



La détresse psychologique et les facteurs professionnels :  
étude du milieu policier

Par  
Marie-Pier Cyr

École de relations industrielles  
Faculté des Arts et des Sciences

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

Juin 2010  
© Marie-Pier Cyr

Université de Montréal  
Faculté des arts et des sciences

Ce mémoire intitulé:  
La détresse psychologique et les facteurs professionnels :  
étude du milieu policier

Présenté par  
Marie-Pier Cyr

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

Vincent Rousseau  
Président rapporteur

Émilie Genin  
Membre du jury

Pierre Durand  
Directeur de recherche

## RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour but d'étudier les facteurs professionnels et leur relation avec la détresse psychologique. L'objectif principal est d'évaluer l'effet modérateur du facteur professionnel de la latitude décisionnelle sur la relation entre la détresse psychologique et les facteurs professionnels étudiés. Pour ce faire, nous avons étudié la latitude décisionnelle de façon décomposée (utilisation des compétences et autorité décisionnelle).

Les données sur lesquelles nous nous sommes basés proviennent de l'Équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM) et ont été recueillies au cours des mois de décembre 2008 et janvier 2009. L'échantillon utilisé se compose de 410 travailleurs, dont l'âge varie de 20 à 58 ans. Les analyses multivariées que nous avons réalisées nous ont permis d'identifier deux facteurs professionnels qui s'associent de manière significative à la détresse psychologique, soit les demandes psychologiques et la relation avec le supérieur immédiat.

Les résultats de la régression logistique nous ont permis de déterminer que les travailleurs qui ont une bonne relation avec leur supérieur immédiat ont une probabilité inférieure (0.91) de développer de la détresse psychologique. Tandis que les travailleurs qui ont de fortes demandes psychologiques ont une probabilité 1.11 fois plus grande de développer de la détresse psychologique. Contrairement à l'hypothèse soutenue, le fait d'occuper l'emploi de policier par rapport au travail de bureau n'augmente pas la prévalence de détresse psychologique. De plus, les variables modératrices ne sont pas associées de façon significative avec la détresse psychologique.

Mots clés : détresse psychologique, policiers, utilisation des compétences, autorité décisionnelle, relation avec le supérieur immédiat.

## ABSTRACT

This thesis aims to study some occupational factors and their relationship with psychological distress. The main objective of this master's thesis is to determine the moderator effect of decision latitude (decision authority and skill level) on the relationship between psychological distress and occupational factors.

We use data from the Team for Research on Work and Mental Health (ERTSM). This research team collected the data during the month of December 2008 and January 2009. The sample consists of 410 workers whose ages range from 20 to 58 years. The multivariate analyses that we conducted allowed us to identify two occupational factors which are significantly associated to psychological distress. Those are psychological demands and the relationship with the supervisor.

The results of logistic regression analyses show that workers who have a good relationship with their immediate superior have a lower probability (0.91) of developing psychological distress. On the other hand workers with high psychological demands have an odds ratio 1.11 times greater than those with low demands of developing psychological distress. Contrary to the hypothesis put forward, police officers do not have a higher probability of developing psychological distress than clerical workers. Furthermore, moderating variables are not significantly associated with psychological distress.

Keywords: psychological distress, police officers, decision authority, skill level, relationship with supervisor.

## TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Chapitre 1 : L’objet de la recherche et l’état des connaissances.....	7
1.1 L’objet de la recherche .....	7
1.2 L’état des connaissances .....	8
1.2.1 Définition de la détresse psychologique .....	9
1.2.2 Le modèle demandes-contrôle .....	11
1.2.3 Le modèle demandes-contrôle-soutien .....	16
1.2.4 Le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses .....	20
1.2.5 Comparaison entre le modèle de Karasek et le modèle de Siegrist .....	25
1.2.6 Le modèle intégré .....	26
1.3 Variables selon la revue de la littérature effectuée.....	29
1.3.1 Relations avec le superviseur immédiat et les collègues .....	29
1.3.2 Professions à risque et le travail de policier .....	33
1.4 Caractéristiques individuelles .....	38
1.4.1 Le genre.....	38
1.4.2. L’état civil .....	39
1.4.3. Le statut économique .....	40
1.4.4. L’âge .....	40
1.4.5 Le degré de scolarité .....	41
1.5 Synthèse de l’état des connaissances.....	42
Chapitre 2 : Problématique et modèle d’analyse .....	51
2.1 La problématique.....	51
2.2 Le modèle conceptuel .....	52
2.4 Les hypothèses .....	57
Chapitre 3 : Méthodologie .....	62
3.1 Plan d’observation .....	62
3.1.1 Devis de recherche.....	62
3.1.2 Échantillonnage .....	63
3.1.3 Méthode et instruments de collecte de données .....	63
3.1.4 Validité interne .....	76
3.1.5 Validité externe.....	77
3.2 Mesure et analyse des variables (plan d’analyse) .....	78
Chapitre 4 : Présentation des résultats .....	80
4.1 Résultats des analyses descriptives .....	80
4.2 Résultats des analyses bivariées.....	88
4.3 Résultats des analyses multivariées.....	90

Chapitre 5 : Discussion.....	95
5.1 Rappel de l'objectif du mémoire.....	95
5.2 Discussion des résultats de la recherche.....	96
5.3 Forces et limites de l'étude.....	104
5.3.1 Forces.....	104
5.3.2 Limites.....	105
5.4 Pistes de recherches futures.....	106
Conclusion.....	108
Bibliographie.....	111
Annexe 1.....	ix

**LISTE DES FIGURES**

Figure 1 : Modèle demandes-contrôle .....	11
Figure 2 : Modèle demandes-contrôle-soutien.....	16
Figure 3 : Modèle déséquilibre efforts-récompenses .....	20
Figure 4 : Modèle intégré.....	27
Figure 5 : Représentation schématique du modèle conceptuel.....	53

**LISTE DES TABLEAUX**

Tableau I : Synthèse de la revue de la littérature .....	45
Tableau II : Modèle opératoire de la variable dépendante.....	66
Tableau III : Modèle opératoire des variables indépendantes.....	69
Tableau IV : Modèle opératoire des variables modératrices.....	73
Tableau V : Modèle opératoire des variables de contrôle.....	75
Tableau VI : Analyse descriptive de la variable dépendante.....	81
Tableau VII : Analyse descriptive des variables indépendantes.....	84
Tableau VIII : Analyse descriptive des variables modératrices.....	85
Tableau IX : Analyse descriptive des variables de contrôle.....	87
Tableau X : Matrice de corrélation entre les variables.....	89
Tableau XI : Analyses multivariées en fonction de la détresse psychologique.....	91



Je dédie ce mémoire à ma mère qui est ma source d'inspiration et à mon père  
qui a toujours cru en moi.

## Remerciements

Ce mémoire n'aurait pu être possible sans la collaboration d'un certain nombre de personnes que je dois remercier :

Les premiers remerciements vont à M. Pierre Durand pour son encadrement tout au long du processus de recherche.

Je tiens également à remercier les membres du jury, soit Vincent Rousseau de même que Émilie Genin pour leurs temps et commentaires très constructifs.

J'aimerais aussi remercier l'équipe de Recherche sur le Travail et la Santé Mentale (ERTSM) pour leur support et leur encouragement. Un gros merci à Marie-Eve Blanc pour ses nombreux conseils, sa patience et surtout sa compréhension!

Enfin, la réussite de ce mémoire n'aurait été possible sans les encouragements constants de ma famille et de mes amis. Je vous en serai éternellement reconnaissante.

## INTRODUCTION

Les milieux du travail ont subi de grandes transformations au cours des deux dernières décennies en raison de phénomènes tels que la mondialisation, l'intensification de la concurrence issue des pays en émergence au point de vue économique et l'évolution des technologies (Morin, 2000; Vézina et Bourbonnais, 2001). C'est en fait dans un tel contexte que nous avons pu voir naître « l'économie du savoir » (Lesemann et Goyette, 2003; Vézina et coll., 1992). Ces nombreux changements ont créé un besoin indéniable d'adaptation et d'ajustement dans les organisations, qui se traduisent surtout par une obligation de flexibilité (Vézina, 2008; Vézina et coll., 1992). La sous-traitance, le travail à temps partiel, le travail atypique et d'autres transformations transposent la précarisation de l'emploi, affectant inévitablement les travailleurs (Vézina, 1992). Les changements réalisés modifient la relation entre les travailleurs et le travail, ceux-ci étant soumis à des pressions et contraintes diverses de plus en plus grandes (Niedhammer et Siegrist, 1998). Les bouleversements concernant la nature du travail ont un impact sur les conditions de travail et du même coup, ils ont un impact sur la santé physique et mentale des travailleurs (Vézina, 1992). La détresse psychologique, provoquant un absentéisme accru (Vézina, 2001), devient alors un obstacle sérieux à la réussite économique des entreprises, puisque cela entraîne non seulement des coûts élevés, mais également une perte de productivité (Instituts de recherche en santé du Canada : IRSC, 2004). Pour rester dans la course, les entreprises doivent donc tirer un avantage concurrentiel de leurs ressources humaines (Vézina, 1992).

De nos jours, le travail prend une place de plus en plus grande dans la vie des gens. Dans les sociétés industrialisées, le travail continue de jouer un rôle notable dans la santé et le bien-être d'un adulte (Niedhammer et coll., 2004). En plus de jouer un rôle économique, le travail est maintenant

très important socialement (Vézina, 1992). Selon Siegrist (1996), la fonction essentielle du travail dans notre vie proviendrait de quatre éléments. Premièrement, travailler apporte évidemment un revenu. De plus, le travail permet la réalisation professionnelle, qui est un but de socialisation primaire et secondaire très important, car c'est grâce à l'éducation et à l'expérience professionnelle que la croissance et le développement personnel se produisent. Par la suite, la stratification sociale dépend beaucoup de la profession puisque le niveau d'estime et d'approbation sociale est souvent déterminé par le niveau de réalisation, d'expérience et du champ professionnel. Pour terminer, le travail occupe la majeure partie du temps actif d'une vie adulte. Ce sont donc là des explications de la fonction essentielle que prend le travail dans notre vie.

Ce rôle de plus en plus important du travail dans notre vie n'est pas sans laisser de traces chez les individus. Au cours des années 1990, la fréquence de la détresse psychologique rapportée dans la population québécoise a varié beaucoup passant de 17.3 % en 1987, à 25.5 % en 1992, puis à 19,3 % en 1998 (Marchand, Demers et Durand, 2005b et 2005c). Ce phénomène de la détresse psychologique n'est pas unique au Québec. Aux États-Unis, les demandes de compensation pour les problèmes liés au stress ont triplé pendant les années 1980 à 1989 (Bourbonnais, Brisson, Moisan et Vézina, 1996). Ce niveau de stress de plus en plus grand et touchant plus de personnes est inquiétant. Un adulte sur cinq souffrirait de dépression, d'anxiété, de stress ou de surmenage (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Les problèmes de santé mentale entraînent des coûts se chiffrant à des milliards de dollars pour les entreprises et la société en général. La détresse psychologique a comme résultat un niveau élevé d'absentéisme et une perte de productivité (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Elle engendre des dépenses pour le remplacement des revenus et des coûts d'utilisation des services de santé (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Les coûts entraînés par les

problèmes de dépression seraient pour le Canada de l'ordre de 4,5 milliards de dollars canadiens (Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC), 2004), sans compter les coûts économiques provenant des problèmes de santé psychologique en termes d'absentéisme ainsi que de pertes de productivité et de services de santé qui s'élèveraient à près de 15 milliards de dollars par année (Rousseau, Aubé et Morin, 2006). Du côté de la Commission de la santé et de la sécurité du travail pendant la période de 1990 à 2005, le nombre de réclamations acceptées à titre de lésions liées au stress, à l'épuisement professionnel ou à d'autres facteurs relatifs à la santé mentale a plus que doublé, en passant de 530 à 1213. Les déboursés annuels ont quant à eux augmenté de 1,5 à 12 millions de dollars par année (Vézina et coll., 2008) et pourtant, il y a une diminution du nombre annuel de réclamations (Vézina et Bourbonnais, 2001). Mentionnons également que 24 % des primes totales des compagnies d'assurance invalidité canadiennes auraient eu pour cause les absences en raison des problèmes de santé psychologique au travail (Stansfeld, Furher, Shipley et Marmot, 1999 dans Rousseau, Aubé et Morin, 2006). Ce chiffre ayant augmenté, il se situerait maintenant entre 30 % et 50 % (Vézina et coll., 2008). En résumé, la détresse psychologique entraîne des coûts pour la société, des coûts liés à l'utilisation des services de santé, aux indemnités pour des incapacités permanentes, à l'augmentation continue de l'absentéisme au travail pour des raisons de santé, aux difficultés de réinsertion professionnelle, au désengagement progressif du marché du travail et à la perte du lien d'emploi qui entraîne souvent des conditions de vie précaires (Vézina, 2008). Un autre fait important est qu'environ 50 % des personnes qui s'absentent du travail à cause de problèmes mentaux ou affectifs seront absentes pour une durée de 13 jours ou plus, certaines pouvant même être absentes sur une base permanente (IRSC, 2004).

De plus, Karasek a déterminé, dans une étude réalisée aux États-Unis et en Suisse, que la pression au travail augmenterait la prévalence de

symptômes dépressifs (cité par Bourbonnais, Brisson, Moisan et Vézina, 1996). Une recherche mentionnée dans l'étude de Siegrist et de ses collègues (2004) affirme que 30 % des travailleurs occupent des emplois pour lesquels ils n'ont pas de sécurité d'emploi. Une proportion significative de femmes et d'hommes dans la cinquantaine ne participe plus au marché du travail en raison d'un retrait prématuré, ce qui augmente les conséquences occasionnées par la détresse psychologique (Siegrist et coll., 2006). Le retrait plus tôt des employés du marché du travail crée, dans les pays européens, un important problème pour l'application des politiques sociales et de santé. Puisque les personnes âgées de 60 ans et plus comptent pour le tiers de la population, dans plusieurs de ces pays, un nombre décroissant de personnes actives devra supporter économiquement un nombre de plus en plus grand de personnes âgées. Il est possible d'observer de grandes variations dans le taux d'activité des gens de 55 à 59 ans. Dans les dernières années, ce taux a chuté de près de 20 % en Belgique, en Italie et en France (Siegrist et coll., 2006). Pour ce qui est du Canada, le taux d'activité des hommes de 50 ans et plus est en constante baisse depuis 1976 (Légaré et Ménard, 2007). Toutefois, une légère hausse est visible depuis 2001 (Légaré et Ménard, 2007). Le mouvement inverse est observable chez les femmes, puisque le taux d'activité de ces dernières a augmenté depuis 1976 (Légaré et Ménard, 2007; Marshall et Ferrao, 2007). En 1976, l'âge moyen à la retraite variait autour de 65 ans. En 2001, il était de 61 ans. Les départs prématurés diminuent le taux d'activité des gens de cette catégorie. Pour cet élément, le Québec se retrouve au dernier rang, si on le compare aux autres provinces. C'est l'Alberta qui est au premier rang (Légaré et Ménard, 2007). De plus, il est possible de noter une tendance vers le travail à temps partiel chez beaucoup de travailleurs âgés, ce qui semble indiquer que certains d'entre eux se dirigent vers la retraite (Marshall et Ferrao, 2007).

Puisque la détresse psychologique a de grandes conséquences pour les organisations ainsi que pour leur main-d'œuvre et qu'elle est un sujet d'actualité qui ne cesse de s'amplifier, elle s'inscrit dans notre champ d'intérêt. Dans la situation actuelle, il est nécessaire que les entreprises, les associations patronales ainsi que syndicales, de même que les gouvernements et leurs institutions s'engagent à combattre ce phénomène. La présente recherche a été faite en partenariat avec l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM), qui est un centre de recherche multidisciplinaire rattaché à l'Université de Montréal. Notre étude s'inscrit dans le cadre d'une recherche mise sur pied par cet organisme. Ce projet cherche à développer de meilleurs outils d'interventions et des politiques en santé mentale au travail concernant plus particulièrement la détresse psychologique, l'épuisement professionnel et la dépression. Plus particulièrement, notre étude s'est concentrée sur la détresse psychologique, en étudiant la relation entre les facteurs professionnels et les variations de celle-ci. Les facteurs qui nous ont intéressés dans le cadre de cette recherche sont l'autorité décisionnelle, l'utilisation des compétences, les demandes psychologiques, la relation avec le supérieur immédiat et la relation avec les collègues, ainsi que le fait d'occuper l'emploi de policier.

Ce mémoire est composé de cinq chapitres. Le premier traite de l'objet de la recherche et de l'état des connaissances. Le second chapitre concerne la problématique de la recherche, le modèle d'analyse et les hypothèses de recherche. Le troisième, quant à lui, présente la méthodologie utilisée. La source des données, leurs mesures et leurs analyses sont alors exposées. Dans le quatrième chapitre, nous discutons des résultats. Il est divisé en trois parties soit les analyses descriptives, les analyses bivariées et ensuite les multivariées. Le dernier chapitre débute avec un retour sur l'objectif de ce mémoire et porte sur la discussion des résultats obtenus, le tout en lien avec les hypothèses de recherche. Dans une troisième section de ce chapitre, les forces et les limites de l'étude ont

été établies. Puis finalement, une quatrième section est composée de pistes pour des futures recherches.



## CHAPITRE 1

### L'OBJET DE LA RECHERCHE ET L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Ce chapitre se compose de trois sections. Dans la première section, l'objet de la recherche sera présenté. La seconde se concentrera sur la revue de la littérature. Puis, la dernière section fera l'objet de la synthèse de l'état des connaissances.

#### 1.1 L'OBJET DE LA RECHERCHE

Ce mémoire a pour but d'étudier les facteurs professionnels et leur relation avec la détresse psychologique. L'objectif principal de cette étude est d'approfondir les connaissances quant à l'effet modérateur du facteur professionnel de la latitude décisionnelle sur le niveau de détresse psychologique prédit par chacun des facteurs professionnels étudiés.

C'est dans cet ordre d'idées que nous soulevons les deux questions suivantes :

- 1. Quelle est l'influence des facteurs professionnels sur la détresse psychologique d'une population de travailleurs?*
- 2. L'influence de chacun des facteurs professionnels sur la détresse psychologique peut-elle être modérée par l'utilisation des compétences et par l'autorité décisionnelle?*

La justification et la pertinence de ces deux questions de recherche prennent appui sur les faits et les statistiques mentionnés en introduction. Les problèmes qui découlent des taux de détresse psychologiques sont

extrêmement néfastes pour les organisations, les travailleurs et la société. La détresse psychologique a un impact sur la performance des travailleurs, leur motivation, leur satisfaction au travail, sur leur santé et leur sécurité, etc. En tant que nouveau moteur des organisations, les ressources humaines doivent être en bonne santé physique et mentale. Les lourdes conséquences qui proviennent du haut niveau de détresse psychologique doivent être minimisées et, ce, le plus rapidement possible. Pour y arriver, une meilleure gestion et surtout une meilleure prévention sont nécessaires, voire primordiales.

La documentation concernant la détresse psychologique est vaste et complexe (Vézina, 1992). Parmi les principaux modèles théoriques adoptés par la communauté scientifique, les études sur le sujet, ont soit confirmé ou infirmé le modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990). Puisque le modèle est en quelque sorte controversé, il est nécessaire de procéder à d'autres études pour mieux le comprendre et l'améliorer.

En déterminant de façon plus précise quels sont les facteurs professionnels qui contribuent au développement de la détresse psychologique, il sera alors plus facile de mettre en place des mécanismes de prévention liés à la santé mentale des travailleurs. Dans cette optique, les résultats de cette recherche seront profitables aux entreprises et plus particulièrement, aux entreprises québécoises.

## 1.2 L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

La prochaine section sera consacrée à la présentation de la littérature scientifique concernant la détresse psychologique. Tout d'abord, une description de la détresse psychologique sera faite. Quatre modèles seront présentés, soit le modèle des demandes-contrôle, celui des demandes-contrôle-soutien, celui du déséquilibre entre les efforts et les récompenses

ainsi que le modèle intégré. Les trois premiers modèles seront suivis d'une comparaison entre le second et le troisième modèle, avant l'exposé du modèle intégré en cinquième partie. Ensuite, deux variables seront expliquées selon la littérature établie à leur sujet soit, la relation avec le supérieur et les collègues ainsi que le fait d'occuper l'emploi de policier. Enfin, la dernière partie portera sur les caractéristiques personnelles : le genre, l'état civil, le statut économique, l'âge et le degré de scolarité.

### 1.2.1 Définition de la détresse psychologique

Plusieurs notions sont utilisées pour aborder la santé mentale en milieu de travail. Il est possible de retrouver les concepts de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (burnout) dans de nombreuses études empiriques (Marchand, 2004).

La distinction de ces termes s'avère, dans la plupart des cas, un exercice difficile puisqu'ils englobent tous la description d'un déséquilibre et d'une atteinte au niveau psychique de l'individu qui sont visibles par l'expression de différents symptômes non spécifiques à une pathologie donnée (Marchand, 2004). Les maladies psychiatriques chroniques comme la schizophrénie ou la paranoïa ne sont pas concernées par les notions de détresse psychologique, de dépression ou d'épuisement professionnel (Marchand, 2004).

La définition et la mesure de la détresse psychologique se veulent plus générales puisque celle-ci englobe dans un même temps de nombreux signes d'un déséquilibre psychique décrits et mesurés par les notions de dépression et d'épuisement professionnel (Marchand, 2004). Certains la définissent comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux répartis sur un continuum de temps (Marchand, 2004). On définit également la détresse psychologique comme un syndrome non

spécifique qui inclut des symptômes reliés à la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, l'épuisement, le désengagement social ainsi que des problèmes cognitifs (Ilfeld, 1976; Massé et coll., 1998).

Une panoplie de symptômes est perceptible chez les individus, dans la phase prépathologique (Marchand, 2004). Ces symptômes sont les réactions anxieuses et dépressives face au travail et à la vie, à la baisse des capacités intellectuelles (mémoire et concentration), l'agressivité, l'irritabilité, la fatigue, le manque d'énergie, la difficulté à dormir, l'absentéisme, le repli sur soi, les problèmes cognitifs, la consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments (Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2005a; Marchand, Demers et Durand 2005b). Il est important de traiter la détresse psychologique, puisque dans le cas contraire, cette dernière, peu entraîner des problèmes de santé plus graves, mais réversibles notamment, diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, la dépression sévère et l'alcoolisme (Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2005a; Marchand, Demers et Durand 2005b). Puis peuvent apparaître, dans la dernière phase de détérioration de la santé mentale, des atteintes irréversibles telles que des incapacités permanentes, la mortalité prématurée, le suicide ou bien des maladies cardiovasculaires et neuro-psychiatriques (Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2005a; Marchand, Demers et Durand 2005b).

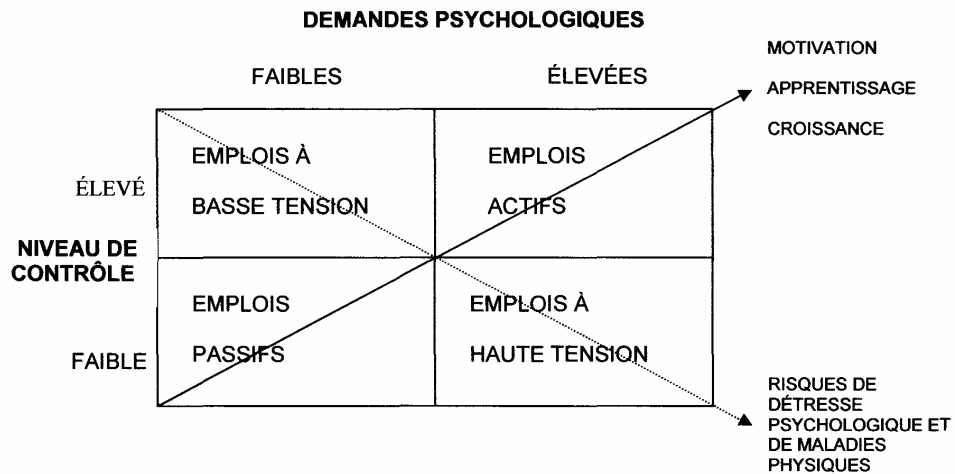
Une différence s'installe entre la notion d'épuisement professionnel et celles de la dépression et de la détresse psychologique (Marchand, 2004). Cette différence tient au fait que la spécificité du concept d'épuisement professionnel provient en grande partie du fait qu'il reconnaît des états de fatigue et d'épuisement associés à la situation de travail, tandis que les concepts de détresse psychologique et de dépression ne s'appliquent pas à une situation ou à un lieu spécifique pour lesquels se manifestent les symptômes (Marchand, 2004).

### 1.2.2 Le modèle demandes-contrôle

Ce modèle (Figure 1) créé par Karasek, en 1979, a été beaucoup utilisé dans les études épidémiologiques portant sur les maladies chroniques telles que la maladie coronarienne. Le modèle est en fait basé sur les caractéristiques psychosociales du travail et il évalue des éléments tels que les exigences du travail et les opportunités de prises de décision (Karasek, 1985). Deux composantes y sont incluses, soit les demandes psychologiques et la latitude de décision (Karasek, 1979; Karasek et coll., 1982; Stansfeld et coll., 1999).

Figure 1 : Le modèle demandes-contrôle

Karasek et Theorell (1990)



La première composante évoque les éléments psychosociaux stressants présents dans l'environnement de travail, tels que la pression liée au temps, le rythme de travail élevé, les difficultés reliées au travail et les exigences psychologiques du travail (Jonge et coll., 2000b). Karasek (1985) a lui-même défini les demandes psychologiques comme étant des sources

de stress psychologique faisant partie de l'environnement de travail. Ces demandes sont composées de l'accomplissement, de la quantité, de la complexité et du caractère imprévu des tâches, des contraintes de temps et des exigences intellectuelles et demandes contradictoires (Karasek, 1985).

La latitude de décision, quant à elle, se compose de l'utilisation des compétences et de l'autonomie de décision. L'utilisation des compétences fait référence à la possibilité du travailleur de contrôler ses activités et d'utiliser ses compétences, mais non celles des autres, ainsi que d'en développer de nouvelles (Karasek, 1979; Vézina et coll., 2008). L'autonomie de décision correspond plutôt, à la discrétion laissée au travailleur pour atteindre les demandes qui lui ont été faites et transforme alors le stress en énergie servant à poser des actions (Karasek, 1979). Dans le cas où cette dimension est élevée, le titulaire du poste aura la possibilité de choisir, comment faire son travail, et de participer aux décisions qui y sont liées (Vézina et coll., 2008). Si le travailleur n'a pas l'autorité de décision nécessaire pour prendre des décisions, l'énergie potentielle provenant de la réaction de stress se transformera en pression mentale (Karasek, 1979). Pour ce qui est des demandes élevées au travail, elles ne sont pas nuisibles en soi, mais elles le deviennent lorsque combinées à une faible autonomie de décision (Karasek, 1979).

Comme le modèle le prédit, il y a une relation entre de fortes exigences psychologiques et une faible latitude de décision. Les travailleurs qui occupent un emploi avec une faible autonomie de décision et de fortes demandes risquent plus de souffrir d'épuisement après le travail, de troubles de sommeil le matin, de dépression, de nervosité, d'anxiété, d'insomnie ou de perturbation du sommeil (Bourbonnais et coll., 1996; Karasek, 1979). Nonobstant, les individus qui ont l'opportunité d'utiliser leurs compétences et de prendre des décisions à propos de leurs activités au travail connaissent à plus faible échelle les symptômes correspondant à chacun des niveaux de

demandes (Karasek, 1979). Sommairement, le modèle qui focalise sur les tâches de travail prédit que les exigences psychologiques et le niveau de contrôle pour atteindre ces dernières influent sur la santé et le bien-être des employés. Pour vérifier son modèle, Karasek a utilisé un échantillon d'hommes provenant de la Suède (1968) et des États-Unis (1972). Plus précisément, il a montré que les tensions causées par le travail et son contexte sont significativement associées à une plus grande présence de symptômes dépressifs et, ce, dans les deux échantillons (Bourbonnais et coll., 1996).

Dans la figure 1, qui représente le modèle de Karasek, les demandes psychologiques peuvent être vues comme l'axe des x et la latitude de décision peut être vue comme l'axe des y. Quatre catégories d'emploi sont alors créées : les emplois à haute tension, les emplois actifs, les emplois à faible tension et les emplois passifs. Lorsque les exigences sont élevées et que le contrôle est bas, ce qui correspond à la catégorie des emplois à tension, le modèle prévoit un stress maximal (Karasek et Theorell, 2000).

La première hypothèse qui découle de ce modèle concerne la catégorie de haute tension qui est composée de demandes psychologiques élevées et d'une faible autonomie décisionnelle. Un travailleur qui se retrouve dans cette position est considéré comme étant dans la situation la plus indésirable. Pour bien comprendre cette catégorie d'emploi, on peut penser par exemple à un travail de chaîne de montage, où la tension est forte et l'autonomie de décision est faible. Les professions d'assembleurs, d'inspecteurs, de serveurs et de cuisiniers font parties de cette catégorie (Karasek et Theorell, 2000).

La seconde hypothèse fait référence aux emplois actifs. Cette situation est plus acceptable pour les travailleurs, puisqu'en contrepartie des fortes demandes psychologiques, on retrouve une autonomie de décision élevée (Karasek et Theorell, 2000). On parle alors d'apprentissage et de

croissance, car dans cette situation, il est plus facile pour les travailleurs de répondre aux fortes demandes en raison de la grande autonomie décisionnelle qui leur est attribuée (Karasek et Theorell, 2000). Les travailleurs qui vivent une telle expérience seraient les plus actifs en dehors du travail. Ils seraient impliqués dans des activités politiques et dans une grande quantité de loisirs, malgré les fortes demandes subies au travail (Karasek et Theorell, 2000). Par ailleurs, il résulterait des possibilités d'apprentissages et de croissance une plus grande autonomie. Les avocats, les juges, les ingénieurs et les infirmières sont classés dans cette catégorie d'emplois actifs (Karasek et Theorell, 2000).

La troisième hypothèse se rattache aux situations de faible tension. Théoriquement, cette situation est la meilleure au niveau de la perspective de tension toutefois, les faibles demandes peuvent être problématiques au niveau de l'engagement social. Les emplois de réparateurs et de forestiers sont considérés comme des emplois à faible tension (Karasek et Theorell, 2000).

Finalement, la dernière hypothèse, qui se compose de faibles demandes et d'une faible autonomie de décision, correspond à la catégorie d'emplois dits passifs. Cette combinaison apporterait une situation non motivante, qui mènerait à un apprentissage négatif et donc à une perte graduelle des compétences. Comme exemples d'emplois passifs, il est possible de nommer les employés de bureau et le personnel de service tel que les concierges (Karasek & Theorell, 2000).

L'hypothèse concernant les emplois à forte tension est confirmée dans plusieurs études, elle stipule que le plus faible bien-être psychologique se retrouve dans le travail à fortes exigences et à faible contrôle (Cole et coll., 2002; Jonge et coll., 2000b; Karasek, 1990). Détenir un tel emploi est associé à un faible bien-être général, à une faible



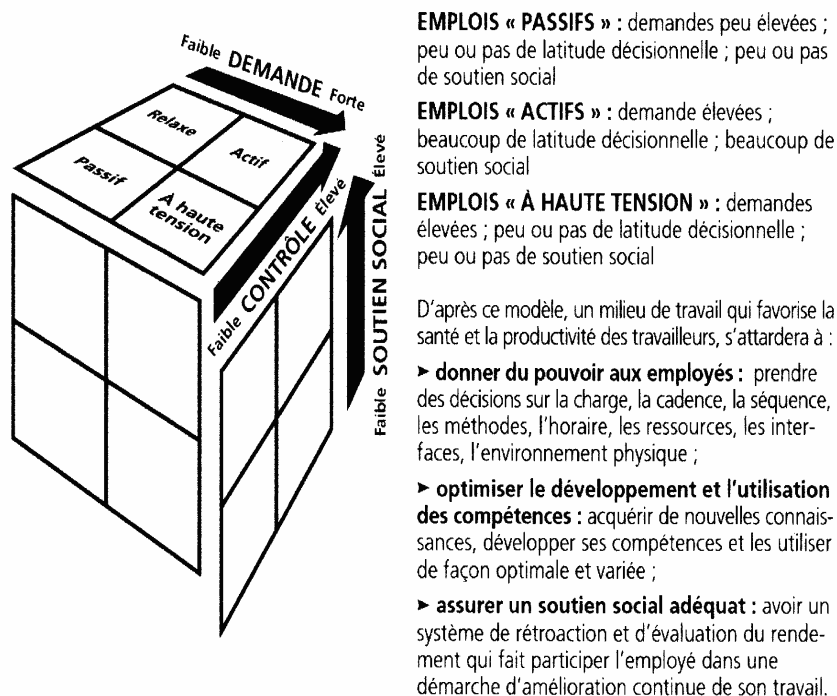
satisfaction au travail, à une plus grande propension à l'épuisement professionnel et à une plus grande détresse psychologique (Van Der Doef et Maes, 1999). Karasek (1990) a également trouvé une association entre ce type d'emplois et des maladies coronariennes, spécialement chez les hommes travaillant comme cols blancs. De plus, un effet modérateur du contrôle sur la relation entre les exigences et la détresse psychologique a été établi dans la moitié des études qui ont porté sur cette hypothèse (Van Der Doef et Maes, 1999). Cet effet de l'autonomie de décision sur les exigences de travail est appelé l'effet d'interaction (Jonge et coll. 2000a).

Bien que le modèle demandes-contrôle n'ait jamais été conçu pour intégrer toutes les caractéristiques de l'emploi qui sont nécessaires pour expliquer la relation entre le travail et le bien-être dans ce dernier, plusieurs chercheurs ont suggéré que plus de dimensions étaient nécessaires pour conceptualiser adéquatement les caractéristiques psychosociales du travail (Jonge et coll., 2000b).

### 1.2.3 Le modèle demandes-contrôle-soutien

Malgré la richesse du modèle de Karasek, Johnson ainsi que Hall et Theorell, en 1989, mentionnent qu'un élément essentiel n'y est pas présent : le soutien social. Le premier modèle évoluera donc pour devenir le modèle demandes-contrôle-soutien (Karasek et Theorell, 1990). Brièvement, le modèle (Figure 2) stipule que plus un travailleur aura un soutien social élevé au travail, plus il sera en mesure de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs (Bourbonnais et coll., 1996; Marchand et coll., 2006; McMahon, 2004; Morin, 2000).

Figure 2 : Le modèle demandes-contrôle-soutien



Dans ce modèle renouvelé, la pire situation est celle de la combinaison « iso-strain », qui correspond à de fortes tensions et à un faible soutien social (Karasek et Theorell, 2000). Généralement, le soutien social englobe toutes les interactions sociales qui sont disponibles au travail. Les superviseurs, les collègues ainsi que les patients et les clients peuvent être une source considérable de soutien social au travail (Theorell et Karasek, 2000). Une étude portant sur le leadership et le bien-être des subordonnés, indique dans sa recension des écrits que le superviseur peut grandement affecter la façon dont les travailleurs vont percevoir leur travail et leur sensation personnelle de bien-être (Direndonck et coll., 2004). Une mauvaise relation entre subordonnés et superviseurs peut amener un sentiment de stress (van Dierendonck et coll., 2004). La clarté et la cohérence de l'information provenant du superviseur sont également importantes (Stansfeld et coll., 1999). De plus, on distingue deux types de soutien social au travail : le soutien socio-émotionnel et le soutien instrumental (Morin, 2000). Le premier type renvoie à l'intégration sociale et émotionnelle ainsi qu'au niveau de confiance entre les collègues et les superviseurs. Le soutien socio-émotionnel reflète donc l'esprit d'équipe et le degré de cohésion dans le groupe. Le second type fait plutôt référence à l'importance de l'aide et de l'assistance reçue de la part des autres dans le cours du travail (Karasek et Theorell, 2000; Vézina et coll., 2008).

Le modèle est basé sur une approche par stimulus dans laquelle, l'environnement externe détermine les réactions émotionnelles et le comportement des individus. Les traits psychologiques ou les facteurs subjectifs ne sont pas considérés (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Selon les hypothèses qui ont été émises, il est possible de dire que les conditions de travail psychosociales indésirables vont réduire l'efficacité du titulaire du poste et créer une tension psychophysiologique qui va en retour avoir un impact négatif sur sa santé (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). De plus, Karasek et Theorell, ont prouvé que ce modèle est très utile dans

l'implantation de changements structuraux dans l'organisation du travail chez un bon nombre d'entreprises (Siegrist, 1996).

Quelques études ont fait une revue du modèle demandes-contrôle-soutien et l'une d'entre elles est celle de Van Der Doef (1999). Dans cette étude, l'auteur a fait une revue des recherches empiriques qui ont porté sur le présent modèle. Après lecture, il est possible d'affirmer que le modèle demandes-contrôle-soutien est controversé en raison des nombreuses études sur le sujet qui sont parvenues à différentes conclusions. Effectivement, certaines études ont confirmé soit totalement, soit partiellement le modèle, d'autres l'ont infirmé (Van Der Doef et Maes, 1999).

Le modèle renouvelé de Karasek et Theorell (1990) a été testé empiriquement à maintes reprises. Plusieurs études basées sur ce dernier ont illustré le fait que de hauts niveaux de demandes psychologiques, de faibles niveaux de latitude de décision et de faibles niveaux de soutien social au travail sont des précurseurs de symptômes subséquents de dépression chez les hommes et les femmes (Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; De Lange et coll., 2004; Jonge et coll., 2000a; Niedhammer, 1998; Paterniti et coll., 2002; Stansfeld et coll., 1999; Stephens et coll., 2000). Toutefois, d'autres recherches n'ont pas permis de trouver l'évidence d'une interaction statistique significative entre les emplois de haute tension et le soutien social au travail. Par conséquent, on ne peut pas conclure qu'un manque de soutien social au travail influence positivement la détresse psychologique (Jonge et coll., 2000b; Vermulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998). D'un autre côté, il est possible de constater que les travailleurs dont l'emploi est peu exigeant sont moins susceptibles de manifester un haut niveau de détresse. Par contre, même pour ces emplois, la proportion de travailleurs dont le niveau de sentiment de détresse est fort augmente généralement à mesure que la latitude de décision diminue (Wilkins et Beaudet, 1998).

Une hypothèse provenant du modèle demandes-contrôle-soutien affirme que le soutien social au travail augmenterait l'effet d'interaction de la relation entre les fortes tensions et la latitude de décision sur la détresse psychologique (Karasek et coll., 1982). Cet effet pourrait dépendre du degré d'intégration sociale et émotionnelle entre les coéquipiers et les superviseurs (Karasek et Thoerell, 2000). Toutefois, certaines études ne soutiennent pas cette hypothèse. En effet, le soutien social au travail, même s'il est significativement associé avec la détresse psychologique, ne modifie pas l'association entre les emplois à tension et la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996, 1998; Mausner-Dorsch & Eaton, 2000). Une majorité des études arriveraient à cette conclusion (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Le contrôle sur le travail aurait quant à lui un effet modérateur sur la relation entre les demandes au travail et la détresse psychologique. Sur les 31 études révisées par Van Der Doef et Maes (1999), qui examinaient cet effet modérateur, quinze ont montré un effet modérateur du contrôle sur la relation entre les demandes et le bien-être. Dans les seize autres études, l'effet modérateur du contrôle était confirmé pour quelques éléments, mais pas pour tous (Van Der Doef et Maes, 1999). Dans le même ordre d'idées, quelques études ont observé une relation formée en U ou en J, contrairement à la relation linéaire généralement attendue, pour les demandes psychologiques et le soutien social au travail (Marchand, Demers et Durand, 2005b). La forme en U, s'explique par le fait qu'une faible autonomie de décision, de même qu'une trop grande autonomie peuvent créer des réactions de stress chez les travailleurs (Jonge et coll., 2000b).

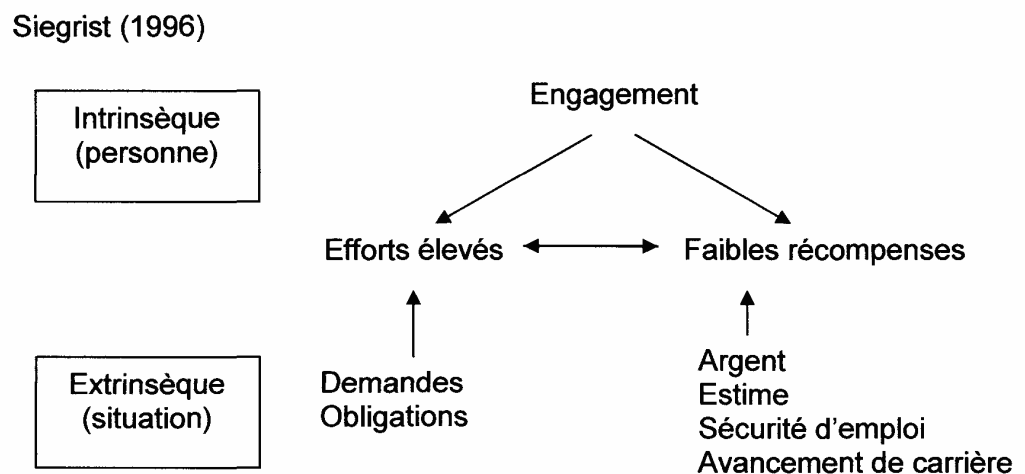
Finalement, certains résultats démontrent l'urgence d'agir afin d'améliorer les conditions de travail de la population active, puisque 46 % des travailleurs sont exposés à une faible utilisation de leurs compétences au travail et 41 % à une faible autorité décisionnelle (Vézina et coll., 2008). De plus, 40 % des travailleurs rapportent faire face à de fortes demandes

psychologiques, et 45 % à un faible soutien social au travail (Vézina et coll., 2008). Il est également important de mentionner que le faible soutien social est associé à une prévalence plus élevée de dépression majeure dans l'ensemble des personnes en emploi (Vézina et coll., 2008). La faible autorité décisionnelle est aussi liée à plusieurs indicateurs de santé mentale, dont la détresse psychologique et la perception d'avoir des journées de travail stressantes chez les hommes et les femmes (Vézina et coll., 2008). Les travailleurs qui sont soumis à des tensions au travail, à la menace de perdre leur emploi, à des exigences physiques ou qui n'obtiennent qu'un faible soutien de la part de leurs collègues font état de problèmes physiques et émotionnels (Wilkins et Beaudet, 1998).

#### 1.2.4 Le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses

Ce troisième modèle (Figure 3) est de plus en plus utilisé dans l'étude de la détresse psychologique. Il a été élaboré par Siegrist en 1996 et provient de la sociologie médicale.

Figure 3 : Le modèle déséquilibre efforts-récompenses



Selon l'auteur, l'effort fourni au travail fait partie d'un processus d'échange socialement organisé dans lequel la société contribue en termes de récompenses. Le modèle tient compte du contenu du travail, de la perspective sociale du travail, de l'adaptation du titulaire du poste ainsi que de son besoin de contrôle (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Les récompenses sont transmises de trois façons, soit par l'argent, l'estime et les opportunités de carrière, incluant la sécurité d'emploi (Jonge et coll., 2000b; Siegrist, 1996; Vézina et coll., 2008). Ce modèle stipule que lorsqu'il y a un déséquilibre entre les efforts et les récompenses (de grands efforts avec de faibles récompenses), cela entraîne une situation de détresse qui peut entraîner des effets sur le système nerveux autonome ainsi que des réactions de tension associées (Jonge et coll., 2000b). On peut penser à un travailleur qui a un emploi instable et exigeant, qu'il réalise à un niveau élevé d'engagement, et qui en contrepartie n'a aucune récompense en termes de promotion. Il est alors possible que le travailleur se sente menacé ou qu'il développe des sentiments de colère, de dépression et de démoralisation (Siegrist, 1996). Même si le travailleur ne fait pas particulièrement preuve d'un grand engagement, il peut tout de même y avoir des résultats identiques, car il y a présence d'un déséquilibre (McMahon, 2004; Niedhammer et Siegrist, 1998; Siegrist, 1996; Siegrist et Peter, 2000). Il est également possible qu'un travailleur qui fait preuve d'un grand engagement et qui ne reçoit pas de récompenses puisse souffrir de stress, même si personne ne lui a fait de demandes (McMahon, 2004; Niedhammer et Siegrist, 1998; Siegrist, 1996; Peter et Siegrist, 2000). Lorsque l'on entend parler des demandes reliées au travail, on pense souvent à la surcharge de travail, mais il y a aussi les longues heures de travail, trop de travail administratif, un manque de soutien, des interruptions fréquentes, un salaire faible et un manque d'opportunités de promotion (Kinman et Jones, 2008).

Un préalable important au modèle est que les récompenses sociales sont distribuées inégalement dans le milieu de travail et que les emplois

vraiment épuisants sont souvent les moins bien récompensés (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Alors, un déséquilibre entre les efforts et les récompenses se produit généralement dans les professions à faible contrôle comme les emplois manuels (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Selon Siegrist, entre 10 et 40 % de la population fait face à un déséquilibre entre les efforts et les récompenses mais, comme il vient d'être mentionné, certaines catégories professionnelles seraient plus susceptibles de percevoir des inégalités (Kinman et Jones, 2008).

Comme il est possible de le voir dans la figure 3, les efforts sont composés d'un élément extrinsèque, soit les demandes et les obligations du travail, et d'un élément intrinsèque, la motivation nécessaire pour satisfaire ces demandes ou le surinvestissement (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). L'effort extrinsèque correspond aux contraintes de temps, aux interruptions fréquentes, aux nombreuses responsabilités, à l'augmentation de la charge, à l'obligation de faire des heures supplémentaires et aux efforts physiques exigés (Vézina, et coll., 2008). Le deuxième élément, soit l'effort intrinsèque ou le surinvestissement, fait référence à l'incapacité de se distancer de ses obligations de travail ou à l'incapacité d'empêcher que les préoccupations du travail n'envahissent la sphère privée (Vézina et coll., 2008)

L'expérience du modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses est fréquente dans les occupations du domaine du service, particulièrement chez les travailleurs qui sont en interaction avec les clients (Karasek et Theorell, 2000; Peter et Siegrist, 1999). Siegrist affirme que son modèle s'applique à plusieurs professions, mais il soutient qu'il s'utilise tout particulièrement dans le cas d'emplois souffrants d'une segmentation croissante du marché du travail, à ceux souffrant de chômage structurel et de changements économiques rapides et également à ceux qui sont



impliqués dans un développement de carrière très concurrentiel (Siegrist, 1996).

Le modèle veut que, lorsqu'un travailleur est exposé à une situation d'efforts élevés et de faibles récompenses, il soit tenté de réduire ses efforts afin de diminuer les effets négatifs perçus (Peter et Siegrist, 1999). Toutefois, il sera peut-être difficile pour un travailleur de changer d'emploi pour améliorer son sort, surtout lorsqu'il y a peu de choix alternatifs sur le marché du travail (Karasek et Theorell, 2000; Siegrist, 1996). Cette situation peut donc être acceptée pour un certain temps à cause de raisons stratégiques, ou tout simplement pour un motif personnel caractérisé par un surinvestissement (Karasek et Theorell, 2000). Le surinvestissement étant un ensemble d'attitudes, de comportements et d'émotions combinés à un fort désir de se sentir approuvé et estimé. Les personnes qui ont une telle caractéristique augmentent leurs efforts au-delà de ce qui est considéré comme approprié (Jonge et coll., 2000b; Siegrist et Peter, 2000). Le surinvestissement peut également être renforcé par des circonstances particulières dans la vie professionnelle, plus spécifiquement dans les premières étapes d'une carrière (Siegrist et Peter, 2000). Évidemment, les effets négatifs d'un déséquilibre entre les efforts et les récompenses seront accentués par le surinvestissement (Karasek et Theorell, 2000; Niedhammer, 2004).

Le modèle des déséquilibres entre les efforts et les récompenses prévoit des manifestations de maladies coronariennes dans le cas de situations néfastes pour un travailleur et contribue à l'explication des risques cardio-vasculaires tels que l'hypertension et à des effets indésirables sur la santé comme les désordres psychiatriques (Kinman et Jones, 2008; Niedhammer, 2004). Le déséquilibre entre les efforts et les récompenses peut également causer des troubles du sommeil, de la fatigue, des problèmes de consommation d'alcool et d'absentéisme pour cause de

maladie et un faible bien-être (Kinman et Jones, 2008; Niedhammer et coll., 2004; Siegrist et Peter, 2000;). De plus, les aspirations qui n'auraient pas été comblées par l'organisation après plusieurs années, jumelées à un haut degré d'efforts, augmentent les risques psychosociaux chez les victimes d'infarctus prématurés (Siegrist, 1996).

Plusieurs études ont confirmé le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses (Jonge et coll. 2000b; Niedhammer et coll., 2004; Siegrist et coll., 2004; Stansfeld et coll., 1999). Les résultats qui y sont associés indiquent que le pouvoir explicatif du modèle permet d'obtenir une meilleure définition des personnes à risque et, ce, à un stade plus précoce du développement de la maladie (Peter et Siegrist, 1999). De plus, un grand nombre d'études ont réussi à déterminer que le surinvestissement est porteur d'une plus faible santé physique et psychologique, alors que d'autres n'ont pas réussi à illustrer de telles prédictions (Kinman et Jones, 2008). Il est toutefois possible de conclure que le déséquilibre entre les efforts et les récompenses ainsi que le surinvestissement sont des facteurs de risque significatifs pour la mauvaise santé chez les hommes et les femmes (Niedhammer et coll., 2004; Van Der Doef et Maes, 1999).

Au terme de plusieurs études, basées tant sur le modèle de Karasek et Theorell que sur celui de Siegrist, il a été prouvé que certains éléments causeraient de la détresse psychologique ou l'aggraverait (Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Marchand, Demers et Durand, 2005c; Marchand, Demers et Durand, 2006; Marchand et coll., 2003; Vermeulen et Mustard, 2000). Ce serait le cas pour le travail répétitif, les faibles niveaux d'utilisation des qualifications et l'autorité de décision, les exigences physiques reliées à l'environnement et à l'effort individuel, les exigences psychologiques et émotionnelles causées par la surcharge de travail, le lieu géographique de travail, les demandes conflictuelles et les ambiguïtés de rôle, les horaires irréguliers, les longues

heures de travail, le mauvais soutien social, le harcèlement physique, sexuel et psychologique, les faibles récompenses associées à l'insécurité d'emploi et à la rémunération selon la performance (Bourbonnais et coll., 1998; Kinman et Jones, 2008; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Niedhammer et coll., 1998). La profession et les conditions de travail agiraient indépendamment sur la détresse psychologique (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Swaen et coll., 2004). Il sera question plus loin dans cette section des différences entre les professions.

#### 1.2.5 Comparaison entre le modèle de Karasek et le modèle de Siegrist

Il y a des différences importantes entre les deux modèles. Tout d'abord, le modèle de Karasek se concentre particulièrement sur la notion de contrôle du travail, tandis que celui de Siegrist est plutôt axé sur le principe de récompenses (Jonge et coll., 2000b). Le modèle demandes-contrôle-soutien met l'accent sur les caractéristiques de la tâche, tandis que le modèle du déséquilibre entre les efforts et les récompenses tient compte d'un plus grand éventail d'expériences stressantes au travail, ainsi que des aspects macro-économiques du marché du travail, tels que la mobilité et l'insécurité d'emploi (Jonge et coll., 2000b). De plus, le premier modèle inclut seulement les aspects extrinsèques de l'environnement de travail, tandis que le deuxième s'intéresse à la fois aux aspects extrinsèques et intrinsèques (McMahon, 2004). Le modèle demandes-contrôle-soutien est axé sur le contenu immédiat du travail et soutient que le contrôle sur la tâche de travail est nécessaire pour contrer la tension du travail (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Le second modèle tient plutôt compte de l'équité et de la réciprocité faisant partie du processus d'échange social (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007). Les deux modèles peuvent donc avoir des explications différentes du stress au travail.

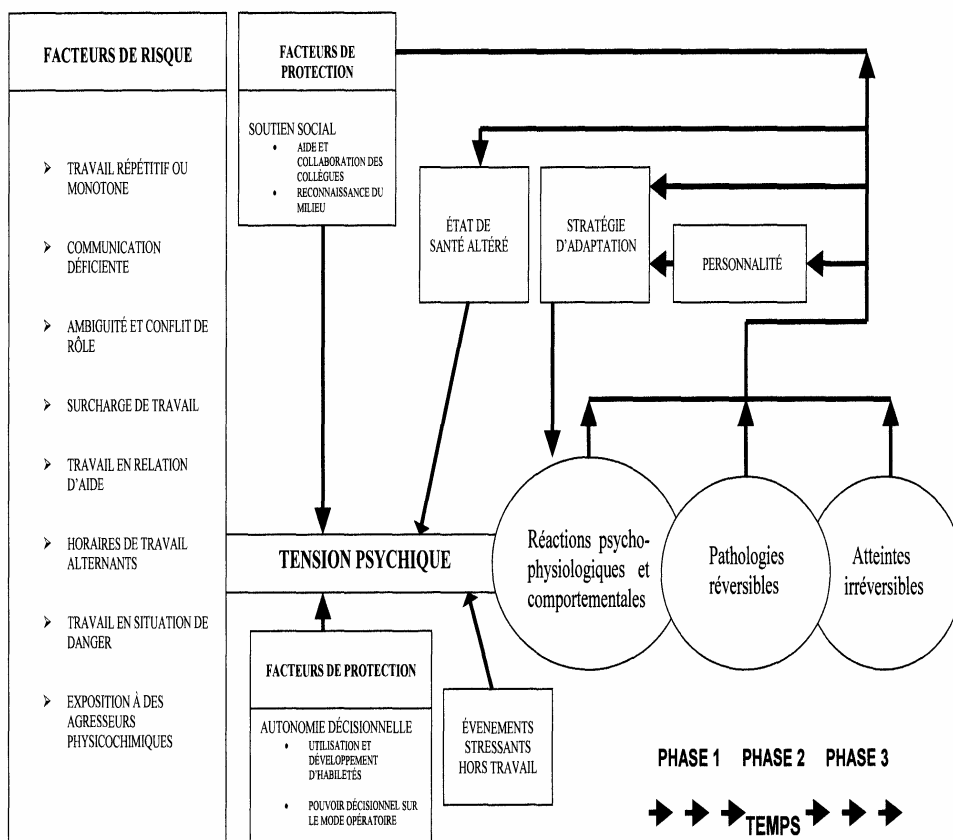
Alors que le modèle de Karasek met l'accent sur les caractéristiques de la situation seulement, le modèle de Siegrist s'attarde aux caractéristiques situationnelles ainsi que personnelles (Jonge et coll., 2000b). Finalement, plusieurs auteurs soutiennent que ces deux modèles, en apportant des informations différentes sur la relation entre l'environnement de travail et la santé, peuvent se compléter (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007).

Il semble important de préciser que toutes les contraintes psychosociales au travail représentent un risque de développer des problèmes de santé, mais que ce sont les combinaisons entre ces facteurs qui sont les plus néfastes pour la santé (Vézina et coll., 2008). Il en est ainsi pour chacun des modèles. La combinaison d'une demande élevée et d'une autonomie faible représente une combinaison dommageable pour le modèle de Karasek (Vézina et coll., 2008). Pour le modèle de Siegrist, c'est plutôt le déséquilibre entre les efforts et les récompenses qui représente une telle combinaison (Vézina et coll., 2008).

#### 1.2.6 Le modèle intégré

Un dernier modèle mérite qu'on s'y attarde : il s'agit du modèle de Vézina et coll. élaboré en 1992 (Figure 4). Ce modèle, en intégrant plusieurs variables, tente surtout d'identifier des problèmes ainsi que des moyens d'action pouvant être appliqués dans les entreprises (Vézina et coll., 1992). Les auteurs croient donc qu'il est possible de porter une action préventive sur les facteurs intégrés à ce modèle. Toutefois, ce modèle n'a pas été testé empiriquement.

Figure 4 Le modèle intégré de Vézina et coll.



Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A. et Laurendeau, M.-C. (1992) Pour donner un sens au travail : Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail. *Gaëtan Morin éditeur*, p.75.

Le modèle intégrateur propose une vision plus complète des facteurs qui auraient un rôle à jouer dans la manifestation de problèmes de santé mentale chez les travailleurs, y compris la détresse psychologique. Dans ce modèle, on retrouve des facteurs de la santé mentale liés à l'individu, tels que des événements stressants hors travail, un état de santé altéré, des stratégies d'adaptation ainsi que la personnalité (Legault, 2002; Vézina et coll., 1992). Le modèle inclut également les contraintes du milieu du travail et des éléments protecteurs du milieu du travail (Vézina et coll., 1992). Évidemment, les événements stressants hors travail ainsi que l'état de santé altéré sont des facteurs qui augmentent la tension provenant du milieu de

travail (Vézina et coll., 1992). Les stratégies d'adaptation, quant à elles, canalisent cette tension (Vézina et coll., 1992). Le rôle de la personnalité dans ce modèle est de déterminer le type de manifestations qui résultera de la tension qui est créée par le milieu de travail (Vézina et coll., 1992). Les contraintes liées au travail correspondent aux facteurs de risques qui créent une tension potentielle, soit le travail répétitif ou monotone, la communication déficiente, l'ambiguïté et le conflit de rôle, la surcharge de travail, le travail en relation d'aide, le travail en situation de danger et l'exposition à des agresseurs physicochimiques (Vézina et coll., 1992). Finalement, les éléments protecteurs sont l'autonomie décisionnelle et le soutien social (Vézina et coll., 1992).

Comme dans les modèles précédents, l'impact des facteurs de risque sur la santé mentale des travailleurs dépend beaucoup de la présence ou non du soutien social et d'une grande autonomie décisionnelle ainsi que des facteurs personnels qui font partie du modèle intégrateur. Avec le temps et selon les facteurs de protection, ainsi que les facteurs personnels, les tensions qui sont générées par les contraintes au travail pourront engendrer des réactions psychophysiologiques des pathologies réversibles et, malheureusement, des pathologies irréversibles (Vézina et coll., 1992; Legault, 2002).

Les auteurs concluent sur leur modèle en affirmant que les problèmes de santé mentale proviendraient plus de l'absence de conditions organisationnelles nécessaires à l'environnement des travailleurs que de leur inaptitude psychique (Vézina et coll., 1992). Les ressources qui permettent à un individu de s'adapter à l'organisation du travail seraient d'autant plus importantes puisqu'elles retarderaient l'apparition de maladies liées aux tensions découlant du milieu de travail (Vézina et coll., 1992).

### 1.3 VARIABLES SELON LA REVUE DE LA LITTÉRATURE EFFECTUÉE

Cette section rapporte deux variables jugées pertinentes en fonction du projet de recherche effectuée et que nous tenions à introduire puisque les modèles précédents n'y faisaient pas référence. Ces variables sont les relations avec le supérieur immédiat et les collègues ainsi que les professions à risque et le fait d'occuper l'emploi de policier.

#### 1.3.1 Relations avec le superviseur immédiat et les collègues

La relation avec le superviseur immédiat ainsi que la relation avec les collègues peut être une source de stress au travail (Rousseau et coll., 2008). Également, de bonnes relations peuvent avoir un effet positif sur la santé psychologique (Rousseau et coll., 2008). Il devient alors évident que le climat dans lequel nous travaillons nous influence grandement. Tel que rapporté par Brunet et Savoie (1999) « l'approche du climat est intéressante pour comprendre les conditions organisationnelles et le stress au travail. »<sup>1</sup> De plus, le climat de travail permettrait de prédire des comportements tels que l'adhésion, l'engagement, le soutien et la défense envers l'organisation, le groupe ou l'emploi, ainsi que le désengagement, l'esquive, l'évitement et l'échappement (Brunet et Savoie, 1999). Dans leur ouvrage sur le climat de travail, Brunet et Savoie (1999) s'inspirent de Jacob (1979) pour soutenir le fait que les relations interpersonnelles avec les superviseurs, les collègues et les subalternes, empreintes d'un manque de confiance mutuelle, d'un faible soutien et d'un manque d'intérêt sont d'importantes sources de tension au travail.

Le climat psychologique de travail se mesure par la qualité de l'environnement immédiat de travail, mais également par la qualité de gestion du superviseur ainsi que par la relation entre les collègues (G.-

---

<sup>1</sup> Brunet, L. et Savoie, A. (1999) Le climat de travail. Montréal, Éditions Logiques, p.121.

Théberge, 2005). Avant de traiter séparément de la relation avec le superviseur et de la relation avec les collègues, il est important de mentionner que les relations au travail diffèrent du soutien obtenu de la part du superviseur ou des collègues. Les relations au travail font référence à tous les types de relations, d'échanges et de contacts entre les individus à l'intérieur d'une entreprise. De ces relations, il est possible de distinguer des rapports conflictuels ou de cohésion, de voir naître une morale, des relations affectives et d'intimité, de cordialité et de confiance mutuelle ainsi que de relations statutaires ou collégiales (Brunet et Savoie, 1999). Le soutien social quant à lui, implique les actions prises par les dirigeants afin d'assister les employés dans leurs tâches, pour les encourager, leur donner de la rétroaction, les remercier et reconnaître le travail accompli (Brunet et Savoie, 1999). Le soutien peut également provenir des collègues qui tenteront alors de soutenir un travailleur dans le besoin en se préoccupant du bien-être de chacun ainsi qu'en se manifestant un respect mutuel (G.-Théberge, 2005; Rousseau, 2003). De plus, selon Rousseau (2003), un grand nombre d'auteurs affirment que les équipes de travail qui font preuve de soutien psychologique permettent à leurs équipiers de préserver leur estime de soi, de même que celle des autres. Cela permettrait également de se concentrer sur la réalisation de la tâche (Rousseau, 2003). Les échanges sociaux sont alors une composante importante de l'environnement de travail qui permet d'améliorer la santé mentale des employés (Rousseau et coll., 2008).

Tout d'abord, pour ce qui est de la relation avec le supérieur, il a été reconnu qu'une mauvaise relation de subordination peut diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress (Direndonck et coll., 2004). C'est donc dire que la qualité de gestion du superviseur est importante dans l'établissement des relations entre superviseur et subordonnés. Selon G.-Théberge (2005), la gestion de l'unité par le superviseur se divise en cinq composantes. La première tient compte de la transmission de l'information par le superviseur. Afin de mesurer cette composante, il faut vérifier le degré



de diffusion par le superviseur des informations en provenance de l'extérieur de l'unité. La seconde composante fait référence à la qualité des interactions avec le superviseur. Il s'agit alors d'établir la valeur des échanges entre le superviseur et ses employés. À cette composante, il est possible d'ajouter l'élément de la confiance. On parle alors de la croyance que l'employé a de pouvoir communiquer avec ses supérieurs sans que l'intégrité de cette communication soit violée (O'Neil et Arendt, 2008). Par la suite, il faut prendre conscience de l'implication décisionnelle, c'est-à-dire du degré d'autonomie lors de prises de décisions qui est permis par le superviseur. La quatrième composante est celle du soutien social qui permet de mesurer si le superviseur a conscience des besoins de ses employés et s'il sait y répondre, tout en les appuyant du mieux qu'il peut. La dernière composante s'intéresse à la gestion décisionnelle de l'unité. Cette composante fait tout simplement référence au niveau de jugement dont fait preuve le superviseur lors de prise de décision (G.-Théberge, 2005). Mentionnons toutefois qu'après avoir testé ce modèle, il s'avère que les composantes se sont toutes regroupées en une seule pour ainsi devenir équivalentes à la dimension.

Lorsque la qualité de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné (la théorie LMX) est faible, les subordonnés sont défavorisés par le supérieur et reçoivent moins de ressources qui leur sont importantes dans le cadre de leur travail (Rousseau et coll., 2008). En résumé, la théorie de l'échange entre le supérieur immédiat et le subordonné soutient que le supérieur peut donner accès à des ressources multiples et soustraire le travailleur à certaines contraintes situationnelles, ce qui aide ces derniers à mieux faire face aux facteurs de stress en milieu de travail (Rousseau et coll., 2008). De plus, lorsque la qualité de l'échange (LMX) est faible, les privilèges au subordonné peuvent être suspendus et le travailleur peut alors souffrir d'insécurité et cela peut se faire au détriment de sa santé mentale (Rousseau et coll., 2008). Ajoutons également qu'un même superviseur peut

traiter de façon différente certains subordonnés en raison de leur relation ainsi que de la différence dans la capacité ou la volonté de contribuer aux objectifs organisationnels (Brown et Leigh, 1996). Le climat de travail peut aussi varier en fonction des différents styles de gestion et des différentes cultures dans les organisations (Brown et Leigh, 1996). D'ailleurs, il existe un questionnaire qui permet de déterminer si le superviseur effectue une supervision abusive (Tepper, 2000). Ce dernier peut aussi influencer le niveau de participation de ses subordonnés aux programmes axés sur la sécurité (Kelloway et coll., 2006).

La relation avec les collègues est également très importante dans l'établissement du climat psychologique de travail (Brunet et Savoie, 1999; G.-Théberge, 2005). La dimension du climat qui concerne la relation avec les collègues se divise en trois composantes (G.-Théberge, 2005). Il s'agit de la qualité des interactions entre collègues qui nécessitent de prendre connaissance du caractère des échanges entre ces derniers. Une bonne relation avec les collègues permettra à un travailleur d'être plus à l'aise pour évoluer dans son milieu de travail (G.-Théberge, 2005). La deuxième composante renvoie au soutien de la part des collègues, indiquant par la même occasion à quel degré un collègue sera appuyé par son unité de travail, si ce dernier se trouve dans le besoin. Finalement, la dernière composante fait référence à l'équité des contributions entre les collègues. On tente alors de mesurer le degré auquel un travailleur croit que ces collègues participent de façon équitable dans le travail accompli par l'unité (G.-Théberge, 2005). Après avoir testé le modèle, une modification était également nécessaire pour cette dimension, selon les auteurs. En effet, les deux premières composantes ont été fusionnées devenant ainsi « la qualité des échanges entre les collègues » et la troisième n'a pas été modifiée. Par ailleurs, plusieurs études ont illustré le fait que le soutien des collègues peut être un principal facteur ayant une incidence sur la santé psychologique tels

que le bien-être, la dépression, l'épuisement professionnel et la fatigue psychologique (Rousseau et coll., 2008; Viswesvaran et coll., 1999).

### 1.3.2 Professions à risque et le travail de policier

Certaines recherches ont étudié la prévalence de la détresse psychologique selon les différents types d'emplois afin de déterminer s'il y a des groupes qui sont plus à risque de détresse psychologique (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Tennant, 2001; Wilkins et Beaudet, 1998). Les travailleurs en relation d'aide par exemple, sont sujets à développer des problèmes typiques à ceux de l'épuisement professionnel (Vézina, 1992). Selon Vézina (1992), cette situation pourrait s'étendre à d'autres catégories de personnel tel les policiers, moyennant évidemment certaines adaptations. De plus, le secteur des services serait particulièrement propice à la détresse psychologique (Wilkins et Beaudet, 1998). D'autres études ont relevé des différences selon le type d'emploi. En général, les cols blancs, les cols bleus, les semi-professionnels, les superviseurs ainsi que les travailleurs non qualifiés ont été reconnus comme occupant des emplois plus à risque (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Tennant, 2001). Les résultats montrent également que dans les occupations dites les plus à risque, on retrouve une vaste majorité de jeunes et de femmes, chez qui l'on a montré, au Québec, une autonomie décisionnelle significativement plus faible comparativement aux autres travailleurs (Rydstedt, Devereux et Sverke, 2007).

Dans le même ordre d'idées, le National Institute for Occupational Health and Safety (NIOSH) des États-Unis a élaboré une liste de 40 professions présentant une plus grande fréquence de troubles liés au stress (Bourbonnais et coll., 1998). En général, les travailleurs de la santé aux États-Unis présentent des taux plus élevés que prévu de suicide, d'abus de drogues et d'admission dans les centres de santé mentale (Bourbonnais et

coll., 1998). Évidemment, plusieurs études se sont intéressées à la situation des infirmières et elles ont établi quelques facteurs de risque présents dans l'environnement de travail de ces dernières : l'unité de travail, le type de patients, le statut de travail, la posture et l'horaire de travail (Bourbonnais et coll., 1998). L'effet de ces éléments stressants varie d'un individu à un autre; c'est pourquoi il peut être important de contrôler ce type de facteurs (Bourbonnais et coll., 1998).

De nombreuses études se sont attardées à la situation des policiers (Collins et Gibbs, 2003; Deschamps et coll., 2003; Renck et coll., 2002; Reuss-Inna, 1983; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002; Thérout, 2000). Au cours des dernières années, il a été prouvé que les policiers et les pompiers peuvent subir un stress post-traumatique dans le cadre de leurs fonctions (Renck et coll., 2002). De plus, plusieurs études ont attesté que le métier de policier peut être considéré comme une catégorie à risque de stress psychosocial (Deschamps et coll., 2003; Renck et coll., 2002;). Certains éléments se sont avérés être des facteurs de stress pour les personnes occupant cet emploi. On pense alors aux quarts de travail, au rôle potentiellement conflictuel entre l'application de la loi et le service du public, à l'exposition fréquente à la souffrance humaine, à la nécessité de vigilance soudaine, à la peur et au danger dans certaines situations, au fait d'être responsable de la protection d'autres personnes et d'une trop grande quantité de travail à faire dans le temps imparti (Deschamps et coll., 2003; Renck et coll., 2002; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002). À cela, il est possible de rajouter le fait de ne pas être satisfait du système de justice pénale, le manque de considération dans la planification des apparitions des agents devant le tribunal, de la perception de l'insuffisance de l'appui du public et des attitudes négatives de la population et, finalement, la couverture médiatique négative ou inexacte (Roberg, Kuykendall et Novak, 2002). Toutefois, une autre étude, celle de Collins et Gibbs (2003), mentionne que le stress proviendrait principalement de la structure du travail

et du climat de travail. Par ailleurs, les études ne distinguent pas toujours les individus qui effectuent un véritable travail de policier de ceux qui effectuent essentiellement un travail civil pour un service de police et qui n'ont donc pas les mêmes pouvoirs, obligations et responsabilités. Effectivement, des cultures distinctes sont présentes dans le milieu policier. Selon Reuss-Inna (1983), il y aurait une différence importante entre la culture des « management cop » et des « street cop ». Une concurrence accrue est présente entre ces deux cultures et leurs perspectives sur les procédures ainsi que sur la pratique sont souvent conflictuelles (Reuss-Inna; 1983). L'émergence de deux cultures implique de nouvelles pratiques de gestion et d'exploitation ainsi que de nouvelles politiques (Reuss-Inna; 1983). Il peut y avoir une multitude de cultures à l'intérieur d'une même organisation (Reuss-Inna; 1983; Thérout 2000). Par exemple celle des policiers en uniforme, des détectives, des officiers supérieurs, des différentes juridictions et autres (Thérout, 2000). Selon Thérout (2000), cette dernière affirmation est soutenue par les milieux policiers eux-mêmes. Ces derniers reconnaissent effectivement l'existence de clivages importants, par exemple entre les patrouilleurs et les enquêtes ou bien entre les policiers « sur le terrain » et les officiers. De plus, les connaissances pourraient varier selon les responsabilités des membres et leur position dans la hiérarchie (Chan, 1996).

Bien que l'emploi de policier ne soit pas toujours un emploi extrêmement stressant, c'est un emploi probablement plus stressant que plusieurs autres et on ne peut minimiser les risques auxquels les policiers sont exposés durant l'exercice de leurs fonctions (Blumberg et Niederhoffer, 1985; Patterson, 2003; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002). À ce sujet, une analyse tirée des données de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) nous informe que les policiers font partie des groupes de travailleurs les plus exposés à des actes violents en milieu de travail (IRSST : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité

au travail, 2010). On compte plusieurs risques physiques, tels que l'intervention dans des disputes de familles, l'exposition à la brutalité et à la colère, aux troubles particuliers que s'infligent les gens les uns envers les autres ainsi qu'à la vaste gamme de violence qui touche la classe ouvrière (Blumberg et Niederhoffer, 1985). Ces risques associés au métier de policier qui se transforment en stress sont des précurseurs de maladie (Slate et coll., 2007). Dans leur étude, Slate et coll. (2007) mentionnent les nombreux effets néfastes qui ont été reliés au stress provenant du métier de policier. On parle alors de cancer, de maladies du cœur, de troubles de l'estomac, de divorce, d'abus d'alcool et de drogues ainsi que de suicide. Leur étude a permis d'établir que les facteurs organisationnels tels que la participation dans la prise de décision peuvent réduire le stress chez les policiers. De plus, le faible soutien social chez les policiers serait associé à l'épuisement professionnel ou burnout (Martinussen et coll., 2007). Il semblerait également que le soutien du superviseur et des collègues, chez les policières, améliorerait les effets néfastes engendrés par le stress (Thompson et coll., 2005). Dans le même ordre d'idées, le manque de soutien social au travail est marqué comme une source de stress par les policiers (Thompson et coll., 2005).

Dans un autre ordre d'idées et selon une étude réalisée par MacDonald (1986), les policiers ne semblent pas croire qu'il est possible pour eux de participer aux prises de décisions ayant des répercussions sur leur travail. En fait, les policiers n'auraient pas l'impression de participer à la mise sur pied d'objectifs individuels et collectifs (MacDonald, 1986). Dans cette même étude, près de 50 % des policiers disent ne pas se sentir libres d'exprimer leurs idées et leurs opinions à leurs supérieurs et seulement 7 % des policiers seraient consultés avant de créer de nouvelles politiques ou méthodes de travail (MacDonald, 1986). Suite à la lecture de ces résultats, il est possible de mentionner que les policiers ont un faible contrôle sur leur travail et donc une faible latitude décisionnelle, ce qui pourrait augmenter

leur propension à souffrir de détresse psychologique, en plus des nombreux risques auxquels ils sont soumis.

Par ailleurs, selon la croyance générale, le travail de policier serait encore plus difficile pour les femmes. En effet, il est possible de soutenir cette croyance populaire puisque généralement, seulement 15 % des policiers sont des femmes (Burke et coll., 2006). Toutefois, le nombre de femmes au sein du Service de police de la ville de Montréal est plus élevé puisqu'il est établi à environ 29% (1353 femmes) pour l'année 2009 (données fournies par le SPVM). Certains aspects du travail chez les policiers, tels que l'égalité des chances, la discrimination sexuelle et le harcèlement, ont toujours été considérés comme problématiques pour les femmes (Burke et coll., 2006). En général, les femmes obtiennent des scores plus élevés concernant le stress total, l'anxiété, la dépression et l'agressivité (Burke et coll., 2006). De plus, lors de l'étude de Burke et coll. (2006), les hommes ont rapporté avoir plus d'autonomie ainsi qu'un plus haut niveau d'engagement organisationnel. Les femmes quant à elles, ont rapporté un plus fort niveau de soutien des collègues ainsi qu'une plus forte prévalence de symptômes psychosomatiques (Burke et coll., 2006). Il est également intéressant de considérer les problèmes concernant la conciliation travail et vie familiale. Une étude très récente fait état des difficultés présentes dans le milieu policier concernant ce sujet. De prime abord, cette étude illustre une grande facilité de conciliation offerte par le milieu policier, qui rappelons le est majoritairement masculin. Cette facilité de conciliation s'expliquerait par le soutien perçu par les répondants de leurs superviseurs et de leurs collègues. L'ouverture à la conciliation travail et vie familiale repose régulièrement sur des attitudes personnelles des supérieurs et non pas sur une politique organisationnelle claire et appliquée de façon uniforme par tous les gestionnaires (Tremblay, Genin et Di Loreto, 2009). Un bémol s'applique toutefois, car les femmes et les parents éprouveraient plus de difficultés à concilier travail et vie familiale (Tremblay, Genin et Di Loreto,

2009). De plus, selon la revue de la littérature de Tremblay, Genin et Di Loreto (2009) 40 % des policiers et policières avouent faire face à des difficultés de conciliation.

#### 1.4 CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

##### 1.4.1 Le genre

Selon plusieurs études, il y a des différences entre les hommes et les femmes, par exemple celles-ci seraient affectées différemment par les risques de souffrir de troubles mentaux (Wang et coll., 2008). Les femmes seraient soumises à un plus haut degré de détresse psychologique que les hommes, puisque celles-ci seraient plus vulnérables aux effets du stress, et elles seraient également exposées avec une plus grande ampleur au stress que les hommes (Bourbonnais et coll., 1996; Stephens et coll., 2000; Vermulen et Mustard, 2000). De plus, les femmes seraient plus exposées que les hommes à de fortes demandes psychologiques et à une faible latitude décisionnelle (Brisson et coll., 2001; Vézina et coll., 2008) et seraient donc plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique que les hommes (Matthews et coll., 2001). Les femmes auraient également une plus grande probabilité de souffrir de dépression majeure et d'évaluer comme élevé leur stress au travail (Vézina et coll., 2008). Cette différence entre les hommes et les femmes pourrait être attribuable au cumul des responsabilités familiales et professionnelles ainsi qu'à l'occupation par les femmes d'emplois moins qualifiés ou sous-payés (Vézina et coll., 2008). De plus, certains postes de travail peuvent changer en fonction du genre et, ce, même pour des emplois ayant le même titre (Vézina et coll., 2008). Messing et coll. (2003) affirment précisément que les hommes et les femmes peuvent être affectés à différentes tâches et être exposés à différentes conditions de travail, tout en étant au sein d'un même titre d'emploi. Il serait possible de



noter ce genre de situation dans le secteur des ventes de détail en Europe (Messing et coll., 2003). Les femmes travaillant dans ce secteur vendent plus souvent des cosmétiques et des chaussures, tandis que les hommes vendent plutôt des automobiles et des produits électroniques (Messing et coll., 2003). Malgré tous ces résultats soutenant une différence due au genre, lorsque l'on considère l'ensemble des études on peut noter que certains résultats diffèrent (Cole et coll., 2002; Jonge et coll., 2000b). Dans certains cas, les auteurs n'ont pu confirmer une différence selon le genre (Cole et coll., 2002; Jonge et coll., 2000b). La plupart des études qui soutiennent une distinction entre les hommes et les femmes mentionnent que celles-ci sont plus susceptibles que les hommes de souffrir de détresse psychologique (Marchand et coll. 2006). Pourtant Wang en 2008, annonce, selon les résultats qu'il a obtenus, que de fortes demandes et un faible niveau de contrôle sont significativement associés à la dépression majeure chez les hommes, mais non chez les femmes.

#### 1.4.2. L'état civil

L'état civil est quant à lui associé à des symptômes dépressifs (Niedhammer et coll., 1998). La littérature nous apprend que les hommes et les femmes qui sont divorcés ainsi que les hommes qui vivent seuls et les personnes qui sont isolées socialement ont une probabilité accrue de développer des symptômes dépressifs et auraient un plus faible bien-être psychologique que les personnes qui vivent en couple et qui ont quelqu'un à qui se confier (Drapeau, 2002; Niedhammer et coll., 1998). Effectivement, l'expression de la détresse psychologique varierait selon le type de ménage (Vézina et coll., 2008). Par contre, d'autres études obtiennent des résultats non significatifs entre l'état civil et la détresse psychologique ou des symptômes dépressifs (Marchand, Demers et Durand, 2005b).

#### 1.4.3. Le statut économique

Le statut économique serait également associé à une plus faible santé mentale (Drapeau et coll., 2002; Vézina et coll., 2008). Selon une étude effectuée en 1996, un revenu familial de moins de 40 000 \$ par année est associé à la détresse (Bourbonnais et coll., 1996). Comme dans le cas de caractéristiques personnelles, il y a également des études qui n'ont pas réussi à obtenir de tels résultats et qui ont donc déclaré le statut économique comme étant non significatif (Marchand, Demers et Durand, 2005b).

#### 1.4.4. L'âge

Plusieurs études soutiennent que la détresse psychologique diminuerait en fonction de l'âge (Marchand, Demers et Durand, 2005b; Vézina et coll., 2008;) ou bien qu'il y aurait une relation non linéaire entre les deux variables (Marchand, Demers et Durand, 2005b). Dans le cas où la détresse psychologique varie avec l'âge, il est possible de dire qu'un âge plus élevé constitue un facteur de protection contre la détresse psychologique (Vézina et coll., 2008). Toutefois, chez les femmes, un âge plus élevé est aussi un facteur de risque d'évaluer son travail comme étant stressant (Vézina et coll., 2008). Les travailleurs les plus âgés seraient les moins exposés à de fortes demandes psychologiques et les travailleurs les plus exposés seraient ceux des tranches d'âge de 18 à 29 ans et de 30 à 39 ans. Les travailleurs de 18 à 29 ans seraient également ceux qui sont le plus exposés à une demande psychologique élevée et à une faible latitude décisionnelle (Brisson et coll., 2001). De plus, l'âge serait en corrélation avec le bien-être psychologique ainsi qu'avec la détresse psychologique (Stephens et coll., 2000). En dépit de ces résultats, quelques études n'ont trouvé aucune association pour l'âge (Bourbonnais et coll., 1996, 1998; Jonge et coll., 2000b).

Il est important de mentionner que selon le modèle de Siegrist, il y aurait une tendance à de plus grandes récompenses chez les plus âgés et, ce, spécialement chez les hommes. Une association positive entre les récompenses et le niveau d'éducation est observée dans l'échantillon de l'étude GAZEL et dans celui de l'étude Somstress (Siegrist et coll., 2004).

#### 1.4.5 Le degré de scolarité

Le degré de scolarité serait, selon certaines études, une caractéristique personnelle qui influence la fréquence de la détresse psychologique. Un faible niveau de scolarité serait lié à une plus grande détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996; Vézina et coll., 2008). Pour certaines études, le niveau de scolarité était seulement contributif chez les femmes (Bourbonnais et coll., 1996; Brisson et coll., 2001; Drapeau et coll., 2002; Niedhammer et coll., 1998; Stephens et coll., 2000; Vézina et coll., 2008;). Plus le niveau d'éducation était élevé, moins elles souffraient de symptômes de détresse (Niedhammer et coll., 1998). Il a également été établi que le niveau de scolarité plus élevé est lié à de plus fortes demandes psychologiques au travail (Brisson et coll., 2001). Certaines études attribuent cette association à l'accès à l'information supérieure chez les gens scolarisés, ou bien à la relation étroite entre scolarité, statut d'emploi et revenu; elle l'attribue aussi à l'héritage familial culturel en matière d'habitudes de vie et de valeurs (Drapeau et coll., 2002). De plus, un niveau de scolarité élevé augmente le risque que la détresse ait des répercussions sur la vie (Stephens et coll., 2000).

## 1.5 SYNTHÈSE DE L'ÉTAT DES CONNAISSANCES

Parmi les nombreuses études portant sur la santé mentale qui ont été recensées dans cette première section de l'étude, plusieurs utilisent différents termes pour conceptualiser la détresse psychologique (Marchand, 2004; Morin, 2000). Les études diffèrent également en termes de facteurs étudiés (Marchand, 2004; Marchand, Demers et Durand, 2005a; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Morin, 2000). On retrouve effectivement une multitude de facteurs professionnels, sociodémographiques et même des facteurs hors travail, qui influencent la détresse psychologique (Jonge et coll., 2000b; Karasek, 1985; Karasek et Theorell, 2000; Niedhammer et coll., 1998; Vermeulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998). Cette partie du mémoire sert à mettre en lumière les éléments importants qui ont été observés (voir tableau 1).

Tout d'abord, il faut rappeler que quatre modèles ont été décrits. Pour Karasek (1985), les tensions liées au travail proviennent de la latitude de décision ainsi que des demandes psychologiques. Cette combinaison se traduit chez les travailleurs par l'épuisement professionnel, les troubles du sommeil, la dépression, la nervosité, l'anxiété, l'insomnie ou la perturbation du sommeil (Karasek, 1979). À ce premier modèle se rajoute la composante du soutien social (Karasek et Theorell, 2000). Il est alors mentionné que le soutien social permet à un travailleur de faire face au stress organisationnel et d'en réduire les effets négatifs (McMahon, 2004). Toutefois, un faible soutien social peut aggraver la situation (Karasek et Theorell, 2000). On parle alors de symptômes de dépression et de détresse (Niedhammer, 1998; Stansfeld et coll., 1999). De son côté, Siegrist fait plutôt référence à un déséquilibre entre les efforts et les récompenses, qui entraînera une situation de détresse émotionnelle (Siegrist, 1996). Le dernier modèle, soit celui de Vézina (1992), est composé des facteurs hors travail liés à l'individu, de facteurs de risques et de facteurs de protection. Ces facteurs

interagissent en trois phases de détérioration de la santé mentale, qui correspondent aux réactions psychophysiologiques et comportementales, aux pathologies réversibles et aux atteintes irréversibles (Vézina, 1992).

Comme il est possible de le constater, plusieurs dimensions sont utilisées pour décrire ainsi que pour mesurer la détresse psychologique. Certains auteurs font mention de symptômes dépressifs, psychophysiologiques et comportementaux, d'épuisement, d'anxiété et de nervosité (Karasek, 1979; Martinussen et coll., 2007; Vézina et coll., 1999). De nombreuses études utilisent des termes généraux et parlent de santé mentale, de bien-être général et de détresse émotionnelle ainsi que de déclin des habiletés intellectuelles (Marchand, Demers et Durand 2005a et 2005b; Stephens et coll., 2000; Van Der Doef et Maes, 1999). À l'inverse, il est également possible de retrouver des termes plus précis, tels que les troubles de sommeil ou l'insomnie, l'absentéisme, l'alcoolisme et l'irritabilité (Karasek, 1979; Marchand 2004; Marchand, Demers et Durand 2005a et 2005b).

Selon la littérature, plusieurs facteurs professionnels ont un effet sur la détresse psychologique. Certains augmenteraient la prévalence de la détresse, tandis que d'autres la diminueraient. Cette catégorie de facteurs se compose des demandes psychologiques de travail, de la latitude décisionnelle, du soutien social, des relations avec les supérieurs et les collègues, des récompenses au travail, de l'horaire de travail, de l'insécurité d'emploi et de l'ambiguïté ainsi que du conflit de rôle (Jonge et coll., 2000b; Karasek et Theorell, 2000; Stansfeld et coll., 1999; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998). On peut même parler d'un effet de modération dans le cas du soutien social, qui n'est toutefois pas toujours confirmé (Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; De Lange et coll., 2004; Dierendonck et coll., 2004; Jonge et coll., 2000a; Jonge et coll., 2000b; Karasek et coll., 1982; Karasek et Theorell, 2000; Marchand, Demers et

Durand, 2005b; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Niedhammer et coll., 1998; Paterniti et coll., 2002; Stansfeld et coll., 1999; Stephens et coll., 2000; Van Der Doef et Maes, 1999; Vermulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998).

Un bon nombre de facteurs sociodémographiques font également varier la détresse psychologique. Ceux relevés dans cet état des connaissances sont l'âge, l'état civil, le statut économique, le genre et le degré de scolarité. En fait, les personnes plus âgées seraient moins susceptibles de souffrir de détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; Brisson et coll., 2001; Jonge et coll., 2000b; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Siegrist et coll., 2003; Stephens et coll., 2000; Vézina et coll., 2008). Ce serait la même chose pour les gens qui vivent en couple (Drapeau, 2002; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Niedhammer et coll., 1998; Vézina et coll., 2008) et pour ceux dont le revenu est plus élevé (Bourbonnais et coll., 1996; Drapeau et coll., 2002; Marchand, Demers et Durand, 2005b; Vézina et coll., 2008). Les femmes seraient plus à risque de souffrir de symptômes dépressifs puisqu'elles seraient plus vulnérables au stress (Bourbonnais et coll., 1996; Jonge et coll., 2000b; Matthews et coll., 2001; Messing et coll., 2003; Stephens et coll., 2001; Vermulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008). Le dernier facteur correspond au degré de scolarité : plus le niveau est faible, plus la détresse psychologique serait grande (Bourbonnais et coll., 1996; Brisson et coll., 2002; Drapeau et coll., 2002; Niedhammer et coll., 2008; Stephens et coll., 2000; Vézina et coll., 2008).

Tableau I : Synthèse de la revue de la littérature

Facteurs	Auteurs	Relation observée
<b>Facteurs professionnels</b>		
Demandes psychologiques	Karasek (1985,1979), Karasek et coll. (1982), Stansfeld et coll. (1999), Jonge et coll. (2000b), Karasek et Theorell (2000), Cole et coll. (2002), Karasek (1990)	Relation positive avec la détresse psychologique
Utilisation des compétences	Karasek (1979), Karasek et Theorell (1982), Stansfeld et coll. (1999), Vézina et coll. (2008), Karasek et Theorell (2000), Wilkins et Beaudet (1998)	Relation négative avec la détresse psychologique
Autorité décisionnelle	Vézina et coll. (2008), Karasek (1979), Karasek et coll. (1982), Stansfeld et coll. (1999), Karasek et Theorell (2000), Jonge et coll. (2000a), Wilkins et Beaudet (1998)	Relation négative avec la détresse psychologique

<p>Soutien social au travail</p>	<p>Direndonck et coll. (2004), Stansfeld et coll. (1999), Niedhammer et coll. (1998), bourdonnais et coll. (1996, 1998), De lange et coll. (2004), Stephens et coll. (2000), Jonge et coll. (2000a), Paterniti et coll. (2002), Karasek et coll. (1982), Karasek et Theorell (2000), Mausner-Dorsch et Eaton (2000), Marchand, Demers et Durand (2005b), Van Der Doef et Maes (1999)</p> <p>Vermulen et Mustard (2000), Jonge et coll. (2000b), Vézina et coll. 2008), Wilkins et Beaudet (1998)</p>	<p>Relation négative avec la détresse psychologique</p> <p>Aucune association significative avec la détresse psychologique</p>
<p>Relation avec le supérieur</p>	<p>Direndonck et coll. (2004), Brunet et Savoie (1999)</p>	<p>Une relation de faible qualité peut diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress</p>



	Théberge (2005), Rousseau (2003), O'Neil et Arendt (2008) et Brown et Leigh (1996)	Influence le climat de travail
Relation avec les collègues	Théberge (2005), Brunet et Savoie (1999).	Influence le climat de travail
Insécurité d'emploi	Siegrist (1996), Vézina et coll. (2008), Jonge et coll. (2000b)	Relation positive avec la détresse psychologique
Récompenses	Siegrist (1996), Vézina et coll. (2008), Jonge et coll. (2000b), Kinman et Jones (2008), Niedhammer et coll. (2004), Van Der Doef et Maes (1999)	Relation négative avec la détresse psychologique
Surinvestissement	Rydstedt, Devereux et Sverke (2007), Vézina et coll. (2008), Siegrist et Peter (2000), Jonge et coll (2000b), Niedhammer et coll. (2004), Van Der Doef et Maes (1999)	Relation positive avec la détresse psychologique
Catégories professionnelles	Rydstedt, Devereux et Sverke (2007), Kinman	Certaines catégories professionnelles

	et Jones (2008), Swaen et coll. (2004), Marchand, Demers et Durand (2005b), Tennant (2001), Wilkins et Beaudet (1998)	sont plus à risque (les cols blancs et bleus, les semi- professionnels, les superviseurs ainsi que les travailleurs non-qualifiés)
Occuper l'emploi de policier	Renck et coll. (2002), Deschamps et coll. (2003), Roberg, Kuykendall et Novak (2002), Collins et Gibbs (2003), Blumberg et Niedhoffer (1985), Patterson (2003), Slate et coll. (2007), Martinussen et coll. (2007), MacDonald (1986)  Théroux (2000), Reiss- Inna (1983) et Chan (1996)	Les personnes occupant l'emploi de policier présenteraient plus de risque de souffrir de détresse psychologique  Présence de différentes cultures chez les policiers
<b>Facteurs personnels</b>		
Le genre	Vermulen et Mustard (2000), Bourbonnais et coll. (1996), Stephens et coll. (2001), Vézina et coll. (2008), Matthews et coll.	Les femmes présentent significativement plus de détresse psychologique

	<p>(2001), Messing et coll. (2003)</p> <p>Jonge et coll. (2000b)</p> <p>Wang (2008)</p>	<p>Aucune association</p> <p>De fortes demandes et de faibles niveaux de contrôle sont associés à la dépression seulement chez les hommes</p>
L'état civil	<p>Niedhammer et coll. (1998), Drapeau (2002), Vézina et coll. (2008)</p> <p>Marchand, Demers et Durand (2005b)</p>	<p>Les individus en couple présentent significativement moins de détresse psychologique que les personnes vivant seules</p> <p>Aucune association significative entre la détresse psychologique et l'état civil</p>
Le statut économique	<p>Vézina et coll. (2008), Drapeau et coll. (2002), Bourbonnais et coll. (1996)</p>	<p>Un faible revenu familial est associé à la détresse psychologique</p>

	Marchand, Demers et Durand (2005b)	Aucune différence significative selon le revenu
L'âge	Marchand, Demers et Durand (2005b), Vézina et coll. (2008), Brisson et coll. (2001), Stephens et coll. (2000), Siegrist et coll. (2003) Bourbonnais et coll. (1996, 1998), Jonge et coll. (2000b)	La détresse psychologique est significativement plus élevée chez les plus jeunes  Aucune association significative entre l'âge et la détresse psychologique
Le degré de scolarité	Bourbonnais et coll. (1996), Vézina et coll. (2008), Niedhammer et coll. (2008), Brisson et coll. (2002), Drapeau et coll. (2002), Stephens et coll. (2000)	Les gens fortement scolarisés présentent de façon significative moins de détresse psychologique

## CHAPITRE 2

### PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE

Ce chapitre comporte quatre sections. Portant respectivement sur la problématique de recherche, sur le modèle conceptuel, le modèle opératoire, ainsi que sur les hypothèses de recherche.

#### 2.1 LA PROBLÉMATIQUE

Tel qu'exposé plus tôt dans l'introduction, il n'est pas difficile de comprendre pourquoi la détresse psychologique est une problématique importante du champ des relations industrielles. En effet, les nombreuses statistiques parlent d'elles-mêmes et permettent de faire la liaison entre nos deux questions de recherche et le problème qu'est la détresse psychologique pour les relations industrielles. Les problèmes liés à la santé mentale des travailleurs, prenant de plus en plus de place et coûtant de plus en plus cher, sont une menace au bon fonctionnement de la société. D'autant plus que ces problèmes se retrouvent amplifiés par la pénurie de main-d'œuvre prédite. Il faut absolument trouver le moyen de résoudre ces problèmes, afin de diminuer les coûts qu'ils entraînent non seulement pour les entreprises et les individus, mais également pour la société. Plus que jamais, les entreprises ont besoin des travailleurs pour réaliser leurs objectifs et, de façon générale, rester concurrentielles dans un marché de plus en plus compétitif. Nous devons mieux connaître et identifier ces problèmes, en vue évidemment, d'en effectuer une meilleure gestion ainsi qu'une meilleure prévention.

De nombreuses études se sont intéressées à la problématique de la détresse psychologique, ce qui a permis de dégager certains cadres théoriques pour étudier ce phénomène. Dans ce mémoire, le modèle de

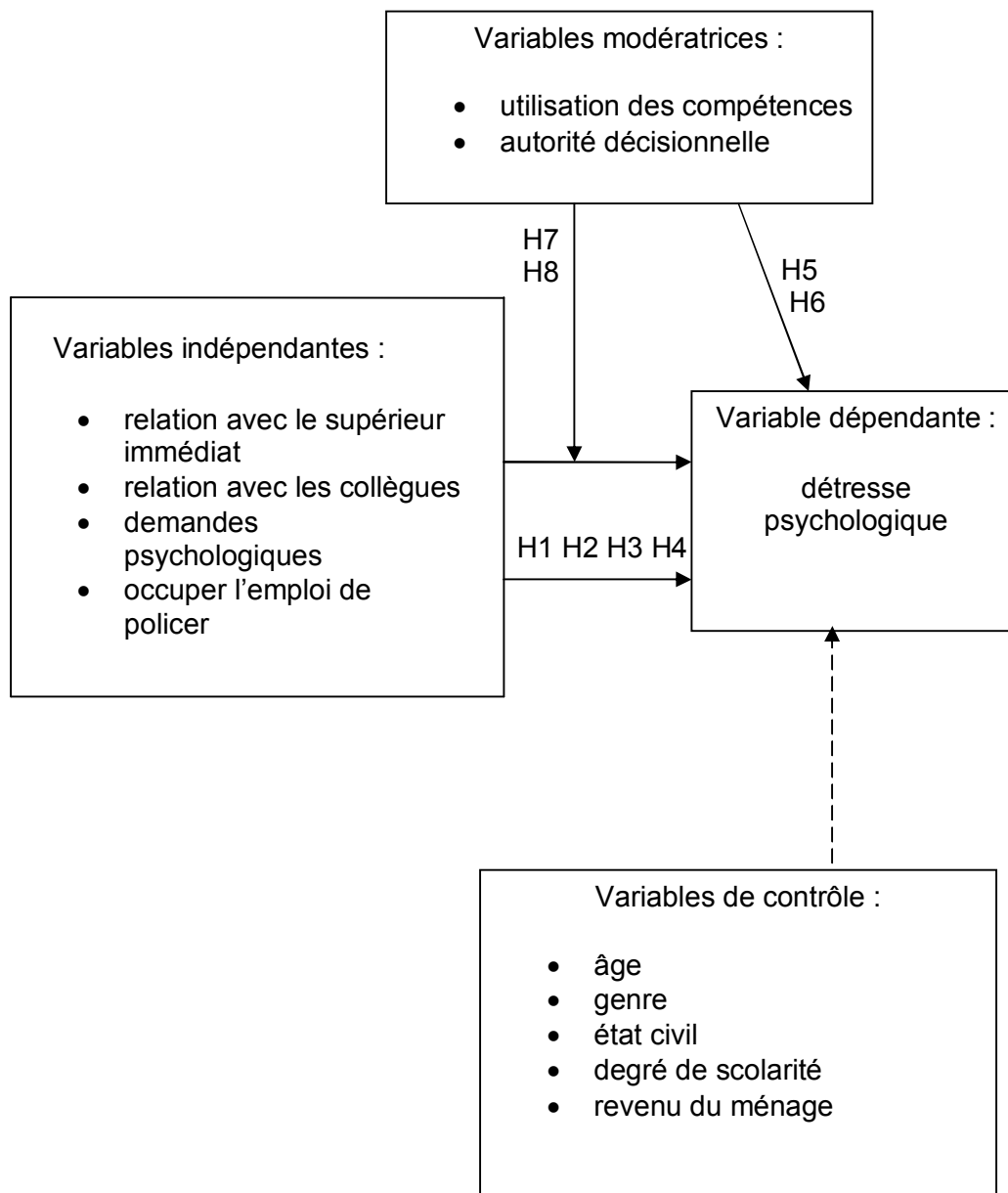
Karasek et Theorell (1990), soit le modèle demandes-contrôle-soutien, sera utilisé et fournira donc un cadre théorique à notre recherche. Par le fait même, nous voulons contribuer à déterminer si certains facteurs professionnels ont une influence sur la détresse psychologique et quel est l'impact de l'utilisation des compétences et de l'autonomie décisionnelle sur le niveau de détresse psychologique établi par chacune des variables indépendantes. Évidemment, plusieurs recherches ont étudié les facteurs professionnels compris dans cette étude. Toutefois, en raison des résultats quelquefois contradictoires, nous croyons que notre étude permettra de mieux connaître l'impact de certains facteurs. Par ailleurs, et selon notre connaissance, l'influence de la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autonomie décisionnelle) sur la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique n'a pas beaucoup été étudiée. C'est plutôt l'effet du soutien social sur la relation entre les demandes psychologiques, la latitude décisionnelle et la détresse psychologique qui a souvent été vérifié. Puisque la littérature semble prouver que les policiers ont un faible contrôle (MacDonald, 1986), nous croyons intéressant de vérifier l'effet modérateur de l'autorité décisionnelle et de l'utilisation des compétences afin de déterminer l'effet de chacune des composantes. Il sera également intéressant de vérifier l'effet de ces facteurs professionnels, en tant que variables indépendantes, dans le milieu policier. Encore une fois, nous croyons que cette question de recherche nous permettra d'en connaître davantage sur la détresse psychologique et les facteurs professionnels y contribuant.

## 2.2 LE MODÈLE CONCEPTUEL

La figure cinq représente, sous forme de schéma, le modèle conceptuel qui sera utilisé et, par le fait même, la façon dont le travail pourrait contribuer au problème de la détresse psychologique. Le modèle

conceptuel mis sur pied dans le cadre de cette recherche se situe dans la même lignée que les diverses études recensées dans le premier chapitre.

Figure 5 : Représentation schématique du modèle conceptuel



Plusieurs modèles ont été créés par différents auteurs afin de conceptualiser la détresse psychologique. Toutefois, deux sont particulièrement importants : le modèle demandes-contrôle-soutien au travail de Karasek et Theorell (1990) et celui des déséquilibres entre les efforts et les récompenses de Siegrist (1996). Le modèle conceptuel utilisé se rapproche beaucoup de celui de Karasek et Theorell (1990). Toutefois, il diffère en quelques points de ce dernier, puisque le modèle de Karasek et Theorell (1990) intègre seulement les demandes psychologiques, la latitude décisionnelle et le soutien social au travail. Nous avons choisi le modèle de Karasek et Theorell (1990) puisqu'il tient compte de certains facteurs organisationnels, ce qui constitue un bon point de départ. De plus, de nombreuses études ont confirmé ce modèle théorique.

Les variables indépendantes utilisées dans le modèle sont des facteurs professionnels qui sont liés au travail et qui ont été reliés dans la littérature à la variable dépendante, soit la détresse psychologique. Ces variables sont les demandes psychologiques, la relation avec les collègues, la relation avec le supérieur immédiat et le fait d'occuper l'emploi de policier. L'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences, qui forment la latitude décisionnelle, sont nos variables modératrices. Il est important de préciser la nature d'une variable modératrice. Ce type de variable affecte la direction ou l'intensité de la relation entre la variable indépendante et la variable dépendante (Rasle et Irachabal, 2001). Les variables indépendantes ainsi que la variable modératrice sont décrites ci-dessous.

Tout d'abord, il faut mentionner que l'ensemble des variables a déjà été décrit dans le premier chapitre. La détresse psychologique, qui est la variable à expliquer, a été définie comme un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux. La latitude décisionnelle, qui en se décomposant, constitue nos deux variables modératrices, fait référence à la possibilité du travailleur de contrôler ses activités et d'utiliser ses



compétences, mais non celles des autres. C'est en fait la discrétion laissée au travailleur pour atteindre les demandes qui lui ont été faites (Karasek et Theorell, 2000). Concrètement, l'utilisation des compétences fait référence au degré d'utilisation et de développement des compétences, des habiletés et des qualifications du travailleur. L'autorité décisionnelle, qui est la deuxième composante de la latitude décisionnelle, tient compte de la possibilité du travailleur de choisir comment il effectuera son travail. Une faible latitude décisionnelle serait associée à une plus grande détresse psychologique.

La variable des demandes psychologiques évoque une surcharge des éléments psychosociaux stressants présents dans l'environnement de travail, tels que la tension liée au temps, le rythme de travail à haute intensité, les difficultés attachées au travail et le travail exigeant mentalement (Jonge et al, 2000b). Plus les demandes psychologiques sont élevées, plus un individu sera susceptible de souffrir de détresse psychologique.

Par la suite, il est possible de dire que les variables concernant la relation avec le supérieur immédiat et la relation avec les collègues sont toutes deux reliées au soutien social, le soutien social étant le troisième élément du modèle de Karasek et Theorell (1990). En fait, Marchand, Demers et Durand (2006) mentionnent que le soutien social au travail est une importante dimension des relations au travail et que plusieurs études ont démontré que le soutien social des collègues et des superviseurs tend à diminuer les problèmes liés à la détresse psychologique. Il est important de prendre en compte les relations sociales au travail. Puisque les deux plus importantes sources de soutien social au travail proviennent des superviseurs et des collègues, nous avons décidé d'en faire deux variables distinctes (Karasek et Theorell, 1990). De mauvaises relations avec le supérieur qui comprennent un faible soutien, une faible qualité de la

communication et un manque de rétroaction peuvent diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress (Direndonck et coll., 2004). De plus, le soutien social au travail permet de mesurer l'exposition à une ambiance de travail agréable et coopérative. Une mauvaise relation avec le supérieur immédiat ainsi qu'avec les collègues peut donc augmenter le risque de souffrir de détresse psychologique.

Finalement, la variable mesurant le fait d'occuper l'emploi de policier a été rajoutée parce qu'il a été montré dans la littérature que certaines professions engendrent une plus grande tension chez l'individu (Marchand et coll., 2005b). Le travail de policier est considéré comme stressant puisque le personnel risque d'être exposé à la violence et à une variété d'incidents traumatisants (Kutlu, Çivi et Karagöglü, 2009). Le travail de policier a été classé parmi les emplois les plus stressants aux États-Unis en raison de l'exposition à la violence, aux incidents traumatiques, à la pauvreté humaine et en raison des nombreuses possibilités de blessures et même de la possibilité d'être tué (Chen et coll., 2006). Ce type de conditions augmenterait le risque de tensions chez les policiers. Ce travail a été classé au 5<sup>e</sup> rang des occupations souffrant le plus de problèmes mentaux en Grande-Bretagne (Health and Safety Executive, 2004). Le fait d'exercer le métier de policier pourrait également augmenter la prévalence de la détresse psychologique.

Des variables de contrôle sont aussi présentes dans le modèle. Elles sont l'âge, le genre, l'état civil, le degré de scolarité et le revenu. L'utilisation de ces variables dans notre modèle sert à éliminer l'effet qu'elles pourraient avoir sur la détresse psychologique de façon à mesurer adéquatement et sans biais la variable dépendante. Nous jugeons donc tout à fait pertinent d'inclure ces variables dans le modèle d'analyse. Pour ce qui est de l'âge, il a été prouvé dans certaines recherches que la détresse diminuerait avec l'âge (Vermulen et Mustard, 2000; Marchand, Demers et Durand, 2005b;

Vézina et coll., 2008). De plus, on aurait noté une différence entre les hommes et les femmes, puisque les hommes feraient face à des niveaux plus élevés de demandes psychologiques, d'autonomie de décision et de soutien social au travail. Toutefois, les femmes vivraient un plus grand degré de stress psychologique que les hommes, car les femmes seraient plus vulnérables aux effets du stress et elles seraient exposées avec une plus grande ampleur au stress que les hommes (Bourbonnais et coll., 1996; Stephens et coll., 2000; Vermulen et Mustard, 2000). Il y aurait également une différence selon l'état civil, puisque la détresse serait plus élevée chez les gens non mariés ou vivant seuls (Drapeau, 2002; Niedhammer et coll., 1998; Vermulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008). Dans certaines études, il a été illustré que le niveau d'éducation serait relié à la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996; Vézina et coll., 2008). En effet, Niedhammer et coll. (1998) ont établi que les femmes dont le niveau d'éducation était plus élevé souffraient moins des symptômes de détresse que celles dont le niveau était moins élevé. Finalement, la détresse varierait également selon le revenu (Drapeau et coll., 2002; Vézina et coll., 2008). Le fait d'avoir un revenu familial de moins de 40 000 \$ serait associé à la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996).

Brièvement, le modèle prédit l'effet attendu de la relation avec le supérieur immédiat, de la relation avec les collègues, des demandes psychologiques, du fait d'occuper l'emploi de policier ainsi que de l'utilisation des compétences et de l'autonomie décisionnelle sur la détresse psychologique.

## 2.4 LES HYPOTHÈSES

La revue de littérature en lien avec les deux questions de recherche rend possible la création d'hypothèses qui seront vérifiées par la réalisation

d'analyses statistiques. Les hypothèses de recherche sont au nombre de huit.

H1 : La relation avec le supérieur immédiat est associée de façon négative à la détresse psychologique.

La littérature concernant les relations de travail soutient que la relation avec le supérieur immédiat peut également créer d'importantes tensions au travail (Brunet et Savoie, 1999). De plus, une relation de subordination de mauvaise qualité peut diminuer le bien-être et augmenter le niveau de stress (Direndonck et coll., 2004). Cette hypothèse de recherche découle également des résultats de Marchand, Demers et Durand (2006) qui soutiennent que le soutien social du superviseur (ainsi que des collègues) tend à diminuer les problèmes liés à la détresse psychologique.

H2 : La relation avec les collègues est associée de façon négative avec la détresse psychologique.

Selon la littérature, une relation avec les collègues qui est empreinte d'un manque de confiance mutuelle, d'un faible soutien et d'un manque d'intérêt peut être une source importante de tension au travail (Brunet et Savoie, 1999). Cette tension peut évidemment se transformer en détresse psychologique. De plus, le modèle de Karasek et Theorell (1990) stipule qu'un travailleur fera face au stress organisationnel d'une meilleure façon avec un soutien social plus élevé et réduira les effets négatifs de ce stress organisationnel. Rappelons que le soutien social est une dimension importante d'une relation au travail. À la lumière de ces éléments, il est possible de croire qu'une mauvaise relation entre collègues augmentera la probabilité de souffrir de détresse psychologique pour un individu.

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

Un individu court un plus grand risque de souffrir de détresse psychologique lorsque les demandes psychologiques sont élevées. Cette hypothèse s'explique par le fait que les demandes psychologiques faites par l'organisation entraînent un certain niveau de stress qui peut avoir une incidence sur la détresse psychologique (Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1990).

H4 : Le fait d'occuper l'emploi de policier plutôt qu'un travail dit civil est associé de façon positive à la détresse psychologique.

Le fait d'effectuer le travail de policier augmente les chances de souffrir de détresse psychologique, en comparaison avec le fait d'occuper un emploi civil. Cette hypothèse se justifie par le fait que certaines professions dont les conditions seraient pénibles causeraient une plus grande tension chez les travailleurs (Marchand et coll., 2005). Lorsqu'on parle de conditions pénibles, on fait référence par exemple aux quarts de travail, à l'exposition fréquente à la souffrance humaine, au fait d'être responsable de la protection d'autres personnes et aux attitudes négatives de la population, etc. (Deschamps et coll., 2003; Renck et coll., 2002; Roberg, Kuykendall et Novak, 2002)

H5 et H6: L'utilisation des compétences est associée de façon négative avec la détresse psychologique.

L'autonomie décisionnelle est associée de façon négative avec la détresse psychologique.

Plus l'utilisation des compétences est grande et plus l'autonomie décisionnelle est élevée, moins la détresse psychologique sera élevée. La théorie provenant du modèle de Karasek (1979) mentionne que si le travailleur n'a pas l'autorité de décision nécessaire pour poser des actions, l'énergie potentielle provenant de la réaction de stress se transformera en pression mentale. Les individus qui ont l'opportunité d'utiliser leurs compétences et de prendre des décisions à propos de leurs activités au travail connaissent à plus faible échelle des symptômes tels que la dépression, l'anxiété et l'épuisement (Karasek, 1979). En effet, même pour les emplois peu exigeants, le niveau de détresse augmente lorsque la latitude décisionnelle diminue (Wilkins et Beaudet, 1998).

H7 : L'utilisation des compétences modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique.

Selon Karasek, il y a un effet d'interaction entre les demandes au travail et la latitude décisionnelle (Schreurs et Taris, 1998). En effet, la pression ressentie chez les travailleurs serait plus grande lorsque ces derniers ont une faible latitude décisionnelle et de fortes demandes (Schreurs et Taris, 1998). Toutefois, certaines études soutiennent que la latitude décisionnelle devrait être mesurée de façon décomposée. C'est en fait ce que mentionne Schreurs et Taris (1998) après analyse. En suivant la logique de l'effet d'interaction, nous croyons qu'il serait intéressant de vérifier si la l'utilisation des compétences peut également modérer la relation entre les variables

indépendantes et la variable dépendante. Nous supposons un effet modérateur négatif donc, plus un individu utilise ses compétences, plus faible sera la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique (Karasek, 1982).

H8 : L'autonomie décisionnelle modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique.

En lien avec l'hypothèse précédente, la deuxième composante de la latitude décisionnelle, sera elle aussi étudiée seule, puisque l'effet modérateur de la latitude décisionnelle est vérifié de façon décomposée (Schreurs et Taris, 1998). Nous supposons encore une fois un effet modérateur négatif donc, plus un individu utilise ses compétences, plus faible est la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique (Karasek, 1982).

## CHAPITRE 3

### MÉTHODOLOGIE

L'objectif de ce chapitre est de présenter les données qui sont utilisées dans le cadre de ce mémoire. Trois parties composent cette section. Tout d'abord, la source des données est présentée. La deuxième partie concerne la méthode et les instruments de collecte de données. Puis la dernière partie est consacrée aux analyses.

#### 3.1 PLAN D'OBSERVATION

##### 3.1.1 Devis de recherche

En premier lieu, il est nécessaire de mentionner que l'étude est de type transversal puisqu'un seul échantillon de la population d'intérêt est prélevé et que la variable dépendante et les variables indépendantes sont évaluées en même temps. Les données utilisées pour la présente recherche ont été recueillies par l'ERTSM (Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale) auprès du Service de police de la ville de Montréal (SPVM). Ces données ont été collectées par les chercheurs de l'ERTSM pour leur propre projet de recherche. Pour composer son questionnaire, l'ERTSM s'est inspiré de plusieurs questionnaires. Tout d'abord, le Job Content Questionnaire, qui découle du modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell, ainsi que du General Health Questionnaire, qui permet de mesurer la détresse psychologique a été utilisée (Brisson et coll., 1998; Karasek et coll., 1998). Ces deux questionnaires seront complétés par un questionnaire sur la supervision abusive et sur le climat de santé mentale



afin de mesurer d'une meilleure façon les variables concernant les relations au travail (Barling et coll., 2002; Kelloway et coll., 2006; Tepper, 2000).

### 3.1.2 Échantillonnage

Tout d'abord, l'unité d'analyse est le travailleur et le niveau d'analyse correspond à celui individuel. La population se compose de policiers et de civils, ces derniers étant employés de bureau du service de police de la ville de Montréal (SPVM). L'ERTSM s'était fixé comme objectif d'atteindre un échantillon de 400 policiers et civils parmi les 7036 employés du service de police de la ville de Montréal. L'échantillon final se compose de 410 travailleurs. L'âge des répondants varie de 20 à 58 ans. En plus de travailler au service de police de la ville de Montréal, les personnes qui ont participé à ce projet de recherche devaient être en santé et être âgées entre 18 et 65 ans. Plusieurs unités du SPVM ont participé à cette recherche sur une base aléatoire. En effet, on retrouve onze unités, dont huit postes de quartiers. Deux services généraux ont aussi collaboré au projet. Les employés qui ont participé l'on fait sur une base volontaire.

### 3.1.3 Méthode et instruments de collecte de données

Les données ont été recueillies au cours des mois de décembre 2008 et janvier 2009, grâce à un questionnaire auto-administré, présenté sur écran tactile. Un agent de recherche se présentait sur les lieux de travail pour faire remplir les questionnaires. Les participants devaient aussi signer un formulaire de consentement, afin de prendre part à l'étude concernant le développement de meilleurs outils d'interventions et de politiques en santé mentale au travail mieux appropriées. La participation consistait ensuite à répondre au questionnaire sur la santé mentale et le travail, sur le lieu du travail. Les réponses au questionnaire permettront d'évaluer l'état de la

santé mentale (détresse psychologique, dépression, épuisement professionnel, abus d'alcool, usage de médicaments), les conditions de travail, les conditions de vie hors du travail, la personnalité et les événements stressants. Seulement les sections du questionnaire correspondant à nos hypothèses de recherches ainsi qu'à nos variables seront retenues. L'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et voir quelques questions exemples ainsi que pour expliquer le fonctionnement de l'écran tactile. Il était toutefois à l'écart du système pendant que les travailleurs répondaient au questionnaire afin d'assurer la confidentialité des informations recueillies. La participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire une fois les sujets sollicités.

En nous basant sur le questionnaire créé par l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM), nous avons pu déterminer les variables et les indicateurs nécessaires pour chacun des concepts mentionnés ci-dessus. Puisque les concepts utilisés ne sont pas très complexes, il n'est pas nécessaire de les diviser en composantes ou en dimensions avant de les séparer en indicateurs. Quatre tableaux sont faits, représentant chaque catégorie de variables, soit la variable dépendante (voir tableau II, p.66), les variables indépendantes (tableau III, p.69), les variables modératrices (tableau IV p.73) et finalement, les variables de contrôle (tableau V, p.75). Ces tableaux représentent le modèle opératoire qui permet de rendre les concepts utilisés opérationnels et mesurables.

Tout d'abord, douze indicateurs ont été utilisés afin de mesurer adéquatement la détresse psychologique chez les travailleurs. Ces indicateurs ont été tirés du General Health Questionnaire (Pariente et coll., 1992), qui est utilisé par l'ERTSM et qui sera annexé au travail. Le GHQ, que nous utilisons pour mesurer la détresse psychologique, a quant à lui été conçu pour identifier deux grandes catégories de problèmes. La première étant l'incapacité d'exécuter des fonctions normales de façon saine et la

deuxième, l'apparition de nouveaux phénomènes pénibles (Goldberg, 1972). En fait, ce questionnaire se concentre sur les interruptions de fonctionnement normal et, en conséquence, accorde beaucoup d'importance aux troubles de la personnalité associés à la détresse psychologique (Goldberg, 1972). L'accent est donc mis sur les changements de condition plutôt que sur le niveau absolu du problème et par le fait même compare la situation présente de la personne avec une échelle de réponse (Goldberg, 1972). Trois façons de calculer le score de la détresse psychologique existent. Il y a la façon Likert basée sur une échelle de quatre points allant de pas du tout d'accord à tout à fait d'accord. La procédure choisie est plutôt une cotation 0, 0, 1, 1, pour laquelle il faut retenir, pour chacun des items, seulement les dysfonctionnements moyens ou sévères, qui sont considérés comme inhabituels par les répondants (La Rosa et coll., 2005). L'emphase est donc dirigée vers les changements de conditions et non sur le niveau absolu du problème (Goldberg, 1972). Cette façon de mesurer est connue sous le nom « the GHQ score » (Goldberg, 1972). Ensuite, la variable dépendante est dichotomisée selon un point de césure établi à 4. La variable dépendante, soit la détresse psychologique, est donc une variable dichotomique pour laquelle le score final possible est 0 qui représente une absence de détresse et 1 la présence de détresse. L'approche catégorielle utilisée nécessite un point de césure que nous avons établi à 4. Nous avons utilisé ce point de césure puisque l'auteur lui-même recommande d'utiliser cette mesure (Golberg et coll. p.264, 1998; McDowell, 2006). À noter que les indicateurs 1.2, 1.5, 1.6, 1.9, 1.10 et 1.11 ont une cotation inverse.

Dans le cas du General Health Questionnaire, il n'a pas encore été beaucoup utilisé au Québec, puisque c'est le questionnaire de Kessler qui est plus souvent employé pour mesurer la détresse psychologique (Camirand et Nanhou, 2008). Toutefois, le General Health Questionnaire offre plus de possibilités et c'est pourquoi le questionnaire utilisé en est

inspiré. De plus, le Job Content Questionnaire et le General Health Questionnaire ont rarement été combinés dans une étude, ce qui assurera à cette étude un caractère de nouveauté. Cela justifie aussi leur utilisation. Nous croyons également qu'il sera possible d'obtenir une plus grande compréhension de la détresse psychologique en les utilisant de façon combinée à notre étude.

Tableau II : Modèle opératoire de la variable dépendante

<b>Variable dépendante : Détresse psychologique</b>	
<b>Variables</b>	<b>Indicateurs</b>
1. Détresse psychologique Alpha : 0.8474	1.1 Vous avez été capable de vous concentrer sur tout ce que vous faites 1.2 Vous avez manqué de sommeil à cause de vos soucis 1.3 Vous avez le sentiment de jouer un rôle utile dans la vie 1.4 Vous vous êtes senti(e) capable de prendre des décisions 1.5 Vous vous êtes senti(e) constamment tendu(e) ou « stressé(e) » 1.6 Vous avez eu le sentiment que vous ne pourriez pas surmonter vos difficultés 1.7 Vous avez été capable d'apprécier vos activités quotidiennes normales 1.8 Vous avez été capable de faire face à vos problèmes 1.9 Vous avez été malheureux(se) et déprimé(e) 1.10 Vous avez perdu confiance en vous même 1.11 Vous vous êtes considéré(e) comme quelqu'un qui ne valait rien 1.12 Vous vous êtes senti raisonnablement heureux(se), tout bien considéré

	<p><i>Score de deux points pour chaque item, le problème étant présent ou absent :</i></p> <p><i>« mieux que d'habitude » = 0</i></p> <p><i>« comme d'habitude » = 0</i></p> <p><i>« moins bien que d'habitude » = 1</i></p> <p><i>« beaucoup moins que d'habitude » = 1</i></p> <p>Échelle inversée pour les items 1.2, 1.5, 1.6, 1.9, 1.10 et 1.11</p> <p>Échelle de 12 items en deux points: 0 à 12. La valeur de la variable résulte de la sommation des 12 indicateurs mesurant la détresse psychologique. Ensuite elle est dichotomisée selon un point de césure établi à 4. Dès qu'un individu obtient un score égal ou supérieur à 4, on évalue que ce dernier souffre de détresse psychologique.</p>
--	---

Le prochain tableau concerne les variables indépendantes. À la lecture de ce dernier, il est possible de constater que les trois premières variables indépendantes sont de nature continue, tandis que la dernière, soit le fait d'occuper l'emploi de policier, est une variable dichotomique, tout comme la détresse psychologique. Pour ce qui est des trois premières variables indépendantes, elles ont toutes été mesurées avec le Job Content Questionnaire (Laroque et coll., 1998; Niedhammer et coll., 2002; Niedhammer et coll., 2006;). Le Job Content Questionnaire est utilisé précisément pour mesurer l'impact de la nature du travail sur l'individu. En fait, le JCQ est l'instrument désigné pour mesurer les caractéristiques sociales et psychosociales du travail (Karasek et coll., 1998). Ce questionnaire reflète l'utilisation d'une approche sur les stimulus qui met l'accent sur l'interprétation cognitive personnelle de la relation qu'à l'individu avec son environnement (Karasek et coll., 1998). Il permet donc de mesurer

les facteurs professionnels notre étude. De plus, un questionnaire sur la supervision abusive a été utilisé afin de mesurer la relation avec le supérieur immédiat (traduction maison de Tepper, 2000). Un questionnaire sur le climat de santé mentale au travail a également été utilisé concernant la variable relation avec les collègues (traduction maison de Barling et coll., 2002 et Kelloway, K., Mullen, J., Francis, L. 2006).

La variable demandes psychologique se mesure par neuf indicateurs. Pour ce qui est de la variable relation avec le supérieur immédiat, elle a été mesurée par 19 indicateurs, une combinaison du Job Content Questionnaire et de la traduction maison de Tepper (2000). Afin de combiner adéquatement les deux scores et pour éviter que ceux-ci s'annulent, nous avons inversé l'échelle concernant la supervision abusive. La relation avec les collègues à quant à elle été mesuré par six indicateurs qui proviennent encore une fois d'une combinaison de deux questionnaires soit, Job Content Questionnaire et du questionnaire sur le climat de santé mentale. La valeur de chacune de ces variables est égale à la sommation des indicateurs utilisés pour mesurer ces dernières. Pour ce qui est de la dernière variable indépendante, soit le fait d'effectuer le travail de policier, elle a été mesurée par une question précise déterminant si le travail est de nature policière ou civile. Des échelles de Likert pour lesquelles quatre modalités de réponses sont prévues (pas du tout d'accord/pas d'accord/d'accord/tout à fait d'accord) ont servi à mesurer chacun des indicateurs, sauf évidemment le fait d'effectuer le travail de policier. Seule l'échelle de Likert concernant la supervision abusive est différente, cette dernière étant basée sur cinq modalités de réponses (je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi/ il adopte rarement ce comportement avec moi/ il adopte quelques fois ce comportement avec moi/ il adopte assez souvent ce comportement avec moi/ il adopte très souvent ce comportement avec moi).

Tableau III : Modèle opératoire des variables indépendantes

<b>Variables indépendantes</b>	
Variables	Indicateurs
4. Demandes psychologiques Alpha : 0.5133	4.1 Mon travail exige d'aller très vite 4.2 Mon travail exige de travailler très fort mentalement 4.3 On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive 4.4 J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail 4.5 Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres 4.6 Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes 4.7 Mon travail est souvent interrompu avant que je ne l'aie terminé, je dois alors y revenir plus tard 4.8 Mon travail est très mouvementé 4.9 Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur  <i>Échelle de Likert en quatre points :</i> « pas du tout d'accord » = 1 « pas d'accord » = 2 « d'accord » = 3 « tout à fait d'accord » = 4  Échelle additive de 9 items en 4 points : 9 à 36. La valeur de la variable résulte de la sommation des 9 indicateurs. Plus le score est élevé, plus forte sont les demandes psychologiques. Le point de césure est établi à 24.

5. Relation avec le supérieur immédiat

Alpha pour le soutien social du superviseur : 0.3996

Alpha pour la supervision abusive : 0.9103

5.1 Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés

5.2 Mon supérieur prête attention à ce que je dis

5.3 Mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien

5.4 Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés

5.5 Mon **supérieur immédiat** me ridiculise

5.6 Me dit que mes pensées ou mes sentiments sont stupides

5.7 Reste silencieux afin de me mettre mal à l'aise

5.8 M'abaisse devant les autres

5.9 Ne respecte pas mon intimité

5.10 Me rappelle mes erreurs et mes échecs

5.11 Ne me reconnaît aucun mérite pour les tâches qui demandent un effort considérable

5.12 Me blâme pour s'éviter des embarras

5.13 Ne respecte pas les promesses qu'il fait

5.14 Exprime de la colère à mon égard lorsqu'il est fâché pour une autre raison

5.15 Fait aux autres des commentaires négatifs à mon égard

5.16 Est impoli (grossier) avec moi

5.17 M'empêche d'interagir avec mes collègues de travail

5.18 Me dit que je suis un incompetent

5.19 Me ment

Échelle inversée pour les items 5.5 à 5.19.

*Échelle de Likert en quatre points pour les indicateurs 5.1 à 5.4 :*

« pas du tout d'accord » = 1

« pas d'accord » = 2

« d'accord » = 3



	<p><i>« tout à fait d'accord » = 4</i></p> <p>Sous-échelle additive de 4 items en 4 points : 4 à 16. Plus le score est élevé, plus le soutien social du superviseur immédiat est élevé.</p> <p><i>Échelle de Likert en cinq points pour les indicateurs 5.5 à 5.19 :</i></p> <p><i>« Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi » = 1</i></p> <p><i>« Il adopte rarement ce comportement avec moi » = 2</i></p> <p><i>« Il adopte quelques fois ce comportement avec moi » = 3</i></p> <p><i>« Il adopte assez souvent ce comportement avec moi » = 4</i></p> <p><i>« Il adopte très souvent ce comportement avec moi » = 5</i></p> <p>Échelle additive de 15 items en 5 points : 15 à 75. Plus le score est élevé, plus la supervision est abusive.</p>
<p>6. Relation avec les collègues Alpha : 0.7221</p>	<p>6.1 Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail</p> <p>6.2 Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt</p> <p>6.3 Les collègues avec qui je travaille sont amicaux</p> <p>6.4 Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien</p> <p>6.5 Les employés qui veulent en faire toujours plus irritent leurs collègues même si cela ne les touchent pas directement</p> <p>6.6 Les meilleurs employés sont ceux qui font attention au stress au travail et qui suggèrent à leurs collègues de s'en</p>

	<p>préoccuper</p> <p><i>Échelle de Likert en quatre points :</i></p> <p>« pas du tout d'accord » = 1</p> <p>« pas d'accord » = 2</p> <p>« d'accord » = 3</p> <p>« tout à fait d'accord » = 4</p> <p>Pour les 4 premiers items :</p> <p>Sous-échelle additive de 4 items en 4 points : 4 à 16. Plus le score est élevé, plus les collègues offrent un grand soutien social.</p> <p>Pour les 2 derniers items :</p> <p>Échelle additive de 2 items en 4 points : 2 à 8. Plus le score est élevé, plus le climat est mauvais entre les collègues.</p>
7. Appartenance au corps policier	<p>1 = Policier</p> <p>0 = Civil</p>

Le tableau IV concerne les variables modératrices. L'utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle (latitude décisionnelle) sont des variables continues et sont composées respectivement de quatre et de cinq indicateurs. Ces indicateurs sont encore une fois tirés du Job Content Questionnaire et ils sont mesurés par une échelle de Likert en quatre points (pas du tout d'accord/pas d'accord/d'accord/tout à fait d'accord). La valeur respective de ces deux variables résulte encore de la sommation de l'ensemble des indicateurs ayant servi à mesurer chacune d'entre elles.

Tableau IV : Modèle opératoire des variables modératrices

<b>Variables modératrices</b>	
Variables	Indicateurs
<p>2. Utilisation des compétences (latitude décisionnelle) Alpha : 0.6213</p>	<p>2.1 Mon travail exige que j'apprenne des nouvelles choses</p> <p>2.2 Mon travail exige un niveau élevé de qualifications</p> <p>2.3 Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité</p> <p>2.4 Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses</p> <p>2.5 Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes</p> <p>2.6 Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles</p> <p><i>Échelle de Likert en quatre points :</i></p> <p>« pas du tout d'accord » = 1</p> <p>« pas d'accord » = 2</p> <p>« d'accord » = 3</p> <p>« tout à fait d'accord » = 4</p> <p>Échelle additive de 6 items en 4 points : 6 à 24. La valeur de la variable résulte de la sommation des 6 indicateurs. Plus le score est élevé, plus forte est l'utilisation des compétences.</p>
<p>3. Autorité décisionnelle (latitude décisionnelle) Alpha : 0.7606</p>	<p>3.1 J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail</p> <p>3.2 Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome</p> <p>3.3 J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail</p> <p><i>Échelle de Likert en quatre points :</i></p> <p>« pas du tout d'accord » = 1</p>

	<p>« <i>pas d'accord</i> » = 2  « <i>d'accord</i> » = 3  « <i>tout à fait d'accord</i> » =4</p> <p>Échelle additive de 3 items en 4 points : 3 à 12.  La valeur de la variable résulte de la sommation des 3 indicateurs. Plus le score est élevé, plus forte est l'utilisation des compétences. La latitude décisionnelle (utilisation des compétences et l'autorité décisionnelle) est considérée comme faible dès qu'un individu obtient un score égal ou inférieur à 12.</p>
--	--

Pour ce qui est des variables contrôle, elles ont également été mesurées par le questionnaire créé par l'ERTSM (l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale). Évidemment, l'âge est mesuré en années et le genre est défini comme masculin ou féminin. Ces deux premières variables de contrôle sont donc de nature dichotomique. Ensuite, l'état civil est constitué d'un indicateur avec plusieurs catégories qui seront divisées essentiellement par le fait d'être seul ou en couple, ce qui signifie qu'une fois les indicateurs regroupés, cette dernière sera également une variable dichotomique. Pour le degré de scolarité, qui est une variable catégorielle, nous cherchons à mesurer le diplôme le plus élevé ayant été obtenu. Toutefois, les besoins d'analyse, les catégories seront regroupés en trois groupes correspondants à secondaire, collégial et universitaire. Et finalement, le revenu du ménage sera mesuré en dollars selon 12 catégories.

Tableau V : Modèle opératoire des variables de contrôle

<b>Variables de contrôle</b>	
Variables	Indicateurs
8. Âge	8.1 En années
9. Genre	9.1 Masculin Féminin
10. État civil	10.1 Seul (veuf ou veuve, séparé(e), divorcé(e), célibataire(e), jamais marié(e)) En couple (marié(e), en union libre/conjoint(e) de fait)
11. Degré de scolarité	11.1 Le diplôme le plus élevé que vous ayez obtenu: Aucun Secondaire général Secondaire professionnel Collégial général Collégial technique Universitaire-certificat de 1er cycle Universitaire-baccalauréat Universitaire-diplôme de 2e cycle Universitaire-maîtrise Universitaire-doctorat
12. Revenu du ménage	12.1 Le revenu total approximatif avant impôts et retenues de tous les membres du ménage au cours des 12 derniers mois: Moins de 20 000\$ 20 000 à 29 000\$ 30 000 à 39 000\$ 40 000 à 49 000\$ 50 000 à 59 000\$ 60 000 à 69 000\$ 70 000 à 79 000\$ 80 000 à 89 000\$ 90 000 à 99 000\$ 100 000\$ et plus

### 3.1.4 Validité interne

Il est nécessaire de s'assurer que le modèle d'analyse est basé sur une théorie solide qui confirme sa validité. Tel que mentionné précédemment, la théorie utilisée provient du modèle demandes-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990). Selon ce modèle, les demandes psychologiques liées à l'emploi et la latitude décisionnelle qu'il est possible d'utiliser dans un emploi sont des composantes du stress au travail. De plus, la détresse psychologique serait plus élevée chez les travailleurs qui font face à de fortes demandes psychologiques au travail ainsi qu'à une faible latitude décisionnelle. Le soutien social au travail aurait, quant à lui, un effet modérateur sur la détresse. Le modèle a été validé par de nombreuses recherches. Le modèle qui est utilisé pour cette recherche est en lien avec celui de Karasek et Theorell (1990).

Il est également possible de dire que l'outil utilisé est fiable, puisqu'au cours des nombreuses recherches dans lesquelles il a été utilisé il a permis d'obtenir des résultats intéressants. Par exemple, le Job Content Questionnaire a été administré avec succès dans le cadre de la cohorte française GAZEL, qui était composée d'un nombre important de travailleurs (Niedhammer et coll., 1998). De plus des prétests ont été réalisés avec le questionnaire utilisé dans la présente recherche afin de vérifier la clarté et la qualité des questions.

Concernant la validité du Job Content Questionnaire, il est possible de référer à l'article de Brisson et coll. (1998). En effet, cette étude mentionne que la version française du JCQ fait preuve de propriétés psychométriques adéquates concernant les échelles des demandes psychologiques et de la latitude décisionnelle. Leurs résultats affichent des corrélations semblables à celles obtenues avec la version anglaise. De plus,

les coefficients de Cronbach confirment la validité interne de l'instrument. L'étude de Niedhammer (2002) illustre également une propriété psychométrique satisfaisante pour la version française du questionnaire concernant cette fois les échelles des demandes psychologiques, de la latitude décisionnelle, du soutien social et des demandes physiques. Une fois de plus, les Alpha confirment la validité interne des échelles ainsi que des sous-échelles (Karasek et coll., 1998; Niedhammer, 2002).

La validité interne du GHQ-12 (forme utilisée) est également confirmée (Banks et coll., 1980). Le General Health Questionnaire a été mis sur pied afin de couvrir quatre éléments de la détresse psychologique soit, la dépression, l'anxiété, le handicap social et l'hypocondrie et plusieurs analyses empiriques de la structure factorielle ont confirmé cette couverture (Goldberg, 1972). De plus, la version française de ce dernier a été validée internationalement et utilisée sur la population générale pour la pratique générale ou pour des cas plus spécialisés tels que la neurologie et la cardiologie (Pariente et coll., 1992).

Pour ce qui est du questionnaire utilisé pour la supervision abusive, il provient de Tepper (2000) et la version française est une traduction maison. C'est également le cas du questionnaire sur le climat de santé mentale, qui provient quant à lui des outils de Kelloway et coll. (2006) et de Barling et coll. (2002).

### 3.1.5 Validité externe

Par ailleurs, il faut mentionner que l'échantillon utilisé n'est pas représentatif. Il permet de faire des comparaisons, mais la généralisation à d'autres milieux de travail n'est pas possible.

### 3.2 MESURE ET ANALYSE DES VARIABLES (PLAN D'ANALYSE)

Les variables qui ont été présentées précédemment, seront soumises au traitement statistique à l'aide du logiciel Stata version 10. Une fois les valeurs manquantes traitées, la banque de données utilisée est de 391 individus. Trois types d'analyses seront réalisés, soit l'analyse descriptive, l'analyse bivariée et l'analyse multivariée.

#### 3.2.1 Analyse descriptive

Lors de l'analyse descriptive, les caractéristiques de distribution seront étudiées. Tout d'abord, la moyenne sera calculée, ainsi que le mode et la médiane. Ces caractéristiques de dispersion sont en fait des mesures de tendance centrale, qui correspondent à l'ensemble des mesures qui sont liées à l'endroit où la distribution est centrée sur l'échelle. Par la suite, l'écart-type et l'étendue seront calculés. Ces deux éléments sont des mesures de dispersion qui nous renseigneront sur la façon dont les observations sont groupées autour des mesures de tendance centrale. Ces analyses pourront nous renseigner sur la distribution des variables et nous pourrons alors nous assurer que la distribution est normale. À cette étape, il faut également vérifier l'intervalle de confiance. Dans ce cas-ci, l'intervalle de confiance de 95 % est utilisé. On retrouve alors 95 % des valeurs dans cet intervalle et celles qui sont à l'extérieur sont éliminées.

#### 3.2.2 Analyse bivariée

La deuxième étape concerne les analyses bivariées. Ces analyses nous permettront de déterminer les relations entre les variables, afin de vérifier s'il y a présence d'une relation significative ainsi que la direction de cette association. Pour cela, la corrélation de Pearson sera utilisée. De cette



même façon, l'intensité de la relation sera mesurée afin de déterminer s'il y a présence de colinéarité. Dans un tel cas, une des deux variables concernées sera éliminée.

### 3.2.3 Analyse multivariée

La troisième étape fait référence aux analyses multivariées. Elles consistent à faire une analyse multivariée en tenant compte à la fois des variables indépendantes, des variables de contrôle et de la variable modératrice. La variable dépendante étant continue, nous utiliserons la régression linéaire multiple. Les analyses multivariées nous permettront de vérifier les hypothèses de recherche formulées préalablement. Dans un premier temps, nous procéderons à l'analyse d'un premier modèle, en analysant la relation entre les variables contrôle et la variable dépendante. Ensuite, nous procéderons à l'analyse d'un deuxième modèle en ajoutant les variables indépendantes. Dans un troisième modèle, nous ajouterons les variables modératrices. Finalement, le dernier modèle concernera les variables d'interaction qui nous permettront d'avoir un modèle complet.

## CHAPITRE 4

### PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

La présentation des résultats se fera en trois temps. En premier lieu, la variable dépendante, les variables indépendantes, les variables modératrices ainsi que les variables de contrôle sont décrites. Cette description est faite par quatre tableaux (tableaux VI, p. 81, VII, p. 84, VIII, p.85 et IX, p. 87). Par la suite, les résultats des analyses bivariées sont présentés à l'aide d'une matrice des coefficients de Pearson (tableau X, p. 89). La troisième partie des analyses consiste à la description des analyses multivariées. Pour se faire, un dernier tableau est présenté (tableau XI p. 91).

Rappelons que la présente recherche utilise une population d'étude pour laquelle les répondants ont complété toutes les questions du questionnaire. C'est pour cette raison que la population d'étude est de 391 et non de 410 personnes, sur une possibilité de 790 répondants parmi les unités interrogées. Nous avons donc exclu 19 questionnaires en raison de valeurs manquantes. Il est à noter que le taux de participation est de 51%. Parmi les 391 personnes on retrouve 241 femmes et 150 hommes. On retrouve également 273 policiers et 118 travailleurs civils.

#### 4.1 RÉSULTATS DES ANALYSES DESCRIPTIVES

Avant d'entreprendre la description des premiers résultats, il est important de mentionner que la langue dans laquelle les travailleurs ont répondu au questionnaire n'a pas été retenue comme variable, puisque seulement 4 répondants sur un total de 391 ont répondu au questionnaire

dans la langue anglaise, nombre insuffisamment élevé pour influencer les analyses.

En premier lieu, le tableau VI (p. 81) décrit la **détresse psychologique**. Cette variable est constituée par un score qui provient de la sommation de 12 indicateurs. Dans le présent cas, une minorité de travailleurs ont développé de la détresse psychologique. En effet, 75.96 % ont obtenu un résultat correspondant à la valeur 0, tandis que seulement 24.04 % souffriraient de détresse psychologique.

À noter qu'en raison d'un problème survenu dans l'outil utilisé pour mesurer la détresse psychologique, une question a été enlevée, ce qui fait que 11 indicateurs et non 12 ont été utilisés.

Tableau VI : Analyse descriptive de la variable dépendante

Détresse psychologique						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
0 : pas de détresse	75.96	--	--	---	---	---
1 : détresse	24.04					

N= 391

Par la suite, le tableau VII (p. 84) présente les résultats concernant les variables indépendantes. La première variable indépendante décrite est la **relation avec le supérieur immédiat**. Cette variable est formée de 19 indicateurs. La valeur des 4 premiers indicateurs va de 1 à 4, tandis que les indicateurs de 5 à 19 peuvent prendre des valeurs de 1 à 5. L'étendue de la variable relation avec le supérieur immédiat est de 28 à 91. La moyenne pour cette variable est de 83.61 et l'écart-type est de 8.04. Ce dernier nous a permis de calculer le coefficient de variation, qui est en fait l'écart-type

exprimé en pourcentage de la moyenne. Dans le cas présent il est égal à 9.62 %. Un tel résultat pour le coefficient de variation signifie que les données sont très homogènes et donc qu'elles sont faiblement dispersées. En effet, il est possible d'affirmer que la dispersion est homogène lorsque le coefficient de variation a une valeur avoisinant 15 %. Donc, plus le coefficient de variation est élevé, plus les données sont hétérogènes et par le fait même, assez dispersées autour de la moyenne. Dans le cas présent, la moyenne s'avère alors un bon outil de description. En dernier lieu, il faut mentionner que la médiane est de 86 ce qui signifie que 50 % des répondants obtiennent une cote de 86 ou plus. À noter que la normalité a été vérifiée pour chacune des variables et que seule la variable relation avec le supérieur immédiat nécessitait une normalisation. Ce sont les coefficients d'asymétrie (skewness et kurtosis) qui nous ont permis d'arriver à cette conclusion. Toutefois, la transformation à l'aide de la racine carrée et la transformation logarithmique n'ont pas donné les résultats escomptés. C'est pourquoi nous avons choisi de poursuivre les analyses avec la variable d'origine, donc sans transformation.

La seconde variable indépendante étudiée est la **relation avec les collègues**. La valeur de cette variable est aussi égale à la sommation des indicateurs utilisés pour mesurer la relation avec les collègues. Cette variable est formée de 6 indicateurs, chacun pouvant prendre des valeurs de 1 à 4. L'étendue de cette variable est de 12 à 24 et la moyenne correspond à 18.16. L'écart-type est égal à 2.02 et le coefficient de variation est égal à 11.12 %. Ce dernier résultat permet d'affirmer que les données sont homogènes et par le fait même peu dispersées autour de la moyenne. La médiane est de 18 sur une échelle de 24.

Pour ce qui est de la variable **demandes psychologiques**, elle se compose de 9 indicateurs pouvant prendre des valeurs de 1 à 4. Une fois de plus, c'est le score total qui nous donnera la valeur de la variable.

L'étendue va de 11, qui exprime un plus faible niveau de demandes psychologiques, jusqu'à 35, qui représente un fort niveau de demandes psychologiques. La moyenne est égale à 23.20, l'écart-type à 3.87 et la médiane à 23. C'est donc dire que la plupart des répondants affirment faire face à des demandes psychologiques plutôt élevées. Cette fois-ci, le coefficient de variation est un peu plus élevé, puisqu'il se situe à 16.67 %. Par contre, il est encore possible d'affirmer que les données sont faiblement dispersées.

La dernière variable indépendante concerne le fait **d'occuper l'emploi de policier**. Les valeurs de cette variable sont 0 ou 1, soit effectuer le travail de civil ou bien de policier. Puisque cette variable est de type dichotomique, nous avons présenté les proportions sous forme de pourcentage. Ceux-ci révèlent que 69.82 % des travailleurs interrogés ont indiqué effectuer le travail de policier contre 30.18 % qui effectuent le travail dit civil.

Tableau VII : Analyses descriptives des variables indépendantes

<b>Relation avec le supérieur immédiat</b>						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1-5	---	28	91	83.61	8.04 cv= 9.62%*	86
<b>Relation avec les collègues</b>						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1-4	---	12	24	18.16	2.02 cv= 11.12%	18
<b>Demandes psychologiques</b>						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1-4	---	11	35	23.20	3.87 cv= 16.68%	23
<b>Occuper l'emploi de policier</b>						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
0 : civil	30.18					
1 : policiers	69.82	--	--	---	---	---

\* Coefficient de variation = écart-type X 100/moyenne  
N= 391

Le tableau VIII (p. 85) indique les résultats pour les deux variables modératrices. La première variable modératrice à l'étude est **l'utilisation des compétences**. Cette variable est composée de 6 indicateurs pouvant

prendre des valeurs allant de 1 à 4. La sommation des indicateurs nous permet d'établir le score de la variable. Ensuite, il faut doubler ce score. L'étendue se situe entre 20 et 48. La moyenne est de 36.31, l'écart-type est de 5.69. Le coefficient de variation pour cette variable est de 15.67 %, ce qui indique encore une fois une distribution homogène. La médiane, quant à elle, est égale à 36 sur une échelle de 48.

La seconde variable modératrice à l'étude est **l'autorité décisionnelle**. Nous utilisons 3 indicateurs pour lesquels des valeurs de 1 à 4 sont possible, afin de mesurer cette variable. Ensuite, il est nécessaire de quadrupler le résultat pour obtenir le score final. L'étendue de cette variable est de 12 à 48. La moyenne correspond à 33.67 et l'écart-type à 7.76. Le coefficient de variation est de 23.05 %, ce qui nous permet d'affirmer que la distribution est assez homogène. La médiane se situe à 36.

Tableau VIII : Analyses descriptives des variables modératrices

<b>Utilisation des compétences</b>						
Valeurs	Fréquence (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1-4	---	20	48	36.31	5.69 cv= 15.67%	36
<b>Autorité décisionnelle</b>						
Valeurs	Fréquence (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1-4	---	12	48	33.67	7.76 cv= 23.05%	36

N= 391

La dernière catégorie de variable analysée est celle des variables de contrôle (tableau IX p.87). Pour ce qui est de l'**âge**, les travailleurs qui ont répondu au questionnaire sont âgés de 20 à 57 ans. La moyenne est de 38.36, l'écart-type est égal à 8.48 et la médiane est de 39. Le coefficient de variation pour l'âge est de 22.10 %, ce qui dénote une distribution assez homogène.

Évidemment, en ce qui a trait au **genre**, deux seules valeurs sont possibles, soit 0 qui catégorise les hommes et 1 pour les femmes. Les fréquences nous permettent d'établir que 61.64 % des répondants sont des hommes et 38.36 % sont des femmes.

En ce qui a trait à l'**état civil**, deux valeurs sont également possibles, soit 0 qui correspond au fait d'être en couple et 1 qui correspond au fait d'être seul. Selon les fréquences, 69.57 % des répondants sont en couple, contre 30.43 % qui sont seuls.

Les analyses portent par la suite sur le **degré de scolarité**. Les valeurs de cette variable ont été regroupées en 3 catégories, soit la catégorie 1 qui correspond au niveau de scolarité secondaire, le niveau 2 qui est le collégial et le niveau 3 qui est universitaire. Selon les résultats, il est possible d'affirmer qu'une majorité des répondants, soit 52.94 %, ont un niveau de scolarité correspondant à celui de collégial. Ensuite vient le niveau universitaire avec 36.83 %, et finalement le niveau secondaire avec 10.23 %. Le niveau d'éducation des répondants est donc assez élevé.

Finalement, pour ce qui est du **revenu du ménage**, 12 catégories ont été créées pour mesurer la variable. L'étendue est donc de 1 à 12. La plus grande proportion des ménages se retrouve dans la douzième catégorie, avec 31.36. Ensuite vient la catégorie de 80 000 \$ à 89 000 \$, avec 12.08.



À noter qu'une proportion de 50.12 % des ménages se retrouve dans les trois dernières catégories soient celles de 100 000 \$ et plus.

Tableau IX : Analyse descriptive des variables de contrôle

Âge						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
20-57	---	20	57	38.36	8.48 cv= 22.10%	39
Genre						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
0 : hommes 1 : femmes	61.64 38.36	--	--	---	---	---
État civil						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
0 : couple 1 : seul(e)	69.57 30.43	--	--	---	---	---
Degré de scolarité						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1 : secondaire 2 : collégial 3 : universitaire	10.23 52.94 36.83	--	--	---	---	---
Revenu du ménage						
Valeurs	Proportion (%)	Étendue		Moyenne	Écart-type	Médiane
		Min	Max			
1 : moins de 20 000 \$ 2 : 20 000 à 29 000 \$ 3 : 30 000 à 39 000 \$ 4 : 40 000 à 49 000 \$ 5 : 50 000 à 59 000 \$ 6 : 60 000 à 69 000 \$ 7 : 70 000 à 79 000 \$ 8 : 80 000 à 89 000 \$	0.77 1.28 4.35 4.86 6.65 7.16 6.91 12.02	--	--	---	---	---

9 : 90 000 à 99 000 \$	5.88					
10 : 100 000 à 109 000 \$	8.44					
11 : 110 000 à 119 000 \$	10.23					
12 : 120 000 \$ et +	31.46					

N= 391

#### 4.2 RÉSULTATS DES ANALYSES BIVARIÉES

Cette section, qui porte sur les analyses bivariées, sert à mettre en lumière les corrélations entre les diverses variables. À l'aide de la matrice de corrélation, il est possible d'identifier les variables qui sont corrélées entre elles, ainsi que de reconnaître la présence de colinéarité entre certaines variables. Le tableau X (p.89) expose la matrice de corrélation à l'aide des coefficients de Pearson.

Remarquons en premier lieu que plusieurs variables indépendantes, modératrices et de contrôle ont des corrélations statistiquement significatives ( $p < 0.05^*$  et  $p < 0.01^{**}$ ). Certaines sont particulièrement élevées, c'est le cas de la corrélation entre l'autorité décisionnelle et l'utilisation des compétences (0.5661\*\*) ainsi qu'entre le revenu du ménage et l'état civil (-0.5373\*\*). Plusieurs de ces corrélations sont positives tandis que d'autres s'avèrent être négatives.

Enfin, en observant la matrice de corrélation (p. 89), on s'aperçoit qu'il n'y a aucune valeur égale ou supérieure à 0.7 et par conséquent, qu'il n'y a pas présence de colinéarité.

Tableau X : Coefficients de corrélation de Pearson

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 : Relation avec le supérieur immédiat	1.00										
2 : Relation avec les collègues	.23**	1.00									
3 : Demandes psychologiques	-.40*	-.00	1.00								
4 : Occuper l'emploi de policier	-.35**	.09	-.34**	1.00							
5 : Utilisation des compétences	.29**	.26**	.05	.38**	1.00						
6 : Autorité décisionnelle	.44**	.22**	-.19**	.43**	.57**	1.00					
7 : Âge	-.02*	-.11*	.07	-.00	-.02	.07	1.00				
8 : Genre	-.09	-.05	.11*	-.31**	-.24**	-.23**	-.08	1.00			
9 : État civil	-.11*	.04	.01	-.06	-.03	-.09	-.04	.02	1.00		
10 : Degré de scolarité	.06	-.06	-.08	.19**	.10*	.18**	.03	-.01	-.08	1.00	
11 : Revenu du ménage	.11*	-.04	-.02	.26**	.15**	.25**	.38**	-.06	-.54**	.19**	1.00

\*p&lt;.05 \*\*p&lt;.01

#### 4.3 RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

La dernière section concernant les analyses multivariées utilise principalement la régression logistique. Quatre modèles de régression logistique ont été réalisés. Le premier modèle concerne seulement la variable dépendante et les variables de contrôle. À tour de rôle, les autres variables sont insérées dans l'analyse. Le deuxième modèle inclut, en plus de la variable dépendante et des variables de contrôle, les variables indépendantes. Le modèle suivant inclut la variable dépendante, les variables de contrôle, les variables indépendantes ainsi que les variables modératrices. Finalement, le quatrième modèle tient compte des variables d'interaction. Ce dernier permet alors d'obtenir un modèle complet (tableau XI, p. 91).

Tableau XI : Analyses de régression logistique

Variables	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
Âge	1.02 (0.98-1.05)	1.00 (0.97-1.04)	1.00 (0.97-1.04)	1.00 (0.97-1.04)
Genre	3.00** (1.82-4.89)	2.62** (1.50-4.59)	2.59** (1.47-4.56)	2.60** (1.45-4.64)
État civil	2.33** (1.24-4.38)	2.64** (1.28-5.46)	2.69** (1.29-5.57)	2.88** (1.37-6.04)
Degré de scolarité	.65* (0.44-0.96)	.62* (0.41-0.96)	.64* (0.42-0.98)	0.58* (0.37-0.91)
Revenu du ménage	1.00 (0.90-1.11)	1.04 (0.91-1.18)	1.04 (0.92-1.18)	1.05 (0.92-1.19)
Relation avec le supérieur immédiat		.92** (0.88-0.96)	.92** (0.88-0.96)	0.91** (0.65-1.15)
Relation avec les collègues		.89 (0.77-1.02)	.89 (0.78-1.03)	0.91 (0.29-1.92)
Demandes psychologiques		1.10* (1.02-1.19)	1.10* (1.01-1.19)	1.11* (0.74-1.85)
Occuper l'emploi de policier		.88 (0.45-1.72)	.93 (0.46-1.88)	.97 (0.02-76.72)
Utilisation des compétences			1.01 (0.95-1.07)	0.96 (0.29-2.12)
Autorité décisionnelle			.98 (0.94-1.03)	1.02 (0.57-2.06)
Interaction 1				1.00 (0.99-1.01)
Interaction 2				0.99 (0.96-1.03)
Interaction 3				0.99 (0.98-1.01)
Interaction 4				1.10 (0.97-1.24)
Interaction 5				0.99 (0.99-1.00)
Interaction 6				1.01 (0.99-1.03)
Interaction 7				1.00 (0.99-1.01)
Interaction 8 (effectuer le travail de policier/autorité décisionnelle)				0.94 (0.82-1.00)

1.  $p < .05$  \*\* $p < .01$

2. Les rapports de cotes sont exprimés suivis l'intervalle de confiance à 95% entre parenthèses.

Dans le premier modèle, trois variables présentent une association significative avec la détresse psychologique. Tout d'abord, les femmes ont une probabilité 3 fois plus élevée de développer de la détresse psychologique que les hommes. L'état civil est également significatif, puisque les travailleurs qui vivent seuls ont une probabilité 2.33 fois plus élevée d'être atteint de détresse psychologique que les travailleurs en couple. De plus, les répondants qui ont un niveau d'éducation universitaire ont une probabilité inférieure (0.65) de ressentir de la détresse psychologique que ceux qui ont un niveau d'éducation secondaire.

Pour ce qui est du deuxième modèle, le genre, l'état civil et le niveau d'éducation sont toujours significatifs. En effet, les femmes ont une probabilité 2.62 fois plus élevée d'être atteint de détresse psychologique que les hommes. Les travailleurs seuls ont une probabilité 2.64 fois plus élevée de développer de la détresse psychologique que les travailleurs qui sont en couple. Puis, les travailleurs qui ont un niveau d'éducation universitaire ont une probabilité 0.62 fois moins élevée d'être atteint de détresse psychologique que les travailleurs qui détiennent un niveau d'éducation secondaire. De plus, deux variables indépendantes ont une relation significative avec la variable dépendante. On remarque que les travailleurs qui ont une bonne relation avec leur supérieur immédiat ont une probabilité 0.92 fois moins élevée de développer de la détresse psychologique que ceux qui ont une mauvaise relation. Finalement, les travailleurs qui ont plus de demandes psychologiques ont une probabilité 1.10 fois plus élevée de ressentir de la détresse psychologique que les travailleurs qui ont de plus faibles demandes psychologiques.

En ce qui concerne le troisième modèle, l'ajout des variables modératrices crée quelques changements sans que celles-ci soient associées de façon significative avec la variable dépendante. Toutes les variables qui étaient associées de façon significative avec la variable

dépendante le sont toutes demeurées, mais dans quelques cas le rapport de chances a été modifié. Tout d'abord, les femmes ont maintenant une probabilité 2.59 fois plus élevée d'être atteint de détresse psychologique que les hommes. Les travailleurs seuls ont une probabilité 2.69 fois plus élevée de développer de la détresse psychologique que les travailleurs en couple. Puis pour ce qui est du niveau d'éducation, les travailleurs qui ont un niveau d'éducation universitaire ont une probabilité 0.64 fois moins élevée d'être atteint de détresse psychologique que ceux ayant un niveau secondaire. Le résultat concernant la relation avec le supérieur immédiat est resté le même, donc les travailleurs qui ont une bonne relation avec leur supérieur ont une probabilité 0.92 fois moins élevée de ressentir de la détresse que ceux qui sont dans la situation inverse. Finalement, les travailleurs qui ont de fortes demandes psychologiques ont une probabilité 1.10 fois plus élevée de développer de la détresse psychologique que les travailleurs qui ont de faibles demandes.

Malgré le fait que les variables modératrices ne sont pas associées significativement avec la détresse psychologique, il est quand même nécessaire de faire un quatrième modèle de régression qui consiste à ajouter des variables d'interaction au troisième modèle. Ce dernier modèle nous permet d'obtenir un portrait d'analyse complet. Avant de créer les variables d'interaction, il a été nécessaire de créer des variables centrées, soit des variables pour lesquelles nous avons soustrait la moyenne, puisque les variables indépendantes et modératrices ne sont pas dichotomiques. Ensuite, nous avons créé des variables d'interaction en multipliant les variables centrées des facteurs professionnels avec celles des variables modératrices.

Tout d'abord, il est nécessaire de mentionner les changements qui sont survenus. En effet, la probabilité que les femmes développent de la détresse psychologique est maintenant plus élevée de 2.60 fois. L'état civil

est également significatif, puisque les travailleurs qui vivent seuls ont une probabilité 2.88 fois plus élevée d'être atteint de détresse psychologique que les travailleurs en couple. Pour ce qui est du degré de scolarité, les répondants qui ont un niveau d'éducation universitaire ont une probabilité inférieure (0.58) de ressentir de la détresse psychologique que ceux qui détiennent un niveau d'éducation secondaire. Les résultats sont également semblables pour ce qui est des facteurs professionnels. C'est-à-dire que ceux qui ont une bonne relation avec leur supérieur immédiat ont une probabilité inférieure (0.91) de développer de la détresse psychologique. Tandis que les travailleurs qui ont de fortes demandes psychologiques ont une probabilité 1.11 fois plus grande d'être atteint de détresse psychologique. Finalement, en vérifiant toutes les variables d'interaction, on s'aperçoit qu'une seule est associée significativement (0.05) à la variable dépendante. Il s'agit de la variable d'interaction entre le fait d'effectuer le travail de policier et l'autorité décisionnelle. Malheureusement, lorsque cette variable est insérée seule dans le modèle, elle se révèle être non significative. C'est également ce que nous a révélé le graphique d'interaction.



## CHAPITRE 5

### DISCUSSION

Ce chapitre se divise en quatre parties. Tout d'abord, un bref rappel de l'objectif du mémoire est énoncé. Par la suite, les résultats des analyses statistiques sont interprétés en fonction de chacune des hypothèses de recherche établies, ainsi qu'en fonction de la revue de la littérature. Ensuite, les forces et les limites de l'étude seront énoncées. Finalement, nous discuterons de pistes de recherches futures pour conclure ce chapitre.

#### 5.1 RAPPEL DE L'OBJECTIF DU MÉMOIRE

L'objectif fondamental de ce mémoire est d'approfondir les connaissances quant à l'effet modérateur des facteurs professionnels composant la latitude décisionnelle (utilisation des compétences et autorité décisionnelle) sur le niveau de détresse psychologique prédit par chacun des facteurs professionnels étudiés. Dans un deuxième temps, cette recherche porte sur la détermination de l'influence des facteurs professionnels sur la détresse d'une population de travailleurs. Rappelons que l'échantillon utilisé est composé de 391 travailleurs.

Les nombreuses hypothèses de recherche ont été établies en fonction de la revue de la littérature. La première hypothèse prédit que la relation avec le supérieur immédiat est associée de façon négative à la détresse psychologique. La seconde propose que la relation avec les collègues est associée de façon négative avec la détresse psychologique. La troisième hypothèse soutient que les demandes psychologiques sont associées de façon positive à la détresse psychologique. L'hypothèse suivante suggère que le fait d'occuper l'emploi de policier plutôt qu'un travail dit civil est associé de façon positive à la détresse psychologique. Les

cinquième et sixième hypothèses prédisent que l'utilisation des compétences ainsi que l'autonomie décisionnelle sont associées de façon négative avec la détresse psychologique. Les deux dernières hypothèses concernent l'effet modérateur étudié, donc la septième hypothèse soutient que l'utilisation des compétences modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique. Finalement, la dernière hypothèse suggère que l'autonomie décisionnelle modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique.

## 5.2 DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Pour la première hypothèse, il est possible de dire que celle-ci est confirmée puisque les résultats indiquent que la probabilité de développer de détresse psychologique est inférieure chez les travailleurs qui ont une bonne relation avec leur supérieur immédiat. Les résultats obtenus, vont dans le même sens que certaines études qui affirment qu'il y a une association significative entre d'une part, le soutien social au travail et d'autre part, des symptômes de dépression chez les hommes et les femmes (Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; De Lange et coll., 2004; Jonge et coll., 2000a; Niedhammer, 1998; Paterniti et coll., 2002; Stansfeld et coll., 1999; Stephens et coll., 2000). On peut donc penser qu'une mauvaise relation avec son supérieur immédiat peut être une importante source de tension au travail (Brunet et Savoie, 1999; Direndonck et coll., 2004) dans le milieu policier.

Par la suite, les résultats de la seconde hypothèse ne confirment pas cette dernière. En effet, selon nos analyses, la relation avec les collègues n'est pas associée de façon significative avec la variable dépendante. Pourtant, plusieurs études soutiennent qu'il y a une association significative entre le soutien social au travail et des symptômes de dépression chez les hommes et les femmes, comme nous l'avons souligné précédemment

(Bourbonnais et coll., 1996; Bourbonnais et coll., 1998; De Lange et coll., 2004; Jonge et coll., 2000a; Niedhammer, 1998; Paterniti et coll., 2002; Stansfeld et coll., 1999; Stephens et coll., 2000). Rappelons toutefois que les résultats concernant le soutien social au travail sont mitigés et ne parviennent pas tous à affirmer que le soutien social au travail est un facteur de stress (Jonge et coll., 2000b; Van Der Doef et Maes, 1999; Vermulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998).

Afin d'expliquer les résultats obtenus pour les deux premières hypothèses, nous avons retenu les propos contenus dans l'article de Thompson et coll. (2005). Cette étude nous fait part de certaines autres études qui ont observé que le soutien du superviseur est la source la plus importante de soutien permettant de lutter contre la pression au travail. C'est en effet ce qu'ont retenu Ganster, Fusilier et Mayes (1986). Ces derniers ont également noté que le soutien des collègues permet aussi de lutter contre la pression au travail, mais à un plus faible niveau. Le rôle important du superviseur s'expliquerait par le fait que ce dernier est capable de clarifier les rôles ou de réduire la charge de travail, ce qui permet de diminuer le stress causé par les ambiguïtés de rôle. Puisque les collègues de travail ne sont pas en position d'influencer directement le stress lié aux conflits de rôles, les discussions entre collègues peuvent avoir aucun effet sur l'épuisement émotionnel ou dans les situations de stress élevé (Thompson, Kirk-Brown, Brown, 1999; Thompson et coll., 2005). Selon Thompson et coll. (2005), ces résultats illustrent, que différents types de soutien peuvent avoir différentes fonctions, selon le type de stress ressenti. Toutefois, il est intéressant de noter que Tremblay, di Loreto et Genin (2009) ont constaté à travers leur étude que les policiers au Canada accordent plus d'importance au soutien qu'ils perçoivent de la part de leurs collègues que celui du superviseur pour prendre un congé pour des raisons familiales.

La troisième hypothèse que nous avons vérifiée est confirmée. Les demandes psychologiques sont associées de façon significative et positive avec la détresse psychologique. Ceci signifie que plus les demandes psychologiques sont élevées, plus la probabilité qu'un travailleur souffre de détresse psychologique est élevée. Rappelons que les demandes psychologiques sont composées de l'accomplissement, de la quantité, de la complexité et du caractère imprévu des tâches, des contraintes de temps et des exigences intellectuelles ainsi que des demandes contradictoires (Karasek, 1985). Les résultats que nous avons obtenus corroborent les résultats de nombreuses recherches qui, comme ceux de la présente étude, soutiennent que de fortes demandes psychologiques augmentent le risque de création de tensions chez les travailleurs, ce qui peut également augmenter la propension des travailleurs à développer de la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996; Cole et coll., 2002; Jonge et coll., 2000a et b; Karasek, 1990; Karasek et Theorell, 2000; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Niedhammer et coll., 1998; Stansfeld et coll., 1999; Van Der Doef et Maes, 1999; Vézina et coll., 1992; Wilkins et Beaudet, 1998).

La prochaine hypothèse qui a été vérifiée est celle concernant la profession. En effet, la quatrième hypothèse soutient que le fait d'effectuer le travail de policier par opposition au travail civil dans un milieu policier est générateur de détresse psychologique. Toutefois, les résultats que nous avons obtenus lors des analyses statistiques ne nous permettent pas de confirmer cette hypothèse. Donc selon les résultats, les policiers ne seraient pas plus enclins à souffrir de détresse psychologique que les travailleurs qui effectuent le travail de civil et qui sont donc employés de bureau dans le service de police de la ville de Montréal. Ce résultat est assez surprenant puisqu'il va à contre-courant de la littérature, car la grande majorité des études recensées indiquent que le travail de policier est un emploi très stressant et qu'il n'est malheureusement pas rare de voir des conséquences négatives sur ceux qui le pratiquent (Blumberg et Niederhoffer, 1985;

Deschamps et coll., 2003; Patterson, 2003; Renck et coll., 2002; Slate et coll., 2007).

La réflexion que nous avons retenue afin d'expliquer ces résultats provient des propos de Reuss-Inna (1983). Cet auteur affirme qu'il y a une différence importante entre certaines cultures, notamment celle des « management cop » et celle des « street cop ». Il y aurait en effet présence d'une multitude de cultures à l'intérieur d'une même organisation, par exemple celle des policiers en uniforme, des détectives, des officiers supérieurs et de différentes juridictions (Reuss-Inna, 1983; Thérout, 2000). Selon Thérout (2000), l'affirmation voulant qu'il y ait présence de plusieurs cultures est soutenue par les milieux policiers eux-mêmes. Ce qui pour nous est encore plus intéressant c'est qu'il y aurait présence d'une concurrence accrue entre ces cultures et que leurs perspectives sur les procédures ainsi que sur la pratique seraient souvent conflictuelles (Reuss-Inna, 1983). De plus, les connaissances varieraient selon les responsabilités des membres et leur position dans la hiérarchie (Chan, 1996). Le milieu policier reconnaît lui-même qu'il existe des clivages importants entre par exemple les patrouilleurs et les enquêteurs, ou bien entre les policiers « sur le terrain » et les officiers. Tous ces éléments laissent croire qu'il y a une certaine dynamique entre les différents emplois dans le milieu policier, ce qui pourrait être une source de stress supplémentaire. Ce stress supplémentaire pourrait atténuer la différence de stress perçu au travail entre les gens qui occupent un emploi de policier et ceux qui occupent un emploi de civil. Ces éléments pourraient donc expliquer en partie le fait que l'hypothèse voulant que le fait d'occuper un emploi de policier plutôt qu'un emploi de civil augmente la probabilité de souffrir de détresse psychologique n'est pas confirmée.

Nous avons retenu un autre élément qui pourrait cette fois justifier nos résultats. L'étude de Marchand (2007) qui portait sur la santé mentale visait à établir quels sont les secteurs d'activités ainsi que les professions les plus

à risque au Canada. Nos résultats sont comparables aux siens puisqu'il a observé que les policiers et les pompiers sont parmi les 10 emplois pour lesquels les risques étaient les moins élevés. En effet, ses résultats soutiennent que 9.8 %, des policiers et les pompiers déclarent avoir un faible niveau de santé mentale, ce qui les place au 3<sup>e</sup> rang des emplois ayant le plus faible risque d'avoir un faible niveau de santé mentale (Marchand, 2007). Notons que les 10 emplois à plus faible risque se situent entre 8.3 % et 14.7 %. Tandis que les 10 emplois à plus haut risque de rapporter une faible santé mentale se situent entre 32.7 % et 43.1 %. C'est donc dire que les policiers, au Canada, ont une faible probabilité de rapporter une mauvaise santé mentale. Nos résultats, qui soutiennent que le fait d'occuper un emploi de policier par rapport à un emploi de civil dans un service de police n'est pas associé de façon significative à la détresse psychologique, se comparent plutôt à l'article de Marchand (2007) qu'à la majeure partie de la littérature, qui affirme que l'emploi de policier est très stressant et peut générer des conséquences néfastes pour la santé. Il importe ici de préciser que plusieurs de ces études ne comportaient pas de groupe de référence. De plus, la profession de policier est assez bien rémunérée et valorisée, tandis que de leur côté, les travailleurs civils sont souvent surqualifiés pour les emplois qu'ils occupent. Ceci pourrait également expliquer en partie pourquoi il n'y a pas de différence entre le fait d'occuper l'emploi de policier ou l'emploi de civil.

Il faut toutefois être prudent dans nos comparaisons puisque selon notre connaissance aucune étude n'a étudié la différence entre le travail de policier et le travail civil. En effet, la plupart des études ont comparé l'emploi de policiers à d'autres emplois ne faisant pas partie du secteur policier, par exemple les pompiers et les infirmières.

En vertu des résultats obtenus lors des analyses statistiques, la cinquième hypothèse est également non confirmée. Ceci signifie que

l'utilisation des compétences n'est pas significativement associée à la détresse psychologique. Rappelons que l'utilisation des compétences fait référence à la possibilité du travailleur de contrôler ses activités et d'utiliser ses compétences ainsi que d'en développer de nouvelles (Karasek, 1979; Vézina et coll., 2008). Ces résultats sont également en contradiction avec la littérature qui mentionne que l'utilisation des compétences est reliée de façon négative avec la détresse psychologique (Bourbonnais et coll., 1996, 1998; Karasek, 1979; Karasek et Theorell, 1982; Karasek et Theorell, 2000; Marchand et coll., 2005b; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000; Niedhammer et coll., 1998; Stansfeld et coll., 1999; Vermeulen et Mustard, 2000; Vézina et coll., 1992; Vézina et coll., 2008; Wilkins et Beaudet, 1998;). Toutefois, certaines études n'ont pas trouvé d'association significative entre l'utilisation des compétences et la détresse psychologique. C'est le cas, en autres, de Desharnais-Pépin (2008) et de Marchand (2005c) qui ont étudié les épisodes simples et multiples de détresse psychologique et qui n'ont pas trouvé d'association statistique significative entre la détresse psychologique et l'utilisation des compétences. Nos résultats, bien que dans la lignée des deux dernières études, sont donc comme nous l'avons déjà mentionné différents de ceux de la majeure partie de la littérature.

De plus, la sixième hypothèse n'est pas confirmée. Donc, selon nos résultats, l'autorité décisionnelle n'est pas significativement associée à la détresse psychologique. Mentionnons que l'autorité décisionnelle correspond à la discrétion laissée au travailleur pour répondre aux demandes qui lui ont été faites et transforme alors le stress en énergie servant à poser des actions (Karasek, 1979). Lorsque cette dimension est élevée le travailleur a la possibilité de choisir comment faire son travail ainsi que de participer aux décisions qui y sont liées (Vézina et coll., 2008). Les résultats obtenus lors des analyses statistiques nous renseignent sur la relation entre l'autorité décisionnelle et la détresse psychologique dans le milieu policier. Comme nous l'avons déjà mentionné, une faible autorité

décisionnelle ne serait pas liée à une plus grande propension à souffrir de détresse psychologique chez les travailleurs du service de police de la Ville de Montréal.

Les résultats concernant la sixième hypothèse sont en contradiction avec de nombreuses études qui affirment que l'autorité décisionnelle est associée de façon significative et négative avec la détresse psychologique (Cole et coll., 2002; Jonge et coll., 2000a et b; Karasek, 1979; Karasek, 1990; Karasek et Theorell, 2000; de Lange et coll., 2004; Marchand, 2006; Mausner-Dorsch et Eaton, 2000). D'autres études arrivent également aux mêmes résultats en référant 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 (Bourbonnais et coll., 1996; Stansfeld et coll., 1999). Par contre, il est intéressant de noter que certaines études corroborent nos résultats en soutenant que l'autorité décisionnelle n'est pas associée significativement avec la détresse psychologique. C'est encore une fois le cas pour Desharnais-Pépin (2008) et de Marchand (2005c). Cependant, il faut noter que ces deux études se sont penchées sur la récurrence de la détresse psychologique et non sur la problématique générale de cette dernière. Nous tenons également à mentionner que la formation des policiers pourrait expliquer les résultats concernant les hypothèses 5 et 6. Nous croyons que la formation de type paramilitaire que reçoivent les policiers pourrait expliquer le fait que l'utilisation des compétences ainsi que l'autorité décisionnelle ne sont pas associées de façon significative avec la détresse psychologique comme dans la plupart des études sur le sujet.

La suite de la discussion porte sur les résultats des deux hypothèses concernant les variables modératrices. Pour ce qui est de la septième hypothèse qui soutient que l'utilisation des compétences modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique, elle n'est



pas confirmée. Les résultats des analyses nous apprennent donc que l'utilisation des compétences ne modère pas la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique. Il est difficile de comparer nos résultats avec d'autres puisque, à notre connaissance, peu d'études ont utilisé soit l'utilisation des compétences, soit la latitude décisionnelle comme variable modératrice. C'est en fait l'étude de MacDonald qui date déjà de 1986 qui nous a inspiré pour les hypothèses relatives aux variables modératrices. Puisque l'étude de ce dernier mentionne que les policiers ne semblent pas croire qu'il est possible pour eux de participer aux prises de décisions ayant des répercussions sur leur travail, nous avons cru bon de pousser un peu plus loin l'étude de la latitude décisionnelle dans le milieu policier. En général, les résultats de MacDonald (1986) nous apprennent que les policiers n'auraient pas l'impression de participer à la mise sur pied d'objectifs individuels et collectifs et que seulement 7 % des policiers seraient consultés avant de créer de nouvelles politiques ou méthodes de travail. Il semblerait donc que la latitude décisionnelle soit faible dans le milieu policier. Ajoutons à cela, le fait que la majeure partie de la littérature soutient qu'occuper l'emploi de policier est un métier dangereux et stressant, il est possible de croire que la latitude décisionnelle serait encore plus importante dans ce milieu de travail. Par contre, nos résultats tirés des analyses statistiques semblent indiquer que l'utilisation des compétences, qui est une composante de la latitude décisionnelle, n'est pas aussi importante dans le milieu policier que l'on aurait pu le croire. Comme un faible nombre de publications porte sur l'effet modérateur de cette variable, il est difficile de proposer des pistes de réflexion.

Puis finalement, les analyses statistiques n'ont pas permis de confirmer l'hypothèse affirmant que l'autonomie décisionnelle, autre composante de la latitude décisionnelle, modère la relation entre les variables indépendantes et la détresse psychologique. Le résultat est alors le même que pour l'hypothèse précédente, soit que l'autonomie

décisionnelle ne modère pas la relation entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique. Encore une fois, il est difficile d'expliquer ces résultats compte tenu du peu de connaissances que nous avons concernant l'effet modérateur de l'autonomie décisionnelle sur la détresse psychologique. Il serait à tout le moins intéressant de pouvoir comparer nos résultats à d'autres milieux de travail, afin de vérifier si le milieu policier est différent. Un élément indéniable ressort toutefois de ces derniers résultats, c'est que nos connaissances sur les facteurs professionnels et leurs effets en milieu policier sont encore limités.

### 5.3 FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE

#### 5.3.1 Forces

La présente étude contient certaines forces. La première relevée est liée au sujet de recherche qui a nécessité l'utilisation de données primaires. Comme nous l'avons mentionné auparavant, il n'existe pas à notre connaissance d'études portant sur la détresse psychologique chez les policiers par rapport aux employés de bureau d'un service de police. Ceci ajoute donc un certain intérêt pour cette recherche et permet par le fait même d'augmenter les connaissances sur le milieu policier. Puisque cette recherche permet de remplir un vide scientifique en comparant les policiers aux employés de bureau du milieu policier, l'originalité du sujet est une force de ce mémoire.

La deuxième force notée concerne la validité des instruments d'observation ainsi que la validité interne du devis de recherche. Comme nous l'avons déjà mentionné, la validité des instruments est facile à démontrer puisque ces derniers ont été testés à maintes reprises dans différentes recherches et sont basés sur la littérature. Pour ce qui est de la validité interne des échelles, il faut vérifier les Alpha de Cronbach. Dans

notre cas, la majorité de ceux-ci sont assez élevés, ce qui confirme la validité interne de ces derniers.

### 5.3.2 Limites

Notre étude comporte certaines limites qui se doivent d'être soulignées. Une première limite de cette étude concerne le taux de réponse. En effet, le taux de réponse à cette recherche est de 51 %, ce qui est assez faible. Cependant, ce taux inclut les personnes absentes, en vacances ou en congé de maladie.

Comme l'échantillonnage n'a pas couvert l'ensemble des postes de police et des milieux de travail, on ne peut considérer qu'il est représentatif du Service de police. Cependant, l'objectif poursuivi par la recherche ne consistait pas à mesurer la prévalence de détresse psychologique dans ce Service mais plutôt de faire des comparaisons entre les deux grandes catégories d'employés. Il est impossible de généraliser les résultats à l'ensemble des Services de police du Québec ou du Canada. La validité externe de cette recherche est donc faible, même si elle permet toutefois de faire des comparaisons.

Une troisième limite s'ajoute. Celle-ci concerne le type d'étude qui a été réalisée. L'étude qui n'est pas longitudinale ne permet pas d'établir un lien de causalité entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique vécue chez les policiers et les employés de bureau du service de police de la ville de Montréal.

De plus, afin de mesurer la relation avec le supérieur immédiat et avec les collègues, nous avons combiné l'échelle de la supervision abusive et celle du climat de santé mentale avec celles du soutien social. Par exemple, nous avons utilisé deux indicateurs seulement de l'échelle du climat de santé mentale. Cela pourrait contribuer à limiter la portée de nos

résultats. Il aurait été intéressant de pouvoir utiliser un questionnaire mesurant précisément la relation avec le supérieur immédiat et la relation avec les collègues plutôt que d'avoir à jumeler différentes échelles. Cela nous aurait permis d'obtenir des résultats plus justes.

Il faut également tenir compte du fait que, comme expliqué dans le chapitre précédant, 11 indicateurs et non 12 ont été utilisés afin de mesurer la détresse psychologique. Ceci constitue une limite puisque les résultats obtenus peuvent être quelque peu différents. Toutefois, la pertinence de l'étude n'est pas remise en cause.

Puis finalement, même si la majorité des Alpha est assez élevée, quelques uns sont plus faibles. Plus particulièrement, l'alpha pour l'échelle du soutien social du superviseur est faible, ce qui peut avoir empêché la vérification d'un effet modérateur. Nous croyons qu'il faudrait peut-être considérer le fait que le milieu policier est particulier et que peut être que l'outil utilisé y est moins adapté. Il faut toutefois tenir compte du fait que certains Alpha calculés sont des sous-échelles et que l'échantillon utilisé est de petite taille, ce qui peut influencer la validité interne.

#### 5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Évidemment, quelques pistes de recherches ultérieures sont possibles afin d'outrepasser les limites de la présente étude et d'améliorer nos connaissances du milieu policier. En premier lieu, nous croyons qu'une étude de type longitudinal s'impose afin de prédire un lien causal. En effet, il serait intéressant de pouvoir démontrer un lien de causalité entre les facteurs professionnels et la détresse psychologique, particulièrement dans le milieu policier.

En second lieu, il serait pertinent que de futures recherches se basent sur un modèle d'analyse plus complet pour inclure un plus grand nombre de variables qui sont susceptibles d'influencer la détresse psychologique vécue en milieu policier. Par exemple, nous avons vu dans la littérature que les traits de personnalité pouvaient jouer un rôle sur la détresse psychologique, tels que certaines composantes du Big Five. Il pourrait également être pertinent de mesurer l'apport d'autres variables notamment, la présence de conflits interpersonnels entre collègues (incompatibilité de caractère) puisque nous croyons que ces derniers sont très importants. De plus, Dollard et Winefield (1994) ont trouvé que pour une population d'agents correctionnels en milieu prisonnier, la durée du service, les quarts de travail, le faible rang organisationnel ainsi que les problèmes financiers sont les facteurs qui contribuent le plus à créer de la pression. Puisque ce milieu semble se rapprocher du milieu policier, ce pourrait également être de possibles variables à étudier. Donc, il semble que l'ajout de certaines variables pourrait contribuer à expliquer la situation des policiers, à tout le moins ces variables pourraient influencer la portée des résultats.

## CONCLUSION

Le but principal de ce mémoire était de déterminer l'influence de certains facteurs professionnels sur la détresse psychologique d'une population de travailleur, voir, chez les policiers. De plus, nous tenions à approfondir nos connaissances sur un possible effet modérateur de l'utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle sur la relation entre les facteurs professionnels étudiés et la détresse psychologique. Pour ce faire, nous avons utilisé un échantillon composé de policiers et d'employés de bureau du Service de police de la Ville de Montréal.

La problématique de la détresse psychologique prend tout son sens lorsque l'on comprend que la sous-traitance, le travail à temps partiel, le travail atypique et d'autres transformations transposent la précarisation de l'emploi, affectant inévitablement les travailleurs (Vézina, 1992). Les bouleversements concernant la nature du travail ont un impact sur les conditions de travail et du même coup, ils ont un impact sur la santé physique et mentale des travailleurs (Vézina, 1992). Cela est d'autant plus préoccupant lorsque l'on sait que dans les sociétés industrialisées, le travail continue de jouer un rôle notable dans la santé et le bien-être d'un adulte (Siegrist, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer et coll., 2004). En plus de jouer un rôle économique, le travail est maintenant très important socialement (Vézina, 1992). Inévitablement, ce rôle de plus en plus important du travail dans la vie des individus laisse des traces. Par exemple, au cours des années 1990, la fréquence de la détresse psychologique rapportée dans la population québécoise a varié beaucoup passant de 17.3 % en 1987, à 25.5 % en 1992, puis à 19,3 % en 1998 (Marchand, Demers et Durand, 2005b et 2005c).

Le cadre conceptuel utilisé s'est inspiré du modèle de Karasek et Theorell (1990). Nous avons donc choisi d'étudier des facteurs professionnels qui se rapprochaient de ceux utilisés dans ce modèle théorique. Par la suite, et en fonction de la revue de la littérature que nous avons effectuée, nous avons choisi d'ajouter certaines variables au modèle. Par exemple, les variables modératrices concernant l'utilisation des compétences et de l'autorité décisionnelle, ainsi que certaines variables de contrôle. Ensuite, nous avons formulé huit hypothèses de recherche qui supposent que les facteurs professionnels et les deux variables modératrices sont associés significativement, soit de façon positive ou négative avec la détresse psychologique. Toutefois, rappelons que seulement deux hypothèses ont été confirmées. En effet, les résultats nous ont montré que seules la relation avec le supérieur immédiat et les demandes psychologiques sont liées avec la détresse psychologique dans le milieu policier. Selon les analyses statistiques, la relation avec le supérieur immédiat serait significativement associée de façon négative avec la détresse psychologique tandis que, les demandes psychologiques, elles seraient significativement associées de façon positive avec la détresse psychologique.

En conclusion, notre étude a permis d'identifier deux éléments qui influencent de façon significative la détresse psychologique des travailleurs du milieu policier. Malheureusement, plusieurs éléments qui selon nous, auraient pu jouer un rôle important dans la détermination de la détresse psychologique se sont révélés être non significatifs. Toutefois, cela nous permet d'affirmer que jusqu'à présent nous connaissons peu ou mal les facteurs professionnels qui peuvent mener à la détresse psychologique dans le milieu policier. Cela pourrait être expliqué par le fait que ce milieu de travail semble différent des autres milieux et justifie par le fait même la réalisation de futures recherches sur ce sujet, afin évidemment d'en arriver à une meilleure compréhension. Malgré le fait que notre étude indique que les

policiers n'ont pas une plus grande probabilité d'être atteint de détresse psychologique que les employés de bureau d'un service de police, il ne faut pas tenir pour acquis que ce groupe de travailleurs n'est pas à risque. Rappelons-nous qu'une majorité d'articles affirment le contraire. Conséquemment, d'autres études sont nécessaires pour permettre d'identifier les éléments propres à ce milieu, ce qui nous permettrait de mieux comprendre les risques qui guettent ces travailleurs, puisque la détresse psychologique reste un danger présent pour tous les travailleurs.



**BIBLIOGRAPHIE**

- Banks, M. H., Clegg, C. W., Jackson, P. R., Kemp, N. J., Stafford, E. M. et Wall, T. D. (1980). The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology* **53**: 187-194.
- Barling, J., Loughlin, C., et Kelloway, E. K. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology* **87**: 488-496.
- Baron, R. M. et Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology* **51**(6): 1173-1182.
- Blumberg, A. et Niederhoffer, E. (1985). *The ambivalence force- Perspectives on the Police*. 3e édition. New-York: Holt, Rinehart and Winston.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J. et 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. et Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American Journal of Industrial Medicine* **34**: 20-28.
- Brisson, C., Laroque, B. et Bourbonnais, R. (2001). Les contraintes psychosociales au travail chez les Canadiennes et les Canadiens. *Revue Canadienne de santé publique* **92**(6): 460-467.
- Brisson, C., Blanchette, C., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., Dangenais, G. R. et Mâsse, L. (1998). Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek Job Content Questionnaire. *Work and Stress* **12**(4): 322-336.
- Brown, S. P. et Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology* **81**(4): 358-368.
- Brunet, L. et Savoie, A. (1999). *Le climat de travail*. Montréal: éditions logiques.

- Burke, R. J., Richardsen, A. M., et Martinussen, M. (2006). Gender differences in policing: reasons for optimism? *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management* **29**(3): 513-523.
- Camirand, H. and Nanhou, V. (2008). La détresse psychologique chez les Québécois en 2005, Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes. *Santé et Bien-être*: 1-4.
- Chan, J. (1996). Changing police culture. *British journal of criminologie* **36**(1): 109-134.
- Cole, D. C., Ibrahim, S., Shannon, H.S., Scott, F. E. et Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: A structural equation modelling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Public Health Agency of Canada* **23**(3): 1-17.
- Collins, P. A. et Gibbs, A. C. C. (2003). Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine* **53**(4): 256-264.
- De Jonge, J., Bosma, H., Peter, R. et Siegrist, J. (2000b). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine* **50**: 1317-1327.
- De Jonge, J., Reuvers, M., Houtman, L. D. I., Bongers, M. P. et Kompier, A. J. M. (2000a). Linear and Nonlinear Relations Between Psychosocial Job Characteristics, Subjective Outcomes, and Sickness Absence: Baseline Results From SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology* **5**(2): 256-268.
- De Lange, A. H., Taris, W. T., Kompier, A. J. M., Houtman, L. D. I. et Bongers, M. P. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *work & stress* **18**(2): 149-166.
- Deschamps, F., Pagnon-Badinier, I., Marchand, A-C. et Merle, C. (2003). Sources and Assesment of Occupational Stress in the Police. *Journal of Occupational Health* **45**: 358-364.
- Desharnais-Pépin, M-N. (2008) Une étude sur la récurrence de la détresse psychologique en lien avec le travail et le réseau social. Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal.

- Dierendonck, D. V., Haynes, C., Borril, C. et Stride, C. (2004). Leadership Behavior and Subordinate Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology* **9**(2): 165–175.
- Diestel, S. et Schmidt, K. H. (2009). Mediator and moderator effects of demands on self-control in the relationship between work load and indicators of job strain. *Work and Stress* **23**(1): 60-79.
- Dohrenwend, B., Shrout, P. E., Egri, G. et Mendelsohn, F. S. (1980). Nonspecific psychological distress and other dimensions of psychopathology. *Arch Gen Psychiatry* **37**: 1229-1236.
- Drapeau, A., Rousseau, C., et Boivin, J-F. (2002). Mesure de la santé mentale dans une enquête longitudinale populationnelle. *Santé mentale* **2**: 89-120.
- Emery, M., de Guerre, D. W., Aughton, P. et Trull, A. (2008). Mental health in the workplace: recent results form a canadian and australian study. *The international academy of open systems theory inc.*: 1-37.
- Grendley-Théberge, A. (2005) Le climat psychologique des unités organisationnelles : élaboration et validation d'un questionnaire. Mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal.
- Ilfeld, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports* **39**: 1215-1228.
- Karasek, R. (1990). Lower health risk with increased job control among white collar workers. *Journal of Organizational Behavior* **11**(3): 171-185.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implication for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly* **24**: 285-309.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. et Amick, B. (1998). "The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics." *Journal of Occupational Health Psychology* **3**(4): 322-355.
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire: Questionnaire and Users' Guide*. Lowell, MA : Department of work environment, University of Massachusetts, Lowell.

- Karasek, R., Triantis, K. P., et Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and Supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior* **3**: 181-200.
- Karasek, R. et Theorell, T. (2000). The Demand-Control-Support Model and CVD. *Occupational Medicine: State of the Art Review* **15**(1): 78-83.
- Kelloway, E. K., Mullen, J., Francis, L. (2006). Divergent Effects of Transformational and Passive Leadership on Employee Safety. *Journal of Occupational Health Psychology* **11**(1): 76–86.
- Kinman, G. et Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology* **23**(3): 236-251.
- Kutlu, R., Civi, S. et Karaoglu, O. (2009). The assessment of quality of life and detention among police officers. *J Med Sci* **29**(1): 8-15.
- Larocque B., Brisson, C. et Blanchette, C. (1998). Cohérence interne, validité factorielle et validité discriminante de la traduction française des échelles de demande psychologique et de latitude décisionnelle du “Job Content Questionnaire” de Karasek. *Revue épidémiologique et santé publique*, **46**:371-81.
- La Rosa, E., Consoli, S. M., Hubert-Vadenay, T., Le Clésiau, H. (2005). Facteurs associés au risque suicidaire chez les jeunes consultants d'un centre de prévention sanitaire et sociale. *L'Encéphale* **31**: 289-299.
- Legault, L. (2002). Les modèles d'analyse: des théories riches en repères. *Objectif prévention* **25**(1): 13-15.
- Lesemann, F. et Goyette, C. (2003). Les travailleurs de l'économie du savoir. *Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (TRANSPOL)*: 1-74.
- Levi, L. (2000). Stressors at the workplace: theoretical models. A Historical Review. *Occupational medicine: State of the Art Review* **15**(1): 69-73.
- MacDonald, Victor N. (1986) *Étude du leadership et de la supervision au sein des corps policiers*. Ottawa: collège canadien de police.

- McMahon, Julie. (2004). La détresse psychologique en lien avec le travail et le soutien social hors-travail chez la population active canadienne. mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal.
- Marchand, A. (2004). Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique. *Faculté des études supérieures*, Université de Montréal, thèse de doctorat.
- Marchand, A. (2007). Mental health in Canada: Are there any risky occupations and industries? *International Journal of Law and Psychiatry* **30**: 272-283.
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2005a). Do occupation and work conditions really matter? Longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health and Illness* **27**: 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2005b). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine* **60**: 1-14.
- Marchand, A., Demers, A., et Durand, P. (2006). Social structures, agent personality and worker's mental health: Longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations* **59**(7): 875-901.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. et Simard, M. (2003). Occupational variations in drinking and psychological distress: A multilevel analysis. *Work: A Journal of Prevention, Assessment, & Rehabilitation* **21**(2): 153-163.
- Marchand, A., Durand, P. et Demers, A. (2005c). Work and Mental Health: The experience of the Quebec workforce between 1987 and 1998. *Work* **25**: 135-142.
- Marchand, A., Boyer, R., Martin, M. et Nadeau, C. (2010). Facteurs prévisionnels du développement de l'état de stress post-traumatique à la suite d'un événement traumatique chez les policiers - Volet rétrospectif. *IRSST*: 1-120.
- Marshall, K. et Ferrao V. (2007). Participation des travailleurs âgés à la vie active. *Statistique Canada* no 75-001-XIF au catalogue: 1-12.

- Martinussen, M., Richardsen, A. M., et Burke, R.J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice* **35**: 239-249.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Belair, S. et Battaglini, M.A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMBEP. *Revue Canadienne de Santé Publique* **89**(5): 352-357.
- Matthews, S., Power, C., et Stansfeld, 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. et Eaton, W. W. (2000). Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand–Control Model. *American Journal of Public Health* **90**(11): 1765-1770.
- Messing, K., Punnett, L., Bond, M., Alexanderson, K., Pyle, J., Zahm, S., Wegman, D., Stock, S. R. et de Grosbois, S. (2003). Be the Fairest of Them All: Challenges and Recommendations for the Treatment of Gender in Occupational Health Research. *American journal of industrial medicine* **43**: 618-629.
- Ministère de la santé et des services sociaux. La banque sur la recherche sociale et en santé (BRSS) <http://www.msss.gouv.qc.ca/statistiques/brss/definiti/index.php>, page consulté le 6 avril 2009.
- Morin, E. M. (2000). Bilan de la recherche sur le sens du travail. *Cahiers de recherche HEC* **00-31**: 1-27.
- Niedhammer, I. (2002). Psychometric properties of the French version of the Karasek Job Content Questionnaire: a study of the scales of decision latitude, psychological demands, social support, and physical demands in the GAZEL cohort. *International Archives of Occupational and Environmental Health* **75**(3): 129-144.
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Gendrey, L., David, S. et Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du «Job Content Questionnaire» de Karasek: résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé publique* **18**(3): 413-427.

- Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I. et David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* **24**(3): 197-205.
- Niedhammer, I., Tek, M. L., Starke, D. et Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science & Medicine* **58**(8): 1531-1541.
- Olstad, R., Sexton, H. et Sogaard, A. J. (2001). The Finnmark Study. A prospective population study of the social support buffer hypothesis, specific stressors and mental distress. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* **36**(12): 582-589.
- O'Neill, B. S. et Arendt, L. A. (2008). Psychological Climate and Work Attitudes: The Importance of Telling the Right Story. *Journal of Leadership & Organizational Studies* **14**(4): 353-370.
- Pariante, P., Challita, H., Mesbah, M. et Guelfi, J. D. (1992). The GHQ questionnaire in French: a validation survey. *Europ Psychiatry* **7**: 15-20.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. et Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from the GAZEL Study. *British Journal of Psychiatry* **181**(2): 111-117.
- Patterson, G. T. (2003). Examining the effects of coping and social support on work and life stress among police officers. *Journal of Criminal Justice* **31**: 215-226.
- Peter, R. et Siegrist, J. (1999). Chronic Psychosocial Stress at Work and Cardiovascular Disease: The Role of Effort–Reward Imbalance. *International Journal of Law and Psychiatry* **22**(5): 441–449.
- Rapport du groupe de travail mandaté par l'Institut de la santé publique et des populations et par l'Institut des neurosciences, de la santé mentale et des toxicomanies. (2004) *Élaborer un programme de recherche à long terme sur la santé mentale en milieu de travail*. Ottawa, Canada : Instituts de recherche en santé du Canada, Préparé par GPC International, 1-31.
- Rasclé, N. et Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs: implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain* **64**(2): 97-118.

- Renck, B., Weisaeth, L. et Skarbo, S. (2002). Stress reactions in police officers after a disaster rescue operation. *Taylor & Francis health sciences* **56**: 7-14.
- Rousseau, V. (2003). Le fonctionnement interne des équipes de travail: conceptualisation, mesure et validation. *Département de psychologie*, Université de Montréal, thèse de Doctorat.
- Rousseau, V., Aubé, C. et Morin, E. (2006). Le contrôle en milieu de travail et la détresse psychologique : le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail* **2**(1): 18-37.
- Rousseau, V., Aubé, C. et Chiochio, F., Boudrias J-S. et Morin, E. (2008). Social interactions at work and psychological health: The role of leader-member exchange and work group integration. *Journal of Applied Social Psychology*, **38**(7): 1755-1777.
- Rydstedt, L. W., Devereux, J., et Sverke, M. (2007). Comparing and combining the demand-control-support model and the effort reward imbalance model to predict long-term mental strain. *European journal of work and organizational psychology* **16**(3): 261-278.
- Schreurs, J. G., et Taris, T. W. (1998). Construct validity of the demand-control model: A double cross-validation approach. *Work and Stress*, **12**: 66-84.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology* **1**(1): 27-41.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. et Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine* **58**(8): 1483-1499.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jurges, H. et Borsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health* **17**(1): 62-68.
- Siegrist, J. et Peter, R. (2000). The Effort-Reward Imbalance Model. *Occupational Medicine: State of the Art Review* **15**(1): 83-87.
- Slate, R. N., Johnson, W. W. et Colbert, S. S. (2007). Police Stress: A Structure Model. *Journal of police criminal psychology* **22**: 102-112.



- Stansfeld, S., Fuhrer, R., Shipley, M.J., et Marmot, M.G. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II Study. *Occupational Environmental Medicine* **56**: 302-307.
- Stephens, T., Dulberg, C. et Jourbert, N. (2000). La santé mentale de la population canadienne : une analyse exhaustive *Agence de la santé publique du Canada* **20**(3): 1-19.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L-Y., Broom, D. H. et Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship. *Journal of Occupational Health Psychology* **9**(4): 296-305.
- Swaen, G. M., Bultmann, U., Kant, I. et van Amelsvoort, L. (2004). Effects of job insecurity from a workplace closure threat on fatigue and psychological distress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* **46**(5): 443-449.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research* **51**: 697-704.
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal* **43**(2): 178-190.
- Tepper, B. J., Henle, C. A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A. et Duffy, M. K. (2008). Abusive Supervision and Subordinates' Organization Deviance. *Journal of Applied Psychology* **93**(4): 721-732.
- Théroux, M. (2000) Portrait et causes des abus d'autorité commis par les policiers québécois - Étude exploratoire. mémoire de maîtrise, École de relations industrielles, Université de Montréal.
- Tremblay, D.-G., Genin, É. et di Loreto, M. (2009). Le congé parental et les autres congés familiaux : un droit ou un privilège ? *Note de recherche de la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir* **No 09-03**: 1-28.
- Tremblay, D.-G., di Loreto, M. et Genin, É. (2009). Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille: Quelques observations dans le secteur policier au Québec. *Note de recherche de la Chaire de recherche au Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir* **No 09-04**: 1-24.
- Van der Doef, M. et Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress* **13**(2): 87-114.

- Vermeulen, M. et Mustard, C. (2000). Gender Differences in Job Strain, Social Support at Work, and Psychological Distress. *Journal of Occupational Health Psychology* **5**(4): 428-440.
- Vézina, M. (2001). Incapacité de travailler pour des raisons de santé mentale. *Institut de la statistique du Québec* **12**: 279-286.
- Vezina, M. (2008). La prévention des problèmes de santé psychologique liés au travail: nouveau défi pour la santé publique. *Santé Publique* **20**(3): 121-128.
- Vézina, M. (1999). Organisation du travail et santé mentale: état des connaissances et perspectives d'intervention. *Revue de médecine du travail* **26**(1):14-24.
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Marchand, A. et Archand, R. (2008) Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, *Institut de la statistique du Québec*, 1-50.
- Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A. et Laurendeau, M-C. (1992). *Pour donner un sens au travail*. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail. Boucherville : Gaëtan Morin, éditeur.
- Vezina, M. et Gingras, S. (1996). Travail et santé mentale: les groupes à risques. *Canadian Journal of Public Health* **87**(2): 135-140.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. et Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis [Review]. *Journal of Vocational Behavior*. **54**(2): 314-334.
- Wang, J. L., Lesage, A., Schmitz, N. et Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: findings from a population-based study. *Journal of Epidemiol Community Health* **62**: 42-47.
- Wilkins, K. et Beaudet, M. P. (1998). Le stress au travail et la santé. *Rapports sur la santé* **10**(3): 49-66.

**ANNEXE 1****Section santé et bien-être**

**2. GHQ-12.** Nous aimerions savoir si vous avez eu des problèmes médicaux et comment, d'une manière générale, a été votre santé *au cours des dernières semaines*. Veuillez répondre à TOUTES les questions, en choisissant simplement la réponse qui vous semble vous correspondre le mieux. Rappelez-vous que nous désirons connaître les problèmes actuels et récents et non pas ceux que vous avez pu avoir dans le passé.

1. Récemment, avez-vous été capable de vous concentrer sur tout ce que vous faites ?

- mieux que d'habitude     comme d'habitude     moins bien que d'habitude     beaucoup moins que d'habitude

2. Récemment, avez-vous manqué de sommeil à cause de vos soucis ?

- pas du tout     pas plus que d'habitude     un peu plus que d'habitude     beaucoup plus que d'habitude

3. Récemment, avez-vous le sentiment de jouer un rôle utile dans la vie ?

- plus que d'habitude     comme d'habitude     moins bien que d'habitude     beaucoup moins que d'habitude

4. Récemment, vous êtes-vous senti(e) capable de prendre des décisions ?

- pas du tout       pas plus que d'habitude       un peu plus que d'habitude       beaucoup plus que d'habitude

5. Récemment, vous êtes-vous senti(e) constamment tendu(e) ou « stressé(e) » ?

- plus que d'habitude       comme d'habitude       moins que d'habitude       beaucoup moins que d'habitude

6. Récemment, avez-vous eu le sentiment que vous ne pourriez pas surmonter vos difficultés ?

- pas du tout       pas plus que d'habitude       un peu plus que d'habitude       beaucoup plus que d'habitude

7. Récemment, avez-vous été capable d'apprécier vos activités quotidiennes normales ?

- plus que d'habitude       comme d'habitude       un peu plus que d'habitude       beaucoup plus que d'habitude

8. Récemment, avez-vous été capable de faire face à vos problèmes ?

- mieux que d'habitude   
 comme d'habitude   
 moins bien que d'habitude   
 beaucoup moins que d'habitude

9. Récemment, avez-vous été malheureux(se) et déprimé(e) ?

- pas du tout   
 pas plus que d'habitude   
 un peu plus que d'habitude   
 beaucoup plus que d'habitude

10. Récemment, avez-vous perdu confiance en vous même ?

- pas du tout   
 pas plus que d'habitude   
 un peu plus que d'habitude   
 beaucoup plus que d'habitude

11. Récemment, vous êtes-vous considéré(e) comme quelqu'un qui ne valait rien ?

- pas du tout   
 pas plus que d'habitude   
 un peu plus que d'habitude   
 beaucoup plus que d'habitude

12. Récemment, vous êtes-vous sentie raisonnablement heureux(se), tout bien considéré ?

- plus que d'habitude   
 comme d'habitude   
 un peu moins que d'habitude   
 beaucoup moins que d'habitude

**14. JCQ.** Pour les affirmations suivantes, veuillez cocher la case qui correspond le mieux à votre réponse.

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
1. Mon travail exige que j'apprenne des nouvelles choses	1	2	3	4
2. Mon travail exige un niveau élevé de qualifications	1	2	3	4
3. Dans mon travail, je dois faire preuve de créativité	1	2	3	4
4. Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses	1	2	3	4
5. J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail	1	2	3	4
6. Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome	1	2	3	4
7. Au travail, j'ai l'opportunité de faire plusieurs choses différentes	1	2	3	4
8. J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail	1	2	3	4
9. Au travail, j'ai la possibilité de développer mes habiletés personnelles	1	2	3	4
10. Mon travail exige d'aller très vite	1	2	3	4
11. Mon travail exige de travailler très fort mentalement	1	2	3	4

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
12. On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive	1	2	3	4
13. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail	1	2	3	4
14. Je ne reçois pas de demandes contradictaires de la part des autres	1	2	3	4
15. Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes	1	2	3	4
16. Mon travail est souvent interrompu avant que je ne l'ai terminé, je dois alors y revenir plus tard	1	2	3	4
17. Mon travail est très mouvementé	1	2	3	4
18. Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur	1	2	3	4
19. Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés	1	2	3	4
20. Mon supérieur prête attention à ce que je dis	1	2	3	4
21. Mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien	1	2	3	4

	Pas du tout d'accord	Pas d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
22. Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés	1	2	3	4
23. Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail	1	2	3	4
24. Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt	1	2	3	4
25. Les collègues avec qui je travaille sont amicaux	1	2	3	4
26. Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien	1	2	3	4

### **Supervision abusive**

Q125. Mon supérieur immédiat me ridiculise

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi

3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi

4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q126. Me dit que mes pensées ou mes sentiments sont stupides

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi



- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q127. Reste silencieux afin de me mettre mal à l'aise

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q128. M'abaisse devant les autres

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q129. Ne respecte pas mon intimité

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q130. Me rappelle mes erreurs et mes échecs

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q131. Ne me reconnaît aucun mérite pour les tâches qui demandent un effort considérable

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi

3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi

4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q132. Me blâme pour s'éviter des embarras

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi

3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi

4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q133. Ne respecte pas les promesses qu'il fait.

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi

3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi

4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q134. Exprime de la colère à mon égard lorsqu'il est fâché pour une autre raison.

1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi

3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi

4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi

5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q135. Fait aux autres des commentaires négatifs à mon égard

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q136. Est impoli (grossier) avec moi.

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q137. M'empêche d'interagir avec mes collègues de travail

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q138. Me dit que je suis un incompetent

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi
- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

Q139. Me ment

- 1 = Je ne me souviens pas qu'il ait adopté ce comportement avec moi

- 2 = Il adopte rarement ce comportement avec moi
- 3 = Il adopte quelque fois ce comportement avec moi
- 4 = Il adopte assez souvent ce comportement avec moi
- 5 = Il adopte très souvent ce comportement avec moi

### **Climat de santé mentale**

*Q198.* La haute direction (mes patrons) est prête à investir de l'argent et des efforts pour améliorer les problèmes de stress au travail

- 1 = Pas du tout d'accord
- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

*Q199.* La haute direction accorde une forte priorité aux problèmes de stress au travail

- 1 = Pas du tout d'accord
- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

*Q200.* Les employés qui font des heures supplémentaires ont de meilleures chances de promotion

- 1 = Pas du tout d'accord
- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

Q201. Avoir eu un congé de maladie pour une dépression ou un burnout nuit aux possibilités de promotion des employés

1 = Pas du tout d'accord

2 = Pas d'accord

3 = D'accord

4 = Tout à fait d'accord

Q202. Les employés qui veulent en faire toujours plus irritent leurs collègues même si cela ne les touchent pas directement

1 = Pas du tout d'accord

2 = Pas d'accord

3 = D'accord

4 = Tout à fait d'accord

Q203. Les meilleurs employés sont ceux qui font attention au stress au travail et qui suggèrent à leurs collègues de s'en préoccuper.

1 = Pas du tout d'accord

2 = Pas d'accord

3 = D'accord

4 = Tout à fait d'accord

Q204. Ce n'est qu'une question de temps avant que je tombe en dépression ou en burnout ici

1 = Pas du tout d'accord

2 = Pas d'accord

3 = D'accord

4 = Tout à fait d'accord

Q205. Dans mon milieu de travail, les problèmes de stress au travail sont assez sérieux

1 = Pas du tout d'accord

- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

Q206. Les contraintes de temps au travail n'ont rien à voir avec les problèmes de stress au travail, il n'y a que des employés résistants et des employés fragiles

- 1 = Pas du tout d'accord
- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

Q207. J'ai peu de temps pour me préoccuper du stress dans mon travail.

- 1 = Pas du tout d'accord
- 2 = Pas d'accord
- 3 = D'accord
- 4 = Tout à fait d'accord

## Section hors-travail

### 21. La famille

1- Quel est votre état matrimonial actuel ?

Marié		→ Passez à la question 2
En union libre/conjoint de		→ Passez à la question 2

fait		
Veuf ou veuve		→ Passez à la question 5
Séparé		→ Passez à la question 5
Divorcé		→ Passez à la question 5
Célibataire, jamais marié		→ Passez à la question 5

### Section caractéristiques personnelles

25. Les quelques questions qui suivent permettront de comparer votre état de santé à celui d'autres personnes ayant des caractéristiques semblables aux vôtres.

1- Sexe : Masculin  
Féminin

2- Quel est votre année de naissance : 19\_\_\_\_\_

3- Quel est le diplôme académique le plus élevé que vous ayez obtenu ?

Aucun

Secondaire général

Secondaire professionnel

Collégial-général

Collégial-technique

Universitaire-certificat de 1<sup>er</sup>  
cycle

Universitaire-baccalauréat

Universitaire-diplôme de 2<sup>ième</sup>  
cycle

Universitaire-Maîtrise

Université-Doctorat

4- Quel a été le revenu de l'emploi que vous occupez actuellement avant impôts et retenues au cours des 12 derniers mois?

Moins de \$20 000

\$20 000 à \$29 000

\$30 000 à \$39 000

\$40 000 à \$49 000

\$50 000 à \$59 000

\$60 000 à \$69 000

\$70 000 à \$79 000

\$80 000 à \$89 000

\$90 000 à \$99 000

\$100 000 et plus