

Direction des bibliothèques

AVIS

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

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

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

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.

**Une étude sur la récurrence de la détresse psychologique
en lien avec le travail et le réseau social**

Par
Marie-Noël Desharnais-Pépin

Relations industrielles
Faculté des Arts et des Sciences

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

Mai 2008



Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

Une étude sur la récurrence de la détresse psychologique
en lien avec le travail et le réseau social

Présenté par

Marie-Noël Desharnais-Pépin

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Pierre Durand
Président-rapporteur

Alain Marchand
Directeur de recherche

Victor Haines
Membre du jury

RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour objectif d'étudier les effets des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail associés à la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique chez les travailleurs et travailleuses au Canada. Nous cherchons aussi à savoir si le soutien social hors-travail a un effet modérateur sur la relation unissant les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail et la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Les données proviennent de cinq cycles de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada, couvrant une période de 1994 à 2003.

Les analyses multivariées ont démontré que les individus faisant partie du groupe professionnel des cadres supérieurs avaient moins de chances de faire une récurrence simple de la détresse psychologique, en comparaison avec les cols bleus. Par ailleurs, en regard des conditions de l'organisation du travail, le soutien social au travail avait un effet de protection sur l'individu en regard de la récurrence multiple et nous avons observé que plus l'insécurité d'emploi est élevée, plus les chances de faire une récurrence simple de détresse psychologique sont élevées. Les analyses multivariées portant sur les interactions entre les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail avec le soutien social hors-travail ont révélé que le fait de faire partie du groupe professionnel des cadres supérieurs et d'avoir un important réseau de soutien à l'extérieur du travail diminuent les risques de faire une récurrence simple de détresse psychologique comparativement aux travailleurs faisant partie du groupe professionnel des cols bleus. Ensuite, un important soutien à l'extérieur du travail, combiné à une forte utilisation des compétences, favorise la récurrence simple de la détresse psychologique. Finalement, lorsque l'horaire de travail est irrégulier et combiné à un fort soutien hors-travail, les chances de souffrir de récurrence simple de détresse psychologique diminuent.

MOTS CLÉS : Détresse psychologique, récurrence, groupes professionnels, conditions de l'organisation du travail, soutien social hors-travail, population active canadienne

ABSTRACT

This master's thesis aims to study the effects of occupational class and work organization's conditions linked with simple and multiple relapse of psychological distress among Canadian workers. It also examines the extent to which social support outside work moderates these relationships. The data come from five cycles of The National Population Health Survey (NPHS), covering a period from 1994 to 2003.

Multivariate analyses demonstrated that senior officers had fewer chances of making a simple relapse of psychological distress, compared to blue collars workers. We also observed that the higher the insecurity of employment is, the higher the probabilities of making a simple relapse of psychological distress are. In addition, compared to the conditions of the organization of work, the social support outside work would have a protection effect on the individual against multiple relapse. The multivariate analyses testing the interactions between the occupational classes and the conditions of work organization with the social support outside work revealed that belonging to the occupational class of senior officers and having an important support network outside work decreases the risks of having a simple relapse of psychological distress, in comparison to the workers belonging to the occupational class of the blue collars. Then, an important support outside work, along with a strong use of competences, increases the risk of simple relapse in psychological distress. Finally, when an irregular work schedule is combined with a strong support outside work, the probabilities of suffering from simple relapse of psychological distress decrease.

KEYWORDS: Psychological distress, relapse, occupational classes, working conditions, social support outside work, active Canadian population.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES.....	vii
REMERCIEMENTS.....	ix
INTRODUCTION.....	1

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

1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE, LES QUESTIONS DE RECHERCHE ET LA PERTINENCE EN RELATIONS INDUSTRIELLES.....	5
1.1.1 L'objet de la recherche.....	5
1.1.2 Les questions de recherche.....	6
1.1.3 La pertinence de la recherche en relations industrielles.....	7
1.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	8
1.2.1 La détresse psychologique et la récurrence.....	9
1.2.2 Les facteurs du travail.....	10
1.2.2.1 Les groupes professionnels.....	11
1.2.2.2 Les conditions de l'organisation du travail.....	12
1.2.2.2.1 La conception des tâches.....	12
A) L'autorité décisionnelle.....	12
B) L'utilisation des compétences.....	13

1.2.2.2 Les demandes du travail.....	14
A) Les demandes psychologiques.....	14
B) Les demandes physiques.....	16
C) Les demandes contractuelles.....	16
1.2.2.3 Les relations sociales.....	17
1.2.2.4 Les gratifications.....	18
1.2.3 Les modèles explicatifs du stress au travail.....	19
1.2.3.1 Le modèle demandes-contrôle.....	19
1.2.3.2 Le modèle demandes-contrôle-soutien.....	23
1.2.3.3 Le modèle déséquilibre efforts-récompenses.....	26
1.2.4 Les facteurs individuels et hors-travail.....	27
1.2.4.1 Les facteurs individuels.....	28
1.2.4.2 La situation familiale.....	30
1.2.4.3 Le sentiment de contrôle.....	31
1.2.4.4 Le soutien social hors-travail.....	32
1.1 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES.....	33

CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE
--

2.1 QUESTION DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE.....	37
2.2 LE MODÈLE D'ANALYSE.....	38
2.2.1 Le modèle conceptuel.....	38
2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE.....	44

CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

3.1 SOURCES DE DONNÉES.....	46
3.2 LES MESURES.....	48
3.2.1 La variable dépendante.....	48
3.2.2 Les variables indépendantes.....	49
3.2.3 La variable modératrice.....	52
3.2.4 Les variables contrôles.....	52
3.3 LES ANALYSES.....	54

CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

4.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES.....	58
4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES.....	64
4.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES.....	69

CHAPITRE 5 : DISCUSSION

5.1 SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE SCIENTIFIQUE.....	76
5.2 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES.....	78
5.2.1 Hypothèses confirmées.....	79

5.2.2 Hypothèses infirmées.....	84
5.2.3 Variables contrôles significatives.....	88
5.2.4 Synthèse des variables du travail significatives.....	89
5.3 FORCES ET LIMITES DE LA RECHERCHE.....	90
5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....	92
CONCLUSION.....	94
BIBLIOGRAPHIE.....	97

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU I : Synthèse des groupes professionnels à risque.....	33
TABLEAU II : Synthèse des facteurs du travail, individuels et hors-travail.....	35
TABLEAU III : Variables indépendantes : conditions de l'organisation du travail...51	51
TABLEAU IV : Variables contrôles.....	53
TABLEAU V : Statistiques descriptives pour les variables indépendantes, modératrice et contrôles, cycles 1 à 5.....	61
TABLEAU VI : Matrice des corrélations entre les variables pour la récurrence simple.....	67
TABLEAU VII : Matrice des corrélations entre les variables pour la récurrence multiple.....	68
TABLEAU VIII : Rapports de cotes et intervalles de confiance pour la récurrence simple et multiple.....	70

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1 : Typologie d'emplois du modèle demandes-contrôle.....	21
FIGURE 2 : Représentation schématique du modèle conceptuel.....	39
FIGURE 3 : Analyses descriptives de la variable dépendante.....	60

Je dédie ce mémoire à mon frère,
Frédéric Desharnais-Pépin,
qui m'a énormément manqué depuis son départ,
mais qui ne m'a jamais quittée dans les beaux moments
comme dans les plus difficiles.

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de recherche, Monsieur Alain Marchand, pour son soutien, son encadrement et ses conseils tout au long de ce parcours. J'ai pu bénéficier grandement de ses connaissances dans le domaine de la santé mentale ainsi que de son enthousiasme pour la recherche. Je désire également remercier Madame Marie-Ève Blanc pour son support et pour tout le temps qu'elle m'a consacré pour m'aider à réaliser les analyses statistiques de ma recherche.

J'aimerais également remercier le Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP) pour son soutien instrumental et financier. Je tiens aussi à remercier Statistique Canada ainsi que le Centre interuniversitaire québécois de statistiques sociales (CIQSS) pour m'avoir donné accès aux données nécessaires à la réalisation de ce mémoire.

Merci aux membres de mon jury, Messieurs Pierre Durand et Victor Haines, pour leurs commentaires constructifs m'ayant permis de mener à bon terme ce projet de recherche.

Finalement, je désire spécialement remercier mes parents, Francine et Denis, qui ont toujours cru en moi et qui m'ont appuyée et encouragée tout au long de mes études. Merci aussi à mon conjoint Jean-François, pour ses encouragements, sa patience, son soutien et son enthousiasme face à mes études.

INTRODUCTION

Le travail a connu, au cours des dernières années, d'importantes transformations, tant au niveau de son contenu que de son organisation. Notons, entre autres, les effets de la mondialisation, le développement des nouvelles technologies et la croissance du secteur des services, qui apportent de nouvelles contraintes physiques et cognitives. Au chapitre de l'organisation du travail, les transformations se sont caractérisées surtout par une intensification du travail qui s'impose à travers de nouveaux modes de gestion, marqués notamment par un contrôle plus serré de la productivité individuelle et collective et par la recherche d'un fonctionnement avec un effectif minimum. Face à ce contexte, les travailleurs évoluant avec les multiples transformations des entreprises, tant au niveau de la gestion que de la production, sont exposés à des demandes de travail intensifiées et par des tâches de plus en plus complexes. L'ensemble de ces bouleversements n'est pas sans avoir d'impact sur la santé mentale des personnes qui les subissent. L'environnement économique exigeant et l'influence grandissante du travail dans la vie des individus sont précurseurs d'une problématique sociale importante associée à des problèmes de dépression, de détresse psychologique et d'épuisement professionnel.

La santé mentale au travail est le plus souvent abordée en référence aux problèmes de détresse psychologique. En effet, la détresse psychologique est la première cause d'absentéisme au travail au Canada. Près de 500 000 Canadiennes et Canadiens s'absentent de leur travail chaque semaine pour des problèmes de détresse psychologique et plus de 35 % des absences au travail sont expliquées par des

troubles de santé mentale (Santé Canada, 2002). L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime même que, si la tendance se maintient, la dépression sera au deuxième rang des maladies invalidantes en 2020 (Kirby & Keon, 2004). Selon Santé Canada (2002), environ 20 % de la population, soit une personne sur cinq, souffrira de détresse psychologique au cours de sa vie.

Les problèmes de détresse psychologique au travail apparaissent de plus en plus comme un défi et constituent un enjeu majeur à la fois pour les entreprises et la société dans son ensemble. Les coûts associés à cette détresse (absentéisme, baisse de productivité des entreprises, indemnités de remplacement de revenu et consommation de services de santé) frôleraient annuellement les 15 milliards \$ au Canada (Stephens & Joubert, 2001). De plus, 24% des primes totales des compagnies d'assurance-invalidité canadiennes sont attribuables aux demandes d'indemnisation associées aux absences occasionnées par des problèmes de santé mentale au travail (Stansfeld et al., 1999). Non seulement, l'incidence de la détresse psychologique prend des proportions de plus en plus alarmantes, mais la récurrence de celle-ci, suite à une réinsertion au travail reste un phénomène à ne pas négliger. À ce sujet, au Canada, 43% des travailleurs et travailleuses ont fait l'expérience d'au moins un épisode de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001 et près de 20% ont vécu des épisodes multiples (Marchand et al., 2005a).

Le présent projet de recherche s'intéresse au problème général de la récurrence de la détresse psychologique chez les travailleurs canadiens. Notre recherche a donc pour but d'examiner et d'identifier les différents groupes professionnels et les conditions

de l'organisation du travail ayant un rôle à jouer dans la récurrence de la détresse psychologique, soit dans le développement d'un deuxième, ou de plusieurs épisodes de détresse psychologique. Afin de bien évaluer le rôle indépendant de ces facteurs, nous tiendrons aussi compte des facteurs individuels, de la situation familiale et du sentiment de contrôle du travailleur, facteurs pouvant avoir un lien dans le développement de la récurrence de la détresse psychologique en milieu de travail.

Il semble donc pertinent que les employeurs prennent conscience des déterminants susceptibles de contribuer à la récurrence de la détresse psychologique dans le milieu de travail, et de bâtir des programmes de prévention et d'intervention afin de remédier à cette problématique. De plus en plus d'études soulignent l'étendue des problèmes de santé mentale au travail et nous font prendre conscience qu'il est urgent d'élaborer des stratégies afin d'agir à la source même du problème. Nous croyons que les résultats de cette recherche seront profitables pour les milieux de travail canadiens, car ils permettront de dégager des pistes de réflexion pertinentes pour les entreprises en ce qui a trait à l'établissement de politiques et de programmes d'aide et de prévention en santé au travail.

Le mémoire présenté ici est divisé en cinq chapitres. Tout d'abord, le premier chapitre présente l'objet de la recherche et passe en revue l'état des connaissances visant à connaître l'état de la recension des écrits entourant notre problématique. Le deuxième chapitre présente la problématique de la recherche, le modèle d'analyse ainsi que nos hypothèses de recherche. Le troisième chapitre concerne la méthodologie, soit les sources de données, les mesures et les analyses réalisées. Le

quatrième chapitre traite des résultats obtenus à la suite des analyses descriptives, bivariées et multivariées. Finalement, le cinquième chapitre présente une discussion des principaux résultats obtenus en lien avec la récurrence de 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 LA RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Le premier chapitre se divise en trois sections où, tout d'abord, nous présenterons l'objet de notre recherche, les questions de recherche ainsi que la pertinence de ce travail pour les relations industrielles. Dans la deuxième section, nous ferons le point sur l'état des connaissances en matière de détresse psychologique, en lien avec les conditions de l'organisation du travail, les professions ainsi que les facteurs individuels et hors-travail. Dans cette même section, nous présenterons les principaux modèles explicatifs du stress au travail. Finalement, la troisième section fera l'objet de la synthèse de l'état des connaissances.

1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE, LES QUESTIONS DE RECHERCHE ET LA PERTINENCE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

1.1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE

L'objet principal de ce travail de recherche est de déterminer le rôle des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique dans la main-d'œuvre canadienne.

Plus précisément, la recherche poursuit deux grands objectifs spécifiques :

1. Établir la contribution spécifique des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique.

2. Examiner la contribution du soutien social hors-travail comme élément modérateur du rôle joué par les conditions de l'organisation du travail et des groupes professionnels sur la récurrence de la détresse psychologique.

1.1.2 LES QUESTIONS DE RECHERCHE

Deux questions de recherche découlent de nos objectifs de recherche. Ces questions ont été formulées de manière à vérifier la contribution indépendante des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique. D'autre part, elles visent aussi à vérifier si le soutien social hors-travail a un effet modérateur sur la relation qui unit les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail à la récurrence de la détresse psychologique.

Nos deux questions de recherche sont les suivantes :

1. Les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail influencent-ils la récurrence de la détresse psychologique au sein de la main-d'oeuvre canadienne?
2. Le soutien social hors-travail agit-il à titre de modérateur sur la relation entre les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail et la récurrence de la détresse psychologique au sein de la main-d'oeuvre canadienne?

1.1.3 LA PERTINENCE DE LA RECHERCHE EN RELATIONS INDUSTRIELLES

Cette recherche est pertinente aux relations industrielles, car elle permettra d'isoler les facteurs du travail qui affectent la récurrence de la détresse psychologique. Au cours des dernières années, nous avons assisté à une croissance importante des problèmes de santé mentale chez les travailleurs et les travailleuses. La détresse psychologique se traduit notamment par une baisse de la productivité et de l'engagement des employés, ainsi que par une augmentation des accidents de travail, des départs volontaires et de l'absentéisme au travail (Hardy et al., 2003; Marchand et al., 2003; Van Dierendonck et al., 2004). Il s'avère donc important d'identifier les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail susceptibles d'influencer les problèmes de récurrence de la détresse psychologique. En ciblant ces facteurs, il sera possible d'intervenir dans le milieu de travail afin de diminuer leur impact sur les problèmes de santé mentale. Les résultats de cette recherche seront donc particulièrement profitables pour les milieux de travail canadiens, car ils permettront de dégager des pistes de réflexion pertinentes pour les entreprises, et de développer des politiques, des programmes de prévention et d'intervention auprès des travailleurs et travailleuses touchés par cette problématique.

1.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Dans la présente section, notre objectif est de présenter la littérature en lien avec la problématique qui nous intéresse, soit les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail pouvant avoir un rôle dans la récurrence de la détresse psychologique. Dans un premier temps, nous définirons la détresse psychologique et la récurrence de celle-ci. Nous recenserons ensuite la littérature portant sur les facteurs du travail, soit la profession et les conditions de l'organisation du travail pouvant jouer un rôle dans la récurrence de la détresse psychologique. Ensuite, nous présenterons trois modèles théoriques prédominants dans la littérature sur la santé mentale au travail. Finalement, nous présenterons la littérature s'intéressant aux facteurs individuels et hors-travail et nous terminerons par une synthèse de l'état des connaissances sur le sujet.

Il est à noter que la documentation scientifique sur la détresse psychologique au travail est très vaste et très complexe, tout comme la problématique qu'elle tente de définir. Par contre, il existe peu, jusqu'à ce jour, de recherches portant spécifiquement sur la récurrence de la détresse psychologique. Toutefois, l'étude de Marchand et al. (2005a) est particulièrement intéressante dans le cadre de notre recherche sur la récurrence, car elle traite des épisodes simples et multiples de détresse psychologique.

1.2.1 LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ET LA RÉCURRENCE

Au plan conceptuel, il est souvent difficile de distinguer clairement la détresse psychologique, la dépression ou l'épuisement professionnel, car ces notions font toutes appel à la description d'une situation de déséquilibre, d'une atteinte au niveau du psychisme de la personne qui se manifestent par différents symptômes non spécifiques à une pathologie donnée (Marchand, 2004). La notion de détresse psychologique se présente comme plus générale dans sa définition et sa mesure, car elle comprend à la fois les divers signes d'un déséquilibre psychique décrits et mesurés par les notions de dépression et d'épuisement professionnel. Elle peut être définie en référence à un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux qui se distribuent sur un continuum de temps (Vinet *et al.*, 1986; Vézina *et al.*, 1992). La notion de détresse psychologique recoupe donc en bonne partie les perturbations du psychisme, traduites par les notions de dépression et d'épuisement professionnel. La notion d'épuisement professionnel est spécifique dans le sens qu'elle fait référence aux états de fatigue et d'épuisement liés à la situation de travail. Les notions de détresse psychologique et de dépression ne couvrent pas, quant à elles, une situation ou un lieu spécifique où se manifestent les symptômes. Nous retiendrons, pour cette recherche, la notion de détresse psychologique qui chevauche à la fois les symptômes de dépression et d'épuisement professionnel.

La présence de détresse psychologique démontre qu'un aspect de la vie du travailleur ne fonctionne pas à son plein potentiel et il apparaît donc indispensable de remédier à

ce problème afin de réduire l'absentéisme récurrent ou le déclin des habiletés intellectuelles.

Par ailleurs, il est important de mentionner que nous utilisons le terme «récurrence de la détresse psychologique» pour faire référence à un deuxième épisode ou plusieurs épisodes subséquents de détresse psychologique.

1.2.2 LES FACTEURS DU TRAVAIL

Au niveau des caractéristiques et conditions de l'organisation du travail en lien avec la problématique de la détresse psychologique, l'hypothèse générale proposée dans les études empiriques est que certaines professions et conditions de l'organisation du travail génèrent un stress ou une tension psychique chez les personnes qui y sont exposées, et cette tension peut entraîner diverses réactions psychophysiologiques et comportementales (Marchand, 2004). Le stress engendré par cette tension résulterait d'un déséquilibre entre les demandes imposées par l'environnement et la capacité de l'individu à s'y adapter. Tout d'abord, nous aborderons certaines études qui s'intéressent aux variations de la détresse psychologique selon les groupes professionnels. Nous examinerons ensuite le rôle des conditions de l'organisation du travail et nous présenterons les principaux modèles explicatifs du stress au travail.

1.2.2.1 LES GROUPES PROFESSIONNELS

Il semble y avoir une variation dans la prévalence de la détresse psychologique au niveau des professions. En effet, certaines professions dont les conditions de travail sont plus pénibles pourraient engendrer une plus forte tension pour l'individu. Certaines études (Marchand et al, 2005b; Tennant, 2001; Vézina et al., 1992;) indiquent que les cols bleus, les cols blancs, les semi-professionnels, les superviseurs ainsi que les travailleurs peu qualifiés sont plus à risque de développer une détresse psychologique, en comparaison avec les groupes professionnels tels les hauts dirigeants, les professionnels et les gestionnaires. En effet, les travailleurs exerçant des professions demandant des qualifications inférieures seraient donc plus sujets à développer une détresse psychologique comparativement aux groupes professionnels de haut niveau hiérarchique. Dans l'étude de Niedhammer et al. (1998), les auteurs mentionnent que les cols bleus sont plus à risques de développer une détresse psychologique que les autres groupes professionnels. Dans l'étude de Marchand et al. (2005b), les auteurs soulignent d'ailleurs que le niveau de prévalence de détresse psychologique est plus élevé dans les professions de position intermédiaire où les demandes de travail surpasseraient les qualifications exigées par le travail, et où une faible latitude décisionnelle ne permettrait pas aux travailleurs de faire face aux problèmes rencontrés dans le cadre de leur travail. Cependant, il est important de mentionner que la contribution totale de la profession comme élément influant sur la détresse psychologique reste très faible (Marchand et al., 2005a, b, 2006a).

1.2.2.2 LES CONDITIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

En regard des conditions de l'organisation du travail, les tensions générées par la façon dont le travail est organisé au niveau de l'entreprise dans laquelle le travailleur évolue expliquerait davantage la prévalence de la détresse psychologique que le stress associé au niveau d'emploi du travailleur. Les conditions de l'organisation du travail englobent plusieurs dimensions, soit la conception des tâches (utilisation des compétences, autorité décisionnelle), les demandes du travail (physiques, psychologiques, contractuelles), les relations sociales et les gratifications (Marchand et al., 2005a).

1.2.2.2.1 LA CONCEPTION DES TÂCHES

Les tâches effectuées dans le cadre d'un emploi spécifique peuvent varier d'une organisation à une autre. La tâche peut, par exemple, faire appel ou non à certaines compétences et qualifications et peut être plus ou moins répétitive. Par ailleurs, le niveau de contrôle, c'est-à-dire l'autonomie et l'autorité décisionnelle sur le déroulement du travail de l'individu, peut être plus ou moins élevé.

A) L'AUTORITÉ DÉCISIONNELLE

L'autorité décisionnelle est l'opportunité, pour un individu, de prendre des décisions en lien avec son travail et d'avoir une influence sur son groupe de travail ou sur les politiques de son entreprise, ou les deux (Mausner-Dorsch & Eaton, 2000).

L'autonomie est un aspect important de la notion plus vaste de contrôle. Dans un emploi où l'employé a un grand degré d'autonomie, il peut, entre autres, déterminer de quelle manière il organise ses tâches, le rythme auquel il peut les effectuer, les procédures pour les accomplir et la coordination de celles-ci avec les autres employés et les conditions de travail (Liu et al., 2005). Des analyses sont arrivées à la conclusion que la détresse psychologique est reliée au degré d'autorité décisionnelle (Cole et al. 2002; de Jonge et al., 2000a, 2000b; de Lange et al., 2004; Kant et al., 2002; Marchand et al., 2005a; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Niedhammer et al., 1998; Reynolds, 1997; Standsfeld et al., 1999; Van Der Doef et al., 2000).

B) L'UTILISATION DES COMPÉTENCES

Les résultats de certaines études rapportent que l'utilisation des compétences est significativement reliée à la détresse psychologique; en conséquence, plus les travailleurs sont amenés à utiliser leurs compétences dans le cadre de leur travail, moins grandes sont les chances qu'ils développent une détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1995, 1996, 1999; de Jonge et al., 1999; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Marchand et al., 2005c; Niedhammer et al., 1998; Stansfeld et al., 1999; Van der Doef et al., 2000; Vermeulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 1992; Wilkins & Beaudet, 1998). Cependant, selon Marchand et al. (2005a), l'utilisation des compétences n'influence pas l'incidence d'épisodes simples et multiples de détresse psychologique, mais elle affecte le niveau de détresse psychologique selon une relation non-linéaire. (Marchand et al, 2006a). Il y aurait un effet de réduction de la détresse seulement

lorsque le niveau d'utilisation des compétences s'élève pour ceux qui utilisent peu leurs compétences, alors que l'accroissement subséquent de l'exigence des compétences fait augmenter le niveau de détresse.

1.2.2.2.2 LES DEMANDES DU TRAVAIL

Les demandes imposées par l'organisation du travail, soit les demandes physiques, psychologiques et contractuelles, de même que les efforts déployés par l'individu pour répondre à ces demandes sont des facteurs qui entraînent un certain niveau de charge mentale, psychique et cognitive pouvant avoir une influence sur la prévalence de la détresse psychologique (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990; Van Vegchel et al., 2001). Par contre, le stress généré par ces demandes n'est pas nécessairement une cause directe de la détresse psychologique, car jusqu'à un certain niveau, le stress engendré est un élément positif qui favorise le développement de l'individu dans son emploi. Par contre, si le stress dépasse ce seuil, il peut s'avérer un facteur de risque et accroître les chances de vivre la détresse psychologique.

A) LES DEMANDES PSYCHOLOGIQUES

Les demandes psychologiques imposées par l'organisation du travail peuvent générer un stress accru chez les individus et se traduire par la présence de détresse psychologique (Marchand et al., 2004, 2005a). Ces demandes peuvent être conceptualisées de deux manières. Elles sont souvent considérées selon une seule dimension, avec des éléments liés au rythme de travail, à la quantité de travail et aux

demandes conflictuelles (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990). Il est aussi possible de les conceptualiser en termes de demandes psychologiques et émotionnelles (de Jonge et al., 1999; Van Vegchel et al., 2001). Malgré les différentes définitions, plusieurs recherches ont déterminé qu'une augmentation du niveau de stress généré par les demandes psychologiques et émotionnelles contribuent à augmenter les problèmes de détresse psychologique (Kant et al., 2002; Marchand et al., 2005a, 2006a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Niedhammer et al., 1998; Paterniti et al., 2002). Toutefois, certaines études ont observé que les demandes psychologiques prennent la forme d'une relation en "J" avec la détresse psychologique (de Jonge et al., 2000b; Marchand et al., 2005c; Van der Doef et al., 2000). En effet, selon ces auteurs, le modèle non-linéaire démontre que lorsque les demandes sont faibles, la détresse psychologique augmente légèrement, étant même plus élevée au début du modèle pour ensuite augmenter de façon exponentielle. Ces résultats suggèrent donc que le stress généré par les demandes psychologiques ne constitue pas nécessairement un risque pour la santé mentale d'un individu. À l'intérieur de certaines limites et dépendamment des conditions de l'organisation du travail, ces demandes peuvent représenter un stress positif qui incite au développement des compétences et augmente le sentiment de valorisation de l'individu de par la maîtrise et l'identification au travail (Dejours, 1993; Karasek & Theorell, 1990; Marchand et al., 2005c; Vézina et al., 1992). Au-delà de cette limite, les demandes psychologiques s'avèrent être une source majeure de stress affectant la santé mentale (Marchand et al., 2005c).

B) LES DEMANDES PHYSIQUES

L'individu peut être confronté à un travail qui implique un niveau plus ou moins élevé d'efforts physiques, tels que transporter des charges lourdes ou devoir occuper des postures inconfortables. En fonction de l'environnement de travail, il existe plusieurs risques pouvant porter atteinte à la santé et à la sécurité des personnes. Notamment, il peut s'agir d'un milieu de travail où le niveau de bruit, de poussières, de vapeurs toxiques est élevé, ou tous les autres éléments agresseurs propres à l'environnement industriel. Les études de Jonge et al. (1999), Julien et al. (2000), Marchand et al. (2005c) et de Stansfeld et al. (1999) rapportent un risque plus élevé au niveau de l'incidence de la détresse psychologique lorsque les demandes physiques sont importantes. Par contre, une recherche effectuée par Mausner-Dorsch et Eaton (2000) n'arrive pas au même résultat. Ils affirment que l'absence d'un lien entre les demandes physiques et la détresse psychologique pourrait s'expliquer par le fait que la mesure des demandes physiques inclut aussi le travail répétitif.

C) LES DEMANDES CONTRACTUELLES

Les demandes contractuelles comprennent les horaires de travail et le nombre d'heures travaillées qui sont déterminées par le contrat de travail qui lie le travailleur à l'organisation. Ces demandes contribuent à l'incidence de la détresse psychologique, car elles représentent des risques importants pouvant favoriser une plus forte charge mentale, psychique et cognitive. Les horaires de travail irréguliers ou alternants peuvent entraîner des effets négatifs, autant au niveau de l'adaptation de

l'individu à ces horaires de travail que sur la vie familiale et favoriser l'expérience de la détresse psychologique (Marchand et al., 2005c). Matthew et al. (2001) et Vézina et al., (1992) mentionnent, dans leurs études, que les horaires de travail irréguliers augmentent les risques de subir une détresse psychologique.

En regard du nombre d'heures travaillées, l'étude de Bourbonnais et al. (1999) relie des niveaux plus élevés de détresse psychologique chez les travailleurs dont l'horaire de travail hebdomadaire est allongé. Selon Vézina et al. (1992), les travailleurs qui travaillent de longues heures qui exigent une surcharge de travail en subissent l'impact sur leur vie familiale et sur leur équilibre psychologique. Ceci entraîne donc des conséquences, autant pour les entreprises (absentéisme, taux de roulement accru, etc.) que pour ces travailleurs qui risquent davantage de souffrir de problèmes de santé mentale.

1.2.2.2.3 LES RELATIONS SOCIALES

Les relations sociales sont caractérisées autant par les relations que les travailleurs et les travailleuses entretiennent entre eux que par les interactions avec les gestionnaires et dirigeants à des niveaux supérieurs. Ces dernières interactions peuvent engendrer du stress et ainsi avoir une influence sur la santé mentale du travailleur. À cet égard, les effets du soutien social au travail sur la détresse psychologique semblent provenir surtout de l'ensemble du soutien social disponible provenant simultanément des différents groupes de la structure organisationnelle de l'entreprise, tels les collègues de travail et les superviseurs. Le soutien social au travail s'est révélé comme étant un

facteur relié à la prévalence de la détresse psychologique dans plusieurs autres études (Bourbonnais et al., 1996, 1999, 2005; Cole et al., 2002; de Jonge et al., 2000c, 2001; de Lange et al., 2004; Karasek & Theorell, 1990; Marchand et al., 2005a, 2006a; McDonough, 2000; Niedhammer et al., 1998; Stansfeld et al., 1999; Stephens et al., 2000; Vermeulen & Mustard, 2000; Wilkins & Beaudet, 1998).

1.2.2.2.4 LES GRATIFICATIONS

Les gratifications relèvent évidemment de la rémunération, mais également des possibilités au niveau des perspectives de carrière, de la sécurité d'emploi et de l'estime de soi au travail (Marchand, 2004). En effet, les gratifications au travail sont synonyme de reconnaissance pour l'individu et elles lui apportent de la motivation, de la valorisation et une identification plus importante à son travail. Par contre, si les gratifications ne sont pas suffisantes, elles peuvent engendrer de l'insatisfaction et du stress pouvant affecter la santé mentale du travailleur. L'étude de de Jonge et al. (2000b) rapporte de plus faibles niveaux de détresse chez les travailleurs qui évaluent positivement les récompenses obtenues au sein de leur milieu de travail.

Toujours au niveau des gratifications, l'insécurité d'emploi pourrait avoir un effet sur l'incidence de la détresse psychologique, mais cet aspect n'a pas fait l'objet de nombreuses études (Strazdins et al. 2004). Deux types d'insécurité d'emploi ont été identifiés : l'insécurité objective et l'insécurité subjective. L'insécurité objective est présente lorsqu'il s'agit d'un contrat d'emploi temporaire ou à court terme et l'insécurité subjective est présente lorsque les travailleurs ont une crainte de perdre

leur emploi ou sont inquiets de la continuation de celui-ci (Strazdins et al., 2004). Différents travaux de recherche ont en effet démontré qu'il existe une relation entre l'insécurité d'emploi et l'incidence de la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1998; Cole et al., 2002; Kant et al., 2002; Marchand et al., 2005a, 2006a; Matthews et al., 2001; McDonough, 2000).

1.2.3 LES MODÈLES EXPLICATIFS DU STRESS AU TRAVAIL

Nous présentons ici trois grands modèles explicatifs, prédominants dans la littérature, de la relation entre le stress au travail et la détresse psychologique, soit le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979), le modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990) et le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996). Ces modèles tentent d'expliquer dans quelle mesure la latitude décisionnelle, le soutien social au travail et les gratifications ont un effet de modulation sur le stress provenant de l'exposition aux demandes du travail. Dans la présente section, nous allons voir en détail chacun de ces modèles.

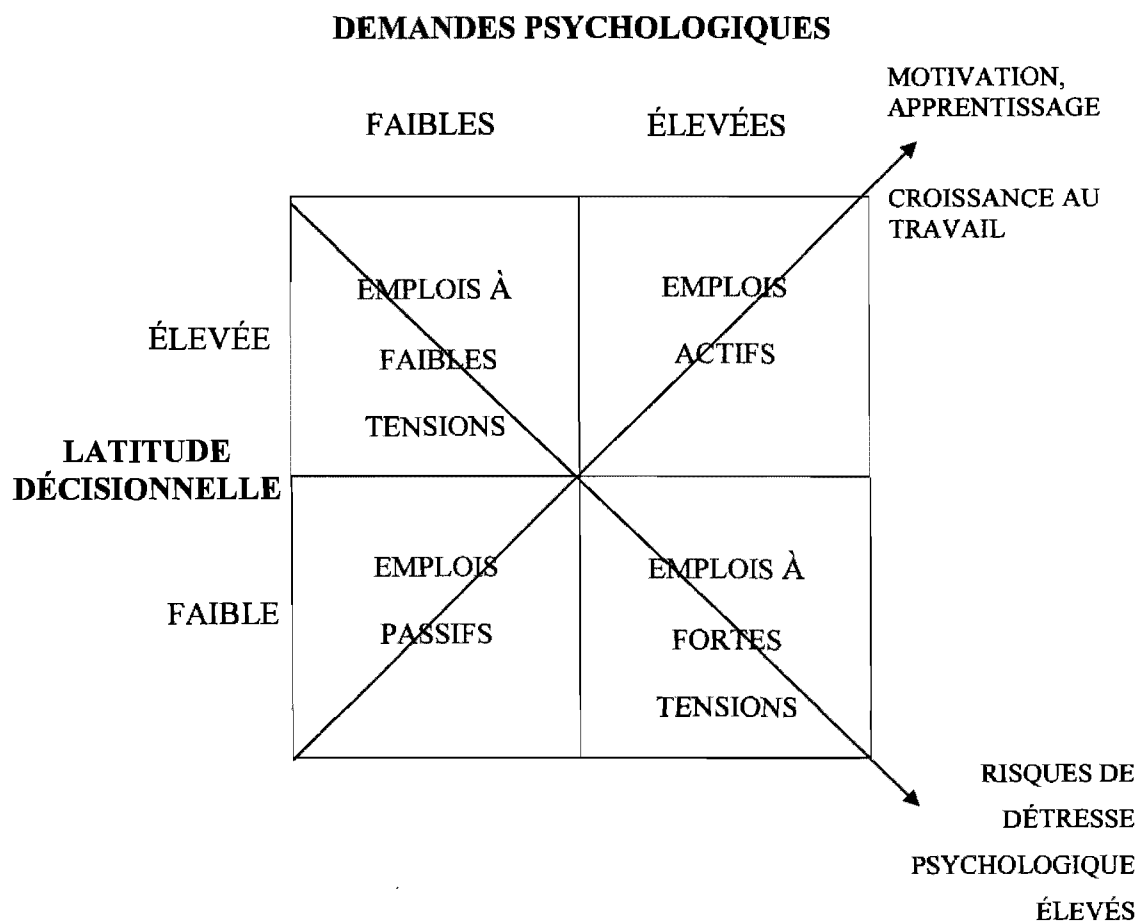
1.2.3.1 LE MODÈLE DEMANDES-CONTRÔLE

Le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979) est un modèle prédominant au niveau de la littérature sur la santé mentale au travail depuis les années 1980. Karasek (1985) a défini les demandes psychologiques de travail comme étant des sources de stress psychologique faisant partie de l'environnement de travail. Il mentionne, par ailleurs, que ces demandes psychologiques sont constituées par l'accomplissement, la

quantité, la complexité et le caractère imprévu des tâches, par les contraintes de temps, les exigences intellectuelles et les demandes contradictoires (Karasek, 1985). La latitude décisionnelle est, quant à elle, constituée de deux composantes, soit l'autonomie décisionnelle et l'utilisation des compétences. L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité pour le travailleur de participer aux décisions en lien avec le travail, de choisir la façon dont il exécute son travail, d'influencer son groupe ainsi que d'influencer les politiques organisationnelles (Karasek, 1979). La deuxième composante de la latitude décisionnelle est l'utilisation des compétences. Celle-ci réfère au degré d'utilisation et de développement des habiletés, des compétences et des qualifications du travailleur ainsi qu'à la possibilité qu'il a d'user de créativité dans le cadre de son travail (Karasek, 1985; Karasek & Theorell, 1990).

D'après le modèle demandes-contrôle de Karasek (1979), l'environnement psychologique au travail peut être caractérisé par une combinaison de demandes psychologiques du travail et par le niveau de latitude décisionnelle que l'employé possède pour faire face à ces demandes (de Lange et al., 2003; Karasek & Theorell, 1990). La tension psychologique au travail (*job strain*) serait alors le résultat de l'effet d'interaction des demandes psychologiques au travail et de la latitude décisionnelle dont l'individu dispose. Tel qu'illustré à la figure 1, le modèle demandes-contrôles repose sur une typologie de quatre catégories d'emploi : les emplois passifs (faible latitude-faibles demandes), les emplois à faibles tensions (forte latitude-faibles demandes), les emplois à fortes tensions (faible latitude-fortes demandes) et les emplois actifs (forte latitude-fortes demandes).

**FIGURE 1 : TYPOLOGIE D'EMPLOIS DU MODÈLE DEMANDES-
 CONTRÔLE** (Karasek et Theorell, 1990)



Karasek (1979) soutient que l'effet indépendant des demandes de travail élevées n'est pas nuisible en soi, mais il le devient lorsqu'elles sont accompagnées d'un niveau peu élevé de latitude décisionnelle.

Le modèle demandes-contrôle postule que la latitude décisionnelle accordée au travailleur sur la tâche à accomplir a un effet modérateur sur les demandes psychologiques. Donc, plus le travailleur a une latitude décisionnelle élevée sur sa

tâche, moins la tension produite par l'effet des demandes de travail sur la détresse psychologique serait importante, car la tension résiduelle générée par un haut niveau de demandes psychologiques au travail serait éliminée. Donc, selon Karasek (1979), 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 sont les plus marquées et où les risques de développer une détresse psychologiques sont les plus élevés.

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 (1979) prédit en effet que les problèmes de santé mentale peuvent être évités si le niveau de contrôle (latitude décisionnelle) des employés est très élevé. En effet, Karasek (1979) postule que la motivation, l'apprentissage et la croissance au travail par la participation sont plus susceptibles de s'exprimer dans les emplois actifs, qui sont d'ailleurs le type d'emploi où le risque de développer des problèmes de santé mentale est le plus faible. Brisson et al. (2001) ont étudié le modèle de Karasek et ils ont établi qu'une demande psychologique élevée et une faible latitude décisionnelle avaient tendance à provoquer de la détresse psychologique chez les travailleurs.

De récentes études empiriques cherchant à vérifier l'hypothèse de l'interaction entre les demandes au travail et la latitude décisionnelle ont rejeté l'hypothèse de cette interaction (Bourbonnais et al., 1996, 1999; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000). Par contre, ces mêmes études ont trouvé que les composantes du modèle contribuent à expliquer la détresse psychologique. Entre autres, l'étude de Mausner-Dorsch et

Eaton (2000) supporte le modèle de Karasek, car les auteurs ont trouvé que la tension psychologique au travail est induite par la convergence de fortes demandes psychologiques et d'un niveau de latitude faible, plutôt que seulement par des conditions individuelles.

De Jonge et al. (1999) ont, quant à eux, mentionné que certaines études sont moins consistantes avec le modèle demandes-contrôles de Karasek (1979), car elles incluent d'autres variables organisationnelles, tel le soutien social au travail, qui sont susceptibles de modérer les effets de l'interaction entre les demandes et la latitude décisionnelle. Dans la prochaine section, nous présenterons le modèle demandes-contrôles-soutien de Karasek et Theorell (1990), qui représente une évolution du modèle original de Karasek (1979), en incluant un troisième concept : le soutien social.

1.2.3.2 LE MODÈLE DEMANDES-CONTRÔLE-SOUTIEN

Le modèle demandes-contrôle-soutien a été développé à partir du modèle demandes-contrôle en intégrant le concept de soutien social au travail, de manière à tenir compte des effets modérateurs ou de médiation que ce soutien peut produire entre les demandes du travail et la santé (Karasek et Theorell, 1990). Ce modèle, aussi appelé modèle « *iso-strain* », postule qu'un faible soutien social au travail augmente l'effet de l'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques sur la santé mentale, ce qui représente la situation de travail la plus susceptible de causer la détresse psychologique chez le travailleur. Donc, une personne en situation de faible

latitude décisionnelle et de fortes demandes psychologiques verrait croître plus fortement ses problèmes de détresse psychologique lorsque le soutien social au travail ne serait pas présent. Globalement, plus le soutien social au travail est élevé, plus l'employé a les ressources nécessaires pour s'ajuster aux sources de stress organisationnel, et ainsi contrer les effets délétères du stress.

Karasek et Theorell (1990) ont d'ailleurs conclu que le soutien social du superviseur ou des collègues était bénéfique pour les employés puisque ces derniers étaient davantage outillés pour faire face au stress organisationnel.

La majorité des études portant sur la santé mentale au travail utilisent le modèle demandes-contrôles de Karasek (1979) et négligent l'ajout de la dimension soutien social. Un nombre restreint d'études incluent l'effet modérateur du soutien social dans la relation unissant les emplois à fortes tensions et la santé mentale. Les hypothèses concernant le soutien social au travail et les demandes du travail ont été testées de manière empirique, mais la plupart de ces études n'arrivent pas à confirmer les effets modérateurs de la latitude décisionnelle et du soutien social (Bourbonnais et al., 2005; de Jonge et al., 2000; Marchand et al., 2005c, 2006a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Stansfeld et al., 1999; Wilkins & Beaudet, 1998). L'étude de Vermeulen et Mustard (2000) n'a pas pu démontrer d'interaction significative entre le soutien social au travail et la tension au travail, ce qui ne permet pas de conclure qu'un manque de soutien social au travail occasionne des niveaux de détresse psychologique plus élevés lorsque l'individu occupe de emplois à fortes tensions (demandes de travail élevées et faible latitude décisionnelle).

L'étude longitudinale de Niedhammer et al. (1998) rapporte qu'un niveau important de demandes psychologiques de travail accompagné d'un faible niveau de latitude décisionnelle et de soutien social au travail sont des prédicteurs significatifs de symptômes dépressifs, autant chez les hommes que chez les femmes. Par contre, aucune interaction significative ne fut observée entre les demandes psychologiques de travail, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail en relation avec des symptômes dépressifs. Calnan et al. (2004) ont, quant à eux, établi qu'un haut niveau de demandes 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. Par ailleurs, Bourbonnais et al. (2005) ont pu démontrer que les demandes psychologiques élevées combinées à une faible latitude décisionnelle et un faible soutien des collègues ou des superviseurs étaient directement reliées à la détresse psychologique.

Toutefois, Van der Doef et al. (2000) ont démontré que la latitude décisionnelle peut exercer un effet modérateur sur la tension professionnelle, mais seulement lorsqu'il y a présence de soutien social de la part du superviseur. Par ailleurs, dans l'étude de Vézina et al. (2000), les auteurs supportent l'interaction entre les demandes psychologiques du travail et la latitude décisionnelle en observant qu'une absence de tension, donc en situation où les demandes sont faibles et la latitude décisionnelle est élevée, s'accompagne d'un niveau faible d'isolement social.

1.2.3.3 LE MODÈLE DÉSÉQUILIBRE EFFORTS-RÉCOMPENSES

Le modèle déséquilibre efforts-récompenses de Siegrist (1996) s'intéresse au déséquilibre entre les demandes et les récompenses au travail. Le modèle propose que les efforts demandés et déployés au travail font partie d'un processus d'échange socialement organisé. La notion fondamentale du modèle de Siegrist (1996) est portée par la théorie de la motivation et de la valeur des attentes ainsi que par la théorie du choix rationnel. Si les prédictions centrales du modèle dérivent de ces théories, Siegrist propose un cadre original. Le cœur du modèle postule que le rôle du travail définit un lien essentiel entre les fonctions d'auto-régulation (telles l'estime de soi et l'efficacité) et la structure sociale. En effet, le statut professionnel est associé à des possibilités de contribution, d'accomplissement, de récompenses, d'estime mais également au fait d'appartenir à un groupe social significatif. Ainsi, les effets potentiellement bénéfiques du travail sur l'auto-régulation des émotions et de la motivation sont contingents à un prérequis fondamental de l'échange dans la vie sociale : la réciprocité.

Le modèle de Siegrist (1996) propose donc qu'en échange des efforts déployés dans leur emploi, les individus envisagent des attentes en termes de récompenses. Ces récompenses comprennent la reconnaissance des collègues et du superviseur, un salaire adéquat, une sécurité d'emploi ainsi que des possibilités d'avancement au plan professionnel. Selon ce modèle, un déséquilibre entre les efforts extrinsèques (demandes de travail et obligations) et les récompenses extrinsèques et intrinsèques peut engendrer du stress au travail.

Par ailleurs, le modèle du déséquilibre efforts-récompenses exclut les mesures de contrôle au niveau de la tâche, élément clé du modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (Li et al., 2006).

Le modèle « déséquilibre effort – récompense » postule donc que l'absence de réciprocité entre les coûts et les gains détermine un stress émotionnel (Siegrist, 1996). L'effort au travail fait partie d'un ensemble d'échanges socialement organisés auquel la société contribue globalement en terme de récompenses.

Quelques études faisant le lien entre le modèle de Siegrist et la détresse psychologique (de Jonge et al., 2000b; Li et al., 2006; Van Vegchel et al., 2001, 2005), ont trouvé des associations significatives entre ce modèle et les problèmes de santé mentale au travail. Entre autres, de Jonge et al. (2000b) ont démontré que les individus possédant un fort niveau d'engagement au travail avaient, de manière générale, un risque plus élevé de souffrir d'une situation de faible bien-être résultant d'un déséquilibre entre des efforts élevés et de faibles récompenses. Kant et al. (2002) ont soutenu que les efforts extrinsèques, telle la motivation que possède un travailleur dans une situation de demandes élevées, augmentaient la détresse psychologique.

1.2.4 LES FACTEURS INDIVIDUELS ET HORS-TRAVAIL

Au-delà des effets du travail, les caractéristiques propres aux individus et le soutien social à l'extérieur du travail jouent un rôle important dans l'explication de la

détresse psychologique. À titre de facteurs importants au niveau individuel et hors-travail, il y a le sexe, l'âge, la scolarité, la situation familiale, le revenu du ménage, le sentiment de contrôle et le soutien hors-travail.

1.2.4.1 LES FACTEURS INDIVIDUELS

Tout d'abord, il existe des différences entre les hommes et les femmes en matière de détresse psychologique. Les études sur le sujet rapportent généralement davantage de détresse chez les femmes que chez les hommes (Cole et al., 2002; de Jonge et al., 2000a; Drapeau et al., 2002; Kant et al., 2002; Li et al., 2006; Marchand et al., 2005a, 2005b, 2006a; McDonough, 2000; Simon, 1998; Wilkins & Beaudet, 1998). Entre autres, dans l'étude de Marchand et al. (2005b), les auteurs ont pu démontrer que les femmes auraient légèrement plus de chances de vivre un premier épisode de détresse psychologique et que les risques augmenteraient pour les épisodes multiples. Deux principales hypothèses ont été proposées pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes. La première postule que les femmes sont davantage exposées que les hommes au stress de la vie quotidienne parce que leurs rôles sociaux sont plus nombreux et plus exigeants. La deuxième suggère que les femmes sont plus vulnérables au stress de la vie quotidienne (Drapeau et al., 2002).

Par ailleurs, l'expérience de la détresse psychologique s'avère également associée à l'âge des personnes. Par contre, les résultats des études sur le sujet s'avèrent mitigés. Selon Stephen et al. (2000), l'observation d'une association entre l'âge et la santé mentale serait relativement récente. Les données de l'Enquête nationale sur la santé

de population (ENSP) menée au Canada suggèrent que la probabilité d'un niveau de détresse élevé diminue avec l'âge et que la probabilité d'une grande détresse est plus élevée chez les 29 ans et moins comparativement aux autres groupes d'âge (Stephens et al., 2000). Certaines recherches corroborent les résultats de Stephen et al. (2000), ayant observé que les individus plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique (Kant et al., 2002; McDonough, 2000; Wilkins & Beaudet, 1998). À l'opposé, d'autres recherches ont plutôt trouvé que le niveau de détresse augmente avec l'âge (Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Van der doef et al., 2000), tandis que certaines recherches n'ont pas trouvé de relation significative entre l'âge et la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; de Jonge et al., 2000a). Selon l'étude de Marchand et al. (2005a), les travailleurs plus âgés auraient moins de chances de vivre un premier épisode de détresse psychologique. Aussi, Vézina et al. (1992) en sont arrivés aux mêmes conclusions, les auteurs ayant trouvé que les travailleurs plus âgés avaient moins de risques de vivre de la détresse psychologique, car ils ont souvent développé des stratégies qui leur permettent de s'adapter aux exigences de leur milieu de travail et qu'ils ont souvent un sentiment de responsabilité plus élevé face à leur emploi.

En ce qui a trait au niveau de scolarité, des études tendent à montrer qu'un niveau d'éducation élevé a pour effet de réduire les chance de développer une détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 2005; Drapeau et al., 2002; Reynolds, 1997; Wilkins & Beaudet, 1998). Par contre, certaines recherches ne trouvent aucune contribution spécifique de cet indicateur (de Jonge et al., 2000a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000). Entre autres, l'étude de Wilkins et Beaudet (1998) n'a pas réussi à

trouver une relation significative entre la scolarité et les symptômes reliés à la détresse psychologique. Par ailleurs, Kant et al. (2002) ont mentionné que les femmes ayant un niveau de scolarité élevé avaient un plus grand risque de souffrir de détresse psychologique. Toutefois, une relation entre le niveau de scolarité et la détresse psychologique est habituellement attribuée à l'accès à l'information supérieur chez les gens scolarisés, mais elle pourrait aussi s'expliquer par la relation étroite entre scolarité, statut d'emploi et revenu, ainsi que par l'héritage familial culturel en matière d'habitudes de vie et de valeurs (Drapeau et al. 2002).

1.2.4.2 LA SITUATION FAMILIALE

Différentes études ont examiné la contribution du statut marital à la prévalence de la détresse psychologique (Cole et al., 2002; Marchand, 2004; Marchand et al., 2005c, 2006a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Reynolds, 1997). Ces études identifient les individus en situation de couple, mariés ou non, comme étant moins enclins à développer une détresse psychologique, car la présence d'un partenaire serait une source de support pour affronter les difficultés de la vie quotidienne. Or, selon Marchand (2004), l'état des relations entre les partenaires peut aussi s'avérer une source de tension importante et donc favoriser l'apparition de la détresse psychologique, ce qui pourrait expliquer pourquoi certaines études ne trouvent pas d'effet spécifique du statut marital. Matthews et al. (2001) ont, quant à eux, établi que les hommes et les femmes mariés présentaient significativement moins de détresse psychologique, mais que les chances de souffrir de problèmes de santé mentale augmentaient chez les femmes dont le partenaire était sans emploi. Dans un autre

ordre d'idées, dans l'étude de Wilkins et Beudet (1998), les auteurs ont démontré que le statut marital ne semble pas être significativement relié à la détresse psychologique.

Le statut économique du ménage s'avère une source de tension potentielle pouvant affecter la santé mentale des individus. Des études réalisées démontrent que plus le niveau de revenu du ménage augmente, plus la détresse psychologique vécue par les travailleurs et travailleuses a tendance à diminuer (Bourbonnais, 1996; Drapeau et al., 2002; Marchand et al., 2005a). Entre autres, McDonough (2000) a noté qu'un faible revenu de ménage augmentait de façon considérable la détresse psychologique.

1.4.2.3 LE SENTIMENT DE CONTRÔLE

Le sentiment de contrôle désigne l'impression qu'a l'individu d'avoir une emprise sur le cours de sa vie (Stephens et al., 2000). Il réfère donc à la perception que l'individu a de sa capacité à contrôler et à s'adapter aux influences et tensions provenant non seulement du milieu de travail, mais également des influences et tensions provenant des autres sphères de la vie en société (Marchand, 2004). À ce sujet, différentes études ont trouvé une corrélation entre le sentiment de contrôle et la détresse psychologique (Cole et al., 2002; Marchand et al., 2005a, 2006a; Stephens et al., 2000).

1.2.4.4 LE SOUTIEN SOCIAL HORS-TRAVAIL

La littérature sur la santé mentale au travail examine le rôle fondamental du soutien à l'extérieur du travail pour l'individu. Le soutien social hors-travail aide l'individu à affronter les tensions générées par l'environnement de travail ainsi que par les autres sphères de la vie en société (Marchand, 2004). Au niveau du réseau social hors-travail, Marchand et al. (2005a) ont trouvé que le soutien disponible possède un effet de réduction de la détresse ayant une remarquable cohérence. Selon les résultats qu'ils ont obtenus sur les données de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP), l'utilisation des compétences au travail peut affecter le niveau de détresse psychologique par l'intermédiaire du réseau social hors-travail. Bourbonnais et al. (1996, 1998, 2005), ont, quant à eux, trouvé qu'un manque de support social hors-travail était en corrélation négative avec une bonne santé mentale, et particulièrement pour les femmes. Cole et al. (2002) ont observé une relation négative entre un faible soutien social hors-travail et la détresse psychologique. Dans un autre ordre d'idées, Lu (1999) a trouvé que le soutien social de la famille et des amis ne semblait pas associé à la détresse psychologique parmi une population en emploi, et ce, surtout chez les cols blancs.

1.3 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Suite à un examen approfondi des conditions de l'organisation du travail, nous avons vu que plusieurs travaux ont tenté de définir les facteurs explicatifs de la prévalence de la détresse psychologique au travail, mais très peu d'études se sont intéressées à la question de la récurrence. Dans le cadre de ce projet de recherche, il devient donc intéressant de procéder à une évaluation des mêmes facteurs, mais en les appliquant au contexte spécifique de la récurrence de la détresse psychologique.

Comme nous avons vu précédemment et tel que présenté dans le tableau I, des recherches mettent en évidence des niveaux plus importants de détresse psychologique chez certains groupes professionnels, tel les cols blancs, les cols bleus et les superviseurs. Il sera intéressant d'analyser s'il existe une variation entre ces groupements d'emplois en ce qui a trait à la récurrence de la détresse psychologique.

TABLEAU I : SYNTHÈSE DES GROUPES PROFESSIONNELS À RISQUE

GROUPES PROFESSIONNELS	AUTEURS
Cols bleus	Marchand et al. (2005b), Niedhammer et al. (1998), Tennant (2001), Vézina et al. (1992)
Cols blancs	Marchand et al. (2005b), Tennant (2001), Vézina et al. (1992)
Superviseurs	Marchand et al. (2005b), Tennant (2001), Vézina et al. (1992)

Par ailleurs, la littérature nous apprend que certaines conditions de l'organisation du travail sont associées au développement de la détresse psychologique. En résumé, en regard des conditions de l'organisation du travail, la conception des tâches (utilisation des compétences, autorité décisionnelle), les demandes du travail (psychologiques, physiques, contractuelles), les relations sociales (soutien social au travail) ainsi que les gratifications (insécurité d'emploi) s'associent à la détresse psychologique.

D'autres facteurs individuels et hors-travail sont aussi associés au développement de la détresse psychologique. Il s'agit du sexe, de l'âge, de la scolarité, du statut marital, du revenu du ménage, du sentiment de contrôle et du soutien social hors-travail. Une synthèse des facteurs du travail, des facteurs hors-travail et des facteurs individuels ayant démontré un effet sur la détresse psychologique est présentée dans le tableau II.

**TABLEAU II : SYNTHÈSE DES FACTEURS DU TRAVAIL, INDIVIDUELS
ET HORS-TRAVAIL**

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Conception des tâches		
Utilisation des compétences	Bourbonnais et al. (1995, 1996, 1999), de Jonge et al. (1999), Karasek (1979), Karasek & Theorell (1990), Mausner-Dorsch & Eaton (2000), Niedhammer et al. (1998), Stansfeld et al. (1999), Van der Doef et al. (2000), Vermeulen & Mustard (2000), Vézina et al. (1992), Wilkins & Beaudet (1998)	Relation négative avec la détresse psychologique
Autorité décisionnelle	Cole et al. (2002) de Jonge et al. (2000a, 2000b), de Lange et al. (2004), Kant et al. (2002), Mausner-Dorsch & Eaton (2000), Niedhammer et al. (1998), Reynolds (1997), Stansfeld et al. (1999), Van Der Doef et al. (2000)	Relation négative avec la détresse psychologique
Demandes du travail		
Demandes psychologiques	Kant et al. (2002), Marchand et al. (2004, 2005a, 2006a), Mausner-Dorsch & Eaton (2000), Niedhammer et al. (1998), Paterniti et al. (2002)	Relation positive avec la détresse psychologique
Demandes physiques	de Jonge et al. (1999), Julien et al. (2000), Marchand et al. (2005c), Standsfeld et al. (1999)	Relation positive avec la détresse psychologique
Heures travaillées	Bourbonnais et al. (1999), Vézina et al. (1992)	Relation positive avec la détresse psychologique
Horaire de travail (irrégulier)	Marchand et al. (2005c), Matthews et al. (2001), Vézina et al. (1992)	Relation positive avec la détresse psychologique
Relations sociales		
Soutien social au travail (faible)	Bourbonnais et al. (1996, 1999, 2005), Cole et al. (2002), de Jonge et al. (2000c, 2001), de Lange et al. (2004), Karasek & Theorell (1990), Marchand et al. (2005a, 2006a), McDonough (2000), Niedhammer et al. (1998), Stansfeld et al. (1999), Stephens et al. (2000), Vermeulen & Mustard (2000), Wilkins & Beaudet (1998)	Relation positive avec la détresse psychologique

FACTEURS	AUTEURS	RELATION OBSERVÉE
Gratifications		
Insécurité d'emploi	Bourbonnais et al. (1996,1998), Cole et al. (2002), Kant et al. (2002), Marchand et al. (2005a, 2006a), Matthews et al. (2001, 2002), McDonough (2000)	Relation positive avec la détresse psychologique
Facteurs individuels		
Sexe	Cole et al. (2002), de Jonge et al. (2000a), Drapeau et al. (2002), Kant et al. (2002), Li et al. (2006), Marchand et al. (2005a, 2005b, 2006a), McDonough (2000), Simon (1998), Wilkins & Beaudet (1998),	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique
Âge	Kant et al. (2002), Marchand et al. (2005a), McDonough (2000), Stephen et al. (2000), Vézina et al. (1992), Wilkins & Beaudet (1998)	Les individus plus jeunes présentent significativement plus de détresse psychologique
Scolarité	Bourbonnais et al. (1996, 2005), Drapeau et al. (2002), Reynolds (1997), Wilkins & Beaudet (1998)	Les individus ayant un niveau plus élevé d'éducation présentent significativement moins de détresse psychologique
Situation familiale		
Statut marital	Cole et al. (2002), Marchand (2004), Marchand et al. (2005c, 2006a), Mausner-Dorsch & Eaton (2000), Reynolds (1997)	Les individus en couple présentent significativement moins de détresse psychologique
Revenu du ménage	Bourbonnais (1996), Drapeau et al. (2002), Marchand et al. (2005a), McDonough (2000)	Pour un niveau de revenu élevé, on observe une relation négative avec la détresse psychologique
Sentiment de contrôle		
Sentiment de contrôle	Cole et al. (2002), Marchand et al. (2005a, 2006a), Stephens et al. (2000)	Relation négative avec la détresse psychologique
Facteurs hors-travail		
Soutien social hors-travail (élevé)	Bourbonnais et al. (1996, 1998, 2005), Cole et al. (2002), Marchand et al. (2005a)	Relation négative avec la détresse psychologique

Dans le prochain chapitre, nous traiterons de notre problématique de recherche et nous présenterons notre modèle d'analyse.

CHAPITRE 2

PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE

Le deuxième chapitre est composé de trois sections. Tout d'abord, la première section portera sur la question de recherche et sur la problématique, et la deuxième section portera sur le modèle d'analyse de recherche. Finalement, nous présenterons les hypothèses découlant de notre modèle d'analyse.

2.1 QUESTION DE RECHERCHE ET PROBLÉMATIQUE

La question de recherche retenue pour cette présente étude est la suivante : Quelle est la contribution des groupes professionnels et des conditions de travail à la récurrence de la détresse psychologique? La recherche qui nous intéresse vise à évaluer la contribution des conditions de travail et le fait de faire partie d'un groupe professionnel spécifique, en admettant qu'il ne s'agisse pas des seuls facteurs d'influence sur la récurrence de la détresse psychologique, mais ceux qui nous intéressent prioritairement.

Il est important de rappeler qu'au Canada, 43% des travailleurs et travailleuses ont fait l'expérience d'au moins un épisode de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001 et près de 20% ont vécu des épisodes multiples (Marchand et al., 2005a).

Jusqu'à maintenant, on connaît très peu de choses en ce qui concerne la récurrence de la détresse psychologique. Tel que mentionné précédemment, nous avons identifié

une seule étude abordant le sujet d'épisode multiples de détresse psychologique (Marchand et al., 2005a). Cette recherche démontre que l'autorité décisionnelle ainsi que l'insécurité d'emploi ont un lien avec la prévalence d'épisodes multiples de détresse.

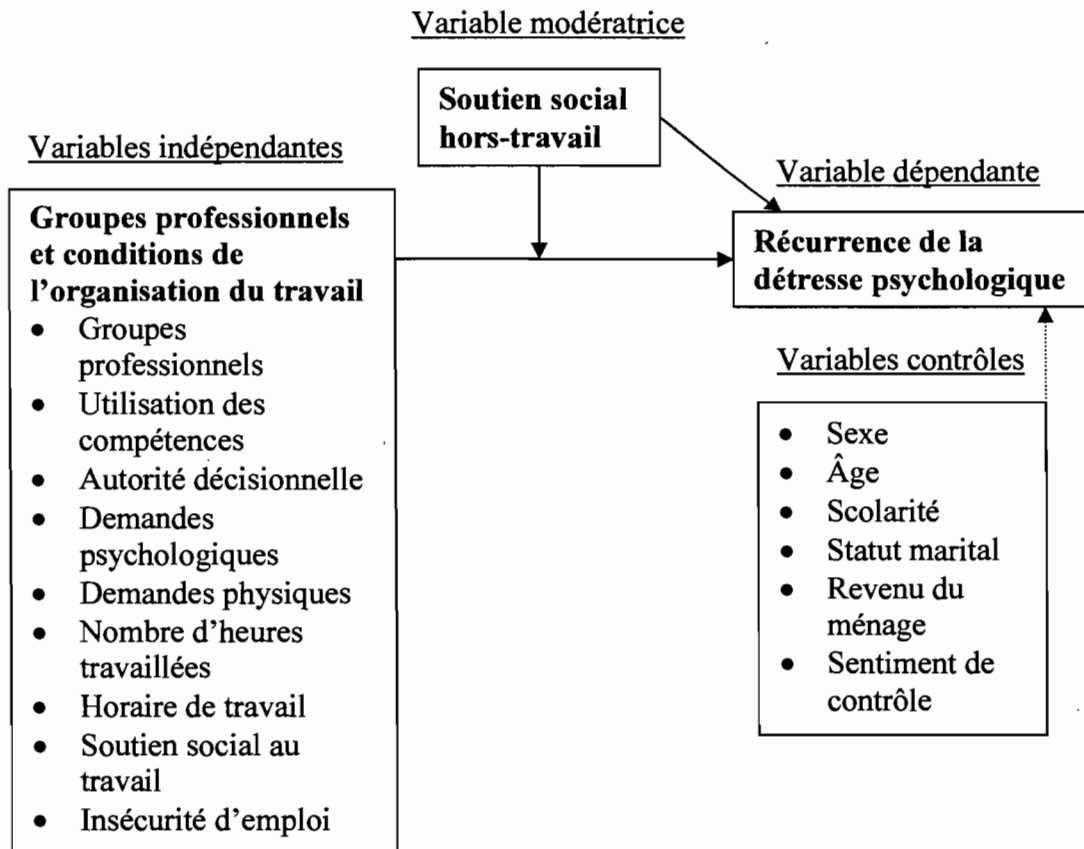
Étant donné le peu de connaissance sur le sujet et l'importance de ce problème pour les entreprises et la société dans son ensemble, il est des plus pertinents d'examiner plus en détail comment le travail favorise la récurrence de détresse psychologique.

2.2 LE MODÈLE D'ANALYSE

2.2.1 LE MODÈLE CONCEPTUEL

La figure 2 présente un schéma décrivant la façon dont le travail pourrait contribuer au problème de la récurrence de la détresse psychologique.

FIGURE 2 :
REPRÉSENTATION SCHEMATIQUE DU MODÈLE CONCEPTUEL



Le modèle conceptuel ici présenté a été construit à partir des composantes du modèle Demandes-Contrôle-Soutien de Karasek et Theorell (1990) et il inclut aussi d'autres facteurs du travail, soit les demandes physiques, les demandes contractuelles, le nombre d'heures travaillées, l'horaire de travail, l'insécurité d'emploi ainsi que le soutien social hors-travail à titre de variable modératrice. Le modèle Demandes-Contrôle-Soutien (Kasarek et Theorell, 1990) est privilégié dans le cadre de notre étude, car il comprend deux dimensions de base qui seront étudiées, soit la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) et les demandes

psychologiques. Par ailleurs, ce modèle postule que le faible soutien social au travail mène à une augmentation de l'effet d'interaction entre la latitude décisionnelle et les demandes psychologiques. Il est donc d'autant plus pertinent d'utiliser ce modèle dans le cadre de notre recherche étant donné qu'elle porte sur la récurrence de la détresse psychologique et que nous aurons donc à mesurer la valeur des variables indépendantes dans le temps, à savoir si leur valeur varie ou reste stable.

Le modèle conceptuel pose la récurrence de la détresse psychologique comme variable dépendante. La récurrence simple fait référence à un deuxième épisode de détresse psychologique et la récurrence multiple, à un troisième ou plusieurs épisodes subséquents de détresse psychologique.

À titre de variables indépendantes, notre modèle conceptuel établit le rôle des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail. La profession s'associe à la détresse psychologique, car plusieurs recherches ont démontré des variations selon les groupes professionnels. Certaines études (Marchand et al., 2005b; Tennant, 2001; Vézina et al., 1992) indiquent que les cols bleus, les cols blancs, les semi-professionnels, les superviseurs ainsi que les travailleurs peu qualifiés sont plus à risque de développer une détresse psychologique, en comparaison avec les groupes professionnels tels les hauts dirigeants, les professionnels et les gestionnaires.

En regard des relations entre les conditions de l'organisation du travail et la récurrence de la détresse psychologique, les postulats s'appuient sur la revue de la littérature du chapitre précédent et traitant globalement de la détresse psychologique.

À la figure 2, notre modèle postule qu'il existe une relation entre l'utilisation des compétences et la récurrence de détresse psychologique, car plus l'individu est appelé à utiliser ses compétences dans le cadre de son emploi, moins le niveau de stress est élevé. Ceci a donc comme effet de réduire les chances pour l'individu, de développer une récurrence de détresse psychologique.

En ce qui a trait à l'autorité décisionnelle, notre modèle suppose qu'il y aurait une relation entre celle-ci et la récurrence de la détresse psychologique. Des études, recensées dans notre revue de la littérature ont, en effet, pu démontrer cette relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique. Selon les résultats obtenus dans ces études, nous pouvons supposer que plus l'individu a de contrôle au niveau décisionnel en ce qui regarde son travail, moins il est exposé à un haut niveau de stress et moins grandes seraient les chances pour lui de faire une récurrence de détresse psychologique.

Nous croyons qu'il y aurait aussi une relation entre les demandes psychologiques et la récurrence de la détresse psychologique. Les demandes psychologiques s'associent à des variations dans le niveau de détresse psychologique, car plus les demandes psychologiques au travail seraient élevées, plus l'individu serait exposé à un haut niveau de stress. Donc plus les demandes psychologiques dans le cadre du travail sont élevées, plus l'individu aurait des chances de faire une récurrence de détresse psychologique.

Par ailleurs, notre modèle postule qu'il y a un lien entre les demandes physiques et la récurrence de la détresse psychologique. Ces demandes physiques (environnement et efforts déployés par la personne) s'associent à des variations dans le niveau de détresse psychologique. Ces demandes engendrent un plus haut niveau de stress, et donc, prédisposent davantage l'individu à une récurrence de détresse psychologique.

Nous croyons qu'il existe aussi une relation entre le nombre d'heures travaillées et la récurrence d'une détresse psychologique, car plus le travailleur doit travailler pendant de longues heures, plus il est exposé à un haut niveau de stress, ce qui ferait en sorte qu'il serait plus enclin à faire une récurrence de détresse psychologique. Aussi, notre modèle suppose que les horaires de travail irréguliers ou alternants peuvent entraîner du stress pour l'individu et, donc, nous croyons qu'ils puissent le rendre plus susceptible de faire une récurrence de détresse psychologique.

Par ailleurs, notre modèle conceptuel postule que le soutien social au travail s'associe à la récurrence de la détresse psychologique. Le soutien social au travail a pour effet de réduire le stress au travail et, donc, de réduire les chances de développer une récurrence d'une détresse psychologique.

En ce qui concerne l'insécurité d'emploi, nous supposons qu'il existe une relation avec la récurrence d'une détresse psychologique. Plus forte est l'insécurité d'emploi pour l'individu, plus celui-ci est exposé à de hauts niveaux de stress. Une insécurité d'emploi élevée engendre ainsi un haut niveau de stress qui augmenterait les risques de développer une récurrence de détresse psychologique.

Finalement, notre modèle suppose une association entre l'insécurité d'emploi et la récurrence de la détresse psychologique. Plus précisément, une plus grande insécurité d'emploi engendre une augmentation du stress au travail et, par conséquent, augmenterait les risques de faire une récurrence de détresse psychologique.

En regard de la variable modératrice, soit le soutien disponible dans le réseau social hors-travail, le modèle de la figure 2 établit un effet modérateur de ce facteur sur la relation entre la profession (groupes professionnels), les conditions de l'organisation du travail et la récurrence de la détresse psychologique. Ceci implique que les effets des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique varient en fonction des contraintes et ressources du réseau social hors-travail. Le soutien social hors-travail est ainsi associé de façon directe à la récurrence de la détresse psychologique. Le soutien social hors-travail se présente comme un facteur de protection en agissant de façon à contrecarrer l'effet néfaste des contraintes présentes dans l'organisation du travail.

Finalement, les variables contrôles, soit le sexe, l'âge, la scolarité, le statut marital, le revenu du ménage et le sentiment de contrôle sont prises en compte de manière à éliminer l'effet qu'elles peuvent avoir sur la récurrence de la détresse psychologique. L'effet de ces variables sur la détresse psychologique a d'ailleurs été démontré dans les études que nous avons présentées dans notre revue de la littérature. Il semble donc pertinent de les intégrer à notre modèle d'analyse, afin de pouvoir étudier précisément les effets des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail.

Globalement, notre modèle conceptuel prédit l'effet des groupes professionnels, des conditions de l'organisation du travail et du soutien social hors-travail sur la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique.

2.3 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Le modèle conceptuel présenté auparavant décrit la façon dont les caractéristiques du travail pourraient contribuer à la récurrence de la détresse psychologique. Onze hypothèses de recherche, qui s'appliquent à une situation de récurrence simple et multiple, visent à valider les relations entre les variables de notre modèle. Les onze hypothèses proposées sont les suivantes :

H1 : La récurrence de la détresse psychologique varie entre les groupes professionnels

H2 : L'utilisation des compétences est associée de façon négative à la récurrence de la détresse psychologique

H3 : L'autorité décisionnelle est associée de façon négative à la récurrence de la détresse psychologique

H4 : Les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique

H5 : Les demandes physiques sont associées de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique

H6 : Le nombre d'heures travaillées est associé de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique

H7 : L'horaire de travail irrégulier est associé de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique

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

H9 : L'insécurité d'emploi est associée de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique

H10 : Le soutien social hors-travail est associé de façon négative à la récurrence de la détresse psychologique

H11 : Le soutien social hors-travail a un effet modérateur sur la relation entre les groupes professionnels, les conditions de travail et la récurrence de la détresse psychologique

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Le troisième chapitre est divisé en trois sections. Tout d'abord, dans la première section, nous présenterons l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada, sur laquelle s'appuie notre recherche. Ensuite, nous exposerons le modèle d'analyse en détaillant chaque variable et la manière dont elles ont été mesurées. Finalement, nous présenterons les analyses qui seront effectuées dans le cadre de cette recherche.

3.1 SOURCES DE DONNÉES

La présente recherche s'appuie sur les données secondaires d'une grande enquête longitudinale réalisée au Canada, soit l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP). Menée aux deux ans depuis 1994, cette enquête comporte un large échantillon représentatif de la population générale et de la population active sur le marché du travail. Le recours aux données secondaires fait en sorte que nous sommes contraints aux forces et aux faiblesses des mesures disponibles au sein de ces enquêtes, mais ces données ont aussi l'avantage de nous permettre de documenter et d'analyser les divers éléments du modèle conceptuel que nous avons présenté précédemment, sur une large cohorte d'individus en milieu de travail.

L'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada a pour objectif de fournir des données sur l'état de santé de la population canadienne et

des multiples facteurs qui ont un effet sur la santé afin de faciliter l'élaboration de politiques gouvernementales. Elle comporte cinq cycles longitudinaux (cycle 1 : 1994-1995; cycle 2 : 1996-1997; cycle 3 : 1998-1999; cycle 4 : 2000-2001; cycle 5 : 2002-2003). L'ENSP recueille un certain nombre de renseignements auprès de tous les membres de chaque ménage (ex : caractéristiques socio-démographiques, activité relative au marché du travail). Au cycle 1, une personne est choisie au hasard dans chaque ménage pour une entrevue en profondeur sur son état de santé. La personne sélectionnée au cycle 1 devient alors le répondant longitudinal.

À partir de ces données, nous allons suivre l'expérience d'un sous-échantillon de répondants âgés entre 15 et 55 ans qui étaient au travail au moment du premier cycle de l'enquête. Cette tranche d'âge est retenue afin de conserver le plus grand nombre de répondants possible, en évitant ainsi de perdre ceux qui partent à la retraite. De façon plus précise, nous retenons comme cohorte initiale les personnes qui déclaraient avoir travaillé au moins 15 heures par semaine au cours des deux semaines précédant l'enquête au cycle 1. Les personnes qui étaient sans emploi, en grève, en arrêt de travail temporaire, en vacances ou en congé de maladie en 1994-1995 sont donc exclues, car ces individus n'ont pu fournir de réponses à plusieurs variables mesurant les conditions de travail. Pour cette recherche, nous utiliserons donc des données longitudinales qui permettent de couvrir les expériences de vie des mêmes individus sur une période de 8 ans. Au cycle 1, les données de l'ENSP couvrent un échantillon initial de 7311 travailleurs et travailleuses, répartis dans 471 groupes professionnels (Marchand et al., 2005a). Après sélection des travailleurs et

travailleuses ayant rapporté un épisode de détresse au Cycle 1, la taille de l'échantillon à analyser s'établit à 2 393 individus.

3.2 LES MESURES

3.2.1 LA VARIABLE DÉPENDANTE

La variable dépendante qui nous intéresse dans le présent projet de recherche est la récurrence de la détresse psychologique. Étant donné la nature longitudinale des données observées, la récurrence de la détresse psychologique sera mesurée à chaque cycle de l'enquête, de la même manière que l'on mesure la détresse psychologique. La détresse psychologique est donc mesurée à chaque cycle à partir de la révision de l'Université du Michigan d'un sous-ensemble de six questions (K6) (Kessler et al., 2002), tirées du «*Composite International Diagnostic Interview*» (CIDI) (Organisation mondiale de la santé, 1990), et sera évaluée à l'aide d'une échelle Likert en cinq points. Le CIDI est conçu pour produire des diagnostics selon les critères du DSM-III-R (Manuel Diagnostic et Statistique des Troubles Mentaux) et de la 10^{ième} édition de la classification internationale des maladies (CIM-10). Les répondants devaient indiquer, sur l'échelle, la fréquence des symptômes suivants ressentis au cours du dernier mois : si triste que rien ne pouvait vous faire sourire; nerveux(se); agité(e) ou ne tenant plus en place; désespéré(e); bon(ne) à rien; que tout était un effort. Les valeurs de chaque indicateur sont inversées puis converties sur une échelle de 0 à 4. Le score global de la détresse psychologique est constitué de la somme de ces six indicateurs, s'étendant sur des valeurs comprises entre 0 et 24. Plus

le score est élevé, plus la détresse est prononcée. L'échelle est ensuite dichotomisée afin de pouvoir identifier les épisodes de détresse psychologique (Marchand et al., 2005a). Les individus ayant une détresse sont codifiés 1 et ceux n'en ayant pas sont codifiés 0. Un point de césure de ≥ 5 sépare les individus présentant une détresse de ceux qui n'en ont pas. Ce point correspond au dernier quintile de la distribution de la détresse psychologique dans la population générale. L'utilisation du dernier quintile est justifiée si l'on se base sur l'utilisation d'interviews de diagnostic structurés dans un nombre important d'enquêtes épidémiologiques qui démontrent que jusqu'à un cinquième (20%) de la population générale rencontre les critères du DSM ou du CIM à un point donné dans le temps (Kessler et al., 1994, 2002; Kessler & Frank, 1997).

3.2.2 LES VARIABLES INDÉPENDANTES

La contribution du travail à la récurrence de la détresse psychologique est abordée selon deux grandes dimensions : la profession et les conditions de l'organisation du travail.

Tout d'abord, la mesure de la profession est effectuée à l'aide de la classification type des professions de 1991 (CTP-1991) développée par Statistique Canada (CTP-1991). Cette classification utilise à la base une codification à quatre caractères (CTP-1991) comportant 514 codes différents qui décrivent la profession d'un individu selon la nature du travail effectué, le type d'entreprise ainsi que le secteur d'activité dans lequel le travail est accompli (Marchand, 2004).

Les 514 codes sont ensuite regroupés en 47 catégories par Statistique Canada. Enfin, ces 47 catégories sont regroupées en 6 catégories en s'inspirant des groupes professionnels de la classification socioéconomique des professions de Pineo, Porter et McRoberts (1977). Il est important de mentionner qu'il ne s'agit pas de la classification exacte de Pineo et al. (1977), qui elle comporte 16 catégories. Les 6 groupes professionnels qui seront étudiés dans le cadre de notre recherche sont les suivants :

1. Cols bleus
2. Cols blancs
3. Professionnels
4. Superviseurs
5. Directeurs
6. Cadres supérieurs

Pour les conditions de l'organisation du travail, plusieurs des échelles utilisées sont dérivées du «*Job Content Questionnaire (JCQ)*» de Karasek (1985). Elles mesurent le contenu des tâches d'une personne d'une manière générale et applicable à l'ensemble des professions et des individus en emploi. L'instrument aborde les conditions de l'organisation du travail principalement sous l'angle de demandes du travail, de l'autorité décisionnelle, des relations au travail, etc. Les indicateurs de chaque variable relative aux conditions de l'organisation du travail sont présentés dans le tableau III.

TABLEAU III : VARIABLES INDÉPENDANTES : CONDITIONS DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

VARIABLES	INDICATEURS
1. Utilisation des compétences. (Adaptation de Karasek, 1985)	2.1 Votre travail exige l'acquisition de nouvelles connaissances 2.2 Votre travail exige un niveau élevé de compétence 2.3 Votre travail consiste à toujours faire les mêmes choses (cotation inversée) Échelle Likert en cinq points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 3 items en 5 points : 0 à 12
2. Autorité décisionnelle (Adaptation de Karasek, 1985)	3.1 Vous êtes libre de décider de votre façon de travailler 3.2 Vous avez mot à dire sur l'évolution de votre travail Échelle Likert en cinq points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 2 items en 5 points : 0 à 8
3. Demandes psychologiques (Adaptation de Karasek, 1985)	1.1 Votre travail est frénétique (cotation inversée) 1.2 Vous êtes exempt(e) des demandes opposées que vous font les autres Échelle de Likert en cinq points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 2 items en 5 points : 0 à 8
4. Demandes physiques (Adaptation de Karasek, 1985)	4.1 Votre travail demande beaucoup d'efforts physiques Échelle Likert en cinq points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 1 item en 5 points : 0 à 4
5. Nombre d'heures travaillées	7.1 Nombre d'heures travaillées par semaine, à tous les emplois
6. Horaire de travail	8.1 Horaire de travail 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 avec fin de semaine; sur appel/horaire irrégulier sans fin de semaine; autres avec fin de semaine; autres sans fin de semaine Variable dichotomique
7. Soutien social au travail (Adaptation de Karasek, 1985)	6.1 Vous êtes exposé(e) à de l'hostilité ou aux conflits de vos collègues (cotation inversée) 6.2 Votre surveillant facilite l'exécution du travail 6.3 Vos collègues facilitent l'exécution du travail Échelle Likert en cinq points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 3 items en 5 points : 0 à 12
8. Insécurité d'emploi (Adaptation de Karasek, 1985)	5.1 Vous avez une bonne sécurité d'emploi Échelle Likert en 5 points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 1 item en 5 points : 0 à 4

3.2.3 LA VARIABLE MODÉRATRICE

Le soutien social hors-travail est mesuré par une échelle additive de quatre items (oui/non) portant sur la présence d'un confident, d'une personne sur qui compter en cas de crise, de quelqu'un pour aider à prendre des décisions personnelles, et d'une personne qui fait sentir de l'amour et de l'attachement (Marchand et al., 2006a). L'échelle est ensuite dichotomisée, soit faible soutien social (0=0 à 3) et soutien social élevé (1=4), afin de tenir compte de la forte asymétrie observée dans la distribution originale.

3.2.4 LES VARIABLES CONTRÔLES

Les variables contrôles faisant partie de notre modèle conceptuel sont le sexe, l'âge, la scolarité, le statut marital, le revenu du ménage et le sentiment de contrôle. Ces variables contrôles sont présentées dans le tableau IV. Le sexe, l'âge, la scolarité, le statut marital et le revenu sont mesurés selon les échelles utilisées dans les données de l'ENSP, et le sentiment de contrôle est mesuré à partir d'une adaptation de Pearlin et Schooler (1978).

TABLEAU IV : VARIABLES CONTRÔLES

VARIABLES	INDICATEURS
1. Sexe	0= homme 1= femme
2. Age	En années
3. Scolarité	1= aucune scolarité 2= études primaires 3= études secondaires partielles (sans diplôme) 4= diplôme d'études secondaires 5= autres études postsecondaires 6= études partielles dans une école de métier 7= études partielles dans un collège communautaire 8= études universitaires partielles 9= diplôme/certificat - école de métier 10= diplôme/certificat - collège communautaire, CEGEP 11= baccalauréat (y compris LLB et LLL) 12= maîtrise/diplôme en médecine/doctorat
4. Statut marital	0= Seul (célibataire, veuf, divorcé, séparé) 1= en couple (marié, conjoint de fait, partenaire)
5. Revenu du ménage	Revenu avant impôts du ménage au cours des 12 derniers mois 0= bas (1-4 pers. : <10 000\$; 5 pers. et plus : <15 000\$) 1= bas-moyen (1-2 pers. : 10 000\$-19 000\$; 3-4 pers. : 10 000\$-19 999\$; 5 pers. Et plus : 15 000\$-29 999\$) 2= moyen (1-2 pers. : 15 000\$-29 999\$; 3-4 pers. : 20 000\$-39 999\$; 5 pers. et plus : 30 000\$-59 999\$) 3= moyen-élevé (1-2 pers. : 30 000\$-59 999\$; 3-4 pers. : 40 000\$-79 999\$; 5 pers. et plus : 60 000\$-79 999\$) 4= élevé (1-2 pers. : 60 000\$ et plus; 3 pers. ou plus : 80 000\$ et plus) Échelle ordinale en cinq catégories mesurant le niveau de suffisance du revenu tel que calculé par Statistique Canada. Tient compte du nombre de personnes dans le ménage.
6. Sentiment de contrôle (Adaptation de Pearlin et Schooler, 1978)	6.1 Vous avez peu de contrôle sur ce qui vous arrive 6.2 Vous ne pouvez vraiment rien faire pour résoudre certains de vos problèmes 6.3 Vous ne pouvez pas faire grand chose pour changer bien des choses importantes dans votre vie 6.4 Vous vous sentez souvent impuissant(e) face aux problèmes de la vie 6.5 Vous trouvez parfois que vous vous faites malmener dans la vie 6.6 Ce que votre avenir renferme dépend surtout de vous même 6.7 Vous pouvez réaliser à peu près tout ce que vous voulez (inversé) Échelle Likert en 5 points allant de «tout à fait d'accord» = 0 à «entièrement en désaccord» = 4 Échelle additive de 7 items en 5 points : 0 à 4

3.3 LES ANALYSES

Les données recueillies ont été analysées à l'aide du logiciel STATA. Dans un premier temps, une fois les valeurs manquantes prises en compte, nous avons procédé à des analyses descriptives pour décrire la composition des répondants de l'échantillon et pour dégager les caractéristiques essentielles de l'ensemble de nos données, à l'aide du fichier maître de l'ENSP pour les cycles 1 à 5. Ensuite, nous avons effectué des analyses bivariées qui nous ont permis d'évaluer l'existence de significativité entre deux variables à la fois, entre la récurrence simple et multiple et chaque groupe professionnel, chaque condition de l'organisation du travail, le soutien social hors-travail et chaque variable contrôle.

Ensuite, nos analyses multivariées nous ont permis de vérifier les effets des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Ces analyses nous ont aussi permis de vérifier les effets d'interaction avec la variable modératrice, soit le soutien social hors-travail. Pour ces analyses, nous avons corrigé les erreurs-types et les intervalles de confiance à 95% en utilisant le logiciel STATA et la méthode de rééchantillonnage bootstrap de Statistique Canada.

Nous avons procédé à l'estimation de modèles de survie à temps discret (Allison, 1984; Willett et al., 1998) et certains appliqués à un schème multi-niveaux (Boyle & Willms, 2001; Goldstein & Woodhouse, 2001, Marchand et al., 2005a). Nous avons analysé la probabilité de développer, au cours des 5 cycles de l'ENSP, une récurrence

simple et multiple de détresse psychologique. Avec ce modèle de régression de survie, nous avons tenté de déterminer si les valeurs prises par les variables indépendantes accélèrent, ralentissent ou n'ont aucun effet sur la récurrence de la détresse psychologique. Les interactions travail-soutien social hors-travail ont également été examinées afin d'établir leur rôle dans l'explication de la récurrence de la détresse psychologique.

En fait, nous avons étudié quatre modèles de régression logistique. Le premier modèle visait à vérifier l'association entre les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail ainsi que le soutien social hors-travail et la récurrence simple de la détresse psychologique, en contrôlant pour les facteurs individuels, la situation familiale et le sentiment de contrôle. Le deuxième modèle a vérifié l'association entre la récurrence simple et les interactions entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels et conditions de l'organisation du travail, en contrôlant pour les mêmes variables. Le troisième modèle visait à vérifier l'association entre les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail ainsi que le soutien social hors-travail et la récurrence multiple de la détresse psychologique, en contrôlant pour les mêmes variables, soit les facteurs individuels, la situation familiale et le sentiment de contrôle. Finalement, le quatrième modèle a vérifié l'association entre la récurrence multiple et les interactions entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels et conditions de l'organisation du travail, en contrôlant pour les mêmes variables.

Pour ces analyses, l'utilisation d'un modèle à temps discret s'est avéré nécessaire, car le nombre de cycles de l'ENSP est petit et la datation exacte de la récurrence du problème de détresse psychologique ne peut être déterminée (Marchand et al., 2005a). Pour l'étude d'une récurrence simple, le temps total a été divisé entre quatre intervalles (cycle 2 à 5) de personnes à risque. Le premier groupe à risque était composé des individus ayant rapporté un épisode de détresse psychologique au cycle 1. Au premier intervalle, c'est-à-dire au cycle 2, nous avons déterminé le nombre de personnes qui ont vécu, à ce cycle, un épisode de détresse psychologique. Le second intervalle a retenu les personnes qui n'ont pas connu l'événement et ainsi de suite pour les intervalles subséquents. Des régressions logistiques nous ont permis d'estimer les paramètres des modèles (Willett et al., 1998). Au total, cette analyse comprend les répondants ayant vécu au moins une récurrence de détresse psychologique.

Pour analyser les épisodes multiples de récurrence de la détresse psychologique, les individus ayant connu une récurrence de la détresse psychologique ont été retenus dans les intervalles subséquents, car ils demeurent à risque de vivre d'autres épisodes de détresse. Cette structure de données comporte deux niveaux : les mesures répétées de détresse psychologique (niveau 1) sont nichées dans les individus (niveaux 2). Des régressions logistiques multi-niveaux (Boyle & Willms, 2001; Goldstein & Woodhouse, 2001; Marchand et al, 2005a) nous ont permis d'obtenir les estimés des paramètres des modèles.

Pour l'estimation des modèles de régression logistique, nous avons choisi le groupe professionnel des cols bleus comme catégorie de référence. Nous avons fait ce choix, car ce groupe professionnel comprenait un nombre important d'observations, ce qui maximise les chances d'obtenir des relations significatives. Par ailleurs, il est facile d'effectuer une comparaison des autres groupes professionnels étudiés avec cette catégorie de référence.

Le prochain chapitre portera sur les résultats relatifs aux analyses effectuées.

CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

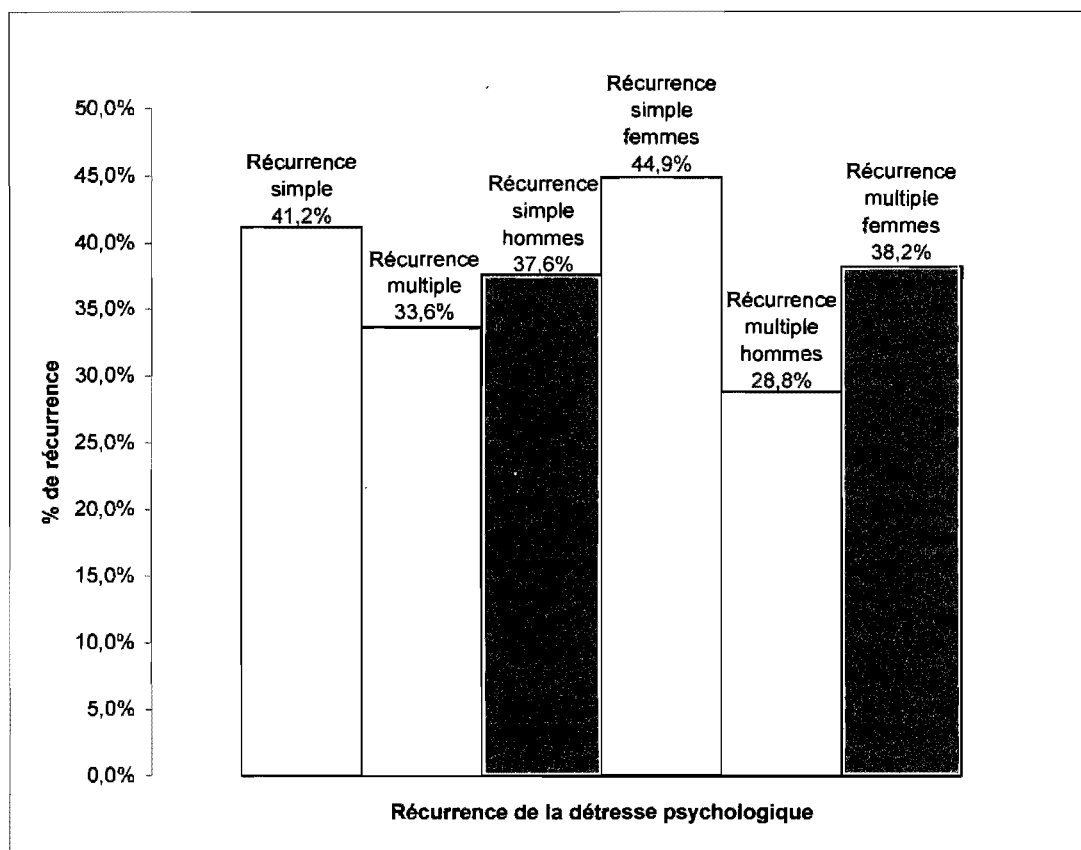
Dans le présent chapitre, nous présenterons les résultats découlant des analyses statistiques effectuées. En premier lieu, nous exposerons les résultats des analyses descriptives de la variable dépendante, des variables indépendantes, des variables contrôles et de la variable modératrice. En deuxième lieu, nous présenterons les résultats des analyses bivariées où nous avons estimé la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique pour les différentes professions et pour les conditions de l'organisation du travail. Ensuite, nous présenterons les résultats des analyses multivariées pour lesquelles nous avons effectué des régressions logistiques qui nous permettent d'examiner la récurrence de la détresse psychologique en fonction des groupes professionnels, des conditions de l'organisation du travail, du soutien social hors-travail, de variables contrôles ainsi que des interactions entre le soutien social hors-travail et les professions et conditions de l'organisation du travail.

4.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Les résultats obtenus suite aux analyses descriptives nous permettent de dresser un portrait de notre échantillon. Dans la présente section, nous présenterons respectivement les statistiques descriptives des variables dépendantes à la figure 3 et les statistiques descriptives des variables indépendantes, modératrices et contrôles au tableau V.

En regard de la distribution des répondants au niveau de la récurrence de la détresse psychologique, nos résultats confirment l'ampleur de cette problématique au sein de la population en emploi. En effet, au cours de la période étudiée, 41,2% des travailleurs ont vécu une récurrence simple de détresse psychologique et 33,6% ont eu des récurrences multiples, soit deux épisodes ou plus de détresse psychologique.

D'après les résultats présentés à la figure 3, les femmes semblent beaucoup plus sujettes que les hommes à souffrir de récurrence simple et/ou multiple de détresse psychologique. En effet, ces analyses descriptives nous indiquent que 44,9% des femmes ont vécu une récurrence simple, contrairement à 37,6% des hommes. Par ailleurs, 38,2% des femmes ont vécu une récurrence multiple tandis que chez les hommes, cette proportion est de 28,8%.

FIGURE 3 : ANALYSES DESCRIPTIVES DE LA VARIABLE DÉPENDANTE

Le tableau V présente les statistiques descriptives relatives aux variables indépendantes, soit les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail, à la variable modératrice et aux variables contrôles. Les mesures relatives aux groupes professionnels nous donnent un aperçu de la répartition des répondants dans la profession exercée pour chacun des cinq cycles de l'ENSP. La majorité des répondants sont des cols blancs, pour une proportion de 43,41% à 57,31% pour l'ensemble des cycles.

**TABLEAU V : STATISTIQUES DESCRIPTIVES POUR LES VARIABLES
INDÉPENDANTES, MODÉRATRICE ET CONTRÔLES, CYCLES 1 À 5**

	Min- Max	Cycle 1		Cycle 2		Cycle 3		Cycle 4		Cycle 5	
		Moy/%	ET	Moy/%	ET	Moy/%	ET	Moy/%	ET	Moy/%	ET
Groupes professionnels											
Cadres supérieurs		0,74%	-	0,25%	-	0,18%	-	0,44%	-	0,77%	-
Directeurs		5,43%	-	6,75%	-	7,24%	-	8,83%	-	9,96%	-
Superviseurs		3,29%	-	3,45%	-	3,46%	-	5,79%	-	5,04%	-
Professionnels		10,97%	-	14,05%	-	14,86%	-	18,12%	-	20,48%	-
Cols blancs		57,31%	-	52,08%	-	52,11%	-	45,93%	-	43,41%	-
Cols bleus		22,26%	-	23,41%	-	22,15%	-	20,89%	-	20,33%	-
Conditions de l'organisation du travail											
Utilisation des compétences	0-12	6,77	2,22	6,77	2,22	6,77	2,22	6,93	2,03	6,92	2,00
Autonté décisionnelle	0-8	5,17	1,78	5,17	1,78	5,17	1,78	5,23	1,51	5,29	1,50
Demandes psychologiques	0-8	4,67	1,75	4,67	1,75	4,67	1,75	4,31	1,59	4,28	1,57
Demandes physiques	0-4	2,08	1,26	2,08	1,26	2,08	1,26	1,87	1,11	1,81	1,15
Heures travaillées	15-105	42,14	22,37	44,78	21,48	45,86	20,12	41,18	13,82	42,22	14,85
Horaire de travail (irrégulier)	0-1	0,25	-	0,22	-	0,22	-	0,18	-	0,20	-
Soutien social au travail	0-12	7,65	2,01	7,65	2,01	7,65	2,01	7,73	1,68	7,76	1,72
Insécurité d'emploi	0-4	1,85	1,20	1,85	1,20	1,85	1,20	1,75	1,09	1,87	1,09
Variable modératrice											
Soutien social hors-travail (élevé)	0-1	0,78	-	0,84	-	0,89	-	0,89	-	0,89	-
Variables contrôles											
Sexe (femme)	0-1	0,51	-	0,51	-	0,51	-	0,51	-	0,51	-
Âge	15-55	32,11	10,67	34,15	10,68	36,11	10,66	38,40	10,73	40,46	10,70
Scolarité	1-12	6,65	2,95	6,96	2,90	7,31	2,86	7,48	2,92	7,66	2,92
Statut marital (couple)	0-1	0,53	-	0,52	-	0,56	-	0,60	-	0,63	-
Revenu du ménage	1-5	3,51	1,06	3,55	1,03	3,78	1,01	3,92	1,00	4,07	0,93
Sentiment de contrôle	0-28	18,00	4,35	18,00	4,35	18,00	4,35	19,31	4,06	18,80	4,18

Les cols bleus et les professionnels représentent une partie importante de l'échantillon avec respectivement de 20,33% à 23,41% et de 10,97% à 20,48% des répondants se situant dans ces professions pour l'ensemble des cycles étudiés. Par ailleurs, les directeurs représentent de 5,43% à 9,96% des répondants, les

superviseurs de 3,29% à 5,79% et les cadres supérieurs de 0,18% à 0,77% des répondants, et ce, pour l'ensemble des cycles.

Les mesures relatives aux conditions de l'organisation du travail illustrent une utilisation moyenne des compétences dans le cadre du travail, avec un résultat de 6,77 sur 12 pour les trois premiers cycles et de 6,93 sur 12 et 6,92 sur 12 pour les cycles 4 et 5. L'autorité décisionnelle est moyennement élevée, soit de 5,17 sur 8 pour les trois premiers cycles, de 5,23 sur 8 pour le quatrième cycle et de 5,29 sur 8 pour le dernier cycle. Les demandes physiques sont moyennement élevées, soit de 1,81 à 2,08 sur 4 pour l'ensemble des cycles. Il en va de même pour les demandes psychologiques, avec un résultat variant de 4,28 à 4,67 sur 8 pour les cinq cycles. L'ensemble des répondants travaillait entre 41,18 heures et 45,86 heures par semaine, ce qui est relativement élevé, mais les variations sont importantes entre les individus, car l'écart-type pour l'ensemble des cycles est élevé, soit de 13,82 à 22,37 heures. L'horaire de travail varie entre 0,18 et 0,25 sur 1 pour les cinq cycles, ce qui nous indique que la majorité des répondants ont un horaire de travail régulier, soit un quart de travail sans fin de semaine ou un quart de travail avec fin de semaine.

Le niveau de soutien social au travail des répondants est moyennement élevé, avec des résultats de 7,65 sur 12 pour les trois premiers cycles, de 7,73 sur 12 pour le quatrième cycle et de 7,76 sur 12 pour le cinquième cycle. Par ailleurs, la majorité des répondants ont affirmé avoir une insécurité d'emploi moyennement faible, les résultats variant entre 1,75 et 1,87 sur 4 pour l'ensemble des cycles.

En ce qui a trait aux analyses descriptives de la variable modératrice, celles-ci nous indiquent que les répondants ont affirmé avoir un soutien social élevé à l'extérieur du travail. En effet, les résultats en lien avec le soutien social hors-travail varient entre 0,78 et 0,89 sur 1 pour l'ensemble des cinq cycles.

Si nous regardons maintenant les résultats des analyses descriptives pour les variables contrôles, ceux-ci nous indiquent que les répondants se distribuent de façon proportionnelle en regard du sexe. Plus précisément, 49,2% des répondants sont de sexe masculin et 50,7% de sexe féminin. Par ailleurs, l'âge moyen des répondants est de 32,1 ans au cycle 1, et augmente d'environ 2 ans à chaque cycle, ce qui est normal puisque l'enquête est menée aux deux ans. Les répondants ont en moyenne un niveau de scolarité équivalent à des études partielles au CEGEP pour les quatre premiers cycles de l'enquête (6,6 à 7,5 sur 12) et à des études universitaires partielles pour le dernier cycle (7,7 sur 12).

La majorité des répondants vivent en couple, dans des proportions variant de 0,52 à 0,63 sur 1 pour l'ensemble des cycles. De plus, la majorité des répondants ont déclaré avoir un revenu du ménage avant impôts élevé (3,5 à 4,1 sur 5 pour l'ensemble des cycles), soit pour une à deux personnes 60 000\$ et plus ou trois personnes et plus 80 000\$ et plus. Finalement, les répondants affirment avoir un sentiment de contrôle moyennement élevé, celui-ci variant entre 18,0 et 19,3 sur 28 au cours des cinq cycles de l'enquête.

4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES

Nous avons effectué des analyses bivariées pour estimer l'association de la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique pour chacun des groupes professionnels, des conditions de l'organisation du travail, pour les variables contrôles et la variable modératrice. De plus, si des situations de colinéarité existent entre les variables indépendantes, modératrices et contrôles, nous serons en mesure de les identifier.

Tout d'abord, le tableau VI présente la matrice des corrélations entre les variables pour la récurrence simple. En ce qui a trait à l'identification des variables qui sont corrélées à la récurrence simple de la détresse psychologique, nous constatons que cinq variables ne sont pas corrélées à la récurrence simple, soit le fait de faire partie des groupes professionnels des superviseurs, des professionnels et des cols bleus, ainsi que l'utilisation des compétences et l'horaire de travail. En regard des groupes professionnels, les cadres supérieurs ($r = -0,040$, $p < 0,01$) et les directeurs ($r = -0,046$, $p < 0,01$) sont négativement corrélés à la récurrence simple tandis que les cols blancs ($r = 0,045$, $p < 0,01$) sont associés de façon positive à la récurrence simple. En ce qui a trait aux conditions de l'organisation du travail, l'autorité décisionnelle ($r = -0,052$, $p < 0,01$) et le soutien social au travail ($r = -0,073$, $p < 0,01$) sont négativement associés à la récurrence simple. Les demandes psychologiques ($r = 0,074$, $p < 0,01$), les demandes physiques ($r = 0,031$, $p < 0,05$), l'insécurité d'emploi ($r = 0,042$, $p < 0,01$) et les heures travaillées ($r = 0,041$, $p < 0,01$) sont positivement corrélés avec la récurrence simple de la détresse psychologique.

En regard de la variable modératrice, soit le soutien social hors-travail ($r=-0,120$, $p<0,01$), celui-ci est négativement associé à la récurrence simple.

Enfin, pour ce qui est des variables contrôles, elles sont toutes corrélées à la récurrence simple. Le sexe ($r=0,079$, $p<0,01$) est associé à la récurrence de manière positive et l'âge ($r=-0,066$, $p<0,01$), la scolarité ($r=-0,082$, $p<0,01$), le sentiment de contrôle ($r=-0,205$, $p<0,01$), le statut marital ($r=-0,061$, $p<0,01$) et le revenu du ménage ($r=-0,155$, $p<0,01$) y sont associés de manière négative.

Dans les analyses bivariées concernant la récurrence simple, il n'existe pas de situation de collinéarité entre les variables.

Nous allons maintenant passer aux corrélations entre les variables et la récurrence multiple de la détresse psychologique qui sont exposées dans le tableau VII. En regard des groupes professionnels, les directeurs ($r=-0,028$, $p<0,05$) et les cols bleus ($r=-0,037$, $p<0,01$) sont associés de manière négative à la récurrence multiple et les cols blancs ($r=0,040$, $p<0,01$) y sont positivement corrélés. En ce qui a trait aux cadres supérieurs, aux superviseurs et aux professionnels, ils ne sont pas corrélés à la récurrence multiple de la détresse psychologique.

En regard des conditions de l'organisation du travail, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques et l'horaire de travail ne sont pas corrélés à la récurrence multiple. Par contre, l'utilisation des compétences ($r=0,024$, $p<0,05$), les demandes psychologiques ($r=0,066$, $p<0,01$) et l'insécurité d'emploi ($r=0,033$, $p<0,01$) sont

positivement associés à la récurrence multiple et le soutien social au travail ($r=-0,074$, $p<0,01$) et les heures travaillées ($r=-0,030$, $p<0,05$) y sont négativement associés.

En ce qui a trait à la variable modératrice, le soutien social hors-travail ($r=-0,138$, $p<0,01$), elle est négativement associée à la récurrence multiple.

Finalement, en regard des variables contrôles, seule la scolarité n'est pas corrélée à la récurrence multiple de la détresse psychologique. Le sexe ($r=0,096$, $p<0,01$) et l'âge ($r=0,033$, $p<0,01$) sont positivement associés à la récurrence multiple, tandis que le sentiment de contrôle ($r=-0,194$, $p<0,01$), le statut marital ($r=-0,045$, $p<0,01$) et le revenu du ménage ($r=-0,086$, $p<0,01$) y sont négativement corrélés.

Tout comme pour les analyses bivariées de la récurrence simple, il n'existe pas de situation de collinéarité entre les variables pour la récurrence multiple.

Dans la prochaine section, nous présenterons les résultats des analyses multivariées.

4.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Dans cette section, nous présenterons les résultats des analyses multivariées pour la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Il est important de spécifier que nous avons formé quatre modèles d'analyse. Dans un premier temps, le modèle 1 s'intéresse à la régression portant sur la récurrence simple de la détresse psychologique et les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail, les variables contrôles et la variable modératrice. Dans un deuxième temps, nous examinerons les régressions comportant la récurrence multiple de la détresse psychologique et les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail, les variables contrôles et la variable modératrice. Ensuite, les résultats des régressions de la récurrence simple et de l'interaction entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels et conditions de l'organisation du travail seront présentés. Finalement, nous examinerons aussi les régressions concernant la récurrence multiple de la détresse psychologique et de l'interaction entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels et conditions de l'organisation du travail. Il est à noter que chacun des modèles inclut les rapports de cotes au niveau du temps, pour les cycles 3, 4 et 5 de l'enquête, avec le cycle 2 comme catégorie de référence.

Le tableau VIII présente les rapports de cote et les intervalles de confiance pour la récurrence simple et multiple.

**TABLEAU VIII : RAPPORTS DE COTES ET INTERVALLES DE
CONFIANCE POUR LA RÉCURRENCE SIMPLE ET MULTIPLE DE LA
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE**

	Récurrence simple				Récurrence multiple			
	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
	OR	IC 95%	OR	IC 95%	OR	IC 95%	OR	IC 95%
TEMPS								
Cycle 3	0,482**	0,390-0,596	0,479**	0,387-0,593	1,151	0,849-1,561	1,156	0,852-1,569
Cycle 4	0,280**	0,217-0,361	0,270**	0,209-0,348	1,736**	1,245-2,420	1,718*	1,230-2,400
Cycle 5	0,146**	0,106-0,201	0,141**	0,103-0,194	1,722*	1,208-2,454	1,703*	1,194-2,429
GROUPE PROFESSIONNELS								
Cadres supérieurs	0,127*	0,023-0,710	4,874	0,208-114,288	0,143	0,003-5,878		
Directeurs	0,809	0,549-1,194	1,185	0,360-3,897	0,898	0,458-1,762	0,578	0,120-2,776
Superviseurs	1,269	0,770-2,090	1,020	0,360-2,893	1,667	0,774-3,587	1,179	0,159-8,740
Professionnels	1,171	0,837-1,638	1,605	0,554-4,648	1,452	0,794-2,657	2,042	0,496-8,405
Cols blancs	1,051	0,814-1,358	0,857	0,386-1,905	1,429	0,900-2,269	2,104	0,789-5,611
CONDITIONS ORGANISATION DU TRAVAIL								
Utilisation compétences	1,041	0,994-1,089	0,912	0,794-1,047	1,053	0,978-1,134	1,107	0,925-1,325
Autorité décisionnelle	0,976	0,925-1,029	1,125	0,950-1,331	1,025	0,937-1,122	1,085	0,849-1,388
Demandes physiques	0,975	0,904-1,052	0,877	0,683-1,128	1,012	0,896-1,143	1,088	0,793-1,492
Demandes psychologiques	1,037	0,985-1,091	1,098	0,912-1,321	1,083	0,995-1,179	1,126	0,878-1,446
Heures travaillées	1,005	0,100-1,009	1,006	0,990-1,023	0,997	0,989-1,005	1,001	0,980-1,023
Horaire de travail (irrégulier)	0,871	0,702-1,080	2,728*	1,215-6,128	1,125	0,798-1,585	1,583	0,538-4,655
Soutien social au travail	0,980	0,937-1,025	0,969	0,848-1,107	0,925*	0,861-0,994	0,925	0,763-1,120
Insécurité d'emploi	1,100*	1,016-1,192	1,256	0,942-1,674	1,112	0,979-1,264	1,305	0,928-1,836
SOUTIEN SOCIAL								
Soutien social hors-travail (élevé)	0,738	0,533-1,023	1,005	0,122-8,249	0,440**	0,288-0,671	2,819	0,126-63,324
VARIABLES CONTRÔLES								
Sexe (femme)	1,445**	1,185-1,762	1,445**	1,185-1,762	2,952**	1,918-4,545	2,923**	1,898-4,502
Âge	0,994	0,985-1,003	0,994	0,985-1,003	0,994	0,974-1,015	0,994	0,974-1,015
Scolarité	0,968	0,934-1,003	0,968	0,934-1,003	1,015	0,947-1,089	1,012	0,944-1,085
Statut marital (couple)	1,138	0,943-1,374	1,121	0,928-1,353	0,922	0,650-1,307	0,924	0,651-1,313
Revenu du ménage	0,937	0,850-1,033	0,938	0,850-1,035	0,815*	0,693-0,959	0,814*	0,692-0,958
Sentiment de contrôle	0,919*	0,898-0,941	0,919**	0,898-0,941	0,870**	0,837-0,904	0,869**	0,836-0,903
INTERACTIONS								
Soutien social hors-travail - Cadres Supérieurs			0,008*	0,000-0,369				
Soutien social hors-travail - Directeurs			0,634	0,180-2,233			1,751	0,339-9,049
Soutien social hors-travail - Superviseurs			1,282	0,397-4,136			1,540	0,189-12,528
Soutien social hors-travail - Professionnels			0,686	0,227-2,070			0,714	0,168-3,025
Soutien social hors-travail - Cols blancs			1,215	0,527-2,803			0,666	0,242-1,833
Soutien social hors-travail-Utilisation des compétences			1,163*	1,004-1,346			0,944	0,782-1,139
Soutien social hors-travail - Autorité décisionnelle			0,849	0,711-1,013			0,934	0,723-1,206
Soutien social hors-travail - Demandes physiques			1,123	0,864-1,461			0,924	0,663-1,289
Soutien social hors-travail -Demandes psychologiques			0,939	0,775-1,139			0,956	0,737-1,238
Soutien social hors-travail - Heures travaillées			0,998	0,981-1,015			0,995	0,972-1,018
Soutien social hors-travail - Horaire de travail			0,290*	0,125-0,671			0,688	0,225-2,108
Soutien social hors-travail - Soutien social au travail			1,011	0,878-1,165			1,005	0,821-1,229
Soutien social hors-travail - Insécurité d'emploi			0,864	0,641-1,163			0,836	0,585-1,193

Note: *p < 0,05 et **p < 0,01

Tout d'abord, en ce qui a trait à la régression se rapportant au modèle 1, elle permet de faire ressortir les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail, les variables contrôles et la variable modératrice en lien avec la récurrence simple de la détresse psychologique. Le rapport de cote (OR) indique l'augmentation ou la diminution du risque de récurrence de la détresse psychologique, selon les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail. Pour cette régression, nous avons obtenu un test d'hypothèse nul ($F=17,18$; $p=0,000$) qui nous indique qu'au moins un des groupes professionnels, une des conditions de l'organisation du travail, la variable modératrice ou une des variables contrôles est significativement relié à la récurrence simple de la détresse psychologique.

Les rapports de cotes reliés au temps pour les cycles 3, 4 et 5 ($p<0,01$) nous indiquent que l'incidence de la récurrence simple de la détresse a tendance à diminuer avec le temps.

Dans cette première régression, nous avons inclus tous les groupes professionnels, sauf les cols bleus qui nous servent de groupe de référence. En examinant les résultats reliés aux groupes professionnels, nous remarquons que le seul groupe qui est significatif est celui des cadres supérieurs et qu'ils ont 7.87 fois ($OR=0,127$, $IC95\%=0,023-0,710$) moins de risque de souffrir de récurrence simple de détresse psychologique que les cols bleus. En regard des conditions de l'organisation du travail, seule l'insécurité d'emploi est significative, avec 10% ($OR=1,100$, $IC95\%=1,016-1,192$) plus de chances de développer une récurrence simple s'il y a insécurité d'emploi au travail.

En regard des variables contrôles, celle du sexe des répondants est significative et les résultats nous indiquent que les femmes ont 44,5% (OR=1,445, IC95%=1,185-1,762) plus de chances de développer une récurrence simple que les hommes, ce qui est très élevé. Par ailleurs, le sentiment de contrôle est aussi significatif, les travailleurs ayant moins de chances de développer une récurrence simple si le sentiment de contrôle est élevé. Dans la régression multivariée s'appliquant au modèle 1, la variable modératrice, soit le soutien social hors-travail, n'est pas significative.

Les résultats de la régression se rapportant au modèle 2 permettent de nous donner de l'information sur les interactions entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels ainsi que les conditions de l'organisation du travail, en lien avec la récurrence simple de la détresse psychologique.

Pour les régressions portant sur les interactions entre le soutien social hors-travail interagissant avec les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail, nous avons obtenu un test d'hypothèse nul ($F=1,97$; $p=0,000$) qui nous indique qu'au moins une des interactions est significative. En effet, les résultats liés à ces régressions ont révélé trois relations significatives. Premièrement, le fait de faire partie du groupe professionnel des cadres supérieurs et d'avoir un soutien important à l'extérieur du travail fait en sorte que ces travailleurs ont 125 fois (OR=0,008, IC95%=0,000-0,369) moins de chances de développer une récurrence simple que des cols bleus ayant un même niveau de soutien social hors-travail. Deuxièmement, l'utilisation des compétences combinée à un soutien social hors-travail élevé est significative, augmentant les chances de développer une récurrence simple de

détresse psychologique de 16,3% (OR=1,163, IC95%=1,004-1,346). Finalement, une situation de soutien élevé à l'extérieur du travail et d'horaire de travail irrégulier diminue de 3,4 fois les chances de récurrence simple de la détresse psychologique (OR=0,290, IC95%=0,125-0671).

Nous allons maintenant examiner les résultats des régressions pour la récurrence multiple. Le modèle 3 traite de la récurrence multiple en lien avec les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail, les variables contrôles et la variable modératrice. Pour cette régression, nous avons obtenu un test d'hypothèse nul ($\chi^2=138,87$; $p=0,000$) qui nous indique qu'au moins un des groupes professionnels, une des conditions de l'organisation du travail, la variable modératrice ou une des variables contrôles est significativement relié à la récurrence multiple de la détresse psychologique.

Les rapports de cotes concernant le temps sont significatifs pour le cycle 4 ($p<0,01$) et le cycle 5 ($p<0,05$). Ceci nous indique que les chances de faire une récurrence multiple sont supérieures au cycle 4 et au cycle 5, mais dans une moins grande proportion au cycle 5.

En ce qui a trait à la régression concernant les groupes professionnels, nous n'avons pas de résultats significatifs. Pour les résultats en lien avec les conditions de l'organisation du travail, nous avons trouvé que le soutien social au travail est significatif. Ainsi, un plus grand soutien social au travail diminue les chances de

7,5% (OR=0,925, IC95%=0,861-0,994), pour l'individu, de subir une récurrence multiple de détresse psychologique.

Par ailleurs, les résultats relatifs aux variables contrôles nous indiquent que le sexe, la suffisance du revenu et le sentiment de contrôle sont significatifs dans la récurrence multiple de la détresse psychologique. En effet, les femmes ont 195,2% (OR=2,952, IC95%=1,918-4,545) plus de chances de développer une récurrence multiple que les hommes; ce qui est excessivement élevé. Les résultats sont aussi significatifs pour la suffisance du revenu; ce qui nous indique que lorsque le revenu du ménage est élevé, les chances sont de l'ordre de 18,5% (OR=0,815, IC95%=0,693-0,959) moindres de développer une récurrence multiple. En regard du sentiment de contrôle, il est significatif dans le sens que plus les travailleurs ont un sentiment de contrôle élevé, leurs chances de développer une récurrence multiple de détresse psychologique sont moins grandes de 13% (IC95%=0,837-0,904). Contrairement aux deux premiers modèles étudiés, la variable modératrice, soit le soutien social hors-travail est significative. Ceci nous indique que plus le soutien social à l'extérieur du travail est élevé, moins grandes sont les chances, soit de 2,72 fois (OR=0,440, IC95%=0,288-0,671) de faire une récurrence multiple.

Nous allons maintenant examiner les résultats des régressions multivariées se rapportant au modèle 4 du tableau VIII.

Pour les régressions multivariées du modèle 4 portant sur les interactions entre le soutien social hors-travail avec les groupes professionnels et les conditions de

l'organisation du travail, nous avons obtenu un test d'hypothèse nul ($\chi^2=4,49$; $p=0,9728$) non significatif qui nous indique qu'aucune des interactions ne serait significative. En effet, les résultats de ces régressions n'ont rien révélé de significatif.

Dans le prochain chapitre, nous aurons l'occasion de présenter l'analyse des résultats obtenus de manière plus détaillée.

CHAPITRE 5

DISCUSSION

Le présent chapitre sera divisé en quatre sous-sections où nous aborderons d'abord la synthèse de notre démarche scientifique. Ensuite, nous procéderons à l'évaluation de chacune des hypothèses présentées dans notre recherche. Nous présenterons ensuite les forces et limites de celle-ci et nous discuterons finalement des implications liées à cette étude ainsi que des pistes de recherche intéressantes à poursuivre lors de recherches futures.

5.1 SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE SCIENTIFIQUE

Pour débiter, rappelons-nous que ce projet de recherche poursuivait deux objectifs spécifiques :

1. Établir la contribution spécifique des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique.
2. Examiner la contribution du soutien social hors-travail comme élément modérateur du rôle joué par les conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique.

La revue de littérature présentée au premier chapitre nous a permis de faire le point sur les connaissances générales en matière de santé mentale au travail. Ces lectures nous ont en effet révélé que le monde du travail pouvait être une source de problème

de santé mentale. En effet, l'étude de Marchand et al. (2005a) nous indique qu'au Canada, 43% des travailleurs et travailleuses ont fait l'expérience d'au moins un épisode de détresse psychologique entre 1994-1995 et 2000-2001 et près de 20% ont vécu des épisodes multiples. Nous pouvons donc affirmer qu'il semble y avoir une certaine chronicité de la détresse psychologique pour une part importante de l'ensemble des travailleurs canadiens. Ces résultats sont, en effet, inquiétants et justifient l'importance de s'attarder à l'étude de ce problème.

À partir des lectures relatives au sujet, nous avons émis une question de recherche. En fait, nous cherchions à connaître la contribution des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail à la récurrence de la détresse psychologique chez les travailleurs canadiens. Nous avons ensuite émis des hypothèses de recherche et bâti un modèle d'analyse sur lequel notre étude est basée.

La variable dépendante de notre étude est la récurrence de la détresse psychologique et nos variables indépendantes sont les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail. Nous avons également utilisé une variable modératrice, le soutien social hors-travail, qui a pour rôle de modifier la relation entre les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail et la récurrence de la détresse psychologique. Nous avons donc cherché à connaître les différences dans la contribution des variables indépendantes sur la récurrence de la détresse psychologique, en situation ou en absence de soutien social hors-travail. Nous avons également sélectionné des variables contrôles qui pourraient avoir un effet sur la

relation que nous voulions observer. Ces variables sont le sexe, l'âge, le statut marital, la suffisance du revenu et le sentiment de contrôle.

Afin de réaliser cette étude, nous avons eu recours à des données secondaires provenant de cinq cycles de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Au total, l'échantillon disponible pour ce projet de recherche comportait 2 393 personnes âgées de 15-55 ans en emploi et ayant rapporté un épisode de détresse psychologique au Cycle 1. Des régressions logistiques avec des modèles de survie à temps discrets ont été effectuées afin de vérifier les hypothèses avancées dans ce mémoire.

Dans la prochaine section, nous présenterons les hypothèses de recherche et les résultats obtenus suite aux analyses, dans le but d'infirmier ou de confirmer ces hypothèses.

5.2 VÉRIFICATION DES HYPOTHÈSES

Il est important de spécifier que chacune de nos hypothèses porte sur la problématique générale de la récurrence de la détresse psychologique. Nous procéderons à l'analyse de chacune de ces hypothèses, de manière à les confirmer ou à les infirmer pour la récurrence simple et la récurrence multiple de la détresse psychologique. Nous présenterons d'abord les hypothèses que nous avons pu confirmer et nous aborderons ensuite les hypothèses infirmées. Par ailleurs, comme il n'y a pas d'études s'intéressant à la problématique de la récurrence de la détresse

psychologique, nous devons donc comparer nos résultats avec des études qui se sont intéressées à la problématique plus générale de la détresse psychologique.

5.2.1 HYPOTHÈSES CONFIRMÉES

Tout d'abord, il faut rappeler que notre **première hypothèse** présumait que la récurrence de la détresse psychologique variait entre les groupes professionnels. Les résultats obtenus lors de l'analyse multivariée (tableau VI) présentés au chapitre 4 nous permettent de confirmer en partie notre hypothèse en regard des cadres supérieurs et de la récurrence simple de la détresse psychologique, mais nous n'avons rien obtenu de significatif pour ce qui est de la récurrence multiple. Il est important de rappeler que pour ces analyses multivariées, nous avons pris les groupes des cols bleus à titre de référence. D'après nos résultats, il existe donc une relation entre le fait d'appartenir au groupe professionnel des cadres supérieurs et la récurrence simple de la détresse psychologique, ces derniers étant moins à risque que les cols bleus de développer une récurrence simple. À ce sujet, la littérature nous a d'ailleurs permis d'identifier certaines professions, comparativement aux cadres supérieurs, présentant un plus grand risque de développer une détresse psychologique. Ces professions incluent les cols blancs et les cols bleus, les semi-professionnels, les superviseurs et les travailleurs non-qualifiés (Marchand et al., 2005b; Niedhammer et al., 1998; Vermeulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 1992).

La **huitième hypothèse** de notre recherche concernait le soutien social au travail. Cette hypothèse suppose que le soutien social au travail est associé de façon négative

à la récurrence de la détresse psychologique. Cette hypothèse est confirmée pour ce qui est de la récurrence multiple mais elle ne l'est pas pour la récurrence simple. En effet, nos résultats démontrent que le soutien social au travail aurait un effet de protection sur l'individu en regard de la récurrence multiple, mais pas contre la récurrence simple de la détresse psychologique. Ceci suggère qu'il est important que le soutien se manifeste au fil du temps et qu'il ne soit pas qu'un élément ponctuel qui se manifeste seulement lorsque l'individu vit une situation de «crise» (Marchand et al., 2005a). Nos résultats vont dans le sens de l'étude de Marchand et al. (2005a) qui ont trouvé que le soutien social au travail permettrait de protéger l'individu en regard d'épisodes multiples de détresse. Le support social au travail est aussi ressorti dans différentes études comme élément déterminant dans la réduction de problèmes associés à la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1999, 2005; Cole et al., 2002; de Jonge et al., 2000c, 2001; Karasek & Thorell, 1990; Marchand et al., 2006a; Niedhammer et al., 1998; Stansfeld et al., 1999; Van der Doef et al., 2000; Vermeulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 1992; Walters et al., 2002; Wilkins & Beaudet, 1998). Notre recherche tend donc à soutenir ces travaux.

La **neuvième hypothèse** de notre recherche supposait que l'insécurité d'emploi est associée de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique. Les résultats obtenus suite aux analyses multivariées nous indiquent que cette hypothèse est en partie confirmée, car l'insécurité d'emploi est associée de façon positive à la récurrence simple de la détresse psychologique, mais que ce n'est pas significatif dans le cas de la récurrence multiple. Ainsi, plus l'insécurité d'emploi est élevée, plus les chances de faire une récurrence simple de détresse psychologique sont élevées.

L'insécurité d'emploi s'avère aussi un élément qui influence la détresse psychologique selon les résultats obtenus dans les études de Marchand et al. (2005a, 2006a) et de Cole et al. (2002). Marchand et al. (2005a) ont par ailleurs trouvé que l'insécurité d'emploi accroît le risque de subir un premier épisode et des épisodes répétés, avec un facteur variant entre 30 et 31 pourcent.

Notre **dixième hypothèse** postulait que le soutien social hors-travail serait associé de façon directe et négative à la récurrence de la détresse psychologique. Pour le réseau social hors-travail, les résultats des analyses multivariées démontrent une cohérence intéressante entre le soutien disponible et son effet de réduction de la récurrence multiple de la détresse psychologique. Notre hypothèse est donc en partie confirmée, car les résultats sont significatifs pour le soutien social hors-travail, celui-ci étant associé de façon directe et négative à la récurrence multiple de la détresse psychologique. Par contre, les résultats ne sont pas significatifs pour la récurrence simple. Ainsi, la présence de personnes pouvant apporter un soutien au plan émotionnel et instrumental s'avère un facteur de protection important pour l'individu contre la récurrence multiple de la détresse psychologique. L'étude de Marchand et al. (2005a) portant sur les épisodes multiples de détresse vient corroborer nos résultats.

Les résultats se rapportant à la **onzième hypothèse**, qui postulait que le soutien social hors-travail aurait un effet modérateur sur la relation entre les groupes professionnels, les conditions de l'organisation du travail et la récurrence de la détresse psychologique, nous permettent de la confirmer en partie. Pour être en mesure de

vérifier cette hypothèse, nous avons créé des variables d'interaction combinant à chaque fois notre variable modératrice avec chaque groupe professionnel et chaque condition de l'organisation du travail. Les résultats que nous avons obtenus s'avèrent intéressants puisque trois des treize interactions sont significatives, mais seulement en ce qui a trait à la récurrence simple de la détresse psychologique. Nous n'avons rien obtenu de significatif en regard de la récurrence multiple. Les résultats significatifs sont les variables d'interaction entre le soutien social hors-travail et les trois variables suivantes : les cadres supérieurs, l'utilisation des compétences et l'horaire de travail.

En regard de la première interaction significative, soit le soutien social hors-travail et les cadres supérieurs, elle nous indique que le fait de faire partie du groupe professionnel des cadres supérieurs et d'avoir un important réseau de soutien à l'extérieur du travail diminue les risques de faire un récurrence simple de détresse psychologique comparativement aux travailleurs faisant partie du groupe professionnel des cols bleus. Ce résultat suggère que les cadres supérieurs, étant appelés à de plus grandes charges au niveau décisionnel que le groupe des cols bleus, bénéficient du support à l'extérieur du travail pour pallier ces demandes. Ceci a pour effet d'augmenter le sentiment de confiance des cadres supérieurs envers leurs tâches et de diminuer le stress relié à celles-ci, et d'ainsi diminuer les risques de faire une récurrence simple de détresse psychologique. Par contre, à plus long terme, cet effet de protection engendré par le soutien social hors-travail ne serait plus présent et ne protégerait donc plus l'individu contre des récurrences multiples de détresse psychologique.

En ce qui a trait à la deuxième interaction significative, soit le soutien social hors-travail et l'utilisation des compétences, celle-ci nous indique, bien que ce soit surprenant, qu'un important soutien à l'extérieur du travail, combiné à un forte utilisation des compétences, favorise la récurrence simple de la détresse psychologique. En effet, nous aurions plutôt pensé que cette interaction aurait eu pour effet de diminuer les risques de faire une récurrence simple. Ceci nous amène à réfléchir sur une explication possible de ces résultats. D'une part, nous pouvons supposer que, parce qu'il s'agit d'individus qui ont déjà vécu un épisode de détresse psychologique, ils aient déjà, par le passé, sollicité leur réseau de soutien à l'extérieur du travail pour faire face à cet épisode difficile. Il se pourrait donc que, lors du deuxième épisode de détresse, ou lors d'épisodes subséquents, ils aient déjà un fort réseau de soutien d'établi à l'extérieur du travail, mais que les facteurs au niveau du travail, dont l'utilisation des compétences, qui représentent des facteurs favorisant la détresse psychologique, n'aient pas changé. Une deuxième explication plausible des résultats obtenus est la perception qu'a l'individu du soutien qu'il reçoit à l'extérieur du travail. En effet, un individu ayant reçu un fort soutien hors-travail lors d'un premier épisode de détresse psychologique pourrait croire que ce soutien le protégera contre le développement d'un épisode subséquent. Par contre, si rien n'a changé au niveau des facteurs du travail, donc si le travail demande à l'individu une très grande utilisation de ses compétences, l'individu sera alors toujours plus à risque de vivre une récurrence de la détresse psychologique.

Enfin, la troisième interaction significative concerne le soutien social hors-travail et l'horaire de travail. Cette interaction nous indique que lorsque l'horaire de

travail est irrégulier et combiné à un fort soutien hors-travail, les chances de souffrir de récurrence simple de détresse psychologique diminuent. Ce résultat suggère que le soutien social hors-travail a un effet protecteur contre la récurrence simple de la détresse psychologique lorsque l'horaire de travail est irrégulier. Par contre, cet effet de protection ne se ferait plus sentir à plus long terme et ne protégerait donc plus l'individu contre des récurrences multiples de détresse psychologique lorsque l'horaire de travail est irrégulier.

Les résultats obtenus suite aux analyses des interactions nous permettent donc de confirmer en partie notre hypothèse.

5.2.2 HYPOTHÈSES INFIRMÉES

Notre **deuxième hypothèse** de recherche postulait que l'utilisation des compétences est associée de façon négative à la récurrence de la détresse psychologique. Cependant, les résultats des analyses multivariées nous indiquent que ce n'est manifestement pas le cas. Donc, selon les données de l'ENSP, l'utilisation des compétences ne semble pas être un prédicteur adéquat de la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Nos résultats vont dans le sens de ceux de l'étude empirique de Marchand et al. (2005) portant sur les épisodes simples et multiples de détresse psychologique. Dans cette étude, les auteurs n'ont pas trouvé de lien significatif entre l'utilisation des compétences et la détresse psychologique. Toutefois, d'autres recherches ont obtenu des résultats qui diffèrent de ceux que nous avons obtenus. Ces études rapportent qu'une plus grande utilisation des compétences

au travail (ex : faire des tâches variées, apprendre de nouvelles tâches, possibilité de développer les habiletés personnelles) favoriserait la réduction de la détresse psychologique chez les individus (Bourbonnais et al., 1995, 1996, 1999; de Jonge et al., 1999; Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Marchand et al., 2005c; Niedhammer et al., 1998; Stansfeld et al., 1999; Van der Doef et al., 2000; Vermeulen & Mustard, 2000; Vézina et al., 1992; Wilkins & Beaudet, 1998).

Notre **troisième hypothèse** supposait que l'autorité décisionnelle serait associée de façon négative à la récurrence de la détresse psychologique. Lorsque nous regardons les résultats des analyses multivariées, notre hypothèse concernant l'autorité décisionnelle n'est pas confirmée, autant pour la récurrence simple que pour la récurrence multiple. Dans l'étude empirique de Marchand et al. (2005c), les auteurs ont obtenu des résultats similaires aux nôtres. Cependant, plusieurs études sont arrivées à la conclusion qu'il existe une relation significative entre celle-ci et la détresse psychologique (Cole et al. 2002; de Jonge et al., 2000a, 2000b; de Lange et al., 2004; Marchand et al., 2006a, 2006b; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Reynolds, 1997; Van Der Doef et al., 2000). Certains auteurs réfèrent au modèle de Karasek (1979), dans lequel la latitude décisionnelle est obtenue par la sommation de l'utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle. Ces études, dont celles de Bourbonnais et al. (1996), de Jonge et al. (2000), Griffin et al. (2002) et Stansfeld et al. (1999), sont venues à la conclusion qu'une latitude décisionnelle élevée diminue le risque de souffrir de détresse psychologique. Nous pouvons donc déclarer que les résultats obtenus par ces études vont à l'encontre de notre résultat relatif à l'autorité

décisionnelle. Toutefois, il est important de rappeler que ces études se sont penchées sur la problématique générale de la détresse psychologique et non sur la récurrence de celle-ci.

La **quatrième hypothèse** de notre recherche postulait que les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique. Les résultats des analyses multivariées ne nous permettent pas de confirmer cette hypothèse. Il se pourrait que nous ne trouvions pas d'association car seulement deux indicateurs sont disponibles dans l'ENSP pour mesurer les demandes psychologiques, ce qui pourrait ne pas rendre bien compte de l'expérience des individus. Ce faisant, les résultats de notre recherche n'arrivent pas à corroborer différentes études rapportant que les demandes psychologiques entraînent un niveau plus élevé de détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996, 1999; Bourbonnais & Vézina, 1995; Cole et al., 2002; de Jonge et al., 2000, 2001; Karasek et Thorell, 1990; Marchand et al., 2005a, 2005c, 2006a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Niedhammer et al., 1998; Schmitz et al., 2000; Stansfeld et al., 1999; Van der Doef et al., 2000; Vézina et al., 1992; Wilkins & Beaudet, 1998).

La **cinquième hypothèse** postulait que les demandes physiques seraient associées de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique. Puisque nos analyses multivariées n'indiquent pas de lien significatif entre les demandes physiques et la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique, l'hypothèse 5 est donc infirmée. Les études de Marchand et al. (2005a, 2006a) en sont venues aux mêmes résultats que nous, et n'ont pas trouvé de lien significatif entre les demandes

physiques et la détresse psychologique. Toutefois, selon différentes études ayant obtenu des résultats contraires aux nôtres, les demandes physiques provenant de l'environnement de travail (bruit, température, contaminants, etc.) et les efforts que doivent mettre les individus pour s'adapter à ces demandes ont été associés à des niveaux plus élevés de détresse psychologique (de Jonge et al., 1999; Julien et al., 2000; Marchand et al., 2005c). Présence de détresse et récurrence de la détresse ne s'associent donc pas de la même manière avec les demandes physiques.

À la **sixième hypothèse**, nous avons proposé que le nombre d'heures travaillées soit associé de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique. Nos prédictions n'ont pas été confirmées dans nos analyses multivariées, celles-ci n'étant pas significatives, autant pour la récurrence simple que multiple de la détresse psychologique. Nos résultats vont donc dans le sens des résultats obtenus dans différentes études de Marchand et al. (2005a, 2005c, 2006a), dans lesquelles les auteurs n'ont pu observer de relation significative entre le nombre d'heures travaillées et la détresse psychologique. Toutefois, lorsqu'il est question du niveau de détresse, l'étude de Bourbonnais et al. (1999) a démontré que de longues heures de travail et les horaires irréguliers étaient associés à la détresse psychologique.

Notre **septième hypothèse** postulait que l'horaire de travail irrégulier soit associé de façon positive à la récurrence de la détresse psychologique. Nos résultats obtenus suite aux analyses bivariées et multivariées ne nous permettent pas de valider cette hypothèse, puisque nous n'avons rien obtenu de significatif, autant pour la récurrence simple que la récurrence multiple de la détresse psychologique. En résumé, nos

résultats vont dans le sens de ceux obtenus par Marchand et al. (2005a), qui n'ont pas trouvé de lien significatif entre l'horaire de travail irrégulier et les épisodes simples ou multiples de détresse psychologique. Par contre, l'étude de Bourbonnais et al. (1999), a, quant à elle, démontré que de longues heures de travail et des horaires irréguliers étaient associées à la détresse psychologique. Il en va de même pour les études de Marchand et al. (2005c) et de Matthews et al. (2001), où il a aussi été démontré que les horaires de travail irréguliers favorisent les problèmes de détresse psychologique. Encore une fois ici aussi, présence de détresse et récurrence de la détresse n'associent pas de la même manière avec l'horaire de travail.

5.2.3 VARIABLES CONTRÔLES SIGNIFICATIVES

Lors de nos analyses multivariées, nous avons pu identifier des variables contrôles significativement reliées à la récurrence de la détresse psychologique, soit le sexe, la suffisance du revenu et le sentiment de contrôle. Tout d'abord, le sexe est significativement associé à la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. En effet, les femmes ont 1,44 fois plus de chances de développer une récurrence simple que les hommes, et ont 2,95 fois plus de chances de développer une récurrence multiple que ceux-ci. Plusieurs études ont d'ailleurs trouvé que les femmes sont plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique que les hommes (Bourbonnais et al., 1996; Karasek & Theorell, 1990; Marchand et al., 2005a, 2005b, 2005c, 2006a; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000; Niedhammer et al., 2000; Pugliesi, 1999; Standsfeld et al., 1999; Wilkins & Beaudet, 1998).

Par ailleurs, la suffisance du revenu s'est avérée significative pour la récurrence multiple, la relation étant négative. Donc, selon nos résultats, un revenu élevé au niveau du ménage protégerait les individus contre la récurrence multiple de la détresse psychologique, mais pas contre la récurrence simple. Des études ayant étudié la problématique générale de la détresse psychologique ont d'ailleurs observé une relation significative entre le revenu et la détresse psychologique (Bourbonnais et al., 1996; Drapeau et al., 2002; Marchand et al., 2005a; McDonough, 2000).

Finalement, les résultats obtenus lors des analyses multivariées ont révélé qu'il existe une relation significative entre le sentiment de contrôle et la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Selon les résultats, plus le sentiment de contrôle de l'individu est élevé, moins grandes sont les chances que celui-ci fasse une récurrence simple ou multiple de détresse psychologique. Les résultats de l'étude de Marchand et al. (2005a) sont similaires aux nôtres, le sentiment de contrôle constituant une disposition personnelle favorisant la résilience face à l'expérience de la détresse psychologique, autant pour les épisodes simples que multiples.

5.2.4 SYNTHÈSE DES VARIABLES DU TRAVAIL SIGNIFICATIVES

Les analyses multivariées réalisées dans notre étude nous ont permis d'identifier les groupes professionnels et les conditions de l'organisation du travail ayant un effet sur la récurrence de la détresse psychologique. Elles nous ont aussi permis d'observer des interactions significatives entre le soutien social hors-travail et les groupes professionnels et conditions de l'organisation du travail.

En regard de la récurrence simple de la détresse psychologique, nous avons pu observer que les cadres supérieurs constituaient un groupe comportant un risque plus faible comparativement aux cols bleus. Aussi, plus l'insécurité d'emploi est élevée, plus les chances de faire une récurrence simple de détresse psychologique sont élevées. Enfin, le soutien social hors-travail agit comme modérateur de la relation avec la profession, l'utilisation des compétences et l'horaire irrégulier de travail.

Pour la récurrence multiple, seul le soutien social au travail aurait un effet de protection sûr et le soutien social hors-travail n'agirait pas comme modérateur de la relation entre le travail et la détresse psychologique.

Dans la prochaine section, nous présenterons les forces et les limites de notre recherche.

5.3 FORCES ET LIMITES DE LA RECHERCHE

Tout d'abord, il est important de souligner que notre recherche comporte plusieurs forces. Une des principales forces est qu'il n'y a pas jusqu'à maintenant, à notre connaissance, de recherches empiriques qui ont tenté de déterminer si l'appartenance à un groupe professionnel et les conditions de l'organisation du travail contribuent à la récurrence de la détresse psychologique. Par ailleurs, une autre grande force de notre étude concerne la représentativité de son échantillon tiré de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP). En effet, l'échantillon utilisé est représentatif de la population canadienne en emploi, du point de vue de l'âge, du sexe et de la

distribution géographique des répondants. Par le fait même, nous pouvons affirmer que la validité externe de notre recherche est élevée, ceci nous permettant de généraliser nos résultats à l'ensemble des travailleurs canadiens touchés par un problème de détresse psychologique.

L'étude que nous avons réalisée comporte par ailleurs certaines limites qui nécessitent d'être soulignées. Tout d'abord, la première limite concerne la nature des données utilisées dans le cadre de notre recherche, soit des données secondaires. En effet, nous avons eu à nous limiter à certaines données disponibles recueillies par l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada. Nous n'avons pu être en mesure de tenir compte de certaines variables qui auraient pu être pertinentes dans le cadre de notre recherche, notamment, le climat organisationnel, le style de gestion, les gratifications, la relation avec le superviseur, les ressources en santé-sécurité du travail, etc. En outre, notons que les données de l'ENSP sont auto-déclarées, et donc, les différences de perception au niveau individuel pourraient influencer leur exactitude (Wilkins & Beaudet, 1998).

De plus, pour l'ENSP, les versions abrégées des échelles de Karasek (1985) mesurant l'utilisation des compétences, l'autorité décisionnelle, les demandes physiques, les demandes psychologiques, le soutien social au travail et l'insécurité d'emploi ont des consistances internes faibles et les effets de ces variables sur la détresse psychologique peuvent très bien avoir été sous-estimés. Par ailleurs, la mesure de la détresse à tous les 2 ans, qui ne nous permet donc pas de suivre l'individu sur une

période continue, amène nécessairement une imprécision dans l'estimation des variations temporelles de la détresse psychologique (Marchand, 2005a).

5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Évidemment, les recherches futures s'intéressant à la récurrence de la détresse psychologique devraient pouvoir être en mesure de contrer les limites mentionnées précédemment. En premier lieu, il serait souhaitable que les recherches futures soient basées sur des données primaires qui auront été ciblées préalablement à partir d'un modèle théorique plus complet qui inclurait des facteurs tels le climat organisationnel, le style de gestion, les gratifications, la relation avec le superviseur, les ressources en santé-sécurité du travail, jugés pertinents dans la littérature, pour expliquer la récurrence de la détresse psychologique. Il serait aussi préférable de pouvoir suivre l'échantillon sur un intervalle de temps plus petit entre les mesures afin d'estimer de façon précise les variations temporelles de la détresse psychologique et de bien cibler la récurrence simple et multiple.

Par ailleurs, il serait intéressant de poursuivre d'autres recherches étudiant de façon spécifique les effets particuliers du sexe des individus sur la récurrence de la détresse psychologique. En effet, nous avons pu identifier des différences importantes entre les hommes et les femmes en regard de la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Il pourrait donc être pertinent d'évaluer les effets des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail sur la récurrence de la détresse psychologique sur deux échantillons distincts d'hommes et de femmes. Il

faudrait effectivement examiner si les variables du travail opèrent différemment selon le sexe pour expliquer la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique.

Finalement, suite aux résultats que nous avons obtenus dans le cadre de cette recherche, nous pouvons affirmer que les problèmes de détresse psychologique, notamment la récurrence de celle-ci, touchent un nombre important de travailleurs et travailleuses au Canada, pour qui la profession et les conditions de l'organisation du travail s'avèrent être des éléments pathogènes. De tels résultats nous amènent à nous questionner sur ce qui pourrait être fait en entreprise, au niveau de la prévention et des interventions, afin d'assurer la protection de l'individu à l'égard de problèmes de santé mentale récurrents.

Du point de vue de la prévention, il nous apparaît pertinent de renforcer les efforts pour développer des programmes de surveillance de la santé mentale en entreprise. Dans ces programmes, il serait d'ailleurs important de mettre l'emphase sur les dimensions de l'organisation du travail qui ont été étudiées dans le cadre de cette recherche et, plus particulièrement sur celles pour lesquelles nous avons observé des relations significatives avec la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique, soit le soutien social au travail, l'insécurité d'emploi, l'utilisation des compétences ainsi que l'horaire de travail irrégulier.

CONCLUSION

L'objectif général de ce mémoire était de déterminer le rôle de la profession (groupes professionnels) et des conditions de l'organisation du travail dans la récurrence de la détresse psychologique. Plus spécifiquement, nous avons observé, auprès de la population canadienne en emploi, l'influence potentielle des groupes professionnels et des conditions de l'organisation du travail, sur la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Par ailleurs, en lien avec cette relation, nous avons également examiné l'effet, possiblement modérateur, du soutien social hors-travail. Rappelons que, dans la présente étude, nous avons eu recours aux données de l'Enquête nationale sur la santé de la population (ENSP) de Statistique Canada.

Nos résultats nous indiquent qu'au cours de la période étudiée, 41,2% des travailleurs ont vécu une récurrence simple de détresse psychologique et 33,6% ont eu des récurrences multiples, soit deux épisodes ou plus de détresse psychologique. Les femmes se sont avérées beaucoup plus affectées que les hommes. Puis, nos résultats ont démontré que le fait de faire partie du groupe professionnel des cadres supérieurs a comme effet de réduire les chances de faire une récurrence simple de détresse psychologique, en comparaison avec les travailleurs faisant partie du groupe des cols bleus. Par ailleurs, nos résultats nous indiquent également que deux conditions de l'organisation du travail ont un effet sur la récurrence de la détresse psychologique : le soutien social au travail a pour effet de diminuer les chances de faire une récurrence multiple de détresse psychologique, tandis que l'insécurité d'emploi augmente les risques de développer une récurrence simple de détresse psychologique.

Finalement, les hypothèses d'interactions ont en partie été confirmées, puisque trois interactions sont significatives sur les huit étudiées. Un soutien social hors-travail élevé combiné au fait de faire partie du groupe professionnel des cadres supérieurs (par rapport à faire partie du groupe professionnel des cols bleus) réduit les risques de faire un récurrence simple de détresse. Aussi, bien que surprenant, nos résultats nous indiquent qu'un fort soutien hors-travail combiné à une forte utilisation des compétences augmente les risques de souffrir de récurrence simple de détresse psychologique. Finalement, notre étude a démontré qu'un soutien social hors-travail élevé combiné à un horaire de travail irrégulier diminue les risques de faire une récurrence simple de détresse psychologique.

En se basant sur nos résultats, nous pouvons affirmer que le travail semble jouer faiblement sur la récurrence simple et multiple de la détresse psychologique. Malgré tout, nous avons pu identifier certains facteurs pathogènes susceptibles de favoriser la récurrence de la détresse psychologique. Ces résultats amènent ainsi une meilleure compréhension de ce problème qui a été peu étudié jusqu'à maintenant. Notre étude pourrait permettre aux entreprises d'agir de façon proactive à ce niveau en examinant plus attentivement comment le soutien social au travail et l'insécurité d'emploi se vient au niveau des employés ayant déjà fait l'expérience d'un problème de détresse psychologique. Le niveau d'utilisation des compétences et l'horaire de travail pourraient également faire l'objet d'une analyse plus fine. Ce travail d'évaluation et ultérieurement d'intervention pourrait favoriser une diminution des risques de récurrence de ce problème et ainsi minimiser les conséquences néfastes de la détresse

psychologique, non seulement sur la vie de la personne, mais aussi sur l'absentéisme et la baisse de productivité dans l'entreprise.

Toutefois, le travail n'est pas toujours le seul responsable des problèmes liés à la santé mentale et l'apport unique de ce facteur nécessite la considération du rôle des autres composantes de la vie en société, de même que la contribution des facteurs au niveau personnel. Le travail a effectivement son rôle à jouer au niveau de la récurrence de la détresse psychologique, mais la considération de cette approche plus large permettrait d'assurer plus globalement la réussite des interventions visant à réduire la détresse psychologique en milieu organisationnel.

BIBLIOGRAPHIE

- Allison, P. D. (1984). *Event History Analysis. Regression for Longitudinal Data. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences*. Newbury Park: Sage Publications, 46.
- Bourbonnais, R., & Vézina, M. (1995). La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial du travail. *Santé mentale au Québec*, 20, 163-184.
- 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., Comeau, M., & Vézina, M. (1999). Job strain and evolution of mental health among nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 94-107.
- 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.
- Boyle, M. H., & Willms, J. D. (2001). Multilevel modeling of hierarchical data in developmental studies. *Journal of Child Psychology and Psychiatry and Allied Disciplines*, 42, 141-162.
- 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.
- 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.
- Centre Patronal de Santé et Sécurité du Travail du Québec (CPSSTQ). (1999). Comprendre, gérer et prévenir les problèmes de santé mentale. *Convergence*. 15, 11-16.
- Cole, D. C., Ibrahim, S., Shannon, H. S., Scott, F. E., & Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: A structural equation modeling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Chronic Diseases in Canada*, 23.
- De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29, 1360-1369.

- de Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., & Kompier, M. A., (2000a). Linear and nonlinear relations between psychological job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: baseline results from SMASH. Study on Musculoskeletal Disorders, Absenteeism, Stress, and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 256-268.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. & Siegrist, J. (2000b). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science and Medicine*, 50, 1317-1327.
- de Jonge, J., Dollard, F. M., Dormann, C., Le Blanc, M. P., & Houtman, L. D. I. (2000c). The demand-control model : Specific demands, specific control and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7, 269-287.
- de Jonge, J., Dormann, C., Janissen, M. P. P., Dollard, F. M., Landeweerd, A. J., & Nijhuis, N. J. F. (2001). Testing reciprocal relationship between job characteristics and psychological well-being: A cross-lagged structural equation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 29-46.
- Dejours, C. (1993). *Travail: usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique*. Paris : Éditions Bayard.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., & Kompier, M. A. J. (2003). "The Very Best of the Millennium": Longitudinal Research and the Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 282-305.
- de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I L. D., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress*, 18, 149-166.
- Drapeau, A., Rousseau, C., & Boivin, J-F. (2002). Mesure de la santé mentale dans une enquête longitudinale populationnelle. *Santé Mentale*, 2, 89-120.
- Evans, O., & Steptoe, A. (2002). The contribution of gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male and female-dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, 54, 481-492.
- Goldstein, H. & Woodhouse, G. (2001). Modelling Repeated Measurements. *Multilevel Modelling of Health Statistics*, A. H. G. H. Leyland Ed., West Sussex, England: John Wiley & Sons.

- Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do the effects vary by gender and social class? *Social Science & Medicine*, 54, 783-798.
- Hardy, G. E., Woods, D., & Wall, T. D. (2003). The Impact of Psychological Distress on Absence from Work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 306-314.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: a multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 349-361.
- Julien, D., Mergler, D., Baldwin, M., Sassine, M-P., Cormier, N., Chartrand, E. & Bélanger, S. (2000). Beyond the workplace: an exploratory study of the impact of neurotoxic workplace exposure on marital relations. *American Journal of Industrial Medicine*, 37, 316-323.
- Kant, I., Bültmann, U., Van Den Brandt, P. A., Beurskens, A. J. H. M. & Kasl, S. V. (2002). Fatigue and psychological distress in the working population: Psychometrics, prevalence, and correlates. *Journal of Psychosomatic Research*, 52, 445-452.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain : Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.
- Karasek, R. A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell, MA : Department of Work Environment, University of Massachusetts, Lowell.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. New York: Basic Books.
- Kessler, R. C., & Frank, R. G. (1997). The impact of psychiatric disorders on work loss days. *Psychological Medicine*, 27, 861-873.
- Kessler, R. C., McGonagle, K. A., Zhao, S., Nelson, C. B., Hughes, M., Eshleman, S., Wittchen, H.-U., & Kendler, K. S. (1994). Lifetime and 12-month prevalence of DSM-III-R psychiatric disorders in the United States: results from the National Comorbidity Survey. *Archives of General Psychiatry*, 51, 8-19.
- Kessler, R. C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D. K., Normand, S.-L. T., Walters, E. E., & Zaslavsky, A. M. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-976.

- Kirby, M. J. K., & Keon, W. J. K. (2004). Santé mentale, maladie mentale et toxicomanie: aperçu des politiques et des programmes au Canada. *Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie*, 1-275.
- Li, J. Yang, W., & Cho, S. I. (2006). Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Social Science & Medicine*, 62, 1066-1077.
- Liu, C., Spector, P. E., & Jex, S. M. (2005). The relation of job control with job strains: A comparison of multiple data sources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 325-336.
- Lu, L. (1999). Work motivation, job stress and employees' well-being. *Journal of Applied Management Studies*, 8, 61-72.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P., & Simard, M. (2003). Occupational Variations in Drinking and Psychological Distress: A Multilevel Analysis. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 21, 153-163.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de Doctorat, Montréal.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27, 602-627.
- Marchand, A., Durand, P., & Demers, A. (2005b). Work and mental health: The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998. *Work*, 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 & Medicine*, 60, 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006a). Social structures, agent personality and workers' mental health: a longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59, 875-901.
- 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.
- Niedhammer, I., Goldgerb, M., Leclerc, A., Bugel, I., & Davis, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 24*, 197-205.
- Organisation mondiale de la santé (OMS). (1990). *Composite International Diagnostic Interview. Version 1.0*. Geneva, World Health Organization.
- 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.
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior, 19*, 2-21.
- Pineo, P. C., Porter, J., & McRoberts, H. A. (1977). The 1971 Census and the Socioeconomic Classification of Occupations. *Canadian Review of Sociology and Anthropology, 14*, 91-102.
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: effects on work stress, job satisfaction and well-being. *Motivation and Emotion, 23*, 125-154.
- Reynolds, J. R. (1997). The Effects of Industrial Employment Conditions on Job-Related Distress. *Journal of Health and Social Behavior, 38*, 105-116.
- Santé Canada (2002). Rapport sur les maladies mentales au Canada. Ottawa, Canada, 1-111.
- Schmitz, N., Neumann, W., & Oppermann, R. (2000). Stress, burnout and locus of control in German nurses. *International Journal of Nursing Studies, 37*, 95-99.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 27-41.
- Siegrist, J., & Peter, R. (2000). The Effort-Reward Imbalance Model. *Occupational Medicine : State of the Art Review, 15*, 83-87.
- Simon, W. R. (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. 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 (2002). Enquête nationale sur la santé de la population : Documentation des variables dérivées. Ottawa: Statistique Canada
- Stephens, T., Dulberg, C., & Joubert, N. (2000). La santé mentale de la population canadienne: une analyse exhaustive. *Maladies Chroniques au Canada*, 20, 3 -17.
- Stephens, T., & Joubert, N. (2001). The economic burden of mental health problems in Canada. *Chronic Diseases in Canada*, 22, 18-23.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L.-Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 296-305.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697-704.
- Van der Doef, M., Maes, S., & Diekstra, R. (2000). An examination of the job-demand-control-support model with various occupational strain indicators. *Anxiety, Stress & Coping: an International Journal*, 13, 165-185.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership Behavior and Subordinate Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 165-175.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Meijer, T., & Hamers, J. P. H. (2001). Different effort constructs and effort-reward imbalance: effects on employee well-being in ancillary health care workers. *Journal of Advanced Nursing*, 34, 128-136.
- 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 & 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., Cousineau, M., Mergler, D., & Vinet, A. (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville : Éd. Gaëtan Morin.

- Vinet, A., Brisson, C., & Vézina M. (1986). Rémunération à la pièce, travail parcellaire et santé mentale dans l'industrie du vêtement. *Sociologie Et Société*, 28, 25-36.
- Walters, V., McDonnough, P., & Strohschein, L. (2002). The influence of work, household structure, and social, personal and material resources on gender differences in health: an analysis of the 1994 Canadian national Population Health Survey. *Social Science and Medicine*, 54, 677-692.
- Wilkins, K., & Beaudet, M. P. (1998). Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé*, 10, 49-66.
- Willett, J. B., Singer, J. D. & Martin, N. C. (1998). The design and analysis of longitudinal studies of development and psychopathology in context: statistical models and methodological recommendations. *Development and Psychopathology*, 10, 395-426.