hypothèse établit une relation entre le genre qui aurait un effet modérateur dans la relation unissant les secteurs économiques et la détresse psychologique. Cette hypothèse a été partiellement confirmée puisque seulement un secteur économique s'est avéré plus à risque pour les travailleurs d'avoir une mauvaise santé mentale. Comparativement au secteur de l'enseignement, il est donc intéressant de remarquer que les femmes qui occupent un emploi dans le secteur de la fabrication de boissons et de produits de tabac sont plus sujettes à souffrir de détresse psychologique par rapport aux hommes travaillant dans le même secteur économique. Peu d'études se sont penchées sur les secteurs économiques et à notre connaissance, ceux identifiés par Vézina et al. (1996) ne correspondent pas à nos résultats puisqu'il n'a pas trouvé de lien significatif avec ce secteur économique, mais bien avec les industries de cuir, de la fourrure, des produits de textile et chimiques, des produits de peinture et de vernis, les transports en commun urbains et les taxis, le commerce au détail des chaussures, des vêtements et des tissus, les magasins généraux et à rayon, les services de restauration, le secteur des assurances et les services de l'administration publique excluant la défense. Nous pouvons expliquer nos résultats par le fait que ces femmes ont possiblement peu de demande psychologique et peu de latitude décisionnelle.

Karasek (1979) qualifierait ce travail de passif c'est-à-dire que les employés qui effectuent leurs tâches selon une routine bien établie ont peu de chance d'avancement professionnel et de pouvoir décisionnel sur leur travail. Leur niveau de prestige est faible et ils vivent de la monotonie au travail. Selon Siegrist (1996), les employés doivent fournir un niveau d'efforts élevés puisqu'ils ont des conditions de travail tel que défini par le modèle fordiste, c'est-à-dire le travail à la chaîne et ils reçoivent possiblement un niveau de récompenses peu élevé en ce qui concerne leur rétribution monétaire, leur sécurité d'emploi et le peu d'opportunités de carrière qui s'offrent à eux. Ces conditions peuvent créer du stress au travail qui se répercute au niveau de la tension psychologique qui est souvent décelé par des plaintes psychosomatiques reliés à la détresse psychologique. Ces salariées peuvent aussi travailler selon des quarts de travail rotatifs dans les entreprises en opération vingt-quatre heures par jour ce qui rend la conciliation

du travail et de la famille plus difficile. Certains postes demandent même de travailler tard le soir ou les fins de semaine. De plus, l'environnement de travail n'est pas tout à fait adéquat puisque les femmes peuvent être exposées aux bruits, aux émissions de vapeurs et aux surfaces très chaudes sur lesquelles il y a des risques de blessures.

6.0 FORCES ET LIMITES DE LA RECHERCHE

Cette recherche comporte plusieurs forces. Une des principales forces est sans aucun doute que peu de recherches empiriques réalisées jusqu'à maintenant ont tenté de déterminer les secteurs économiques et les professions qui contribuent davantage à la détresse psychologique, ce qui a pour effet de limiter l'intervention en santé publique. Le modèle conceptuel que nous avons établi en prenant compte du genre comme une variable modératrice permet de différencier le niveau de détresse psychologique des hommes et des femmes occupant la même profession ou le même secteur économique. Nous pouvons alors déterminer les différences significatives entre le genre pour évaluer la contribution de la structure professionnelle et du niveau de problème de santé mentale. Nous rappelons également que les variables contrôles sont les conditions de travail, la situation personnelle et les caractéristiques personnelles qui nous permettent une meilleure compréhension des résultats de la détresse psychologique dans la structure professionnelle.

L'échantillon utilisé pour cette étude comporte un nombre important de répondants ce qui la rend supérieure à la majorité des études recensées dans la revue de littérature. De plus, nos données reposent sur un questionnaire élaboré par Statistique Canada qui est reconnu comme une source importante de données valides pour plusieurs organismes gouvernementaux. Le questionnaire de l'ESCC 2.1 a été construit avec la collaboration de divers experts du milieu de la santé et des services sociaux. Leurs connaissances sur la santé laissent peu de doute sur la validité des instruments de mesure et la qualité de mesure des variables étudiées. Le questionnaire qui permet de mesurer la détresse psychologique provient d'une adaptation du « Psychiatric Symptoms Index » (PSI) développé par Ilfeld (1976) mais nous avons utilisé la version abrégée employée dans les enquêtes subséquentes retenant 14 questions dont la validité et la fiabilité ont été

démontrées par Prévaille et al. (1992). Pour mesurer la détresse psychologique dans les autres provinces et les territoires, Statistique Canada évalue la détresse psychologique à partir de l'échelle K6 (Kessler et al, 2003) qui se fonde sur la révision de l'Université du Michigan d'un sous-ensemble de questions du «Composite International Diagnostic Interview» (CIDI) (World Health Organization, 1990) qui est un questionnaire qui a déjà démontré sa validité et sa fiabilité. Enfin, nous avons également utilisé un système de classification des professions et des secteurs économiques plus élaboré que ceux utilisés dans la littérature.

Notre étude comporte également certaines limites. La première faiblesse concerne l'utilisation des données secondaires. En effet, nous devions nous limiter à certaines données disponibles recueillis par l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes du cycle 2.1. Ainsi, plusieurs conditions de travail pouvant avoir un lien sur la détresse psychologique des individus n'ont pu être mesurées tels que la satisfaction au travail, le support social au travail, le climat organisationnel, le niveau de tension et de pression au travail, les conflits de rôle etc. Pour pallier à ce problème, nous avons agrégé les conditions de travail au niveau de la profession à partir des données longitudinales de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. La deuxième faiblesse provient du fait que nous avons dû regrouper quelques professions ensemble puisque l'échantillon de ces dernières comportaient un nombre peu élevé de répondants pour qu'on puisse les inclure dans nos analyses. De plus, notre échantillon était peu représentatif de l'ensemble du Canada puisque l'Enquête sur la santé des collectivités canadiennes évaluait seulement les répondants provenant de six provinces.

La troisième faiblesse provient de Statistique Canada qui impose des limites à la diffusion des résultats nous contraignant à ne pas publier certaines données qui auraient pu être pertinentes. En effet, nous ne pouvons pas divulguer les informations de certaines variables qui comptaient cinq répondants ou moins et nous ne pouvions publier des résultats dont le coefficient de variation était plus élevé que 33,33. Donc, même si certaines professions auraient pu être à risque pour les travailleurs canadiens, elles ont dû être proscrites de nos analyses alors qu'il aurait été intéressant de les étudier. Même

si notre recherche s'avère pertinente, il aurait été intéressant qu'elle provienne d'une étude longitudinale ce qui aurait permis de mieux cerner les facteurs pouvant interagir avec la détresse psychologique. Étant donné la nature transversale des données, nous ne pouvons établir de lien de causalité. Également, il nous est difficile de procéder à des comparaisons entre les professions et les secteurs économiques que nous avons trouvés et ceux présents dans la littérature puisque nous n'utilisons pas le même système de classification des études et certaines professions ou secteurs économiques pourraient s'y trouver absents dans la littérature alors que dans notre recherche nous en avons tenu compte. Une autre lacune a été le fait que nous avons dû dichotomiser les deux échelles de détresse psychologique pour mesurer le niveau de souffrance des travailleurs observés alors qu'il aurait été davantage pertinent d'en utiliser qu'une seule pour uniformiser le niveau de souffrance psychique.

7.0 PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Étant donné les limites précédemment mentionnées, il serait intéressant de poursuivre la recherche en introduisant d'autres variables pertinentes à la problématique de la détresse psychologique en milieu de travail. Évidemment, en utilisant seulement des données secondaires, certaines variables n'ont pas été étudiées mais elles auraient pu être pertinentes à l'étude. En effet, il aurait été intéressant de questionner les répondants sur leur type de personnalité qui pourrait avoir une contribution au développement des symptômes associés à la détresse psychologique tel qu'une personnalité de type A (perfectionniste, exigeant, impatient, ambitieux) ou de type B qui est plutôt patient, peu compétitif, décontracté, etc. Les recherches futures devraient aussi tenir compte des antécédents psychologiques des personnes sondées afin de connaître s'ils ont déjà souffert de problèmes de santé mentale dans le passé ou si certains membres de leur famille en souffrent. Il est pertinent de savoir que les problèmes de santé mentale peuvent avoir une contribution héréditaire.

Il serait aussi intéressant d'évaluer simultanément les facteurs d'ordre professionnels à ceux plus personnels de chaque travailleur sondé afin de connaître leur sentiment d'efficacité, leur estime de soi, les événements stressants vécus dans leur enfance, les

stress post-traumatique pouvant avoir été vécus etc. De plus, dans les prochaines études, il serait pertinent d'utiliser un système de classification possédant moins de catégories pour faire une étude de contraste afin de comparer chacune des professions ou des secteurs économiques entre eux. Ainsi, nous aurions probablement obtenu des résultats différents de niveau de détresse psychologique dans certains groupes professionnels. De plus, les prochaines études auraient intérêt à être de nature longitudinale plutôt que transversale afin de cerner les multiples facteurs qui pourraient expliquer le niveau de détresse psychologique des travailleurs dans le temps. Il serait ainsi possible d'obtenir des résultats plus fiables concernant l'évolution des symptômes et les multitudes de facteurs qui pourraient entraîner les travailleurs dans cet état psychophysiologique pathologique. La position dans la structure professionnelle causant de la détresse psychologique pourrait ainsi être mieux identifiée lorsqu'on les examinerait à travers le temps. Par ailleurs, les recherches futures de Statistique Canada auraient intérêt à utiliser seulement un questionnaire pour mesurer la détresse psychologique afin qu'il soit uniforme à l'ensemble des répondants.

Concernant les travailleurs qui souffrent de détresse psychologique, cette recherche aura permis d'identifier les professions et les secteurs économiques pathogènes et il demeure essentiel que des politiques publiques soient mise en œuvre afin d'informer les entreprises sur les problèmes de santé mentale que vivent les employés. Les politiques publiques doivent cibler des groupes professionnels à risque afin de contrer la prévalence élevée de détresse psychologique. Dans les entreprises, il est essentiel que les employeurs promeuvent des programmes de prévention de problème de santé mentale. Ainsi, plusieurs ensembles d'activités éducationnelles peuvent être mis en place pour améliorer la santé des travailleurs et réduire les coûts aux soins de santé. Ces activités peuvent inclure la sensibilisation des employés à des activités d'information et de formation pour changer leurs habitudes de vie à l'aide de différents programmes offerts par l'entreprise. Il est aussi important de créer un environnement de travail sain en diminuant l'exposition à des facteurs de risque comme le bruit excessif ou les substances neurotoxiques et enfin chaque entreprise doit offrir un programme d'aide psychologique aux employés. Il est aussi nécessaire que les organisations tentent de faire

participer les employés aux décisions qui les concernent, facilitent l'accès à l'information et suscite l'occasion de discuter de leurs conditions de travail et du stress qu'ils ressentent.

CONCLUSION

Dans cette recherche, il a été démontré que certaines professions et secteurs économiques s'avèrent favoriser une plus forte détresse psychologique pour un nombre de travailleurs. Le travail donne en soi, aux individus, un sentiment d'appartenance à la société et le sentiment d'apporter une contribution utile. Il peut également occasionner des liens d'attachement envers des collègues de travail, structurer les activités de la vie quotidienne, permettre de gagner le respect des autres, se sentir valorisé et il permet de s'accomplir et de poursuivre des idéaux. Seulement, certaines professions ou secteurs économiques deviennent pathogènes suite à différentes conditions présentes dans l'environnement de travail. Les travailleurs ressentent alors différentes manifestations psychosomatiques typiques à la détresse psychologique qui apporte son lot d'inconvénients autant pour le travailleur que pour l'entreprise. Devant un nombre grandissant de problèmes de santé mentale dans les entreprises, cette recherche s'est penchée sur un sujet encore très peu abordé dans la littérature jusqu'à présent, soit l'identification des professions et des secteurs économiques pouvant être pathogènes pour les travailleurs canadiens.

La présente étude permet d'apporter de nouvelles connaissances à la science puisque peu de recherches empiriques réalisées jusqu'à maintenant ont tenté de déterminer les secteurs économiques et les professions qui contribuent davantage à un travail pathogène. Nous en avons d'ailleurs identifié plusieurs qui étaient peu documentés dans la littérature. Pensons aux professions de mécaniciens de machines fixes et les opérateurs de centrale de réseaux électriques, le personnel élémentaire des services personnels, les aides de soutien des métiers et de manœuvres en construction, les mécaniciens de véhicules automobiles, les optométristes, les chiropraticiens et les autres professionnels en diagnostic et en traitement de la santé qui se sont avérés à risque. Concernant les secteurs économiques, plusieurs se sont avérés significatifs dans notre recherche en lien avec la détresse psychologique tels que les activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie, les grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures, le divertissement, les loisirs et les jeux de hasard et des loteries et les grossistes-distributeurs de produits agricoles qui n'avaient pas encore été identifiés dans

la littérature. Nous avons aussi reconnu des professions plus à risque pour les femmes telles que les pharmaciennes, les diététistes et les nutritionnistes, de même que les professionnelles en thérapie et en évaluation, les tapissières-garnisseuses, les tailleuses, les cordonnières, les bijoutières et le personnel assimilée qui n'ont jamais été documentées jusqu'à présent. Il est important de mentionner que très peu de recherches empiriques s'étaient penchés jusqu'à maintenant pour déterminer les secteurs économiques et les professions qui contribuent davantage à un travail pathogène et nous avons comblé cette lacune.

Les résultats de ce mémoire permettent d'identifier des cibles pour l'intervention. Dès lors, il s'avère pertinent d'établir une action gouvernementale pour intervenir et améliorer la santé mentale des travailleurs canadiens en instaurant des politiques et des pratiques de santé en milieu de travail priorisant certains segments du marché du travail. Les gestionnaires doivent aussi connaître les outils propices à l'instauration d'un environnement de travail sain. Les travailleurs, entre-autres, doivent avoir un travail qui a des objectifs clairs et des conditions de travail qui sont adéquates. Les employeurs doivent également offrir des récompenses appropriées pour les efforts fournis, une bonne marge discrétionnaire, partager l'information de l'entreprise avec les employés et enfin offrir un support social adéquat. Après tout, le travail donne aux employés une contribution utile qui leur permet d'avoir un sentiment d'appartenance à l'entreprise pour ensuite offrir une meilleure productivité.

BIBLIOGRAPHIE

Adams, Richard E., Boscarino, Joseph A., Figley, Charles R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: a validation study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76 : 103-108.

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Pentti, J., Kivimaki, M. (2004). Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 61 : 254-261.

Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kivimaki, M., Kevin, M. V., Pentti, J. (2002). Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56: 272-278.

Albion J., Fogarty G. (2005). Benchmarking occupational stressors and strain levels for rural nurses and other health sector workers. *Journal of nursing management*, 13: 411-418.

Alexander, D. A., Klein, S. (2001). Ambulance personnel and critical incidents: impact of accident and emergency work on mental health and emotional well-being. *British Journal of Psychiatry*, 178: 76-81.

Almeida, D.M., Kessler, R.C. (1998). Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 670-680.

Ballard T.J, Romito P., Lauria L., Vigiliano V., Caldora M., Mazzanti C., Verdecchia A. (2006). Self perceived health and mental health among women flight attendants. *Occupational & Environmental Medicine*, 63: 33-38.

Baron R.M., Kenny D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research : Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51:1173-1182.

Berkman L., Niedhammer I., Goldberg M. (2005). Work factors and occupational class disparities in sickness absence: Findings from the Gazel cohort study. *American journal of public health*, 95: 1206-1213.

Bond M., Punnett L., Pyle J., Cazeca D., Cooperman M. (2004). Gendered work conditions, health, and work outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 9: 48-45.

Bourbonnais R., Malenfant R., Vézina M., Jauvin N., Brisson I. (2005). Les caractéristiques du travail et la santé des agents en services de détention. *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 53: 127-142.

Bourbonnais R., Brisson C., Malenfant R., Vézina M. (2005). Health care restructuring, work environment, and health of nurses. *American journal of industrial medicine*, 47: 54-64.

Bourbonnais R., Comeau M., Vézina M., Dion G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American journal of industrial medicine*, 34: 20-28.

Bourbonnais R., Brisson C., Moisan J., Vézina M. (1996). Job strain and psychological distress in white collar-workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22: 139-145.

Bourbonnais R., Brisson C., Moisan J., Vézina M. (1994). Organisation du travail et santé mentale chez les cols blanc. *Les Cahiers Scientifiques de l'ACFAS*, 81:141-158.

Boxer P., Deanna W. (1993). Psychological distress and alcohol use among fire fighters. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 19: 121-125.

Brisson C., Larocque B., Bourbonnais R. (2001). Les contraintes psychosociales au travail chez les canadiennes et les canadiens. *Canadian Journal of Public Health*, 92: 460-467.

Brun J-P., Biron C., Martel J., Ivers H. (2003). Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. *Rapport R-342 Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail*.

Bultmann U., Kant Ij., Van Den Brandt P.A, Kasl V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht cohort study. *Psychological Medicine*, 32: 333-345.

Bultmann U., Kant Ij, Kasl V. S., Beurskens A., Van Den Brandt P.-A (2002). Fatigue and psychological distress in the working population psychometrics, prevalence, and correlates. *Journal of psychosomatics research*, 52: 445-452.

Bultmann U., Kant I., Stanislav V., Schroer K., Swaen G., Van den Brandt P. (2002). Lifestyle factors as risk factors for fatigue and psychological distress in the working population: prospective results from the Maastricht cohort study. *Journal occupational environmental medicine*, 44: 116-124.

Bultmann U., Kant I., Van Amelsvoort L.G, Van Den Brandt P.A, Kash S.V (2001). Differences in fatigue and psychological distress across occupations : results from the Maastricht cohort study of fatigue. *Journal occupational environmental medicine*, 43: 976-983.

Booth, N. J., Lloyd, K. (2000). Stress in farmers. *International Journal of Social Psychiatry*, 46: 67-73.

Calnan M., Wadsworth E., May M., Smith A., Wainwright D. (2004). Job strain, effort-reward imbalance, and stress at work: competing or complementary models? . *Scandinavian Journal of Public Health*, 32: 84-93.

Calnan M., Wainwright D., Almond S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: a study of occupations in general medical practice. *Work and stress*, 14: 297-311.

Caughey J. (1996). Psychological distress in staff of a social services district office: a pilot study. *British Journal social work*, 26: 389-398.

Chan K., Lai G., Ko Y., Boey K. (2000). Work stress among six professional groups : the Singapore experience. *Social science and medicine*, 50: 1415-1432.

Cohen, J., Cohen. P. (1975). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Toronto: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Cole D., Ibrahim S., Shannon H., Scott F.E, Eyles J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: a structural equation modelling approach to analysis of the 1994 national population health survey. *Chronic diseases in Canada*, 23: 91-99.

De Jonge J., Bosma H., Peter R., Siegrist J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science and medicine*, 50: 1317-1327.

Dohrenwend B, Shrout P.E, Egri G, Mendelsohn F.S (1980). Nonspecific psychological distress and other dimensions of psychopathology. Measures for use in the general population. *Archive of general psychiatry*, 37: 1229-1236.

Dompiere J., Lavoie F., Perusse M. (1993). Les déterminants individuels, interpersonnels et organisationnels de la détresse psychologique en milieu de travail. *Canadian psychology*, 34: 365-381.

Emslie C., Furher R., Hunt K., Macintyre S., Shipley M., Stansfeld S. (2002). Gender differences in mental health: evidence from three organisations. *Social sciences and medicine*, 54: 621-624.

Furher R., Stansfeld S.A., Chemali J., Shipley M.J. (1999). Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study). *Social science and medicine*, 48: 77-87.

- Gauthier B. (2003). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Montréal: PUQ.
- Gouvernement du Québec (2001). *L'Enquête sociale et de santé 1998*, Institut de la statistique du Québec 2^{ième} édition, Collection de la santé et le bien-être.
- Grieger, Thomas A., Waldrep, Douglas A., Lovasz, Monica M., Ursano, Robert J.(2005). Follow-up of Pentagon employees two years after the terrorist attack of September 11, 2001. *Psychiatric Services*, 56: 1374-1378.
- Grzywacz, J. G. (2000). Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14: 236-243.
- Guide du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes cycle 2.1 (2003).
- Harrison M., Loiselle C., Duquette A., Semenic S. (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistant and registered nurses in Quebec. *Journal of advanced nursing*, 38: 584-591.
- Kapur N., Appelton K., Neal D R. (1999). Sources of job satisfaction and psychological distress in GPs and medical house officers. *Family practice*, 16: 600-601.
- Karasek R., Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*, New York: Basic book.
- Karasek R. (1979). "Job demands, Job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24: 285-309.
- Kash K., Holland J., Breitbart, W., Berenson, S., Dougherty, J., Ouellette-Kobasa, S., Lesko, L. (2000). Stress and burnout in oncology. *Oncology*, 14:1633-1636.
- Kervin J. (1992). *Methods for business research*. Toronto: Harper Collins Publishers.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., Pulkkinen, L.(2006). Types of work-family interface: well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47: 149-162.
- Légaré G., Prévillle M., Massé R., Poulin C., St-Laurent D., Boyer R. (1998) Santé mentale. Institut de la statistique du Québec, Enquête sociale et de santé chapitre 16 trouvé dans le rapport Daveluy, C., L. Pica, N. Audet, R. Courtemanche, F. Lapointe et autres (2000). *Enquête sociale et de santé 1998, 2e édition*, Québec, Institut de la statistique du Québec.
- Lennon M-C. (1987). Sex differences in distress: the impact of gender and work roles. *Journal of health and social behaviour*, 28: 290-305.

Leung, T. W., Siu, O. L., Spector, P. E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7: 121-138.

Liukkonen V, Virtanen P., Kivimaki M., Pentti J., Vahtera J. (2004). Social capital in working life and the health employees. *Social Science & Medicine*, 59: 2447-2458.

Marchand, A.; Demers, A.; Durand, P.(2006a). Social structures, agent personality and mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force. *Human Relations*, 59, 1: 875-901.

Marchand A., Durand P., Demers A. (2005b). Work and mental health: the experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, 25: 135-142.

Marchand A., Demers A., Durand P. (2005c). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social science and medicine*, 60: 1-14.

Marchand A., Demers A., Durand P. (2005d). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among canadian workers. *Sociology of health and illness*, 27: 602-627.

Marchand A. (2004e). Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. Thèse de doctorat. Montréal: Université de Montréal, Faculté des études supérieures.

Marchand A., Durand P., Demers A. (2003f). Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation*, 21: 153-163.

Marchand A., Demers A., Durand P., Simard M.(2003g). The moderating effect of alcohol intake on the relationship between work strains and psychological distress. *Journal of Studies on Alcohol*, 64: 419-427.

Marshall N., Barnett R., Sayer A. (1997). The changing workforce, job stress, and psychological distress. *Journal occupational health psychology*, 2: 99-107.

Martikainen P., Stansfeld S., Hemingway H., Marmot M. (1999). Determinants of socioeconomic differences in change in physical and mental functioning. *Social science and medicine*, 49: 499-507.

Matthews, S., Power, C. (2002). Socio-economic gradients in psychological distress: a focus on women, social roles and work-home characteristics. *Social Science & Medicine*, 54: 799-810.

Matthews S., Power C., Stansfeld S.A (2001). Psychological distress and work and home roles: a focus on socio-economic differences in distress. *Psychological medicine*, 31: 725-736.

Mausner-Dorsch, H./Eaton, W.W (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90: 1765-1770.

McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *International Journal of Health Services*, 30: 453-476.

Miller R.L.,Griffin, M.A.,Hart, P.M. (1999). Personality and organizational health: The role of conscientiousness. *Work & Stress*, 13: 7-19.

Moyle P., Parkes K. (1999). The effects of transition stress: a relocation study. *Journal of organizational behaviour*, 20: 625-646.

Muntaner C., Borrell C., Benach J., Pararin I., Fernandez E. (2003). The associations of social class and social stratification with patterns of general and mental health in a Spanish population. *International journal of epidemiology*, 32: 950-958.

Niedhammer I., Goldberg M., Leclerc A., Bugel I., David S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinave Journal environmental health*, 24: 197-205.

Nishikitani, Mariko, Nakao, Mutsuhiro, Karita, Kanae, Nomura, Kyobo, Yano, Eiji (2005). Influence of overtime work, sleep duration, and perceived job characteristics on the physical and mental status of software engineers. *Industrial Health*, 43: 623-629.

Parkes, K.R., Mendham, C.A.,Von Rabenau, C. (1994). Social support and the demand-discretion model of job stress: tests of additive and interactive effects in two samples. *Journal of Vocational Behavior*, 44: 91-113.

Paterniti S., Niedhammer I., Lang, T., Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms. *British journal of psychiatry*, 181:111-117.

Payne, R. L., Morrison, D. (1999). The importance of knowing the affective meaning of job demands revisited. *Work & Stress*, 13 : 280-288.

Quivy R. Et Van Camoenhoudt L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris : Dunod.

Revicki D., Gershon R. (1996). Work-related stress and psychological distress in emergency medical technicians. *Journal of occupational health psychology*, 1: 391-396.

- Roxburgh, S. (1996). Gender differences in work and well-being: effects of exposure and vulnerability. *Journal of Health and Social Behavior*, 37: 265-277.
- Sanne B., Mykletun A., Dahl, A.A., Moen, B.E., Tell, G.S (2003). Occupational differences in levels of anxiety and depression: the hordaland health study. *Journal occupational environmental medicine*, 45: 628-638.
- Schwartz,J.E., Peiper, C.F., Karasek, R. (1988). A procedure for linking psychosocial job characteristics data to health survey. *American Journal of Public Health*, 8: 904-909.
- Shigemi, J.,Mino, Y.,Tsuda, T.,Babazono, A.,Aoyama, H.(1997). The relationship between job stress and mental health at work. *Industrial Health*, 35 : 29-35.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1: 27-41.
- Simon, R.W. (1998). Assessing sex differences in vulnerability among employed parents: the importance of marital status. *Journal of health and social behavior*, 39: 38-54.
- Stansfeld S. (2002). Work, personality and mental health. *British Journal of Psychiatry*, 181: 96-98.
- Stansfeld S.A, Furher R., Shipley M.J, Marmot M.G (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56: 302-307.
- Statistique Canada. (2003). Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes Questionnaire pour cycle 2.1
- Statistique Canada, Concepts et variables, [http://www.statcan.ca/francais/concepts/definitions/index_f.htm] (page consulté le 24 octobre 2006)
- Swaen, G. M., Bultmann, U., Kant, I., van Amelsvoort, L. G. (2004). Effects of job insecurity from a workplace closure threat on fatigue and psychological distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46: 443-449.
- Tabachnick, B.G. et Fidell, L.S. (1989). *Using multivariate statistics*. New York: Harper and Row.
- Thiétart R-A (2003). *Méthodes de recherche en management*. Paris: Dunod.
- Van Vegchel N, De Jonge J., Bosma H., Schaufeli W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social science and medicine*, 60: 1117-1131.

- Vermeulen, M., Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 428-440.
- Vézina M., Bourbonnais R. (2001). *Incapacité au travail pour des problèmes de santé mentale*. Québec: les conditions de vie Institut de la Statistique du Québec.
- Vézina M., Gingras S. (1996). Travail et santé mentale: les groupes à risqué. *Canadian journal of public health*, 87: 135-140.
- Vézina M., Cousineau M., Mergler D., Vinet A. (1992). Pour donner un sens au travail. Bilan et orientation du Québec en santé mentale au travail. Boucherville: Gaëtan Morin.
- Wade, T., Cairney, J. (2000). The Effect of Sociodemographics, Social Stressors, Health Status and Psychosocial Resources on the Age-Depression Relationship. *Canadian Journal of Public Health*, 91: 307-312.
- Wall T.D., Bolden R.I., Borill C.S, Carter A.J, Golya D.A, Hardy G.E, Haynes C.E, Rick J.E, Shapiro D.A, West M.A (1997). Minor psychiatric disorder in NHS trust staff: occupational and gender differences. *British journal of psychiatry*, 171: 519-523.
- Watson Wyatt Worldwide (2001). Staying at work 2000/2001-The dollars and sense of effective disability management, catalogue #w-377.Vancouver: Watson Wyatt Worldwide.
- Wieclaw J., Agerbo E., Mortensen P.B, Bonde J.P (2006). Risk of affective and stress related disorders among employees in human service professions. *Occupational Environmental Medicine*, 63: 314-319.
- Wilhelm K., Kovess V., Rios-Seidel C., Finch A. (2004). Work and mental health. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39: 866-873.
- Williams S., Dale J., Glucksman E., Wellesley A. (1997). Senior house officer's work related stressors, psychological distress, and confidence in performing clinical tasks in accident and emergency: a questionnaire study. *BMJ*, 314: 713-738.
- Wilkins K., Beaudet M.P (1998). Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé*, 10: 49-66.
- Ylipaavalniemi, J., Kivimaki, M., Elovainio, M., Virtanen, M., Keltikangas-Jarvinen, L., Vahtera, J.(2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61 : 111-122.

ANNEXE I
DESCRIPTION DES ÉTUDES REÇUES SUR LE TRAVAIL ET LA SANTÉ MENTALE

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Ala-Mursula et al. (2002) Finlande Transversale Etude de cohorte T1=1997	Employés municipaux permanents à temps plein de 8 villes N=6442 TR=67% ♀= 77%	1) Contrôle du temps de travail (échelle de 6 items) 2) Auto-évaluation de la santé 3) Détresse psychologique 4) Absence pour maladie 5) Contrôle du travail (Karasek's Job Content Questionnaire) 6) Échelle des demandes au travail (Karasek)	- ♀/♂ 5 (ns) - Faible santé et 1 ♂ (ns) 3 (ns) - 1-4 ♀ (+) - ♂ le contrôle du temps de travail n'est pas associé avec faible santé et détresse psychologique - Si haut contrôle du temps de travail alors santé faible chez ♀ enseignantes (moins fort chez les ♂)	- ♀ sans partenaire 3 (+) - Absence pour maladie 3 (+) - Sans enfant à charge ♂ 3(+) - 4(+)	- Sédentariété (deux sexes) 3(+) - Âge élevé chez ♂ 3 (+) - Faible niveau d'éducation : - Absence pour maladie (+) - Fumeur : Absence pour maladie (+) - Obésité : Absence pour maladie (+) - ♀ 3 (+) - Âge élevé 4 (+)	Variance : Analyse de régression Régression logistique Modèles de régression de Poisson
Ala-Mursula et al. (2004) Finlande Longitudinale Etude de cohorte (Finnish Ten Town Study) T1=1997 T2=2000	Employés municipaux permanents à temps plein N=4218 TR=67% et 81% ♀=78,6%	1) Contrôle du temps de travail (échelle 6 items) 2) Auto-évaluation de l'état de santé (échelle de 5 points) 3) Détresse psychologique (GHQ-12). 4) Absence pour maladie	- ♀ contrôle du temps de travail bas 2(+) 3(+) 4 (+) - ♀ initialement en bonne santé mais avec un faible contrôle du temps de travail 2(+) 3(+) 4 (+) - Emplois manuels 3 (ns) - Satis. avec la tâche 1(ns)/2(-) - Satis. avec l'organisation 1(ns)/2(+) - Nombre d'incident critique 1(ns)/2(-) - Années d'expériences (ns)/2(ns)	- ♀ avec conjoint 3 (-) - ♀ avec ou sans enfant = mauvaise santé et absences - ♀ avec enfant : faible niveau de contrôle du temps de travail prédit de la détresse psychologique - Surcharge à la maison 1(ns)/2(ns) - Demandes familiales 1(+)/2 (+) - Dispute avec le conjoint 1(+)/2 (+) - Dispute avec les enfants 1(+)/2 (+) - Problèmes financiers 1(+)/2 (+) (+) ♂		Analyse : variance, régression logistique → détresse psychologique et statut de santé Poisson régression models → absences pour maladie
Alexander et Klein (2001) Ecosse Transversale	Ambulancier N=110 TR=69,0% ♀=14,0%	1) Détresse psychologique (GHQ-28, césure à 5 et plus) 2) Burnout (MBI)	- Satis. avec la tâche 1(ns)/2(-) - Satis. avec l'organisation 1(ns)/2(+) - Nombre d'incident critique 1(ns)/2(-) - Années d'expériences (ns)/2(ns)	- Surcharge à la maison 1(ns)/2(ns) - Demandes familiales 1(+)/2 (+) - Dispute avec le conjoint 1(+)/2 (+) - Dispute avec les enfants 1(+)/2 (+) - Problèmes financiers 1(+)/2 (+) (+) ♂	Personnalité résistante 1(-)/2(-)	
Almeida et Kessler (2000) États-Unis Longitudinale : 6 semaines	Couples mariés et au moins une personne en emploi. N=332 (166 couples) TR=nd ♀=50,0% Méthode du journal de bord	1) Détresse psychologique (18 items, ABS, Derogatis, 1975). Césure au dernier textile 2) Durée de la détresse (sur 42 jours)	- Surcharge de travail 1(+)/2 ♂ (+)	- Dispute avec autres personnes 1(+)/2(+) - Dispute plusieurs autres personnes 1(+)/2(+) - Problème de transport 1(+)/2(+)	- Disputes avec le conjoint 1 ♀ (+) que les ♂ - Disputes avec plusieurs autres personnes 1 ♀ (+) que pour les ♂. - Problèmes financiers 1 (+) pour les ♂	

Légende

Sp=stress parental, SM=stress marital, SE=statut économique, b=e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcellement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMP= demande physique de travail, +=relation positive, - = relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Ballard et al. (2006) Italie Transversale sur T2 (cross sectional survey by postal questionnaire) Étude de cohorte T1=1998 T2= 2001	Hôtesse de l'air embauchée entre 1965 et 1995 en activité ou pas l'enquête N= 1955 TR= 64% ♀= 100%	1) Perception of health (Italian national health survey) 2) Détresse psychologique (GHQ-12) point de césure à 6 et + 3) Usage de psychotropes prescrits 4) Usage d'alcool 5) Passé médical 6) Harcèlement sexuel	- Harcè sexuel et impact négatif sur la santé (9% dans le cas d'un harcè d'un collègue et 20% dans le cas d'un harcè de passagers) - Hôtesse en activité 1(+) 2(+) - Anciennes hôtesse de 40 ans et + 4(+)	-Avoir des enfants a un facteur protecteur sur la santé		- Analyse factorielle (pour voir les relations entre travail, facteurs sociodémographiques et aspects psychologiques) - Régressions logistiques multiples (pour voir associations entre facteurs de risques et détresse psychologique)
Baldwin et al (1999) Écosse Transversale	Jeunes dentistes N=183 TR=77,0% ♀=51,0%	Détresse psychologique (GHQ-28)	- Utilisation des compétences (+) - Trop de responsabilités et peur des erreurs (+) - Bonnes relations avec collègues (+) - Être sur pression au travail (+) - Avoir peur des erreurs +) - Avoir peur des litiges (+) - Les patients demandent trop (+)		- Sexe (♀) (ns) - Quantité alcool 7 derniers jours (+/♀) - Jours absences pour maladie (+)	
Bond et al.(2004) Massachusetts transversale	208 travailleurs	Détresse psychologique Mental health inventory(MHI) selon 9 items de dépression et d'anxiété	- ♀ qui vivent de la discrimination, stéréotypes, isolation social (+) - Sexisme (+) - Discrimination ou harcè(+) - DEMPT (+) - Support social (-)		-♀♂ reportent un niveau similaire de détresse -Race blanche(-)	- ♀ haut niveau de support et + de satis. travail mais + de harcè et de discrimination que les ♂ -Le harcè sexuel est associé à une perte de motivation travail, haut niveau de distraction, mauvaise performance au travail, absentéisme, roulement élevé, anxiété, dépression, aliénation, basse estime de soi, tension, nervosité, nausée, mal de tête, insomnie

Légende

Sp=stress matrimonial, SE=statut économique, b=e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, e=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Bourbonnais et al. (1996) Québec Longitudinale	1491 ♂ et 1398 ♀ cols blancs participent à l'étude travaillant dans huit organisations publiques au Québec.	Détresse psychologique (PSI) The psychiatric symptom index basé sur 14 items.	La combinaison DEMPT et LD employé de bureau (+) -SST (+) -Emploi temporaire (+)	-Avoir un stress de vie dans les douze derniers mois (+) -SSHT (+)	-♀ (+) -Avoir moins d'éducation, avoir un revenu familial - 40 000\$ canadien (+) -Hostilité (+)	-L'âge, charge domes (ns)
Bourbonnais et al. (1998) Québec Transversale	Infirmières âgées de 23 à 65 ans. N=1891 TR=62% ♀=100%	1) Détresse psychologique (PSI) 2) Burnout (MBI) 3) Contrainte du travail (JCQ) 4) Soutien social au travail (JCQ)	-Dem. psy élevée et une faible LD 1(+) -Faible SST 1(+) -Éprouver insécurité 1(+) -Épuisement dem. psy élevée et faible SST 2 (+) -Fort sentiment d'insécurité au travail 2 (+) -L'hôpital 2 (+) -La formation reçue 2 (+) -Service des urgences 2 (+) -Nombre d'heures par sem. 2(+) -Avoir un cmpt A 2(+)		-Faible SSHT 1(+) -Avoir expérimenté des expériences de vie stressante dans les 12 derniers mois 1(+)	-28,3% des infirmières un haut niveau de détresse -En 1990, 21,8% des infirmières 1(+)
Booth et Lloyd (1999) Angleterre Transversale	Femmes N=303 TR=30,3% ♀=10,6%	1) Détresse psychologique (GHQ-28) 2) Anxiété : (Hospital Anxiety Depression Scale (HAD-A)) 3) Dépression (HAD-D)	-Quantité de travail de bureau 1(ns)/2(ns)/3(+) -Nouvelle législation 1(ns)/2(ns)/3(+) -Future de la ferme 1(+)/2(ns)/3(ns) -Perte de plaisir 1(ns)/2(ns)/3(ns) -Finance (revenu) 1(+)/2(+)/3(ns) -Perte des traditions familiales 1(+)/2(+)/3(ns) -Isolement 1(ns)/2(ns)/3(+)	Famille : - Problèmes familiaux 1(+)/2(+)/3(+)	-État de santé (mauvais) 1(+)/2(+)/3(+)	Analyse : corrélation de Spearman
Brugère et al. (1997) France Longitudinale T1 :1990 T2 :1995	N=21 378 TR=nd ♀=42,0%	Détresse psychologique (réactions émotionnelles) à T 2	-Horaires alternants (+)		-Age à T1 (+)	
Brisson et al. (2001) Québec Transversale	6434 participants soit de 3847 hommes et 2587 femmes (ENSP) de 1994- 1995	1) Dem. psy 2-LD modifiée de l'Instrument original de Karasek.	-Cadres intermédiaires et les sup., tra. non-qualifiés 2 (+)	♀ 2 (+)	-30-39 ans et les 18-29 ans 1(+) -Les tra. plus âgés (-) - Niveau d'éducation 1(+)	Universitaires et emplois de cadres sup ou des professions libérales 1-2(ns)

Légende

Sp=stress parental, SM=stress matrimonial, SE=statut économique, b=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcellement, dem.psy=dém. psychologique, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT=support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT=demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T1=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Bullmann et al. (2002) Hollande Longitudinale Etude de Maastricht Cohort Study of « fatigue at work » T1=1998 T2= 1999	N=8833 TR=80% Q= 26%	1) Fatigue CIS-20 2) Détresse psychologique GHQ-12 3) Caractéristiques psychosociales du travail 4) Facteurs de mode de vie	-Faible LD 3 ♂ (+) - Dem psy élevée + conflit avec collègue 2 ♂ (ns) - Contrainte de travail élevé + travail passif 2 ♂ (+) -Caract. psychosociale du travail 3(+) -Demande émotionnelle élevée 2(+) -Insécurité au travail 2(+) -Dem psy élevées 2(+) -Conflit avec un sup 2(+) -Travail actif 3(+) -Faible LD 2(+) -Faible soutien du superviseur 2(+) -Faible soutien collègue 2(+) -Conflit avec collègue 2 (+) -Contrainte de travail élevée 2 (+) -Travail passif 2 (+) -Faible LD+ conflit avec un collègue 3 (ns) -Travail actif 3 (+)	-Employé, fumeur et pratiquant peu ou pas de sport 1(+), 2 (+)	-Obésité 1(+), 2(+) -Surpoids et ne pas pratiquer d'activité après 1 an 1(+) -Q 2 (+) - Consommation d'alcool chez ♂ 2(+)	Chi Squared Pearsons intercorrelations
Bullmann et al. (2002) Hollande Longitudinale Maastricht Cohort Study of « Fatigue at Work »	Employés de 18 à 65 ans issus de 45 compagnies N=11020 TR=45% Q= 26%	1) Caractéristiques psychosociales du travail (JCO) Modèle demande/contrôle (Karasek) 2) Fatigue (CIS) score>76 3) Détresse psychologique (GHQ-12) score ≥ 4	-L'étude démontre que les stresseurs de la santé mentale sont en corrélation avec le stress de l'environnement, la santé et le b-e	-Epouses qui ne travaillent pas à l'extérieur de la maison 1(-) -Partenaires non-mariés dont le conjoint a travaillé hors de la maison 2(+)	- Affect négatif 1(+)	-Analyses séparées pour le sexe -Régression logistique
Boxer et al. (1992) États-Unis Longitudinale	145 pompiers	1- Détresse psychologique GHQ, SCL-90-R, CES-D 2- Alcool Screening test (MAST)				- 1/3 des pompiers de l'étude souffrent de détresse -41% ont un haut niveau de détresse

Légende

Sp=stress matrimonial, SE=statut économique, b-e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcellement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT=demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T1=taux de réponse, Q=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Calman et al. (2004) Grande-Bretagne Transversale	-Salariés dont ¾ à plein temps et dans des emplois permanents N=4135 TR=49% ♀=56%	1) Stress (GHQ-12 items + stress au travail perçu 1 item) 2) Caractéristiques du travail (JCQ + ERI questions) 3) Occupations (CASOC software + OPCS 1990)	- Récompense et le soutien social I(+/-) mais (ns) entre tra manuels et tra non-manuels -Les professions demandant peu de qualifications I(+) -Les professions personnelles et protectrices 2 (+) -Pro, managérial et administratif niveau de demandes du travail et LD I(+) -SST dans les emplois de secrétariat (+)			-Régression logistique Analyse factorielle
Cole et al. (2002) Ontario Transversale	Population en emploi N=8272 (ENSP-1) TR=85,2% ♀=48,9%	1) Détresse psychologique Kessler et Mroczek (1994) : 6 items, basés sur CIDI	-Les stressseurs au travail (+)	-Événements de vie stressants (+)	-Contrôle (-) -Estime de soi (ns) -Insécurité d'emploi (+) -Manque de contrôle joue un rôle important sur la LD et prédit un impact sur la santé	-Analyses stratifiées homme-femme et faible-fort statut socioéconomique (Pineo) -Les stressseurs de vie aurait un effet direct sur la détresse
Cole et al. (2002) Canada Transversale	4230 hommes adultes sur le marché de l'emploi et 4043 femmes adultes sur le marché de l'emploi	-Détresse psychologique CIDI composite international diagnostic interview	-Stresseurs au travail (+) -LD prédicteur d'un impact sur la santé -Les stressseurs au travail ♀♂ (+)	-Manque de support social pour les ♀ (+)		-Relation entre stressseurs au travail, demandes d'emploi, manque de contrôle et la santé mentale
Dompierre J. et al. (1993) Canada Transversale	854 personnes provenant des secteurs tertiaires	Détresse psychologique l'inventaire des symptômes psychiatriques de Ilfeld (1976)	-Surcharge de travail (+) -Le conflit (+) -Ambiguïté de rôle (+) -Latitudo décisionnelle (+) -Soutien du sup (+)	-Événement stressants vécus en dehors du travail (+) -Type A (+) + scolarisé (-)		-Soutien de son sup (+) -Exposé à une surcharge de travail (+) -Cmpt de type A surcharge (+)
Eloviano et al. (2000) Finlande Transversale	8 hôpitaux (77% infirmières) N=2900 dans 152 salles TR=nd ♀=92,8%	Détresse psychologique : GHQ-12	Latitudo décisionnelle (ns) - Niveau de formation (non définit) (ns)	- Sexe (♀) (ns) - Âge (+) - Traits hostiles (ns) - Trait anxieux (+)		-Analyse : régressions multi-niveaux - La détresse varie entre les groupes
Légende Sp=stress matrimonial, SE=statut économique, b=e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitudo décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMP= demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, e=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information						

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Fuhrer et al (1999) Angleterre Longitudinale T1 : 1985-1988 T2 : 1989 T3 : 1991-1993	Fonction publique (20 départements) N=6007 TR=78,0% Q=31,0%	Détresse psychologique à T2 (GHQ-30)	- Grade d'emploi administratif (-) - SST (-)	- Age (-)/♂		
Grzywacz (2000) États-Unis Transversale	En emploi 35-65 ans N=1547 TR=60,8% ♀=51,0%	1) Santé mentale générale 2) Détresse psychologique : 6 items, Mroczek et Kolarz (1998), 3) B-e : 18 items, Ryff (1989),	Conflit travail-famille - Négatif travail-famille 1(-)/2(+)/3(-) - Négatif famille-travail 1(-)/2(ns)/3(+) - Positif travail-famille 1(+)/2(ns)/3(ns) - Positif famille-travail 1(+)/2(-)/3(+) - Heures travaillées 1(ns)/2(ns)/3(ns)	Famille : - Statut marital (marié) 1(+)/2(ns)/3(ns) - Revenu du ménage 1(+)/2(-)/3(+) - Enfant de moins de 18 ans 1(ns)/2(ns)/3(ns) - Éducation 1(+)/2(ns)/3(ns)	- Sexe(♀) 1(ns)/2(ns)/3(ns) - Age 1(-)/2(ns)/3(ns) - Santé mentale à 16 ans (bonne) 1(+)/2(-)/3(+) - Trait extraverti 1(+)/2(-)/3(+) - Trait névrotique 1(-)/2(+)/3(-) - Race (noir) 1(ns)/2(ns)/3(ns)	- Analyse : Régression logistique
Julien et al (2000) Canada Transversale	Cols bleus en emploi plein temps en couple N=55 TR=nd	1) Détresse psychologique : SCL-90 2) Profil des humeurs (POMS)	- Niveau d'exposition aux substances neurotoxiques 1(+)/2(+)			- L'étude montre aussi des associations avec les problèmes maritaux.
Kant et al.(2002) Grande-Bretagne Longitudinale	En 1998, 8840 employés hommes (73%) et 3255 employées femmes (27%) de 45 compagnies ont complété un questionnaire En mai 1999, 7025 hommes et 2600 femmes ont complétés la suite du premier questionnaire.	1-Fatigue (CIS) 2-Détresse psychologique (GHQ-12)	- Conflits avec le superviseur, DEMPT, insécurité d'emploi et hautes dem psy (+) - LD faible (+) - Conflits avec les confrères (+) - Sst 1♀ (-) - LD 1 (-) - ♀ caract. psychosociales du travail et 2(+) - LD (ns) - Conflits 2(+) - Efforts extrinsèques2 (+) - Bas niveau de récompense 2 (+)			- La plupart des caract au travail 1(+) - L'insécurité d'emploi 1(+)
Kant et al., (2000) États-Unis Transversale	12 161 employés	1-Fatigue (CIS) 2-détresse psychologique (GHQ-12)		- Les ♂ âgés entre 26-35 ans (-) comparativement aux 36-45 et 46-55 ans.	- ♀ 2 (+) - un haut niveau éducationnel 2 (+)	- 23% des personnes sondés 2(+) - Employés santé modéré ou mauvaise 2(+)

Légende

Sp=stress parental, SM=stress matrimonial, SE=statut économique, b=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, - = relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Kinnunen et al. (2006) Finlande Étude d'une cohorte d'individus nés en 1969 Transversale (données de 2001)	Employés âgés de 42 ans, ayant un conjoint N= 202 TR= 81% ♂ et 85% ♀ Q= 52%	1) interface travail-famille (échelle 14 items) et SW/ING 2) Indicateur de bien-être (MBI) = épuisement du travail 3) satisfaction en couple (DAS) 4) détresse mentale GHQ	-Débordement négatif travail-famille est relié à un faible b-e au travail			-SEM (LISREL 8.5) -Analyse factorielle ANCOVA
Kant et al (2003) Hollande Longitudinale	Employés de 18 à 65 ans (employés au minimum 16 heures/semaines) N= 9625 TR=80% Q=27%	1) Fatigue prolongée (CIS – 20 items) 2) Détresse psychologique (GHQ – 12) 3) Besoin de se rétablir (échelle VBBA, Dutch Questionnaire on the Perception and Judgement of Work) 4) Burnout (MBI-GS)	-Prévalence de la fatigue prolongée (21,9%) - Idem pour la détresse psychologique et le burnout -Secteur agriculture, chasse-pêche et foresterie 1(+) - Secteur industrie du bâtiment 1(-)			-Forte corrélation entre le CIS et le MBI-GS
Lennon (1987) Colombie Longitudinale	3464 employés hommes et femmes	Détresse psychologique General Well-Being Schedule (GWB)	- Mauvaises conditions de travail, de la discrimination, du harcèlement sexuel, une instabilité d'emploi et le manque de mobilité ♀ (+) -Travailler plein temps pour les ♀ est négatif pour leur b-e		-Plus grandes ressources sociales et économiques ♂ (-) -♀ niveau de démoralisation (+) -Alcoolisme ♂ (+)	-L'utilisation des compétences et la complexité des tâches désavantagent les ♀ au niveau de la santé mentale tandis que les demandes physiques et les conditions de travail indésirables désavantagent les ♂
Leung et al (2000) Hong Kong Transversale	Professeurs de 4 universités N=106 TR=70,0% Q=18,9%	Détresse psychologique : 13 items (Sui et Cooper, 1998)	-Reconnaissance (ns) - Conflit travail-famille (+) -Demandes, ambiguïté et conflit de rôle, etc. (+) - Rémunération inadéquate (ns) - Défi (ns) - Statut (associé, titulaire, chargé de cours, etc.) (+) -Ancienneté (ns)	Famille : - Statut marital (seul) (+)	-Sexe (ns) -Age (ns) -Centre externe de contrôle (ns)	- Analyse : Corrélation, analyse de variance et régression stepwise. - Pas d'interaction travail- *centre externe de contrôle
Légende Sp=stress matrimonial, SE=statut économique, b-e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, - = relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information						

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Liukkonen et al. (2004) Finlande Longitudinale	Employés municipaux N= 6028 TR=nd ♀= 80%	1) Soutien Social (Social Support Questionnaire, 6 items) 2) Indicateurs de Santé (Self-rated health) 3) Détresse psychologique (GHQ-12) 12 item version the general health questionnaire (Goldberg 1972)	ISCO (International Standard Classification of Occupations) -Employés subalternes 1(-) -Employés permanents et subsidiaires 1(+) - Employées permanentes ♀ 2 (-) 3 (+) - Emploi à durée déterminée 2(+) 3(-) mais pour les ♂ 2(ns) 3(ns)	-Soutien du conjoint chez les ♀ 2 (+) -Soutien du conjoint 3 (-) -Soutien d'un proche chez les ♂ 3 (-)		Chi-Squared Régressions logistiques
Marchand A. et al. (2005c) Québec Longitudinale	9501 travailleurs de 419 occupations	Détresse psychologique Psychiatric symptoms index (PSI)	-Utilisation des compétences (-) -Dem. psy (+) -DEMPPT (+) -Heures travail (+) -Horaires irréguliers (+) -Harcé (+)		-Vivre avec un partenaire (-) -âge ♀ (-) -Problèmes de santé (+) -Alcool (+) -SSHT (-)	
Marchand A. et al. (2005d) Québec Longitudinale	6359 travailleurs de 471 occupations entre 1994-1995 et 2000-2001	Détresse psychologique (University of Michigan's revision of the composite international Interview de (World health organisation 1990)	-Insécurité d'emploi (+) -DEMPPT (+) -Dem. psy (ns) -SSHT (-) -Utilisation des compétences (+) -Autorité de décision (ns) -Heures irrégulières (+) -Gratifications au travail (-) -Contrôle de l'emploi (-)	-SSHT (-) (prévention lors des recrutés mais pas sur le 1 épisode) -SE, SM (ns) -Événements vécus dans l'enfance (+) petit effet risque lors d'un premier épisode mais chaque événement provenant de l'enfance augmente le risque -SP(+)	-Plus l'âge augmente (-) sont les risques de vivre un premier épisode -Fumer la cigarette (+) effet léger mais (+) de risque de récédive -Activité physique (ns) -♀ peuvent légèrement plus vivre un premier épisode et augmente les épisodes répétés -Locus interne (-) -Sens de cohésion (-) -Estime de soi (-) -Tensions enfants (+)	-Le risque de souffrir de détresse décline avec le temps. La détresse n'est pas une condition chronique.
Marshall et al. (1997) Pennsylvanie Longitudinale	300 hommes et 300 femmes employés à temps plein dans une industrie de manufacture	Détresse psychologique (SCL-90-R)	-DEMPPT (+) -Bas niveau de décision (+) -Demandes d'emploi et peu de récompenses (+)			
Légende Sp=stress matrimonial, SE=statut économique, b-e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, - = relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information						

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
McDonough (2000) Canada Transversale	Pop en emploi N=8748 (ENSP-1) TR=85,2% ♀=45,0%	1) Déresse psychologique Kessler et Mroczek (1994) : 6 items, basés sur CIDI	- Emploi passif 1(-) - Emploi actif 1(+) - Emploi haute tension 1(+) - Insécurité d'emploi 1(+) - Soutien social 1(-) -DEMPPT (ns) -DEMPPT (+) -SST a un petit impact	Famille : - Statut marital (marié) 1(-) - Revenu du ménage 1(-)	- Sexe (♂) 1 (-) - âge 1(-) - Éducation 1(ns) - Contrôle 1 (-) - Estime de soi 1 (-)	- Analyse : régression et régression logistique
Moyle et al. (1999) Oxford Transversale	85 participants ont retournés les trois questionnaires (20.6%)	Déresse psychologique (GHQ-12 Goldberg 1978)			-Névrologisme (+) - ♀ (+) -Locus de contrôle externe (+) -Désirabilité sociale (-)	Les symptômes de déresse psychologique deviennent stables avec le temps
O'Campo, Eaton & Muntaner(2004) Etats-Unis Longitudinale T1: 1981-1982 T2: 1993-1996	Femmes employées à temps plein N=659 TR=73% ♀=100%	1) Déresse élevée (GHQ- 20) 2) Syndrome dépressif (DIS) 3) désordres d'anxiété (DIS)	- Travailler dans une compagnie en bonne situation financière 3(-)	- Mariée 2♀ (-) -Difficulté financière 2(+) 3(+) -Incapacité (handicap) 2 (+)		Régression logistique
Revicki et al. (1996) Virginie Transversale	85 travailleurs	Déresse psychologique(PDI) mental health index l'échelle contient 5 items	-Augmentation du stress au travail (+) -Soutien des collègues (-) -Ouverture superviseur (-) -Haut niveau de stress au travail (+)		-♂ (-)	
Simon (1998) Etats-Unis Transversale	En emploi 30 heures et plus avec enfant de <=18 N=2957 TR=50,4% ♀=50,4% (?)	Déresse psychologique : 12 items CES-D	- Utilisation des compétences (-) - AD (-)	- Statut marital (non marié) 1(+)/2(ns) - Revenu du ménage (c) - Présence d'enfants mineurs (c) - Tensions maritales 1/(+)/2(ns) - Tensions parentales 1(+)/2(ns) - Tensions financières 1/(+)/2(+)	- Sexe (♀) 1(+)/2(-) - âge (c) - Race (c) - Éducation (c)	Mariés: Interaction sexe * tension parentale pour la déresse psychologique (+) Interaction sexe * tensions maritales pour la déresse psychologique (+) statut marital sur DP(+)
Stansfeld et al. (1999) Londres Longitudinale	3413 femmes fonctionnaires (33%) 6895 hommes fonctionnaires (67%)	Désordre psychiatrique (GHQ)	- d'efforts et faible récompense (+) -Autorité de décision (+) -AD ♀ (-) - SST (+) -Peu clarté dans info des superviseur (+)		-L'hostilité (+) -DEMPPT ♂♂ (+) -Caract. individu (+)	-Les demandes de travail ne semblent pas associés à la maladie du cœur ou aux risque accrus de maladie mais augmente le risque de désordre psychiatrique

Légende

Sp=stress parental, SM=stress matrimonial, SE=statut économique, b=e-bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, Tr=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Stansfeld S. (1999) London Revue de littérature	Revue de littérature		-Haut niveau de dem psy (+) - DEMPT (+) - Effort-récompenses (+)		-Affectivité négative et hostilité (+)	
Svaen et al. (2004) Hollande Longitudinale Maastricht Cohort Study of "Fatigue at Work" T1=1998 T2=1999 T3=2000	Employés de 18-65 ans N=1670 TR=45%-51% ♀= 29%	1) Insécurité au travail (Dutch Questionnaire on Perception and Judgement of Work) 2) Fatigue (CIS - 20 items) CIS>76 3) Détresse (GHQ-12)≥ 4	-Groupe menacé par la fermeture 3(+)		-Niveau d'éducation bas 3(+)	
Van der Doef et al (2000) Hollande Transversale	Pop en emploi N=4000 retournée un questionnaire parut dans les journaux TR=nd ♀=36,0%	1) Détresse psychologique : SCL-90 (Arrindel et al, 1986; Derogatis, 1983) 2) Plaintes psychosomatiques (Dirken, 1969)	-LD Groupes (ns) -LD Individus (-)		♀ (ns) -âge (ns)	- Soutien au modèle de Karasek -demandes*latitude (-) demandes* sentiment d'efficacité (-) - La détresse psychologique ne varie pas entre les groupes
Van Yperen et Snijders (2000) Hollande Transversale	Cols blancs d'une banque N=260 dans 31 groupes TR=71,0% ♀=47,7%	Détresse psychologique : GHQ-12	Tension au travail : somme de 12 items de Karasek : compétence, décision, demandes, efforts physiques, emploi menacé, soutien social 1(ns)/2(ns) - Statut d'emploi (1=en emploi; 0=non) 1(ns)/2(ns) - Groupe pro (Pineo en continue) 1(ns)/2(ns)		- Sexe (♀) (ns) - âge (ns) - Education (ns) - Sentiment d'efficacité (-)	- Soutien au modèle de Karasek -demandes individu*latitude (-) -demandes (individus)* sentiment d'efficacité (-) - La détresse psychologique ne varie pas entre les groupes
Williams et al (1997) London Transversale	171 chefs de service dans 27 hôpitaux	Détresse psychologique Mental health inventory et general health questionnaire	-Difficultés du département organisationnels (+) -DEMPT (+)	-Bas SSHT (+)		- Traitement non disponible pour soigner un patient, département occupé, pas de sécurité dans le département, se faire réveiller pour une consultation etc. (+)

Légende

Sp=stress parental, SM=stress matrimonial, SE=statut économique, b=e-bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, -= relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=domestique, caract=caractéristique, info=information

Étude-pays-devis	Échantillon	Santé mentale	Travail	Hors travail	Individu	Notes
Ylipaavainiemi et al. (2005) Finlande Longitudinale T1 : 1998 T2 : 2000	Personnel de 12 hôpitaux N= 4815 TR= 82% ♀= 89% (sur-représentation des infirmières = 56%)	1) Dépression (confirmé par diagnostic médical) 2) détresse psychologique (GHQ-12) score ≥ 4	-DEMP (+) -92% des ♀ pro vont expérimenter un degré modéré à élevée de tension au travail.	-Mode de vie sédentaire (+) -Dépression (ns)		-Analyse factorielle Régressions logistiques Interactions testées pour le sexe et l'âge
Légende Sp=stress parental, SM=stress matrimonial, SE=statut économique, b=e=bien-être, pro=professionnel, non-qual=non qualifié, tra=travailleurs, sup=supérieur, satis=satisfaction, harcè=harcèlement, dem.psy=demandes psychologiques, LD=latitude décisionnelle, SST=support social au travail, SSHT= support social hors-travail, AD=autorité décisionnelle, DEMPT= demande physique de travail, +=relation positive, - = relation négative, ns=non significatif, c=contrôle, T=taux de réponse, ♀=femme, ♂=homme, domes=dômes, caract=caractéristique, info=information						

**ANNEXE II
ANALYSES MULTIVARIÉES ENTRE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET LES PROFESSIONS**

Professions	Codes	OR	IC 95%
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	A01	0,19	0,03-1,16
Directeurs/directrices des services administratifs	A11	1,02	0,40-2,63
Directeurs/directrices des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatisés	A12	0,89	0,25-3,11
Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	A13	0,56	0,14-2,19
Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	A14	1,36	0,00-1518
Directeurs/directrices de la vente au détail	A21	0,59	0,29-1,19
Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	A22	0,97	0,44-2,16
Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	A30	1,3	0,35-4,81
Directeurs/directrices des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	A31	0,73	0,35-4,81
Directeurs/directrices des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	A32	1,07	0-612299,1
Directeurs/directrices de l'administration publique	A33	1,61	0,33-3,42
Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	A34	0,62	0,00-738,1
Directeurs/directrices des services de protection	A35	0**	0-0
Directeurs/directrices d'autres services	A36	5,75	0,50-66,3
Directeurs/directrices de la construction et du transport	A37	0,74	0,25-2,16
Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	A38	0,24	0-129093
Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	A39	0,79	0,09-6,94
Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	B01	0,75	0,33-1,68
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	B02	0,58	0,23-1,50
Personnel d'administration des finances et des assurances	B11	0,64	0,24-1,66
Personnel en secrétariat	B21	1,09	0,63-1,91
Personnel administratif et de réglementation	B31	0,7	0,33-1,50

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel de supervision du travail de bureau	B41	0,66	0,23-1,88
Commis de travail général de bureau	B51	0,8	0,46-1,39
Commis en bureautique	B52	1,37	0,65-2,90
Commis des finances et de l'assurance	B53	0,91	0,48-1,70
Commis de soutien administratif	B54	0,87	0,47-1,61
Commis de bibliothèque, de correspondance et de renseignements	B55	0,58	0,23-1,44
Commis des services postaux et de messageries	B56	1,2	0,40-3,61
Commis à l'expédition et à la distribution	B57	0,93	0,44-1,96
Professionnels/professionnelles des sciences physiques	C01	0,62	0,04-9,34
Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	C02	0,73	0,06-9,21
Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	C03	1,05	0,33-3,32
Autres professionnels/professionnelles en génie	C04	1,14	0,14-9,06
Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	C05	0,72	0,09-5,60
Professionnels/professionnelles en mathématiques et en informatique	C06	0,9	0,37-2,18
Personnel technique des sciences physiques	C11	1,01	0,01-106,4
Personnel technique des sciences de la vie	C12	2,15	0,68-6,84
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	C13	1,47	0,38-5,73
Personnel technique en génie électronique et électrique	C14	1,36	0,54-3,41
Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	C15	0,69	0,19-2,54
Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation	C16	1,56	0,30-8,15
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	C17	1,8	0,08-42,0
Médecins, dentistes et vétérinaires	D01	0,87	0,26-2,97
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	0**	0-0
Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	D03	0,99	0,13-7,88
Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	D04	0,59	0,18-1,92

Professions	Codes	OR	IC 95%
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	D11	1,02	0,46-2,30
Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	D21	1,21	0,37-3,99
Personnel technique en soins dentaires	D22	1,27	0,26-6,26
Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	D23	0,86	0,33-2,22
Personnel de soutien des services de santé	D31	0,57	0,30-1,06
Juges, avocats/avocates et notaires (au Québec)	E01	1,72	0,53-5,59
Professionnels/professionnelles en psychologie, en travail social, en counseling et en religion	E02	1,25	0,41-3,81
Agents/agentes des politiques et des programmes, recherchistes experts-conseils/expertes-conseils	E03	0,75	0,24-2,35
Professeurs/professeures et professeurs adjoints/professeures adjointes au niveau universitaire	E11	1,41	0,56-3,55
Professeurs/professeures au niveau collégial et instructeurs/instructrices dans les écoles de formation professionnelle	E12	1,14	0,48-2,73
Enseignants/enseignantes et conseillers/conseillères pédagogiques aux niveaux secondaire et primaire	E13	0,94	0,44-1,99
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	E21	1,13	0,51-2,50
Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F01	0,02	0-42019,9
Professionnels/professionnelles de la rédaction et de la traduction et des relations publiques	F02	1,83	0,69-4,84
Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	F03	1,36	0,51-3,62
Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F11	0,36	0,08-1,51
Photographes, graphistes et personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	F12	0,65	0,18-2,38
Annonceurs/annonceuses et autres artistes du spectacle	F13	1,21	0,09-15,5
Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	F14	1,26	0,51-3,11
Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	F15	0,54	0,28-1,03
Personnel de supervision des ventes et des services	G01	0,74	0,38-1,43
Représentants/représentantes des ventes, vente en gros	G11	0,77	0,35-1,68
Personnel technique de la vente en gros	G12	1,5	0,55-4,09
Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats	G13	0,85	0,29-2,44
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis vendeuses	G21	1,01	0,63-1,62

Professions	Codes	OR	IC 95%
Caissiers/caissières	G31	Référence	
Chefs et cuisiniers/cuisinières	G41	0,75	0,43-1,29
Personnel des services des aliments et boissons	G51	0,61	0,37-1,01
Agents/agentes de police et pompiers/pomprières	G61	1	0,34-2,91
Personnel des services de protection	G62	0,99	0,32-3,16
Gardiennes/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	G63	1,18	0,53-2,61
Personnel de l'hébergement et des voyages	G71	2,11	0,91-4,90
Guides et autre personnel des loisirs	G72	0,67	0,08-5,84
Autre personnel des services de voyage, d'hébergement et de loisirs	G73	0,24	0,02-2,34
Personnel de soutien familial et de garderie	G81	0,81	0,48-1,37
Personnel technique des services personnels	G91	0,71	0,36-1,44
Autre personnel des soins personnalisés	G92	0,32*	0,11-0,88
Nettoyeurs/nettoyeuses	G93	0,97	0,58-1,63
Bouchers/bouchères et boulangers/boulangères, vente en gros et au détail	G94	0,42*	0,19-0,92
Personnel élémentaire des soins de santé	G95	2,05	0,14-30,8
Serveurs/serveuses au comptoir et aides-cuisiniers/aides cuisinières	G96	1,32	0,76-2,27
Autre personnel de la vente et personnel assimilé	G97	0,78	0,47-1,30
Personnel élémentaire des services personnels	G98	2,17	0,97-4,87
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé	H01	0,67	0,24-1,82
Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier	H02	1,04	0,00-358,1
Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	H11	0,34	0,10-1,21
Charpentiers/charpentières et ébénistes	H12	0,52	0,22-1,20
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	H13	0,79	0,23-2,71
Autre personnel des métiers de la construction	H14	0,67	0,26-1,73
Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications	H21	0,89	0,32-2,49

Professions	Codes	OR	IC 95%
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	4,78*	1,12-20,34
Machinistes et personnel assimilé	H31	1,2	0,43-3,40
Personnel du formage, profilage et montage du métal, n.c.a.	H32	2,38	0,62-9,18
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	H41	0,81	0,34-1,94
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	0,34*	0,14-0,80
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	H51	0,16	0,00-22,14
Personnel de l'imprimerie, scaphandriers/scaphandrières, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	H52	0,44	0,01-16,44
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	H53	0,85	0,27-2,66
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	H61	0,92	0,38-2,26
Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	H62	0,33	0-24685,8
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de matériel de transport en commun	H71	1,02	0,59-1,77
Personnel des opérations du transport ferroviaire	H72	2,13	0,08-56,84
Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé	H73	0,87	0,09-8,10
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	H81	1,08	0,52-2,23
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	H82	2,25*	1,06-4,74
Manoeuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.	H83	0,85	0,30-2,39
Entrepreneurs/entrepreneuses, surveillants/surveillantes et exploitants/exploitantes en agriculture, en horticulture et en aquiculture	I01	1,49	0,43-5,10
Personnel en agriculture et en horticulture	I02	0,67	0,33-1,37
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	I11	0,62	0-9581674
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	I12	1,27	0,42-39,04
Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifière et pétrolière	I13	1,33	0,47-3,76
Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	I14	0,36	0-9778514
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage du bois	I15	0,38	0,10-1,47

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel de l'exploitation forestière	I16	1,02	0,32-3,29
Capitaines et patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs/pêcheuses	I17	0,47	0-99375,5
Autre personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	I18	0,6	0,06-5,56
Personnel élémentaire de la production primaire	I21	0,78	0,35-1,73
Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	J01	0,68	0,25-1,85
Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	J02	1,62	0,27-9,80
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	J11	1,53	0,00-6223
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	J12	0,48	0,00-56,5
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	J13	0,74	0,09-6,18
Conducteurs/conductrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	J14	0,95	0,43-2,07
Conducteurs/conductrices de machines dans la fabrication des produits textiles et personnel assimilé	J15	2,03	0,00-1981
Conducteurs/conductrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	J16	1,53	0,71-3,33
Conducteurs/conductrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	J17	0,39	0,14-1,06
Conducteurs/conductrices de machines à imprimer et personnel assimilé	J18	0,25*	0,07-0,87
Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	J19	1,12	0,49-2,56
Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	J21	2,4	0,89-6,50
Autre personnel de montage et personnel assimilé	J22	1,47	0,73-2,98
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	J31	1,06	0,55-2,05
Variables contrôles			
Utilisation des compétences		0,96	0,81-1,12
Autorité décisionnelle		1,13	0,95-1,37
Demandes physiques		0,96	0,79-1,16
Demandes psychologiques		1,15	0,97-1,37

Variables contrôles	OR	IC 95%
Heures travaillées	0,99	0,99-1,00
Horaire de travail	1,17*	0,94-1,30
Soutien social	1,1	0,94-1,30
Insécurité d'emploi	0,91	0,66-1,26
Revenu professionnel	1	1-1,00
Statut marital	0,73**	0,63-0,84
Statut parental enfants de 0-5 ans	0,95	0,79-1,15
Statut parental enfants de 6-11 ans	1,14	0,96-1,36
Revenu du ménage		
Bas	0,88	0,58-1,36
Bas-Moyen	0,67*	0,45-0,98
Moyen	0,6*	0,41-0,86
Moyen-élevé	0,58*	0,39-0,87
Plus élevé	0,48**	0,32-0,72
Femmes	1,55**	1,32-1,80
Age	0,97**	0,97-0,98
Scolarité	1,02	0,99-1,06
Santé physique	1,41**	1,33-1,49
Consommation d'alcool	1,01**	1,01-1,02
Usage de tabac	1,02**	1,01-1,03
Activités physiques	0,99**	0,99-0,99

Légende : *p<0,05 ** p<0,01

**ANNEXE III
ANALYSES MULTIVARIÉES ENTRE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET LES SECTEURS ÉCONOMIQUES**

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110	3,08	0,00-526874,8
Cultures agricoles	111	0,66	0,33-1,33
Élevage	112	1,63	0,53-5,07
Foresterie et exploitation forestière	113	0,53	0,25-1,16
Pêche, chasse et piégeage	114	0,56	0,09-3,45
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	4,08*	1,12-14,75
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	210	0,23	0,00-865,26
Extraction de gaz et de pétrole	211	0,21	0-8511055
Extraction minière, sauf l'extraction de pétrole et de gaz	212	0,76	0,42-1,37
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	213	0,65	0,08-5,70
Services publics	221	1,08	0,41-2,79
Entrepreneurs municipaux	231	0,82	0,48-1,41
Entrepreneurs spécialisés	232	0,91	0,60-1,39
Fabrication d'aliments	311	0,56	0,31-1,02
Fabrication de boissons et de produits de tabac	312	1,86	0,01-570,44
Usines de textiles	313	1,03	0,33-3,28
Usines de produits textiles	314	1,57	0,16-15,08
Fabrication de vêtements	315	1,08	0,57-2,05
Fabrication de produits en cuir et de produits analogues	316	0**	0-0
Fabrication de produits en bois	321	0,76	0,46-1,26
Fabrication du papier	322	0,87	0,51-1,51
Impression et activités connexes de soutien	323	0,64	0,26-1,54

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	324	0,38	0-1464,01
Fabrication de produits chimiques	325	0,76	0,25-2,31
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	326	0,84	0,34-2,08
Fabrication de produits minéraux non métalliques	327	0,63	0,22-1,80
Première transformation des métaux	331	0,52	0,25-1,11
Fabrication de produits métalliques	332	0,66	0,31-1,44
Fabrication de machines	333	1,73	0,89-3,38
Fabrication de produits informatiques et électroniques	334	1,04	0,38-2,86
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	335	2,39	0,69-8,26
Fabrication de matériel de transport	336	1,68	0,95-2,97
Fabrication de meubles et de produits connexes	337	1,9	0,99-3,65
Activités diverses de fabrication	339	1,29	0,58-2,86
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	2,39 ^{e-08**}	4,49 ^{e-09} -1,27 ^{e-07}
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	412	0,17	0-15393,85
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	413	0,62	0,23-1,64
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	414	0,79	0,24-2,60
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	415	0,7	0,08-6,24
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	416	1,95	0,80-4,78
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	2,9*	1,19-7,07
Grossistes-distributeurs de produits divers	418	1,65	0,67-4,08
Agents et courtiers du commerce du gros	419	0,64	0-0
Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	441	0,88	0,52-1,50
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	442	0,29	0,08-1,06
Magasins d'appareils électroniques et ménagers	443	1,1	0,44-2,81
Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	444	0,71	0,37-1,40
Magasins d'alimentation	445	0,82	0,56-1,21
Magasins de produits de santé et de soins personnels	446	0,95	0,52-1,74

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Stations-service	447	0,77	0,37-1,63
Magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires	448	1,44	0,88-2,38
Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	451	0,79	0,37-1,72
Magasins de fournitures de tout genre	452	1,08	0,67-1,76
Magasins de divers détails	453	1,14	0,64-2,04
Détaillants hors magasin	454	0,63	0,19-2,10
Transport aérien	481	1,11	0,45-2,74
Transport ferroviaire	482	2,37	0,88-6,37
Transport par eau	483	0,21	0-18869,66
Transport par camion	484	0,78	0,48-1,25
Transport en commun et transport terrestre des voyageurs	485	0,91	0,48-1,71
Transport de tourisme et d'agrément	487	0,32	0-7134343
Activités de soutien au transport	488	1,53	0,64-3,70
Services postaux	491	0,96	0,32-2,85
Messageries et services des messagers	492	1,35	0,46-3,97
Entreposage	493	0,75	0-1658,30
Édition	511	1,24	0,54-2,88
Industries du film et de l'enregistrement sonore	512	0,71	0,26-1,94
Radio-télévision et télécommunications	513	1,25	0,75-2,08
Services d'information et de traitement des données	514	0,78	0,20-3,08
Intermédiation financière et activités connexes	522	0,82	0,48-1,41
Valeurs mobilières, contrats de marchandise et autres activités d'investissement financier connexes	523	1,12	0,40-3,11
Sociétés d'assurance et activités connexes	524	0,91	0,49-1,70
Services immobiliers	531	1,15	0,64-2,10
Services de location et de location de bail	532	1,13	0,49-2,60
Services professionnels, scientifiques et techniques	541	1,15	0,82-1,61
Services administratifs et services de soutien	561	1,28	0,91-1,80

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Services de gestion des déchets et d'assainissement	562	0,77	0,08-7,55
Services d'enseignement	611	Population de référence	-
Services des soins ambulatoires	621	0,72	0,43-1,22
Hôpitaux	622	1,03	0,72-1,49
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623	0,73	0,44-1,20
Assistance sociale	624	1,33	0,88-2,01
Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	711	1,66	0,83-3,32
Établissement du patrimoine	712	0,44	0,16-1,18
Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	713	0,57*	0,34-0,95
Services d'hébergement	721	0,89	0,52-1,53
Services de restauration et débits de boissons	722	1,02	0,71-1,50
Réparation et entretien	811	0,73	0,40-1,03
Services personnels et services de blanchissage	812	0,65	0,41-1,02
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	813	1,07	0,63-1,86
Ménages privés	814	0,76	0,43-1,35
Administration publique fédérale	911	0,74	0,50-1,08
Administration publiques provinciales et territoriales	912	0,85	0,56-1,28
Administration publiques locales, municipales et régionales	913	0,97	0,60-1,56
Administration publique autochtone	914	0,73	0,31-1,68
Regroupement Transport par pipeline (486), Fonds et autres instruments financiers (526), Bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf pour les œuvres protégées par le droit d'auteur (533), Gestion de sociétés et d'entreprises (551), Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux (919)			
Variables contrôles	996	1,91	0-0
Utilisation des compétences		0,96	0,88-1,05
Autorité décisionnelle		1,00	0,89-1,13
Demandes physiques		0,92	0,83-1,02
Demandes psychologiques		1,04	0,92-1,19

Variables contrôles	OR	IC 95%
Heures travaillées	1	0,99-1,00
Horaire de travail	1,24*	1,07-1,44
Soutien social	1,06	0,93-1,22
Insécurité d'emploi	1,04	0,83-1,30
Revenu professionnel	1	0,99-1
Statut marital	0,72**	0,63-0,83
Statut parental enfants de 0-5 ans	0,96	0,79-1,16
Statut parental enfants de 6-11 ans	1,12	0,95-1,34
Revenu du ménage		
Bas	0,86	0,55-1,34
Bas-Moyen	0,69	0,46-1,03
Moyen	0,63*	0,43-0,92
Moyen-élevé	0,61*	0,41-0,92
Plus élevé	0,51**	0,34-0,77
Femmes	1,53**	1,34-1,77
Age	0,97**	0,97-0,98
Scolarité	1,02	0,99-1,05
Santé physique	1,41**	1,33-1,49
Consommation d'alcool	1,01**	1,01-1,02
Usage de tabac	1,02**	1,02-1,03
Activités physiques	0,99**	0,98-0,99

Légende : *p<0,05 ** p<0,01

**ANNEXE IIII
ANALYSES MULTIVARIÉES ENTRE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE, LES PROFESSIONS ET LES SECTEURS
ÉCONOMIQUES**

Professions	Codes	OR	IC 95%
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	A01	0,19	0,03-1,32
Directeurs/directrices des services administratifs	A11	1,01	0,37-2,78
Directeurs/directrices des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatisés	A12	0,8	0,21-3,06
Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	A13	0,39	0,08-1,82
Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	A14	1,77	0,00-2084,72
Directeurs/directrices de la vente au détail	A21	0,55	0,27-1,11
Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	A22	0,98	0,41-2,34
Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	A30	1,27	0,33-4,91
Directeurs/directrices des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	A31	0,49	0-378538,3
Directeurs/directrices des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	A32	1,12	0,31-4,03
Directeurs/directrices de l'administration publique	A33	1,88	0,00-968,12
Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	A34	0,67	0,00-259,19
Directeurs/directrices des services de protection	A35	0**	0-0
Directeurs/directrices d'autres services	A36	7,84	0,55-111,13
Directeurs/directrices de la construction et du transport	A37	0,86	0,28-2,70
Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	A38	0,35	0-2892371
Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	A39	0,75	0,07-8,50
Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	B01	0,68	0,30-1,55
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	B02	0,52	0,19-1,42
Personnel d'administration des finances et des assurances	B11	0,59	0,22-1,54

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel en secrétariat	B21	1,12	0,62-2,05
Personnel administratif et de réglementation	B31	0,71	0,32-1,57
Personnel de supervision du travail de bureau	B41	0,61	0,20-1,88
Commis de travail général de bureau	B51	0,85	0,48-1,51
Commis en bureautique	B52	1,31	0,59-2,89
Commis des finances et de l'assurance	B53	0,91	0,48-1,74
Commis de soutien administratif	B54	0,86	0,45-1,64
Commis de bibliothèque, de correspondance et de renseignements	B55	0,5	0,19-1,30
Commis des services postaux et de messageries	B56	1,13	0,30-4,27
Commis à l'expédition et à la distribution	B57	0,83	0,41-1,68
Professionnels/professionnelles des sciences physiques	C01	0,71	0,04-13,89
Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	C02	0,64	0,04-10,31
Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	C03	0,92	0,28-3,02
Autres professionnels/professionnelles en génie	C04	0,98	0,24-4,07
Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	C05	0,67	0,09-5,32
Professionnels/professionnelles en mathématiques et en informatique	C06	0,78	0,33-1,87
Personnel technique des sciences physiques	C11	1,16	0,01-129,42
Personnel technique des sciences de la vie	C12	1,87	0,67-5,20
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	C13	1,2	0,33-4,39
Personnel technique en génie électronique et électrique	C14	1,1	0,41-2,94
Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	C15	0,64	0,17-2,45
Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation	C16	1,68	0,31-9,24
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	C17	2,15	0,20-22,89
Médecins, dentistes et vétérinaires	D01	1,08	0,29-4,03
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	9,85 ^{e-08**}	3,48 ^{e-08} -2,79 ^{e-07}
Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	D03	0,98	0,10-9,54
Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	D04	0,7	0,21-2,36

Professions	Codes	OR	IC 95%
Professionnelles/professionnelles en sciences infirmières	D11	1,04	0,43-2,54
Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	D21	1,24	0,34-4,59
Personnel technique en soins dentaires	D22	1,64	0,29-9,44
Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	D23	1	0,34-2,92
Personnel de soutien des services de santé	D31	0,64	0,31-1,32
Juges, avocats/avocates et notaires (au Québec)	E01	1,46	0,42-5,13
Professionnelles/professionnelles en psychologie, en travail social, en counseling et en religion	E02	1,21	0,37-3,94
Agents/agentes des politiques et des programmes, chercheurs experts-conseils/expertes-conseils	E03	0,66	0,21-2,07
Professeurs/professeures et professeurs adjoints/professeures adjointes au niveau universitaire	E11	1,85	0,67-5,11
Professeurs/professeures au niveau collégial et instructeurs/institutrices dans les écoles de formation professionnelle	E12	1,44	0,56-3,68
Enseignants/enseignantes et conseillers/conseillères pédagogiques aux niveaux secondaire et primaire	E13	1,22	0,51-2,94
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	E21	1,1	0,47-2,56
Professionnelles/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F01	0,02	0-54356,93
Professionnelles/professionnelles de la rédaction et de la traduction et des relations publiques	F02	1,5	0,54-4,16
Professionnelles/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	F03	1,15	0,43-3,12
Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F11	0,65	0,13-3,20
Photographes, graphistes et personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	F12	0,59	0,16-2,21
Annonceuses/annonceuses et autres artistes du spectacle	F13	0,93	0,07-11,58
Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	F14	1,04	0,39-2,77

Professions	Codes	OR	IC 95%
Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	F15	0,75	0,36-1,54
Personnel de supervision des ventes et des services	G01	0,73	0,36-1,46
Représentants/représentantes des ventes, vente en gros	G11	0,61	0,27-1,39
Personnel technique de la vente en gros	G12	0,61	0,15-2,42
Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats	G13	0,75	0,22-2,56
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commiss vendeuses	G21	0,88	0,53-1,46
Caissiers/caissières	G31	Profession de référence	
Chefs et cuisiniers/cuisinières	G41	0,7	0,39-1,28
Personnel des services des aliments et boissons	G51	0,58	0,33-1,03
Agents/agentes de police et pompiers/pompières	G61	1,09	0,34-3,46
Personnel des services de protection	G62	1,23	0,37-4,04
Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	G63	1,04	0,44-2,46
Personnel de l'hébergement et des voyages	G71	2,44	0,98-6,07
Guides et autre personnel des loisirs	G72	0,86	0,08-8,66
Autre personnel des services de voyage, d'hébergement et de loisirs	G73	0,29	0,02-3,63
Personnel de soutien familial et de garderie	G81	0,8	0,40-1,61
Personnel technique des services personnels	G91	1,78	0,61-5,18
Autre personnel des soins personnalisés	G92	0,58	0,18-1,87
Nettoyeurs/nettoyeuses	G93	0,94	0,53-1,67
Bouchers/bouchères et boulangers/boulangères, vente en gros et au détail	G94	0,45	0,19-1,03
Personnel élémentaire des soins de santé	G95	2,47	0,13-45,23
Serveurs/serveuses au comptoir et aides-cuisiniers/aides cuisinières	G96	1,22	0,68-2,20
Autre personnel de la vente et personnel assimilé	G97	0,79	0,46-1,35
Personnel élémentaire des services personnels	G98	3,19*	1,35-7,53

Professions	Codes	OR	IC 95%
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé	H01	0,68	0,24-1,88
Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier	H02	0,89	0,00-409,10
Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	H11	0,34	0,09-1,35
Charpentiers/charpentières et ébénistes	H12	0,54	0,20-1,46
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	H13	0,83	0,22-3,12
Autre personnel des métiers de la construction	H14	0,76	0,27-2,20
Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications	H21	0,8	0,28-2,33
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	4,37*	1,03-18,58
Machinistes et personnel assimilé	H31	1,06	0,35-3,19
Personnel du formage, profilage et montage du métal, n.c.a.	H32	3,02	0,77-11,83
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	H41	0,88	0,34-2,28
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	0,32**	0,12-0,85
Autres mécaniciens/mécaniciennes	H43	0,16	0-6,06
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	H51	0,14	0-27,85
Personnel de l'imprimerie, scaphandriers/scaphandrières, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	H52	0,43	0-60,64
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	H53	0,7	0,20-2,40
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	H61	1,09	0,41-2,87
Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	H62	0,47	0-41093,94
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de matériel de transport en commun	H71	1,18	0,62-2,22
Personnel des opérations du transport ferroviaire	H72	0,73	0,05-11,59
Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé	H73	0,96	0,17-5,34

Professions	Codes	OR	IC 95%
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	H81	1,04	0,48-2,25
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	H82	2,64**	1,16-5,97
Manoeuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.	H83	0,92	0,29-2,87
Entrepreneurs/entrepreneuses, surveillants/surveillantes et exploitants/exploitantes en agriculture, en horticulture et en aquiculture	I01	1,41	0,44-4,52
Personnel en agriculture et en horticulture	I02	0,7	0,20-2,50
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	I11	0,51	0-0
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	I12	2,15	0,06-78,12
Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifière et pétrolière	I13	2,49	0,68-9,14
Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	I14	0,63	0-0
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage du bois	I15	0,62	0,11-3,45
Personnel de l'exploitation forestière	I16	0,78	0,16-3,73
Capitaines et patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs/pêcheuses	I17	0,57	0-0
Autre personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	I18	0,74	0-2109831
Personnel élémentaire de la production primaire	I21	0,88	0,35-2,20
Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	J01	0,87	0,28-2,67
Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	J02	1,14	0,19-6,65
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	J11	2,43	0-98877,32
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	J12	0,71	0,01-45,79
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	J13	0,76	0,07-7,84
Conducteurs/conductrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	J14	1,3	0,50-3,34
Conducteurs/conductrices de machines dans la fabrication des produits textiles et personnel assimilé	J15	2,47	0-2653,11

Professions	Codes	OR	IC 95%
Conducteurs/conductrices de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	J16	1,64	0,55-4,88
Conducteurs/conductrices de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	J17	0,55	0,17-1,72
Conducteurs/conductrices de machines à imprimer et personnel assimilé	J18	0,26	0,06-1,11
Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	J19	1,04	0,43-2,54
Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	J21	1,62	0,53-4,98
Autre personnel de montage et personnel assimilé	J22	1,02	0,42-2,54
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	J31	1,18	0,55-2,51

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110	4,20	0-940713,9
Cultures agricoles	111	0,84	0,32-2,20
Élevage	112	1,58	0,39-6,48
Foresterie et exploitation forestière	113	0,73	0,24-2,21
Pêche, chasse et piégeage	114	1,08	0-2758393
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	4,58*	1,09-19,32
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	210	0,20	0-979,84
Extraction de gaz et de pétrole	211	0,30	0-0
Extraction minière, sauf l'extraction de pétrole et de gaz	212	0,71	0,29-1,75
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	213	0,76	0,07-8,30
Services publics	221	1,43	0,49-4,19
Entrepreneurs municipaux	231	0,94	0,46-1,92
Entrepreneurs spécialisés	232	1,18	0,64-2,16
Fabrication d'aliments	311	0,90	0,40-1,96
Fabrication de boissons et de produits de tabac	312	2,88	0,01-987,96

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Usines de textiles	313	0,85	0,18-4,01
Usines de produits textiles	314	1,51	0,14-15,88
Fabrication de vêtements	315	1,23	0,47-3,21
Fabrication de produits en cuir et de produits analogue	316	0**	0-0
Fabrication de produits en bois	321	0,85	0,41-1,79
Fabrication du papier	322	1,02	0,52-1,98
Impression et activités connexes de soutien	323	1,26	0,45-3,57
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	324	0,33	0-1273,36
Fabrication de produits chimiques	325	1,08	0,31-3,74
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	326	1,22	0,40-3,74
Fabrication de produits minéraux non métalliques	327	0,90	0,27-2,95
Première transformation des métaux	331	0,76	0,31-1,84
Fabrication de produits métalliques	332	0,74	0,30-1,81
Fabrication de machines	333	2,24*	1,03-4,84
Fabrication de produits informatiques et électroniques	334	1,28	0,45-3,67
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	335	2,85	0,83-9,78
Fabrication de matériel de transport	336	1,88	0,92-3,82
Fabrication de meubles et de produits connexes	337	2,46*	1,09-5,55
Activités diverses de fabrication	339	1,68	0,66-4,23
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	0**	0-0
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	412	0,22	0-22037,17
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	413	0,88	0,28-2,73
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	414	1,31	0,36-4,86
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	415	1	0,10-9,64
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	416	3,05*	1,13-8,22
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	4,75*	1,49-15,12
Grossistes-distributeurs de produits divers	418	2,73	1,00-7,42

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Agents et courtiers du commerce du gros	419	1,04	0-0
Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	441	1,55	0,80-3,01
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	442	0,41	0,11-1,51
Magasins d'appareils électroniques et ménagers	443	1,75	0,60-5,09
Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	444	1	0,46-2,17
Magasins d'alimentation	445	1,23	0,71-2,12
Magasins de produits de santé et de soins personnels	446	1,42	0,69-2,89
Stations-service	447	1,13	0,47-2,68
Magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires	448	2,10*	1,12-3,94
Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et livres	451	1,17	0,48-2,85
Magasins de fournitures de tout genre	452	1,53	0,84-2,76
Magasins de divers détails	453	1,70	0,86-3,35
Détaillants hors magasin	454	0,95	0,25-3,58
Transport aérien	481	0,84	0,29-2,41
Transport ferroviaire	482	3,52	0,89-13,88
Transport par eau	483	0,22	0-28276,47
Transport par camion	484	0,91	0,48-1,73
Transport en commun et transport terrestre des voyageurs	485	1,07	0,49-2,38
Transport de tourisme et d'agrément	487	0,45	0-0
Activités de soutien au transport	488	1,65	0,60-4,53
Services postaux	491	1,15	0,28-4,69
Messageries et services des messagers	492	1,58	0,52-4,81
Entreposage	493	0,96	0-2994,42
Édition	511	1,61	0,63-4,09
Industries du film et de l'enregistrement sonore	512	0,96	0,33-2,83
Radiotélévision et télécommunications	513	1,92	0,98-3,77
Services d'information et de traitement des données	514	1,66	0,37-7,37

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Intermédiation financière et activités connexes	522	1,19	0,63-2,24
Valeurs mobilières, contrats de marchandise et autres activités d'investissement financier connexes	523	1,90	0,61-5,90
Sociétés d'assurance et activités connexes	524	1,33	0,62-2,90
Services immobiliers	531	1,62	0,81-3,21
Services de location et de location de bail	532	1,60	0,65-3,95
Services professionnels, scientifiques et techniques	541	1,66*	1,02-2,70
Services administratifs et services de soutien	561	1,64*	1,02-2,62
Services de gestion des déchets et d'assainissement	562	1,00	0,10-10,45
Services d'enseignement	611	Secteur de référence	
Services des soins ambulatoires	621	0,85	0,45-1,60
Hôpitaux	622	1,25	0,73-2,16
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623	0,97	0,51-1,82
Assistance sociale	624	1,66*	1,01-2,69
Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	711	2,02	0,91-4,51
Établissement du patrimoine	712	0,62	0,18-2,16
Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	713	0,86	0,45-1,66
Services d'hébergement	721	1,06	0,58-1,96
Services de restauration et débits de boissons	722	1,48	0,87-2,52
Réparation et entretien	811	1,34	0,62-2,90
Services personnels et services de blanchissage	812	0,54	0,23-1,26
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	813	1,39	0,74-2,62
Ménages privés	814	1,09	0,54-2,22
Administration publique fédérale	911	0,99	0,59-1,66
Administration publiques provinciales et territoriales	912	1,09	0,63-1,91
Administration publiques locales, municipales et régionales	913	1,19	0,67-2,12
Administration publique autochtone	914	0,95	0,36-2,50

Transport par pipeline (486), Fonds et autres instruments financiers (526), Bailleurs de biens incorporels non financiers(533), Gestion de sociétés et d'entreprises (551), Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux 919	996	2,14	0-0
Variables contrôles		OR	IC 95%
Utilisation des compétences		0,95	0,81-1,12
Autorité décisionnelle		1,10	0,91-1,34
Demandes physiques		0,96	0,78-1,18
Demandes psychologiques		1,13	0,94-1,37
Heures travaillées		1	0,99-1
Horaire de travail		1,20*	1,03-1,40
Soutien social		1,10	0,93-1,30
Insécurité d'emploi		0,95	0,68-1,33
Revenu professionnel		1	1-1
Statut marital		0,73**	0,63-0,83
Statut parental enfants de 0-5 ans		0,96	0,79-1,16
Statut parental enfants de 6-11 ans		1,16	0,98-1,39
Revenu du ménage			
Bas		0,86	0,54-1,35
Bas-Moyen		0,65*	0,44-0,98
Moyen		0,60*	0,40-0,88
Moyen-élevé		0,59*	0,38-0,89
Plus élevé		0,48*	0,31-0,73
Femmes		1,57**	1,35-1,83
Age		0,97**	0,97-0,98
Scolarité		1,02	0,98-1,05
Santé physique		1,42**	1,35-1,50
Consommation d'alcool		1,01**	1,01-1,02
Usage de tabac		1,03**	1,02-1,03
Activités physiques		0,99**	0,99-0,99

**ANNEXE V
INTERACTIONS ENTRE LES PROFESSIONS ET LE GENRE**

Professions	Codes	OR	IC 95%
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	A01	-1.64	0.03-1.36
Directeurs/directrices des services administratifs	A11	0.02	0.37-2.81
Directeurs/directrices des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatisés	A12	-0.32	0.18-2.95
Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	A13	-0.93	0.08-1.87
Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	A14	0.57	0.01-299.58
Directeurs/directrices de la vente au détail	A21	-0.59	0.27-1.12
Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	A22	-0.01	0.42-2.35
Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	A30	0.26	0.34-4.97
Directeurs/directrices des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	A31	-0.69	0.00-11912.78
Directeurs/directrices des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	A32	0.12	0.31-4.09
Directeurs/directrices de l'administration publique	A33	0.63	0.01-248.91
Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	A34	-0.40	0.01-78.47
Directeurs/directrices des services de protection	A35	-11.79	0.00-0.00
Directeurs/directrices d'autres services	A36	2.06	0.68-91.63
Directeurs/directrices de la construction et du transport	A37	-0.14	0.28-2.71
Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	A38	-1.04	0.00-46231.87

Professions	Codes	OR	IC 95%
Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	A39	-0.26	0.09-6.19
Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	B01	-0.37	0.30-1.57
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	B02	-0.71	0.18-1.34
Personnel d'administration des finances et des assurances	B11	-0.51	0.23-1.57
Personnel en secrétariat	B21	0.13	0.63-2.08
Personnel administratif et de réglementation	B31	-0.33	0.33-1.59
Personnel de supervision du travail de bureau	B41	-0.48	0.20-1.89
Commis de travail général de bureau	B51	-0.15	0.48-1.52
Commis en bureautique	B52	0.29	0.60-2.93
Commis des finances et de l'assurance	B53	-0.08	0.48-1.75
Commis de soutien administratif	B54	-0.19	0.43-1.56
Commis de bibliothèque, de correspondance et de renseignements	B55	-0.69	0.19-1.30
Commis des services postaux et de messageries	B56	0.12	0.30-4.22
Commis à l'expédition et à la distribution	B57	-0.19	0.41-1.68
Professionnels/professionnelles des sciences physiques	C01	-0.33	0.06-8.64
Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	C02	-0.43	0.06-7.37
Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	C03	-0.08	0.28-3.03
Autres professionnels/professionnelles en génie	C04	0.00	0.24-4.13
Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	C05	-0.38	0.09-5.32

Professions	Codes	OR	IC 95%
Professionnels/professionnelles en mathématiques et en informatique	C06	-0.23	0.33-1.89
Personnel technique des sciences physiques	C11	0.17	0.03-42.72
Personnel technique des sciences de la vie	C12	0.63	0.68-5.23
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	C13	0.19	0.33-4.42
Personnel technique en génie électronique et électrique	C14	0.09	0.41-2.94
Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	C15	-0.43	0.17-2.46
Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation	C16	0.53	0.31-9.27
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	C17	0.78	0.28-16.59
Médecins, dentistes et vétérinaires	D01	0.09	0.29-4.06
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	-12.91**	0.00-0.00
Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	D03	-12.84**	0.00-0.00
Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	D04	-13.04**	0.00-0.00
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	D11	0.05	0.43-2.56
Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	D21	0.23	0.34-4.61
Personnel technique en soins dentaires	D22	0.50	0.29-9.47
Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	D23	0.00	0.34-2.93
Personnel de soutien des services de santé	D31	-0.44	0.31-1.32
Juges, avocats/avocates et notaires (au Québec)	E01	0.39	0.42-5.15
Professionnels/professionnelles en psychologie, en travail social, en counseling et en religion	E02	0.21	0.38-4.01

Professions	Codes	OR	IC 95%
Agents/agentes des politiques et des programmes, chercheurs experts-conseils/expertes-conseils	E03	-0.52	0.19-1.88
Professeurs/professeures et professeurs adjoints/professeures adjointes au niveau universitaire	E11	0.64	0.69-5.23
Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle	E12	0.37	0.57-3.72
Enseignants/enseignantes et conseillers/conseillères pédagogiques aux niveaux secondaire et primaire	E13	0.20	0.51-2.95
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	E21	0.10	0.48-2.58
Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F01	-3.87	0.00-354.94
Professionnels/professionnelles de la rédaction et de la traduction et des relations publiques	F02	0.43	0.56-4.27
Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	F03	0.16	0.43-3.17
Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F11	-0.43	0.13-3.21
Photographes, graphistes et personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	F12	-0.52	0.16-2.22
Annonceurs/annonceuses et autres artistes du spectacle	F13	-0.06	0.08-11.66
Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	F14	0.06	0.39-2.83
Athlètes, entraîneurs/entraîneuses, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	F15	-0.29	0.37-1.55
Personnel de supervision des ventes et des services	G01	-0.31	0.37-1.46
Représentants/représentantes des ventes, vente en gros	G11	-0.49	0.27-1.39
Personnel technique de la vente en gros	G12	-0.49	0.15-2.43
Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats	G13	-0.18	0.25-2.85
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis vendeuses	G21	-0.12	0.53-1.47
Caissiers/caissières	G31	Référence	

Professions	Codes	OR	IC 95%
Chefs et cuisiniers/cuisinières	G41	-0.35	0.39-1.28
Personnel des services des aliments et boissons	G51	-0.54	0.33-1.03
Agents/agentes de police et pompiers/pomprières	G61	0.06	0.34-3.37
Personnel des services de protection	G62	0.19	0.37-3.97
Gardiennes/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	G63	0.03	0.44-2.44
Personnel de l'hébergement et des voyages	G71	0.90	0.99-6.16
Guides et autre personnel des loisirs	G72	-0.15	0.12-6.29
Autre personnel des services de voyage, d'hébergement et de loisirs	G73	-1.25	0.03-2.68
Personnel de soutien familial et de garderie	G81	-0.22	0.40-1.61
Personnel technique des services personnels	G91	0.59	0.62-5.22
Autre personnel des soins personnalisés	G92	-0.55	0.18-1.88
Nettoyeurs/nettoyeuses	G93	-0.06	0.53-1.65
Boulangers/boulangères et boulangers/boulangères, vente en gros et au détail	G94	-0.81	0.19-1.02
Personnel élémentaire des soins de santé	G95	0.91	0.14-45.40
Serveurs/serveuses au comptoir et aides-cuisiniers/aides cuisinières	G96	0.19	0.67-2.19
Autre personnel de la vente et personnel assimilé	G97	-0.24	0.46-1.33
Personnel élémentaire des services personnels	G98	1.16	1.36-7.51
Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé	H01	-0.38	0.25-1.89
Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier	H02	-0.10	0.01-90.29

Professions	Codes	OR	IC 95%
Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteurs/monteuses d'installations au gaz	H11	-1.06	0.09-1.36
Charpentiers/charpentières et ébénistes	H12	-0.60	0.20-1.47
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	H13	-0.18	0.23-3.11
Autre personnel des métiers de la construction	H14	-0.26	0.27-2.22
Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications	H21	-0.21	0.28-2.34
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	1.48	1.03-18.49
Machinistes et personnel assimilé	H31	0.05	0.35-3.19
Personnel du formage, profilage et montage du métal, n.c.a.	H32	1.10	0.77-11.78
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	H41	-0.07	0.36-2.42
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	-1.13	0.12-0.86
Autres mécaniciens/mécaniciennes	H43	-1.81	0.01-2.94
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	H51	-12.80**	0.00-0.00
Personnel de l'imprimerie, scaphandriers/scaphandrières, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	H52	-0.84	0.01-15.26
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	H53	-0.35	0.20-2.41
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	H61	0.09	0.41-2.86
Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	H62	-0.74	0.0001-1769.05
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de matériel de transport en commun	H71	0.19	0.64-2.28
Personnel des opérations du transport ferroviaire	H72	-0.32	0.06-9.14

Professions	Codes	OR	IC 95%
Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé	H73	-0.05	0.17-5.23
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	H81	0.06	0.49-2.31
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	H82	0.97	1.17-5.97
Manoeuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.	H83	-0.09	0.29-2.82
Entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, en horticulture et en aquaculture	I01	0.34	0.44-4.49
Personnel en agriculture et en horticulture	I02	-0.36	0.19-2.47
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	I11	-0.68	0.00-82509.35
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	I12	0.77	0.06-77.77
Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifière et pétrolière	I13	0.92	0.69-9.09
Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	I14	-0.47	0.00-338799.45
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage du bois	I15	-0.49	0.11-3.39
Personnel de l'exploitation forestière	I16	-0.25	0.17-3.68
Capitaines et patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs/pêcheuses	I17	-0.56	0.00-145632.95
Autre personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	I18	-0.31	0.00-40878.13
Personnel élémentaire de la production primaire	I21	-0.13	0.35-2.18
Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	J01	-0.09	0.29-2.79
Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	J02	0.14	0.19-6.68
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	J11	0.88	0.001-5404.24
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	J12	-0.14	0.04-18.36

Professions	Codes	OR	IC 95%
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	J13	-0.28	0.09-5.92
Conducteurs/conductrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	J14	0.27	0.51-3.36
Conducteurs/conductrices de machines dans la fabrication des produits textiles et personnel assimilé	J15	0.91	0.01-513.42
Conducteurs de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure et en cuir et personnel assimilé	J16	0.51	0.56-4.89
Conducteurs de machines dans la transformation des aliments, boissons et tabac	J17	-0.56	0.18-1.83
Conducteurs/conductrices de machines à imprimer et personnel assimilé	J18	-1.34	0.06-1.11
Opérateurs/opératrices de machines dans le façonnage et l'usinage des métaux et le travail du bois et personnel assimilé	J19	0.05	0.43-2.55
Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	J21	0.49	0.53-4.97
Autre personnel de montage et personnel assimilé	J22	0.03	0.42-2.55
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	J31	0.18	0.56-2.57
Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110	1.43	0.0004-48552.45
Cultures agricoles	111	-0.18	0.32-2.17
Élevage	112	0.45	0.39-6.42
Foresterie et exploitation forestière	113	-0.34	0.23-2.17
Pêche, chasse et piégeage	114	0.06	0.00-51416.62
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	1.51	1.08-19.12
Services publics	210	-1.62	0.00-96.46

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Extraction de pétrole et de gaz	211	-1.23	0.00-255456.93
Extraction minière, sauf l'extraction de pétrole et de gaz	212	-0.36	0.29-1.70
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	213	-0.28	0.09-5.83
Services publics	221	0.35	0.49-4.15
Entrepreneurs principaux	231	-0.07	0.46-1.89
Entrepreneurs spécialisés	232	0.15	0.63-2.12
Fabrication d'aliments	311	-0.15	0.39-1.89
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	312	0**	0-0
Usines de textiles	313	-0.18	0.18-3.94
Usines de produits textiles	314	0.39	0.20-10.82
Fabrication de vêtements	315	0.19	0.47-3.14
Fabrication de produits en cuir et de produits analogue	316	-12.66**	0.00-0.00
Fabrication de produits en bois	321	-0.19	0.39-1.73
Fabrication du papier	322	0.00	0.51-1.92
Impression et activités connexes de soutien	323	0.22	0.44-3.51
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	324	-1.13	0.01-111.95
Fabrication de produits chimiques	325	0.07	0.31-3.66

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	326	0.18	0.39-3.63
Fabrication de produits minéraux non métalliques	327	-0.12	0.27-2.90
Première transformation des métaux	331	-0.32	0.29-1.76
Fabrication de produits métalliques	332	-0.32	0.29-1.79
Fabrication de machines	333	0.79	1.02-4.73
Fabrication de produits informatiques et électroniques	334	0.24	0.45-3.65
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	335	1.03	0.82-9.57
Fabrication de matériel de transport	336	0.62	0.91-3.79
Fabrication de meubles et de produits connexes	337	0.88	1.07-5.41
Activités diverses de fabrication	339	0.51	0.66-4.16
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	-13.56**	0.00-0.00
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	412	-1.54	0.0001-793.87
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	413	-0.15	0.28-2.6581
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménagers	414	0.27	0.36-4.7636
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	415	-0.02	0.14-6.7432
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	416	1.10	1.12-8.1220
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	1.55	1.49-14.9684
Grossistes-distributeurs de produits divers	418	0.99	0.99-7.3100
Agents et courtiers du commerce du gros	419	0.04	0.00-221994.2187

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	441	0.43	0.79-2.9679
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	442	-0.89	0.11-1.4964
Magasins d'appareils électroniques et ménagers	443	0.55	0.60-5.0209
Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	444	-0.01	0.46-2.1283
Magasins d'alimentation	445	0.20	0.71-2.1052
Magasins de produits de santé et de soins personnels	446	0.37	0.71-2.9535
Stations-service	447	0.11	0.47-2.6572
Magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires	448	0.74	1.11-3.9212
Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	451	0.15	0.47-2.8355
Magasins de fournitures de tout genre	452	0.42	0.83-2.7426
Magasins de divers détails	453	0.53	0.86-3.3631
Détaillants hors magasin	454	-0.06	0.25-3.56
Transport aérien	481	-0.19	0.29-2.33
Transport ferroviaire	482	1.24	0.88-13.65
Transport par eau	483	-1.53	0.0001-832.35
Transport par camion	484	-0.13	0.46-1.67
Transport en commun et transport terrestre des voyageurs	485	0.04	0.47-2.29
Transport de tourisme et d'agrément	487	-0.79	0.00-119347.38
Activités de soutien au transport	488	0.48	0.59-4.43

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Services postaux	491	0.12	0.28-4.59
Messageries et services des messagers	492	0.43	0.51-4.67
Entreposage	493	-0.07	0.00-346.35
Édition	511	0.46	0.62-4.05
Industries du film et de l'enregistrement sonore	512	-0.03	0.33-2.83
Radiotélévision et télécommunications	513	0.65	0.98-3.75
Services d'information et de traitement des données	514	0.49	0.37-7.28
Intermédiation financière et activités connexes	522	0.17	0.63-2.24
Valeurs mobilières, contrats de marchandise et autres activités d'investissement financier connexes	523	0.64	0.61-5.86
Sociétés d'assurance et activités connexes	524	0.26	0.59-2.82
Services immobiliers	531	0.46	0.79-3.14
Services de location et de location de bail	532	0.46	0.65-3.89
Services professionnels, scientifiques et techniques	541	0.51	1.03-2.71
Services administratifs et services de soutien	561	0.49	1.02-2.59
Services de gestion des déchets et d'assainissement	562	-0.01	0.15-6.69
Services d'enseignement	611	Référence	
Services des soins ambulatoires	621	-0.17	0.45-1.59
Hôpitaux	622	0.22	0.72-2.13
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623	-0.04	0.51-1.80

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Assistance sociale	624	0.51	1.02-2.69
Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	711	0.71	0.91-4.52
Établissement du patrimoine	712	-0.47	0.18-2.16
Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	713	-0.15	0.45-1.66
Services d'hébergement	721	0.06	0.57-1.95
Services de restauration et débits de boissons	722	0.38	0.86-2.49
Réparation et entretien	811	0.28	0.61-2.85
Services personnels et services de blanchissage	812	-0.63	0.23-1.26
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	813	0.33	0.74-2.62
Ménages privés	814	0.09	0.54-2.22
Administration publique fédérale	911	0.00	0.59-1.67
Administration publiques provinciales et territoriales	912	0.09	0.63-1.93
Administration publiques locales, municipales et régionales	913	0.17	0.67-2.12
Administration publique autochtone	914	-0.05	0.36-2.49
Transport par pipeline (486), Fonds et autres instruments financiers (526), Bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf pour les œuvres protégées par le droit d'auteur (533), Gestion de sociétés et d'entreprises (551), Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux (919)	996	0.76	0.00-3205698.90

Variables contrôles			
Utilisation des compétences	-0.06		0.80-1.11
Autorité décisionnelle	0.09		0.91-1.34
Demandes physiques	-0.04		0.78-1.19
Demandes psychologiques	0.13		0.95-1.38
Heures travaillées	0.00		0.99-1.00
Horaire de travail	0.18		1.02-1.40
Soutien social	0.09		0.93-1.29
Insécurité d'emploi	-0.06		0.67-1.31
Revenu professionnel	0.0000		1.00-1.00
Statut marital	-0.32**		0.63-0.83
Statut parental enfants de 0-5 ans	-0.04		0.79-1.17
Statut parental enfants de 6-11 ans	0.15		0.98-1.39
Revenu du ménage	OR		IC 95%
Bas	-0.16		0.54-1.34
Bas-Moyen	-0.43		0.43-0.98
Moyen	-0.51		0.41-0.88
Moyen-élevé	-0.54		0.38-0.89
Plus élevé	-0.74		0.31-0.73

Variables contrôles			
Femmes	0.43**		1.33-1.79
Age	-0.03**		0.97-0.98
Scolarité	0.02		0.98-1.05
Santé physique	0.35**		1.35-1.49
Consommation d'alcool	0.01		1.01-1.02
Usage de tabac	0.03**		1.02-1.03
Activités physiques	-0.01		0.99-0.99

Légende : *p<0,05 ** p<0,01

* Les effets principaux sont inclus dans l'analyse

**ANNEXE VI
INTERACTION ENTRE LES SECTEURS ÉCONOMIQUES ET LE GENRE**

Professions	Codes	OR	IC 95%
Membres des corps législatifs et cadres supérieurs/cadres supérieures	A01	0,2	0-1,4
Directeurs/directrices des services administratifs	A11	1,0	0,4-2,8
Directeurs/directrices des services de génie, d'architecture, de sciences naturelles et des systèmes informatisés	A12	0,7	0,2-2,9
Directeurs/directrices des ventes, du marketing et de la publicité	A13	0,4	0,1-1,9
Directeurs/directrices de l'exploitation et de l'entretien d'immeubles	A14	1,8	0-339,8
Directeurs/directrices de la vente au détail	A21	0,6	0,3-1,1
Directeurs/directrices de la restauration et des services d'hébergement	A22	0,9	0,4-2,3
Directeurs/directrices des services financiers et des services aux entreprises	A30	1,3	0,3-4,9
Directeurs/directrices des services de communications (sauf la radiotélédiffusion)	A31	0,5	0-10395,8
Directeurs/directrices des secteurs de la santé, de l'enseignement et des services communautaires et sociaux	A32	1,1	0,3-4,1
Directeurs/directrices de l'administration publique	A33	1,9	0-264,2
Directeurs/directrices des arts, de la culture, des sports et des loisirs	A34	0,7	0-71,3
Directeurs/directrices des services de protection	A35	0	0-0
Directeurs/directrices d'autres services	A36	7,8	0,7-86,0
Directeurs/directrices de la construction et du transport	A37	0,9	0,3-2,7
Directeurs/directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	A38	0,4	0-38975,9
Directeurs/directrices de la fabrication et des services d'utilité publique	A39	0,8	0,1-5,9
Professionnels/professionnelles en finance, en vérification et en comptabilité	B01	0,7	0,3-1,6
Professionnels/professionnelles en gestion des ressources humaines et en services aux entreprises	B02	0,5	0,2-1,4
Personnel d'administration des finances et des assurances	B11	0,6	0,2-1,6
Personnel en secrétariat	B21	1,1	0,6-2,1
Personnel administratif et de réglementation	B31	0,7	0,3-1,6

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel de supervision du travail de bureau	B41	0,6	0,2-1,9
Commis de travail général de bureau	B51	0,9	0,5-1,5
Commis en bureautique	B52	1,3	0,6-2,9
Commis des finances et de l'assurance	B53	0,9	0,4-1,8
Commis de soutien administratif	B54	0,8	0,4-1,6
Commis de bibliothèque, de correspondance et de renseignements	B55	0,5	0,2-1,3
Commis des services postaux et de messageries	B56	1,1	0,3-4,2
Commis à l'expédition et à la distribution	B57	0,8	0,4-1,7
Professionnels/professionnelles des sciences physiques	C01	0,7	0,1-8,2
Professionnels/professionnelles des sciences de la vie	C02	0,7	0,6-7,3
Professionnels/professionnelles en génie civil, mécanique, électrique et chimique	C03	0,9	0,1-7,3
Autres professionnels/professionnelles en génie	C04	1,0	0,3-3,0
Professionnels/professionnelles en architecture, en urbanisme et en arpentage	C05	0,7	0,2-4,1
Professionnels/professionnelles en mathématiques et en informatique	C06	0,8	0,3-1,9
Personnel technique des sciences physiques	C11	1,2	0-42,9
Personnel technique des sciences de la vie	C12	1,9	0,7-5,2
Personnel technique en génie civil, mécanique et industriel	C13	1,2	0,3-4,4
Personnel technique en génie électronique et électrique	C14	1,1	0,4-2,9
Personnel technique en architecture, en dessin, en arpentage et en cartographie	C15	0,7	0,2-2,5
Autres contrôleurs/contrôleuses techniques et officiers/officières de réglementation	C16	1,7	0,3-9,3
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport	C17	2,2	0,3-16,6
Médecins, dentistes et vétérinaires	D01	1,1	0,3-4,1
Optométristes, chiropraticiens/chiropraticiennes et autres professionnels/professionnelles en diagnostic et en traitement de la santé	D02	0**	0-0
Pharmaciens/pharmaciennes, diététistes et nutritionnistes	D03	0,1	0,1-6,6
Professionnels/professionnelles en thérapie et en évaluation	D04	0,7	0,2-2,4
Professionnels/professionnelles en sciences infirmières	D11	0,7	0,4-2,5

Professions	Codes	OR	IC 95%
Technologues et techniciens/techniciennes des sciences de la santé (sauf soins dentaires)	D21	1,3	0,3-4,6
Personnel technique en soins dentaires	D22	1,6	0,3-9,4
Personnel technique en soins de santé (sauf soins dentaires)	D23	0,1	0,3-2,9
Personnel de soutien des services de santé	D31	0,6	0,3-1,3
Juges, avocats/avocates et notaires (au Québec)	E01	1,5	0,4-5,2
Professionnels/professionnelles en psychologie, en travail social, en counseling et en religion	E02	1,2	0,4-3,9
Agents/agentes des politiques et des programmes, recherchistes experts-conseils/expertes-conseils	E03	0,6	0,2-1,9
Professeurs/professeures et professeurs adjoints/professeures adjointes au niveau universitaire	E11	1,9	0,7-5,2
Professeurs/professeures au niveau collégial et instructeurs/institutrices dans les écoles de formation professionnelle	E12	1,5	0,6-3,7
Enseignants/enseignantes et conseillers/conseillères pédagogiques aux niveaux secondaire et primaire	E13	1,2	0,5-2,9
Personnel paraprofessionnel du droit, des services sociaux, de l'enseignement et de la religion, n.c.a.	E21	1,1	0,5-2,6
Professionnels/professionnelles des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F01	0	0-296,16
Professionnels/professionnelles de la rédaction et de la traduction et des relations publiques	F02	1,5	0,6-4,3
Professionnels/professionnelles des arts plastiques et des arts de la scène	F03	1,2	0,4-3,1
Personnel technique des bibliothèques, des archives, des musées et des galeries d'art	F11	0,6	0,1-3,2
Photographes, graphistes et personnel technique du cinéma, de la radiotélédiffusion et des arts de la scène	F12	0,6	0,2-2,2
Annonces/annonceuses et autres artistes du spectacle	F13	0,9	0,1-11,5
Concepteurs/conceptrices artistiques et artisans/artisanes	F14	1,1	0,4-2,8
Athlètes, entraîneurs, arbitres et personnel assimilé des sports et des loisirs	F15	0,7	0,4-1,5

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel de supervision des ventes et des services	G01	0,7	0,4-1,5
Représentants/présentantes des ventes, vente en gros	G11	0,6	0,3-1,4
Personnel technique de la vente en gros	G12	0,6	0,2-2,4
Personnel de l'assurance, de l'immobilier et des achats	G13	0,8	0,2-2,8
Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commiss vendeuses	G21	0,9	0,5-1,5
Chefs et cuisiniers/cuisinières	G41	0,7	0,4-1,3
Personnel des services des aliments et boissons	G51	0,6	0,3-1,0
Agents/agentes de police et pompiers/pompières	G61	1,1	0,3-3,4
Personnel des services de protection	G62	1,2	0,4-3,9
Gardiens/gardiennes de sécurité et personnel assimilé	G63	1,0	0,4-2,4
Personnel de l'hébergement et des voyages	G71	2,5	0,9-6,1
Guides et autre personnel des loisirs	G72	0,9	0,1-6,2
Autre personnel des services de voyage, d'hébergement et de loisirs	G73	0,3	0-2,7
Personnel de soutien familial et de garderie	G81	0,8	0,4-1,6
Personnel technique des services personnels	G91	1,8	0,6-5,2
Autre personnel des soins personnalisés	G92	0,6	0,2-1,9
Nettoyeurs/nettoyeuses	G93	0,9	0,5-1,6
Bouchers/bouchères et boulangers/boulangères, vente en gros et au détail	G94	0,5	0,2-1,0
Personnel élémentaire des soins de santé	G95	2,5	0,1-44,6
Serveurs/serveuses au comptoir et aides-cuisiniers/aides cuisinières	G96	1,2	0,7-2,2
Autre personnel de la vente et personnel assimilé	G97	0,8	0,5-1,3
Personnel élémentaire des services personnels	G98	3,2	1,3-7,5
Entrepreners/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses du personnel des métiers et du personnel assimilé	H01	0,7	0,2-1,9
Surveillants/surveillantes du personnel des transports ferroviaire et routier	H02	0,9	0-87,5
Plombiers/plombières, tuyauteurs/tuyauteuses et monteuses d'installations au gaz	H11	0,3	0,1-1,4

Professions	Codes	OR	IC 95%
Charpentiers/charpentières et ébénistes	H12	0,5	0,2-1,5
Personnel de maçonnerie et de plâtrage	H13	0,8	0,2-3,1
Autre personnel des métiers de la construction	H14	0,8	0,3-2,2
Électriciens/électriciennes et monteurs/monteuses de lignes d'électricité et de télécommunications	H21	0,8	0,3-2,3
Mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et opérateurs/opératrices de centrales et de réseaux électriques	H22	4,4	1,0-18,5
Machinistes et personnel assimilé	H31	1,1	0,4-3,2
Personnel du formage, profilage et montage du métal, n.c.a.	H32	3,0	0,8-11,8
Mécaniciens/mécaniciennes de machinerie et d'équipement de transport (sauf véhicules automobiles)	H41	0,9	0,4-2,4
Mécaniciens/mécaniciennes de véhicules automobiles	H42	0,3	0,1-0,9
Autres mécaniciens/mécaniciennes	H43	0,2	0-2,7
Tapissiers-garnisseurs/tapissières-garnisseuses, tailleurs/tailleuses, cordonniers/cordonnières, bijoutiers/bijoutières et personnel assimilé	H51	0,2	0-5,7
Personnel de l'imprimerie, scaphandriers/scaphandrières, autre personnel des métiers et personnel assimilé, n.c.a.	H52	0,4	0-13,4
Personnel d'installation, de réparation et d'entretien	H53	0,7	0,2-2,4
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd	H61	1,1	0,4-2,9
Grutiers/grutières, foreurs/foreuses et dynamiteurs/dynamiteuses	H62	0,5	0-1515,1
Conducteurs/conductrices de véhicules automobiles et opérateurs/opératrices de matériel de transport en commun	H71	1,2	0,6-2,3
Personnel des opérations du transport ferroviaire	H72	0,7	0,1-8,8
Autres conducteurs/conductrices de matériel de transport et personnel assimilé	H73	0,9	0,2-5,3
Débardeurs/débardeuses et manutentionnaires	H81	1,1	0,5-2,3
Aides de soutien des métiers et manoeuvres en construction	H82	2,6	1,2-5,9
Manoeuvres aux travaux publics et personnel assimilé, n.c.a.	H83	0,9	0,3-2,8
Entrepreneurs, surveillants et exploitants en agriculture, horticulture et en aquaculture	I01	1,4	0,4-4,4

Professions	Codes	OR	IC 95%
Personnel en agriculture et en horticulture	I02	0,7	0,2-2,5
Surveillants/surveillantes de l'exploitation forestière	I11	0,5	0-71637,41
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines, du pétrole et du gaz	I12	2,2	0,1-77,9
Personnel du forage, des mines souterraines et de la production gazéifière et pétrolière	I13	2,5	0,7-9,1
Personnel d'entretien des mines et du forage des puits de pétrole et de gaz	I14	0,6	0-292653,3
Conducteurs/conductrices de machines d'abattage du bois	I15	0,6	0,1-3,4
Personnel de l'exploitation forestière	I16	0,8	0,2-3,7
Capitaines et patrons/patronnes de bateaux de pêche et pêcheurs/pêcheuses	I17	0,6	0-115819,1
Autre personnel de la pêche, de la chasse et du trappage	I18	0,7	0-32855,9
Personnel élémentaire de la production primaire	I21	0,9	0,4-2,2
Surveillants/surveillantes dans les industries de transformation	J01	0,9	0,3-2,8
Surveillants/surveillantes dans la fabrication et le montage	J02	1,2	0,2-6,7
Opérateurs/opératrices de poste central de contrôle dans les procédés de fabrication et de transformation	J11	2,4	0-4801,8
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais et personnel assimilé	J12	0,7	0-15,2
Conducteurs/conductrices de machines dans le traitement des produits chimiques, du caoutchouc et du plastique et personnel assimilé	J13	0,8	0,1-5,9
Conducteurs/conductrices de machines dans la production des pâtes et papiers et dans la transformation du bois et personnel assimilé	J14	1,3	0,5-3,4
Conducteurs/conductrices de machines dans la fabrication des produits textiles et personnel assimilé	J15	2,5	0-484,7
Conducteurs de machines dans la confection d'articles en tissu, en fourrure, en cuir et personnel assimilé	J16	1,7	0,6-4,9
Conducteurs de machines dans la transformation des aliments, des boissons et du tabac et personnel assimilé	J17	0,6	0,2-1,8
Conducteurs/conductrices de machines à imprimer et personnel assimilé	J18	0,3	0,1-1,1
Opérateurs de machines dans le façonnage, l'usinage des métaux et le travail du bois	J19	1,0	0,4-2,5

Professions	Codes	OR	IC 95%
Monteurs/monteuses de matériel mécanique, électrique et électronique	J21	1,6	0,5-4,9
Autre personnel de montage et personnel assimilé	J22	1,0	0,4-2,5
Manoeuvres dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	J31	1,2	0,6-2,6

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	110	4,2	0-41714,8
Cultures agricoles	111	0,8	0,3-2,2
Élevage	112	1,6	0,4-6,4
Foresterie et exploitation forestière	113	0,7	0,2-2,2
Pêche, chasse et piégeage	114	1,1	0-41088,2
Activités de soutien à l'agriculture et à la foresterie	115	4,5	1,1-19,1
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	210	0,2	0-92,0
Extraction de gaz et de pétrole	211	0,3	0-215474,9
Extraction minière, sauf l'extraction de pétrole et de gaz	212	0,7	0,3-1,7
Activités de soutien à l'extraction minière et à l'extraction de pétrole et de gaz	213	0,8	0,1-5,9
Services publics	221	1,4	0,5-4,2
Entrepreneurs municipaux	231	0,9	0,5-1,9
Entrepreneurs spécialisés	232	1,2	0,6-2,1
Fabrication d'aliments	311	0,9	0,4-1,9
Fabrication de boissons et de produits de tabac	312	0**	0-0
Usines de textiles	313	0,8	0,2-3,9
Usines de produits textiles	314	1,5	0,2-10,8
Fabrication de vêtements	315	1,2	0,5-3,1
Fabrication de produits en cuir et de produits analogues	316	0**	0-0
Fabrication de produits en bois	321	0,8	0,4-1,7
Fabrication du papier	322	0,9	0,5-1,9

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Impression et activités connexes de soutien	323	1,2	0,4-3,5
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	324	0,3	0-106,5
Fabrication de produits chimiques	325	1,1	0,3-3,7
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	326	1,2	0,4-3,6
Fabrication de produits minéraux non métalliques	327	0,9	0,3-2,9
Première transformation des métaux	331	0,7	0,3-1,8
Fabrication de produits métalliques	332	0,7	0,3-1,8
Fabrication de machines	333	2,2	1,0-4,7
Fabrication de produits informatiques et électroniques	334	1,3	0,4-3,6
Fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques	335	2,8	0,8-9,6
Fabrication de matériel de transport	336	1,9	0,9-3,8
Fabrication de meubles et de produits connexes	337	2,4	1,1-5,4
Activités diverses de fabrication	339	1,7	0,7-4,2
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	411	0**	0-0
Grossistes-distributeurs de produits pétroliers	412	0,2	0-735,4
Grossistes-distributeurs de produits alimentaires, de boissons et de tabac	413	0,9	0,3-2,7
Grossistes-distributeurs d'articles personnels et ménager	414	1,3	0,4-4,7
Grossistes-distributeurs de véhicules automobiles et de leurs pièces	415	0,9	0,1-6,7
Grossistes-distributeurs de matériaux et fournitures de construction	416	3,0	1,1-8,1
Grossistes-distributeurs de machines, de matériel et de fournitures	417	4,7	1,5-14,9
Grossistes-distributeurs de produits divers	418	2,7	0,9-7,3
Agents et courtiers du commerce du gros	419	1,0	0-184290,4
Marchands de véhicules automobiles et de leurs pièces	441	1,5	0,8-2,9
Magasins de meubles et d'accessoires de maison	442	0,4	0,1-1,5
Magasins d'appareils électroniques et ménagers	443	1,7	0,6-5,0
Marchands de matériaux de construction et de matériel et fournitures de jardinage	444	0,9	0,5-2,1
Magasins d'alimentation	445	1,2	0,7-2,1

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Magasins de produits de santé et de soins personnels	446	1,4	0,7-2,9
Stations-service	447	1,1	0,5-2,6
Magasins de vêtement et d'accessoires vestimentaires	448	2,1	1,1-3,9
Magasins d'articles de sport, d'articles de passe-temps, d'articles de musique et de livres	451	1,2	0,5-2,8
Magasins de fournitures de tout genre	452	1,5	0,8-2,7
Magasins de divers détails	453	1,7	0,8-3,3
Détaillants hors magasin	454	0,9	0,2-3,5
Transport aérien	481	0,8	0,3-2,3
Transport ferroviaire	482	3,5	0,9-13,6
Transport par eau	483	0,2	0-750,7
Transport par camion	484	0,9	0,5-1,7
Transport en commun et transport terrestre des voyageurs	485	1,0	0,5-2,3
Transport de tourisme et d'agrément	487	0,5	0-100851,5
Activités de soutien au transport	488	1,6	0,6-4,4
Services postaux	491	1,1	0,3-4,6
Messageries et services des messagers	492	1,5	0,5-4,7
Entreposage	493	0,9	0-315,2
Édition	511	1,6	0,6-4,0
Industries du film et de l'enregistrement sonore	512	0,9	0,3-2,8
Radiorévision et télécommunications	513	1,9	0,9-3,7
Services d'information et de traitement des données	514	1,6	0,4-7,2
Intermédiation financière et activités connexes	522	1,2	0,6-2,2
Valeurs mobilières, contrats de marchandise et autres activités d'investissement financier connexes	523	1,9	0,6-5,9
Sociétés d'assurance et activités connexes	524	1,3	0,6-2,8
Services immobiliers	531	1,6	0,8-3,1

Secteurs économiques	Codes	OR	IC 95%
Services de location et de location de bail	532	1,6	0,6-3,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	541	1,7	1,0-2,7
Services administratifs et services de soutien	561	1,6	1,0-2,6
Services de gestion des déchets et d'assainissement	562	0,9	0,1-6,7
Services des soins ambulatoires	621	0,9	0,5-1,6
Hôpitaux	622	1,3	0,7-2,1
Établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes	623	0,9	0,5-1,8
Assistance sociale	624	1,7	1,0-2,7
Arts d'interprétation, sports-spectacles et activités connexes	711	2,0	0,9-4,5
Établissement du patrimoine	712	0,6	0,2-2,2
Divertissement, loisirs et jeux de hasard et loteries	713	0,9	0,4-1,7
Services d'hébergement	721	1,1	0,6-1,9
Services de restauration et débits de boissons	722	1,5	0,9-2,5
Réparation et entretien	811	1,3	0,6-2,9
Services personnels et services de blanchissage	812	0,5	0,2-1,3
Organismes religieux, fondations, groupes de citoyens et organisations professionnelles et similaires	813	1,4	0,7-2,6
Ménages privés	814	1,1	0,5-2,2
Administration publique fédérale	911	1	0,6-1,7
Administration publiques provinciales et territoriales	912	1,10	0,6-1,9
Administration publiques locales, municipales et régionales	913	1,2	0,7-2,1
Administration publique autochtone	914	0,9	0,4-2,5
Transport par pipeline (486), Fonds et autres instruments financiers (526), Bailleurs de biens incorporels non financiers, sauf pour les œuvres protégées par le droit d'auteur (533), Gestion de sociétés et d'entreprises (551), Organismes publics internationaux et autres organismes publics extra-territoriaux (919)	996	2,1	0-2786122,7

Variables contrôles				
Utilisation des compétences	0,9			0,8-1,1
Autorité décisionnelle	1,1			0,9-1,3
Demandes physiques	0,9			0,8-1,2
Demandes psychologiques	1,1			0,9-1,4
Heures travaillées	1			0,9-1,0
Horaire de travail	1,2			1,0-1,4
Soutien social	1,1			0,9-1,3
Insécurité d'emploi	0,9			0,7-1,3
Revenu professionnel	1			1-1
Statut marital	0,7**			0,6-0,8
Statut parental enfants de 0-5 ans	0,9			0,8-1,2
Statut parental enfants de 6-11 ans	1,2			0,9-1,4
Revenu du ménage				
Bas	0,9			0,5-1,4
Bas-Moyen	0,7			0,4-0,9
Moyen	0,6			0,4-0,9
Moyen-élevé	0,6			0,4-0,9
Plus élevé	0,5			0,3-0,7
Femmes	1,6**			1,3-1,8
Age	0,9			0,9-0,9
Scolarité	1,0			0,9-1,1
Santé physique	1,4**			1,3-1,5
Consommation d'alcool	1,0			1-1
Usage de tabac	1,0**			1,0-1,0
Activités physiques	0,9**			0,9-1

Légende : * p<0,05 ** p<0,01

* Les effets principaux sont inclus dans l'analyse