



Les déterminants de la détresse psychologique élevée liée au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015

SEPTEMBRE 2022

AUTRICES ET AUTEUR

France Tissot, M. Sc., conseillère scientifique

Nathalie Jauvin, Ph. D., conseillère scientifique spécialisée

Michel Vézina, M.D., MPH, FRCPC, médecin spécialiste en santé publique et en médecine préventive

Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

COLLABORATRICE

Susan Stock, M.D., M. Sc., FRCPC, spécialiste en médecine du travail et en santé publique et médecine préventive, responsable du Groupe scientifique sur les troubles musculo-squelettiques liés au travail

Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

Professeure agrégée de clinique, Département de médecine sociale et préventive, Université de Montréal

SOUS LA COORDINATION DE

Marie-Pascale Sassine, chef d'unité scientifique

Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

RÉVISION EXTERNE

Mahée Gilbert-Ouimet, Ph. D., professeure agrégée

Département des sciences de la santé, Université du Québec à Rimouski,

Chercheure régulière, Centre de recherche du CHU de Québec – Université Laval

Titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur le sexe et le genre en santé au travail

Xavier Trudel, Ph. D., professeur agrégé

Département de médecine sociale et préventive, Faculté de médecine, Université Laval

Chercheur régulier, Centre de recherche-site HSS, CHU de Québec-Université Laval

À noter que tous les réviseurs ont été conviés à apporter des commentaires sur la version préfinale de ce rapport et en conséquence, n'en ont pas révisé ni endossé le contenu final.

MISE EN PAGE

Marie-Cécile Gladel, agente administrative

Direction de la santé environnementale, au travail et de la toxicologie

Ce document est disponible intégralement en format électronique (PDF) sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec au : <http://www.inspq.qc.ca>.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande au guichet central du Service de la gestion des droits d'auteur des Publications du Québec à l'aide d'un formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante : <http://www.droitauteur.gouv.qc.ca/autorisation.php>, ou en écrivant un courriel à : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 4^e trimestre 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-550-93110-2 (PDF)

© Gouvernement du Québec (2022)

REMERCIEMENTS

Les auteurs souhaitent remercier Pierre-Luc Trépanier et Véronique Boiteau, conseillers scientifiques à l'Institut national de santé publique du Québec au sein du Bureau d'information et d'études en santé des populations, pour leur assistance au niveau des analyses descriptives.

Nous désirons également remercier sincèrement Mahée Gilbert-Ouimet et Xavier Trudel qui ont accepté de donner temps, expertise et commentaires sur le présent rapport.

Merci également à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et au Centre d'accès aux données de recherche de l'ISQ (CADRISQ) pour l'accès aux données, notamment Issouf Traoré, professionnel de recherche à l'ISQ et Marc-Antoine Côté-Marcil et Jean-François Cantin, analystes-conseils au CADRISQ, pour leur aide précieuse tout au long de ce projet. Nous remercions pour leurs commentaires, Daniela Furrer Soliz Urrutia, Claudelle Dudeau, Catherine Denis et Julie Soucy du ministère de la Santé et des Services sociaux, ainsi que Maryse Beaudry, de la Direction de la valorisation scientifique et qualité, de l'Institut national de santé publique du Québec.

Nous remercions tous les répondants de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) 2014-15 qui, grâce à leurs réponses à cette enquête, permettent de documenter l'état de santé de la population au travail et les facteurs déterminants.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX	IV
LISTE DES FIGURES	V
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	VI
FAITS SAILLANTS	1
1 CONTEXTE	3
2 OBJECTIFS	5
3 MÉTHODOLOGIE	6
3.1 Population à l'étude	6
3.2 Les variables utilisées	6
3.2.1 La détresse psychologique.....	6
3.2.2 La détresse psychologique liée au travail.....	7
3.2.3 Les regroupements selon les professions et les industries.....	8
3.2.4 Statut d'emploi ou de travail.....	9
3.2.5 Les risques psychosociaux du travail.....	9
3.2.6 Indice de cumul des risques psychosociaux du travail.....	10
3.2.7 Les autres contraintes du travail	10
3.2.8 Les facteurs sociodémographiques et personnels.....	11
3.3 Analyses statistiques	11
4 RÉSULTATS	15
4.1 Évolution de la détresse psychologique de 2008 à 2014.....	15
4.2 Analyses descriptives	18
4.3 Ampleur de la détresse psychologique liée au travail.....	18
4.4 La détresse psychologique liée au travail selon l'exposition aux risques psychosociaux du travail.....	21
4.5 Analyses multivariées.....	22
4.6 Détresse psychologique liée au travail et mesure d'un indice de cumul des risques psychosociaux	34
4.7 Portrait de l'exposition aux risques psychosociaux et de la détresse psychologique liée au travail selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité économique	36

5	DISCUSSION.....	39
5.1	Principaux constats.....	39
5.2	Pistes d'action pour la prévention en santé mentale.....	44
5.3	Pistes pour améliorer la surveillance de la détresse psychologique élevée liée au travail.....	46
5.4	Les limites et les forces.....	47
6	CONCLUSION.....	49
7	RÉFÉRENCES.....	51
ANNEXE 1	CONSTRUCTION DES INDICATEURS DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE.....	56
ANNEXE 2	LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'EQSP 2014-2015 INCLUSES DANS L'ÉTUDE.....	58
ANNEXE 3	RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SELON LES DIVERSES VARIABLES DE L'ÉTUDE.....	61
ANNEXE 4	TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES : CROISEMENTS ENTRE LES VARIABLES DE L'ÉTUDE ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE (LIÉE ET NON LIÉE AU TRAVAIL).....	65

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations comparables) selon le secteur d'activité économique, EQSP, 2008 et 2014-2015	17
Tableau 2	Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleurs masculins EQSP, 2014-2015	26
Tableau 3	Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleuses, EQSP, 2014-2015	30
Tableau 4	Proportion de travailleurs et de travailleuses salariés présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux qui est exposée à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus selon la catégorie professionnelle, EQSP, 2014-2015	37
Tableau 5	Proportion de travailleurs et de travailleuses salariés présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux qui est exposée à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus selon le secteur d'activité économique, EQSP, 2014-2015.....	38
Tableau 6	Répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude, EQSP, 2014-2015.....	61
Tableau 7	Proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015	65
Tableau 8	Proportion de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre elles présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015	68

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations officielles), Québec, 2014-2015	16
Figure 2	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations comparables), Québec, 2008 et 2014-2015	16
Figure 3	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et non liée au travail, EQSP, 2014-2015	19
Figure 4	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé ou très élevé de détresse psychologique liée au travail et non liée au travail, EQSP, 2014-2015	20
Figure 5	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon le niveau d'exposition aux risques psychosociaux du travail, EQSP, 2014-2015	21
Figure 6	Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon l'indice de cumul des risques psychosociaux au travail, EQSP, 2014-2015	35

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
CNP	Classification nationale des professions
EQCOTESST	Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail
EQSP	Enquête québécoise sur la santé de la population
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
ISQ	Institut de la statistique du Québec
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
PNSP	Programme national de santé publique
RSPSAT	Réseau de santé publique en santé au travail

FAITS SAILLANTS

Ce portrait de santé porte sur la détresse psychologique au travail, un enjeu préoccupant en santé publique. Il est basé sur les données de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) 2014-2015. Cette édition de l'enquête s'est enrichie d'une nouvelle question mesurant la perception des répondants quant au lien entre leur état de détresse psychologique et leur travail. L'enquête permet ainsi de distinguer les cas de détresse psychologique élevée liée au travail et les cas de détresse élevée non liée au travail et d'explorer les liens entre la détresse psychologique liée au travail et les diverses expositions professionnelles.

Une analyse différenciée selon le sexe a été privilégiée en raison des réalités différentes que vivent les hommes et les femmes sur le marché du travail. Les analyses font ressortir les résultats suivants :

- Plus d'une personne sur quatre en emploi (28 %) présente un niveau élevé de détresse psychologique, que cette détresse soit associée au travail ou non (32 % chez les femmes et 24 % chez les hommes).
- La proportion de femmes présentant un niveau élevé de détresse psychologique a augmenté de façon significative depuis 2008 (29 % c. 26 % en 2008)¹, alors que chez les hommes la différence n'est pas significative (20,1 % c. 18,3 %)¹.
- Plus de la moitié des travailleuses (58 %) et des travailleurs (65 %) ayant une détresse psychologique élevée associent leurs symptômes à leur travail. L'ampleur de la détresse psychologique élevée liée au travail est donc beaucoup plus importante que la détresse psychologique élevée non liée au travail (17 % liée au travail c. 11 % NON liée au travail). On estime ainsi que ce sont plus de 650 000 personnes en emploi qui présentent un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail, soit environ 348 600 travailleuses et 325 400 travailleurs.
- Les travailleuses sont plus touchées par la détresse psychologique élevée liée au travail que leurs homologues masculins (19 % c. 15 % des hommes).
- L'étude met en évidence des associations importantes entre la détresse psychologique élevée liée au travail et les risques psychosociaux (RPS) suivants : un niveau élevé d'exigences psychologiques, un niveau faible de reconnaissance au travail et le fait d'être souvent ou très souvent l'objet de harcèlement psychologique au travail.

¹ Les valeurs présentées ne représentent pas les estimations officielles de l'édition 2014-2015 de l'EQSP. L'indicateur étant affecté par le mode de collecte, les tests statistiques sont effectués avec les données du volet téléphonique seulement (d'estimations comparables). Ceci permet d'analyser l'évolution du phénomène depuis 2008. Voir les explications à ce sujet à la page 27 du rapport « L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois » (Camirand et coll., 2016).

- Les travailleurs exposés à un cumul de trois RPS ou plus ont une probabilité sept fois plus élevée d'être touchés par un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail par rapport à ceux non exposés aux RPS de l'étude. Cette probabilité est cinq fois plus élevée chez les travailleuses.
- Les personnes salariées se situant au bas de l'échelle hiérarchique, notamment les travailleurs et les travailleuses appartenant à la catégorie professionnelle « personnels et ouvriers non qualifiés et manœuvres » et les ouvrières qualifiées, apparaissent comme étant les plus touchées par une exposition à un cumul de trois RPS ou plus.

Cette étude fait ressortir l'importance de réduire l'exposition des travailleurs et des travailleuses aux RPS et plus spécifiquement aux exigences psychologiques élevées, à la faible reconnaissance et au harcèlement psychologique au travail. En effet, les interventions doivent viser à réduire ces facteurs de risque ou à en atténuer les effets en vue de prévenir la détresse psychologique élevée liée au travail et d'améliorer la santé mentale.

1 CONTEXTE

La détresse psychologique des travailleurs et des travailleuses constitue un enjeu préoccupant en santé publique. Selon les dernières enquêtes populationnelles au Québec, c'est environ une travailleuse sur cinq qui fait face à un niveau élevé de détresse psychologique et environ un travailleur sur six (Vézina et coll., 2011, Funes et coll., 2012). La détresse psychologique se rapporte à un ensemble d'émotions négatives (symptômes), telles que l'irritabilité, la tristesse, la fatigue et la nervosité, pouvant mener à des troubles anxieux ou dépressifs (Kessler et coll., 2002, 2006). Divers problèmes physiologiques et comportementaux y sont également associés tels que l'insomnie, l'hypertension artérielle, la consommation abusive d'alcool ou de psychotropes (voir entre autres : Harvey et coll., 2006; Vézina et coll., 2011; Nielsen et coll., 2018).

La détresse psychologique peut grandement affecter la vie quotidienne des travailleurs et, par conséquent, leur famille. Elle représente également d'importants coûts financiers pour les entreprises tels que : la réduction du rendement des employés, le présentéisme, les absences de courte et de longue durée, un taux de roulement (*turnover*) accru, etc. (ex. : Burton et coll., 2008; Cocker et coll., 2013; Hardy et coll., 2003). Selon la Commission de la santé mentale du Canada (2016) les problèmes psychologiques liés au milieu de travail coûtent cher à l'économie canadienne, soit 20 milliards de dollars par année.

Les résultats de nombreuses études scientifiques nous indiquent qu'il existe des liens étroits entre plusieurs problèmes de santé mentale incluant la détresse psychologique et plusieurs risques psychosociaux du travail (RPS), tels que des exigences psychologiques élevées, une faible autonomie décisionnelle, un faible soutien social des collègues et du supérieur, une faible reconnaissance au travail et le harcèlement psychologique (Theorell et coll., 2015; van der Molen et coll., 2020; Aronsson et coll., 2017; Vézina et coll., 2021). Selon l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), les risques psychosociaux du travail (RPS) sont définis comme des facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées². D'autres contraintes du travail telles que les problèmes de conciliation travail-vie personnelle, l'insécurité d'emploi, les longues heures de travail ainsi que l'exposition à du bruit dérangeant peuvent également affecter la santé psychologique des travailleurs et des travailleuses (Amstad et coll., 2011; Virtanen et coll., 2018; Kim et coll., 2016; Yoon et coll., 2014; LaMontagne et coll., 2021).

² <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

L'édition 2014-2015 de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP), grâce à un volet sur la santé au travail plus approfondi que lors de la première édition (2008), s'est enrichie de nouveaux indicateurs liés à la santé au travail. Une nouvelle question mesure notamment la perception des répondants quant au lien entre leurs symptômes de détresse ressentis et leur travail (voir la section 3.2.2). Le fait d'exclure les travailleurs conscients que leurs symptômes sont attribuables à d'autres causes que le travail (difficultés financières, conjugales, problèmes avec les enfants, etc.) permet de mieux évaluer les liens entre la détresse psychologique et le travail. L'enquête permet ainsi de distinguer les cas de détresse psychologique liée au travail et les cas de détresse non liée au travail. Il devient ainsi possible d'explorer les liens entre la détresse psychologique liée au travail et diverses expositions professionnelles en tenant compte des facteurs personnels et sociodémographiques pouvant influencer le niveau de détresse psychologique tels que l'âge, la scolarité, le revenu du ménage, le fait de vivre seul ou non, d'avoir ou non une vie sociale très satisfaisante avec les gens de son entourage et la perception de sa santé. Ces facteurs sont particulièrement utiles pour documenter les éléments associés à la détresse psychologique non liée au travail.

2 OBJECTIFS

Cette analyse des données de l'EQSP 2014-2015 vise les objectifs suivants :

- Évaluer l'évolution de la détresse psychologique des travailleurs et travailleuses du Québec depuis l'édition 2008 de l'EQSP.
- Évaluer l'ampleur de la détresse psychologique élevée liée au travail (voir la définition de cet indicateur à la section 3.2.1) des travailleurs et travailleuses du Québec.
- Dresser le portrait de la détresse psychologique élevée liée au travail selon le sexe et selon des facteurs sociodémographiques, des risques psychosociaux du travail, des regroupements de professions et des secteurs d'activité économique.
- Étudier les associations entre la détresse psychologique liée au travail et les risques psychosociaux du travail, selon le sexe et en tenant compte des facteurs sociodémographiques et personnels pouvant influencer la santé mentale :
 - Et comparer ces associations à celles obtenues entre la détresse psychologique non liée au travail et l'ensemble des variables de l'étude.

Une analyse différenciée selon le sexe est privilégiée afin de tenir compte des réalités distinctes que vivent les hommes et les femmes sur le marché du travail (Kergoat, 2000; Messing, 2021).

Cette étude s'inscrit dans les orientations de surveillance et de prévention des problèmes de santé mentale au travail du Programme national de santé publique du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS, 2016).

3 MÉTHODOLOGIE

3.1 Population à l'étude

L'EQSP est une enquête transversale sur la santé de la population québécoise âgée de 15 ans et plus, vivant dans un logement privé ou collectif non institutionnel, qui a été réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) à la demande du MSSS. L'enquête a été menée à l'aide d'un questionnaire téléphonique ou électronique (la moitié de l'échantillon a été questionné par téléphone seulement (volet A) et l'autre moitié avait le choix de répondre au questionnaire, d'abord sur le Web, puis par téléphone (volet B)). Au total, 45 760 personnes ont répondu à l'EQSP. Le taux de réponse global pondéré³ était de 61 % (Camirand et coll., 2016). La population visée par cette étude est l'ensemble des personnes en emploi au Québec travaillant en moyenne au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble de leurs emplois au moment de l'enquête. L'échantillon de l'étude inclut ainsi tous les répondants occupant un emploi au Québec au moment de l'enquête, c'est-à-dire toutes les personnes ayant répondu « oui » à la question « Occupez-vous présentement un ou plusieurs emploi(s) rémunéré(s), à temps plein ou à temps partiel, salarié ou à votre compte, y compris si vous êtes actuellement en vacances, en congé parental, en congé de maladie incluant les accidents de travail, en grève ou en lock-out » et ayant rapporté travailler habituellement au moins 15 heures par semaine. L'échantillon comprend environ 24 600 individus, soit 12 000 hommes et 12 600 femmes (voir les informations sur l'EQSP 2014-2015 à la page 50).

3.2 Les variables utilisées

3.2.1 La détresse psychologique

La détresse psychologique constitue un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui identifie, dans une population, les personnes qui sont plus à risque d'être atteintes de dépression ou d'anxiété. L'indicateur est construit à partir de l'échelle validée de Kessler, version à six questions (« K6 »), qui établit à quelle fréquence, au cours du dernier mois, la personne s'est sentie nerveuse, désespérée, agitée, déprimée, bonne à rien ou finalement, avait l'impression que tout lui demandait un effort. Les six questions de l'échelle de Kessler sont cotées en fonction de la fréquence des symptômes étudiés – jamais = 0, rarement = 1, parfois = 2, la plupart du temps = 3 et tout le temps = 4 – pour un score total variant de 0 à 24 points. Dans cette enquête, un score égal ou supérieur à 7 indique un niveau élevé de détresse psychologique. Ce score correspondait à la valeur du quintile supérieur de la

³ La pondération vise à rendre l'échantillon représentatif de la population visée et tient compte, entre autres, de la probabilité d'être sélectionné pour participer à l'enquête, de la non-réponse totale plus importante chez certains groupes d'individus et des effectifs de population connus par groupe d'âge, sexe, région sociosanitaire et réseau local de service ou Centres locaux de services communautaires (CLSC). L'ajustement pour la non-réponse a tenu compte de l'âge, du sexe, de la langue de correspondance, de la taille du ménage, de la vague de collecte, de la région sociosanitaire, de l'indice de défavorisation et du fait d'avoir ou non un conjoint.

distribution indiquant un niveau élevé de détresse psychologique lors de l'édition de 2008 de l'EQSP. Il a été conservé pour des raisons de comparabilité. Il est ainsi possible de suivre l'évolution de cet indicateur depuis la première édition de l'EQSP en 2008.

Ainsi, les personnes obtenant un score se situant entre 7 et 24 à cette échelle présentent un niveau élevé de détresse psychologique. Dans le but d'alléger le texte, ces personnes seront souvent ci-après désignées par le terme « personnes présentant une détresse psychologique élevée ». Par ailleurs, l'échelle de détresse psychologique permet également de distinguer les personnes dont la détresse psychologique est considérée comme très élevée puisqu'elles ont obtenu un score se situant de 13 à 24. Ces « personnes présentant une détresse psychologique très élevée » seront parfois distinguées à titre descriptif.

3.2.2 La détresse psychologique liée au travail

Pour évaluer le lien entre la détresse psychologique et le travail, la question suivante est posée : « Croyez-vous que ces sentiments du dernier mois sont complètement, partiellement ou pas du tout reliés à votre travail actuel? ». Cette question a été formulée spécifiquement pour l'EQSP, mais elle s'inspire de la question posée lors de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) pour évaluer le lien entre l'état dépressif et le travail. L'indicateur principal de détresse psychologique liée au travail réfère ainsi dans cette étude à la proportion de répondants se situant à un niveau élevé de l'échelle de détresse psychologique et qui considèrent que les sentiments ressentis au cours du dernier mois sont « complètement » ou « partiellement » reliés au travail⁴. Une légère correction a été apportée à la construction de cet indicateur (voir l'explication à l'annexe 1).

Un nouvel indicateur comportant trois catégories a donc été utilisé pour l'ensemble des analyses :

- 1) groupe ne présentant pas⁵ un niveau élevé de détresse psychologique (score < 7);
- 2) groupe présentant un niveau élevé de détresse psychologique **non liée au travail**;
- 3) groupe présentant un niveau élevé de détresse psychologique **liée au travail** (pour plus de précisions, voir l'annexe 1).

⁴ Voir le chapitre 19 du rapport « L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois » (Camirand et coll., 2016) : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebecois-2014-2015.pdf>

⁵ Il s'agit des personnes affichant un niveau faible ou moyen à l'échelle de détresse.

Un deuxième indicateur a également été utilisé. Cet indicateur, qui permet de présenter quelques résultats sur la détresse psychologique très élevée, comporte cinq catégories permettant de diviser les travailleurs selon le niveau élevé et très élevé et selon le lien avec le travail :

- 1) groupe ne présentant pas un niveau élevé de détresse psychologique;
- 2) groupe présentant un niveau **élevé**⁶ de détresse psychologique **non liée** au travail;
- 3) groupe présentant un niveau **très élevé**⁷ de détresse psychologique **non liée** au travail;
- 4) groupe présentant un niveau **élevé**⁶ de détresse psychologique **liée au travail**;
- 5) groupe présentant un niveau **très élevé**⁷ de détresse psychologique **liée au travail**.

3.2.3 Les regroupements selon les professions et les industries

La description du genre de travail effectué par les répondants (leurs tâches ou activités principales) a été codifiée selon la Classification nationale des professions (CNP) de 2011 (Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 2012).

L'indicateur utilisé pour l'analyse de la détresse psychologique liée au travail comprend sept « catégories professionnelles » qui regroupent les travailleurs selon le type d'emploi qu'ils occupent : 1) cadres supérieurs et cadres intermédiaires; 2) professionnels; 3) semi-professionnels et techniciens; 4) contremaîtres et cadres de premier niveau; 5) personnel de bureau; 6) ouvriers qualifiés; 7) personnel/ouvriers non qualifiés et manœuvres.

La description du genre d'entreprise où travaillent les répondants a été codifiée à l'aide de la classification à quatre chiffres du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 2012 (Statistique Canada, 2012). Le regroupement selon 13 grandes catégories a été utilisé : 1) secteur primaire; 2) fabrication; 3) construction; 4) services publics, transport et entreposage; 5) commerce; 6) information/culture/arts et loisirs; 7) finance/assurances/services immobiliers/gestion et administration; 8) services professionnels, scientifiques et techniques; 9) services d'enseignement; 10) soins de santé et assistance sociale; 11) hébergement et services de restauration; 12) administrations publiques; 13) autres services (sauf administrations publiques).

⁶ Score à l'échelle de détresse se situant entre 7 et 24.

⁷ Score à l'échelle de détresse se situant entre 13 et 24.

3.2.4 Statut d'emploi ou de travail

Les indicateurs étudiés incluent :

- Statut d'emploi : permanent; temporaire ou autre.
- Statut de travailleur : autonome; salarié.
- Type de contrat de travail : salarié-cadre; salarié syndiqué (non-cadre); salarié non syndiqué (non-cadre); travailleur autonome.
- Plus d'un emploi rémunéré : oui; non.

3.2.5 Les risques psychosociaux du travail

Les risques psychosociaux du travail⁸, qui ont été mesurés au cycle 2014-2015 de l'EQSP, sont :

- Niveau d'exigences psychologiques au travail : faible; modéré; élevé.
- Niveau d'autorité décisionnelle au travail : faible/modéré; élevé.
- Tension au travail (*job strain*) : oui; non.
- Niveau de soutien des collègues au travail : faible/modéré; élevé.
- Niveau de soutien du supérieur au travail : faible/modéré; élevé.
- Niveau de reconnaissance au travail : faible; modéré; élevé.
 - Faible sécurité d'emploi : oui; non;
 - Ne pas recevoir le respect et l'estime mérités au travail : oui; non;
 - Perspectives de promotion insatisfaisantes : oui; non;
 - Salaire insatisfaisant : oui; non.
- Fréquence de harcèlement psychologique au travail : jamais; à l'occasion; souvent/très souvent.
- Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux : oui; non.

⁸ Le modèle « demande-contrôle-soutien au travail » de Karasek et Theorell (voir Karasek et coll., 1998) et le modèle « déséquilibre effort-reconnaissance » de Siegrist (voir Niedhammer et coll., 2000) ont inspiré les indicateurs des risques psychosociaux de l'EQSP 2014-2015. Plusieurs questions ont été adaptées pour le Québec. Une question (l'impression de faire partie d'une équipe) a été tirée du questionnaire de Copenhague sur les facteurs psychosociaux du travail, Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) de Kristensen et collègues (Kristensen et coll., 2005).

Les détails sur les questions ayant servi à la construction des indicateurs des risques psychosociaux du travail sont présentés à l'annexe 2. Les définitions et les choix méthodologiques liés à la construction des indicateurs RPS sont également présentés dans le fascicule suivant : <https://www.inspq.qc.ca/publications/2816> (Tissot et coll., 2021).

3.2.6 Indice de cumul des risques psychosociaux du travail

Afin d'examiner les liens entre la détresse psychologique liée au travail et l'exposition à un cumul de risques psychosociaux du travail, un indice de cumul RPS a été créé. Cet indicateur tient compte du nombre total de RPS auxquels un travailleur rapporte être exposé, parmi les six RPS suivants :

- niveau élevé d'exigences psychologiques (oui = 1/non = 0) + niveau faible/modéré d'autorité décisionnelle (oui = 1/non = 0) + niveau faible de reconnaissance au travail (oui/non) + niveau faible/modéré de soutien des collègues au travail (oui = 1/non = 0) + niveau faible/modéré de soutien du supérieur (oui = 1/non = 0) + harcèlement psychologique au travail (oui = 1/non = 0);
- Il comprend quatre niveaux d'exposition : aucune exposition; exposé à un RPS; exposé à deux RPS; exposé à trois RPS ou plus.

À noter que l'indicateur « difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux » n'a pas été inclus dans ce cumul puisqu'il réfère à des enjeux qui touchent également la sphère domestique ou privée du travailleur (ex. : présence d'enfants et organisation des services de garde).

3.2.7 Les autres contraintes du travail

Les indicateurs étudiés (voir les détails à l'annexe 2) incluent :

- Niveau d'exposition aux contraintes physiques en milieu de travail : aucune contrainte; niveau faible; niveau modéré; niveau élevé.
- Nombre d'heures travaillées par semaine pour l'ensemble des emplois⁹ : Femmes 15 à 29 h; 30 à 39 h; 40 h; plus de 40 heures, Hommes 15 à 39 h; 40 h; 41 à 50 h; plus de 50 heures.
- Exposition au bruit intense au travail : oui; non.

⁹ La situation des heures de travail rémunérées diffère sensiblement selon le sexe. Ainsi certaines catégories d'heures travaillées ont dû être regroupées en raison, d'une part, du peu de femmes travaillant plus de 50 heures par semaine et du peu d'hommes travaillant moins de 30 heures par semaine.

3.2.8 Les facteurs sociodémographiques et personnels

- La répartition par groupes d'âge : 15-24 ans; 25-44 ans; 45-54 ans; 55 ans et plus.
- Le plus haut niveau de scolarité complété : niveau inférieur au diplôme d'études secondaires (DES); DES; diplôme ou certificat d'études collégiales; diplôme d'études universitaires.
- La mesure de faible revenu¹⁰ (basée sur le revenu du ménage et le nombre de personnes dans le ménage) compare les ménages à faible revenu et les autres ménages.
- Le fait de vivre seul : personne vivant seule avec ou sans enfant¹¹; couple avec ou sans enfant ou autres¹².
- Une vie sociale très satisfaisante (relations avec les gens de l'entourage (parents, amis, connaissances) : oui; non.
- La perception de santé en général : excellente ou très bonne; bonne; passable ou mauvaise.

3.3 Analyses statistiques

L'indicateur « niveau élevé de détresse psychologique » est d'abord utilisé afin d'examiner l'évolution de la détresse psychologique chez les travailleurs depuis l'EQSP 2008, compte tenu de l'absence de la question mesurant la perception des répondants quant au lien entre leur état de détresse psychologique et leur travail dans l'édition de 2008. Les comparaisons avec l'édition de 2008 sont effectuées en utilisant les estimations du volet téléphonique seulement (volet A) de l'édition 2014-2015 puisque cet indicateur est affecté par le mode de collecte¹³.

La suite des analyses concerne le nouvel indicateur de la détresse psychologique liée au travail de l'édition 2014-2015. Une analyse de la répartition des travailleurs et des travailleuses selon l'échelle de détresse psychologique et selon leur perception quant au lien entre leur état de détresse psychologique et le travail a d'abord été effectuée.

Ensuite, un volet d'analyses descriptives, stratifiées selon le sexe, a été réalisé afin d'estimer l'ampleur de la détresse psychologique élevée liée au travail chez la population active et de décrire la proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon certains facteurs sociodémographiques, les risques psychosociaux du travail et l'état de santé.

¹⁰ Voir le site de Statistique Canada (2015) : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2012002/lim-mfr-fra.htm>

¹¹ Pour des raisons d'effectifs, les personnes vivant seule et les personnes monoparentales ont été regroupées.

¹² La catégorie « autres » inclut : famille avec autres personnes, personnes apparentées (frères et sœurs, etc.), personnes non apparentées (colocataires), familles multiples, etc.

¹³ Une pondération secondaire portant sur les répondants du volet téléphonique seulement (volet A) a été créée par l'ISQ et permet d'examiner l'évolution temporelle sur la base d'estimations comparables. Voir le détail dans le chapitre 1 du rapport « L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois » (Camirand et coll., 2016).

Des analyses de régression logistique multinomiales, stratifiées selon le sexe, ont été réalisées afin d'identifier les contraintes du travail associées à une probabilité plus élevée de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et d'établir leur niveau de contribution, tout en tenant compte des facteurs sociodémographiques et personnels qui peuvent, selon la littérature scientifique, influencer le niveau de détresse psychologique tels que l'âge, la scolarité, le revenu du ménage, le fait de vivre seul ou non, d'avoir ou non une vie sociale très satisfaisante avec les gens de son entourage et la perception de sa santé (section 3.2.8).

La régression logistique multinomiale qui est une extension de la régression logistique a été choisie puisque la variable dépendante qui est à l'étude comprend trois modalités : 1) groupe ne présentant pas un niveau élevé de détresse psychologique; 2) groupe présentant un niveau élevé de détresse **non liée** au travail; 3) groupe présentant un niveau élevé de détresse **liée** au travail. Dans cette analyse, la catégorie de référence est celle des travailleurs qui ne présentent pas un niveau élevé de détresse psychologique (score < 7). On peut ainsi étudier en quoi les travailleurs qui présentent une détresse psychologique élevée liée au travail sont différents des travailleurs qui ne présentent pas un niveau élevé de détresse psychologique.

Les associations mesurées entre un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et les différentes variables sont présentées sous forme de rapport de cotes¹⁴ (RC) avec un intervalle de confiance (IC) à 99 %. Un RC supérieur à 1 avec un IC qui exclut la valeur 1 indique que les personnes faisant partie de la catégorie étudiée sont plus susceptibles de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail comparativement à celles de la catégorie de référence. Les RC et IC, permettant d'apprécier l'ampleur de l'association, sont également accompagnés d'une valeur p. Lorsque cette valeur est inférieure au seuil de 0,01, l'association est considérée comme étant statistiquement significative, c.-à-d. que les données suggèrent qu'il est improbable que l'association observée soit le fruit du hasard.

Divers modèles ont été estimés afin de bien comprendre les associations et les contributions des diverses variables de l'étude sur la détresse psychologique élevée liée au travail.

Le premier modèle évalue les liens entre un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et les facteurs sociodémographiques et personnels des travailleurs. Le modèle 2 évalue les associations entre les conditions de travail et la détresse psychologique liée au travail en ajustant pour les facteurs sociodémographiques et personnels. Les variables d'exposition professionnelle incluses dans ce modèle comprennent les indicateurs « niveau d'exigences psychologiques au travail », « niveau de reconnaissance au travail », « niveau d'autorité décisionnelle », « niveau de soutien des collègues », « niveau de soutien du supérieur

¹⁴ Il est important de rappeler que le RC surestime le risque relatif (mesure du risque de survenue d'un événement dans un groupe par rapport à l'autre) lorsque le problème de santé étudié a une prévalence de plus de 10 % (Wilber et Fu, 2010) comme c'est le cas pour la détresse psychologique élevée liée au travail. Le rapport de cote dans cette étude indique le sens et la force de la relation, mais ne doit pas être interprété comme un risque relatif, car il surestimerait ce dernier.

immédiat », « harcèlement psychologique au travail », « difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux », « niveau de contraintes physiques », « heures de travail pour l'ensemble des emplois ». Les deux indicateurs du soutien au travail, fortement corrélés entre eux, ont été testés dans des modèles séparés.

Le modèle 3 reprend le modèle 2 en remplaçant l'indicateur de la reconnaissance au travail par trois items qui composent cet indicateur afin d'examiner les liens spécifiques entre la détresse psychologique élevée liée au travail et l'insécurité d'emploi, l'insatisfaction salariale et l'insatisfaction des perspectives de promotion. L'item concernant le respect et l'estime mérités au travail est exclu de ce modèle puisqu'il s'agit d'un facteur qui est fortement associé au soutien social et au harcèlement psychologique, créant ainsi un surajustement pour le manque de soutien au travail.

L'exposition au « bruit intense » a également été incluse dans les modèles 2 et 3 chez les hommes. Cette variable fut testée chez les femmes. Comme très peu de femmes sont exposées à du bruit intense au travail et qu'aucun lien ne fut détecté, cette variable ne fut pas conservée dans les modèles finaux.

L'indicateur « tension au travail » a aussi été testé dans des modèles séparés, qui excluaient ses deux composantes, les indicateurs « niveau d'exigences psychologiques » et « niveau d'autorité décisionnelle ».

Divers modèles ont également été construits pour bien comprendre les liens entre les longues heures de travail et la détresse psychologique élevée liée au travail. La variable « avoir plus d'un emploi » n'a pas été incluse dans les principaux modèles. Elle a été testée dans des modèles séparés.

Par ailleurs, le modèle 3, qui comprend les indicateurs insécurité d'emploi, insatisfaction salariale et insatisfaction des perspectives de promotion a été repris en excluant les travailleurs autonomes, et ce, pour évaluer l'impact de ces indicateurs et des longues heures de travail parmi la population de salariés.

Les liens entre la détresse psychologique liée au travail et les variables statut d'emploi, statut de travailleur et type de contrat de travail ont été testés d'abord par des analyses bivariées et dans des modèles de régression multinomiale lorsque le degré de significativité du lien entre la variable et la détresse était inférieur à 0,20 (valeur $p < 0,20$).

Les liens entre l'indice du cumul des risques psychosociaux du travail et la détresse ont été testés chez les travailleurs et travailleuses salariés seulement dans un modèle de régression ajusté pour les variables personnelles et sociodémographiques et les autres contraintes du travail. Les travailleurs autonomes sont exclus de cette analyse, car seuls les travailleurs salariés

étaient invités à répondre aux questions portant sur le soutien au travail, et ce soutien représente des risques importants à considérer dans l'indice du cumul.

En terminant, un volet d'analyses descriptives des travailleurs salariés, stratifiées selon le sexe, a été effectué afin d'estimer l'ampleur de l'exposition aux risques psychosociaux et de la détresse psychologique liée au travail selon les catégories professionnelles et les secteurs d'activité économique. Ce portrait permet de mettre en évidence des groupes de travailleurs et de travailleuses plus touchés par les RPS et la détresse psychologique élevée liée au travail.

Enfin, toutes les estimations présentées sont pondérées et tiennent compte non seulement du plan de sondage, mais aussi de la non-réponse totale, de manière à assurer la fiabilité de l'inférence à la population visée. Les estimations dont le coefficient de variation¹⁵ (CV) est supérieur à 15 % sont annotées dans les tableaux selon la recommandation de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) : pour un CV entre 15 et 25 %, la valeur de la proportion doit être interprétée avec prudence et pour un CV > 25 %, l'estimation est considérée imprécise et est seulement fournie à titre indicatif.

¹⁵ Le coefficient de variation est l'indicateur de précision relative recommandé par l'ISQ. Il est obtenu en divisant l'erreur type de l'estimation (racine carrée de la variance de l'estimation) par l'estimation elle-même.

4 RÉSULTATS

4.1 Évolution de la détresse psychologique de 2008 à 2014

Selon les estimations officielles de l'EQSP 2014-2015, basées sur l'échantillon global (volet A-collecte téléphonique seulement et volet B-collecte multimode (Web ou téléphonique)), 28 % des personnes en emploi de 15 ans ou plus travaillant 15 heures ou plus par semaine pour l'ensemble de leurs emplois présentent un niveau élevé de détresse psychologique, que cette détresse soit associée au travail ou non. Les travailleuses sont proportionnellement plus nombreuses que les travailleurs à se situer au niveau élevé de l'échelle de détresse psychologique (32 % c. 24 %) (figure 1).

Lorsqu'on observe l'évolution de la détresse psychologique, basée sur l'échantillon comparable (volet A-collecte téléphonique seulement), on constate que la proportion de femmes présentant un niveau élevé de détresse psychologique a augmenté de façon significative depuis 2008 (29 % c. 26 % en 2008), alors que chez les hommes la différence n'est pas significative (figure 2).

Figure 1 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations officielles), Québec, 2014-2015

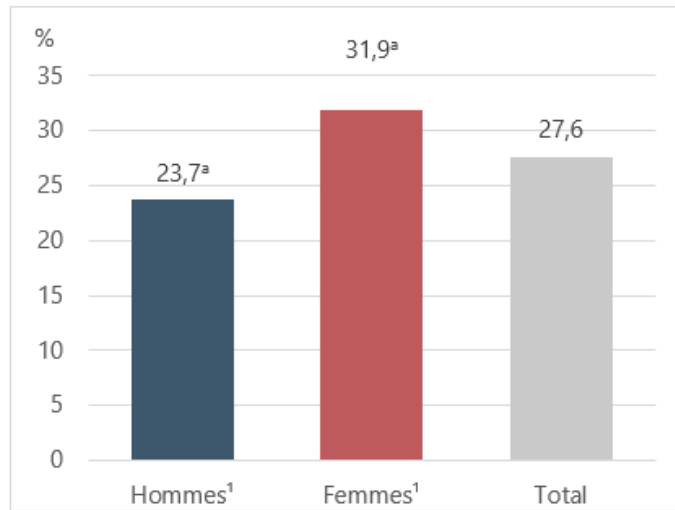
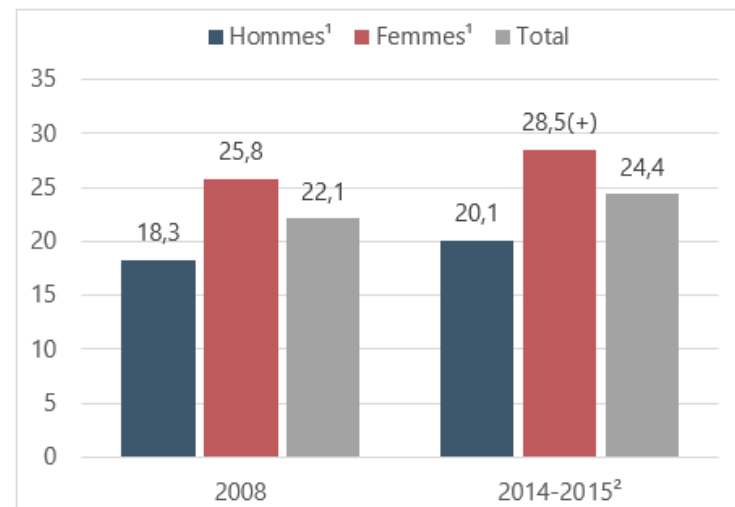


Figure 2 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations comparables), Québec, 2008 et 2014-2015



¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Les valeurs présentées dans cette figure ne représentent pas les estimations officielles de l'édition 2014-2015 de l'EQSP. L'indicateur étant affecté par le mode de collecte¹⁶, les tests statistiques sont effectués avec les données du volet téléphonique seulement (d'estimations comparables). Ceci permet d'analyser l'évolution du phénomène depuis 2008.

^a Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

(+) Augmentation significative depuis 2008 au seuil de 0,01.

Sources : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2008 et 2014-2015.

¹⁶ Voir les explications à ce sujet à la page 27 du rapport « L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois » (Camirand et coll., 2016) : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebécois-2014-2015.pdf>

Lorsqu'on observe l'évolution de la détresse psychologique selon le secteur d'activité économique, on constate que, chez les femmes, la proportion de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique a augmenté de façon significative depuis 2008 dans les secteurs « Commerce » et « Services professionnels, scientifiques et techniques ». Aucune différence significative, au seuil de 0,01, n'est constatée chez les hommes (tableau 1).

Tableau 1 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique (estimations comparables) selon le secteur d'activité économique, EQSP, 2008 et 2014-2015

Secteur d'activité économique	Hommes ¹		Femmes ¹	
	2008	2014-2015	2008	2014-2015
	%	%	%	%
Secteur primaire	18,9	20,3	43,8*	32,2*
Fabrication	18,0	19,5	30,5	28,2
Construction	18,5	17,1	27,8**	32,5*
Services publics, transport et entreposage	17,0	21,5	22,6*	26,1*
Commerce	19,7	18,4	25,1 ^a	33,1 ^a
Information/culture/arts et loisirs	16,7*	19,7*	24,2*	22,8*
Finance/assurances/services immobiliers/gestion et administration	20,1	19,1	27,6	27,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,3*	13,8	13,7 ^a	25,8 ^a
Services d'enseignement	14,8*	22,0	21,7	23,0
Soins de santé et assistance sociale	16,2*	18,0*	22,8	23,3
Hébergement et services de restauration	23,5*	37,2	32,7	37,0
Administrations publiques	12,3	12,3*	20,2	24,3
Autres services (sauf administrations publiques)	18,1	25,8*	33,2	20,1*

¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

^a Chez les hommes ou les femmes, le même exposant exprime une différence significative entre les cycles d'enquête au seuil de 0,01.

* Coefficient de variation supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 25 %. La valeur de la proportion doit donc être interprétée avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise, fournie à titre indicatif seulement.

Source : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

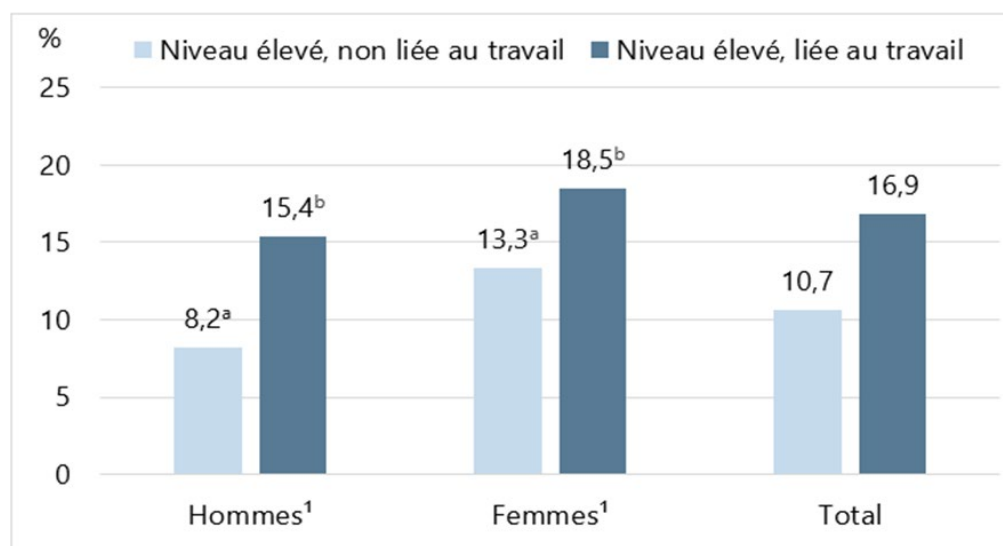
4.2 Analyses descriptives

Un tableau montrant la répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude est présenté à l'annexe 3. On peut y voir notamment que les femmes ont été plus nombreuses, en proportion, à rapporter un niveau élevé d'exigences psychologiques, une faible reconnaissance au travail, un salaire insatisfaisant et être l'objet de harcèlement psychologique au travail. Les hommes, pour leur part, ont été plus nombreux, en proportion, à rapporter une faible sécurité d'emploi, un niveau élevé de contraintes physiques, des difficultés à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux et être exposés au bruit intense.

4.3 Ampleur de la détresse psychologique liée au travail

L'enquête permet d'estimer, pour la population active québécoise, que près de 348 600 travailleuses et 325 400 travailleurs, soit 19 % des travailleuses et 15 % des travailleurs de 15 ans ou plus travaillant 15 heures ou plus par semaine pour l'ensemble de leurs emplois, présentent un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail (figure 3). Cette détresse psychologique élevée liée au travail touche une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. On peut également voir, à la figure 3, que près de 8 % des travailleurs et 13 % des travailleuses présentent un niveau élevé de détresse psychologique qui est **non liée** au travail. Plus précisément, parmi les travailleuses qui présentent un niveau élevé de détresse psychologique, 58 % estiment que leurs sentiments sont reliés au travail (47 % partiellement et 11 % complètement). Alors que chez les hommes, 65 % estiment que leurs sentiments sont reliés au travail (51 % partiellement et 15 % complètement) (résultats non présentés).

Figure 3 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et non liée au travail, EQSP, 2014-2015



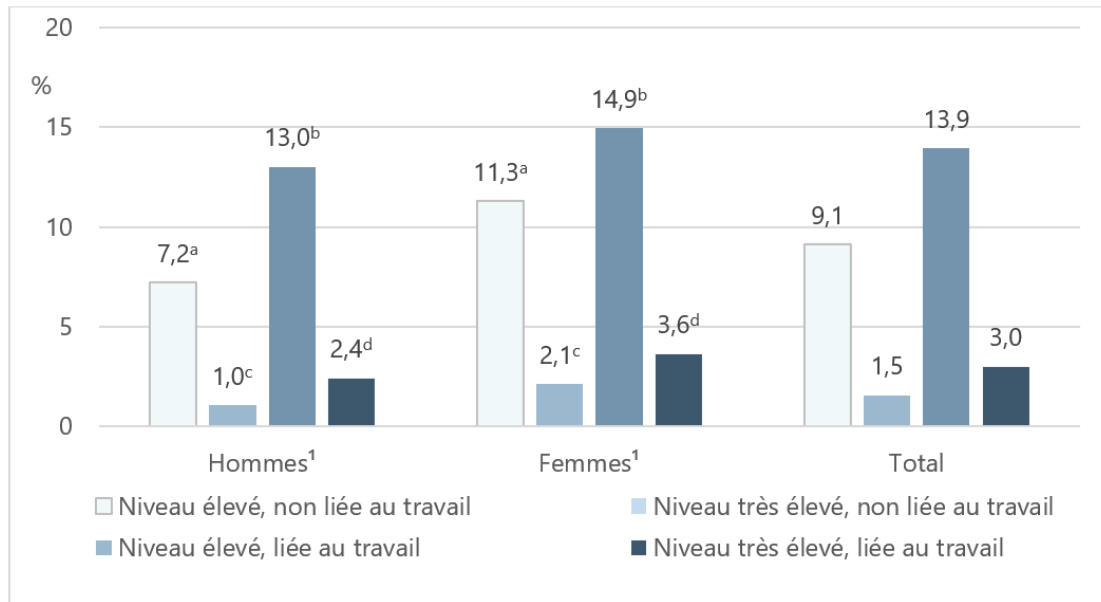
¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

^{a, b} Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

Source : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015

La figure 4 présente, distinctement et à titre informatif, la proportion de travailleurs et de travailleuses affichant un niveau très élevé de détresse psychologique (score de 13 à 24) selon le lien avec le travail. On constate que 2,4 % des hommes et une proportion plus élevée de femmes -3,6 % - sont touchés par un niveau très élevé de détresse psychologique liée au travail.

Figure 4 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé ou très élevé de détresse psychologique liée au travail et non liée au travail, EQSP, 2014-2015



¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

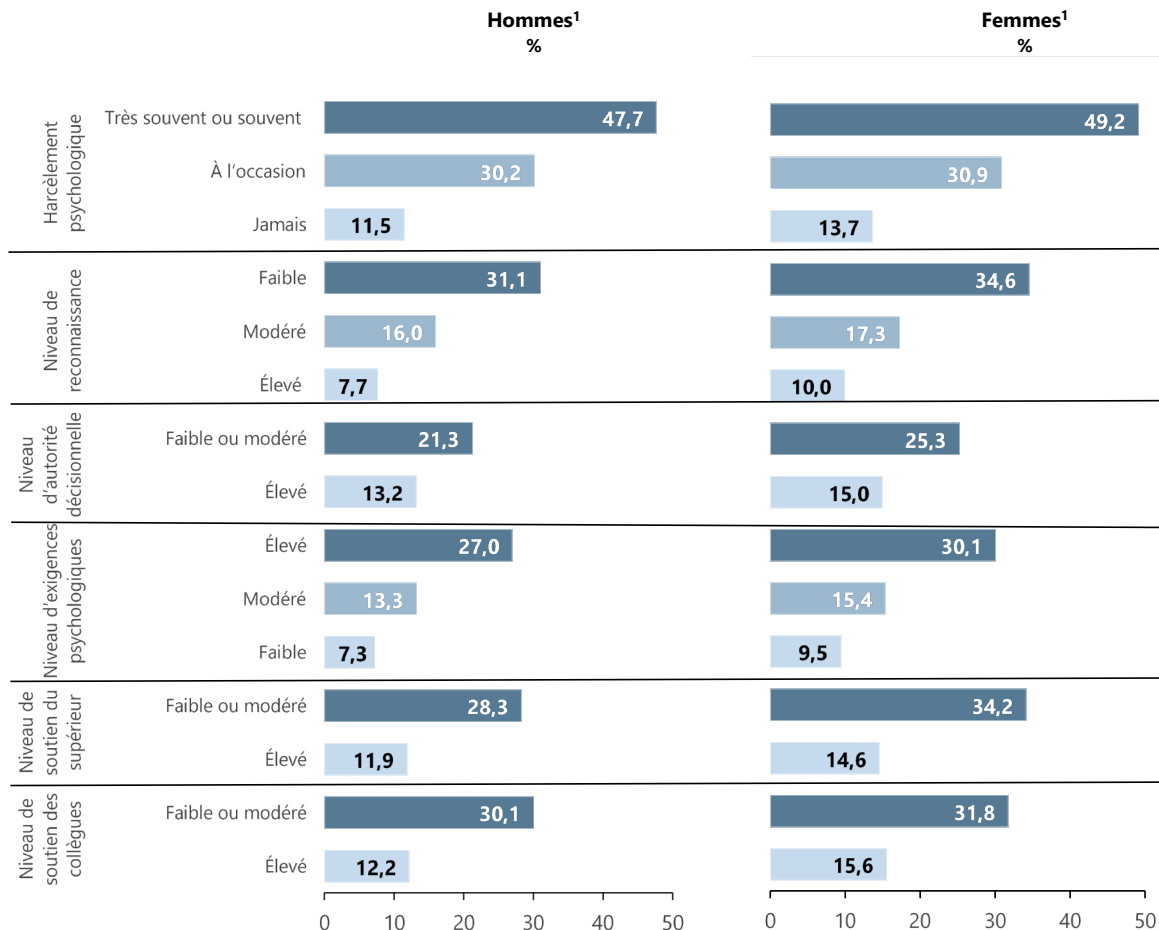
^{a, b, c, d} : Exprime une différence significative entre les hommes et les femmes au seuil de 0,01.

Source : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015

4.4 La détresse psychologique liée au travail selon l'exposition aux risques psychosociaux du travail

On peut voir, tant chez les hommes que chez les femmes (figure 5), que la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail augmente de manière significative en fonction du niveau d'exposition aux risques psychosociaux du travail. Par exemple, parmi les travailleurs et les travailleuses qui ont souvent ou très souvent été l'objet de harcèlement au travail, près de 50 % présentent un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail alors que cette proportion est environ quatre fois moindre chez ceux et celles qui ne sont jamais exposés.

Figure 5 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon le niveau d'exposition aux risques psychosociaux du travail, EQSP, 2014-2015



¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

4.5 Analyses multivariées

Modèles des relations entre la détresse psychologique liée au travail et les contraintes du travail

Les résultats de trois modèles de régression logistique multinomiale sont présentés au tableau 2 pour les hommes et au tableau 3 pour les femmes. On y retrouve également la proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon les diverses catégories des variables incluses dans les modèles. À titre de référence, des tableaux à l'annexe 4 présentent également les proportions d'hommes et de femmes ayant rapporté un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses catégories des variables incluses dans les modèles.

Les modèles 1 (tableaux 2 et 3) n'incluent que les variables de contrôle, soit les facteurs sociodémographiques et personnels, et servent de référence pour évaluer le niveau de contribution de chacun des facteurs professionnels dans les modèles subséquents. On observe, tant chez les hommes que chez les femmes, des associations fortes entre la détresse liée au travail et la perception de son état de santé passable ou mauvaise ($RC \geq 4$) ou simplement bonne ($RC \geq 1,8$) et le fait de ne pas avoir une vie sociale très satisfaisante ($RC \geq 3$). Des liens significatifs sont également notés entre la détresse liée au travail et les catégories d'âge de moins de 55 ans. Toutes ces associations demeurent significatives et d'intensité comparable dans les modèles subséquents, à l'exception du lien pour la catégorie d'âge des 45 à 54 ans.

On observe un lien chez les femmes entre la détresse élevée liée au travail et le fait de vivre seule, avec ou sans enfant. Mais ce lien disparaît lorsqu'on ajoute les contraintes du travail dans le modèle. Aucun lien n'est observé pour la scolarité chez les deux sexes et bien qu'une tendance soit observée chez les hommes pour la mesure de faible revenu, celle-ci disparaît dans les modèles subséquents.

Les modèles 2 et 3 mettent en évidence, chez les hommes et les femmes, plusieurs associations significatives entre la détresse liée au travail et les principaux indicateurs des risques psychosociaux du travail : un niveau élevé d'exigences psychologiques, un niveau faible de reconnaissance, un niveau faible de soutien des collègues, le harcèlement psychologique au travail et la difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux.

Une relation est également observée, chez les hommes et les femmes entre une détresse élevée liée au travail et un niveau faible ou modéré de soutien du supérieur (Femmes : $RC = 1,29$ (1,01 – 1,65); Hommes : $RC = 1,42$ (1,07 – 1,88)) (modèles non présentés).

Les associations les plus fortes concernent les travailleurs et les travailleuses qui sont exposés à un niveau élevé d'exigences psychologiques, à un niveau faible de reconnaissance au travail ou qui font souvent ou très souvent l'objet de harcèlement psychologique au travail (RC variant de 2,3 à 3,0).

Il est important de noter que les travailleurs et les travailleuses qui sont exposés à un niveau modéré d'exigences psychologiques, un niveau modéré de reconnaissance au travail ou à du harcèlement psychologique à l'occasion ont aussi une probabilité significativement plus élevée de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail que les personnes qui sont exposées à des niveaux faibles ou non exposés.

Les modèles 3 mettent en évidence les liens entre la détresse liée au travail et les items individuels qui composent l'indicateur de la reconnaissance au travail. Plus précisément, les travailleurs et les travailleuses qui sont insatisfaits de leurs perspectives de promotion, compte tenu des réalisations et des efforts qu'ils fournissent au travail, ont une probabilité plus élevée de présenter un niveau élevé de détresse liée au travail que ceux et celles qui sont satisfaits. Les hommes qui vivent de l'insécurité d'emploi ont également une probabilité plus élevée de présenter un niveau élevé de détresse liée au travail que ceux ne vivant pas d'insécurité d'emploi. De plus, les femmes qui sont insatisfaites de leur salaire sont plus touchées par la détresse élevée liée au travail que celles qui sont satisfaites.

Les résultats du modèle 3 effectué seulement chez les hommes et les femmes salariés font ressortir les mêmes constats à l'égard des items de la reconnaissance (modèles non présentés). À noter qu'en général les résultats obtenus chez les salariés quant aux liens entre la détresse élevée liée au travail et les indicateurs à l'étude sont très similaires à ceux obtenus pour l'ensemble des travailleurs. Une exception observée chez les femmes concerne les longues heures de travail (41 heures ou plus par semaine) et sera discutée ci-après.

On observe, pour les deux sexes, une association significative entre la détresse élevée liée au travail et la tension au travail – une exposition combinée à un niveau élevé d'exigences psychologiques et à un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail – (H : RC = 1,73 (1,23-2,44); F : RC = 1,47 (1,14-1,90)) (modèles non présentés). La force de cette association étant moins importante que celle observée entre la détresse élevée liée au travail et l'exposition à un niveau élevé d'exigences psychologiques, le modèle intégrant la tension au travail n'a pas été retenu comme modèle final.

Aucune relation significative n'est observée entre les contraintes physiques du travail et la détresse psychologique élevée liée au travail (tableaux 2 et 3). Sachant qu'un lien peut exister entre une perception négative de son état de santé et la présence de troubles musculo-squelettiques liés aux contraintes physiques du travail, un modèle a été testé sans la variable contrôle « perception de sa santé ». Aucune relation significative n'est observée entre les

contraintes physiques du travail et la détresse dans ce modèle. De plus, lorsque l'indicateur « perception de sa santé » est interchangé avec l'indicateur des troubles musculo-squelettiques (TMS), dans le modèle 2, la relation entre les contraintes physiques du travail et la détresse liée au travail est encore plus faible ($\approx -15\%$) alors que celle entre les TMS et la détresse est très significative (H : RC = 2,01 (1,59-2,56); F : RC = 2,34 (1,92-2,86)) (données non présentées).

Aucune relation n'est observée chez les hommes entre l'exposition à du bruit intense au travail et la détresse liée au travail (variable non incluse chez les femmes).

Aucune relation significative n'est observée entre la détresse élevée liée au travail et le statut d'emploi permanent ou temporaire, le statut autonome ou salarié ou le statut de syndiqué (soit comme salarié ou comme cadre). L'ajout de ces variables dans les modèles ne change pas les résultats des autres variables. Ces variables ne jouant pas un rôle d'effet confondant sur la relation entre la détresse et les contraintes du travail n'ont pas été conservées dans les modèles finaux.

On observe des liens entre le nombre d'heures par semaine, le statut de travailleurs et le fait de cumuler plus d'un emploi. Les travailleurs et les travailleuses autonomes font en moyenne plus d'heures de travail par semaine que les salariés (hommes : 44,5 heures/sem c. 40,7 heures/sem, $t = 8,31$, $p < 0,001$; femmes : 38,1 heures/sem c. 35,5 heures/sem, $t = 5,63$, $p < 0,001$). De plus, les hommes et les femmes ayant plus d'un emploi font en moyenne plus d'heures de travail par semaine que les gens ayant un seul emploi (hommes : 43,7 heures/sem c. 40,9 heures/sem, $t = 7,48$, $p < 0,001$; femmes : 37,7 heures/sem c. 35,3 heures/sem, $t = 7,04$, $p < 0,001$). On observe essentiellement les mêmes différences chez la population de salariés ayant plus d'un emploi (hommes : 43,3 heures/sem c. 40,2 heures/sem, $t = 7,38$, $p < 0,001$; femmes : 37,4 heures/sem c. 35,0 heures/sem, $t = 6,72$, $p < 0,001$). À cet effet, divers modèles ont été construits pour bien comprendre les liens entre les longues heures de travail et la détresse élevée liée au travail. La variable « avoir plus d'un emploi » a également été testée dans divers modèles (population totale et population des salariés). Les résultats font ressortir que :

- Chez les hommes, il n'y a aucune association entre les longues heures de travail (41 à 50 heures ou plus de 50 heures/semaine) et la détresse élevée liée au travail (RC = 0,84 (0,63-1,11) et RC = 0,93 (0,62-1,39) respectivement) (tableau 3), même lorsque testé seulement chez les salariés (RC = 0,85 (0,62-1,16) et RC = 1,05 (0,66-1,66) respectivement) (données non présentées). Lorsque la variable « plus d'un emploi » est introduite dans le modèle 3, on observe une association significative avec la détresse élevée liée au travail (chez l'ensemble des travailleurs : RC = 1,30 (1,01-1,80) et également chez les salariés : RC = 1,41 (1,02-1,95)) (données non présentées).

- Chez les femmes, on observe que le lien entre les longues heures de travail (41 heures ou plus par semaine) et la détresse élevée liée au travail s'avère significatif dans le modèle des travailleuses salariées (RC = 1,53 (1,04-2,25)) (données non présentées). Lorsque la variable « plus d'un emploi » est introduite dans le modèle 3, on observe une association significative avec la détresse élevée liée au travail (chez l'ensemble des travailleuses : RC = 1,41 (1,10-1,82) et également chez les salariées : RC = 1,40 (1,07-1,84)) (données non présentées). L'ajout de cette variable affaiblit l'association entre les longues heures de travail et cette détresse.

Les résultats du modèle 3 portant sur les associations entre l'ensemble des variables de l'étude et la détresse psychologique élevée **non liée au travail** (modèle 3, dernière colonne des tableaux 2 et 3) mettent en évidence l'absence de lien entre les contraintes du travail et celle-ci.

Les associations significatives du modèle 3 concernent en majeure partie les facteurs sociodémographiques et personnels : appartenir à un groupe d'âge inférieur à 55 ans, vivre seul (avec ou sans enfant), avoir une vie sociale moins satisfaisante et une moins bonne perception de sa santé pour les hommes et les femmes, et détenir une faible scolarité pour les femmes et un faible revenu du ménage pour les hommes.

On constate aussi que, de manière générale, la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique non liée au travail est plus élevée chez les travailleuses effectuant moins de 30 heures de travail par semaine et les travailleurs effectuant moins de 40 heures (résultats non présentés).

Tableau 2 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleurs masculins EQSP, 2014-2015

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique								
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²						non liée au travail ³	
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3	
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	
Facteurs sociodémographiques et personnels									
Groupe d'âge									
15-24	14,7	1,84	1,26-2,69[§]	1,97	1,26-3,06[§]	2,00	1,28-3,12[§]	2,98	1,82-4,88[§]
25-44	17,9 ^{a, b}	1,95	1,52-2,49[§]	1,90	1,41-2,57[§]	1,94	1,44-2,62[§]	1,83	1,26-2,67[§]
45-54	14,8 ^{a, c}	1,38	1,05-1,81[†]	1,29	0,94-1,77	1,31	0,95-1,81	1,59	1,06-2,38[†]
55 et plus	10,8 ^{b, c}	1,0		1,0		1,0		1,0	
Scolarité									
Pas de DES	15,6	1,04	0,76-1,42	0,94	0,63-1,41	0,93	0,61-1,40	1,51	0,94-2,44
DES	15,0	0,94	0,73-1,21	0,91	0,67-1,25	0,90	0,66-1,24	1,31	0,87-1,98
DEC	15,0	0,87	0,69-1,11	0,83	0,62-1,12	0,83	0,61-1,12	1,08	0,72-1,60
Diplôme universitaire	16,0	1,0		1,0		1,0		1,0	
Mesure de faible revenu									
Ménages à faible revenu	20,3 ^a	1,34	1,00-1,80	1,26	0,90-1,78	1,22	0,86-1,73	1,48	1,02-2,15
Autres ménages	14,7 ^a	1,0		1,0		1,0		1,0	
Composition du ménage									
Couple avec ou sans enfant ou autre	15,0	1,0		1,0		1,0		1,0	
Personne vivant seul, avec ou sans enfant	17,1	1,05	0,82-1,33	1,04	0,78-1,37	1,04	0,79-1,37	1,56	1,15-2,11[§]
Vie sociale très satisfaisante									
Oui	7,0 ^a	1,0		1,0		1,0		1,0	
Non	22,0 ^a	3,74	2,97-4,71[§]	3,09	2,38-4,02[§]	3,03	2,33-3,94[§]	2,08	1,56-2,79[§]

Tableau 2 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleurs masculins EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique								
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²						non liée au travail ³	
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3	
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	
Perception de son état de santé									
Excellente ou très bonne	11,8 ^{a, b}	1,0		1,0		1,0		1,0	
Bonne	20,1 ^{a, c}	1,81	1,47-2,23[§]	1,66	1,31-2,11[§]	1,66	1,31-2,10[§]	1,66	1,31-2,10[§]
Passable ou mauvaise	29,4 ^{b, c}	3,97	2,78-5,66[§]	3,06	2,03-4,61[§]	3,04	2,01-4,59[§]	3,04	2,01-4,59[§]
CONTRAINTES DU TRAVAIL									
Niveau d'exigences psychologiques									
Faible	7,3 ^{a, b}			1,0		1,0		1,0	
Modéré	13,3 ^{a, c}			1,63	1,22-2,19[§]	1,64	1,23-2,21[§]	1,31	0,96-1,79
Élevé	27,0 ^{b, c}			3,02	2,23-4,08[§]	3,05	2,25-4,13[§]	1,27	0,87-1,83
Niveau d'autorité décisionnelle									
Élevé	13,2 ^a			1,0		1,0		1,0	
Faible ou modéré	21,3 ^a			1,01	0,79-1,29	1,04	0,82-1,33	1,08	0,78-1,48
Niveau de reconnaissance									
Élevé	7,7 ^{a, b}			1,0		---		---	
Modéré	16,0 ^{a, c}			1,61	1,23-2,09[§]				
Faible	31,1 ^{b, c}			2,28	1,67-3,13[§]				
Faible sécurité d'emploi									
Non	12,0 ^a			---		1,0		1,0	
Oui	23,0 ^a					1,53	1,23-1,91[§]	1,31	0,98-1,75

Tableau 2 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleurs masculins EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique								
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²				non liée au travail ³			
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3	
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	
Perspectives de promotion insatisfaisantes									
Non	11,4 ^a		---		1,0		1,0		
Oui	24,6 ^a				1,31	1,04-1,66[‡]	0,85	0,62-1,16	
Salaire insatisfaisant									
Non	11,8 ^a		---		1,0		1,0		
Oui	24,6 ^a				1,24	0,97-1,58	1,08	0,79-1,49	
Niveau de soutien des collègues									
Élevé	12,1 ^{a, c}		1,0		1,0		1,0		
Faible ou modéré	30,0 ^{a, b}		1,79	1,38-2,33[§]	1,86	1,43-2,42[§]	1,01	0,67-1,54	
Travailleur autonome ⁴	15,7 ^{b, c}		1,50	1,08-2,07[‡]	1,47	1,06-2,02[‡]	0,96	0,64-1,44	
Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux									
Non	13,3 ^a		1,0		1,0		1,0		
Oui	32,5 ^a		1,45	1,07-1,96[‡]	1,48	1,10-2,01[§]	1,19	0,77-1,84	
Harcèlement psychologique									
Jamais	11,5 ^{a, b}		1,0		1,0		1,0		
À l'occasion	30,2 ^{a, c}		1,93	1,48-2,50[§]	1,99	1,54-2,57[§]	1,19	0,85-1,67	
Souvent ou très souvent	47,7 ^{b, c}		3,01	1,69-5,36[§]	3,07	1,73-5,45[§]	0,78	0,34-1,82	

Tableau 2 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleurs masculins EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique							
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²				non liée au travail ³		
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %
Niveau de contraintes physiques								
Aucune exposition	13,6 ^a		1,0		1,0		1,0	
Faible	13,5 ^b		0,92	0,67-1,28	0,92	0,67-1,26	1,32	0,83-2,11
Modéré	13,6 ^c		0,84	0,56-1,26	0,84	0,56-1,26	1,76	1,07-2,89[‡]
Élevé	20,1 ^{a, b, c}		1,10	0,77-1,59	1,12	0,78-1,61	1,50	0,91-2,48
Bruit intense au travail								
Non			1,0		1,0		1,0	
Oui			0,99	0,72-1,37	0,99	0,72-1,37	1,45	0,97-2,17
Nombre d'heures de travail/semaine								
15 à 39	14,7 ^a		1,0		1,0		1,0	
40	14,8 ^b		0,98	0,74-1,30	0,96	0,72-1,27	0,87	0,63-1,18
41 à 50	15,0 ^c		0,86	0,65-1,14	0,84	0,63-1,11	0,62	0,42-0,92[‡]
> 50	19,9 ^{a, b, c}		0,96	0,65-1,43	0,93	0,62-1,39	0,68	0,42-1,10

RC : Rapport de cotes. IC : Intervalle de confiance.

¹ Chez les hommes en emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Ces résultats concernent les liens entre la détresse psychologique liée au travail et les variables de l'étude.

³ Ces résultats concernent les liens entre la détresse psychologique NON liée au travail et les variables de l'étude.

⁴ Cette question n'est pas posée aux travailleurs autonomes.

^{a, b, c} : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories d'une même variable au seuil de 0,01.

Note : Les RC (IC) en gras indiquent une association significative au seuil de 0,01. Divers seuils de niveau de signification sont toutefois identifiés : [‡] $p < 0,01$; [§] $p < 0,001$.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-15.

Tableau 3 Modèles de régression logistique multinomiale: facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleuses, EQSP, 2014-2015

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique								
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²						non liée au travail ³	
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3	
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	
Facteurs sociodémographiques et personnels									
Groupe d'âge									
15-24	19,7 ^a	2,05	1,46-2,89[§]	2,18	1,47-3,22[§]	2,13	1,44-3,15[§]	3,69	2,51-5,43[§]
25-44	19,5 ^b	1,63	1,25-2,13[§]	1,56	1,15-2,11[§]	1,53	1,14-2,07[§]	2,26	1,64-3,12[§]
45-54	19,0 ^c	1,40	1,08-1,82[§]	1,33	0,99-1,80	1,32	0,98-1,77	1,51	1,06-2,15[†]
55 et plus	14,2 ^{a, b, c}	1,0		1,0		1,0		1,0	
Scolarité									
Pas de DES	16,7	0,99	0,68-1,42	0,97	0,65-1,45	0,95	0,64-1,42	2,07	1,37-3,13[§]
DES	17,6	0,99	0,77-1,28	0,95	0,71-1,28	0,95	0,71-1,28	1,58	1,13-2,22[§]
DEC	19,3	1,03	0,82-1,29	0,95	0,73-1,22	0,95	0,73-1,22	1,30	0,98-1,73
Diplôme universitaire	18,8	1,0		1,0		1,0		1,0	
Mesure de faible revenu									
Ménages à faible revenu	21,6 ^a	1,19	0,93-1,54	1,22	0,91-1,64	1,21	0,90-1,62	1,30	0,97-1,74
Autres ménages	18,0 ^a	1,0		1,0		1,0		1,0	
Composition du ménage									
Couple avec ou sans enfant ou autre	17,7 ^a	1,0		1,0		1,0		1,0	
Personne vivant seul, avec ou sans enfant	21,3 ^a	1,26	1,02-1,56[†]	1,17	0,92-1,50	1,17	0,91-1,50	1,34	1,02-1,77[†]
Vie sociale très satisfaisante									
Oui	10,3 ^a	1,0		1,0		1,0		1,0	
Non	25,5 ^a	3,07	2,53-3,73[§]	2,57	2,08-3,19[§]	2,58	2,08-3,18[§]	2,07	1,67-2,58[§]

Tableau 3 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleuses, EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique								
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²				non liée au travail ³			
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3	
		RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %
Perception de son état de santé									
Excellente ou très bonne	14,1 ^{a, b}	1,0		1,0		1,0		1,0	
Bonne	24,9 ^{a, c}	2,12	1,75-2,57[§]	1,96	1,58-2,43[§]	1,94	1,57-2,40[§]	2,04	1,62-2,58[§]
Passable ou mauvaise	34,5 ^{b, c}	4,56	3,09-6,71[§]	3,18	2,11-4,79[§]	3,24	2,16-4,87[§]	5,04	3,34-7,62[§]
CONSTRAINTES DU TRAVAIL									
Niveau d'exigences psychologiques									
Faible	9,5 ^{a, b}			1,0		1,0		1,0	
Modéré	15,4 ^{a, c}			1,53	1,14-2,05[§]	1,52	1,14-2,04[§]	1,11	0,85-1,45
Élevé	30,1 ^{b, c}			2,49	1,89-3,28[§]	2,58	1,96-3,39[§]	0,97	0,72-1,30
Niveau d'autorité décisionnelle									
Élevé	14,9 ^a			1,0		1,0		1,0	
Faible ou modéré	25,3 ^a			1,16	0,92-1,45	1,19	0,96-1,49	1,01	0,79-1,28
Niveau de reconnaissance									
Élevé	9,9 ^{a, b}			1,0		---		---	
Modéré	17,3 ^{a, c}			1,38	1,06-1,79[†]				
Faible	34,6 ^{b, c}			2,28	1,73-3,01[§]				
Faible sécurité d'emploi									
Non	16,1 ^a			----		1,0		1,0	
Oui	24,8 ^a					1,21	0,98-1,50	1,11	0,87-1,42

Tableau 3 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleuses, EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique							
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²				non liée au travail ³		
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %
Perspectives de promotion insatisfaisantes								
Non	13,5 ^a		---		1,0		1,0	
Oui	26,6 ^a				1,29	1,05-1,59[‡]	1,06	0,83-1,36
Salaire insatisfaisant								
Non	13,9 ^a		----		1,0		1,0	
Oui	26,2 ^a				1,37	1,10-1,71[§]	1,15	0,90-1,45
Niveau de soutien des collègues								
Élevé	15,6 ^a		1,0		1,0		1,0	
Faible ou modéré	31,8 ^{a, b}		1,51	1,19-1,92[§]	1,58	1,24-2,01[§]	1,04	0,78-1,40
Travailleur autonome ⁴	16,8 ^b		1,32	0,94-1,85	1,37	0,97-1,92	1,16	0,80-1,70
Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux								
Non	17,0 ^a		1,0		1,0		1,0	
Oui	34,9 ^a		1,37	1,01-1,85[‡]	1,41	1,04-1,90[‡]	1,21	0,80-1,84
Harcèlement psychologique								
Jamais	13,7 ^{a, b}		1,0		1,0		1,0	
À l'occasion	30,8 ^{a, c}		1,77	1,43-2,19[§]	1,79	1,45-2,22[§]	0,99	0,74-1,32
Souvent ou très souvent	49,1 ^{b, c}		2,61	1,60-4,26[§]	2,80	1,72-4,56[§]	1,01	0,50-2,03

Tableau 3 Modèles de régression logistique multinomiale : facteurs associés à la détresse psychologique élevée liée au travail et facteurs associés à la détresse psychologique non liée au travail, travailleuses, EQSP, 2014-2015 (suite)

	Résultats ¹ portant sur le niveau élevé de détresse psychologique							
	Niveau élevé de détresse liée au travail %	liée au travail ²				non liée au travail ³		
		Modèle 1 Les facteurs sociodémographiques et personnels		Modèle 2 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant l'indicateur de la reconnaissance		Modèle 3 Modèle 1 + les contraintes du travail incluant 3 items de la reconnaissance		Modèle 3
	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %	RC	IC à 99 %
Niveau de contraintes physiques								
Aucune exposition	13,6 ^{a, b, c}		1,0		1,0		1,0	
Faible	17,7 ^{a, d}		1,23	0,92-1,64	1,23	0,92-1,65	1,04	0,76-1,40
Modéré	20,1 ^{b, e}		1,17	0,85-1,63	1,19	0,86-1,64	1,05	0,74-1,49
Élevé	25,3 ^{c, d, e}		1,34	0,93-1,95	1,35	0,93-1,96	1,40	0,94-2,09
Nombre d'heures de travail/semaine								
15 à 29	16,1 ^a		1,0		1,0		1,0	
30 à 39	17,4 ^b		0,99	0,73-1,34	0,98	0,72-1,33	0,76	0,57-1,01
40	18,8 ^c		1,00	0,70-1,42	0,99	0,70-1,40	0,60	0,42-0,86[§]
> 40	24,6 ^{a, b, c}		1,34	0,94-1,92	1,32	0,93-1,89	0,70	0,47-1,05

RC : Rapport de cotes. IC : Intervalle de confiance.

¹ Chez les femmes en emploi comme salariée ou travailleuse autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Ces résultats concernent les liens entre la détresse psychologique liée au travail et les variables de l'étude.

³ Ces résultats concernent les liens entre la détresse psychologique NON liée au travail et les variables de l'étude.

⁴ Cette question n'est pas posée aux travailleurs autonomes.

^{a, b, c, d, e} : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories d'une même variable au seuil de 0,01.

Note : Les RC (IC) en gras indiquent une association significative au seuil de 0,01. Divers seuils de niveau de signification sont toutefois identifiés : † $p < 0,01$; § $p < 0,001$.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-15.

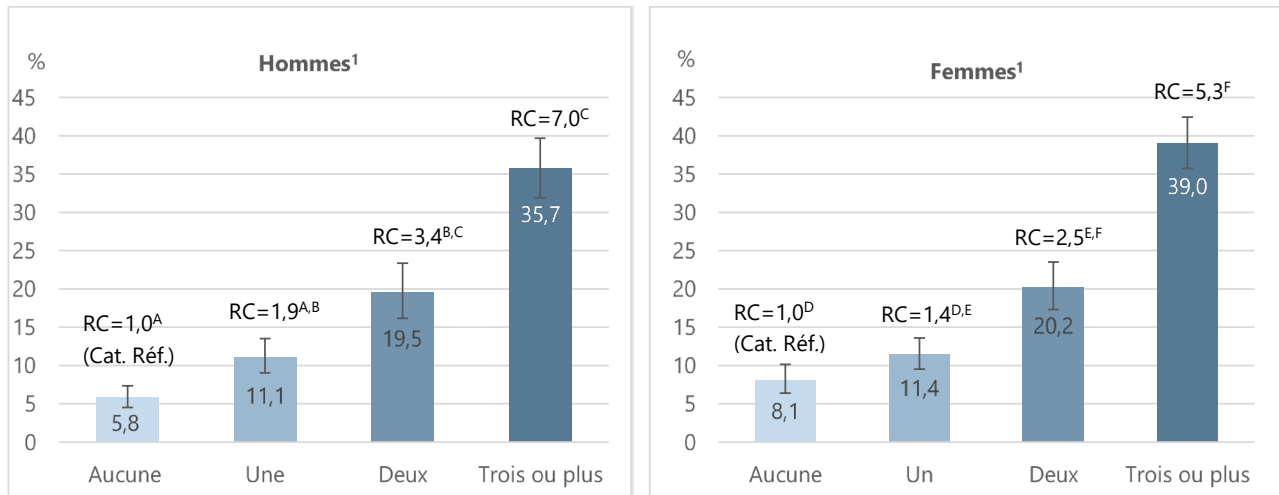
4.6 Détresse psychologique liée au travail et mesure d'un indice de cumul des risques psychosociaux

L'hypothèse que la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail augmente en fonction du nombre de RPS auquel on est exposé, c'est-à-dire du cumul des expositions aux six risques psychosociaux, a été testée.

La figure 6 démontre que plus l'exposition aux risques psychosociaux du travail est importante, plus la proportion de travailleurs et de travailleuses qui présentent un niveau élevé de détresse liée au travail est importante. Alors que seulement 6 % des travailleurs et 8 % des travailleuses non exposés aux six RPS présentent un niveau élevé de détresse, c'est plus de 35 % des hommes et 39 % des femmes qui souffrent de détresse liée au travail parmi ceux étant exposés à trois RPS ou plus.

Ces différences de proportions ont été testées dans des modèles de régression ajustés pour l'ensemble des autres variables de l'étude et demeurent significatives (modèles non présentés). Les résultats démontrent clairement le lien entre le cumul des RPS et la détresse psychologique élevée liée au travail : plus le travailleur ou la travailleuse est exposé à un nombre élevé de RPS plus la probabilité d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail augmente de façon significative (figure 6). Par exemple, les travailleurs exposés à un cumul de trois RPS ou plus ont une probabilité sept fois plus élevée (RC = 7,0 (5,1-9,8)) d'être touchés par un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail par rapport à ceux non exposés aux RPS de l'étude. Cette probabilité est cinq fois plus élevée (RC = 5,3 (3,9-7,2)) chez les travailleuses.

Figure 6 Proportion de travailleurs et de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail selon l'indice de cumul des risques psychosociaux au travail, EQSP, 2014-2015



RC : Rapport de cotes, modèle de régression ajusté pour l'ensemble des autres variables de l'étude.

Cat. Réf. : Catégorie de référence.

¹ En emploi comme salarié, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

^A Chez les hommes, l'exposition à un RPS est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à aucune exposition aux six RPS. La différence est significative ($p < 0,0001$) : associée à un RC = 1,9 lorsque la catégorie de référence est « aucun RPS ».

^B Chez les hommes, l'exposition à deux RPS est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à une exposition à un seul RPS. La différence est significative ($p < 0,0001$) : associée à un RC = 1,8 lorsque la catégorie de référence est « un RPS ».

^C Chez les hommes, l'exposition à trois RPS ou plus est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à une exposition à deux RPS. La différence est significative ($p < 0,0001$) : associée à un RC = 2,1 lorsque la catégorie de référence est « deux RPS ».

^D Chez les femmes, l'exposition à un RPS est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à aucune exposition aux six RPS. La différence est marginalement significative ($p < 0,016$) : associée à un RC = 1,4 lorsque la catégorie de référence est « aucun RPS ».

^E Chez les femmes, l'exposition à deux RPS est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à une exposition à un seul RPS. La différence est significative ($p < 0,0001$) : associée à un RC = 1,8 lorsque la catégorie de référence est « un RPS ».

^F Chez les femmes, l'exposition à trois RPS ou plus est associée à une probabilité plus élevée d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail comparativement à une exposition à deux RPS. La différence est significative ($p < 0,0001$) : associée à un RC = 2,1 lorsque la catégorie de référence est « deux RPS ».

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

4.7 Portrait de l'exposition aux risques psychosociaux et de la détresse psychologique liée au travail selon la catégorie professionnelle et le secteur d'activité économique

Les tableaux 4 et 5 présentent la proportion des travailleurs et travailleuses salariés présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail ainsi que la proportion d'entre eux qui est exposée à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus ainsi que selon les catégories professionnelles et les secteurs d'activité économique.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à être exposées à un cumul d'au moins trois RPS (25 % chez les femmes et 20 % chez les hommes). Chez les femmes ce sont les « ouvrières qualifiées » et le « personnel et les ouvrières non qualifiées et les manœuvres » qui constituent les groupes les plus exposés à un cumul de trois RPS ou plus. Chez les hommes, le « personnel de bureau » et le « personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres » constituent les groupes les plus exposés (tableau 4).

Par ailleurs, tant chez les hommes que chez les femmes, la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail ne varie pas de manière significative selon la catégorie professionnelle (tableau 4).

Tableau 4 Proportion de travailleurs et de travailleuses salariés présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux qui est exposée à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus selon la catégorie professionnelle, EQSP, 2014-2015

Variables de l'étude	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail		Exposition à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus	
	H ¹	F ¹	H ¹	F ¹
	%	%	%	%
Catégorie professionnelle				
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	17,0	22,6	16,0 ^{a, b}	19,2 ^{a, b}
Professionnels	16,4	17,4	15,9 ^{c, d}	22,7 ^{c, d}
Semi-professionnels et techniciens	14,2	19,9	20,3	24,4 ^e
Contremaîtres et cadres de 1er niveau	15,9	24,4	15,2 ^{e, f}	21,6 ^f
Personnel de bureau	16,6	17,9	24,1 ^{a, c, e}	22,7 ^{g, h}
Ouvriers qualifiés	14,4	17,4	19,1 ^g	34,3 ^{a, c, e, f, g}
Personnel et ouvriers non qualifiés et manœuvres	14,6	20,1	24,4 ^{b, d, f, g}	28,9 ^{b, d, h}
Total	15,2	18,8	20,3	24,8

¹ En emploi comme salarié, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

^{a à h} : Chez les hommes ou les femmes, le même exposant exprime une différence significative entre les catégories professionnelles au seuil de 0,01.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

De manière générale, au tableau 5, les travailleurs et les travailleuses salariés du secteur soins de santé et assistance sociale sont proportionnellement plus nombreux à être exposés à un cumul d'au moins trois RPS comparativement à plusieurs autres secteurs. Toutefois, les travailleurs et les travailleuses de ce secteur ne sont pas plus touchés par un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail. Chez les travailleuses, la proportion de femmes présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail ne varie pas de manière significative selon le secteur d'activité économique.

Par ailleurs, les hommes du secteur « hébergement et services de restauration » sont plus nombreux en proportion à être touchés par un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail comparativement aux travailleurs des secteurs de la fabrication, de la construction, du commerce et des administrations publiques.

Tableau 5 Proportion de travailleurs et de travailleuses salariés présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux qui est exposée à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus selon le secteur d'activité économique, EQSP, 2014-2015

Variables de l'étude	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail		Exposition à un cumul de trois risques psychosociaux ou plus	
	H ¹	F ¹	H ¹	F ¹
	%	%	%	%
Secteur d'activité économique				
Secteur primaire	15,2*	24,3*	13,5 ^{a, b, c}	10,4 ^{**a, b, c, d, e}
Fabrication	13,5 ^a	19,7	19,9 ^{d, e}	29,4 ^{a, f}
Construction	13,8 ^b	18,9*	13,8 ^{d, f, g, h, i, j}	21,3*
Services publics, transport et entreposage	15,9	14,2*	26,5 ^{a, f, k, l}	26,6 ^b
Commerce	13,4 ^c	19,3	20,1 ^g	22,6 ^{c, g}
Information/culture/arts et loisirs	19,6 ^d	14,4*	21,0	21,7 ^h
Finance/assurances/services immobiliers/gestion et administration	13,9	21,4	21,2 ^h	22,3 ⁱ
Services professionnels, scientifiques et techniques	16,9	20,0	17,4 ^{k, m}	17,7 ^{f, j, k}
Services d'enseignement	15,7	17,3	20,2	22,1 ^l
Soins de santé et assistance sociale	15,3	17,4	27,8 ^{b, e, i, m, n}	30,3 ^{d, g, h, i, j, l, m}
Hébergement et services de restauration	22,5 ^{a, b, c, e}	22,3	25,5 ^{c, j}	29,4 ^{e, k}
Administrations publiques	11,2 ^{d, e, f}	19,4	18,3 ^{l, n}	22,7 ^m
Autres services (sauf administrations publiques)	20,3 ^f	18,5*	20,9	23,3

¹ En emploi comme salarié, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

* Coefficient de variation supérieur à 15 % et inférieur ou égal à 25 %. La valeur de la proportion doit donc être interprétée avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %. La valeur de la proportion n'est présentée qu'à titre indicatif.

^{a à n} : Chez les hommes ou les femmes, le même exposant exprime une différence significative entre les secteurs d'activité économique au seuil de 0,01.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

5 DISCUSSION

5.1 Principaux constats

Plusieurs constats importants se dégagent de cette enquête. D'abord, concernant l'évolution de la détresse psychologique des travailleurs de 2008 à 2014, que cette détresse soit associée au travail ou non, on remarque que la proportion de femmes présentant un niveau élevé de détresse psychologique a augmenté de façon statistiquement significative (de 25,8 % à 28,5 %), alors que, chez les hommes, la différence (de 18,3 % à 20,1 %) n'est pas significative. Cette augmentation chez les femmes touche surtout les secteurs « commerce » et « services professionnels, scientifiques et techniques ».

La détresse psychologique élevée touche une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. Cet écart selon le sexe est cohérent avec les résultats obtenus dans plusieurs autres enquêtes (Funes et coll., 2012; Vézina et coll., 2011; Viertiö et coll., 2021). Cet écart pourrait être attribuable, entre autres, aux réalités différentes que vivent les hommes et les femmes sur le marché du travail. La majorité des femmes n'exercent pas dans les mêmes secteurs d'activité, n'occupent pas les mêmes emplois et sont désavantagées au sein des emplois moins qualifiés notamment au niveau de l'équité salariale (ex. : Messing et coll., 2009, 2021; Cloutier-Villeneuve, 2019). Par exemple, les travailleuses de cette étude ont été proportionnellement plus nombreuses que les travailleurs à rapporter un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, une faible reconnaissance au travail et un salaire insatisfaisant. Le poids des responsabilités familiales et domestiques qui incombe majoritairement aux femmes, qui se cumule au travail, peut aussi contribuer à ces écarts (ex. : Statistique Canada, 2011).

Cela dit, la principale variable dépendante de cette étude est le nouvel indicateur de la détresse élevée liée au travail qui est basé sur la perception qu'ont les travailleurs du lien entre les symptômes de détresse ressentis et le travail. Il s'agit en fait d'une mesure qualitative discrète qui permet de distinguer les travailleurs conscients que leurs symptômes sont dus à d'autres causes que le travail de ceux qui considèrent que leurs symptômes sont partiellement ou complètement liés à l'emploi. Aucune étude antérieure n'a examiné cet indicateur de détresse psychologique liée au travail. La validité prédictive de l'échelle de détresse de Kessler (K6) est bien établie, mais il en est autrement pour la réponse autorapportée du lien avec le travail. D'abord, cette question s'inspire de la question posée lors de l'EQCOTESST pour évaluer le lien entre l'état dépressif et le travail. Cette enquête a montré que toutes les expositions aux contraintes organisationnelles et aux situations de travail exigeantes mesurées étaient associées aux symptômes dépressifs liés à l'emploi des travailleurs et des travailleuses. Plusieurs résultats rapportés dans la présente étude supportent la validité de cet indicateur de l'EQSP. Par exemple, il est possible de remarquer, chez les personnes dont la détresse psychologique élevée n'est pas, selon eux, liée au travail, qu'un ensemble de facteurs personnels pourraient plutôt être en cause, notamment, chez les hommes et les femmes, le fait de vivre seul avec ou sans enfants, chez les

hommes, le fait d'être en situation de faible revenu familial et chez les femmes, une faible scolarité. D'autres facteurs de stress (ex. : difficultés conjugales, charge parentale élevée, peu de soutien social) pourraient aussi expliquer la relation entre un faible revenu ou une faible scolarité et le niveau élevé de détresse psychologique non liée au travail. À ces facteurs s'ajoute le fait de ne pas avoir une vie sociale très satisfaisante, un indicateur fortement associé à une détresse psychologique élevée, que celle-ci soit liée ou non au travail. De plus, l'absence d'association entre les indicateurs de risques psychosociaux du travail et la détresse psychologique élevée non liée au travail en comparaison aux nombreuses associations significatives entre ces risques et la détresse élevée liée au travail supporte également la validité de l'indicateur, d'autant plus que nos résultats montrent que la probabilité d'être touché par une détresse psychologique élevée liée au travail est associée de façon proportionnelle au nombre de RPS auxquels les travailleurs et les travailleuses rapportent être exposés. Bien que les évidences de validité de cet indicateur demeurent à enrichir (ex. : validité prédictive, stabilité temporelle), celui-ci semble prometteur pour mieux comprendre les liens entre les conditions de travail et la détresse psychologique.

Cette enquête met ainsi en évidence l'ampleur de la détresse psychologique élevée liée au travail chez les travailleurs et les travailleuses du Québec. Elle révèle que 19 % des travailleuses et 15 % des travailleurs de 15 ans ou plus travaillant au moins 15 heures par semaine en souffrent. De façon générale, on constate que, parmi les travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique, 58 % estiment que leurs sentiments sont reliés complètement ou partiellement au travail, et chez les hommes cette proportion est de 65 %.

La proportion de travailleurs et de travailleuses affichant un niveau très élevé de détresse psychologique liée au travail (score de 13 à 24) est de 2,4 % chez les hommes et de 3,6 % chez les femmes. Ces résultats sont préoccupants, car des études ont montré que 80 % des personnes ayant obtenu un score de détresse psychologique très élevé à l'échelle de Kessler-6 répondaient également aux critères diagnostiques du DSM-4 d'un trouble mental, de type anxieux ou dépressif (Lawrence et coll., 2011; Furukawa et coll., 2003). De plus, Pratt (2009) a montré que la détresse psychologique très élevée était associée à une mortalité accrue, soit une augmentation du risque de 30 %, risque pouvant atteindre 54 % pour ceux présentant le niveau de détresse le plus élevé.

En prenant en compte plusieurs facteurs sociodémographiques et personnels influençant la détresse psychologique, on observe, tant chez les hommes que chez les femmes, des associations significatives entre la détresse élevée liée au travail et plusieurs risques psychosociaux du travail, soit : un niveau élevé d'exigences psychologiques, un niveau faible de reconnaissance, un niveau faible de soutien des collègues, un niveau faible de soutien du supérieur, le harcèlement psychologique au travail et la difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux. Les associations les plus fortes concernent les travailleurs et les travailleuses qui sont exposés à un niveau élevé d'exigences psychologiques, à

un niveau faible de reconnaissance au travail ou qui font souvent ou très souvent l'objet de harcèlement psychologique au travail.

Ces résultats, bien qu'ils proviennent d'une étude transversale, sont cohérents avec les constats de nombreuses études épidémiologiques prospectives ayant démontré un lien causal entre plusieurs des RPS mesurés dans l'EQSP (charge de travail élevée, faible reconnaissance, harcèlement et faible soutien au travail) et la détresse psychologique des travailleurs, de même que la dépression, l'anxiété et l'épuisement professionnel (ex. : Theorell et coll., 2015; Aronsson et coll., 2017; van der Molen et coll., 2020; Vézina et coll., 2021), de même que l'absentéisme pour des problèmes de santé mentale (Duchaine et coll., 2020; Ndjaboue et coll., 2017).

La relation entre le manque de reconnaissance au travail et la détresse psychologique est moins étudiée dans la littérature scientifique que ne l'est le déséquilibre entre la reconnaissance et les exigences au travail. L'indicateur mesurant ce déséquilibre n'était toutefois disponible au moment des analyses de la présente étude. Par ailleurs, l'insécurité d'emploi, un des items de la reconnaissance mesurés dans l'EQSP 2014-2015, est reconnue comme un facteur pouvant contribuer à une détresse psychologique élevée. Une revue systématique d'études prospectives a montré un risque accru de 29 % de symptômes dépressifs, lié à la perception d'une insécurité d'emploi, alors qu'une autre revue a démontré un lien, chez les hommes, entre l'insécurité d'emploi et le risque de problèmes de santé mentale liés au stress (Vézina et coll., 2021; Kim et von dem Knesebeck, 2016; Nieuwenhuijsen et coll., 2010). De plus, l'étude de LaMontagne et coll. (2021) a montré qu'une amélioration de la sécurité d'emploi est associée à une réduction des symptômes dépressifs et anxieux.

Au chapitre des différences entre les hommes et les femmes, l'enquête révèle une différence au niveau des composantes de la reconnaissance. On constate que l'insécurité d'emploi est associée à un risque plus important de détresse psychologique élevée liée au travail chez les hommes alors qu'un salaire insatisfaisant constituerait un risque plus important chez les femmes. Les travailleuses ont été proportionnellement plus nombreuses que les travailleurs à rapporter un salaire insatisfaisant, alors que les hommes ont été un peu plus nombreux à rapporter une insécurité d'emploi. Pour l'insécurité d'emploi, ces résultats sont compatibles avec ceux documentés par des études prospectives au niveau international (LaMontagne, 2016).

On constate que dans cette étude, le manque d'autorité décisionnelle au travail n'est pas lié à la détresse psychologique alors que, dans d'autres études, une autonomie décisionnelle élevée serait associée à une diminution du risque de symptômes dépressifs et des absences pour un problème de santé mentale (Janssens et coll., 2014; Theorell et coll., 2015). L'absence de relation constatée peut s'expliquer par le fait que les deux questions utilisées dans cette enquête se limitent à la composante « autorité décisionnelle » au travail de l'indicateur « autonomie décisionnelle », sans inclure la dimension « autonomie de compétences », présente dans le modèle original de Karasek, et davantage reliée à la santé mentale (Janssens et coll., 2014;

Theorell et coll., 2015). L'autonomie de compétences se situe, en effet, sur le plan de l'accomplissement de soi au travail, c'est-à-dire un travail permettant de faire preuve de créativité, d'avoir des tâches variées et qui exigent un niveau élevé de qualification, de même qu'un travail qui permet d'apprendre des choses nouvelles et d'accroître ses habiletés.

On observe également l'absence de lien entre l'exposition aux contraintes physiques du travail et la détresse psychologique élevée liée au travail, alors qu'il existe un lien significatif entre les TMS et cette détresse. Ceci pourrait indiquer que ce sont plutôt les douleurs associées aux TMS qui favoriseraient la détresse psychologique élevée liée au travail que les contraintes physiques du travail.

Nos résultats montrent un lien significatif entre le fait de travailler plus de 40 heures par semaine et la détresse psychologique élevée liée au travail chez les femmes salariées de même qu'un lien significatif entre le cumul d'emploi et cette détresse pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses. Chez les hommes et les femmes, un lien existe entre les longues heures de travail et le cumul d'emploi. Des analyses qualitatives permettraient de mieux comprendre l'impact des longues heures de travail et du cumul d'emploi sur la santé mentale des travailleurs et des travailleuses.

Par ailleurs, les résultats suggèrent que plus le nombre de RPS auxquels les travailleurs et les travailleuses rapportent être exposés est élevé plus la probabilité de présenter une détresse psychologique élevée liée au travail augmente, cette probabilité étant sept fois plus élevée chez les hommes et cinq fois plus élevée chez les femmes exposées à un cumul de trois RPS ou plus. Cette observation va dans le sens des modèles théoriques des RPS selon lesquels la combinaison d'exigences psychologiques élevées, d'une faible autonomie et d'un faible soutien social au travail représente un risque plus élevé d'atteinte à la santé que l'exposition à un seul de ces trois RPS (Karasek et coll., 1990). Il en est de même pour la combinaison d'exigences psychologiques élevées et d'un faible niveau de reconnaissance au travail (Seigrist, 1996). D'autres études ont également montré que les travailleurs exposés simultanément à plus d'un RPS encourrent une probabilité accrue de souffrir de détresse psychologique ou de problème de santé mentale (Pelletier et coll., 2021; Shahidi et coll., 2021).

Ce sont les travailleurs salariés se situant au bas de l'échelle hiérarchique qui semblent les plus touchés par une exposition à un cumul de trois RPS ou plus, notamment le personnel et les ouvriers non qualifiés et les manœuvres ainsi que les ouvrières qualifiées. La présente étude montre également que les conditions de travail de certains secteurs d'activité économique donnent lieu à un cumul de RPS plus élevé que dans d'autres secteurs, notamment le secteur des soins de santé et assistance sociale. Une récente étude canadienne en arrive à des conclusions qui vont dans le même sens, en montrant que les risques psychosociaux au travail sont étroitement regroupés sur le marché du travail canadien selon quatre types

d'environnements de travail en fonction du nombre de RPS qu'on y retrouve et que ce regroupement est fortement associé à des problèmes de santé mentale (Shahidi et coll., 2021).

Une étude approfondie est toutefois nécessaire pour bien comprendre la contribution des catégories d'emploi ainsi que des secteurs d'activité économique au risque de détresse psychologique élevée liée au travail. Une telle étude permettrait de repérer les industries et les catégories d'emplois les plus touchées par une détresse psychologique élevée liée au travail et d'identifier les groupes à cibler pour la prévention des problèmes de santé mentale. Les données présentées ici peuvent néanmoins être utiles pour identifier des priorités d'interventions visant la prévention des RPS, principalement parmi les catégories d'emploi les plus touchées.

L'étude révèle que les travailleurs et les travailleuses de 55 ans et plus semblent moins touchés par la détresse psychologique élevée que les moins de 55 ans. Ce résultat peut s'expliquer en partie par l'effet du travailleur en bonne santé (Lenormand et coll., 2010). Il se peut que certaines personnes plus âgées aient déjà quitté le marché du travail notamment pour des raisons d'incapacité, d'invalidité ou de maladie. Cela peut aussi s'expliquer par le fait que les gens plus âgés ont une plus grande aisance à accomplir leurs tâches et qu'ils ont de meilleures conditions de travail. La détresse psychologique élevée liée au travail semble plus répandue chez les jeunes travailleurs et travailleuses. En effet, la probabilité d'être touché demeure élevée chez les 15 à 44 ans, malgré la prise en compte de l'ensemble des contraintes du travail dans les modèles. Il est probable que des facteurs contribuant à la santé mentale chez les jeunes soient associés à d'autres conditions de travail non incluses dans cette enquête, tels que des horaires de travail atypique (horaires irréguliers, de soir, de nuit, de fin de semaine), des problèmes de conciliation travail et vie personnelle (ex. : des études), autre que les difficultés à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux.

Rappelons ici que les personnes touchées par une détresse élevée liée au travail considèrent que leurs sentiments ressentis sont « partiellement » ou « complètement » reliés au travail. Bien que le travail prenne beaucoup de place dans la vie, il reste que la santé psychologique des travailleurs dépend également de contraintes liées à la vie personnelle. Ainsi, d'autres facteurs personnels non inclus dans l'enquête, tels que des problèmes personnels ou familiaux (ex. : séparation, perte d'emploi du conjoint, difficultés ou problèmes de santé d'un membre de la famille), peuvent également contribuer aux problèmes de santé mentale des travailleurs, surtout pour ceux qui n'associent que partiellement leur détresse à leur travail.

5.2 Pistes d'action pour la prévention en santé mentale

Les résultats font ressortir l'importance de réduire l'exposition des travailleurs et des travailleuses aux RPS et plus spécifiquement aux exigences psychologiques élevées, à la faible reconnaissance et au harcèlement, qui s'avèrent les plus fortement associés à une détresse psychologique élevée liée au travail.

Ces facteurs pourraient donc constituer la cible des interventions à réaliser en vue de prévenir la détresse psychologique en milieu de travail et d'améliorer l'état de santé mentale des travailleurs. Ces interventions doivent viser la réduction des impacts néfastes de l'ensemble des RPS qui contribuent à la genèse de la détresse psychologique.

Ainsi, les politiques de prévention dans les milieux de travail auraient avantage à inclure des stratégies qui visent à réduire les exigences élevées, à améliorer la reconnaissance des efforts faits par les employés et à éliminer le harcèlement psychologique en milieu de travail (LaMontagne et coll., 2014). Les résultats d'autres enquêtes québécoises (ex. : Vézina et coll., 2011) suggèrent qu'il serait également souhaitable que des stratégies de prévention du harcèlement sexuel soient déployées au même titre que pour le harcèlement psychologique¹⁷.

Des politiques au travail qui facilitent la conciliation du travail et des responsabilités familiales pourraient également contribuer à la réduction de l'ampleur de la détresse psychologique liée au travail. Considérant que les travailleuses sont plus fortement exposées à divers risques psychosociaux que les hommes et qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses à être touchées par la détresse psychologique élevée liée au travail, il serait souhaitable que ces politiques et les mesures qui en découlent soient flexibles et adaptées aux diverses réalités de travail, mais, aussi, de vie personnelle des travailleuses sur lesquelles reposent encore très souvent aujourd'hui la part la plus importante des responsabilités familiales (Jauvin et coll., 2019).

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), en France, a recommandé la mise en place d'espaces de discussion portant notamment sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources et les contraintes, etc. Ce genre de discussions visent à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler (voir <https://www.anact.fr/mettre-en-place-des-espaces-de-discussion>).

¹⁷ La loi sur les normes du travail a été modifiée afin d'inclure, dans la définition du « harcèlement psychologique », le harcèlement sexuel (Loi sur les normes du travail, article 81.18, juin 2018). De plus, la question sur le harcèlement psychologique de la prochaine édition de l'EQSP intègre le harcèlement sexuel.

Par ailleurs, la récente modernisation du régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST, 2021), qui oblige les employeurs à tenir compte des RPS dans leur programme de prévention au même titre que l'ensemble des risques auxquels les travailleurs sont exposés, permettra de sensibiliser les employeurs aux enjeux humains, économiques et sociaux liés à la présence de RPS dans leur milieu de travail et à former les intervenants des milieux de travail à la prévention des RPS. À cette fin, des outils et des formations en ligne pour agir sur les risques psychosociaux du travail ont été développés par l'INSPQ et se trouvent sur ces sites :

<https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs>; <https://www.inspq.qc.ca/publications/2372>

De plus, les résultats de cette étude pourraient inciter les professionnels de la santé (médecins, psychologues, infirmières, etc.) à considérer les RPS du travail dans l'investigation des problèmes de santé mentale rencontrés dans leur clientèle.

Les résultats soulèvent également le besoin d'interventions préventives visant à améliorer les conditions de travail des travailleurs qui se situent au bas de l'échelle hiérarchique afin de réduire les inégalités sociales de santé et diminuer l'ampleur des problèmes de santé mentale.

De façon plus globale, en matière de prévention des RPS et de promotion de la santé des travailleurs, il importe de se doter d'un cadre de référence adéquat, tel que le concept du climat de sécurité psychosociale (CSP) (Hall et coll., 2010; Dollard et Baker, 2010). Ce concept reflète (traduction libre) « une position claire de la direction quant à l'importance et à la priorité accordée à la santé et la sécurité psychologique au travail ». Dans une organisation où le CSP est élevé, les gestionnaires doivent identifier les situations de travail caractérisées par une forte exposition aux RPS et implanter des solutions pour réduire ces expositions. Dans la mesure où des politiques, pratiques et procédures sont mises en place, ces gestionnaires seront en mesure d'intervenir de façon précoce pour corriger ces situations à risque, par exemple en diminuant la charge de travail, en réglant les conflits interpersonnels, ou en allouant davantage d'autonomie décisionnelle aux travailleurs. Un nombre croissant d'études menées dans des secteurs variés suggère qu'un climat de sécurité psychosociale favorable est associé à une moindre exposition aux RPS, dont la charge de travail élevée, la faible autonomie décisionnelle et le soutien social, ainsi qu'à une prévalence plus faible des problèmes de santé mentale, de détresse psychologique et d'épuisement émotionnel (Dollard et Bakker, 2010; Dollard et coll., 2012; Idris et coll. 2012). Le niveau du CSP a aussi été considéré comme un important indicateur du harcèlement psychologique et de l'engagement des employés (Law et coll., 2011). Il a également été associé à une réduction des troubles musculo-squelettiques et des demandes d'indemnisation pour des accidents de travail (Bailey et coll. 2015).

Ces interventions seraient en accord avec l'objectif, de la Politique gouvernementale de prévention en santé, qui est d'accroître la mise en œuvre de conditions de travail favorables à la santé des travailleuses et travailleurs au Québec, notamment en rendant les milieux de travail

plus favorables à la santé de ces derniers (Orientation 3, objectif 2, Gouvernement du Québec, 2016¹⁸).

5.3 Pistes pour améliorer la surveillance de la détresse psychologique élevée liée au travail

L'EQSP 2014-2015 est un outil important pour la surveillance des problèmes de santé mentale des travailleurs du Québec. Par ailleurs, le contenu de ce genre d'enquête aurait avantage à être bonifié pour bien mesurer l'ensemble des conditions d'emploi ou de travail reconnues pathogènes, afin d'en étudier la fréquence et l'impact et de mieux orienter la prévention. L'ajout de questions permettant d'étudier distinctement l'impact des problèmes de conciliation travail-famille, des horaires de travail (ex. : horaire de nuit, travail sur appel...) et des diverses formes de travail atypique ou précaire associé aux problèmes de santé est également important, particulièrement le travail à temps partiel involontaire, le travail saisonnier ou les contrats à durée déterminée. De plus, les contraintes telles que la charge émotionnelle, les conflits de valeurs (ex. : travailler d'une façon qui heurte sa conscience professionnelle), les situations de tension avec le public sont autant de facteurs de risque importants à mesurer.

Les éditions futures de l'EQSP pourraient également améliorer certains indicateurs, notamment le contrôle au travail. Les résultats semblent démontrer que les deux questions utilisées pour évaluer l'autorité décisionnelle au travail ne mesurent que partiellement le contrôle que le travailleur a sur son travail. L'indicateur actuel ne permet peut-être pas de faire ressortir les situations de travail à risque pour la santé des travailleurs. Par exemple, une personne peut considérer avoir une certaine liberté dans sa façon d'exécuter son travail (« j'ai la liberté de décider comment je fais mon travail »), voire même avoir une certaine influence au niveau des tâches (« j'ai de l'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail ») et en même temps, ne pas avoir la possibilité de réduire sa cadence de travail ou de prendre une pause lorsqu'elle se sent fatiguée. Il s'avère important d'ajouter une question permettant de mieux mesurer d'autres aspects du contrôle au travail.

En raison de leur fardeau économique, l'ajout de questions permettant l'étude des relations entre la durée d'absence pour des raisons de problèmes de santé mentale, le présentéisme et les risques psychosociaux représente également une piste de recherche importante à explorer.

Des enquêtes par panel sur des sujets spécifiques à la santé mentale au travail (ex. : conflits de valeurs, conciliation travail-vie personnelle, épuisement professionnel, etc.), à partir d'un échantillon tiré des personnes rejointes par l'EQSP, pourraient s'avérer une avenue très intéressante.

¹⁸ <https://www.msss.gouv.qc.ca/ministere/politique-prevention-sante/orientation-3-e-l-amelioration-des-conditions-de-vie-qui-favorisent-la-sante/>

5.4 Les limites et les forces

L'EQSP présente d'importantes forces. La taille de l'échantillon, par exemple, permet de générer d'importantes données, provenant d'environ 24 600 travailleurs et travailleuses, représentatifs de l'ensemble des travailleurs québécois. Elle fournit ainsi une bonne mesure de l'ampleur de la détresse psychologique élevée liée au travail chez les travailleurs et les travailleuses du Québec.

L'intégration de l'indicateur de la détresse psychologique liée au travail à l'EQSP permet de mieux cerner la place qu'occupe le travail à l'origine de la détresse psychologique dans la population.

Une autre force de cette étude est d'avoir pu tenir compte de plusieurs facteurs sociodémographiques et personnels dans l'étude des liens entre les contraintes du travail et la détresse psychologique élevée liée au travail.

Toutefois, l'étude comporte certaines limites qui influencent l'interprétation des résultats et leur portée. La nature transversale de cette enquête ne permet pas de conclure sur des liens de causalité entre les différentes contraintes du travail et la détresse psychologique liée au travail. En effet, comme il s'agit d'évaluation subjective des conditions de travail, il est possible que des personnes qui présentent une détresse psychologique élevée soient plus susceptibles de décrire leur travail comme étant plus pénible que celui des personnes qui ne présentent pas de détresse psychologique élevée, ce qui peut influencer l'importance de certaines associations avec la détresse psychologique élevée liée au travail dans une telle étude transversale. Néanmoins, plusieurs études prospectives appuient les liens observés dans cette étude (voir par exemple le chapitre de Vézina et coll., 2021). La réalisation d'études longitudinales à visée étiologique permettrait de confirmer les résultats de cette étude.

Parmi les limites, il convient de mentionner que d'autres facteurs professionnels ou non professionnels peuvent contribuer à engendrer une détresse psychologique élevée chez les travailleurs, tels que les risques psychosociaux hors travail (ex. : difficultés financières, économiques, familiales). Ceux-ci n'ont toutefois pas tous été mesurés dans la présente enquête.

Il importe également de souligner que dans les modèles multivariés, l'ajout de certaines variables professionnelles ou personnelles peut, en raison d'un surajustement, affaiblir faussement, voire éliminer, la relation entre les risques psychosociaux ou les autres contraintes du travail et la détresse psychologique élevée liée au travail. Par exemple, la variable de contrôle « perception de sa santé » a été utilisée afin de tenir compte de la présence de problèmes de santé physique chez les personnes en emploi qui pourraient contribuer à une augmentation de la présence des problèmes de santé mentale. Cet ajout peut toutefois créer un surajustement s'il s'avérait qu'une moins bonne perception de sa santé résulte de l'exposition à des risques psychosociaux du travail. Ainsi, en présence de cette variable de contrôle, une légère diminution

de la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail est observée pour ce qui est de l'exposition au harcèlement psychologique (diminution de 6 % chez les hommes et 10 % chez les femmes). Cette diminution observée est par ailleurs très minime pour l'ensemble des autres RPS (données non présentées).

6 CONCLUSION

L'EQSP 2014-2015 permet d'estimer que près de 348 600 travailleuses et 325 400 travailleurs en emploi au Québec présentaient un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail. Cette détresse affecte la qualité de vie des personnes au travail et hors travail et représente un enjeu important de santé publique.

Les liens observés entre l'exposition aux risques psychosociaux du travail et la probabilité de présenter un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail soulignent l'importance de réduire l'exposition à ces risques comme éléments clés de la prévention des problèmes de santé mentale.

Ainsi, ces résultats appuient l'importance de promouvoir des politiques publiques favorisant des activités de prévention et d'amélioration des conditions de travail visant à réduire les risques psychosociaux dans les milieux de travail du Québec incluant celles effectuées par les intervenants du Réseau de santé publique en santé au travail et par les préventionnistes en santé au travail ainsi que les gestionnaires et travailleurs de ces milieux.

Ces orientations auraient, de plus, le potentiel de réduire les inégalités sociales en termes de santé mentale au sein de la population québécoise en emploi.

À PROPOS DE L'ENQUÊTE QUÉBÉCOISE SUR LA SANTÉ DE LA POPULATION ET DE CE PORTRAIT DE SANTÉ

Instaurée en 2007-2008, cette enquête sociale et de santé transversale est réalisée à intervalles réguliers par l'Institut de la statistique du Québec à la demande du ministère de la Santé et des Services sociaux. Elle vise à recueillir des renseignements sur les habitudes de vie, l'état de santé physique et mentale et certains déterminants de santé auprès de la population québécoise de 15 ans et plus.

L'édition 2014-2015 de cette enquête comportait un volet sur la santé au travail plus approfondi que la première édition compte tenu de la non-reconduction de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST). Elle permet ainsi la mise à jour de plusieurs indicateurs de santé au travail et sur les conditions de travail ainsi que l'ajout de nouveaux indicateurs pertinents en matière de santé publique dont la détresse psychologique liée au travail.

La population visée par l'EQSP 2014-2015 est l'ensemble des personnes de 15 ans et plus vivant dans un logement non institutionnel au Québec. Cela comprend les personnes qui vivent dans un logement privé et celles qui vivent dans un logement collectif non institutionnel (résidence pour personnes âgées, couvent, etc.). Les personnes vivant dans un logement collectif institutionnel (hôpital, centre d'hébergement et de soins de longue durée, centre jeunesse, centre de réadaptation, prison, etc.) ainsi que celles résidant dans les réserves indiennes ou dans la région sociosanitaire du Nunavik (17) ne font pas partie de la population visée par l'enquête.

Au total, 45 760 personnes provenant de 17 régions sociosanitaires ont participé à cette enquête, permettant ainsi l'obtention de résultats représentatifs de la population à l'échelle nationale, régionale et locale.

Un peu plus de 26 100 répondants occupaient un ou plusieurs emploi(s) rémunéré(s) à temps plein ou à temps partiel à titre d'employés ou de travailleurs autonomes au moment de l'enquête. La population à l'étude de ce portrait, soit les personnes qui travaillent habituellement en moyenne au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble de leurs emplois, comprenait environ 12 000 travailleurs et près de 12 600 travailleuses.

Toutes les estimations présentées ont été pondérées afin de permettre l'inférence des résultats à la population visée, soit les travailleurs québécois de 15 ans et plus. À moins d'indication contraire, tous les écarts rapportés dans le texte sont statistiquement significatifs à un seuil de 0,01.

Les analyses ont été produites au centre d'accès aux données de recherche de l'ISQ (CADRISQ) par le biais du logiciel SUDAAN qui permet l'utilisation de la méthode bootstrap¹⁹. Certaines analyses descriptives ont été réalisées par les statisticiens de l'Infocentre de santé publique à l'INSPQ.

Pour en savoir plus sur l'enquête, veuillez consulter le site Web suivant :

www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebécois-2014-2015.html.

¹⁹ Une série de poids d'autoamorçage a été créée par l'ISQ afin de bien tenir compte entre autres du plan de sondage complexe et des ajustements de non-réponse. L'utilisation de la méthode bootstrap permet de calculer adéquatement la variance des estimations statistiques ainsi que les intervalles de confiance.

7 RÉFÉRENCES

Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK. A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*. 2011; 16(2): 151-169.

Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, Skoog I, Träskman-Bendz L, Hall C. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*. 2017; 17(1): 1-3.

Bailey TS, Dollard MF, McLinton SS, Richards PA. Psychosocial safety climate, psychosocial and physical factors in the aetiology of musculoskeletal disorder symptoms and workplace injury compensation claims. *Work & Stress*. 2015; 29(2): 190-211.

Burton WN, Schultz AB, Chen CY, Edington DW. The association of worker productivity and mental health: a review of the literature. *International Journal of Workplace Health Management*. 2008.

Camirand H, Traoré I, Baulne J, Courtemanche R. L'enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois : résultats de la deuxième édition. Institut de la statistique du Québec; 2016.

Cloutier-Villeneuve L. L'emploi moins qualifié au Québec : caractéristiques et tendances sur le marché du travail. Québec : Institut de la statistique du Québec. 2019.

Cocker F, Martin A, Scott J, Venn A, Sanderson K. Psychological distress, related work attendance, and productivity loss in small-to-medium enterprise owner/managers. *International journal of environmental research and public health*. 2013; 10(10): 5062-82.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3823320/pdf/ijerph-10-05062.pdf>

Commission de la santé mentale du Canada, (2016), Norme nationale, Extrait de <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html>

Dollard MF, Bakker AB. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*. 2010; 83(3): 579-99.

Dollard MF, Opie T, Lenthall S, Wakerman J, Knight S, Dunn S, Rickard G, MacLeod M. Psychosocial safety climate as an antecedent of work characteristics and psychological strain: A multilevel model. *Work & Stress*. 2012; 26(4): 385-404.

Duchaine CS, Aubé K, Gilbert-Ouimet M, Vézina M, Ndjaboué R, Massamba V, Talbot D, Lavigne-Robichaud M, Trudel X, Pena-Gralle AP, Lesage A. Psychosocial stressors at work and the risk of sickness absence due to a diagnosed mental disorder: a systematic review and meta-analysis. *JAMA psychiatry*. 2020; 77(8): 842-51. <https://jamanetwork.com/journals/jamapsychiatry/article-abstract/2763369>

Duguay P, Massicotte P, Prud'homme P. Lésions professionnelles indemnisées au Québec en 2000-2002 : I-Profil statistique par activité économique, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail; 2008.

- Funes A, Arcand R, Stock S, Vézina M, Mercier M. Le travail, un déterminant important de la santé, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, Collection « Des données à l'action »; 2012. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2011/11-202-07F.pdf>
- Furukawa TA, Kessler RC, Slade T, Andrews G. The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being. *Psychological medicine*. 2003; 33(2): 357-62.
- Hall GB, Dollard MF, Coward J. Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*. 2010; 17(4): 353-383.
- Hardy GE, Woods D, Wall TD. The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*. 2003; 88(2): 306-314. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.88.2.306>
- Harvey S, Courcy F, Petit A. Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail: une synthèse des approches au niveau international. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail; 2006. <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-474.pdf>
- Idris MA, Dollard MF, Coward J, Dormann C. Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety science*. 2012; 50(1): 19-28.
- Janssens H, Clays E, De Clercq B, Casini A, De Bacquer D, Kittel F, Braeckman L. The relation between psychosocial risk factors and cause-specific long-term sickness absence. *The European Journal of Public Health*. 2014; 24(3): 428-33.
- Jauvin N, Pelletier M, Mantha-Bélisle M-M, Vézina M, Sassine M-P. Conciliation travail-vie personnelle : point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale. Institut national de santé publique du Québec; 2019. <https://www.inspq.qc.ca/publications/2618>
- Karasek R, Theorell T. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, NY : Basic Books; 1990, 381 p.
- Kergoat D. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe, *Dictionnaire critique du féminisme*, 2000; 2: 35-44.
- Kessler RC, Akiskal HS, Ames M, Birnbaum H, Greenberg P, . A RM, Jin R, Merikangas KR, Simon GE, Wang PS. Prevalence and effects of mood disorders on work performance in a nationally representative sample of US workers. *American journal of psychiatry*. 2006; 163(9): 1561-8.
- Kessler RC, Andrews G, Colpe LJ, Hiripi E, Mroczek DK, Normand SL, Walters EE, Zaslavsky AM. Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological medicine*. 2002; 32(6): 959-76.
- Kim TJ, von dem Knesebeck O. Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International archives of occupational and environmental health*. 2016; 89(4): 561-73.
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2005: 438-49.

- LaMontagne AD, Martin A, Page KM, Reavley NJ, Noblet AJ, Milner AJ, Keegel T, Smith PM. Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC psychiatry*. 2014; 14(1): 1-11.
- LaMontagne AD, Milner A, Krnjacki L, Schlichthorst M, Kavanagh A, Page K, Pirkis J. Psychosocial job quality, mental health, and subjective wellbeing: a cross-sectional analysis of the baseline wave of the Australian Longitudinal Study on Male Health. *BMC Public Health*. 2016; 16(3): 33-41.
- LaMontagne AD, Too LS, Punnett L, Milner AJ. Changes in job security and mental health: an analysis of 14 annual waves of an Australian working-population panel survey. *American journal of epidemiology*. 2021; 190(2): 207-15.
- Law R, Dollard MF, Tuckey MR, Dormann C. Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis & Prevention*. 2011; 43(5): 1782-93.
- Lawrence D, Mitrou F, Zubrick SR. Non-specific psychological distress, smoking status and smoking cessation: United States National Health Interview Survey 2005, *BMC Public Health* 2011; 11(1): 1-13. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/1471-2458-11-256.pdf>
- Lenormand MC, Sermet C, Sirven N. La santé des seniors en emploi: résultats de l'enquête européenne SHARE 2006. *Questions d'économie de la Santé*. 2010 (160). <https://www.irdes.fr/Publications/2010/Qes160.pdf>
- Messing K. *Le deuxième corps : Femmes au travail, de la honte à la solidarité*, éd. Écosociété, Montréal, 2021.
- Messing K, Stock S, Tissot F. Should studies of risk factors for MSDs be stratified by gender? Lessons from analyses of musculoskeletal disorders among respondents to the 1998 Québec Health Survey, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 2009; 35(2): 96-112.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction générale de la santé publique, Programme national de santé publique 2015-2025 : plans d'action thématiques tripartites, Québec : Gouvernement du Québec; Rapport 16-216-01W; 2016.
- Ndjaboue R, Brisson C, Talbot D, Vézina M. Combined exposure to adverse psychosocial work factors and medically certified absence for mental health problems: A 5-year prospective study. *Journal of psychosomatic research*. 2017; 92:9-15.
- Niedhammer I, Siegrist J, Landre M, Goldberg M, Leclerc A. Étude des qualités psychométriques de la version française du modèle du déséquilibre efforts/récompenses, *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, 2000; 48: 419-437. <http://gemto.free.fr/qessiegrist.pdf>.
- Nielsen MB, Gjerstad J, Frone M. Alcohol use among Norwegian workers: associations with health and well-being. *Occupational medicine*. 2018; 27;68(2): 96-8.
- Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review, *Occupational Medicine* 2010; 60:277-86.
- Pelletier M, Carazo S, Jauvin N, Talbot D, De Serres G, Vézina M. Étude sur la détresse psychologique des travailleurs de la santé atteints de la Covid-19 au Québec durant la deuxième vague pandémique. Institut national de santé publique du Québec; 2021.

Pratt LA. Serious psychological distress, as measured by the K6, and mortality. *Annals of epidemiology*. 2009; 19(3): 202-9.

Québec, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, projet de loi no 59 (2021, chapitre 27), Éditeur officiel du Québec, 2021.

<http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2021C27F.PDF>

Shahidi FV, Gignac MA, Oudyk J, Smith PM. Assessing the psychosocial work environment in relation to mental health: A comprehensive approach. *Annals of Work Exposures and Health*. 2021; 65(4): 418-31.

Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*. 1996; 1(1): 27.

Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Classification nationale des professions (CNP) 2011, Ottawa, no 12-583-X au catalogue, 2012; 1032 p.

Statistique Canada, Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) Canada 2012, Ottawa, Statistique Canada; 2012. <https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets/norme/scian/2012/introduction>

Statistique Canada, Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, 2010-2011, Ottawa, Statistique Canada; 2011. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/89-503-x2010001-fra.pdf>

Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, Bendz LT, Grape T, Hogstedt C, Marteinsdottir I, Skoog I, Hall C. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC public health*. 2015; 15(1): 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

Tissot F, Jauvin N, Mantha-Bélisle MM, Pelletier M, Vézina M. Indicateurs de risques psychosociaux liés au travail : définitions et résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015, Institut national de santé publique du Québec; 2021. <https://www.inspq.qc.ca/publications/2816>

van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MH, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. *BMJ open*. 2020; 10(7): 1-11.

Vézina M, Cloutier E, Stock S, Lippel K, Fortin E, Delisle A, St-Vincent M, Funes A, Duguay P, Vézina S, Prud'homme P. Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec; 2011.

Vézina M, Pelletier M, Brisson C, Biron C, Gilbert-Ouimet M, Letellier M-C. Facteurs de risque psychosociaux, Chapitre 14, dans : Manuel d'hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque, Québec : Éd, Chenelière Éducation; 2021. (Association québécoise pour l'hygiène, la santé et la sécurité au travail - AQHSST).

Viertiö S, Kiviruusu O, Piirtola M, Kaprio J, Korhonen T, Marttunen M, Suvisaari J. Factors contributing to psychological distress in the working population, with a special reference to gender difference. *BMC public health*. 2021; 21(1): 1-7.

Virtanen M, Jokela M, Madsen IE, Hanson LL, Lallukka T, Nyberg ST, Alfredsson L, Batty GD, Bjorner JB, Borritz M, Burr H. Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2018; 44(3): 239-50.

Wilber ST, Fu R. Risk ratios and odds ratios for common events in cross-sectional and cohort studies. *Academic Emergency Medicine*. 2010;17(6): 649-51.

Yoon JH, Won JU, Lee W, Jung PK, Roh J. Occupational noise annoyance linked to depressive symptoms and suicidal ideation: a result from nationwide survey of Korea. *PLoS One*. 2014; 9(8): e105321.

ANNEXE 1 CONSTRUCTION DES INDICATEURS DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

La question « Croyez-vous que ces sentiments du dernier mois sont complètement, partiellement ou pas du tout reliés à votre travail actuel? » permet de mesurer la perception des répondants quant au lien entre leur état de détresse psychologique et le travail.

Cette mesure du lien entre la détresse psychologique et le travail s'applique uniquement pour les gens présentant un niveau élevé de détresse psychologique. La mesure sert à différencier les personnes en détresse psychologique selon deux catégories :

- 1) ceux qui perçoivent que cette détresse est reliée complètement ou partiellement à leur travail;
- 2) ceux qui perçoivent que cette détresse n'est pas du tout reliée à leur travail.

Cette mesure du lien ne s'applique pas aux gens qui ne sont pas en détresse psychologique (c.-à-d. qui ne situent pas au niveau élevé de l'échelle de détresse psychologique). Ainsi, toute personne se situant à un niveau faible ou moyen à l'échelle de détresse est automatiquement codée telle quelle (niveau faible ou moyen).

Construction de la nouvelle variable « **detresse_trav** »

```
IF DETRESSEC = 1 AND SAT3_1 IN (1 2) THEN DETRESSE_TRAV = 1;  
IF DETRESSEC = 1 AND SAT3_1 IN (3) OR THEN DETRESSE_TRAV = 2;  
DETRESSEC = 2 THEN DETRESSE_TRAV = .I;  
IF DETRESSEC = 1 AND SAT3_1 IN (.I 8 9) THEN DETRESSE_TRAV = .I;  
IF DETRESSEC = .I OR SAT1_1 IN (.I 8 9)
```

DETRESSEC :	DETRESSE_TRAV
1 = niveau élevé de détresse	1 = Oui (niveau élevé de détresse psychologique liée au travail)
2 = niveau faible ou moyen de détresse	2 = Non (niveau faible ou moyen à l'échelle de détresse OU niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail)
SAT3_1: Croyez-vous que ces sentiments du dernier mois sont complètement, partiellement ou pas du tout reliés à votre travail actuel?	
1="Complètement reliés " 2="Partiellement reliés"	
3="Pas du tout reliés" 8="Ne sait pas" 9="Ne répond pas"	

Un nouvel indicateur comportant trois catégories de détresse psychologique est également utilisé dans ce portrait :

CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE VARIABLE « DETRESSE_TRAV_3CAT »

IF DETRESSEC1 in (1 2)	THEN DETRESSE_TRAV_3CAT = 1;
IF DETRESSEC1 = 3 and SAT3_1 = 3	THEN DETRESSE_TRAV_3CAT = 2;
IF DETRESSEC1 = 3 and SAT3_1 in (1 2)	THEN DETRESSE_TRAV_3CAT = 3 ;
IF DETRESSEC1 = .I	THEN DETRESSE_TRAV_3CAT = .I;

DETRESSEC1 :	DETRESSE_TRAV_3CAT
1 = niveau faible de détresse	1 = Niveau faible ou moyen à l'échelle de détresse psychologique
2 = niveau moyen de détresse	2 = Niveau élevé de détresse psychologique <u>NON</u> liée au travail
3 = niveau élevé de détresse	3 = Niveau élevé de détresse psychologique <u>liée</u> au travail
SAT3_1: Croyez-vous que ces sentiments du dernier mois sont complètement, partiellement ou pas du tout reliés à votre travail actuel?	
1="Complètement reliés " 2="Partiellement reliés" 3="Pas du tout reliés" 8="Ne sait pas" 9="Ne répond pas"	

ANNEXE 2 LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'EQSP 2014-2015 INCLUSES DANS L'ÉTUDE

Les risques psychosociaux du travail

Une échelle de réponse accord/désaccord est utilisée pour les questions servant à la construction des cinq indicateurs qui suivent (fortement en désaccord; en désaccord; d'accord; fortement d'accord).

L'indicateur « Niveau d'exigences psychologiques au travail » est mesuré par cinq items selon trois niveaux d'exposition (faible; modéré; élevé) :

- Je reçois des demandes contradictoires de la part des autres.
- On me demande de faire une quantité excessive de travail.
- Mon travail exige d'aller très vite.
- J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.
- Mon travail exige de travailler très fort, il peut s'agir d'exigences mentales ou physiques.

L'indicateur « Niveau d'autorité décisionnelle au travail » est mesuré par deux items selon deux niveaux d'exposition (faible ou modéré, élevé) :

- J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.
- J'ai de l'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.

L'indicateur « Tension au travail » est l'exposition combinée à un niveau élevé d'exigences psychologiques et à un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail) (oui; non).

L'indicateur « Niveau de soutien des collègues au travail » est mesuré par deux items selon deux niveaux d'exposition (faible ou modéré, élevé) :

- Mes collègues facilitent l'exécution de mon travail.
- À mon travail, j'ai l'impression de faire partie d'une équipe.

L'indicateur « Niveau de soutien du supérieur immédiat au travail » est mesuré par deux items selon deux niveaux d'exposition (faible ou modéré, élevé) :

- Mon supérieur immédiat²⁰ prête attention à ce que je dis.
- Mon supérieur immédiat facilite la réalisation de mon travail.

²⁰ Le mot immédiat a été ajouté à ces deux questions du questionnaire de Karasek.

Note : Les questions sur le soutien au travail n'étant posées qu'aux travailleurs salariés, une troisième catégorie regroupant les travailleurs autonomes a été créée pour les indicateurs du soutien au travail.

L'indicateur « Niveau de reconnaissance au travail » est mesuré par quatre items selon trois niveaux d'exposition (faible, modéré, élevé) :

- Ma sécurité d'emploi est faible.
- Vu tous mes efforts et réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.
- Vu tous mes efforts et réalisations, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.
- Vu tous mes efforts et réalisations, mon salaire est satisfaisant.

L'indicateur « Harcèlement psychologique au travail » est mesuré au moyen de la question « Au cours des 12 derniers mois, à votre emploi (principal) actuel, avez-vous été l'objet de harcèlement psychologique, c'est-à-dire des paroles ou des actes répétés qui ont porté atteinte à votre dignité ou à votre intégrité? ». Les travailleurs ont été classés selon trois niveaux d'exposition : jamais; à l'occasion (une fois ou de temps en temps); souvent ou très souvent.

L'indicateur « Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux » est mesuré au moyen de la question suivante « En général, comment vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail? ». Les travailleurs ont été classés selon deux niveaux d'exposition : non (très bien ou bien); oui (pas très bien ou pas bien du tout).

Les contraintes physiques du travail

L'indicateur « Niveau de contraintes physiques du travail » est construit à partir des six contraintes physiques du travail mesurées selon la fréquence de l'exposition (jamais, de temps en temps, souvent, tout le temps) :

- Manipuler sans aide des charges lourdes (ex. : soulever, porter, transporter des personnes ou des charges comme des caisses ou des meubles).
- Fournir des efforts en utilisant des outils, des machines ou de l'équipement.
- Effectuer des gestes répétitifs à l'aide des mains ou des bras (ex. : le travail à la chaîne, la saisie de données, un rythme imposé par une machine)²¹.
- Subir des vibrations provenant d'outils à main (vibrations aux mains ou aux bras).
- Subir des vibrations provenant de grosses machines ou du sol (vibrations du corps entier).

²¹ Il était précisé dans la question d'« Exclure le travail non soutenu ou non continué à l'ordinateur ».

- Travailler debout sans la possibilité de s'asseoir²².

Cet indicateur permet de classer les travailleurs selon quatre niveaux d'exposition²³ : aucune contrainte; niveau faible; niveau modéré; niveau élevé.

Le bruit au travail

L'exposition au bruit intense provient de la question « Dans le cadre de votre (vos) emploi(s) actuel(s), à quelle fréquence êtes-vous exposé(e) à la situation suivante : travailler dans un bruit si intense qu'il est difficile de tenir une conversation à quelques pieds de distance, même en criant ». Deux catégories d'exposition sont utilisées : oui (exposé souvent ou tout le temps); non (jamais exposé ou exposé de temps en temps).

²² Voir le cahier technique de l'enquête (ISQ, 2016) : <http://www.stat.gouv.qc.ca/enquetes/sante/eqsp2014-2015-cahier-technique.pdf>

²³ Voir le détail à la page 181 du rapport « L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois » (Camirand et coll., 2016) : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebecois-2014-2015.pdf>

ANNEXE 3 RÉPARTITION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES SELON LES DIVERSES VARIABLES DE L'ÉTUDE

Tableau 6 Répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude, EQSP, 2014-2015

Variables de l'étude	Hommes ¹	Femmes ¹	Total
	%	%	%
CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET PERSONNELLES			
Groupe d'âge[§]			
15-24 ans	11,3	13,2	12,2
25-44 ans	45,1	45,7	45,4
45-54 ans	23,7	24,1	23,9
55 ans et +	19,9	17,0	18,5
Scolarité[§]			
Pas de DES	13,1	8,1	10,7
DES	22,9	20,1	24,6
DEC	33,3	36,3	34,7
Diplôme universitaire	30,7	35,5	33,0
Mesure de faible revenu[§]			
Ménages à faible revenu	12,2	15,3	13,7
Autres ménages	87,8	84,7	86,4
Composition du ménage[§]			
Couple avec ou sans enfant ou autre	82,4	77,7	80,2
Personne vivant seul, avec ou sans enfant	17,6	22,3	19,8
Vie sociale très satisfaisante			
Oui	44,3	46,1	45,1
Non	55,7	53,9	54,9
Perception de son état de santé			
Excellente ou très bonne	63,0	63,5	63,2
Bonne	31,5	31,2	31,4
Passable ou mauvaise	5,6	5,3	5,4

Tableau 6 Répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables de l'étude	Hommes ¹ %	Femmes ¹ %	Total %
CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES			
Catégorie professionnelle[§]			
Cadres supérieurs et cadres intermédiaires	8,1	5,1	6,7
Professionnels	18,4	25,3	21,7
Semi-professionnels et techniciens	13,5	16,9	15,1
Contremaîtres et cadres de 1er niveau	5,3	2,8	4,1
Personnel de bureau	8,4	21,1	14,4
Ouvriers qualifiés	15,6	7,3	11,7
Personnel et ouvriers non qualifiés et manoeuvres	30,7	21,5	26,4
Secteur d'activité économique[§]			
Secteur primaire	3,3	1,1	2,3
Fabrication	16,6	7,0	12,0
Construction	10,3	1,3	6,0
Services publics, transport et entreposage	7,8	2,6	5,3
Commerce	13,2	14,7	13,9
Information/culture/arts et loisirs	5,2	4,1	4,7
Finance/assurances/services immobiliers/gestion et administration	9,2	10,5	9,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	9,7	7,7	8,7
Services d'enseignement	5,3	10,7	7,9
Soins de santé et assistance sociale	5,3	24,3	14,2
Hébergement et services de restauration	4,7	6,1	5,3
Administrations publiques	5,7	6,2	5,9
Autres services (sauf administrations publiques)	3,9	3,9	3,9
Statut d'emploi			
Permanents	83,4	83,8	83,6
Temporaires ou autres	16,6	16,3	16,4
Plus d'un emploi rémunéré[§]			
Oui	15,7	17,8	16,7
Non	84,3	82,2	83,3
Type de travailleurs[§]			
Salariés	83,9	89,2	86,4
Travailleurs autonomes	16,2	10,8	13,6

Tableau 6 Répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables de l'étude	Hommes¹	Femmes¹	Total
	%	%	%
Type de contrat de travail[§]			
Salariés-cadres	6,2	4,6	5,5
Salariés syndiqués (non-cadres)	34,3	38,3	36,2
Salariés non syndiqués (non-cadres)	43,0	46,0	44,4
Travailleurs autonomes	16,5	11,1	13,9
Niveau d'exigences psychologiques[†]			
Faible	32,9	31,5	32,2
Modéré	37,0	34,0	35,6
Élevé	30,1	34,5	32,2
Niveau d'autorité décisionnelle[†]			
Faible ou modéré	26,8	34,8	30,6
Élevé	73,2	65,2	69,5
Tension au travail[†]			
Oui	9,5	15,0	12,1
Non	90,5	85,0	87,9
Niveau de reconnaissance[†]			
Faible	18,9	23,1	20,9
Modéré	40,0	42,3	41,1
Élevé	41,0	34,6	38,0
Faible sécurité d'emploi[†]			
Oui	31,1	28,2	29,7
Non	68,9	71,8	70,3
Perspectives de promotion insatisfaisantes[†]			
Oui	31,3	39,4	35,1
Non	68,7	60,6	64,9
Salaire insatisfaisant[†]			
Oui	28,4	37,7	32,8
Non	71,7	62,3	67,2
Ne reçois pas le respect et l'estime mérités au travail			
Oui	15,8	16,6	16,2
Non	84,2	83,4	83,8
Niveau de soutien des collègues²			
Faible ou modéré	18,4	19,4	18,9
Élevé	81,6	80,6	81,1
Niveau de soutien du supérieur²			
Faible ou modéré	21,1	21,2	21,2
Élevé	78,9	78,8	78,9

Tableau 6 Répartition des travailleurs et des travailleuses selon les diverses variables de l'étude, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables de l'étude	Hommes ¹ %	Femmes ¹ %	Total %
Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux[‡]			
Oui	11,0	9,0	10,0
Non	89,0	91,0	90,0
Harcèlement psychologique[‡]			
Jamais	81,8	75,9	79,0
À l'occasion	15,4	20,4	17,8
Très souvent ou souvent	2,8	3,7	3,3
Niveau de contraintes physiques du travail[‡]			
Aucune	20,5	21,4	21,0
Faible	29,1	40,8	34,6
Modéré	21,5	22,6	22,0
Élevé	28,9	15,2	22,5
Exposition à du bruit intense[‡]			
Oui	11,0	4,0	7,7
Non	89,0	96,0	92,3
Nombre d'heures de travail/semaine (Hommes)			
15 à 39	32,0		
40	34,6		
41 à 50	22,4		
> 50	11,1		
Nombre d'heures de travail/semaine (Femmes)			
15 à 29		18,6	
30 à 39		44,5	
40		22,5	
> 40		14,5	

¹ En emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Cette question n'est posée qu'aux travailleurs salariés.

[§] Le test global du Khi-deux est statistiquement significatif au seuil de 0,01.

[‡] Les hommes sont plus exposés que les femmes à cette contrainte du travail : le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 0,01.

[†] Les femmes sont plus exposées que les hommes à cette contrainte du travail : le test global du Khi-deux est statistiquement significatif, selon le sexe, au seuil de 0,01.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

ANNEXE 4 TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES : CROISEMENTS ENTRE LES VARIABLES DE L'ÉTUDE ET LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ÉLEVÉE (LIÉE ET NON LIÉE AU TRAVAIL)

Tableau 7 Proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015

Variables utilisées dans les modèles de régression	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
FACTEURS SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET PERSONNELS		
Groupe d'âge		
15-24	14,7	14,6 ^{a, b, c}
25-44	17,9 ^{a, b}	7,8 ^a
45-54	14,8 ^{a, c}	7,7 ^b
55 et plus	10,8 ^{b, c}	6,3 ^c
Scolarité		
Pas de DES	15,6	11,8 ^{a, b}
DES	15,0	10,4 ^c
DEC	15,0	7,7 ^a
Diplôme universitaire	16,0	5,7 ^{b, c}
Mesure de faible revenu		
Ménages à faible revenu	20,3 ^a	14,3 ^a
Autres ménages	14,7 ^a	7,4 ^a
Composition du ménage		
Couple avec ou sans enfant ou autre	15,0	7,4 ^a
Personne vivant seul, avec ou sans enfant	17,1	11,9 ^a
Vie sociale très satisfaisante		
Oui	7,0 ^a	5,7 ^a
Non	22,0 ^a	10,3 ^a
Perception de son état de santé		
Excellente ou très bonne	11,8 ^{a, b}	6,1 ^{a, b}
Bonne	20,1 ^{a, c}	10,3 ^{a, c}
Passable ou mauvaise	29,4 ^{b, c}	21,7 ^{b, c}
STATUT D'EMPLOI OU DE TRAVAIL		
Statut d'emploi		
Permanents	15,3	7,6 ^a
Temporaires ou autres	16,3	11,1 ^a
Statut de travailleur		
Salarié	15,3	8,6
Autonome	15,7	6,4

Tableau 7 Proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables utilisées dans les modèles de régression	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
Type de contrat de travail		
Salariés-cadres	17,0	2,9 ^{a, b, c}
Salariés syndiqués (non-cadres)	14,6	8,1 ^a
Salariés non syndiqués (non-cadres)	15,6	9,8 ^{b, d}
Travailleurs autonomes	15,7	6,4 ^{c, d}
CONTRAINTES DU TRAVAIL		
Niveau d'exigences psychologiques		
Faible	7,3 ^{a, b}	7,7
Modéré	13,3 ^{a, c}	9,3
Élevé	27,0 ^{b, c}	7,6
Niveau d'autorité décisionnelle		
Élevé	13,2 ^a	7,6 ^a
Faible ou modéré	21,3 ^a	10,1 ^a
Tension au travail		
Non	13,4 ^a	8,2
Oui	35,6 ^a	8,8
Niveau de reconnaissance		
Élevé	7,7 ^{a, b}	7,4
Modéré	16,0 ^{a, c}	8,8
Faible	31,1 ^{b, c}	9,5
Faible sécurité d'emploi		
Non	12,0 ^a	7,7
Oui	23,0 ^a	9,2
Perspectives de promotion insatisfaisantes		
Non	11,4 ^a	8,3
Oui	24,6 ^a	8,6
Salaire insatisfaisant		
Non	11,8 ^a	7,8
Oui	24,6 ^a	9,4
Niveau de soutien des collègues		
Élevé	12,1 ^{a, c}	8,6 ^a
Faible ou modéré	30,0 ^{a, b}	8,3
Travailleur autonome ²	15,7 ^{b, c}	6,4 ^a
Niveau de soutien du supérieur		
Élevé	11,8 ^{a, c}	8,5
Faible ou modéré	28,3 ^{a, b}	9,0
Travailleur autonome ²	15,7 ^{b, c}	6,4

Tableau 7 Proportion de travailleurs présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre eux présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables utilisées dans les modèles de régression	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux		
Non	13,3 ^a	8,0
Oui	32,5 ^a	9,6
Harcèlement psychologique		
Jamais	11,5 ^{a, b}	8,1
À l'occasion	30,2 ^{a, c}	9,4
Souvent ou très souvent	47,7 ^{b, c}	5,5
Niveau de contraintes physiques		
Aucune exposition	13,6 ^a	4,7 ^{a, b, c}
Faible	13,5 ^b	7,0 ^{a, d, e}
Modéré	13,6 ^c	10,9 ^{b, d}
Élevé	20,1 ^{a, b, c}	10,2 ^{c, e}
Bruit intense au travail		
Non	14,8 ^a	7,7 ^a
Oui	20,4 ^a	12,7 ^a
Nombre d'heures de travail/semaine		
15 à 39	14,7 ^a	9,7 ^a
40	14,8 ^b	8,9 ^b
41 à 50	15,0 ^c	5,8 ^{a, b}
> 50	19,9 ^{a, b, c}	6,9

¹ Chez les hommes en emploi comme salarié ou travailleur autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Cette question n'est pas posée aux travailleurs autonomes.

^{a, b, c} : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories d'une même variable au seuil de 0,01.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

Tableau 8 Proportion de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre elles présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015

Variables utilisées dans les modèles de régression	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
FACTEURS SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET PERSONNELS		
Groupe d'âge		
15-24	19,7 ^a	24,4 ^{a, b, c}
25-44	19,5 ^b	12,7 ^{a, d}
45-54	19,0 ^c	10,9 ^b
55 et plus	14,2 ^{a, b, c}	10,1 ^{c, d}
Scolarité		
Pas de DES	16,7	23,1 ^{a, b, c}
DES	17,6	16,3 ^{a, d}
DEC	19,3	13,6 ^{b, e}
Diplôme universitaire	18,8	9,0 ^{c, d, e}
Mesure de faible revenu		
Ménages à faible revenu	21,6 ^a	21,4 ^a
Autres ménages	18,0 ^a	11,9 ^a
Composition du ménage		
Couple avec ou sans enfant ou autre	17,7 ^a	12,8
Personne vivant seul, avec ou sans enfant	21,3 ^a	15,5
Vie sociale très satisfaisante		
Oui	10,3 ^a	9,7 ^a
Non	25,5 ^a	16,4 ^a
Perception de son état de santé		
Excellente ou très bonne	14,1 ^{a, b}	10,1 ^{a, b}
Bonne	24,9 ^{a, c}	17,6 ^{a, c}
Passable ou mauvaise	34,5 ^{b, c}	28,3 ^{b, c}
STATUT D'EMPLOI OU DE TRAVAIL		
Statut d'emploi		
Permanents	18,6	12,6 ^a
Temporaires ou autres	18,1	17,2 ^a
Statut de travailleur		
Salarié	18,7	13,4
Autonome	16,8	12,9
Type de contrat de travail		
Salariés-cadres	22,6	7,3 ^{a, b, c}
Salariés syndiqués (non-cadres)	19,4	12,5 ^a
Salariés non syndiqués (non-cadres)	18,0	14,7 ^b
Travailleurs autonomes	16,8	12,9 ^c

Tableau 8 Proportion de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre elles présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015 (suite)

VARIABLES UTILISÉES DANS LES MODÈLES DE RÉGRESSION	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
CONTRAINTES DU TRAVAIL		
Niveau d'exigences psychologiques		
Faible	9,5 ^{a, b}	14,0 ^a
Modéré	15,4 ^{a, c}	14,4 ^b
Élevé	30,1 ^{b, c}	11,2 ^{a, b}
Niveau d'autorité décisionnelle		
Élevé	14,9 ^a	12,7
Faible ou modéré	25,3 ^a	14,6
Tension au travail		
Non	15,6 ^a	13,6
Oui	35,9 ^a	11,2
Niveau de reconnaissance		
Élevé	9,9 ^{a, b}	11,7 ^a
Modéré	17,3 ^{a, c}	15,0 ^a
Faible	34,6 ^{b, c}	13,3
Faible sécurité d'emploi		
Non	16,1 ^a	12,9
Oui	24,8 ^a	14,6
Perspectives de promotion insatisfaisantes		
Non	13,5 ^a	13,1
Oui	26,6 ^a	13,8
Salaire insatisfaisant		
Non	13,9 ^a	12,6
Oui	26,2 ^a	14,5
Niveau de soutien des collègues		
Élevé	15,6 ^a	13,5
Faible ou modéré	31,8 ^{a, b}	12,9
Travailleur autonome ²	16,8 ^b	12,9
Niveau de soutien du supérieur		
Élevé	16,8 ^a	13,8
Faible ou modéré	34,2 ^{a, b}	12,2
Travailleur autonome ²	16,8 ^b	12,9

Tableau 8 Proportion de travailleuses présentant un niveau élevé de détresse psychologique liée au travail et proportion d'entre elles présentant un niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail selon les diverses variables utilisées dans les modèles de régression, EQSP, 2014-2015 (suite)

Variables utilisées dans les modèles de régression	Niveau élevé de détresse psychologique liée au travail %	Niveau élevé de détresse psychologique NON liée au travail %
Difficulté à accorder ses horaires de travail avec ses engagements sociaux et familiaux		
Non	16,9 ^a	13,2
Oui	34,8 ^a	14,2
Harcèlement psychologique		
Jamais	13,7 ^{a, b}	13,6
À l'occasion	30,8 ^{a, c}	12,7
Souvent ou très souvent	49,1 ^{b, c}	10,6
Niveau de contraintes physiques		
Aucune exposition	13,6 ^{a, b, c}	9,7 ^{a, b}
Faible	17,7 ^{a, d}	12,2 ^{c, d}
Modéré	20,1 ^{b, e}	15,3 ^{a, c}
Élevé	25,3 ^{c, d, e}	18,4 ^{b, d}
Nombre d'heures de travail/semaine		
15 à 29	16,1 ^a	19,7 ^{a, b, c}
30 à 39	17,4 ^b	12,8 ^a
40	18,8 ^c	11,3 ^b
> 40	24,6 ^{a, b, c}	10,0 ^c

¹ Chez les femmes en emploi comme salariée ou travailleuse autonome, à raison d'au moins 15 heures par semaine pour l'ensemble des emplois.

² Cette question n'est pas posée aux travailleurs autonomes.

^{a à e} : Le même exposant exprime une différence significative entre les catégories d'une même variable au seuil de 0,01.

Source des données : © Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la santé de la population*, 2014-2015.

Centre de référence
et d'expertise



www.inspq.qc.ca