

PORTRAIT DE LA **SANTÉ**
PSYCHOLOGIQUE ET DE
L'ENVIRONNEMENT
PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL
DES MEMBRES DU SYNDICAT
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET PARAPUBLIQUE DU
QUÉBEC (**SFPQ**)

LAURIE **KIROUAC**
SIMON **COULOMBE**
FRANÇOIS **BOLDUC**
JOËL **GAGNON**
BÉATRICE **MAILLOUX**
JEAN-NOËL **GRENIER**



UNIVERSITÉ
LAVAL

Chaire de recherche Relief en
santé mentale, autogestion et travail

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Laurie Kirouac • Professeure agrégée, Département des relations industrielles, Université Laval

Simon Coulombe • Professeur agrégé, Département des relations industrielles et titulaire de la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval

François Bolduc • Professeur agrégé, Département des relations industrielles, Université Laval

Joël Gagnon • Chercheur postdoctoral à la Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail, Université Laval

Béatrice Mailloux • Étudiante à la maîtrise en relations industrielles, Université Laval

Jean-Noël Grenier • Professeur titulaire, Département des relations industrielles, Université Laval

REMERCIEMENTS

L'équipe de recherche souhaite remercier les personnes membres du SFPQ qui ont généreusement accepté de participer à cette étude.

Mise en page : Maria Alexandrov

Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la [Licence Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 internationales](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Citation suggérée : Kirouac, L., Coulombe, S., Bolduc, F., Gagnon, J., Mailloux, B., Grenier, J.-N. (2024) *Portrait de la santé psychologique et de l'environnement psychosocial de travail des membres du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ)*. Rapport complet. Département des relations industrielles, Université Laval, Québec, Canada.

TABLE DES MATIÈRES

1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	5
2. RECENSION DES ÉCRITS	5
2.1. Santé psychologique et risques psychosociaux du travail	5
2.2. Restructurations de l'administration publique : influence et effets de la nouvelle gestion publique	6
2.3. Restructurations du secteur public québécois : effets sur les conditions de travail et d'exercice des employé.e.s de l'État	7
2.3.1. Augmentation du contrôle et diminution de l'autonomie	7
2.3.2. Augmentation de la charge et intensification du travail	8
2.4. Restructurations, conditions de travail et d'exercice et effets sur la santé des employé.e.s de l'État	9
3. MÉTHODE, DÉFINITION DES CONSTRUITS ET INDICATEURS	10
3.1. Participant.e.s	10
3.2. Questionnaire	10
3.3 Indicateurs principaux	11
3.4 Analyses de données	14
4. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON	15
4.1 Caractéristiques sociodémographiques	15
4.2. Caractéristiques générales de l'emploi et du travail	16
5. PORTRAITS GÉNÉRAUX – SANTÉ PSYCHOLOGIQUE, ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL ET ACTIONS PRÉVENTIVES	18
5.1. Portait général de la santé psychologique	18
5.2. Portait général de l'environnement psychosocial de travail	21
5.3. Portrait général des actions préventives en milieu de travail	24
6. PORTRAITS DÉTAILLÉS - SANTÉ PSYCHOLOGIQUE, ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL ET ACTIONS PRÉVENTIVES	25
6.1. Selon le genre	25
6.2. Harcèlement psychologique	31
6.3. Symptômes dépressifs liés au travail et non liés au travail	41
6.4. Bien-être psychologique au travail	52
6.5. Type d'emploi (technique, ouvrier.ère, bureau)	61
6.6. Type de travail (manuel ou non)	76
6.7. Travail impliquant un contact direct avec les usager.ère.s	89
6.8. Télétravail	101
6.9 Type d'espace de travail	108
6.10. Selon l'âge et le nombre d'années d'expérience	130
6.11. Le statut d'emploi	146
6.12. Les travailleur.se.s avec des déficiences ou des incapacités	160
6.13. Les travailleur.se.s issu.e.s de minorités visibles	171
6.14. Les travailleur.se.s proches aidant.e.s	177
6.15. Les travailleur.se.s avec une ou des personne(s) de 18 ans et moins à charge	184

7. SYNTHÈSE	193
7.1. Santé psychologique et impacts	193
7.2. Risques psychosociaux du travail	194
7.3. Actions préventives en milieu de travail	194
7.4. Synthèse des comparaisons selon des variables pertinentes	195
8. DISCUSSION, LIMITES ET FUTURES RECHERCHES	198
9. CONCLUSION	200
BIBLIOGRAPHIE	201

1. OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de cette étude, dont le présent document constitue le rapport de recherche sommaire, est d'établir un portrait de la santé psychologique et de l'environnement psychosocial de travail des membres du Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ). Basée sur une approche quantitative, l'étude vise plus spécifiquement à dresser un portrait 1) de la santé mentale positive et négative, 2) de l'exposition aux risques psychosociaux du travail (c.-à-d. l'environnement psychosocial de travail) des membres du SFPQ et 3) des mesures préventives en place dans le milieu de travail et utilisées par les membres du SFPQ.

2. RECENSION DES ÉCRITS

2.1. Santé psychologique et risques psychosociaux du travail

Au cours des dernières décennies, la santé psychologique au travail est devenue un enjeu majeur de santé et sécurité du travail en raison de ses impacts sur les individus, les organisations et la société. Les difficultés de santé psychologique sont non seulement associées à une souffrance importante pour les travailleur.se.s et leurs familles, mais elles ont aussi des coûts très importants en termes d'absentéisme et de présentéisme (c.-à-d. travailler en ayant une performance amoindrie en raison de difficultés de santé) (de Oliveira et al., 2023). La pandémie de la COVID-19, et ses impacts sur l'organisation du travail, a aussi exacerbé les défis de santé psychologique de nombreux travailleur.se.s (Registre et al., 2022; Villarreal-Zegarra et al., 2022). La situation des employé.e.s de la fonction publique et parapublique québécoise ne ferait pas exception en la matière, mais, à l'heure actuelle, peu de données scientifiques permettent de dresser un portrait à jour de leur santé psychologique.

La santé, chez un individu, renvoie à plus que l'absence de maladie (OMS, 1948). Ainsi, la santé psychologique, en accord avec les travaux récents en psychologie et en santé et sécurité du travail (Keyes, 2012; LaMontagne et al., 2014) est ici définie comme constituée à la fois de l'absence de difficultés de santé mentale (en général, par ex., la détresse, l'anxiété et la dépression, ou spécifique au travail, par ex., l'épuisement professionnel), de même que de la présence de bien-être psychologique (en général ou au travail, par ex., avoir le sentiment de s'épanouir au travail) (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012; Fisher, 2014).

Le thème de la santé psychologique au travail a été mis à l'avant-plan en raison, entre autres, de changements législatifs récents. En effet, au Québec, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, L.Q. 2021, c. 27 (en vigueur depuis 2021) établit des responsabilités légales pour les employeurs en ce qui concerne la prévention des risques à la santé psychologique qui se trouvent dans l'environnement de travail (CNESST, 2021). Ces risques particuliers, présents dans l'environnement psychosocial de travail, sont identifiés comme les risques psychosociaux du travail.

Les risques psychosociaux du travail renvoient aux « 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 exposées » (INSPQ, 2016). Parmi les principaux risques, dont les effets délétères sur la santé ont été parmi les plus étudiés, on retrouve la charge de travail (ou les exigences psychologiques), la faible autorité décisionnelle, le faible niveau de reconnaissance au travail, le manque de soutien des collègues ou du supérieur immédiat et le harcèlement psychologique (Vézina et al., 2006). D'autres risques, reconnus plus récemment dans les travaux scientifiques, s'ajoutent aussi à cette liste, par ex., le manque d'équilibre ou de mesures favorisant la conciliation entre travail et vie personnelle (ou famille), les incivilités et les diverses formes de violence (physique, sexuelle, etc.), l'exposition à des incidents traumatiques et le faible climat de sécurité psychosociale (Berthelsen et al., 2020; Dollard et al., 2007; Truchon et al., 2022).

Selon la physiopathologie du stress, c'est au travers des mécanismes psychophysiologiques associés au stress chronique que les facteurs de risques psychosociaux du travail entraîneraient des modifications hormonales, elles-mêmes associées à des symptômes physiques, émotionnels, cognitifs et comportementaux, lesquels peuvent mener ou contribuer à des troubles de santé (Chouanière, 2017). Les études ont permis d'établir un niveau de preuve élevé quant à l'existence de relations entre l'exposition à certains risques psychosociaux et le développement ou le maintien de plusieurs maladies cardiovasculaires, de certains troubles musculosquelettiques et de difficultés de santé psychologique. La combinaison d'une forte charge de travail et d'une faible latitude décisionnelle (appelée tension au travail en français, ou *job strain* en anglais) est associée à un risque élevé de difficultés de santé dans de nombreux travaux scientifiques (voir Chouanière, 2017). De plus, une durée d'exposition prolongée de même que l'accumulation de plusieurs risques psychosociaux sont considérées comme des facteurs susceptibles d'aggraver les effets négatifs de ces risques du travail sur la santé (INRS, 2021).

2.2. Restructurations de l'administration publique : influence et effets de la nouvelle gestion publique

Dans les dernières décennies, l'administration publique québécoise, à l'instar des mutations intervenues dans d'autres pays occidentaux, a connu diverses réformes inspirées de la nouvelle gestion publique (NGP). Implantées de façon progressive (Fortier, 2010; Grenier, 2010), ces réformes visaient la réorganisation en profondeur des systèmes administratifs du Québec à partir d'un mode de gestion axé sur la réduction des coûts, l'augmentation de la performance et l'efficacité de la prestation de services (Grenier et Bolduc, 2021; Jalette et al., 2012). Loin d'être uniformes, les projets et les pratiques de restructuration mis en œuvre dans le cadre de ces réformes ont pris des formes variées d'un ministère ou organisme à l'autre, et même d'une direction à l'autre. L'hétérogénéité des pratiques entre les organisations et à l'intérieur de celles-ci sont autant de différences qui peuvent influencer, voire mitiger les impacts d'une restructuration sur les employé.e.s touché.e.s (Jalette et al., 2012).

Par-delà les spécificités du contexte de leur implantation, dans l'ensemble, les effets constatés de ces réformes, au Québec comme ailleurs, demeurent pluriels et largement

controversés. Certain.e.s ont observé qu'elles s'étaient traduites par une amélioration effective des services publics, des gains d'efficacité, une meilleure reconnaissance des professions du secteur public, voire une contribution à la vie démocratique (Bezes et al., 2011; Côté, 2006; Emery et Giauque, cité dans Charbonneau, 2017; Pollitt, 2007). À côté, plusieurs travaux font état de constats plus critiques et préoccupants liés aux effets négatifs des restructurations inspirées de la nouvelle gestion publique, notamment à l'échelle des conditions de travail et d'exercice des employé.e.s de l'État (Charbonneau, 2017; Diefenbach, 2009; Funck et Karlsson, 2019; de Gaulejac, 2010; Grenier et Bolduc, 2021; Lamari, 2012; Merrien, 1999). Les effets sur les conditions de travail et d'exercice, y compris des fonctionnaires, se sont traduits, dans plusieurs contextes organisationnels et nationaux, par une augmentation de la charge de travail et son intensification, une supervision et une évaluation plus étroite de l'efficiencia et de la qualité du travail, une perte de sens, un affaiblissement des collectifs, une augmentation des conflits entre les membres du personnel, des incivilités et de la violence psychologique, une détérioration du climat de travail – qui entrave la possibilité de mener à bien les activités et de prodiguer un service de qualité – ainsi qu'une réduction de l'autonomie et du soutien reçu du supérieur et des collègues (Abord de Chatillon et Desmarais, 2012; Bezes et al., 2011; Datta et al., 2010; Diefenbach, 2009; Ginsbourger, 2008; Grenier, 2010; Grenier et Bolduc, 2021; Jalette et al., 2012; Loriol, 2021; Rinfret, et al., 2010; Vickers, 2006).

2.3. Restructurations du secteur public québécois : effets sur les conditions de travail et d'exercice des employé.e.s de l'État

Au Québec, quelques études se sont intéressées aux effets des réformes dans le secteur public sur les conditions d'exercice des fonctionnaires. Selon Grenier et Bolduc (2021) et Grenier (2010), les dernières restructurations de l'administration publique québécoise ont laissé place à un élargissement et à un appauvrissement des tâches, à une hausse de la charge de travail, à un renforcement du contrôle administratif et à une surveillance accrue des performances et de la gestion axée sur les résultats.

2.3.1. Augmentation du contrôle et diminution de l'autonomie

Certains auteurs établissent un lien entre la détérioration des conditions de travail, qui résulte généralement des restructurations du secteur public, et l'« accroissement des contrôles et des exigences quant à la performance » auquel elles laissent place (Jalette et al., 2012, p. 568). Ainsi, Emery et Giauque (2005) soulignent le caractère déterminant des mécanismes de mesure des résultats, qui entraînent une priorisation des actions mesurables quantitativement. Quant à elle, l'étude de Rinfret et al. (2010) a porté sur la réforme de 1997, qui prévoyait une réduction significative du personnel de la fonction publique québécoise, ainsi que sur les effets observés sur l'environnement psychosocial de travail des employé.e.s de l'État. L'étude rapporte que parmi le personnel de la fonction publique sondé, un peu plus de la moitié (52,9 %) « se plaignent d'avoir peu de soutien de leur superviseur immédiat pour faire face au changement [et] près du tiers (31,4 %) soutiennent que leur superviseur les contrôle trop, favorise peu l'autonomie et s'implique

peu lui-même » (2010, p. 849). L'étude réalisée par Fortier (2010, 2010b) auprès des gestionnaires de la fonction publique montre pour sa part que les récentes réformes du secteur public, visant à augmenter simultanément la liberté d'action de ces derniers et leur imputabilité en matière de résultats, ont profondément transformé leurs conditions d'exercice. Fortier (2010) observe une réduction de la place réservée au travail professionnel qualifiant au fur et à mesure qu'augmentent les tâches de reddition de compte (2010) et, plus globalement, une « tension entre l'autonomie et le contrôle du management » (Fortier, 2010b, p. 37). Des résultats corroborés par l'étude de Demazière et al. (2013) qui souligne que la nouvelle gestion publique, en privilégiant la rationalisation, la standardisation et l'imputabilité, a fait en sorte d'augmenter le niveau de contrôle du travail des professionnel.le.s, limitant dans la foulée leur autonomie décisionnelle et leur pouvoir sur leur travail. Plus précisément, ces auteurs considèrent que les réformes de la NGP « s'apparentent moins à une disparition de l'autonomie [professionnelle] qu'à un recadrage de cette autonomie ; un recadrage qui suit des cheminements distincts selon les pays, les secteurs, les groupes, les modalités de mise en œuvre des réformes » (Demazière et al., 2013, p. 17). Pour Bezes et al. (2011), les réformes associées à la nouvelle gestion publique sont susceptibles d'entraver sérieusement l'autonomie des professionnel.le.s, celle « conquise au nom de leur expertise, la qualité du service rendu et d'une conception à la fois personnelle et collective du travail bien fait » (2011, p. 304). Ces recherches ont en commun de souligner le caractère déterminant des réformes de la NGP sur l'augmentation des mesures de contrôle et la réduction de l'autonomie de l'ensemble des employé.e.s œuvrant dans la fonction publique.

2.3.2. Augmentation de la charge et intensification du travail

Parmi les impacts des restructurations du secteur public sur les conditions de travail et d'exercice les plus souvent relevés, notons l'augmentation de la charge et l'intensification du travail du personnel touché. Ce type d'impact intervient notamment lorsqu'en raison d'une réduction des effectifs, le volume de travail, les demandes des gestionnaires ou des bénéficiaires des services, ou la complexité du travail, augmentent, pendant qu'en parallèle, le temps imparti, l'expertise et/ou les ressources pour accomplir le travail diminuent (Jalette et al., 2012). À titre illustratif, le remplacement partiel des départs du personnel de la fonction publique prévu par le *Plan de modernisation* a engendré, selon Fortier (2010), une « surcharge de travail de ceux qui [sont restés] et doivent assumer l'injonction croissante de faire toujours plus avec moins, sous la pression d'une reddition de comptes et d'une gestion de la performance toujours plus pointue et multiple (...) » (Fortier, 2010, p. 819). Grenier (2010) rapporte à ce propos que, dans la conjoncture du *Plan de modernisation* et du *Plan de gestion des ressources humaines*, les agents de l'administration publique québécoise ont vu leur charge de travail (ex. quantité de tâches ou de dossiers à traiter) augmenter de 30 %, alors que les délais impartis n'avaient pas changé (2010, p. 108). L'observation d'une augmentation de la charge est également rapportée par Rinfret et al. (2010) dans l'étude longitudinale qu'elles ont menée auprès du personnel de la fonction publique québécoise. Certes, cette charge de travail accrue s'explique par différents facteurs, mais certains mettent en cause les fortes exigences cognitives associées aux tâches prescrites qui résultent des restructurations inspirées de la nouvelle gestion publique. La réduction des ressources, explique Fortier (2010b), force les membres du personnel à trouver de nouvelles

façons de faire, c'est-à-dire à devoir « arbitrer et prioriser eux-mêmes, sans consignes claires », compte tenu de leur charge de travail qui augmente sans cesse (Fortier, 2010b, p. 45).

2.4. Restructurations, conditions de travail et d'exercice et effets sur la santé des employé.e.s de l'État

À l'échelle de l'expérience qu'en font les employé.e.s de l'État, l'ensemble des impacts des restructurations observés sur les conditions de travail et d'exercice prennent souvent la forme d'« un travail plus exigeant, offrant moins de possibilités de développement, dans un contexte de déclin de la sécurité d'emploi et d'un contrôle managérial accru » (Jalette et al., 2012, p. 571). Des conditions de travail et d'exercice perçues en somme comme dégradées qui, comme le résume Fortier (2010), se traduisent par « des coûts humains » (Fortier, 2010, p. 819). Ces coûts se mesurent notamment en termes de diminution du bien-être au travail, de la satisfaction et de la mobilisation au travail ainsi que d'une augmentation du roulement du personnel, de la fatigue, de l'épuisement émotionnel, du niveau de stress et des atteintes à la santé (épuisement professionnel, etc.) (Abord de Chatillon et Desmarais, 2012; Diefenbach, 2009; Rinfret et al., 2010). Bien que les résultats des études soient mitigés selon les contextes nationaux et les diverses organisations du secteur public, Abord de Chatillon et Desmarais (2012) constatent que le secteur public dans plusieurs pays se retrouve confronté à « une montée des souffrances au travail en lien avec les transformations organisationnelles liées au nouveau management public » (2012, p. 12). D'autres font un lien entre, d'un côté, les transformations du secteur public et leurs « coûts humains » et, de l'autre, les défis actuels en matière d'attraction, de rétention et de mobilisation de la main-d'œuvre dans les organisations publiques québécoises (Tornare et Rinfret, 2020).

En résumé, le secteur public et parapublic québécois a connu de nombreux changements dans les dernières années, inspirés de la nouvelle gestion publique, ayant entraîné des modifications de l'organisation du travail et dans les pratiques de gestion. Dans ce contexte, il est pertinent de questionner les impacts de ces changements sur les conditions de travail et d'exercice des employé.e.s de ce secteur, ainsi que sur les risques psychosociaux auxquels ces personnes sont exposées.

Les changements organisationnels mis en œuvre depuis la pandémie de la COVID-19 nécessitent aussi d'être pris en considération, car ils peuvent aussi influencer sur l'environnement psychosocial et la santé psychologique des employé.e.s de la fonction publique québécoise. C'est notamment le cas de la Politique-cadre en matière de télétravail, mise en place en 2021 et permettant le télétravail de type hybride, pour un maximum de trois jours par semaine en télétravail (et un minimum de 2 jours en présence sur les lieux de l'employeur). Les données sont limitées quant aux effets du télétravail et de cette politique, bien que l'étude de Deschênes (2024) suggère des perceptions plutôt positives des employé.e.s des impacts du télétravail (par ex., amélioration de la qualité de vie, diminution du stress, meilleure conciliation travail-vie personnelle). Plusieurs perçoivent d'ailleurs l'obligation de travailler sur les lieux de l'employeur deux jours par semaine comme restreignant leur autonomie et comme représentant une forme de contrôle managérial (Deschênes, 2024).

Globalement, les données récentes sur l'environnement psychosocial de travail des employé.e.s de la fonction publique et parapublique québécoise sont lacunaires. Une meilleure compréhension des principaux risques auxquels sont exposés les employé.e.s et du degré d'exposition de différents sous-groupes (par ex., selon les caractéristiques sociodémographiques, de l'emploi et du travail) est essentielle pour guider les prochaines actions préventives à mettre en place dans les milieux de travail.

3. MÉTHODE, DÉFINITION DES CONSTRUIITS ET INDICATEURS

3.1. Participant.e.s

L'ensemble des membres du SFPQ ont reçu une invitation à participer à l'étude au mois de mai 2022. La majorité a reçu l'invitation par le biais d'un courriel envoyé par le SFPQ. Un rappel par courriel a aussi été envoyé en juin 2022. Les membres pour lesquels le SFPQ ne détenait pas d'adresse courriel ont, quant à eux, reçu une invitation acheminée par voie postale à leur domicile. Les personnes invitées par la poste pouvaient signifier à l'équipe de recherche, par téléphone ou par courriel, leur intérêt à participer et recevaient ensuite par la poste le questionnaire en version papier ainsi qu'une enveloppe préaffranchie adressée à l'Université Laval.

3.2. Questionnaire

Le questionnaire de l'étude, dans sa version en ligne, était hébergé sur la plateforme sécuritaire LimeSurvey et les données étaient collectées directement sur un serveur à l'Université Laval. Seule l'équipe de recherche de l'Université Laval a eu accès aux données, entièrement anonymes et n'incluant pas de données permettant d'identifier les participant.e.s.

Le questionnaire, en français, prenait 20 à 25 minutes à remplir et comportait principalement des questions mesurant des indicateurs reconnus (voir tableau ci-dessous) de santé psychologique, de risques psychosociaux du travail, de même que quelques questions portant sur des caractéristiques sociodémographiques, liées à l'emploi et au travail, ainsi que sur des actions préventives prises par l'employeur en matière de santé psychologique. À titre de compensation pour leur participation, les participant.e.s étaient invité.e.s à indiquer (de façon séparée de leurs réponses au questionnaire) leur adresse courriel pour prendre part à un tirage au sort de 80 cartes-cadeaux électroniques d'une valeur de 50 \$ pour utilisation dans des commerces québécois ou canadiens. Ce tirage a eu lieu le 30 août 2022.

3.3 Indicateurs principaux

Indicateur	Définition	Instrument de mesure	Source de l'instrument
SANTÉ PSYCHOLOGIQUE			
Épanouissement	Manifestations de bien-être positif en général, par ex., sentiment de sens à sa vie, relations positives, optimisme	<i>Flourishing Scale</i>	Diener et al. (2010)
Bien-être psychologique au travail	Manifestations de bien-être positif au travail, par ex., aimer son travail, avoir un sentiment d'accomplissement, dans le dernier mois	Sous-échelle <i>Thriving at work</i> de l'Indice de bien-être psychologique au travail	Dagenais-Desmarais et Savoie (2012)
Détresse psychologique	Symptômes de détresse, par ex., nervosité, agitation, sentir que tout est un effort, non spécifique à un trouble psychologique précis, dans le dernier mois	<i>Kessler Psychological Distress Scale-6</i>	Kessler et al. (2002)
Anxiété	Symptômes d'anxiété (nervosité ou tension, inquiétudes), dans la vie en général, dans les deux dernières semaines	<i>Generalized Anxiety Disorder-2</i>	Kroenke et al., 2009
Dépression	Symptômes de dépression (perte d'intérêt ou de plaisir; tristesse, déprime ou désespoir), dans la vie en général, dans les deux dernières semaines	<i>Patient Health Questionnaire-2</i>	Kroenke et al., 2009
Symptômes dépressifs, liés ou non au travail	Présence de symptômes de dépression pour une période minimale deux semaines au cours des 12 derniers mois, et attribution de ces symptômes comme étant liés (partiellement ou complètement) au travail ou non liés au travail	Items de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail	Vézina et al., 2011
Épuisement professionnel	Symptômes d'épuisement prenant la forme de fatigue (physique, émotionnelle et cognitive) au travail et de désengagement (distanciation ou attitudes négatives) à l'égard du travail	<i>Oldenburg Burnout Inventory</i>	Demerouti et Bakker, 2008
État de stress post-traumatique	Symptômes d'état de stress post-traumatique (par ex., cauchemars ou ruminations, évitements de situations, sursauts) liés à l'exposition à un événement effrayant, horrible ou bouleversement dans la dernière année au travail	Adapté de : <i>Primary Care PTSD Screen (PC-PTSD)</i>	Cameron et Gusman (2003)
Absentéisme lié à des difficultés psychologiques	Absence du travail au moins une fois au cours des 12 derniers mois, en raison de détresse psychologique ou d'autres difficultés liées à la santé mentale	Inspiré de : Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail	Vézina et al., 2011
Présentéisme lié à des difficultés psychologiques	S'être présenté.e au travail, au moins une fois cours des 12 derniers mois, malgré l'impression qu'il serait préférable de s'y absenter en raison de détresse psychologique ou d'autres difficultés liées à la santé mentale	Inspiré de : Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail	Vézina et al., 2011
Médication pour des difficultés de santé psychologique, liées ou non au travail	Prise de médication (par ex., antidépresseurs, anxiolytiques) prescrite pour traiter des difficultés de santé psychologique, et attribution de ces difficultés comme étant liées (partiellement ou complètement) au travail ou non liée au travail	Développé pour l'étude	N/A

Indicateur	Définition	Instrument de mesure	Source de l'instrument
Arrêt de travail, lié ou non à des difficultés de santé psychologique	Se trouver en arrêt de travail au moment de l'enquête, et attribution (ou non) de l'arrêt de travail à des difficultés de santé psychologique	Développé pour l'étude	N/A
ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL (c.-à-d., permettant d'identifier l'exposition aux risques psychosociaux)			
Exigences psychologiques	« Quantité de travail à accomplir, [...] exigences mentales ou physiques [et] contraintes de temps liées à ce travail » (INSPQ, 2021, p. 5)	Items du <i>Job Content Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998
Exigences émotionnelles	Perception que son travail est émotionnellement exigeant	Item du <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>	Kristensen et al., 2005
Autorité décisionnelle	« Possibilité de choisir comment faire son travail et participer aux décisions qui s'y rattachent » (INSPQ, 2021, p. 3)	Items du <i>Job Content Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998
Autonomie de compétence	Possibilité de « faire preuve de créativité » et « avoir un travail varié, qui exige un niveau élevé de qualifications, qui permet d'apprendre des choses nouvelles et de développer ses habiletés personnelles » (Vézina et al., 2006, p. 34)	Items du <i>Job Content Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998
Autonomie décisionnelle	« Capacité de prendre des décisions au sujet de son travail [et] possibilité d'être créatif et d'utiliser et de développer ses habiletés » (Vézina et al., 2006, p. 34), c.-à-d., combinaison de l'autorité décisionnelle et de l'autonomie de compétence.	Items du <i>Job Content Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998
Tension au travail (<i>job strain</i>)	Combinaison d'un niveau d'exigences psychologiques élevées et d'un niveau faible d'autorité décisionnelle	Approche de l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail	Vézina et al., 2011
Soutien des collègues	« Importance de l'aide et de la collaboration des collègues ainsi qu[e] degré de cohésion dans le groupe de travail (esprit d'équipe) » (INSPQ, 2021, p. 9)	Items du <i>Job Content Questionnaire</i> et du <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998; Kristensen et al., 2005
Soutien du supérieur	« Disponibilité et la capacité du supérieur immédiat à soutenir l'employé » (INSPQ, 2021, p. 11)	Items du <i>Job Content Questionnaire</i> et du <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>	Karasek et al., 1998; Kristensen et al., 2005
Reconnaissance au travail	« Différentes façons de reconnaître les efforts et les réalisations, tant au plan financier (rémunération), social (estime et respect), qu'organisationnel (sécurité d'emploi et perspective de promotion) » (INSPQ, 2021, p. 7)	Items du <i>Effort-Reward Imbalance Questionnaire</i>	Siegrist et Montano, 2014
Moyens de faire un travail de qualité	Avoir à sa disposition des moyens de faire un travail de qualité	Item utilisé dans l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail	Vézina et al., 2011

Indicateur	Définition	Instrument de mesure	Source de l'instrument
Opportunités de conciliation travail-vie personnelle (famille)	Milieu de travail où il existe un équilibre positif, dans lequel les employé.e.s sont aidé.e.s à gérer les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle	Sous-échelle Équilibre de l'instrument de <i>Protégeons la santé mentale au travail</i> Item utilisé dans	Bilsker et al., 2022
Harcèlement psychologique	Dans les douze derniers mois, dans le cadre de son emploi, avoir été l'objet de paroles ou d'actes répétés ou non qui ont porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité	l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail Item utilisé dans	Vézina et al., 2011
Harcèlement sexuel	Dans les douze derniers mois, dans le cadre de son emploi, avoir été l'objet de paroles ou de gestes à caractère sexuel non désirés	l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail Item utilisé dans	Vézina et al., 2011
Violence physique	Dans les douze derniers mois, dans le cadre de son emploi, avoir subi de la violence physique	l'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité au travail Approche utilisée dans le rapport : Les déterminants de la détresse psychologique élevée liée au travail : résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2014-2015	Vézina et al., 2011
Cumul de l'exposition aux risques psychosociaux (principaux)	Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.		Tissot et al., 2022
ACTIONS PRÉVENTIVES EN MILIEU DE TRAVAIL			
Climat de sécurité psychosociale	Perceptions quant aux politiques, pratiques et procédures organisationnelles liées la protection de la santé psychologique (Dollard et Bakker, 2010), reflétant le degré perçu de priorisation des enjeux de santé mentale dans l'organisation	<i>Psychological Safety Climate-4</i>	Dollard, 2019
Existence de programmes et mesures de prévention	Existence de programmes et mesures visant à prévenir (avant qu'elles ne surviennent) les difficultés de santé psychologique des employé.e.s	Développé pour l'étude	N/A
Caractère suffisant et adéquat des programmes et mesures de prévention	Perception du caractère suffisant et adéquat des programmes et mesures de prévention existants	Développé pour l'étude	N/A
Existence d'un programme d'aide aux employé.e.s (PAE)	Existence au sein de l'organisation d'un programme d'aide aux employé.e.s	Développé pour l'étude	N/A
Promotion suffisante du PAE	Perception du caractère suffisant de la promotion de l'utilisation du PAE par l'organisation (par exemple, en encourageant les employé.e.s à l'utiliser, en expliquant comment y accéder)	Développé pour l'étude	N/A

Indicateur	Définition	Instrument de mesure	Source de l'instrument
Avoir eu recours au PAE	Avoir ou non déjà eu recours au PAE (si existant)	Développé pour l'étude	N/A
Raison du dernier recours au PAE, liée ou non au travail	Avoir eu recours au PAE pour des difficultés liées (entièrement ou partiellement) au travail ou pour des difficultés liées entièrement à la vie personnelle	Développé pour l'étude	N/A
AUTRES			
Variables sociodémographiques	Par ex., âge, genre, avoir ou non un ou des enfant(s) de moins de 18 ans, être une personne proche aidante, être né.e ou non au Canada, faire partie d'une minorité visible, région administrative de travail		
Caractéristiques de l'emploi et du travail	Par ex., statut de l'emploi (régulier, temporaire, saisonnier, etc.), nombre d'années d'expérience à l'emploi de l'employeur, nombre hebdomadaire d'heures de travail, type d'horaire, type d'emploi (bureau, technique, ouvrier.ère, autre), travail manuel ou non, contacts directs ou non avec les usager.ère.s, et le cas échéant, modalité(s) de contacts avec les usager.ère.s, télétravail (tout le temps ou presque, hybride, aucun ou presque), type d'espaces de travail sur le site de l'employeur		

3.4 Analyses de données

Les données ont été analysées suivant des procédures standard en sciences sociales et en santé publique : 1) création de scores permettant d'établir la présence de différentes catégories (par ex., niveau élevé vs faible, cumul de certains risques psychosociaux) pour chacun des indicateurs pertinents de santé psychologique et risques psychosociaux, en suivant généralement des règles de calcul établies ou suivies par le passé par les expert.e.s (par ex., Löwe et al., 2010; Tissot et al., 2022; Vézina et al., 2011); 2) analyses descriptives permettant de décrire l'échantillon, les tendances (par ex., niveaux moyens et écarts-types) de l'échantillon sur les indicateurs mesurés, ainsi que de dénombrer le nombre et le pourcentage de participant.e.s dans chacune des catégories sur les indicateurs; 3) analyses statistiques (appelées chi-carré) permettant d'identifier la présence ou non de différences statistiquement significatives entre des sous-groupes de participant.e.s (selon des variables sociodémographiques et liées aux caractéristiques de l'emploi et du travail) quant à la fréquence des différentes catégories sur chacun des indicateurs (par ex., comparer le pourcentage de femmes et d'hommes rapportant un niveau élevé d'exposition, vs faible, à certains risques psychosociaux). Dans le cadre des analyses, les données ont été pondérées en fonction de l'âge, du genre et de la région administrative de travail afin que les résultats représentent le plus possible la distribution des membres du SFPQ sur ces facteurs sociodémographiques. Les résultats présentés dans ce rapport sont pondérés. Lorsque des différences entre des sous-groupes de participant.e.s sont mentionnées, elles renvoient à des différences que les tests statistiques menés ont montrées comme étant statistiquement significatives avec un seuil statistique de $p < 0,05$.

4. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON

4.1 Caractéristiques sociodémographiques

Le tableau suivant présente les caractéristiques démographiques de l'échantillon. On retrouvait une majorité de participant.e.s âgé.e.s de 30 à 49 ans (50,6%), de femmes (78,6%) et de personnes sans enfant à charge (62,3%). Environ 1 personne sur 10 (11,6%) était née à l'extérieur du Canada et une proportion similaire (9,6%) s'est identifiée comme faisant partie d'une minorité visible. Près de 1 personne sur 5 (17,0%) était proche aidante.

Tableau 4.1. Description des principales caractéristiques sociodémographiques

	N	%
AGE		
18 à 29 ans	278	6,8
30 à 49 ans	2055	50,6
50 ans et plus	1729	42,6
GENRE		
Femme	3210	78,4
Homme	875	21,4
Identité de genre non majoritaire/définition personnelle	12	0,3
AVEC ENFANT(S) DE MOINS DE 18 ANS		
Oui	1530	37,7
Non	2533	62,3
PERSONNE PROCHE AIDANTE		
Oui	684	17,0
Non	3329	83,0
PERSONNE NÉE AU CANADA		
Oui	3597	88,4
Non	471	11,6
SITUATION CONJUGALE		
En couple	2651	65,8
Pas en couple	1377	34,2
NIVEAU DE SCOLARITÉ		
DES ou moins	318	9,1
DEC	1875	53,7
Universitaire	1296	37,1
MINORITÉ VISIBLE		
Oui	387	9,6
Non	3658	90,4
DÉFICIENCE OU INCAPACITÉ		
Oui	244	6,1
Non	3784	93,9
EMPLOYEUR		
Fonction publique	3493	86,9
Hors fonction publique	526	13,1

Le tableau suivant présente les statistiques en lien avec la distribution des participant.e.s de l'échantillon en ce qui concerne leur région administrative de travail. La majorité (27,08%) provenait de la région administrative de la Capitale-Nationale, suivie de la région administrative de Montréal (13,16%) et de la région administrative de la Montérégie (12,15%).

Tableau 4.2. Statistiques descriptives des régions administratives

	N	%	N SFPQ ¹	% SFPQ ²
Bas-St-Laurent	151	3,7	1526	4,19
Saguenay-Lac-Saint-Jean	174	4,3	1377	3,78
Capitale-Nationale	1331	32,8	9865	27,08
Mauricie	172	4,2	1349	3,70
Estrie	152	3,7	1105	3,03
Montréal	636	15,7	4793	13,16
Outaouais	89	2,2	827	2,27
Abitibi-Témiscamingue	115	2,8	962	2,64
Côte-Nord	57	1,4	514	1,41
Nord-du-Québec	20	0,5	99	0,27
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	136	3,3	928	2,55
Chaudière-Appalaches	155	3,8	2409	6,61
Laval	118	2,9	1502	4,12
Lanaudière	140	3,4	1813	4,98
Laurentides	142	3,5	2049	5,63
Montérégie	370	9,1	4426	12,15
Centre-du-Québec	104	2,6	738	2,03

4.2. Caractéristiques générales de l'emploi et du travail

Le tableau suivant présente les caractéristiques de l'emploi et du travail. Près 2 personnes sur 5 (36,3%) possédaient entre 1 et 5 ans d'expérience chez l'employeur. La majorité occupait un emploi régulier (76,8%), travaillait entre 35 et 39 heures par semaine (76,6%) et selon un horaire de jour (93,3%). Une majorité de participant.e.s occupait un emploi technique (58,6%) et non manuel (84,4%). Environ 2 personnes sur 5 (39,1%) ont rapporté n'avoir aucun contact direct avec les usager.ère.s. Près de la moitié (47,5%) des participant.e.s travaillaient en mode hybride. La majorité (63,9%) a mentionné travailler dans un espace de travail de type semi-ouvert (cubicule). La majorité (75,2%) a indiqué avoir accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur.

Tableau 4.3. Description des principales caractéristiques de l'emploi et du travail

Variables à l'étude	N	%
STATUT DE L'EMPLOI		
Étudiant	44	1,6
Occasionnel	327	8,9
Saisonnier	82	2,7
Temporaire	390	10,0
Régulier	3158	76,8
Précaire ³	843	23,2

¹ Le n renvoie au nombre de participant.e.s dans cette région au sein de notre échantillon. À titre indicatif, N SFPQ renvoie au nombre de membres du SFPQ dans cette région.

² Le % renvoie à la proportion de participant.e.s représentée par cette région dans notre échantillon. À titre indicatif, % SFPQ renvoie à la proportion de membres du SFPQ dans cette région.

³ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée

Variables à l'étude	N	%
Régulier	3158	76,8
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR		
Moins de 1 an	533	13,5
1 à 5 ans	1470	36,3
6 à 10 ans	596	14,0
11 à 20 ans	973	23,4
21 à 30 ans	367	8,9
Plus de 30 ans	135	3,8
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES		
Moins de 35 heures	418	10,9
35 – 39 heures	3151	76,6
40 – 44 heures	396	9,6
45 – 49 heures	70	1,8
50 heures et plus	45	1,1
TYPE D'HORAIRE		
Jour	3849	93,3
Soir	9	0,2
Nuit	8	0,3
Variable	200	6,2
TYPE D'EMPLOI		
Emploi de bureau	1312	31,8
Emploi technique	2457	58,6
Emploi d'ouvrier.ère	159	5,5
Autre	147	4,2
TRAVAIL MANUEL		
Oui	575	15,6
Non	3499	84,4
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S		
Oui, contacts à distance	883	21,2
Oui, contacts en présentiel	405	11,0
Oui, contacts à distance et en présentiel	1167	28,7
Aucun contact direct	1608	39,1
TÉLÉTRAVAIL		
Tout le temps ou presque	749	17,9
Hybride ⁴	2032	47,5
Aucun ou presque	1293	34,5
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (SUR LE SITE DE L'EMPLOYEUR)		
Espace de travail individuel fermé	208	6,6
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	2172	63,9
Espace de travail à aire ouverte	640	19,6
Plusieurs types d'espace	289	9,9
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (SUR LE SITE DE L'EMPLOYEUR)		
Oui	2561	75,2
Non	756	24,8

au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

⁴ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

5. PORTRAITS GÉNÉRAUX – SANTÉ PSYCHOLOGIQUE, ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL ET ACTIONS PRÉVENTIVES

5.1. Portait général de la santé psychologique

Le tableau suivant présente les tendances générales de l'échantillon dans son ensemble en matière de santé psychologique des travailleur.se.s. Sur le plan des indicateurs de santé mentale positive, entre 70,5 et 78,0% des participant.e.s ont rapporté des niveaux élevés d'épanouissement et de bien-être psychologique au travail. La détresse psychologique était importante ou très importante pour plus de la moitié des participant.e.s (57,6%). L'anxiété clinique était présente chez près de 22% et la dépression clinique chez 15,7%. Plus de 3 participant.e.s sur 5 (64,2%) ont rapporté des niveaux modérés d'épuisement professionnel en termes de désengagement ou de fatigue. Des symptômes dépressifs liés complètement ou partiellement au travail ont été rapportés par plus de 1 personne sur 4 (26,2%). Les réponses suggéraient un état de stress post-traumatique dans la dernière année pour 14,8% environ de l'échantillon. L'absentéisme et le présentéisme liés à des difficultés de santé psychologique ont touché respectivement 27,6% et 40,7% des participant.e.s dans la dernière année. Finalement, 4,6% ont indiqué prendre une médication pour des difficultés de santé mentale liées au travail et 4,9% ont indiqué être en arrêt de travail pour des difficultés de santé psychologique.

Tableau 5.1. Fréquences des indicateurs catégoriels de santé psychologique

Variables à l'étude	%
ÉPANOUISSEMENT	
Élevé	70,5
Faible	29,5
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	
Élevé	78,0
Faible	22,0
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (GÉNÉRALE)	
Très importante	15,9
Importante	41,7
Modérée	15,2
Faible	24,5
Aucune	2,6
DÉTRESSE (ANXIÉTÉ ET DÉPRESSION)	
Sévère	5,5
Modérée	12,2
Moyenne	34,2
Normale	48,1
ANXIÉTÉ	
Au-delà du seuil clinique	22,0
Sous le seuil clinique	78,0
DÉPRESSION	
Au-delà du seuil clinique	15,7
Sous le seuil clinique	84,3
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL	
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	9,3

Variables à l'étude	%
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	16,9
Symptômes dépressifs non liés au travail	6,5
Je ne sais pas	2,6
Absence de symptômes dépressifs	64,6
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)	
Fort	19,9
Modéré	64,2
Faible	16,0
DÉSENGAGEMENT	
Fort	20,8
Modéré	64,5
Faible	14,8
FATIGUE	
Forte	24,9
Modérée	58,3
Faible	16,8
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE	
Oui	14,8
Non	85,2
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	
Oui	27,6
Non	72,4
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	
Oui	40,7
Non	59,3
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	4,6
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	13,2
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	10,2
Aucune médication	72,0
EN ARRÊT DE TRAVAIL	
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	4,9
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,1
Non	92,0

Figure 5.1. Fréquences des indicateurs catégoriels de santé psychologique

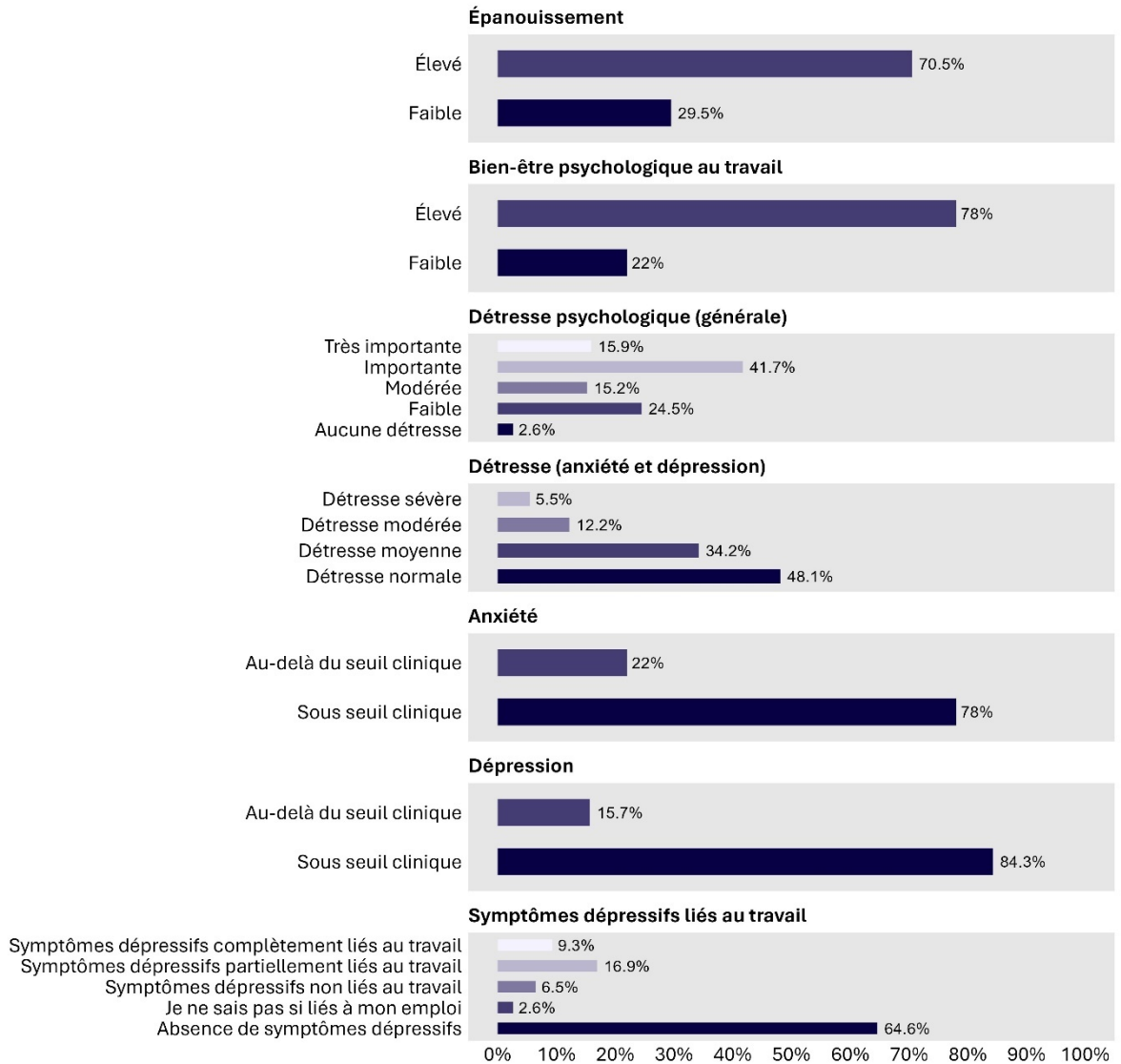
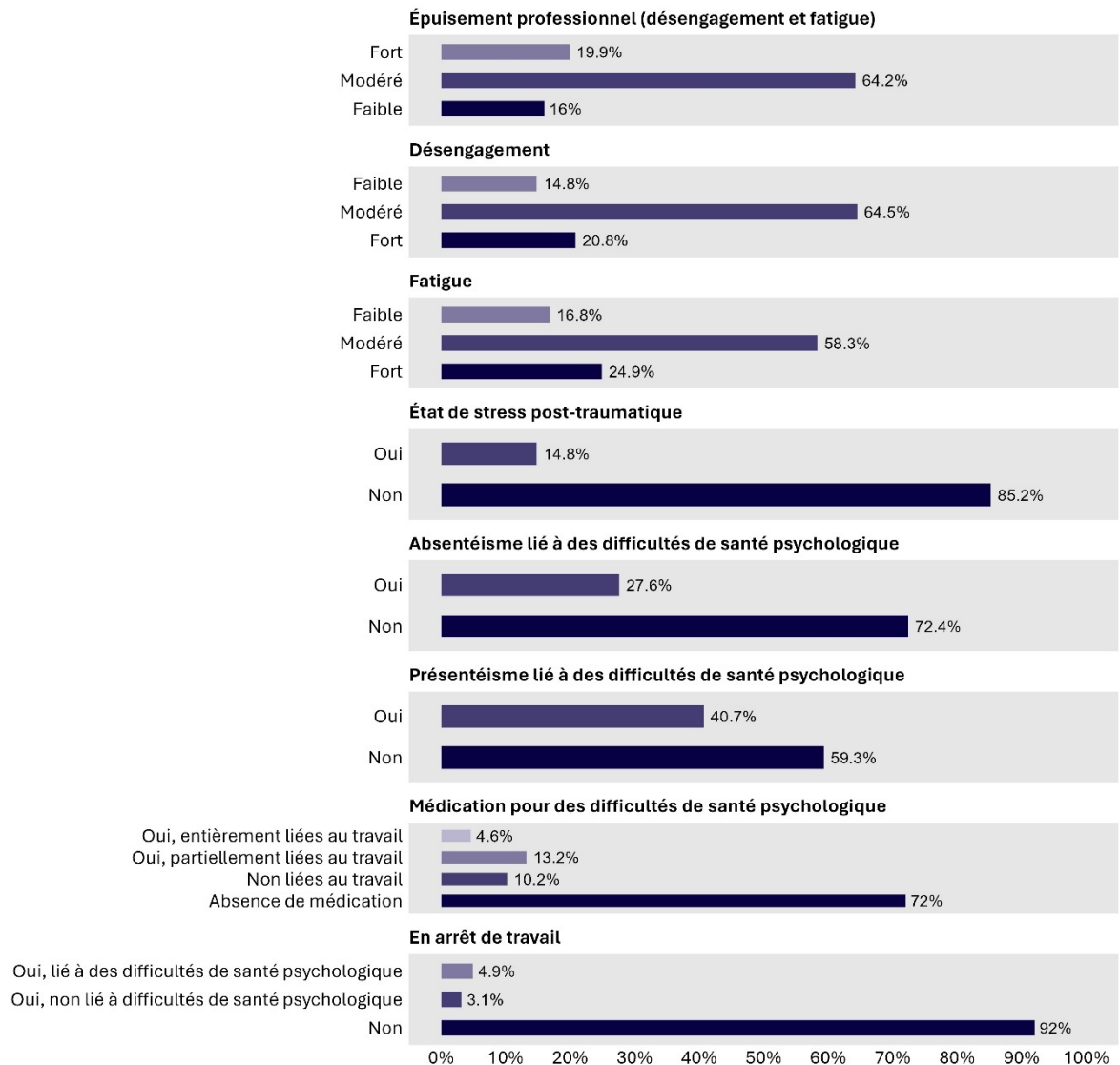


Figure 5.1. Fréquences des indicateurs catégoriels de santé psychologique – suite



5.2. Portait général de l'environnement psychosocial de travail

Le tableau suivant présente les tendances générales de l'échantillon dans son ensemble en ce qui concerne l'environnement psychosocial de travail. Près de 4 participant.e.s sur 10 (39,0%) ont rapporté des exigences psychologiques élevées, tandis que près de la moitié (47,1%) ont rapporté des exigences émotionnelles élevées. Plus de la moitié des participant.e.s ont rapporté une autonomie décisionnelle faible ou modérée (53,5%) et une autonomie de compétence faible ou modérée (54,4%). Plus de 4 personnes sur 10 (43,8%) vivaient une situation de tension au travail. Plus du tiers de l'échantillon a indiqué un soutien des collègues faible ou modéré (34,3%) et un soutien du supérieur faible ou modéré (29,8%). Près de 6 personnes sur 10 (59,6%) ont rapporté un niveau faible de reconnaissance au

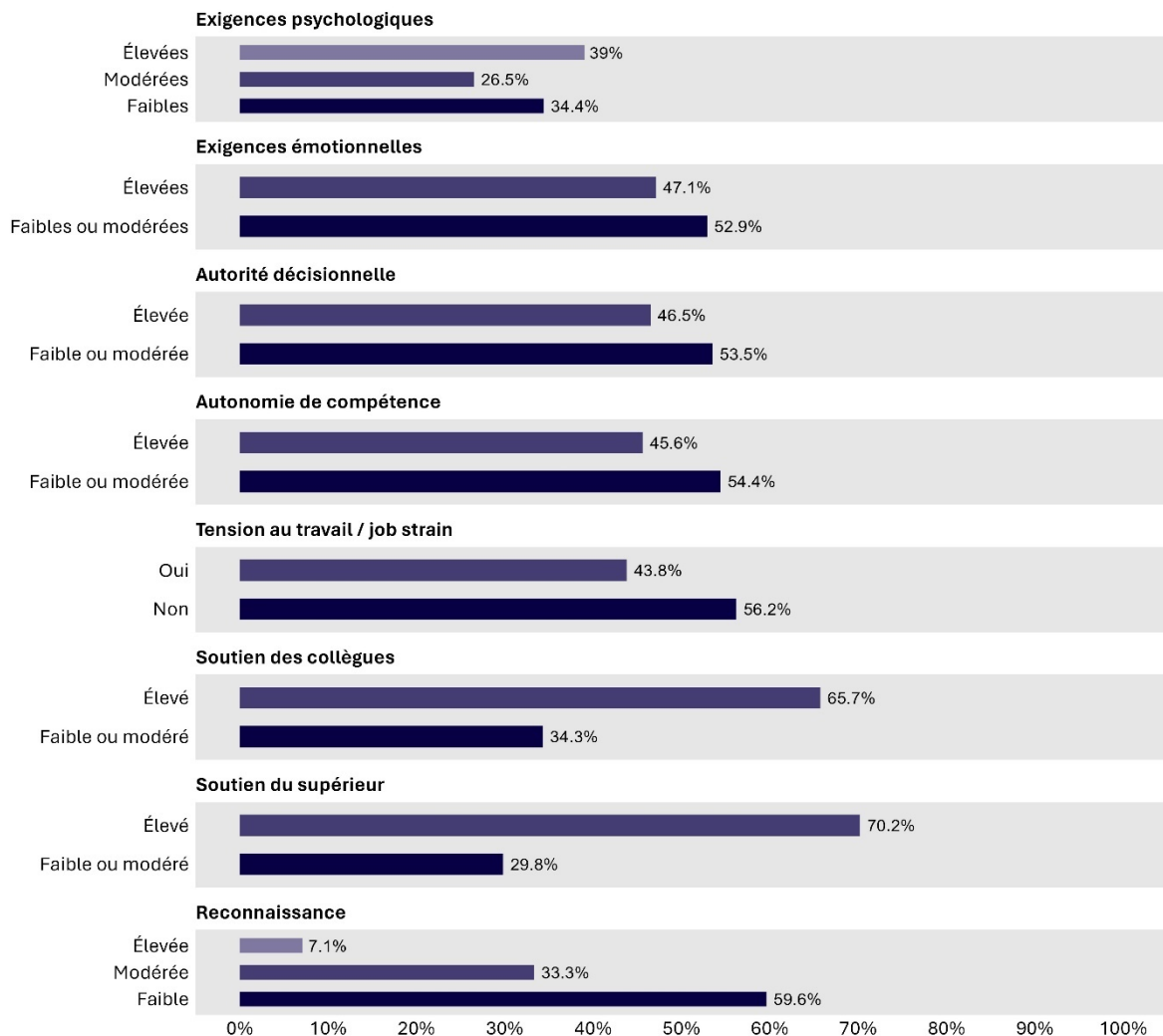
travail. Près de 1 personne sur 5 (17,7%) a mentionné avoir des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles à modérées. Près de 1 personne sur 4 (23,5%) a indiqué n’avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité. Au cours de la dernière année, du harcèlement psychologique a été vécu par 15,1% de l’échantillon, de la violence physique par 0,5% et du harcèlement sexuel par 2,1%. Pour terminer, plus de 1 personne sur 5 (20,5%) a indiqué être exposée à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 5.2. Fréquences de l’exposition aux facteurs psychosociaux de l’environnement de travail

Variables à l’étude	%
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES	
Élevées	39,0
Modérées	26,5
Faibles	34,4
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES	
Élevées	47,1
Faibles ou modérées	52,9
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE	
Élevée	46,5
Faible ou modérée	53,5
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE	
Élevée	45,6
Faible ou modérée	54,4
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN	
Oui	43,8
Non	56,2
SOUTIEN DES COLLÈGUES	
Élevé	65,7
Faible ou modéré	34,3
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR	
Élevé	70,2
Faible ou modéré	29,8
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL	
Élevée	7,1
Modérée	33,3
Faible	59,6
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE	
Élevées	82,3
Faibles ou modérées	17,7
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ	
Tout le temps, souvent	76,5
De temps en temps, jamais	23,5
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE	
Oui	15,1
Non	84,9
HARCÈLEMENT SEXUEL	
Oui	2,1
Non	97,9
VIOLENCE PHYSIQUE	
Oui	0,5
Non	99,5

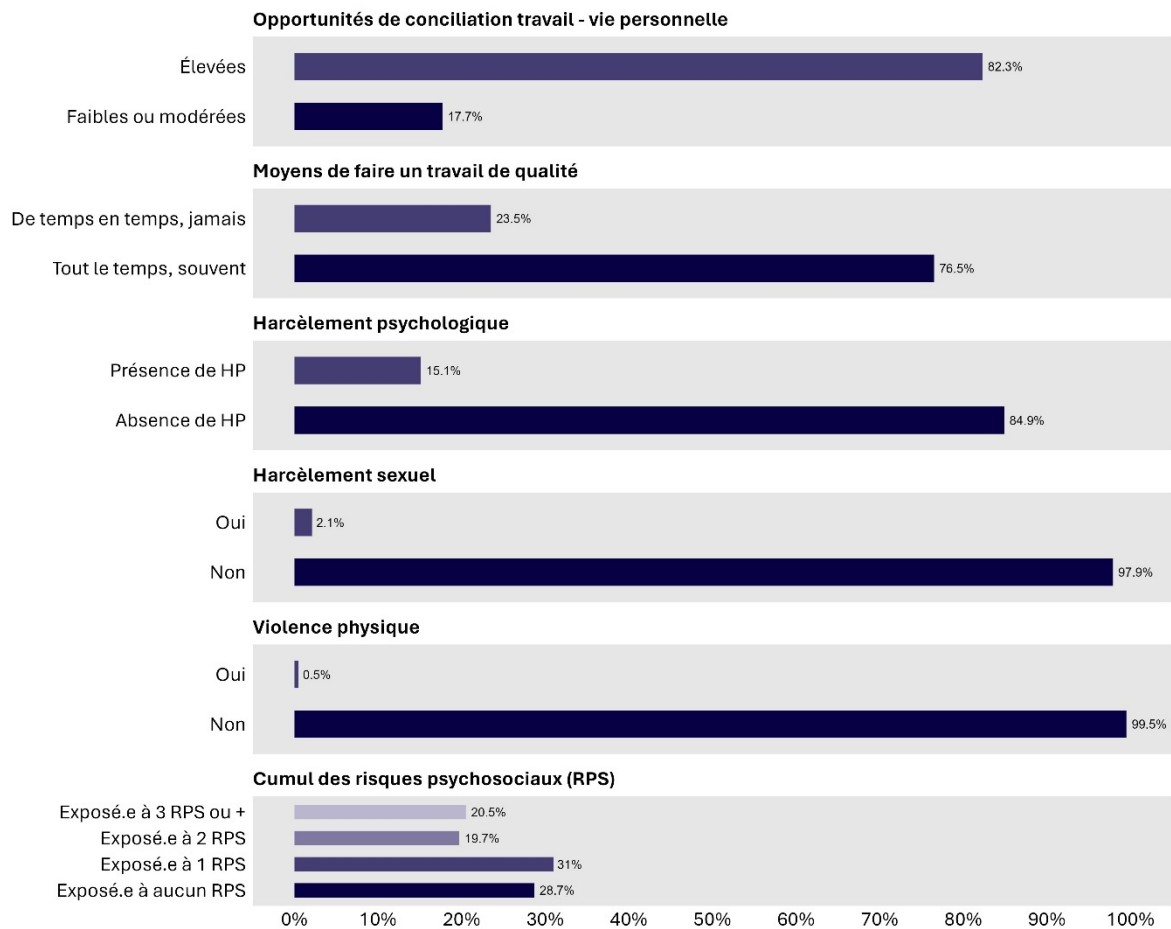
Variables à l'étude	%
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁵	
Exposé.e à 3 RPS ou +	20,5
Exposé.e à 2 RPS	19,7
Exposé.e à 1 RPS	31,0
Exposé.e à aucun RPS	28,7

Figure 5.2. Fréquences de l'exposition aux facteurs psychosociaux de l'environnement de travail



⁵ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Figure 5.2. Fréquences de l'exposition aux facteurs psychosociaux de l'environnement de travail – suite



5.3. Portrait général des actions préventives en milieu de travail

Le niveau de climat de sécurité psychosociale était faible pour environ 3 personnes sur 10 (28,7%). Près de 7 participant.e.s sur 10 (69,2%) ont rapporté que leur milieu de travail comptait des programmes et des mesures de prévention. Plus de la moitié (76,0%) des personnes parmi celles rapportant qu'il existait des programmes et mesures de prévention dans le milieu de travail considéraient que ces programmes et ces mesures étaient moyennement ou peu adéquats. Près de 9 personnes sur 10 (89,6%) ont rapporté qu'il existait un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur milieu de travail. Parmi ceux et celles ayant déclaré qu'un PAE existait dans leur organisation, près de 1 personne sur 5 (17,6%) considéraient qu'aucune promotion du PAE n'était faite dans le milieu de travail. Parmi les personnes ayant déclaré qu'un PAE existait dans leur organisation, environ la moitié (48,4%) y avaient déjà eu recours. Et pour plus de la moitié de ces dernières (58,0%), le motif du dernier recours au PAE concernait des difficultés liées partiellement ou entièrement à leur travail.

Tableau 5.3. Fréquences des réponses portant sur les actions préventives en milieu de travail

Variables à l'étude	%
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE	
Élevé	16,8
Modéré	54,4
Faible	28,7
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION	
Oui	69,2
Non	30,8
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION	
Entièrement	18,3
Moyennement	39,3
Un peu	36,7
Pas du tout	5,7
EXISTENCE D'UN PAE	
Oui	89,6
Non	0,8
Je ne sais pas	9,6
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE	
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	29,2
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	53,2
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	17,6
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE	
Oui	48,4
Non	51,6
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE	
Difficultés liées entièrement à son travail	27,1
Difficultés liées partiellement à son travail	30,9
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	42,0

6. PORTRAITS DÉTAILLÉS - SANTÉ PSYCHOLOGIQUE, ENVIRONNEMENT PSYCHOSOCIAL DE TRAVAIL ET ACTIONS PRÉVENTIVES ⁶

6.1. Selon le genre

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le genre. En ce qui concerne les différences significatives ($p < 0,05$), les femmes (77,9%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les hommes (74,7%) à rapporter occuper un emploi régulier et moins nombreuses que les hommes à rapporter occuper un emploi saisonnier (femmes : 1,6%; hommes : 4,8%). Elles ont aussi été plus nombreuses que les hommes à déclarer travailler moins de 35 heures par semaine (femmes : 12,1%; hommes : 8,6%) et selon un horaire de jour (femmes : 96,3%; hommes : 87,2%). Les femmes (37,3%) étaient aussi proportionnellement plus nombreuses à rapporter occuper un

⁶ Pour ne pas alourdir la présentation des résultats de cette section, pour les variables ayant de nombreuses modalités de réponse (par ex., symptômes dépressifs non liés, ou liés partiellement ou complètement au travail), certains pourcentages ne sont pas rapportés directement dans le texte. Toutefois, il est possible de se référer aux tableaux pour connaître tous les pourcentages.

emploi de bureau que les hommes (20,5%) et moins nombreuses à rapporter occuper un emploi d'ouvrier.ère (femmes : 1,6%; hommes : 13,4%), tout comme pratiquer un travail manuel (femmes : 11,2%; hommes : 24,6%). Moins de femmes (30,0%) que d'hommes (43,8%) ont rapporté n'effectuer aucun ou presque aucun télétravail. Davantage de femmes (51,3%) que d'hommes (40,0%) ont rapporté travailler selon un mode hybride. La possibilité d'avoir accès à plusieurs types d'espace de travail sur le site de l'employeur a été moins rapportée par les femmes (6,5%) que par les hommes (16,7%). Les femmes (67,3%) étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes (57,3%) à avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule). Une proportion plus élevée de femmes (79,4%) que d'hommes (66,8%) a indiqué avoir accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de leur employeur.

Tableau 6.1. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le genre

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	1,8	1,2	36,70	< 0,001
Occasionnel	9,0	8,8		
Saisonnier	1,6	4,8		
Temporaire	9,7	10,5		
Régulier	77,9	74,7	5,00	0,025
Précaire ⁷	22,1	25,3		
Régulier	77,9	74,7		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	14,3	11,9	21,16	< 0,001
1 à 5 ans	36,8	35,4		
6 à 10 ans	14,8	12,5		
11 à 20 ans	22,5	25,3		
21 à 30 ans	8,5	9,8		
Plus de 30 ans	3,2	5,1		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	12,1	8,6	18,99	< 0,001
35 – 39 heures	76,3	77,3		
40 – 44 heures	9,3	10,1		
45 – 49 heures	1,4	2,5		
50 heures et plus	0,9	1,5		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	96,3	87,2	127,47	< 0,001
Soir	0,2	0,2		
Nuit	0,0	0,7		
Variable	3,4	11,9		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	37,3	20,5	316,33	< 0,001
Emploi technique	57,7	60,4		
Emploi d'ouvrier.ère	1,6	13,4		

⁷ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	<i>p</i>
Autre	3,4	5,8		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	11,2	24,6	120,68	< 0,001
Non	88,8	75,4		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	22,1	19,4	59,44	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	8,7	15,9		
Oui, contacts à distance et en présentiel	27,8	30,5		
Aucun contact direct	41,4	34,2		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	18,7	16,3	75,57	< 0,001
Hybride ⁸	51,3	40,0		
Aucun ou presque	30,0	43,8		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,1	7,5	91,87	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	67,3	57,3		
Espace de travail à aire ouverte	20,1	18,5		
Plusieurs types d'espace	6,5	16,7		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	79,4	66,8	62,90	< 0,001
Non	20,6	33,2		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le genre. En ce qui concerne les différences significatives ($p < 0,05$), les femmes étaient moins nombreuses proportionnellement que les hommes à présenter un niveau faible d'épanouissement (femmes : 26,2%; hommes : 36,4%) et un niveau faible de bien-être psychologique au travail (femmes : 20,7%; hommes : 24,6%). Les femmes étaient toutefois plus nombreuses que les hommes à présenter un niveau de détresse psychologique important (femmes : 43,2%; hommes : 38,8%). Proportionnellement moins de femmes (13,7%) que d'hommes (19,6%) présentaient des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique. Davantage d'hommes (11,0%) que de femmes (8,5%) ont rapporté avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail dans la dernière année. Du présentisme lié à des difficultés de santé psychologique a été rapporté par une proportion plus importante de femmes (41,7%) que d'hommes (38,5%). Plus d'hommes (6,3%) que de femmes (3,8%) ont mentionné prendre une médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail.

Tableau 6.2. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le genre

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	73,8	63,6	44,01	< 0,001
Faible	26,2	36,4		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	79,3	75,4	7,67	0,006

⁸ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	<i>p</i>
Faible	20,7	24,6		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	15,5	16,8	11,96	0,018
Importante	43,2	38,8		
Modérée	15,3	14,8		
Faible	23,7	26,2		
Aucune	2,2	3,4		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	5,3	5,8	7,29	0,063
Modérée	12,5	11,7		
Moyenne	35,4	31,8		
Normale	46,8	50,8		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	22,9	20,3	3,54	0,060
Sous le seuil clinique	77,1	79,7		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	13,7	19,6	23,00	< 0,001
Sous le seuil clinique	86,3	80,4		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	8,5	11,0	11,31	0,023
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,5	15,8		
Symptômes dépressifs non liés au travail	7,1	5,4		
Je ne sais pas	2,7	2,6		
Absence de symptômes dépressifs	64,3	65,3		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	19,5	20,6	0,70	0,706
Modéré	64,5	63,4		
Faible	16,0	15,9		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	20,9	20,5	1,51	0,471
Modéré	63,9	65,7		
Faible	15,2	13,9		
FATIGUE				
Forte	25,3	24,1	6,33	0,042
Modérée	58,9	57,0		
Faible	15,7	18,9		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	14,3	15,9	1,81	0,178
Non	85,7	84,1		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	28,0	26,8	0,56	0,453
Non	72,0	73,2		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	41,7	38,5	3,86	0,049
Non	58,3	61,5		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	3,8	6,3	42,52	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	14,2	11,2		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	11,8	6,9		

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	p
Aucune médication	70,3	75,6		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	4,4	5,9	12,01	0,003
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,8	1,6		
Non	91,8	92,5		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le genre. En ce qui concerne les différences significatives ($p < 0,05$), les femmes ont été plus nombreuses proportionnellement que les hommes à rapporter des exigences psychologiques élevées (femmes : 40,8%; hommes : 35,5%), une situation de tension au travail (femmes : 46,8%; hommes : 37,7%) et une autorité décisionnelle faible (femmes : 55,3%; hommes : 49,7%). Les femmes ont été toutefois moins nombreuses que les hommes à rapporter un soutien faible ou modéré de la part des collègues (femmes : 32,4%; hommes : 38,3%) et de leur supérieur.e (femmes : 27,6%; hommes : 34,4%). Une proportion plus faible de femmes (58,2%) que d'hommes (62,5%) a rapporté un niveau de reconnaissance faible au travail. Les femmes étaient moins nombreuses proportionnellement que les hommes à rapporter des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (femmes : 15,8%; hommes : 21,6%) et à déclarer n'avoir jamais ou avoir de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (femmes : 22,2%; hommes : 26,2%). Une proportion plus importante d'hommes (18,7%) que de femmes (13,4%) a indiqué avoir vécu du harcèlement psychologique dans la dernière année et se retrouvait exposée à trois risques psychosociaux ou plus (femmes : 19,0%; homme : 23,5%). Une proportion plus élevée de femmes (30,8%) que d'hommes (24,5%) a rapporté n'être exposé.e à aucun risque psychosocial.

Tableau 6.3. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le genre

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	40,8	35,5	11,58	0,003
Modérées	26,3	27,1		
Faibles	33,0	37,4		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	47,9	45,6	1,84	0,175
Faibles ou modérées	52,1	54,4		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	44,7	50,3	11,25	< 0,001
Faible ou modérée	55,3	49,7		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	45,2	46,5	0,65	0,420
Faible ou modérée	54,8	53,5		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	46,8	37,7	15,49	< 0,001
Non	53,2	62,3		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	67,6	61,7	13,85	< 0,001
Faible ou modéré	32,4	38,3		

Variabiles à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	<i>p</i>
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	72,4	65,6	19,77	< 0,001
Faible ou modéré	27,6	34,4		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	7,1	7,1	7,37	0,025
Modérée	34,7	30,4		
Faible	58,2	62,5		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	84,2	78,4	20,50	< 0,001
Faibles ou modérées	15,8	21,6		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	77,8	73,8	7,67	0,006
De temps en temps, jamais	22,2	26,2		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	13,4	18,7	18,98	< 0,001
Non	86,6	81,3		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	2,1	1,9	0,20	0,654
Non	97,9	98,1		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,5	0,3	0,74	0,389
Non	99,5	99,7		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁹				
Exposé.e à 3 RPS ou +	19,0	23,5	35,05	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	18,1	23,1		
Exposé.e à 1 RPS	32,1	28,9		
Exposé.e à aucun RPS	30,8	24,5		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le genre. Les différences entre les femmes et les hommes se sont révélées significatives ($p < 0,05$) pour le climat de sécurité psychosociale, le fait d'avoir déjà eu recours au programme d'aide aux employés (PAE) ainsi que pour les raisons justifiant le dernier recours au PAE. Les femmes (27,1%) étaient moins nombreuses proportionnellement que les hommes (32,1%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. La proportion de femmes (51,4%) ayant rapporté avoir déjà eu recours au PAE était plus élevée que la proportion d'hommes (42,3%). Parmi les personnes ayant eu recours au PAE, davantage de femmes (44,0%) que d'hommes (36,9%) y ont eu recours pour des difficultés entièrement liées à leur vie personnelle ou hors travail. Les femmes (25,1%) étaient en revanche moins nombreuses que les hommes (32,1%) à rapporter y avoir eu recours pour des difficultés entièrement liées à leur travail.

⁹ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Tableau 6.4. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le genre

Variables à l'étude	Femme %	Homme %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	18,0	14,4	14,86	< 0,001
Modéré	54,9	53,5		
Faible	27,1	32,1		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	68,9	69,8	0,27	0,600
Non	31,1	30,3		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	18,8	17,2	4,75	0,191
Moyennement	39,6	38,8		
Un peu	36,5	37,2		
Pas du tout	5,2	6,9		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	90,0	88,8	5,82	0,055
Non	0,6	1,3		
Je ne sais pas	9,5	9,9		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	28,5	30,7	3,58	0,167
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	54,3	50,9		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	17,2	18,4		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	51,4	42,3	25,88	< 0,001
Non	48,6	57,7		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	25,1	32,1	10,82	0,005
Difficultés liées partiellement à son travail	30,9	31,0		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	44,0	36,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.2. Harcèlement psychologique

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de harcèlement psychologique (HP) au travail au cours de la dernière année. Plusieurs différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) ont été relevées. Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres à occuper un emploi régulier (présence HP : 79,3%; absence HP : 76,3%), à posséder entre 11 à 20 d'années de travail chez l'employeur (présence HP : 29,2%; absence HP : 22,4%) et à travailler entre 40 et 44 heures par semaine (présence HP : 15,4%; absence HP : 8,6%). Parmi les participant.e.s ayant vécu du harcèlement psychologique, on retrouvait proportionnellement plus de personnes occupant un emploi de type technique (présence HP : 51,7%; absence HP : 59,9%), un emploi d'ouvrière (présence HP : 11,6%; absence HP : 4,4%) ou un emploi manuel (présence HP : 23,4%; absence HP : 14,3%). Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (29,4%) ont été moins nombreuses proportionnellement que les autres (40,8%) à rapporter n'avoir aucun contact direct avec les usager.ère.s dans le cadre de leur travail. Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (49,4%) ont été

aussi plus nombreuses que les autres (31,9%) à rapporter n'effectuer aucun télétravail ou presque. Les participant.e.s ayant vécu du harcèlement psychologique ont rapporté dans une proportion moindre que les autres avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (présence HP : 56,1%; absence HP : 65,5%) ou à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (présence HP : 70,1%; absence HP : 76,1%).

Tableau 6.5. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de harcèlement psychologique au travail

Variables à l'étude	Présence HP %	Absence HP %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	0,2	1,9	17,72	0,001
Occasionnel	8,5	9,0		
Saisonnier	4,1	2,4		
Temporaire	7,8	10,4		
Régulier	79,3	76,3		
Précaire ¹⁰	20,7	23,7	2,55	0,110
Régulier	79,3	76,3		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	9,2	14,3	26,91	< 0,001
1 à 5 ans	33,8	36,9		
6 à 10 ans	13,1	14,1		
11 à 20 ans	29,2	22,4		
21 à 30 ans	11,4	8,5		
Plus de 30 ans	3,4	3,8		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	6,8	11,7	42,16	< 0,001
35 – 39 heures	73,5	77,1		
40 – 44 heures	15,4	8,6		
45 – 49 heures	2,7	1,6		
50 heures et plus	1,6	1,0		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	89,4	94,0	20,36	< 0,001
Soir	0,2	0,2		
Nuit	0,7	0,2		
Variable	9,7	5,6		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	31,8	31,7	56,38	< 0,001
Emploi technique	51,7	59,9		
Emploi d'ouvrière	11,6	4,4		
Autre	4,9	4,1		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	23,4	14,3	32,56	< 0,001
Non	76,6	85,7		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGÈRES				
Oui, contacts à distance	18,6	21,8	66,74	< 0,001

¹⁰ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il apparaît qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Présence	Absence	χ^2	p
	HP %	HP %		
Oui, contacts en présentiel	19,2	9,6		
Oui, contacts à distance et en présentiel	32,8	27,9		
Aucun contact direct	29,4	40,8		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	14,8	18,4	69,92	< 0,001
Hybride ¹¹	35,8	49,7		
Aucun ou presque	49,4	31,9		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,6	6,5	24,94	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	56,1	65,5		
Espace de travail à aire ouverte	22,1	19,1		
Plusieurs types d'espace	15,2	8,9		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	70,1	76,1	8,56	0,003
Non	29,9	23,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon la présence de harcèlement psychologique (HP) au travail au cours de la dernière année. Plusieurs différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) ont été relevées. Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (présence HP) étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres à présenter un niveau faible d'épanouissement (présence HP : 43,0%; absence HP : 27,2%) et un niveau faible de bien-être psychologique au travail (présence HP : 39,9%; absence HP : 18,8%). Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique étaient aussi plus nombreuses proportionnellement que les autres à présenter une détresse psychologique très importante (présence HP : 30,4%; absence HP : 13,4%), tandis qu'elles étaient moins nombreuses à présenter une détresse psychologique faible (présence HP : 9,5%; absence HP : 27,3%). Parmi les participant.e.s ayant vécu du harcèlement psychologique, on retrouvait davantage de personnes présentant des symptômes d'anxiété (présence HP : 36,2%; absence HP : 19,5%) et de dépression (présence HP : 28,6%; absence HP : 13,3%) au-delà du seuil clinique. La proportion de participant.e.s ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (30,4%) était plus élevée chez ceux et celles ayant vécu du harcèlement psychologique que chez les autres (5,4%). Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter un épuisement professionnel fort (présence HP : 40,2%; absence HP : 16,3%), un désengagement fort (présence HP : 38,7%; absence HP : 17,5%) et une fatigue forte (présence HP : 46,7%; absence HP : 21,0%). Ces dernières étaient aussi plus nombreuses à avoir vécu un état de stress post-traumatique (présence HP : 46,1%; absence HP : 9,3%) et à prendre une médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail (présence HP : 15,5,8%; absence HP : 2,7%). L'absentéisme (présence HP : 52,3%; absence HP : 23,2%) et le présentéisme (présence HP : 67,6%; absence HP : 35,8%) liés à des difficultés de santé psychologique étaient aussi plus fréquents chez les participant.e.s ayant vécu du harcèlement psychologique. Les personnes ayant vécu du harcèlement

¹¹ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

psychologique étaient enfin plus nombreuses proportionnellement que les autres à être en arrêt de travail pour des difficultés de santé psychologique (présence HP : 13,1%; absence HP : 3,3%).

Tableau 6.6. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon la présence de harcèlement psychologique au travail

Variables à l'étude	Présence HP %	Absence HP %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	57,0	72,8	60,97	< 0,001
Faible	43,0	27,2		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	60,2	81,2	130,48	< 0,001
Faible	39,9	18,8		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	30,4	13,4	183,29	< 0,001
Importante	48,4	40,5		
Modérée	11,5	15,8		
Faible	9,5	27,3		
Aucune	0,3	3,0		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	11,9	4,3	160,70	< 0,001
Modérée	19,0	11,0		
Moyenne	42,4	32,8		
Normale	26,8	51,8		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	36,2	19,5	82,88	< 0,001
Sous le seuil clinique	63,8	80,5		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	28,6	13,3	90,77	< 0,001
Sous le seuil clinique	71,4	86,7		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	30,4	5,4	439,46	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	23,4	15,8		
Symptômes dépressifs non liés au travail	4,0	7,0		
Je ne sais pas	2,8	2,6		
Absence de symptômes dépressifs	39,4	69,2		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	40,2	16,3	206,17	< 0,001
Modéré	54,8	65,7		
Faible	5,0	18,0		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	38,7	17,5	154,25	< 0,001
Modéré	55,3	66,1		
Faible	6,0	16,4		
FATIGUE				
Forte	46,7	21,0	192,71	< 0,001
Modérée	46,1	60,5		
Faible	7,2	18,6		

Variables à l'étude	Présence	Absence	χ^2	p
	HP %	HP %		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	46,1	9,3	549,69	< 0,001
Non	53,9	90,8		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	52,3	23,2	216,61	< 0,001
Non	47,7	76,8		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	67,6	35,8	213,89	< 0,001
Non	32,4	64,2		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	15,5	2,7	216,96	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	17,5	12,4		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	6,3	11,0		
Aucune médication	60,8	74,0		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	13,1	3,3	68,10	< 0,001
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,6	3,2		
Non	84,3	93,5		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.1. Comparaison des symptômes dépressifs liés au travail selon la présence de harcèlement psychologique au travail

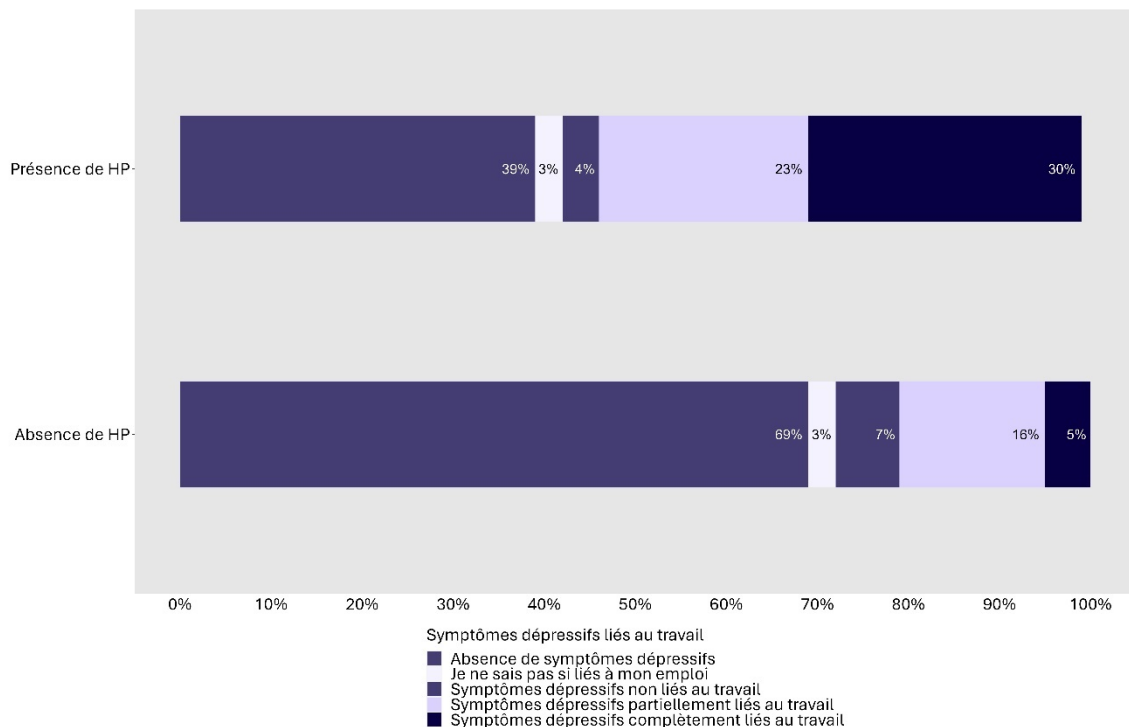


Figure 6.2. Comparaison des niveaux d'épuisement professionnel selon la présence de harcèlement psychologique au travail

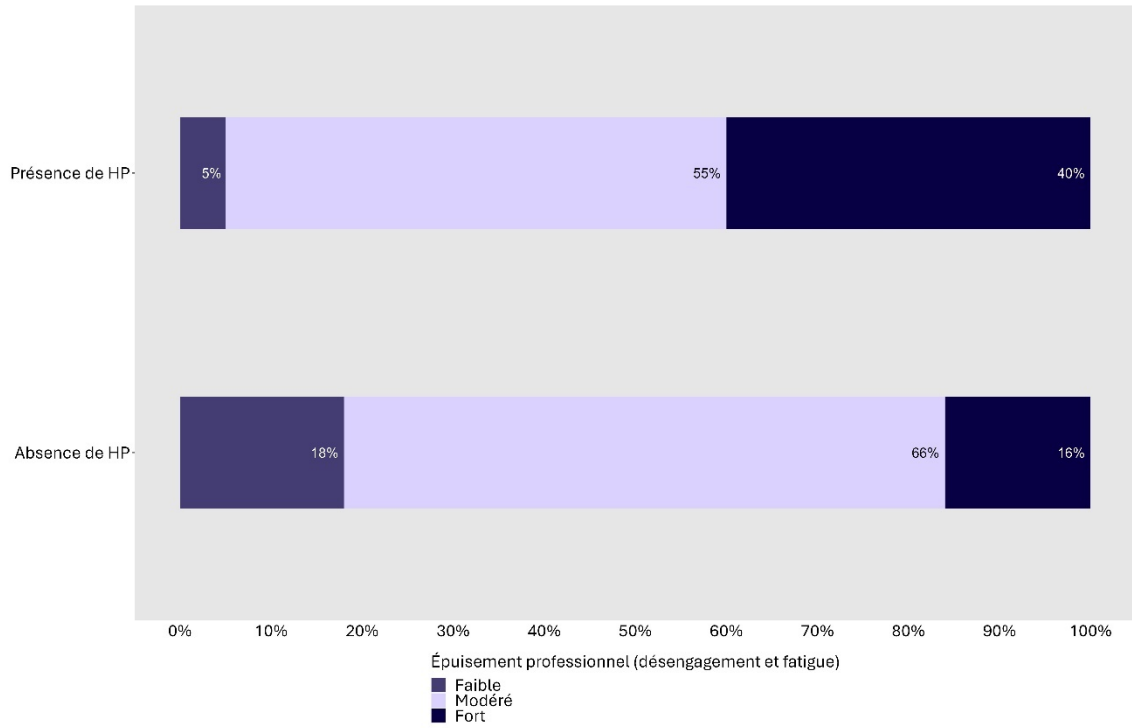


Figure 6.3. Comparaison de la présence d'un état de stress post-traumatique selon la présence de harcèlement psychologique au travail

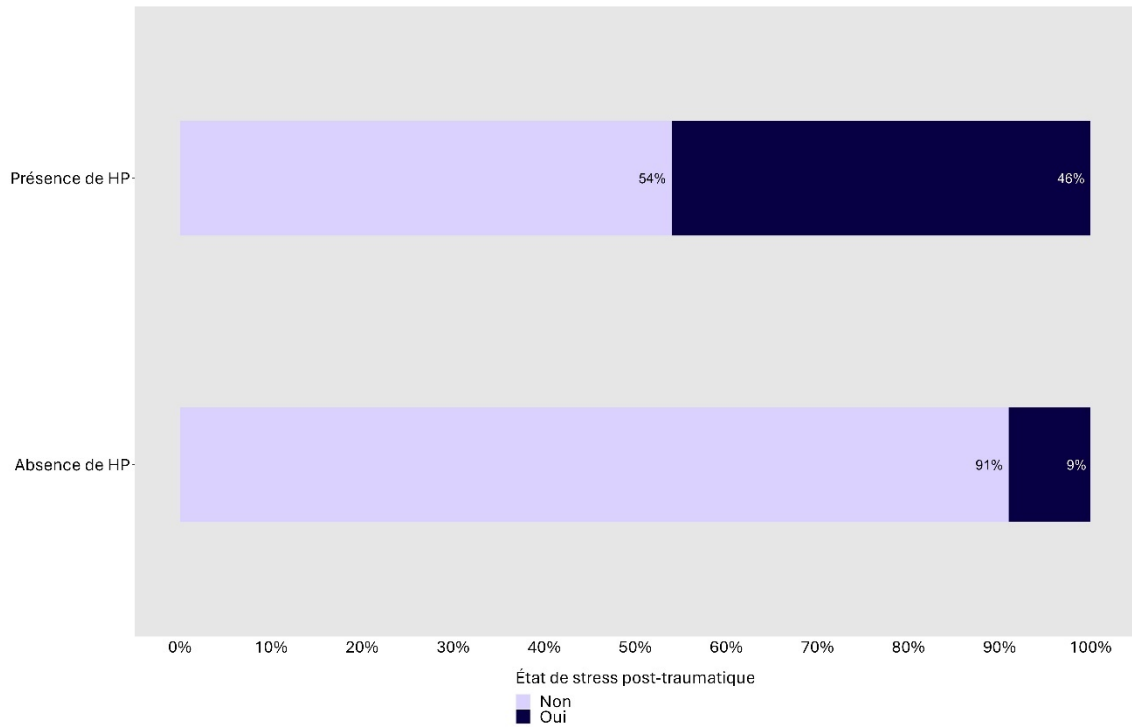
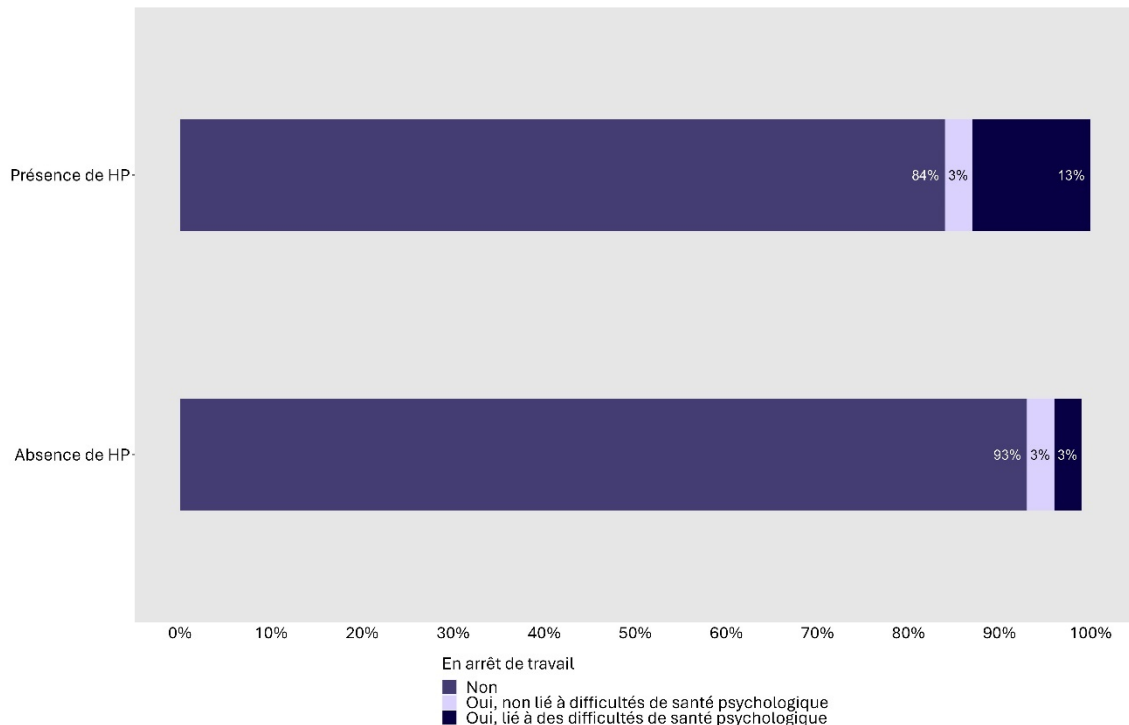


Figure 6.4. Comparaison de la prévalence d'arrêt de travail selon la présence de harcèlement psychologique au travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial selon la présence de harcèlement psychologique (HP) au travail au cours de la dernière année. Diverses différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) ont été relevées. Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter des exigences psychologiques élevées (présence HP : 58,7%; absence HP : 35,6%), des exigences émotionnelles élevées (présence HP : 67,9%; absence HP : 43,5%) et une situation de tension au travail (présence HP : 74,1%; absence HP : 38,1%). On retrouvait un pourcentage plus important de participant.e.s à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée parmi ceux et celles ayant vécu du harcèlement psychologique (68,3%) que chez les autres (50,8%). Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique ont été plus nombreuses que celles n'ayant pas vécu de harcèlement psychologique à rapporter un soutien des collègues faible ou modéré (présence HP : 62,5%; absence HP : 29,5%) et un soutien du supérieur faible ou modéré (présence HP : 59,5%; absence HP : 24,4%). Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter un niveau faible de reconnaissance au travail (présence HP : 79,4%; absence HP : 56,1%), des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (présence HP : 41,6%; absence HP : 13,4%) et n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (présence HP : 44,9%; absence HP : 19,8%). Avoir vécu du harcèlement sexuel (présence HP : 8,8%; absence HP : 0,9%) et de la violence physique (présence HP : 2,2%; absence HP : 0,2%) a été davantage rapporté par les personnes ayant été victimes de harcèlement psychologique que par les autres. Enfin, les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (69,8%) étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres (11,8%) à rapporter une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.7. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon la présence de harcèlement psychologique au travail

Variables à l'étude	Présence HP %	Absence HP %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	58,7	35,6	131,12	< 0,001
Modérées	24,1	27,0		
Faibles	17,2	37,4		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	67,9	43,5	122,80	< 0,001
Faibles ou modérées	32,1	56,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	31,7	49,2	63,01	< 0,001
Faible ou modérée	68,3	50,8		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	46,7	45,5	0,29	0,590
Faible ou modérée	53,3	54,5		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	74,1	38,1	145,03	< 0,001
Non	25,9	61,9		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	37,5	70,6	247,52	< 0,001
Faible ou modéré	62,5	29,5		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	40,5	75,6	302,22	< 0,001
Faible ou modéré	59,5	24,4		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	2,5	7,9	115,80	< 0,001
Modérée	18,0	35,9		
Faible	79,4	56,1		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL VIE PERSONNELLE				
Élevées	58,4	86,6	280,15	< 0,001
Faibles ou modérées	41,6	13,4		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	55,1	80,2	178,84	< 0,001
De temps en temps, jamais	44,9	19,8		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	8,8	0,9	159,12	< 0,001
Non	91,2	99,1		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	2,2	0,2	46,87	< 0,001
Non	97,8	99,8		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)¹²				
Exposé.e à 3 RPS ou +	69,8	11,8	1159,28	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	21,3	19,5		
Exposé.e à 1 RPS	9,0	35,0		
Exposé.e à aucun RPS	0,0	33,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

¹² Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon la présence de harcèlement psychologique au travail. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui ressortent sont décrites ici. Les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (58,0%) étaient plus nombreuses proportionnellement que celles n'ayant pas vécu de harcèlement psychologique (23,6%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. La proportion de personnes ayant déclaré qu'il existait des programmes et des mesures de prévention était plus faible chez les participant.e.s ayant vécu du harcèlement psychologique (63,4%) que parmi les autres (70,2%). Parmi les participant.e.s qui ont indiqué l'existence de programmes et mesures de prévention, les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (15,9%) étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres (4,0%) à estimer que ces programmes et ces mesures n'étaient pas du tout suffisants et adéquats. Parmi les participant.e.s qui ont mentionné l'existence d'un PAE, les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (19,1%) étaient moins nombreuses proportionnellement que les autres (31,0%) à estimer que la promotion du PAE était suffisante. De plus, les personnes ayant vécu du harcèlement psychologique étaient plus nombreuses proportionnellement à avoir eu recours au PAE pour des difficultés entièrement liées à leur travail (présence HP : 51,2 %; absence HP : 21,1 %).

Tableau 6.8. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon la présence de harcèlement psychologique au travail

Variables à l'étude	Présence HP %	Absence HP %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	5,0	18,9	308,63	<0,001
Modéré	37,0	57,6		
Faible	58,0	23,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	63,4	70,2	11,19	<0,001
Non	36,7	29,8		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	7,1	20,1	163,05	<0,001
Moyennement	31,1	40,6		
Un peu	46,0	35,3		
Pas du tout	15,9	4,0		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	93,1	88,9	9,88	0,007
Non	0,8	0,8		
Je ne sais pas	6,2	10,2		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	19,1	31,0	51,26	<0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	54,7	52,9		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	26,2	16,0		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	60,5	46,1	39,42	<0,001
Non	39,5	53,9		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	51,2	21,1	156,10	<0,001

Variables à l'étude	Présence	Absence	χ^2	p
	HP %	HP %		
Difficultés liées partiellement à son travail	32,0	30,8		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	16,8	48,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.5. Comparaison du climat de sécurité psychosociale selon la présence de harcèlement psychologique au travail

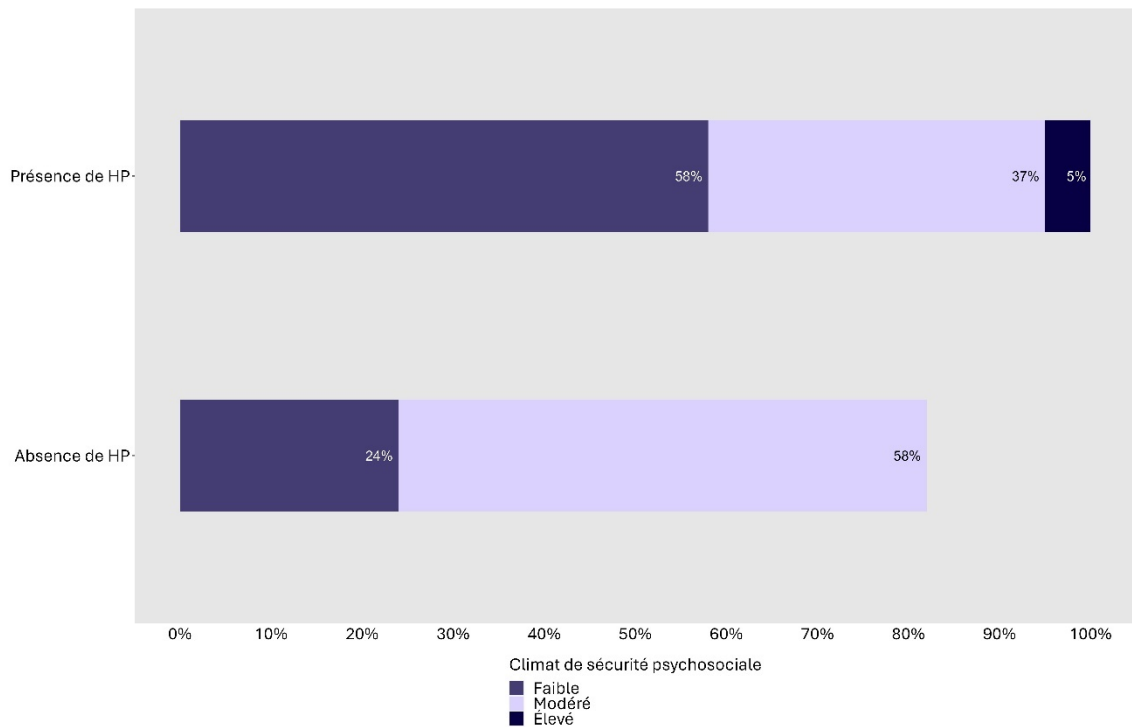
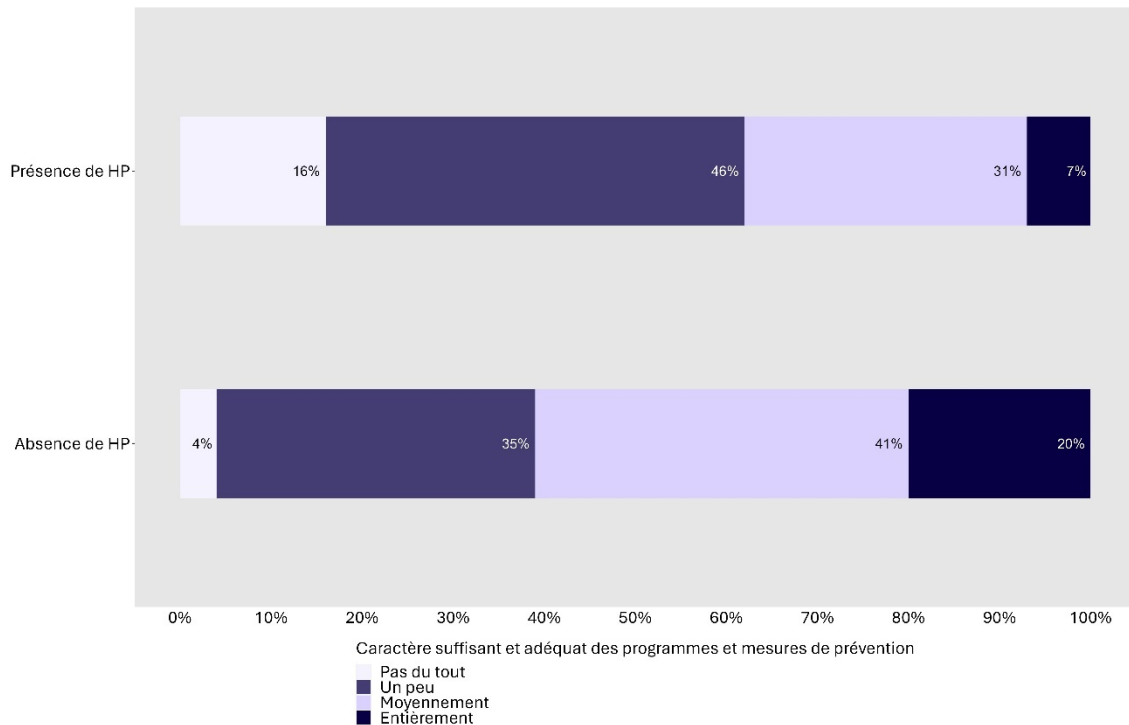


Figure 6.6. Comparaison du caractère suffisant et adéquat des programmes et mesures de prévention selon la présence de harcèlement psychologique au travail



6.3. Symptômes dépressifs liés au travail et non liés au travail

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail au cours de la dernière année. Les principales différences significatives relevées sont les suivantes ($p < 0,05$). Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail étaient plus nombreuses que les autres à cumuler entre 1 à 5 années (27,6%) ou 11 à 20 années (31,6%) d'expérience chez l'employeur. Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (6,8%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à travailler moins de 35 heures par semaine. Ces personnes ont été proportionnellement plus nombreuses (20,9%) que les autres à rapporter effectuer un travail manuel. Parmi les personnes ayant mentionné avoir des contacts à distance et en présentiel avec les usagers dans le cadre de leur travail, on retrouvait une plus forte proportion de personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (33,5%) ou partiellement liés au travail (32,0%) que de personnes ayant eu des symptômes dépressifs non liés au travail (26,4%). Les personnes qui ont rapporté pratiquer tout le temps ou presque le télétravail étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres à avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés (15,4%) ou partiellement liés (18,4%) au travail.

Tableau 6.9. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD sont liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI							
Étudiant	0,0	0,4	4,2	1,5	1,8	63,23	< 0,001
Occasionnel	5,3	7,0	9,8	7,6	9,9		
Saisonnier	4,0	1,6	2,7	3,2	2,7		
Temporaire	4,2	11,9	11,1	11,3	10,2		
Régulier	86,6	79,1	72,2	76,5	75,3		
Précaire ¹³	13,4	20,9	27,8	23,5	24,7	27,94	< 0,001
Régulier	86,6	79,1	72,2	76,5	75,3		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR							
Moins de 1 an	6,8	11,9	29,4	16,5	13,1	139,67	< 0,001
1 à 5 ans	27,6	42,0	38,4	45,4	35,6		
6 à 10 ans	16,9	14,2	9,3	18,0	13,9		
11 à 20 ans	31,6	21,4	16,6	17,8	23,7		
21 à 30 ans	13,3	8,2	5,0	2,4	9,2		
Plus de 30 ans	3,8	2,5	1,3	0,0	4,6		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES							
Moins de 35 heures	6,8	10,2	12,1	8,0	11,7	40,26	< 0,001
35 – 39 heures	74,9	77,2	78,8	81,8	76,3		
40 – 44 heures	13,8	10,2	6,6	6,6	9,2		
45 – 49 heures	3,9	0,9	0,6	3,6	1,8		
50 heures et plus	0,7	1,5	1,9	0,0	1,0		
TYPE D'HORAIRE							
Jour	91,8	94,4	96,2	94,0	93,0	11,35	0,499
Soir	0,2	0,2	0,2	0,0	0,2		
Nuit	0,3	0,0	0,4	0,9	0,2		
Variable	7,7	5,4	3,2	5,1	6,5		
TYPE D'EMPLOI							
Emploi de bureau	30,0	32,9	31,5	35,8	31,5	17,25	0,141
Emploi technique	57,3	58,3	60,3	56,6	58,9		
Emploi d'ouvrière	9,6	5,0	4,0	4,9	5,2		
Autre	3,1	3,8	4,3	2,7	4,4		
TRAVAIL MANUEL							
Oui	20,9	15,8	14,0	17,5	14,8	9,93	0,042
Non	79,1	84,2	86,0	82,5	85,2		

¹³ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD sont liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	<i>p</i>
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S							
Oui, contacts à distance	16,9	21,2	23,9	25,7	21,5	34,44	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	16,8	9,8	10,1	12,4	10,6		
Oui, contacts à distance et en présentiel	33,5	32,0	26,4	18,9	27,6		
Aucun contact direct	32,9	37,1	39,6	43,1	40,2		
TÉLÉTRAVAIL							
Tout le temps ou presque	15,4	18,4	25,7	22,7	17,2	35,67	< 0,001
Hybride ¹⁴	39,7	49,9	47,1	44,3	48,4		
Aucun ou presque	44,9	31,7	27,3	33,1	34,4		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)							
Espace de travail individuel fermé	4,3	7,2	5,9	7,3	6,6	19,79	0,071
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	60,4	62,5	70,9	69,4	64,2		
Espace de travail à aire ouverte	23,2	21,4	14,6	8,9	19,4		
Plusieurs types d'espace	12,1	9,0	8,6	14,4	9,9		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)							
Oui	70,5	74,6	77,4	71,5	76,2	6,05	0,195
Non	29,6	25,4	22,6	28,5	23,8		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail. Les principales différences significatives sont les suivantes ($p < 0,05$). Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement ou partiellement liés au travail étaient plus nombreuses à rapporter un faible niveau d'épanouissement (SD complètement liés au travail : 45,5%; SD partiellement liés au travail : 52,6%) et un faible niveau de bien-être psychologique au travail (SD complètement liés au travail : 55,8%; SD partiellement liés au travail : 36,1%). Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement (45,7%) ou partiellement (35,0%) liés au travail étaient plus nombreuses proportionnellement à présenter une détresse psychologique très importante. La proportion de personnes ayant eu

¹⁴ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

des symptômes dépressifs complètement (47,7%) ou partiellement (43,0%) liés au travail était plus grande à avoir un niveau d'anxiété au-delà du seuil clinique. Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement (63,1%) ou partiellement (38,7%) liés au travail étaient plus nombreuses proportionnellement à présenter de l'épuisement professionnel. La proportion de participant.e.s qui a rapporté avoir vécu un état de stress post-traumatique (SD complètement liés au travail : 51,8%; SD partiellement liés au travail : 27,2%), et avoir effectué de l'absentéisme (SD complètement liés au travail : 67,4%; SD partiellement liés au travail : 53,8%) ou du présentisme lié à des difficultés de santé psychologique (SD complètement liés au travail : 87,5%; SD partiellement liés au travail : 75,9%) dans la dernière année, était plus élevée chez ceux et celles ayant eu des symptômes dépressifs complètement ou partiellement liés au travail. Pour terminer, le fait de prendre une médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail (SD complètement liés au travail : 26,7%) et l'arrêt de travail lié à des difficultés de santé psychologique (SD complètement liés au travail : 21,9%) étaient plus fréquents chez les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail.

Tableau 6.10. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT							
Élevé	54,5	47,4	64,2	48,1	80,4	369,57	< 0,001
Faible	45,5	52,6	35,8	51,9	19,6		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL							
Élevé	44,2	63,9	93,2	77,1	85,0	429,40	< 0,001
Faible	55,8	36,1	6,8	22,9	15,0		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)							
Très importante	45,7	35,0	20,8	41,4	5,0	1090,35	< 0,001
Importante	43,4	53,4	53,6	48,0	36,9		
Modérée	5,7	7,3	11,4	7,5	19,4		
Faible	5,3	4,4	13,9	3,1	34,7		
Aucune	0,0	0,0	0,3	0,0	4,0		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)							
Sévère	19,8	11,6	9,1	11,8	1,1	1072,13	< 0,001
Modérée	23,9	27,6	15,6	23,5	5,8		
Moyenne	40,9	47,3	38,1	53,8	28,6		
Normale	15,5	13,6	37,3	10,9	64,5		
ANXIÉTÉ							
Au-delà du seuil clinique	47,7	43,0	29,8	38,0	11,3	513,96	< 0,001
Sous le seuil clinique	52,4	57,0	70,2	62,0	88,7		
DÉPRESSION							
Au-delà du seuil clinique	43,4	36,7	20,8	32,8	4,9	701,67	< 0,001
Sous le seuil clinique	56,6	63,3	79,2	67,2	95,1		

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	<i>p</i>
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)							
Fort	63,1	38,7	4,1	20,0	10,2	878,98	< 0,001
Modéré	35,5	59,0	77,5	79,1	67,6		
Faible	1,5	2,4	18,4	0,9	22,2		
DÉSENGAGEMENT							
Fort	61,4	35,9	5,0	11,4	12,9	703,16	< 0,001
Modéré	37,9	60,7	69,0	84,6	67,9		
Faible	0,7	3,4	26,0	3,9	19,2		
FATIGUE							
Forte	68,2	48,6	11,7	35,2	13,4	890,07	< 0,001
Modérée	29,1	49,2	74,2	62,6	63,0		
Faible	2,7	2,2	14,1	2,2	23,6		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE							
Oui	51,8	27,2	9,4	11,9	6,8	625,84	< 0,001
Non	48,2	72,9	90,6	88,1	93,2		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE							
Oui	67,4	53,8	39,0	42,4	13,1	830,62	< 0,001
Non	32,6	46,2	61,0	57,7	86,9		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE							
Oui	87,5	75,9	52,1	63,7	22,6	1077,10	< 0,001
Non	12,5	24,1	47,9	36,3	77,5		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE							
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	26,7	3,7	2,7	0,6	1,9	1042,98	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	13,8	33,5	8,1	22,7	7,9		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	3,5	7,1	36,5	22,7	8,7		
Aucune médication	56,1	55,7	52,7	54,0	81,6		
EN ARRÊT DE TRAVAIL							
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	21,9	11,3	3,0	6,1	1,0	236,30	< 0,001
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,7	1,9	3,9	3,8	3,3		
Non	75,4	86,9	93,1	90,1	95,7		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.7. Comparaison du bien-être psychologique au travail selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

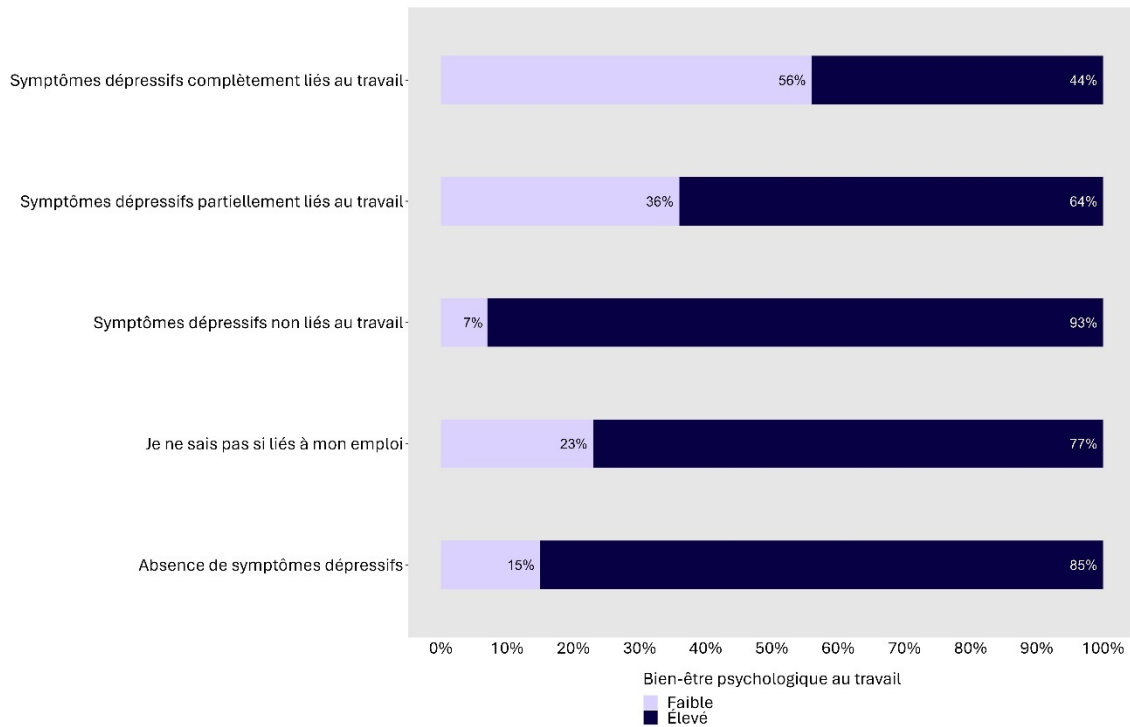
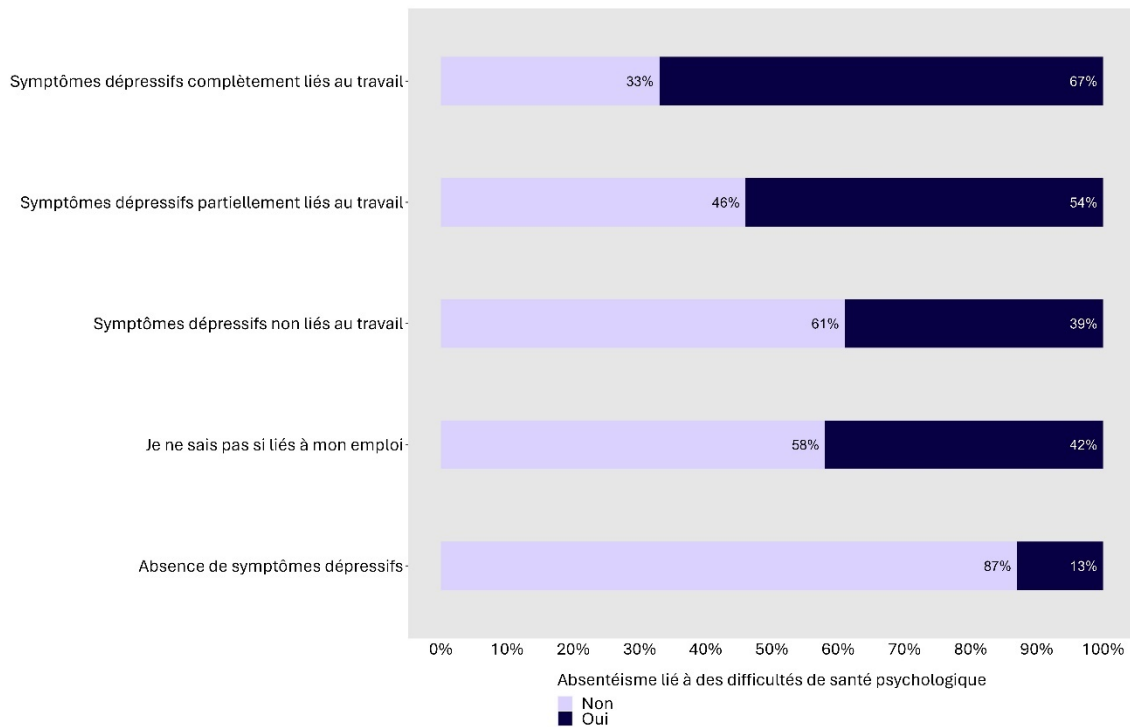


Figure 6.8. Comparaison de l'absentéisme lié à des difficultés de santé psychologique selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail. Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement ou partiellement liés au travail ont été proportionnellement plus nombreuses à rapporter des exigences psychologiques élevées (SD complètement liés au travail : 69,5%; SD partiellement liés au travail : 50,5%), des exigences émotionnelles élevées (SD complètement liés au travail : 76,9%; SD partiellement liés au travail : 63,8%), une autorité décisionnelle faible ou modérée (SD complètement liés au travail : 73,0%; SD partiellement liés au travail : 62,2%) et une situation de tension au travail (SD complètement liés au travail : 83,4%; SD partiellement liés au travail : 65,9%).

En comparaison aux autres, parmi les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement ou partiellement liés au travail, la proportion qui a indiqué une situation de tension au travail était plus élevée (SD complètement liés au travail : 83,4%; SD partiellement liés au travail : 65,9%), tout comme la proportion de personnes qui a rapporté un soutien faible ou modéré des collègues (SD complètement liés au travail : 66,8%; SD partiellement liés au travail : 46,7%), un soutien faible ou modéré du supérieur (SD complètement liés au travail : 67,8%; SD partiellement liés au travail : 37,7%), une reconnaissance au travail faible (SD complètement liés au travail : 89,3%; SD partiellement liés au travail : 73,1%).

Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement ou partiellement liés au travail ont aussi été proportionnellement plus nombreuses à rapporter des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (SD complètement liés au travail : 47,6%; SD partiellement liés au travail : 22,3%) et à rapporter n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (SD complètement liés au travail : 53,3%; SD partiellement liés au travail : 38,9%). Le harcèlement psychologique (SD complètement liés au travail : 49,8%), le harcèlement sexuel (SD complètement liés au travail : 7,0%) et la violence physique (SD complètement liés au travail : 1,7%) ont été rapportés par une proportion plus marquée de participant.e.s ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail en comparaison aux autres personnes. Pour terminer, les personnes ayant des symptômes dépressifs complètement (62,7%) ou partiellement (29,4%) liés au travail étaient proportionnellement plus nombreuses à indiquer être exposées à trois risques psychosociaux ou plus.

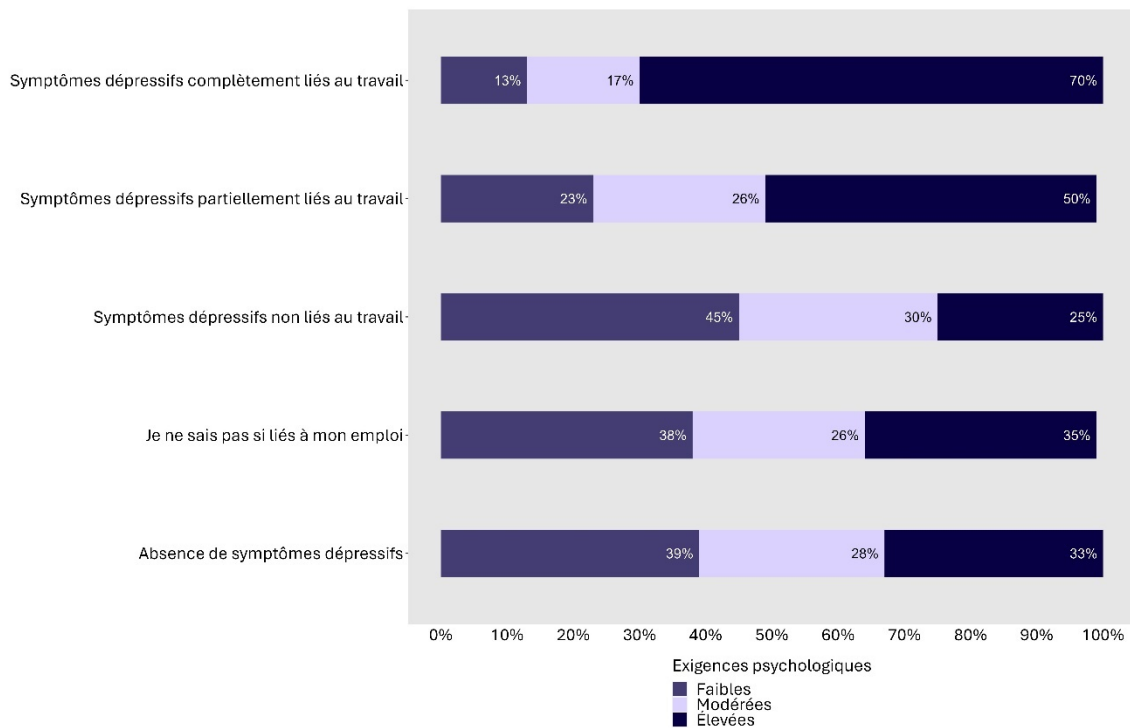
Tableau 6.11. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES							
Élevées	69,5	50,5	25,5	35,2	33,2	258,02	< 0,001
Modérées	17,1	26,4	29,9	26,4	27,7		
Faibles	13,4	23,1	44,7	38,4	39,1		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES							
Élevées	76,9	63,8	33,0	50,1	39,7	287,09	< 0,001
Faibles ou modérées	23,1	36,2	67,0	49,9	60,3		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE							
Élevée	27,1	37,9	52,5	41,0	51,2	104,43	< 0,001
Faible ou modérée	73,0	62,2	47,5	59,0	48,9		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE							
Élevée	49,1	45,4	46,7	36,5	45,5	5,48	0,241
Faible ou modérée	50,9	54,6	53,3	63,5	54,5		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN							
Oui	83,4	65,9	26,9	42,7	34,3	259,42	< 0,001
Non	16,6	34,1	73,1	57,3	65,7		
SOUTIEN DES COLLÈGUES							
Élevé	33,2	53,3	79,3	72,6	71,9	288,45	< 0,001
Faible ou modéré	66,8	46,7	20,7	27,4	28,1		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR							
Élevé	32,2	62,3	86,5	80,1	75,7	353,68	< 0,001
Faible ou modéré	67,8	37,7	13,5	19,9	24,3		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL							
Élevée	0,8	2,2	9,6	4,4	9,1	268,88	< 0,001
Modérée	9,9	24,8	45,2	29,5	37,9		
Faible	89,3	73,1	45,2	66,2	53,0		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE							
Élevées	52,4	77,7	91,3	82,7	87,1	296,04	< 0,001
Faibles ou modérées	47,6	22,3	8,7	17,3	12,9		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ							
Tout le temps, souvent	46,7	61,1	90,7	79,1	83,3	368,42	< 0,001
De temps en temps, jamais	53,3	38,9	9,3	20,9	16,7		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE							
Oui	49,8	20,8	9,3	15,9	9,2	439,46	< 0,001
Non	50,2	79,2	90,7	84,2	90,8		
HARCÈLEMENT SEXUEL							
Oui	7,0	1,9	1,3	1,2	1,5	50,90	< ,001
Non	93,0	98,1	98,7	98,8	98,5		
VIOLENCE PHYSIQUE							
Oui	1,7	0,1	0,2	1,4	0,4	16,01	0,003
Non	98,3	99,9	99,8	98,6	99,6		

Variables à l'étude	SD complètement liés au travail %	SD partiellement liés au travail %	SD non liés au travail %	Ne sais pas si SD liés au travail %	Absence de SD %	χ^2	p
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)¹⁵							
Exposé.e à 3 RPS ou +	62,7	29,4	8,4	12,7	13,6	695,52	< ,001
Exposé.e à 2 RPS	21,4	26,6	14,2	23,9	18,1		
Exposé.e à 1 RPS	11,2	29,9	32,4	39,9	33,7		
Exposé.e à aucun RPS	4,8	14,2	45,0	23,5	34,6		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.9. Comparaison des exigences psychologiques selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail



¹⁵ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Figure 6.10. Comparaison des exigences émotionnelles selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

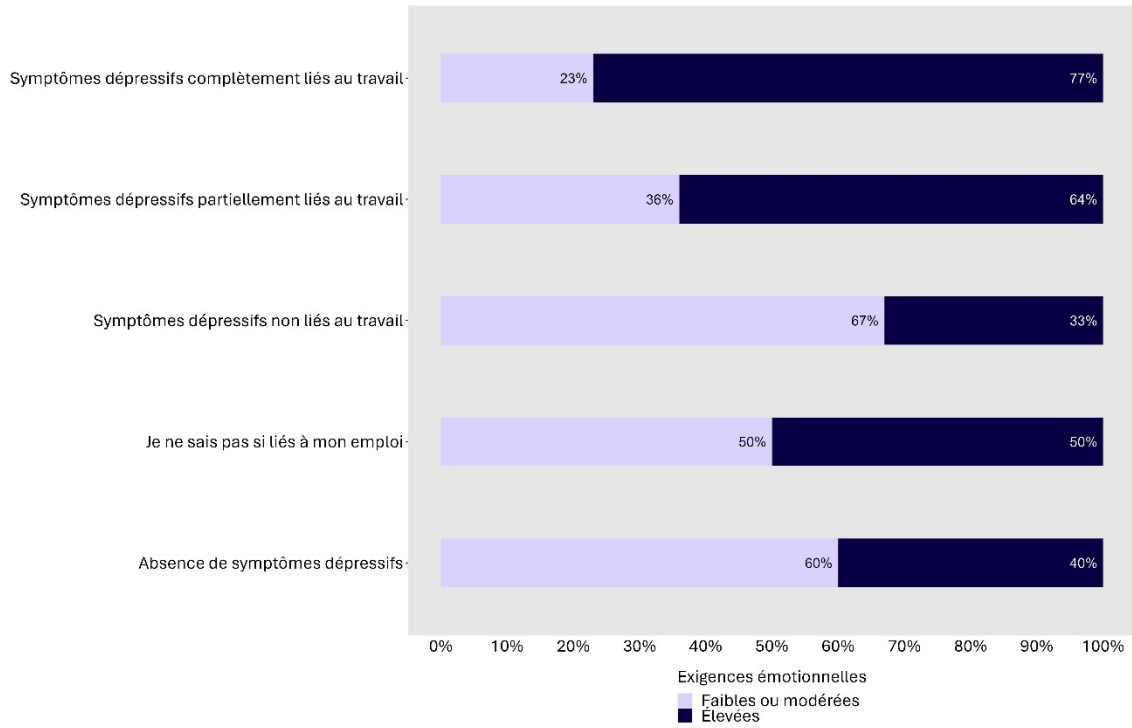


Figure 6.11. Comparaison de la situation de tension au travail / job strain selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

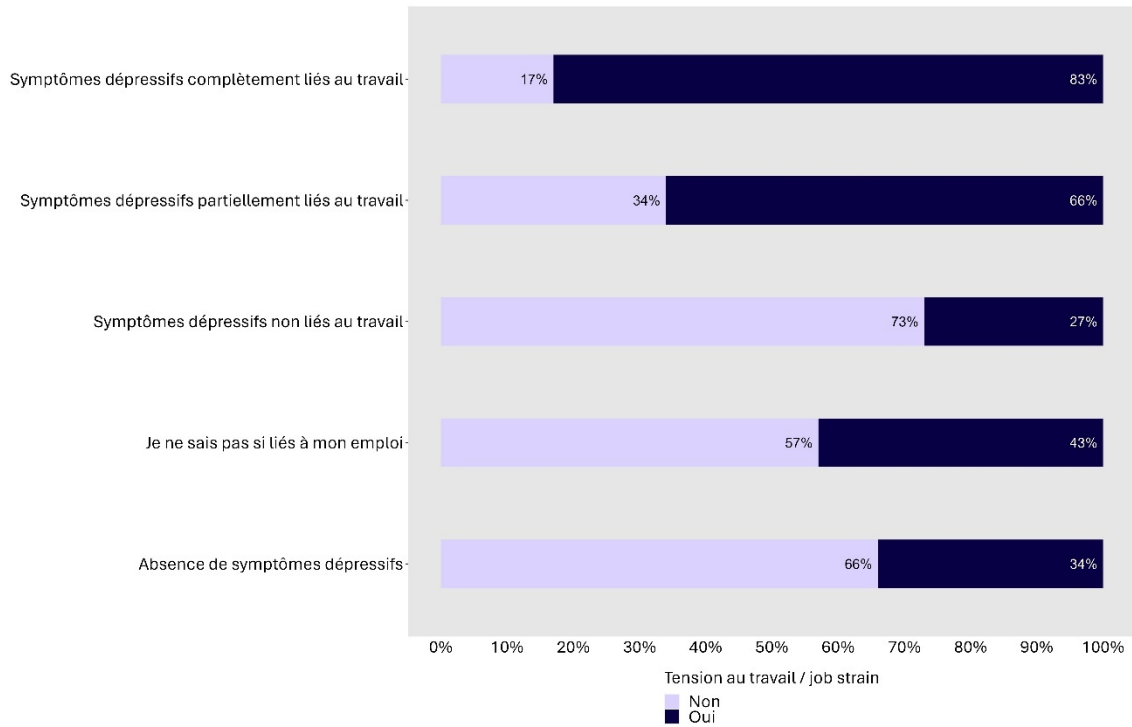
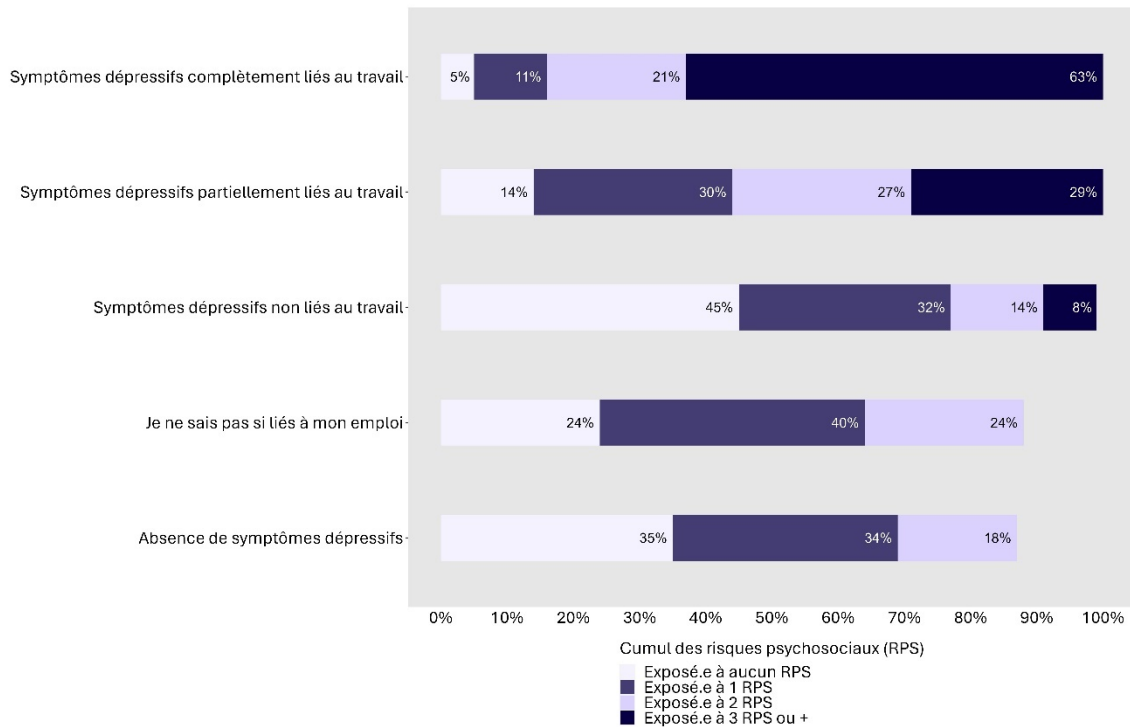


Figure 6.12. Comparaison du cumul des risques psychosociaux (RPS) selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon la présence de symptômes dépressifs liés au travail et non liés au travail. Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui sont ressorties des analyses. Les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (67,4%) ou partiellement liés au travail (42,2%) ont été proportionnellement plus nombreuses à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. La proportion de personnes ayant déclaré qu’il existait des programmes et des mesures de prévention était la plus faible chez les participant.e.s ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (58,7%). Parmi les personnes indiquant l’existence de programmes et mesures de prévention, celles ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail ont été proportionnellement plus nombreuses (14,7%) que les autres à considérer que ces programmes et ces mesures n’étaient pas du tout suffisants ou adéquats. De plus, les personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail ont été aussi plus nombreuses (70,8%) à rapporter avoir déjà eu recours au PAE.

Tableau 6.12. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon la présence de symptômes dépressifs (SD) liés au travail et non liés au travail

Variables à l'étude	Symptômes dépressifs complètement liés au travail %	Symptômes dépressifs partiellement liés au travail %	Symptômes dépressifs non liés au travail %	Je ne sais pas si liés à mon emploi %	Absence de symptômes dépressifs %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE							
Élevé	3,7	8,3	27,4	16,2	19,8	464,55	< 0,001
Modéré	28,9	49,5	58,5	60,8	59,0		
Faible	67,4	42,2	14,1	23,1	21,2		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION							
Oui	58,7	64,3	69,9	71,5	71,9	36,28	< 0,001
Non	41,3	35,7	30,1	28,5	28,1		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION							
Entièrement	4,4	10,1	18,7	16,2	22,2	185,41	< 0,001
Moyennement	29,4	35,9	41,3	41,1	41,2		
Un peu	51,5	45,5	34,9	35,7	32,8		
Pas du tout	14,7	8,4	5,1	7,1	3,7		
EXISTENCE D'UN PAE							
Oui	94,2	92,8	87,9	86,0	88,5	32,54	< 0,001
Non	0,8	0,7	0,6	3,7	0,8		
Je ne sais pas	5,0	6,5	11,5	10,3	10,7		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE							
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	22,1	22,1	30,8	16,3	32,8	55,12	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	54,8	57,6	54,3	56,4	51,5		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	23,1	20,3	14,9	27,3	15,8		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE							
Oui	70,8	62,3	52,4	56,5	40,3	182,07	< 0,001
Non	29,2	37,7	47,6	43,5	59,7		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE							
Difficultés liées entièrement à son travail	66,7	21,4	13,8	11,3	21,0	367,21	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	19,5	51,6	22,7	52,2	25,3		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	13,7	27,0	63,5	36,5	53,7		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.4. Bien-être psychologique au travail

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail. Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont décrites ici. La proportion de personnes occupant un emploi régulier était plus élevée chez celles présentant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (80,8%) que chez celles avec un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (75,6%). À l'inverse, les personnes présentant un niveau

faible de bien-être psychologique au travail (19,2%) étaient moins nombreuses proportionnellement que celles avec un niveau élevé (24,4%) à occuper un statut d'emploi précaire. Les personnes avec un niveau faible de bien-être psychologique au travail ont été proportionnellement plus nombreuses que celles présentant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail à rapporter cumuler entre 11 et 20 années d'expérience chez l'employeur (bien-être faible : 26,5%; bien-être élevé : 22,7%), à occuper un emploi technique (bien-être faible : 60,3%; bien-être élevé : 58,1%) et à n'avoir aucun contact direct avec les usager.ère.s (bien-être faible : 41,9%; bien-être élevé : 38,4%).

Tableau 6.13. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	1,8	1,0	12,57	0,014
Occasionnel	9,3	7,6		
Saisonnier	3,0	1,7		
Temporaire	10,4	8,8		
Régulier	75,6	80,8		
Précaire ¹⁶	24,4	19,2	10,53	0,001
Régulier	75,6	80,8		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	14,2	11,6	12,40	0,030
1 à 5 ans	37,0	33,7		
6 à 10 ans	13,9	14,3		
11 à 20 ans	22,7	26,5		
21 à 30 ans	8,8	9,4		
Plus de 30 ans	3,5	4,6		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	10,9	11,0	2,29	0,683
35 – 39 heures	76,2	77,9		
40 – 44 heures	10,0	8,4		
45 – 49 heures	1,8	1,7		
50 heures et plus	1,1	1,0		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	93,7	91,9	3,53	0,060
Soir	0,1	0,5		
Nuit	0,2	0,5		
Variable	6,0	7,2		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	32,0	30,7	9,17	0,027
Emploi technique	58,1	60,3		
Emploi d'ouvrier.ère	5,3	6,4		
Autre	4,7	2,6		

¹⁶ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	<i>p</i>
TRAVAIL MANUEL				
Oui	15,6	16,1	0,18	0,673
Non	84,5	83,9		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	20,8	22,8	10,21	0,017
Oui, contacts en présentiel	11,7	8,8		
Oui, contacts à distance et en présentiel	29,2	26,6		
Aucun contact direct	38,4	41,9		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	17,5	19,0	1,55	0,460
Hybride ¹⁷	47,5	47,7		
Aucun ou presque	35,0	33,3		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,8	5,8	2,56	0,465
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	63,3	65,8		
Espace de travail à aire ouverte	19,6	19,6		
Plusieurs types d'espace	10,3	8,9		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	75,3	74,6	0,15	0,702
Non	24,7	25,5		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail. Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (58,1%) étaient plus nombreuses proportionnellement que celles ayant un niveau élevé (21,4%) à rapporter un épanouissement faible, de même qu'à indiquer une détresse psychologique très importante (bien-être faible : 34,0%; bien-être élevé : 10,9%). Les personnes avec un niveau faible de bien-être psychologique au travail présentaient plus de symptômes d'anxiété (bien-être faible : 35,7%; bien-être élevé : 18,0%) et de symptômes dépressifs (bien-être faible : 35,1%; bien-être élevé : 9,9%) au-delà du seuil clinique. De plus, on observait une plus grande proportion de personnes ayant eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail chez les participant.e.s présentant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (23,2%) que chez les autres (5,2%). Inversement, on observait une plus grande proportion de personnes n'ayant vécu aucun symptôme dépressif parmi les participant.e.s avec un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (70,5%) que chez les autres (44,2%). Les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail ont été plus nombreuses proportionnellement à rapporter un épuisement professionnel fort (bien-être faible : 57,0%; bien-être élevé : 9,1%), un désengagement fort (bien-être faible : 61,0%; bien-être élevé : 9,1%), une fatigue forte (bien-être faible : 55,8%; bien-être élevé : 15,9%) et un état de stress post-traumatique (bien-être faible : 29,0%; bien-être élevé : 10,8%). L'absentéisme (bien-être faible : 47,4%; bien-être élevé : 22,0%) et le présentéisme (bien-être faible : 66,3%; bien-être élevé : 33,5%) liés à des difficultés de santé psychologique étaient plus fréquents chez les personnes présentant un niveau faible de bien-être psychologique au travail. Enfin, les personnes en arrêt de travail étaient plus nombreuses

¹⁷ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

proportionnellement parmi les personnes avec niveau faible de bien-être psychologique au travail que parmi les autres (bien-être faible : 86,9%; bien-être élevé : 93,5%).

Tableau 6.14. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	78,7	41,9	439,80	< 0,001
Faible	21,4	58,1		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	10,9	34,0	361,00	< 0,001
Importante	40,7	45,1		
Modérée	16,7	9,7		
Faible	28,4	10,9		
Aucune	3,3	0,3		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	3,0	13,9	376,41	< 0,001
Modérée	9,9	19,9		
Moyenne	31,8	43,0		
Normale	55,3	23,2		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	18,0	35,7	125,36	< 0,001
Sous le seuil clinique	82,0	64,3		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	9,9	35,1	331,89	< 0,001
Sous le seuil clinique	90,1	64,9		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	5,2	23,2	429,40	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	13,9	27,9		
Symptômes dépressifs non liés au travail	7,9	2,0		
Je ne sais pas	2,6	2,7		
Absence de symptômes dépressifs	70,5	44,2		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	9,1	57,0	1025,73	< 0,001
Modéré	70,6	42,3		
Faible	20,4	0,7		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	9,1	61,0	1158,66	< 0,001
Modéré	72,0	38,6		
Faible	18,9	0,3		
FATIGUE				
Forte	15,9	55,8	632,80	< 0,001
Modérée	63,2	42,0		
Faible	20,9	2,2		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	10,8	29,0	177,40	< 0,001
Non	89,2	71,0		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	22,0	47,4	220,40	< 0,001
Non	78,0	52,7		

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	p
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	33,5	66,3	303,70	< 0,001
Non	66,5	33,7		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	3,0	10,4	150,10	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	11,4	19,5		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	11,6	5,3		
Aucune médication	74,1	64,8		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	3,5	9,6	33,90	< 0,001
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,0	3,6		
Non	93,5	86,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.13. Comparaison de l'absentéisme lié à des difficultés de santé psychologique selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

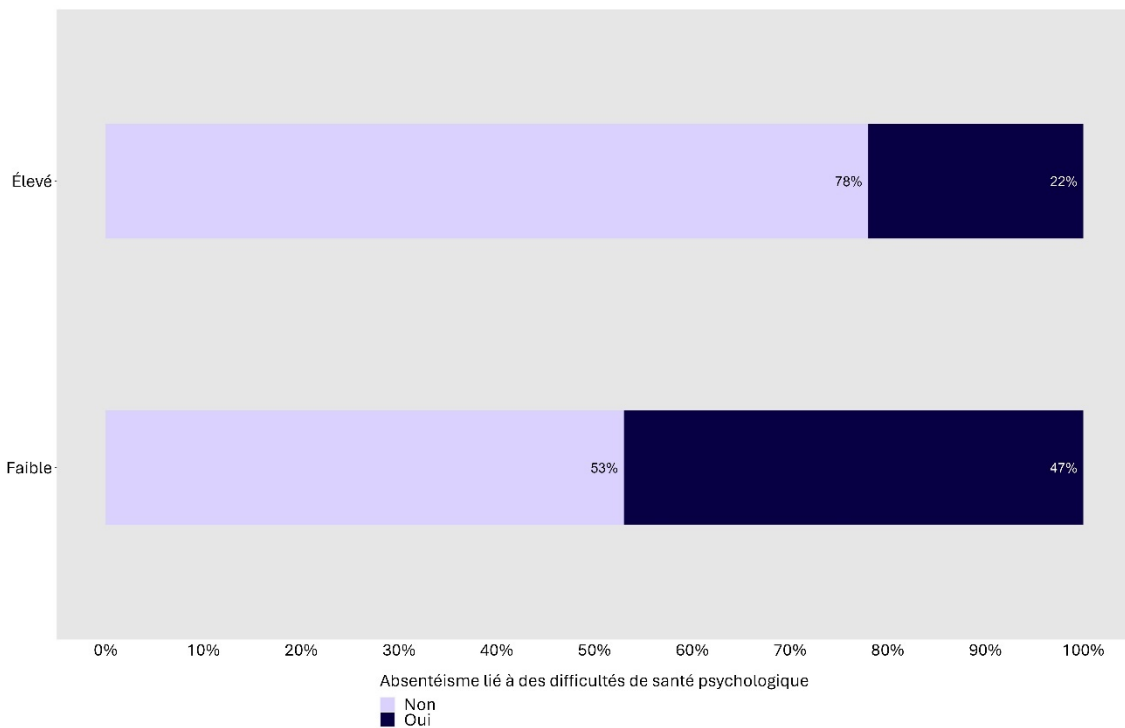


Figure 6.14. Comparaison du présentéisme lié à des difficultés de santé psychologique selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

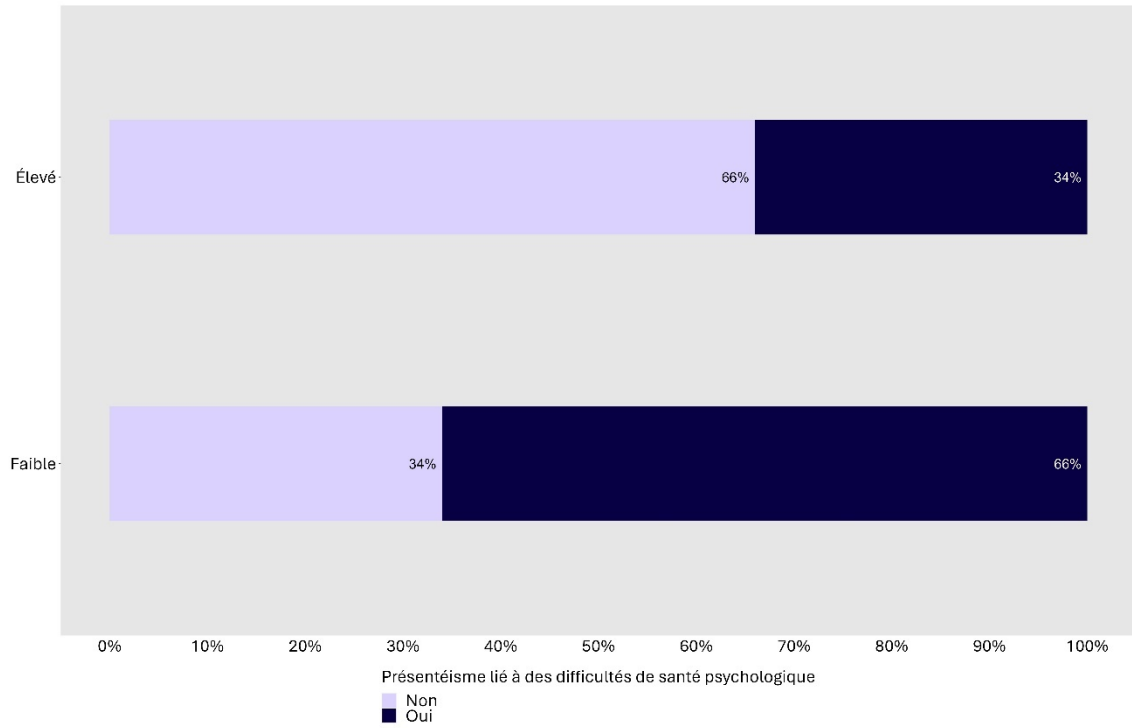


Figure 6.15. Comparaison de la prévalence d'arrêt de travail selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

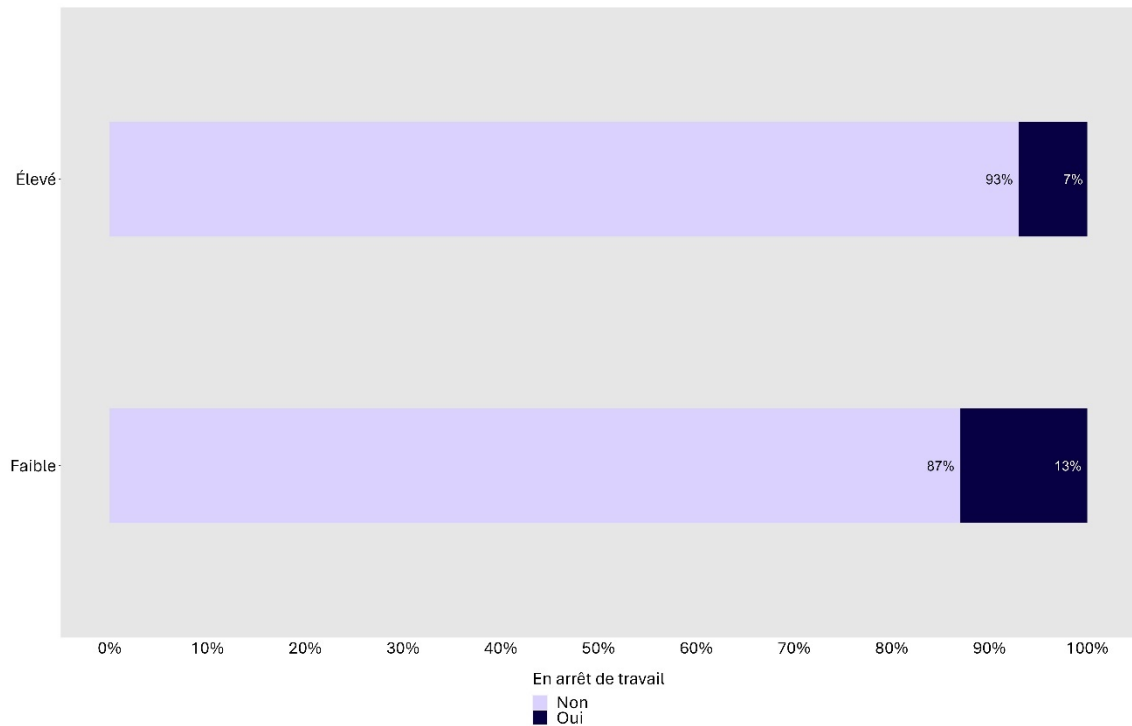
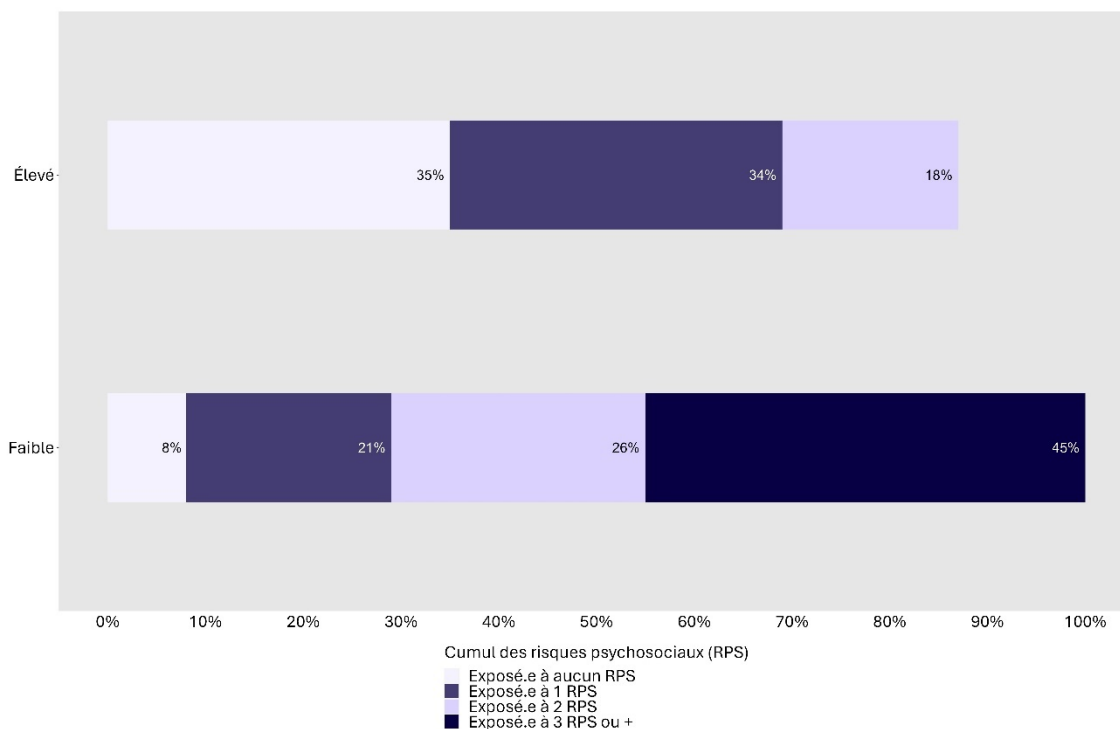


Figure 6.16. Comparaison du cumul des risques psychosociaux (RPS) selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l’environnement psychosocial selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail. Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont décrites dans ce qui suit. Les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail ont été plus nombreuses proportionnellement que celles présentant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail à rapporter des exigences psychologiques élevées (bien-être faible : 52,3%; bien-être élevé : 35,2%), des exigences émotionnelles élevées (bien-être faible : 62,7%; bien-être élevé : 42,6%) et une situation de tension au travail (bien-être faible : 79,6%; bien-être élevé : 32,8%). Les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail ont aussi été plus nombreuses proportionnellement à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée (bien-être faible : 75,5%; bien-être élevé : 47,0%), une autonomie de compétence faible ou modérée (bien-être faible : 64,0%; bien-être élevé : 51,7%), un soutien faible ou modéré de leurs collègues (bien-être faible : 61,2%; bien-être élevé : 26,8%) ainsi qu’un soutien faible ou modéré de leur supérieur (bien-être faible : 55,1%; bien-être élevé : 22,6%). Le pourcentage de participant.e.s ayant indiqué un niveau faible de reconnaissance au travail était plus élevé chez les personnes présentant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (82,2%) que chez les autres (53,2%), tout comme les pourcentages de personnes qui ont rapporté des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (bien-être faible : 36,2%; bien-être élevé : 12,5%) et n’avoir jamais ou avoir de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (bien-être faible : 48,0%; bien-être élevé : 16,6%). Le harcèlement psychologique (bien-être faible : 27,3%; bien-être élevé : 11,6%) et le harcèlement sexuel (bien-être faible : 2,9%; bien-être élevé : 1,8%) ont été plus fréquemment rapportés par les participant.e.s ayant un niveau faible de

bien-être psychologique que par ceux et celles présentant un niveau élevé de bien-être psychologique. Enfin, les personnes avec un niveau faible de bien-être psychologique au travail (45,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un niveau élevé (13,6%) à rapporter être exposées à trois risques psychosociaux (RPS) ou plus.

Tableau 6.15. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail

Variabes à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	35,2	52,3	88,01	< 0,001
Modérées	27,5	23,1		
Faibles	37,4	24,6		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	42,6	62,7	110,70	< 0,001
Faibles ou modérées	57,4	37,3		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	53,0	24,5	222,16	< 0,001
Faible ou modérée	47,0	75,5		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	48,3	36,0	41,82	< 0,001
Faible ou modérée	51,7	64,0		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	32,8	79,6	322,14	< 0,001
Non	67,2	20,4		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	73,2	38,8	358,52	< 0,001
Faible ou modéré	26,8	61,2		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	77,4	44,9	345,75	< 0,001
Faible ou modéré	22,6	55,1		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	8,6	1,9	238,68	< 0,001
Modérée	38,2	15,9		
Faible	53,2	82,2		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE				
Élevées	87,5	63,8	262,24	< 0,001
Faibles ou modérées	12,5	36,2		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	83,4	52,0	375,29	< 0,001
De temps en temps, jamais	16,6	48,0		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	11,6	27,3	130,48	< 0,001
Non	88,4	72,7		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	1,8	2,9	4,37	0,037
Non	98,2	97,1		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,5	0,6	0,18	0,671
Non	99,6	99,4		

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	p
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)¹⁸				
Exposé.e à 3 RPS ou +	13,6	45,0	564,44	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	17,8	26,2		
Exposé.e à 1 RPS	33,9	21,2		
Exposé.e à aucun RPS	34,7	7,6		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le niveau faible ou élevé de bien-être psychologique au travail. En ce qui concerne les principales différences significatives ($p < 0,05$), les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (53,6%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles ayant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (21,7%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Une proportion plus faible de personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (59,6%) que de personnes ayant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (72,0%) a rapporté qu'il existait des programmes et des mesures de prévention dans leur organisation. Parmi les personnes rapportant l'existence de programmes et mesures, celles ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (6,1%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles présentant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (21,5%) à rapporter que ces programmes et ces mesures de prévention étaient entièrement suffisants et adéquats. Dans le même ordre d'idées, les personnes ayant un niveau faible de bien-être psychologique au travail ont été plus nombreuses que les autres à rapporter que ces programmes et ces mesures de prévention étaient un peu (bien-être faible : 51,4%; bien-être élevé : 32,9%) ou pas du tout (bien-être faible : 11,4%; bien-être élevé : 4,3%) suffisants ou adéquats. Parmi les personnes qui ont déclaré qu'il existait un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation, le pourcentage de personnes qui a rapporté qu'aucune promotion du PAE n'avait été faite dans leur organisation était plus élevé chez celles présentant un niveau faible de bien-être psychologique au travail (26,5%) que chez celles ayant un niveau élevé de bien-être psychologique au travail (15,0%).

¹⁸ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Tableau 6.16. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le niveau élevé ou faible de bien-être psychologique au travail

Variables à l'étude	Élevé %	Faible %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	20,1	5,4	362,28	< 0,001
Modéré	58,2	41,0		
Faible	21,7	53,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	72,0	59,6	49,49	< 0,001
Non	28,0	40,4		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	21,5	6,1	184,75	< 0,001
Moyennement	41,5	31,2		
Un peu	32,9	51,4		
Pas du tout	4,3	11,4		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	89,1	91,4	4,08	0,130
Non	0,9	0,7		
Je ne sais pas	10,1	7,9		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	31,4	22,1	65,90	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	53,6	51,4		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	15,0	26,5		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	44,8	60,5	60,38	< 0,001
Non	55,2	39,5		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	21,0	42,6	119,56	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	29,6	34,4		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	49,5	23,0		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.5. Type d'emploi (technique, ouvrier.ère, bureau)

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'emploi (technique, ouvrier ou bureau). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui sont ressorties des analyses sont décrites ici. Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes occupant un emploi technique ou un emploi de bureau à rapporter avoir un statut d'emploi occasionnel (ouvrier.ère : 17,2%; technique : 5,2%; bureau : 12,4%) ou saisonnier (ouvrier.ère : 29,5%; technique : 0,3%; bureau : 1,7%). Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère (45,2%) ont aussi été moins nombreuses proportionnellement que celles occupant un emploi technique (85,5%) ou de bureau (68,6%) à déclarer détenir un statut d'emploi régulier. La proportion de personnes occupant un emploi depuis moins de 1 an chez l'employeur était plus faible chez les ouvrier.ère.s (6,3%) que chez les personnes occupant un emploi technique (10,7%) ou un emploi de

bureau (20,3%). Les ouvrier.ère.s ont rapporté en plus grande proportion que les personnes occupant un emploi technique ou un emploi de bureau travailler entre 40 et 44 heures (ouvrier.ère : 18,5%; technique : 9,4%; bureau : 8,2%), entre 45 et 49 heures (ouvrier.ère : 4,6%; technique : 1,5%; bureau : 1,1%), et 50 heures et plus par semaine (ouvrier.ère : 5,4%; technique : 0,7%; bureau : 1,0%). La proportion de personnes ayant rapporté travailler selon un horaire de jour était plus faible chez les ouvrier.ère.s (58,6%) que chez les personnes occupant un emploi technique (97,9%) ou un emploi de bureau (93,7%). Les personnes en emploi d'ouvrier.ère ont été plus nombreuses proportionnellement que celles occupant un emploi technique ou de bureau à rapporter travailler selon un horaire de nuit (ouvrier.ère : 4,4%; technique : 0,0%; bureau : 0,0%) ou selon un horaire variable (ouvrier.ère : 36,8%; technique : 2,1%; bureau : 5,8%). Une plus grande proportion d'ouvrier.ère.s que de personnes occupant un emploi technique ou un emploi de bureau a rapporté avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s dans le cadre du travail (ouvrier.ère : 49,9%; technique : 5,0%; bureau : 12,2%) et n'effectuer aucun télétravail ou presque (ouvrier.ère : 98,8%; technique : 18,9%; bureau : 46,7%). Les personnes en emploi d'ouvrier.ère ont été moins nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter avoir des contacts à distance avec les usager.ère.s (ouvrier.ère : 1,5%; technique : 23,4%; bureau : 22,0%), effectuer tout le temps du télétravail ou presque (ouvrier.ère : 0,0%; technique : 19,2%; bureau : 19,5%) ou travailler selon un mode hybride (ouvrier.ère : 1,2%; technique : 61,9%; bureau : 33,9%). Plus de la moitié des ouvrier.ère.s (51,1%) ont rapporté avoir accès à plusieurs types d'espace de travail sur le site de l'employeur, alors que ce pourcentage était plus faible pour les personnes occupant un emploi technique (5,1%) ou un emploi de bureau (7,5%). Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère ont été proportionnellement moins nombreuses à rapporter avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (ouvrier.ère : 4,4%; technique : 76,9%; bureau : 57,3%) ou à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (ouvrier.ère : 27,6%; technique : 84,2%; bureau : 75,8%).

Tableau 6.17. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'emploi (bureau, ouvrier.ère ou technique)

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrier.ère %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI						
Étudiant	3,7	0,0	0,6	1,8	919,22	< 0,001
Occasionnel	12,4	17,2	5,2	25,8		
Saisonnier	1,7	29,5	0,3	9,5		
Temporaire	13,6	8,1	8,4	8,2		
Régulier	68,6	45,2	85,5	54,7	307,32	< 0,001
Précaire ¹⁹	31,4	54,8	14,5	45,3		
Régulier	68,6	45,2	85,5	54,7		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR						
Moins de 1 an	20,3	6,3	10,7	12,7	136,66	< 0,001
1 à 5 ans	39,6	44,6	33,7	37,1		
6 à 10 ans	12,9	17,9	14,4	12,9		
11 à 20 ans	18,1	23,1	26,1	27,1		
21 à 30 ans	6,3	5,1	10,6	8,6		
Plus de 30 ans	2,8	3,0	4,6	1,6		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES						
Moins de 35 heures	13,0	3,3	9,5	26,4	188,75	< 0,001
35 – 39 heures	76,8	68,2	79,0	51,8		
40 – 44 heures	8,2	18,5	9,4	11,5		
45 – 49 heures	1,1	4,6	1,5	7,8		
50 heures et plus	1,0	5,4	0,7	2,6		
TYPE D'HORAIRE						
Jour	93,7	58,6	97,9	71,9	719,94	< 0,001
Soir	0,5	0,3	0,0	0,4		
Nuit	0,0	4,4	0,0	0,0		
Variable	5,8	36,8	2,1	27,8		
TRAVAIL MANUEL						
Oui	14,4	86,4	9,8	13,5	889,48	< 0,001
Non	85,6	13,7	90,2	86,5		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S						
Oui, contacts à distance	22,0	1,5	23,4	11,3	580,70	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	12,2	49,9	5,0	36,5		
Oui, contacts à distance et en présentiel	24,0	15,1	32,5	26,1		
Aucun contact direct	41,8	33,5	39,1	26,0		

¹⁹ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrier.ère %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	p
TÉLÉTRAVAIL						
Tout le temps ou presque	19,5	0,0	19,2	10,8	923,56	< 0,001
Hybride ²⁰	33,9	1,2	61,9	11,2		
Aucun ou presque	46,7	98,8	18,9	78,0		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)						
Espace de travail individuel fermé	6,7	6,4	6,6	5,3	841,47	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	57,3	4,4	76,9	31,4		
Espace de travail à aire ouverte	28,5	38,2	11,4	34,1		
Plusieurs types d'espace	7,5	51,1	5,1	29,3		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)						
Oui	75,8	27,6	84,2	28,2	527,15	< 0,001
Non	24,2	72,5	15,9	71,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le type d'emploi (technique, ouvrier.ère ou bureau). Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère (25,4%) et un emploi technique (26,6%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes occupant un emploi de bureau (21,3%) à rapporter un niveau faible de bien-être psychologique au travail. Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à présenter une détresse psychologique très importante (ouvrier.ère : 18,5%; technique : 15,7%; bureau : 16,7%) et une détresse sévère associée à de l'anxiété et à de la dépression (ouvrier.ère : 7,7%; technique : 4,9%; bureau : 6,2%). Les symptômes d'anxiété dépassant le seuil clinique étaient plus fréquents chez les participant.e.s occupant un emploi de bureau (23,2%) que chez ceux et celles occupant un emploi d'ouvrier.ère (22,1%) ou technique (21,9%). En revanche, une proportion plus grande de personnes avec un emploi d'ouvrier.ère (24,7%) ont eu des symptômes dépressifs dépassant le seuil clinique comparativement aux personnes occupant un emploi de bureau (15,3%) ou technique (15,2%). Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à présenter un fort niveau d'épuisement professionnel (ouvrier.ère : 25,8%; technique : 20,6%; bureau : 17,9%), un fort niveau de désengagement (ouvrier.ère : 22,6%; technique : 22,2%; bureau : 18,2%), une forte fatigue (ouvrier.ère : 35,3%; technique : 25,3%; bureau : 23,2%) et un état de stress post-traumatique (ouvrier.ère : 20,8%; technique : 14,1%; bureau : 14,8%).

²⁰ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.18. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le type d'emploi (bureau, ouvrier.ère ou technique)

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrier.ère %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT						
Élevé	69,5	68,6	71,1	70,6	1,33	0,721
Faible	30,5	31,4	28,9	29,4		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL						
Élevé	78,7	74,6	77,4	86,3	9,17	0,027
Faible	21,3	25,4	26,6	13,7		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)						
Très importante	16,7	18,5	15,7	11,2	36,57	< 0,001
Importante	41,6	38,0	41,9	44,1		
Modérée	16,0	10,1	15,3	13,5		
Faible	23,4	28,6	24,9	23,3		
Aucune	2,3	4,9	2,2	8,0		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)						
Sévère	6,2	7,7	4,9	4,7	17,43	0,042
Modérée	12,3	13,0	12,5	7,6		
Moyenne	34,7	25,0	34,8	33,9		
Normale	46,8	54,3	47,9	53,9		
ANXIÉTÉ						
Au-delà du seuil clinique	23,2	22,1	21,9	13,5	8,12	0,044
Sous le seuil clinique	76,8	78,0	78,1	86,5		
DÉPRESSION						
Au-delà du seuil clinique	15,3	24,7	15,2	12,8	15,02	0,002
Sous le seuil clinique	84,7	75,4	84,8	87,2		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL						
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	8,8	16,3	9,1	6,9	17,25	0,141
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,6	15,6	16,9	15,4		
Symptômes dépressifs non liés au travail	6,5	4,7	6,7	6,8		
Je ne sais pas	3,0	2,4	2,5	1,7		
Absence de symptômes dépressifs	64,1	61,0	64,8	69,1		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)						
Fort	17,9	25,8	20,6	17,9	15,29	0,018
Modéré	65,0	60,1	64,3	59,7		
Faible	17,2	14,2	15,0	22,4		
DÉSENGAGEMENT						
Fort	18,2	22,6	22,2	18,3	21,17	0,002
Modéré	65,3	66,3	64,2	59,2		

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrier.ère %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	<i>p</i>
Faible	16,4	11,2	13,6	22,5		
FATIGUE						
Forte	23,2	35,3	25,3	20,8	20,80	0,002
Modérée	60,0	46,3	58,4	57,7		
Faible	16,8	18,4	16,3	21,5		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE						
Oui	14,8	20,8	14,1	17,1	7,90	0,048
Non	85,2	79,2	85,9	82,9		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	26,2	26,7	28,4	27,3	2,13	0,545
Non	73,8	73,3	71,6	72,7		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	38,6	44,5	41,6	40,1	4,45	0,217
Non	61,4	55,5	58,4	59,9		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	4,6	5,56	4,6	5,5	13,19	0,154
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	13,5	15,2	12,9	11,3		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	12,0	5,5	9,8	7,9		
Aucune médication	70,0	73,7	72,7	75,3		
EN ARRÊT DE TRAVAIL						
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	5,7	6,5	4,3	4,9	4,16	0,656
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,3	4,1	2,8	3,9		
Non	91,1	89,5	92,9	91,2		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le type d'emploi (technique, ouvrier.ère ou bureau). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui ressortent sont décrites ici.

Les personnes occupant un emploi technique (42,1%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes occupant un emploi de bureau (34,6%) ou un emploi d'ouvrier.ère (31,9%) à rapporter des exigences psychologiques élevées. Une proportion plus élevée de personnes occupant des emplois de bureau (62,1%) ont rapporté une autorité décisionnelle faible ou modérée, comparativement à celles occupant des emplois d'ouvrier.ère (46,3%) ou des emplois techniques (48,8%). L'autonomie de compétence faible ou modérée a été rapportée plus fréquemment par les personnes occupant un emploi

d'ouvrière (68,2%) ou un emploi de bureau (66,4%) que par les personnes occupant un emploi technique (46,7%). Les personnes occupant un emploi de bureau (52,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles occupant un emploi d'ouvrière (40,0%) ou un emploi technique (39,6%) à rapporter une situation de tension au travail.

Un pourcentage plus élevé d'ouvrières que de personnes occupant un emploi technique ou un emploi de bureau a rapporté un niveau faible ou modéré de soutien des collègues (ouvrière : 40,9%; technique : 33,4%; bureau : 34,4%) et un niveau faible ou modéré de soutien du supérieur (ouvrière : 43,9%; technique : 28,8%; bureau : 29,3%). En revanche, les personnes occupant un emploi technique (60,3%) ou un emploi de bureau (59,9%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles occupant un emploi d'ouvrière (55,7%) à rapporter un faible niveau de reconnaissance au travail.

Les personnes occupant un emploi d'ouvrière ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter avoir des opportunités faibles ou modérées de conciliation travail – vie personnelle (ouvrière : 29,5%; technique : 16,3%; bureau : 17,7%) et à rapporter n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (ouvrière : 32,1%; technique : 24,4%; bureau : 20,5%). Le harcèlement psychologique (ouvrière : 32,3%; technique : 13,4%; bureau : 15,2%), le harcèlement sexuel (ouvrière : 6,7%; technique : 1,7%; bureau : 1,4%) et la violence physique (ouvrière : 1,4%; technique : 0,3%; bureau : 0,3%) ont aussi été plus fréquemment rapportés par les participant.e.s occupant un emploi d'ouvrière que par les autres. La proportion de personnes étant exposées à trois risques psychosociaux ou plus était aussi plus élevée chez les ouvrières (32,4%) que chez les autres.

Tableau 6.19. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le type d'emploi (bureau, ouvrière ou technique)

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrière %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES						
Élevées	34,6	31,9	42,1	38,8	31,77	< 0,001
Modérées	27,0	30,7	26,3	21,5		
Faibles	38,5	37,4	31,6	39,7		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES						
Élevées	45,0	48,4	47,4	58,3	10,88	0,012
Faibles ou modérées	55,0	51,6	52,6	41,7		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE						
Élevée	37,9	53,7	51,2	35,4	71,67	< 0,001
Faible ou modérée	62,1	46,3	48,8	64,6		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE						
Élevée	33,6	31,8	53,3	45,1	147,94	< 0,001
Faible ou modérée	66,4	68,2	46,7	54,9		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN						
Oui	52,0	40,0	39,6	52,7	28,95	< 0,001
Non	48,0	60,0	60,4	47,3		
SOUTIEN DES COLLÈGUES						
Élevé	65,6	59,1	66,6	61,3	6,50	0,090
Faible ou modéré	34,4	40,9	33,4	38,7		

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrier.ère %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	<i>p</i>
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR						
Élevé	70,7	56,1	71,2	71,3	22,17	< 0,001
Faible ou modéré	29,3	43,9	28,8	28,7		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL						
Élevée	7,7	7,6	6,7	7,6	5,14	0,526
Modérée	32,4	36,7	33,0	38,3		
Faible	59,9	55,7	60,3	54,2		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE						
Élevées	82,4	70,5	83,7	77,2	26,98	< 0,001
Faibles ou modérées	17,7	29,5	16,3	22,8		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ						
Tout le temps, souvent	79,5	67,9	75,6	77,1	16,38	< 0,001
De temps en temps, jamais	20,5	32,1	24,4	22,9		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE						
Oui	15,2	32,3	13,4	17,9	56,38	< 0,001
Non	84,8	67,8	86,6	82,1		
HARCÈLEMENT SEXUEL						
Oui	1,4	6,7	1,7	6,2	41,22	< 0,001
Non	98,7	93,3	98,3	93,9		
VIOLENCE PHYSIQUE						
Oui	0,3	1,4	0,3	2,1	15,74	0,001
Non	99,7	98,6	99,7	97,9		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)²¹						
Exposé.e à 3 RPS ou +	21,3	32,4	18,9	22,1	26,60	0,002
Exposé.e à 2 RPS	18,7	15,6	20,7	19,8		
Exposé.e à 1 RPS	31,0	29,2	31,5	27,4		
Exposé.e à aucun RPS	29,0	22,8	28,9	30,6		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le type d'emploi (technique, ouvrier.ère ou bureau). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont décrites ici.

Les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère (40,7%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes occupant un emploi technique (28,4%) ou un emploi de bureau (27,0%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible.

Les personnes occupant un emploi de bureau (67,8%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les personnes occupant un emploi d'ouvrier.ère (71,7%) ou un emploi technique (70,2%) à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation. En revanche, les personnes occupant un emploi de bureau (20,4%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter que ces programmes et ces mesures étaient entièrement suffisants et adéquats. Ce sont les ouvrier.ère.s (11,3%) qui ont été les plus nombreuses et nombreux proportionnellement à rapporter que ces

²¹ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

programmes et ces mesures n'étaient pas du tout suffisants ou adéquats comparativement aux autres.

Les personnes en emploi d'ouvrière (37,7%) ont été moins nombreuses que les autres à rapporter avoir déjà eu recours au PAE. Parmi ceux et celles ayant eu recours au PAE, cependant, les ouvrières (44,0%) ont rapporté plus fréquemment que les autres y avoir eu recours pour des difficultés liées entièrement à leur travail.

Tableau 6.20. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le type d'emploi (bureau, ouvrière ou technique)

Variables à l'étude	Emploi de bureau %	Emploi d'ouvrière %	Emploi technique %	Aucun des emplois ne correspond %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE						
Élevé	18,9	9,9	16,4	16,6	24,70	< 0,001
Modéré	54,2	49,4	55,3	50,6		
Faible	27,0	40,7	28,4	32,8		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Oui	67,8	71,7	70,2	61,9	7,19	0,066
Non	32,2	28,3	29,8	38,1		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Entièrement	20,4	12,7	17,9	12,6	30,44	< 0,001
Moyennement	37,6	42,6	40,3	33,3		
Un peu	37,6	33,3	35,9	47,3		
Pas du tout	4,4	11,3	5,8	6,9		
EXISTENCE D'UN PAE						
Oui	84,9	88,4	92,8	82,8	84,03	< 0,001
Non	0,6	2,4	0,9	0,0		
Je ne sais pas	14,6	9,2	6,4	17,2		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE						
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	29,5	29,6	29,7	20,6	23,49	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	50,1	46,7	54,7	61,0		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	20,4	23,8	15,6	18,4		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE						
Oui	45,0	37,7	52,1	32,1	40,09	< 0,001
Non	55,0	62,3	47,9	67,9		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE						
Difficultés liées entièrement à son travail	30,1	44,0	24,4	38,3	21,84	0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	29,5	25,6	31,6	34,9		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	40,4	30,4	44,0	26,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'emploi (et autres). Les principales différences significatives sur le

plan statistique ($p < 0,05$) qui ressortent sont décrites ici. Les personnes occupant des emplois d'ouvrier.ère ont été plus nombreuses proportionnellement que les personnes occupant d'autres emplois à rapporter un statut d'emploi saisonnier (ouvrier.ère : 29,5%; autres : 1,1%), précaire (ouvrier.ère : 54,8%; autres : 21,4%), à occuper un emploi depuis 1 à 5 ans chez l'employeur (ouvrier.ère : 44,6%; autres : 35,8%), à travailler entre 40 et 44 heures par semaine (ouvrier.ère : 18,5%; autres : 9,1%) et à travailler selon un horaire variable (ouvrier.ère : 36,8%; autres : 4,5%).

Les ouvrier.ère.s ont rapporté plus fréquemment que ceux et celles occupant d'autres emplois avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (ouvrier.ère : 49,9%; autres : 8,8%) et n'effectuer aucun télétravail ou presque aucun (ouvrier.ère : 98,8%; autres : 30,8%). Les personnes occupant des emplois d'ouvrier.ère (4,4%) ont été moins nombreuses proportionnellement que les personnes occupant d'autres emplois (68,2%) à rapporter avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) sur le site de l'employeur. Le pourcentage de participant.e.s ayant accès à plusieurs types d'espace était plus élevé chez les ouvrier.ère.s (51,1%) que chez ceux et celles occupant d'autres emplois (7,0%). En revanche, l'accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur a été moins fréquemment rapporté par les ouvrier.ère.s (27,6%) que par ceux et celles occupant d'autres emplois (78,7%).

Tableau 6.21. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres)

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	0,0	1,7	656,26	< 0,001
Occasionnel	17,2	8,5		
Saisonnier	29,5	1,1		
Temporaire	8,1	10,1	125,32	< 0,001
Précaire ²²	54,8	21,4		
Régulier	45,2	78,6		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	6,3	14,0	20,10	0,001
1 à 5 ans	44,6	35,8		
6 à 10 ans	17,9	13,8		
11 à 20 ans	23,1	23,5		
21 à 30 ans	5,1	9,1		
Plus de 30 ans	3,0	3,8		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	3,3	11,4	82,73	< 0,001
35 – 39 heures	68,2	77,1		
40 – 44 heures	18,5	9,1		
45 – 49 heures	4,6	1,6		

²² Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	<i>p</i>
50 heures et plus	5,4	0,9		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	58,6	95,3	528,69	< 0,001
Soir	0,3	0,2		
Nuit	4,4	0,0		
Variable	36,8	4,5		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	0,0	33,6	4029,15	< 0,001
Emploi technique	0,0	62,0		
Emploi d'ouvrier.ère	100,0	0,0		
Autre	0,0	4,4		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	86,4	11,5	875,71	< 0,001
Non	13,7	88,5		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	1,5	22,4	378,23	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	49,9	8,8		
Oui, contacts à distance et en présentiel	15,1	29,4		
Aucun contact direct	33,5	39,5		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	0,0	18,9	425,95	< 0,001
Hybride ²³	1,2	50,3		
Aucun ou presque	98,8	30,8		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,4	6,6	566,94	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	4,4	68,2		
Espace de travail à aire ouverte	38,2	18,2		
Plusieurs types d'espace	51,1	7,0		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	27,6	78,7	288,74	< 0,001
Non	72,5	21,3		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres). En ce qui concerne les principales différences significatives ($p < 0,05$), une proportion plus élevée d'ouvrier.ère.s (24,7%) que de personnes occupant d'autres emplois (15,1%) a rapporté avoir eu des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique. Les ouvrier.ère.s (16,3%) ont aussi été plus nombreuses et nombreux proportionnellement que ceux et celles occupant d'autres emplois (8,9%) à indiquer avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail, ainsi qu'à présenter une forte fatigue (ouvrier.ère : 35,3%; autres : 24,4%) et rapporter un état de stress post-traumatique (ouvrier.ère : 20,8%; autres : 14,5%).

²³ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.22. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres)

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	68,6	70,5	0,36	0,549
Faible	31,4	29,5		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	74,6	78,2	1,59	0,207
Faible	25,4	21,8		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	18,5	15,8	11,72	0,020
Importante	38,0	41,9		
Modérée	10,1	15,5		
Faible	28,6	24,3		
Aucune	4,9	2,5		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	7,7	5,3	9,94	0,019
Modérée	13,0	12,2		
Moyenne	25,0	34,7		
Normale	54,3	47,8		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	22,1	22,0	0,00	0,984
Sous le seuil clinique	78,0	78,0		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	24,7	15,1	14,31	< 0,001
Sous le seuil clinique	75,4	84,9		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	16,3	8,9	14,14	0,007
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	15,6	17,1		
Symptômes dépressifs non liés au travail	4,7	6,6		
Je ne sais pas	2,4	2,7		
Absence de symptômes dépressifs	61,0	64,8		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	25,8	19,6	4,81	0,090
Modéré	60,1	64,4		
Faible	14,2	16,1		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	22,6	20,7	2,43	0,296
Modéré	66,3	64,4		
Faible	11,2	15,0		
FATIGUE				
Forte	35,3	24,4	15,64	< 0,001
Modérée	46,3	58,9		
Faible	18,4	16,7		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	20,8	14,5	6,63	0,010
Non	79,2	85,5		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	26,7	27,6	0,10	0,758
Non	73,3	72,4		

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	<i>p</i>
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	44,5	40,5	1,37	0,242
Non	55,5	59,5		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	5,6	4,6	6,30	0,098
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	15,2	13,0		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	5,5	10,5		
Aucune médication	73,7	71,9		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	6,5	4,8	1,45	0,484
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	4,1	3,0		
Non	89,5	92,2		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres). En ce qui concerne les principales différences significatives ($p < 0,05$), les personnes occupant des emplois d'ouvrier.ère (46,3%) ont été moins nombreuses proportionnellement que les personnes occupant d'autres emplois (54,0%) à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée. Toutefois, les ouvrier.ères (68,2%) ont été plus nombreuses et nombreux que les autres (53,7%) à déclarer une autonomie de compétence faible ou modérée.

Une proportion plus élevée d'ouvrier.ère que de personnes occupant d'autres emplois a rapporté un soutien faible ou modéré de la part de leurs collègues (ouvrier.ère : 40,9%; autres : 34,0%), un soutien faible ou modéré de la part de leur supérieur (ouvrier.ère : 43,9%; autres : 29,0%), des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (ouvrier.ère : 29,5%; autres : 17,1%) ainsi que le fait de n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (ouvrier.ère : 32,1%; autres : 23,0%). De plus, la proportion de personnes ayant vécu du harcèlement psychologique (ouvrier.ère : 32,3%; autres : 14,2%), du harcèlement sexuel (ouvrier.ère : 6,7%; autres : 1,8%) et de la violence physique (ouvrier.ère : 1,4%; autres : 0,4%) était plus élevée chez les ouvrier.ères que chez les autres personnes. Enfin, la proportion de personnes exposées à trois risques psychosociaux ou plus était proportionnellement plus élevée chez les ouvrier.ères (32,4%) que chez ceux et celles occupant d'autres emplois (19,8%).

Tableau 6.23. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres)

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	31,9	39,4	5,12	0,077
Modérées	30,7	26,3		
Faibles	37,4	34,2		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	48,4	47,1	0,14	0,709
Faibles ou modérées	51,6	52,9		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	53,7	46,0	4,89	0,027
Faible ou modérée	46,3	54,0		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	31,8	46,3	17,72	< 0,001
Faible ou modérée	68,2	53,7		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	40,0	44,1	0,84	0,361
Non	60,0	55,9		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	59,1	66,0	4,42	0,035
Faible ou modéré	40,9	34,0		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	56,1	71,0	22,07	< 0,001
Faible ou modéré	43,9	29,0		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	7,6	7,1	1,48	0,476
Modérée	36,7	33,0		
Faible	55,7	59,9		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	70,5	83,0	22,06	< 0,001
Faibles ou modérées	29,5	17,1		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	67,9	77,0	9,60	0,002
De temps en temps, jamais	32,1	23,0		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	32,3	14,2	52,33	< 0,001
Non	67,8	85,8		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	6,7	1,8	24,46	< 0,001
Non	93,3	98,2		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	1,4	0,4	4,72	0,030
Non	98,6	99,6		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)²⁴				
Exposé.e à 3 RPS ou +	32,4	19,8	21,16	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	15,6	20,0		
Exposé.e à 1 RPS	29,2	31,1		
Exposé.e à aucun RPS	22,8	29,0		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres). Les principales différences

²⁴ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui ressortent sont décrites ici. Les personnes occupant des emplois d'ouvrier.ère (40,7%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les personnes occupant d'autres emplois (28,1%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Parmi les participant.e.s qui ont déclaré qu'il existait des programmes et des mesures de prévention dans leur organisation, les personnes avec un emploi d'ouvrier.ère (11,3%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter que ces programmes et ces mesures n'étaient pas du tout suffisants et adéquats (5,4%). De plus, une proportion plus importante d'ouvrier.ère.s (2,4%) que de personnes occupant d'autres emplois (0,7%) ont rapporté qu'il n'existait pas de programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation. Puis, les personnes en emploi d'ouvrier.ère (37,7%) ont été moins nombreuses que les autres (49,0%) à avoir eu recours au PAE. Cependant, le recours au PAE pour des difficultés liées entièrement à son travail a été plus fréquemment rapporté par les ouvrier.ère.s (44,0%) que par les personnes occupant d'autres emplois (26,4%).

Tableau 6.24. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le type d'emploi (ouvrier.ère et autres)

Variables à l'étude	Emploi d'ouvrier.ère %	Autres emplois %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	9,9	17,2	18,93	< 0,001
Modéré	49,4	54,7		
Faible	40,7	28,1		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	71,7	69,0	0,72	0,396
Non	28,3	31,0		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	12,7	18,5	15,41	0,002
Moyennement	42,6	39,1		
Un peu	33,3	37,0		
Pas du tout	11,3	5,4		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	88,4	89,7	7,05	0,030
Non	2,4	0,7		
Je ne sais pas	9,2	9,6		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	29,6	29,2	6,02	0,049
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	46,7	53,5		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	23,8	17,3		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	37,7	49,0	9,32	0,002
Non	62,3	51,0		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	44,0	26,4	11,00	0,004
Difficultés liées partiellement à son travail	25,6	31,1		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	30,4	42,5		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.6. Type de travail (manuel ou non)

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type de travail (manuel ou non). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes pratiquant dans un travail manuel ont été proportionnellement plus nombreuses que celles pratiquant un travail non manuel à rapporter un statut d'emploi saisonnier (manuel : 10,1%; non manuel : 1,3%) et précaire (manuel : 35,2%; non manuel : 21,0%). À l'inverse, les personnes avec un travail manuel (64,8%) étaient proportionnellement moins nombreuses que celles pratiquant un travail non manuel (79,0%) à détenir un statut d'emploi régulier. Une proportion plus importante de personnes pratiquant un travail manuel que de personnes pratiquant un travail non manuel ont rapporté travailler entre 40 et 44 heures par semaine (manuel : 14,8%; non manuel : 8,6%) et selon un horaire variable (manuel : 13,0%; non manuel : 5,0%).

Les personnes avec un travail manuel ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres à rapporter avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (manuel : 27,0%; non manuel : 8,0%), à n'effectuer aucun télétravail ou presque (manuel : 72,9%; non manuel : 27,3%) et avoir accès à plusieurs types d'espace de travail sur le site de l'employeur (manuel : 26,4%; non manuel : 6,3%). À l'inverse, un nombre plus faible de personnes avec un travail manuel que de personnes avec un travail non manuel ont rapporté avoir des contacts à distance avec les usager.ère.s (manuel : 4,8%; non manuel : 24,3%), avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (manuel : 37,8%; non manuel : 69,7%) et à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (manuel : 61,6%; non manuel : 78,2%).

Tableau 6.25. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type de travail (manuel ou non)

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	1,7	1,6	197,24	< 0,001
Occasionnel	15,1	7,8		
Saisonnier	10,1	1,3		
Temporaire	8,3	10,3		
Régulier	64,8	79,0	58,01	< 0,001
Précaire ²⁵	35,2	21,0		
Régulier	64,8	79,0		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	14,0	13,5	8,93	0,112
1 à 5 ans	37,9	36,0		
6 à 10 ans	13,3	14,2		
11 à 20 ans	22,8	23,6		
21 à 30 ans	6,8	9,3		
Plus de 30 ans	5,2	3,5		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	7,7	11,5	47,07	< 0,001
35 – 39 heures	72,1	77,4		
40 – 44 heures	14,8	8,6		
45 – 49 heures	3,2	1,5		
50 heures et plus	2,2	0,9		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	85,7	94,7	83,70	< 0,001
Soir	0,1	0,2		
Nuit	1,2	0,1		
Variable	13,0	5,0		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	29,4	32,2	889,48	< 0,001
Emploi technique	37,0	62,6		
Emploi d'ouvrier.ère	30,0	0,9		
Autre	3,6	4,3		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES				
Oui, contacts à distance	4,8	24,3	267,77	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	27,0	8,0		
Oui, contacts à distance et en présentiel	29,8	28,5		
Aucun contact direct	38,4	39,2		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	6,3	20,1	488,13	< 0,001
Hybride ²⁶	20,8	52,6		
Aucun ou presque	72,9	27,3		

²⁵ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

²⁶ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	7,2	6,4	305,31	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	37,8	69,7		
Espace de travail à aire ouverte	28,5	17,6		
Plusieurs types d'espace	26,4	6,3		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	61,6	78,2	71,93	< 0,001
Non	38,4	21,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs catégoriels de santé psychologique selon le type de travail (manuel ou non). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) qui ressortent sont décrites ici. Les personnes pratiquant un travail manuel ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes pratiquant un travail non manuel à rapporter un niveau faible d'épanouissement (manuel : 33,7%; non manuel : 28,8%) et une détresse psychologique très importante (manuel : 19,8%; non manuel : 15,2%). Les symptômes d'anxiété (manuel : 25,0%; non manuel : 21,4%) et de dépression (manuel : 21,5%; non manuel : 14,6%) au-delà du seuil clinique ont aussi été plus fréquemment rapportés par les travailleurs pratiquant un travail manuel que les autres. Les personnes avec un travail manuel (12,4%) ont aussi été plus nombreuses que les personnes avec un travail non manuel (8,7%) à rapporter avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail. L'état de stress post-traumatique (manuel : 20,1%; non manuel : 13,8%) et le fait de ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique (manuel : 74,9%; non manuel : 71,5%) ont aussi été plus fréquemment rapportés par les participants avec un travail manuel que les autres.

Tableau 6.26. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le type de travail (manuel ou non)

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	66,3	71,3	6,14	0,013
Faible	33,7	28,8		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	77,4	78,2	0,18	0,673
Faible	22,6	21,8		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	19,8	15,2	9,52	0,049
Importante	40,2	42,0		
Modérée	14,2	15,4		
Faible	22,7	24,9		
Aucune	3,1	2,5		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	7,9	5,0	14,56	0,002
Modérée	14,4	11,8		

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
Moyenne	30,5	34,9		
Normale	47,2	48,3		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	25,0	21,4	3,99	0,046
Sous le seuil clinique	75,0	78,6		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	21,5	14,6	19,24	< 0,001
Sous le seuil clinique	78,5	85,4		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	12,4	8,7	9,93	0,042
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,2	16,9		
Symptômes dépressifs non liés au travail	5,9	6,7		
Je ne sais pas	2,9	2,6		
Absence de symptômes dépressifs	61,6	65,3		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	21,2	19,6	0,90	0,638
Modéré	63,4	64,3		
Faible	15,4	16,1		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	21,5	20,6	0,31	0,858
Modéré	63,8	64,6		
Faible	14,7	14,8		
FATIGUE				
Forte	28,5	24,3	5,52	0,063
Modérée	56,6	58,6		
Faible	15,0	17,2		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	20,1	13,8	16,65	< 0,001
Non	80,0	86,3		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	29,0	27,6	0,04	0,836
Non	72,0	72,4		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	43,0	40,2	1,67	0,197
Non	57,0	59,8		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	5,8	4,4	8,14	0,043
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	11,3	13,5		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	8,1	10,6		
Aucune médication	74,9	71,5		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	6,3	4,7	2,60	0,273
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,6	3,0		
Non	90,1	92,4		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.17. Comparaison de l'épanouissement selon le type de travail (manuel ou non)

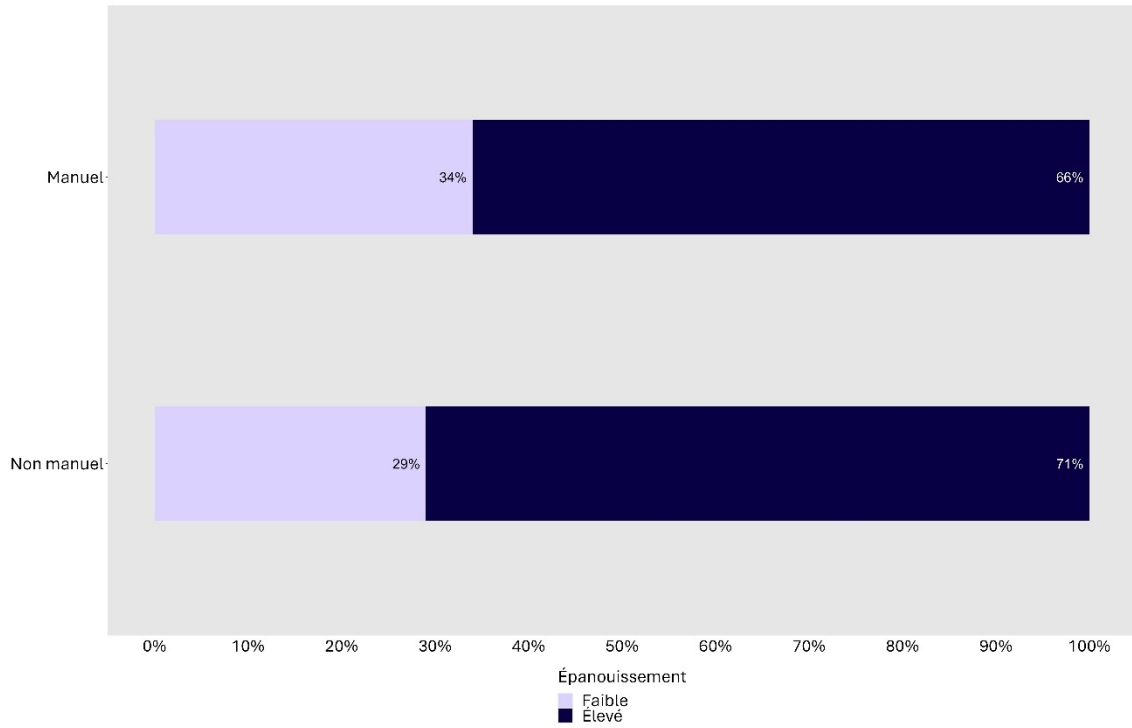


Figure 6.18. Comparaison de la dépression selon le type de travail (manuel ou non)

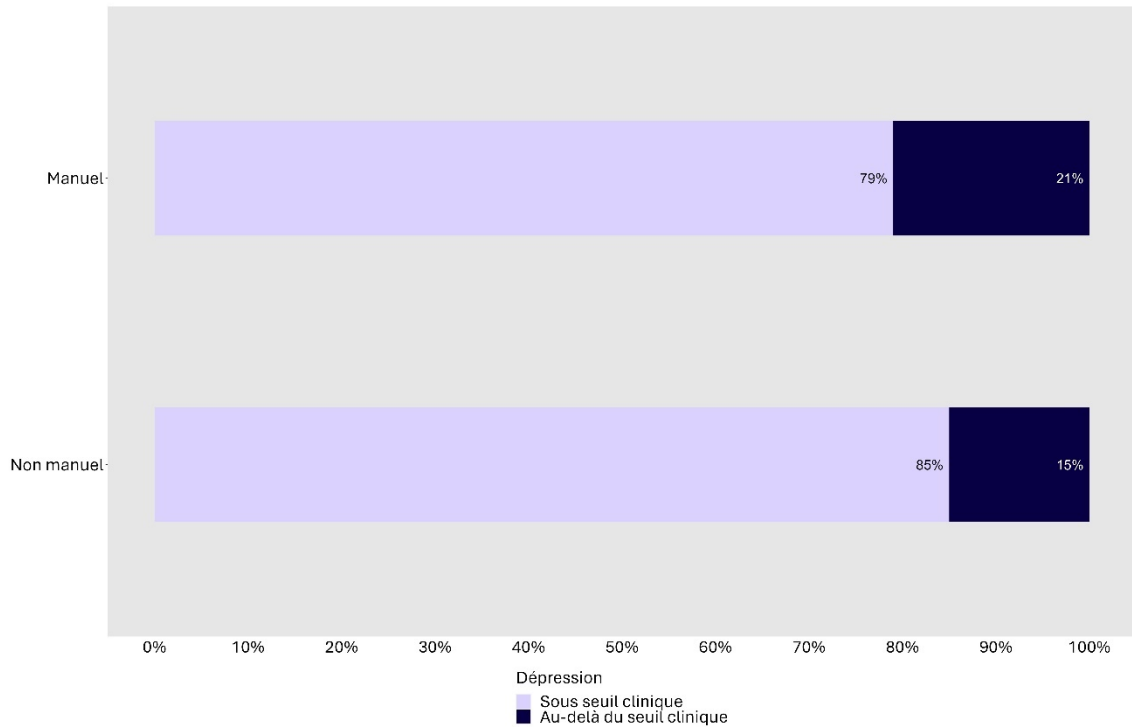
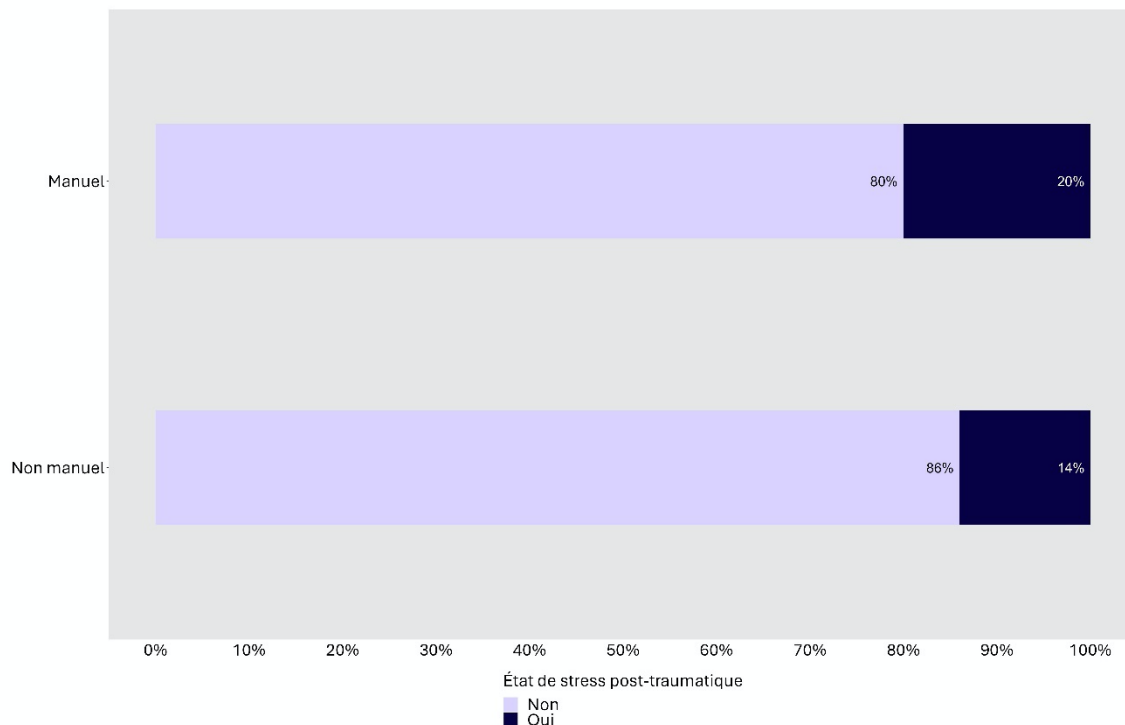


Figure 6.19. Comparaison de l'état de stress post-traumatique selon le type de travail (manuel ou non)



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le type de travail (manuel ou non). Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes pratiquant un travail manuel (49,2%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les personnes avec un travail non manuel (54,3%) à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée. Cependant, une proportion plus élevée de personnes pratiquant un travail manuel, comparativement à celles occupant un emploi non manuel, ont rapporté une autonomie de compétence faible ou modérée (manuel : 60,3%; non manuel : 53,3%), un soutien faible ou modéré de leurs collègues (manuel : 39,9%; non manuel : 33,3%) et de leur supérieur (manuel : 37,8%; non manuel : 28,3%), des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (manuel : 23,9%; non manuel : 16,6%) ainsi que le fait de n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (manuel : 28,5%; non manuel : 22,6%). Le harcèlement psychologique (manuel : 22,7%; non manuel : 13,8%) et le harcèlement sexuel (manuel : 5,0%; non manuel : 1,5%) ont aussi été plus fréquemment rapportés par les personnes pratiquant un travail manuels que par les autres. Enfin, une proportion plus élevée de personnes pratiquant un travail manuel (27,5%) que de personnes pratiquant un travail non manuel (19,2%) ont rapporté une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.27. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le type de travail (manuel ou non)

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	40,0	38,8	1,79	0,409
Modérées	27,8	26,3		
Faibles	32,2	34,9		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	44,9	47,5	1,45	0,228
Faibles ou modérées	55,1	52,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	50,8	45,7	5,55	0,019
Faible ou modérée	49,2	54,3		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	39,7	46,8	10,58	0,001
Faible ou modérée	60,3	53,3		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	43,1	43,9	0,08	0,778
Non	56,9	56,1		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	60,1	66,7	10,39	0,001
Faible ou modéré	39,9	33,3		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	62,2	71,7	22,65	< 0,001
Faible ou modéré	37,8	28,3		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	6,9	7,2	4,26	0,119
Modérée	29,8	33,9		
Faible	63,2	58,9		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	76,1	83,4	19,12	< 0,001
Faibles ou modérées	23,9	16,6		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	71,5	77,5	10,51	0,001
De temps en temps, jamais	28,5	22,6		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	22,7	13,8	32,56	< 0,001
Non	77,3	86,3		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	5,0	1,5	33,58	< 0,001
Non	95,0	98,5		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,6	0,4	0,26	0,610
Non	99,4	99,6		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)²⁷				
Exposé.e à 3 RPS ou +	27,5	19,2	31,73	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	20,4	19,6		

²⁷ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
Exposé.e à 1 RPS	30,6	31,2		
Exposé.e à aucun RPS	21,5	30,0		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.20. Comparaison de l'autorité décisionnelle selon le type de travail (manuel ou non)

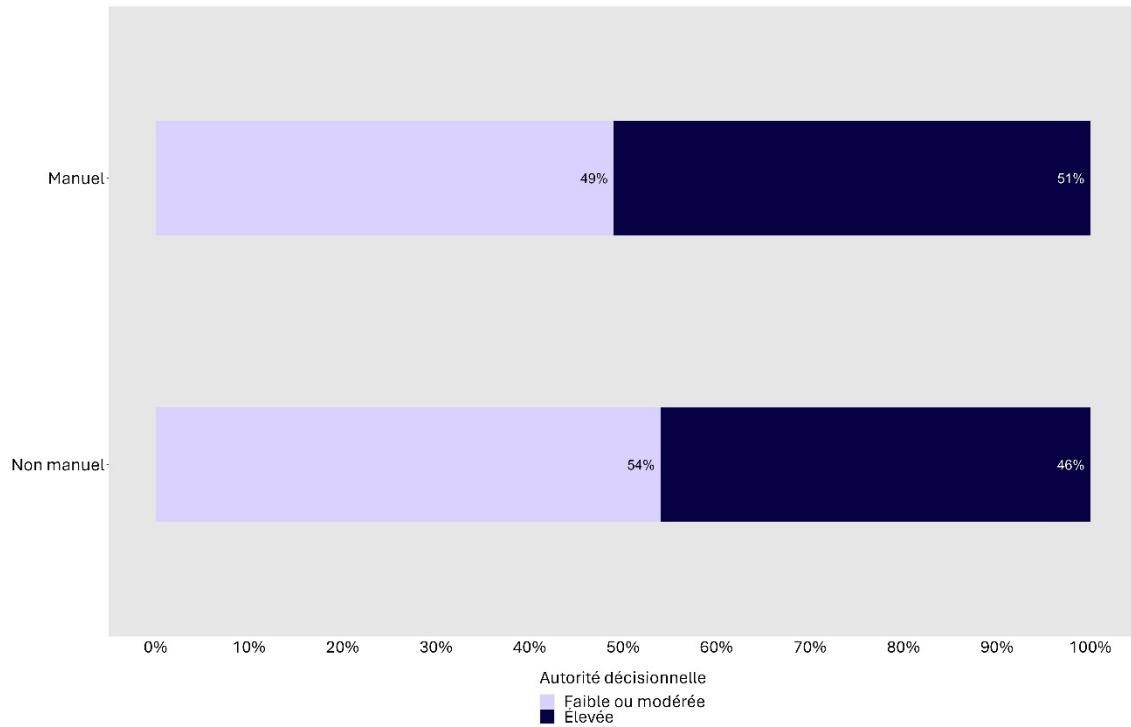


Figure 6.21. Comparaison de l'autonomie de compétence selon le type de travail (manuel ou non)

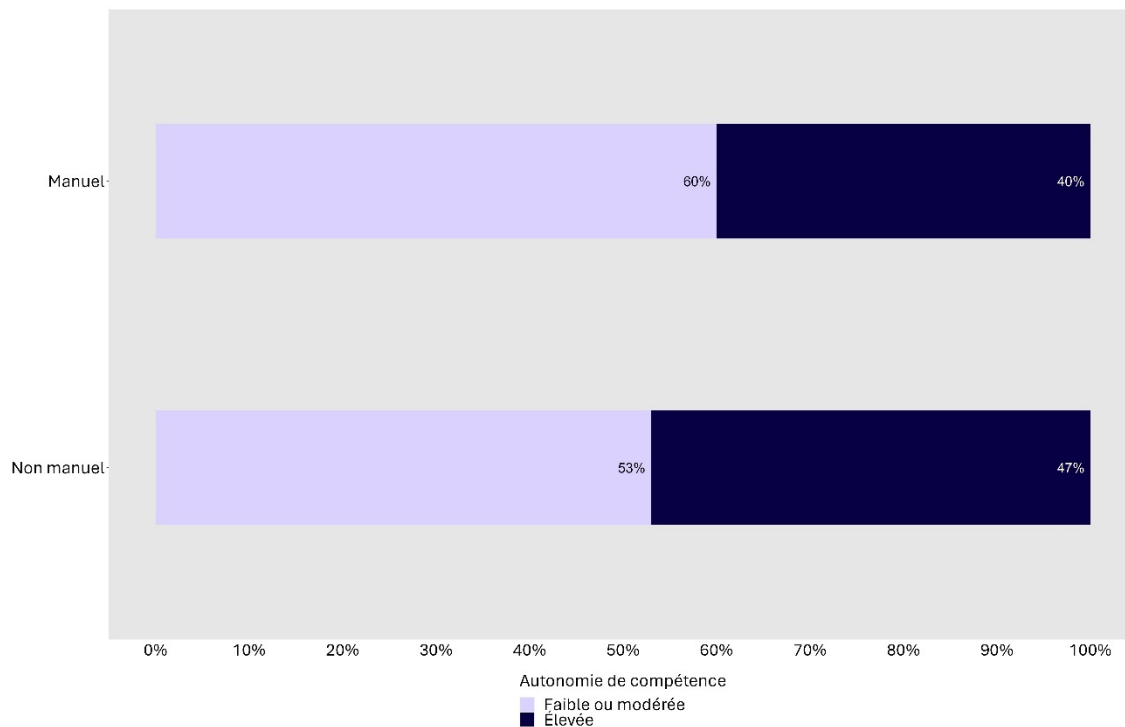


Figure 6.22. Comparaison du soutien des collègues selon le type de travail (manuel ou non)

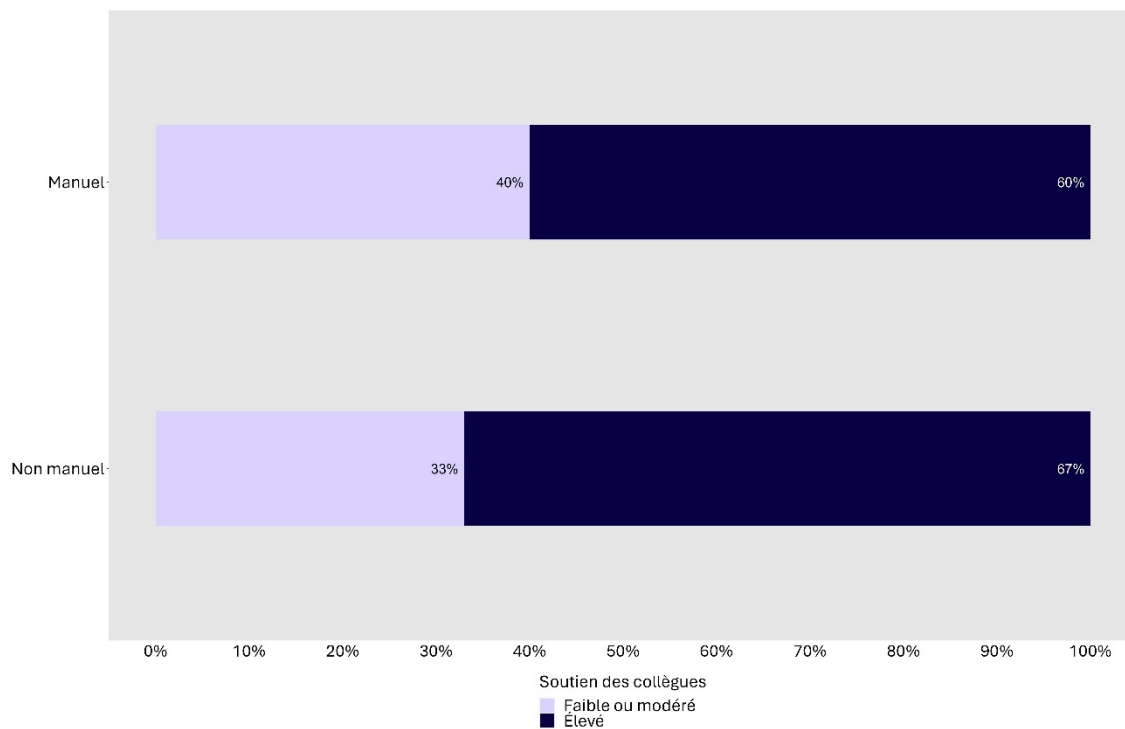


Figure 6.23. Comparaison du soutien du supérieur selon le type de travail (manuel ou non)

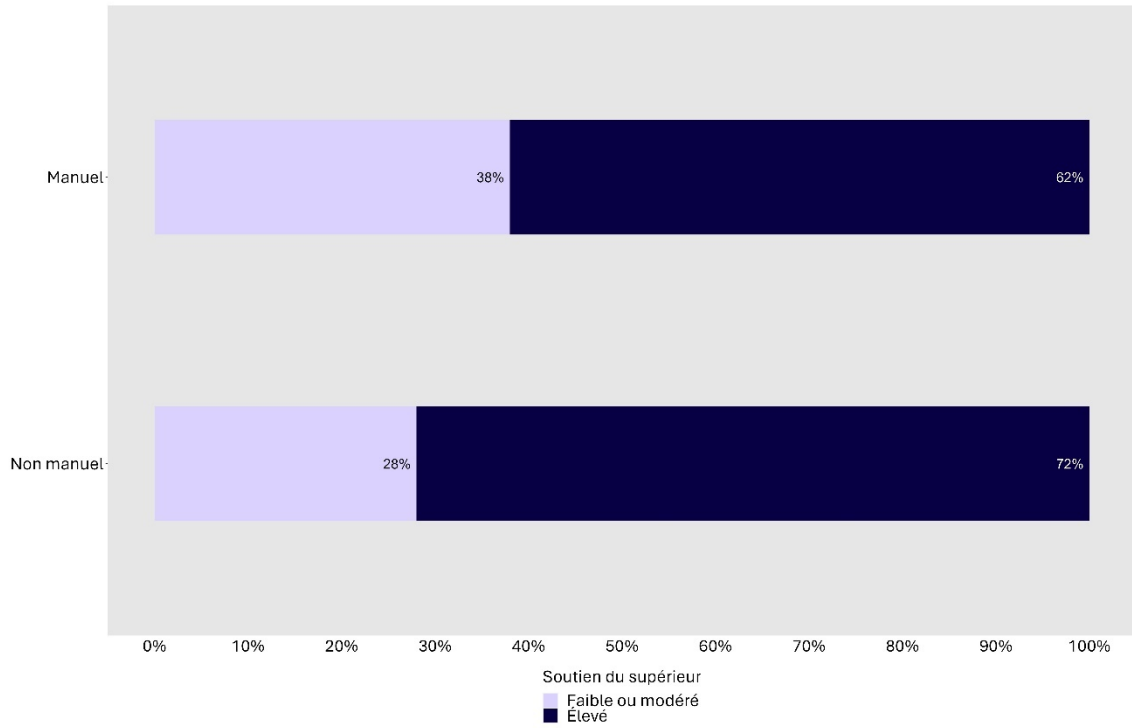


Figure 6.24. Comparaison des opportunités de conciliation travail – vie personnelle selon le type de travail (manuel ou non)

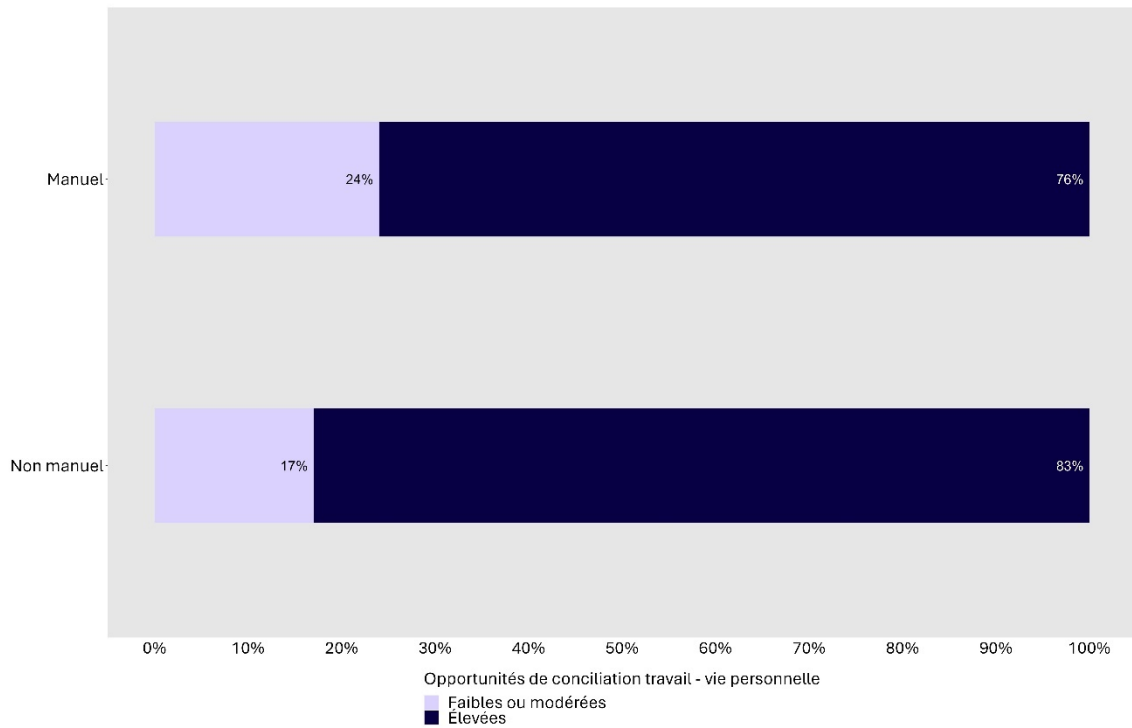


Figure 6.25. Comparaison des moyens de faire un travail de qualité selon le type de travail (manuel ou non)

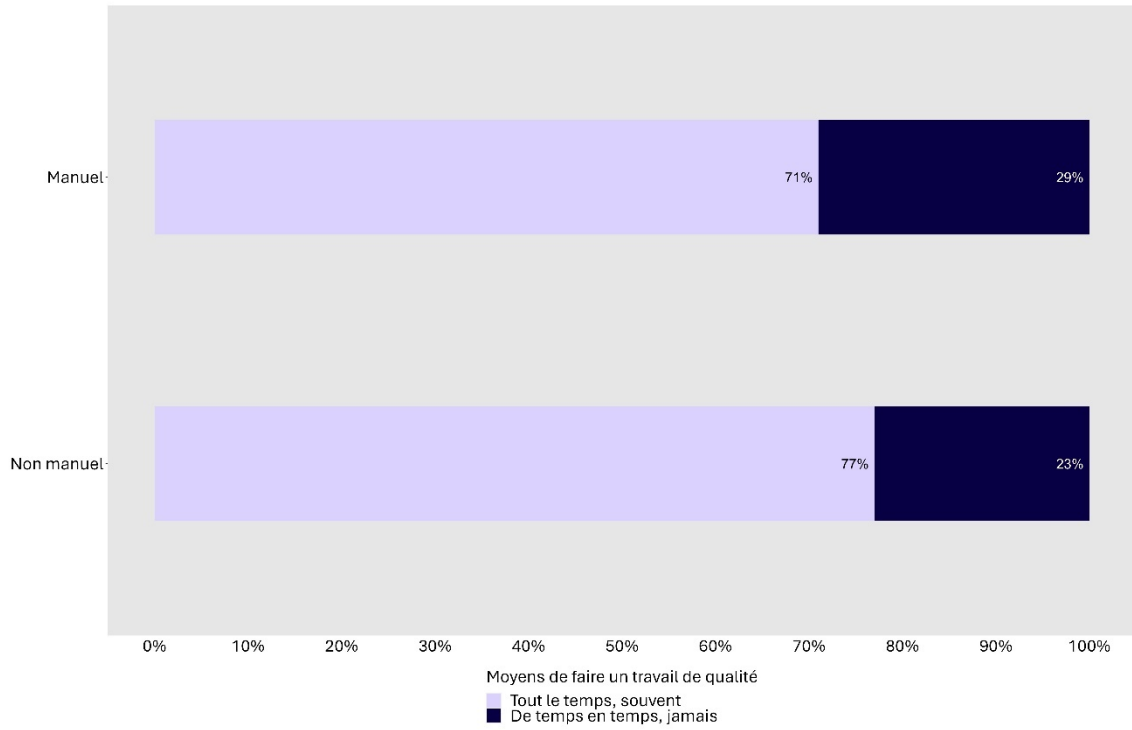


Figure 6.26. Comparaison du harcèlement psychologique selon le type de travail (manuel ou non)

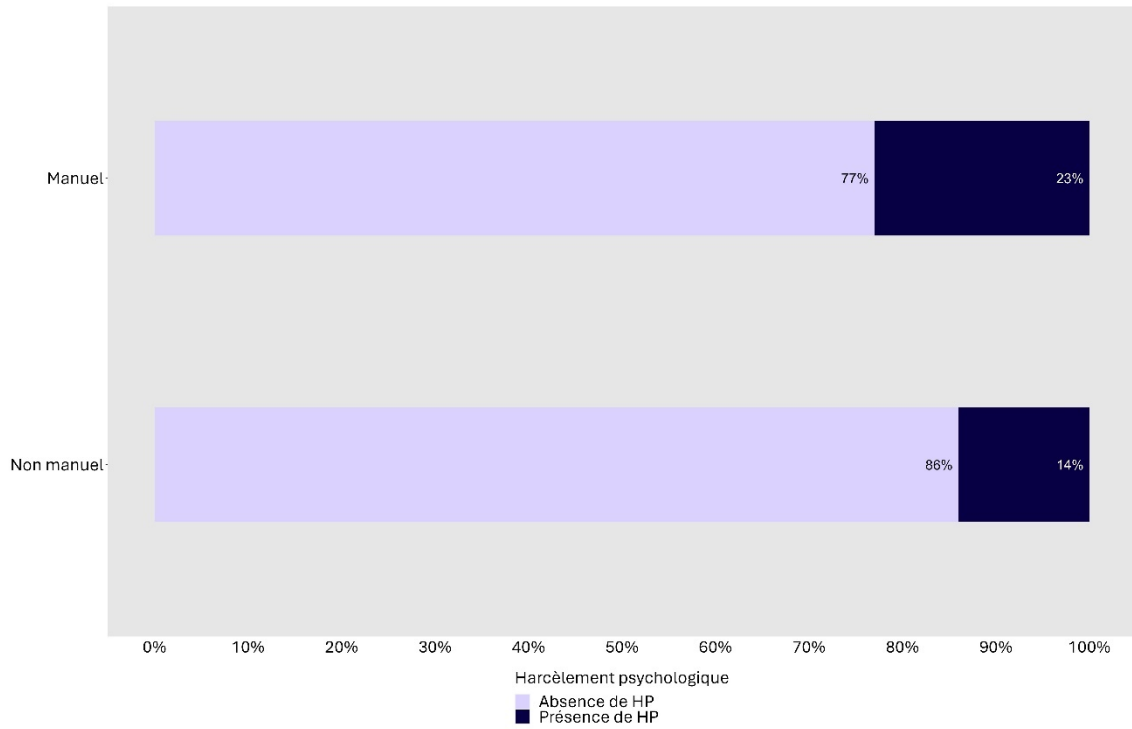
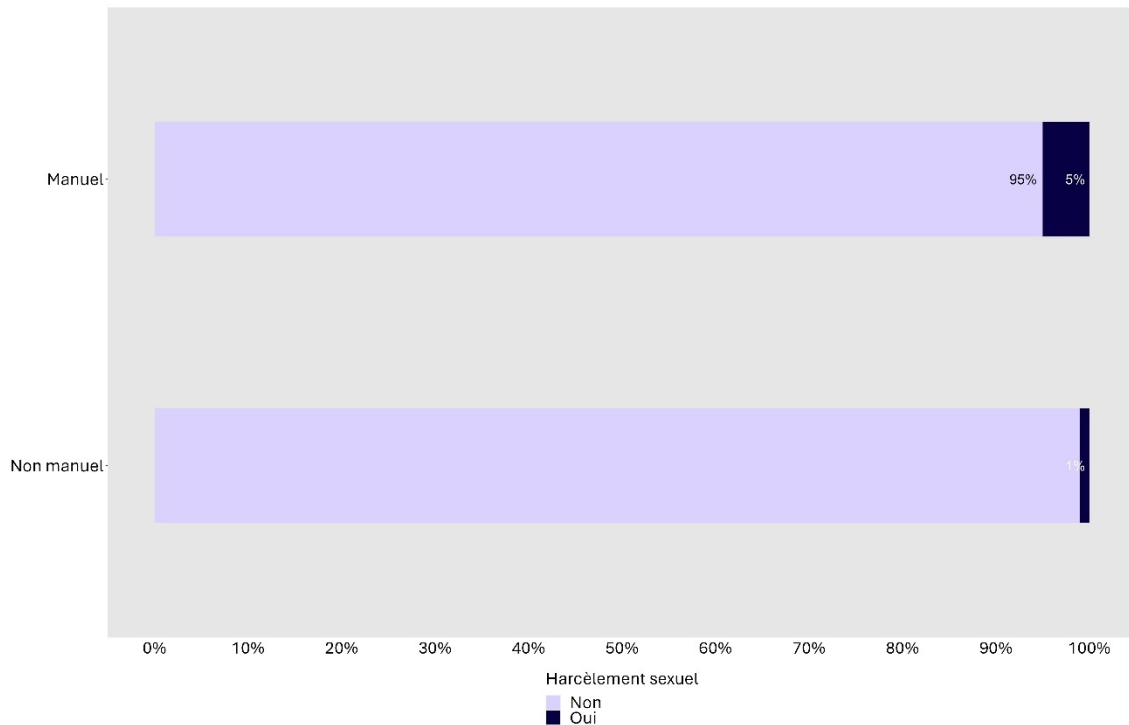


Figure 6.27. Comparaison du harcèlement sexuel selon le type de travail (manuel ou non)



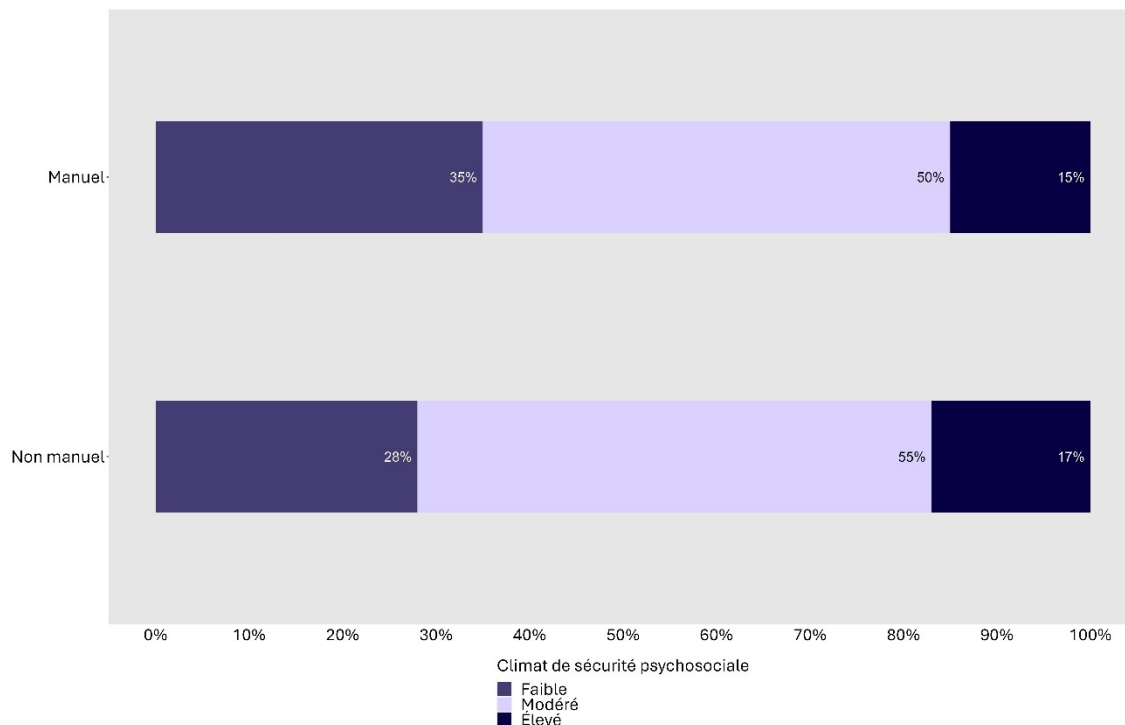
Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le type de travail (manuel ou non). Les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes pratiquant un travail manuel (34,8%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres (27,6%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Cependant, une proportion plus faible de personnes avec un travail manuel (65,9%) que de personnes avec un travail non manuel (69,8%) ont rapporté qu'il existait des programmes et des mesures de prévention dans leur organisation. Parmi les participant.e.s indiquant l'existence de tels programmes et mesures, les personnes pratiquant un travail manuel (12,6%) ont été proportionnellement moins nombreuses que celles avec un travail non manuel (19,4%) à rapporter que ces programmes et ces mesures étaient entièrement suffisants et adéquats. En ce qui concerne les PAE, les personnes dont le travail est manuel (85,4%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres (90,4%) à rapporter avoir déjà eu recours au PAE (manuel : 42,9%; non manuel : 49,4%). Parmi les participant.e.s ayant eu recours au PAE, une proportion plus élevée de personnes avec un travail manuel (33,8%), comparativement aux autres personnes (26,1%), ont rapporté y avoir eu recours pour des difficultés liées entièrement à leur travail.

Tableau 6.28. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le type de travail (manuel ou non)

Variables à l'étude	Manuel %	Non manuel %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	15,1	17,1	13,46	0,001
Modéré	50,1	55,3		
Faible	34,8	27,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	65,9	69,8	3,90	0,049
Non	34,1	30,2		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	12,6	19,4	25,22	< 0,001
Moyennement	38,0	39,5		
Un peu	40,5	36,0		
Pas du tout	8,9	5,1		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	85,4	90,4	19,03	< 0,001
Non	1,9	0,6		
Je ne sais pas	12,7	9,0		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	27,2	29,6	4,00	0,135
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	52,3	53,3		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	20,5	17,1		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	42,9	49,4	7,57	0,006
Non	57,1	50,6		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	33,8	26,1	6,12	0,047
Difficultés liées partiellement à son travail	26,9	31,5		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	39,3	42,4		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.28. Comparaison du climat de sécurité psychosociale selon le type de travail (manuel ou non)



6.7. Travail impliquant un contact direct avec les usager.ère.s

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l’emploi selon la nature du contact avec les usager.ère.s. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres à détenir un statut d’emploi occasionnel (présentiel : 15,3 %; distance : 8,7 %; présentiel et distance : 7,6 %; aucun : 8,1 %), saisonnier (présentiel : 14,6 %; distance : 0,2 %; présentiel et distance : 1,4 %; aucun : 1,7 %) ou précaire (présentiel : 41,6 %; distance : 22,0%; présentiel et distance : 19,3%; aucun : 21,5%).

Un pourcentage plus élevé de personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (16,6%) que de personnes ayant des contacts à distance (6,5%), en présentiel et à distance (4,5%) et n’ayant aucun contact (4,6%) a rapporté travailler selon un horaire variable. Les travailleur.se.s occupant un emploi de type technique ont moins fréquemment déclaré avoir des contacts en présentiel (26,3%) comparativement aux autres (distance : 64,5%, présentiel et distance : 66,6%; aucun : 58,5%). Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (51,4%) ont été moins nombreuses proportionnellement à rapporter avoir accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l’employeur que les autres (distance : 77,6%; présentiel et distance : 84,4%; aucun : 74,7%).

Tableau 6.29. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon la nature du contact avec les usagers.ère.s

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact direct %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI						
Étudiant	1,6	0,9	0,9	2,6	323,30	< 0,001
Occasionnel	15,3	8,7	7,6	8,1		
Saisonnier	14,6	0,2	1,4	1,7		
Temporaire	10,1	12,2	9,4	9,1		
Régulier	58,4	78,0	80,7	78,6	93,80	< 0,001
Précaire ²⁸	41,6	22,0	19,3	21,5		
Régulier	58,4	78,0	80,7	78,6		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR						
Moins de 1 an	10,5	15,6	11,0	15,1	42,56	< 0,001
1 à 5 ans	36,7	37,2	33,7	37,5		
6 à 10 ans	15,2	13,8	14,1	13,9		
11 à 20 ans	27,2	21,3	25,2	22,2		
21 à 30 ans	7,8	7,7	11,7	7,8		
Plus de 30 ans	2,6	4,4	4,3	3,5		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES						
Moins de 35 heures	13,4	12,2	9,2	10,5	23,90	0,021
35 – 39 heures	70,8	76,8	77,0	78,0		
40 – 44 heures	11,3	8,4	10,1	9,4		
45 – 49 heures	2,7	1,6	2,5	1,2		
50 heures et plus	1,8	1,1	1,2	0,9		
TYPE D'HORAIRE						
Jour	82,9	93,4	95,4	94,6	104,74	< 0,001
Soir	0,0	0,1	0,1	0,4		
Nuit	0,5	0,0	0,1	0,5		
Variable	16,6	6,5	4,5	4,6		
TYPE D'EMPLOI						
Emploi de bureau	35,1	32,9	26,7	34,0	580,70	< 0,001
Emploi technique	26,3	64,5	66,6	58,5		
Emploi d'ouvrier.ère	24,9	0,4	2,9	4,7		
Autre	13,7	2,2	3,8	2,8		
TRAVAIL MANUEL						
Oui	38,4	3,5	16,2	15,4	267,77	< 0,001
Non	61,6	96,5	83,8	84,6		
TÉLÉTRAVAIL						
Tout le temps ou presque	1,4	43,3	7,0	16,9	1109,93	< 0,001
Hybride ²⁹	11,0	43,3	53,5	55,8		
Aucun ou presque	87,6	13,4	39,5	27,3		

²⁸ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

²⁹ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact direct %	χ^2	<i>p</i>
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)						
Espace de travail individuel fermé	7,0	4,5	7,5	6,6	344,39	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	30,1	81,8	64,2	68,0		
Espace de travail à aire ouverte	35,9	10,8	19,3	17,6		
Plusieurs types d'espace	27,0	2,9	9,1	7,8		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)						
Oui	51,4	77,6	84,4	74,7	182,77	< 0,001
Non	48,6	22,5	15,6	25,3		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon la nature du contact avec les usager.ère.s. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ayant des contacts en présentiel (6,1%) étaient plus nombreuses proportionnellement que celles ayant des contacts à distance (2,2%), en présentiel et à distance (2,1%) et aucun contact (2,2%) à ne rapporter aucune détresse psychologique. À l'inverse, des symptômes d'anxiété au-delà du seuil clinique ont été plus fréquemment rapportés par ceux et celles ayant des contacts à distance (23,1%), en présentiel et à distance (23,4%) et aucun contact (21,8%) que par ceux et celles ayant des contacts en présentiel (17,1%). La proportion de personnes qui ont rapporté avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail était plus élevée parmi les participant.e.s ayant des contacts en présentiel (14,1%) et à la fois en présentiel et à distance (10,9%) que chez ceux et celles ayant des contacts à distance (7,4%) ou aucun contact (7,8%).

Les personnes n'ayant aucun contact avec les usager.ère.s ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à rapporter un niveau d'épuisement professionnel fort (17,3%), de désengagement fort (17,6%) et de fatigue forte (22,2%), tandis que les personnes ayant des contacts en présentiel ont été proportionnellement plus nombreuses (21,3%) à rapporter avoir vécu un état de stress post-traumatique. Un pourcentage plus élevé de personnes ayant des contacts à la fois en présentiel et à distance a rapporté de l'absentéisme (30,4%) et du présentéisme (43,4%) liés à des difficultés de santé psychologique dans la dernière année, comparativement au reste de l'échantillon. La prise de médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail a été plus fréquemment rapportée par les personnes ayant des contacts en présentiel (7,1%) et en présentiel ainsi qu'à distance (6,4%) que par les autres. Enfin, on retrouvait davantage de personnes dont la situation d'arrêt de travail était liée à des difficultés de santé psychologique (7,1%) parmi les personnes ayant des contacts en présentiel et à distance que chez les autres.

Tableau 6.30. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon la nature du contact avec les usager.ère.s

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT						
Élevé	73,0	69,1	71,5	69,9	2,86	0,414
Faible	27,0	30,9	28,5	30,1		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL						
Élevé	82,6	76,4	79,6	76,5	10,20	0,178
Faible	17,5	23,6	20,4	23,5		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)						
Très importante	16,2	14,6	17,9	15,1	44,10	< 0,001
Importante	41,6	45,0	43,3	39,0		
Modérée	13,0	14,3	14,2	16,8		
Faible	23,1	23,9	22,6	26,8		
Aucune	6,1	2,2	2,1	2,2		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)						
Sévère	4,8	5,8	5,6	5,3	23,47	0,005
Modérée	10,2	10,0	14,3	12,6		
Moyenne	34,3	35,7	36,7	31,5		
Normale	50,7	48,5	43,4	50,6		
ANXIÉTÉ						
Au-delà du seuil clinique	17,1	23,1	23,4	21,8	8,24	0,041
Sous le seuil clinique	82,9	76,9	76,6	78,2		
DÉPRESSION						
Au-delà du seuil clinique	16,2	14,1	17,2	15,2	3,96	0,266
Sous le seuil clinique	83,8	85,9	82,8	84,8		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL						
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	14,1	7,4	10,9	7,8	34,44	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	15,0	16,9	19,0	16,1		
Symptômes dépressifs non liés au travail	5,9	7,2	5,9	6,5		
Je ne sais pas	3,0	3,2	1,7	2,9		
Absence de symptômes dépressifs	62,0	65,4	62,4	66,6		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)						
Fort	20,1	20,4	22,9	17,3	18,12	0,006
Modéré	63,5	62,8	63,9	65,4		
Faible	16,4	16,8	13,3	17,3		
DÉSENGAGEMENT						
Fort	19,5	22,4	24,1	17,6	23,75	< 0,001
Modéré	66,6	61,1	63,2	67,1		
Faible	13,9	16,5	12,8	15,3		
FATIGUE						
Forte	27,6	24,2	28,2	22,2	23,82	< 0,001
Modérée	52,6	59,7	57,7	59,6		
Faible	19,9	16,1	14,1	18,2		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE						
Oui	21,3	12,9	16,9	12,3	28,94	< 0,001
Non	78,7	87,1	83,1	87,7		

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact %	χ^2	p
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	23,3	29,2	30,4	26,1	11,48	0,009
Non	76,7	70,8	69,6	73,9		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	40,0	41,6	43,4	38,2	8,02	0,046
Non	60,0	58,4	56,6	61,8		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	7,1	3,3	6,4	3,4	45,34	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	11,0	14,1	13,2	13,1		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	8,5	14,2	8,1	10,1		
Aucune médication	73,3	68,5	72,4	73,5		
EN ARRÊT DE TRAVAIL						
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	4,2	4,9	7,1	3,5	13,60	0,034
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,4	2,5	3,6	2,8		
Non	92,4	92,6	89,3	93,7		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.29. Comparaison de la détresse psychologique (générale) selon la nature du contact avec les usager.ère.s

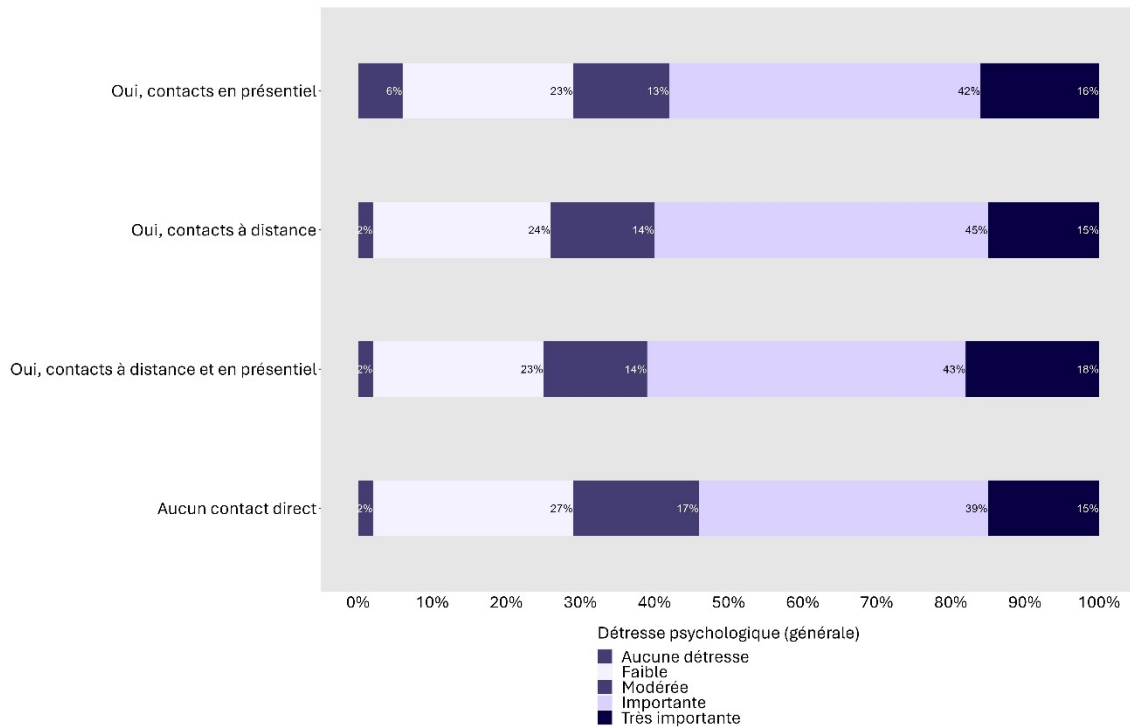


Figure 6.30. Comparaison des symptômes dépressifs liés au travail selon la nature du contact avec les usager.ère.s

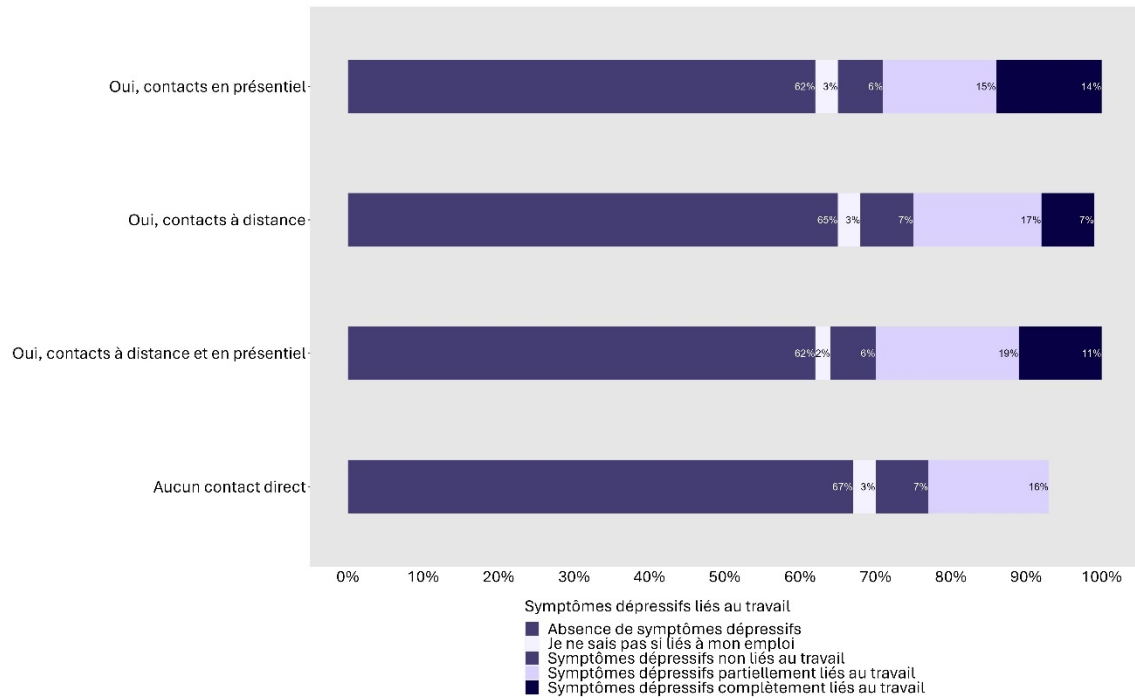
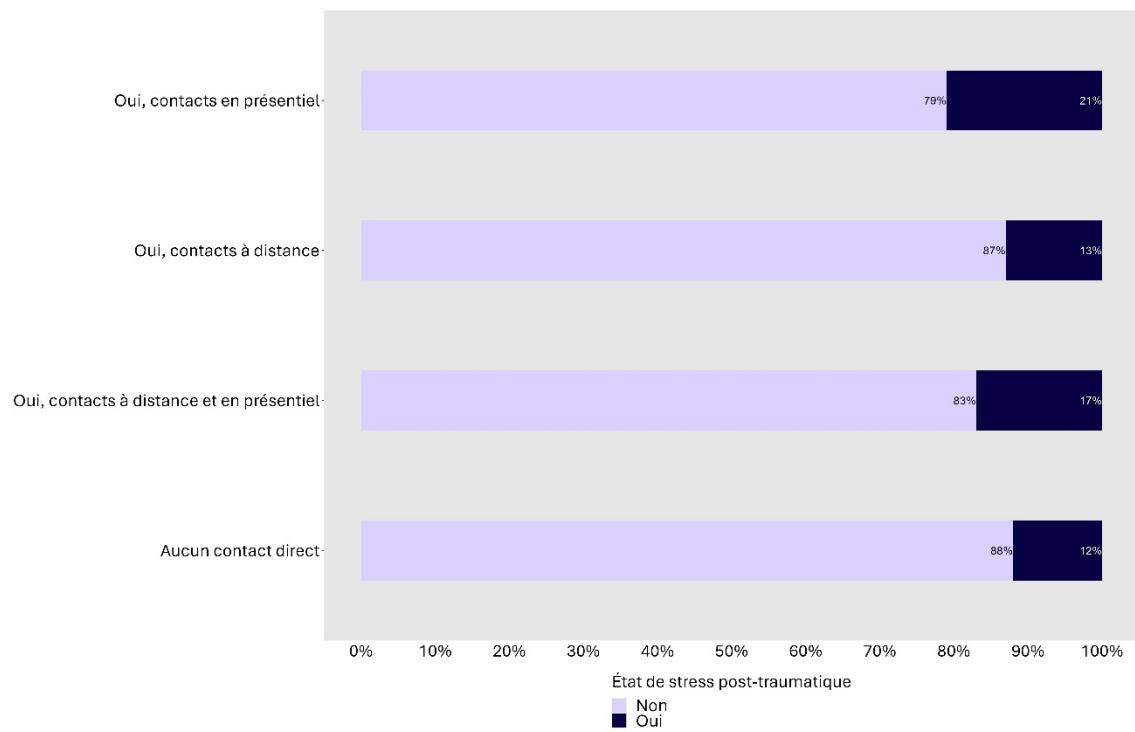


Figure 6.31. Comparaison de l'état de stress post-traumatique selon la nature du contact avec les usager.ère.s



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon la nature du contact avec les usager.ère.s. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$).

Les personnes ayant des contacts à la fois en présentiel et à distance avec les usager.ère.s (49,2%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter des exigences psychologiques élevées. Les exigences émotionnelles élevées ont été moins fréquemment rapportées par les personnes n'ayant aucun contact (35,4%) que par les autres.

Une autonomie décisionnelle faible ou modérée a été rapportée par une plus grande proportion de personnes ayant des contacts à distance (62,4%) que par les autres, tandis qu'une autonomie de compétence faible ou modérée a été rapportée par davantage de personnes ayant des contacts en présentiel (61,7%) ou n'ayant aucun contact (59,9%).

Le pourcentage de participant.e.s ayant rapporté vivre une situation de tension au travail a été plus élevé chez ceux et celles ayant des contacts à distance (53,2%) que chez les autres. Les personnes ayant des contacts en présentiel (36,6%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter un soutien faible ou modéré de la part de leur supérieur. La proportion de personnes ayant rapporté un faible niveau de reconnaissance au travail était plus élevée chez celles ayant des contacts en présentiel (63,3%), des contacts à distance (60,3%) et des contacts à la fois en présentiel et à distance (61,9%) que chez celles n'ayant pas de contacts (56,6%). Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (24,6%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter des opportunités faibles ou modérées de conciliation travail – vie personnelle. Le harcèlement psychologique (présentiel : 26,3%; distance : 13,2%; présentiel et distance : 17,3 %; aucun : 11,4%) et le harcèlement sexuel (présentiel : 5,0%; distance : 1,3%; présentiel et distance : 2,6%; aucun : 1,3%) ont été plus fréquemment rapportés par les personnes ayant des contacts en présentiel et ayant à la fois des contacts en présentiel et à distance avec les usager.ère.s comparativement à celles ayant des contacts à distance ou n'en ayant aucun.

Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (29,0%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.31. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon la nature du contact avec les usager.ère.s

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES						
Élevées	34,7	41,7	49,2	31,3	105,41	< 0,001
Modérées	29,2	27,7	23,4	27,4		
Faibles	36,1	30,6	27,4	41,3		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES						
Élevées	56,0	55,0	54,1	35,4	143,80	< 0,001
Faibles ou modérées	44,0	45,0	45,9	64,6		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE						
Élevée	44,8	37,7	51,2	48,5	39,92	< 0,001
Faible ou modérée	55,3	62,4	48,8	51,5		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE						
Élevée	38,3	47,7	54,2	40,1	64,59	< 0,001
Faible ou modérée	61,7	52,3	45,8	59,9		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN						
Oui	43,1	53,2	44,4	38,5	25,41	< 0,001
Non	56,9	46,8	55,6	61,5		
SOUTIEN DES COLLÈGUES						
Élevé	61,5	67,5	64,5	66,7	6,08	0,108
Faible ou modéré	38,5	32,5	35,5	33,3		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR						
Élevé	63,4	71,9	68,4	72,6	16,94	< 0,001
Faible ou modéré	36,6	28,1	31,6	27,4		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL						
Élevée	6,3	7,6	5,7	8,0	14,09	0,029
Modérée	30,4	32,1	32,4	35,4		
Faible	63,3	60,3	61,9	56,6		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE						
Élevées	75,4	85,0	81,2	83,5	20,78	< 0,001
Faibles ou modérées	24,6	15,0	18,8	16,6		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ						
Tout le temps, souvent	74,1	78,7	71,0	80,3	35,66	< 0,001
De temps en temps, jamais	25,9	21,3	29,0	19,7		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE						
Oui	26,3	13,2	17,3	11,4	66,74	< 0,001
Non	73,7	86,9	82,8	88,6		
HARCÈLEMENT SEXUEL						
Oui	5,0	1,3	2,6	1,3	27,00	< 0,001
Non	95,0	98,7	97,4	98,7		
VIOLENCE PHYSIQUE						
Oui	0,9	0,1	0,7	0,4	6,17	0,104
Non	99,2	99,9	99,3	99,7		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)³⁰						
Exposé.e à 3 RPS ou +	29,0	19,1	22,0	17,6	41,91	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	19,1	20,6	21,2	18,6		

³⁰ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact %	χ^2	p
Exposé.e à 1 RPS	29,0	29,4	30,8	33,0		
Exposé.e à aucun RPS	22,9	30,9	26,1	30,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.32. Comparaison des exigences psychologiques selon la nature du contact avec les usager.ère.s

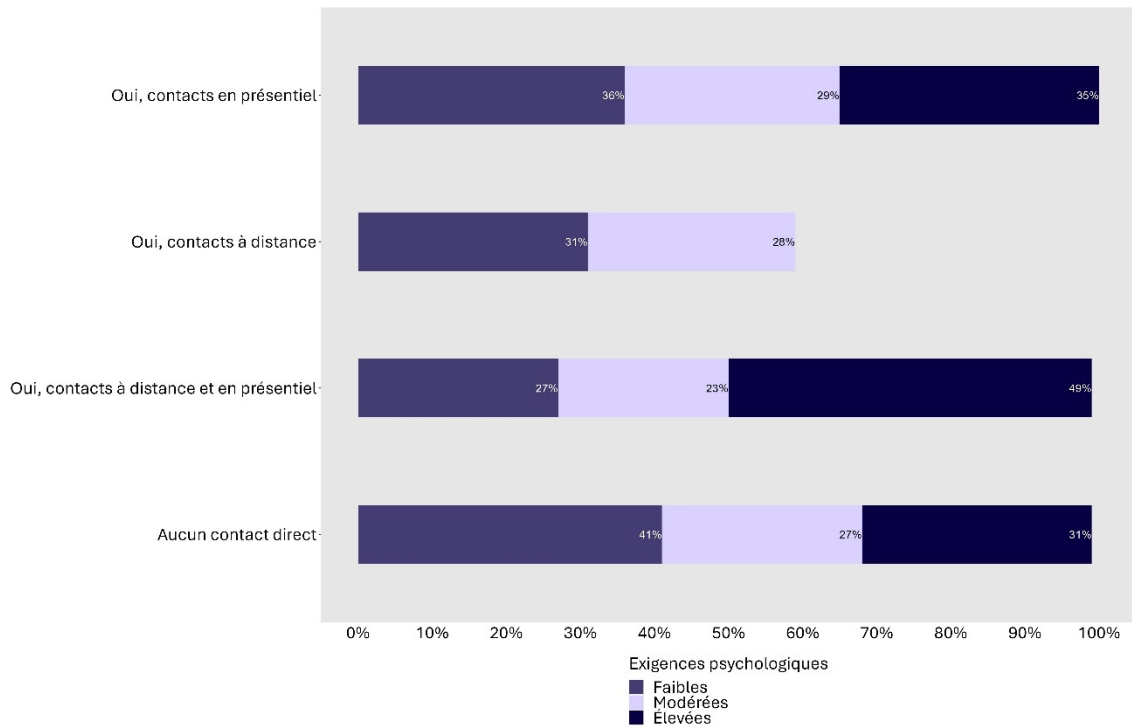


Figure 6.33. Comparaison des exigences émotionnelles selon la nature du contact avec les usager.ère.s

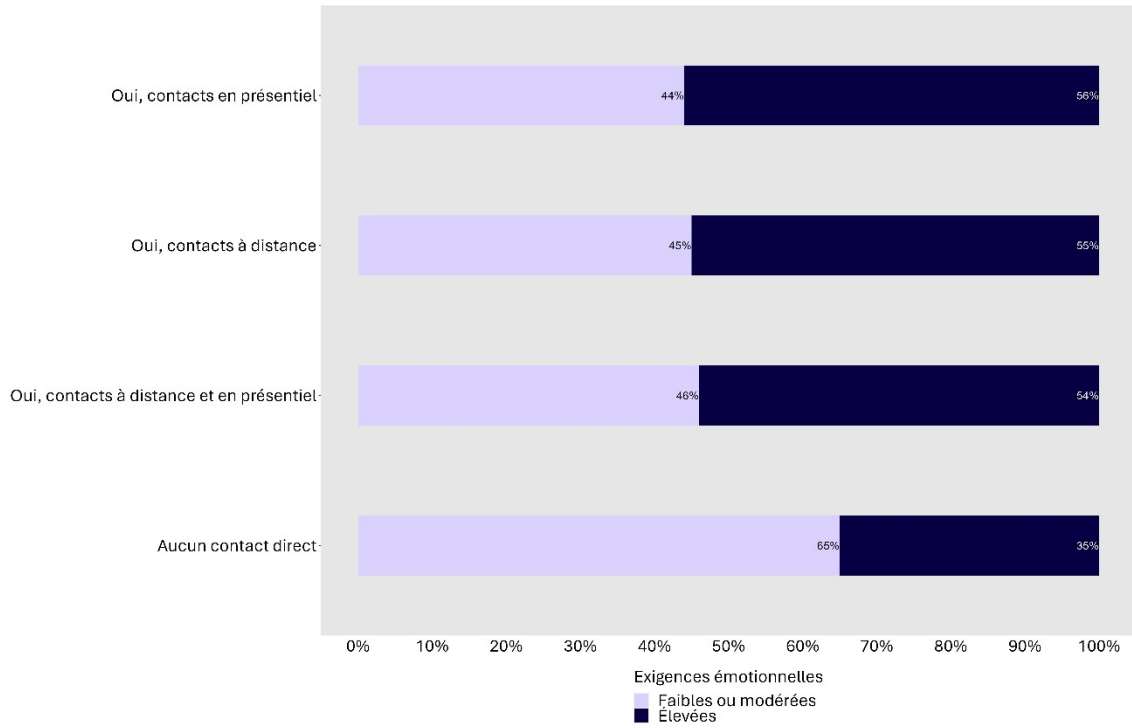


Figure 6.34. Comparaison du soutien du superviseur selon la nature du contact avec les usager.ère.s

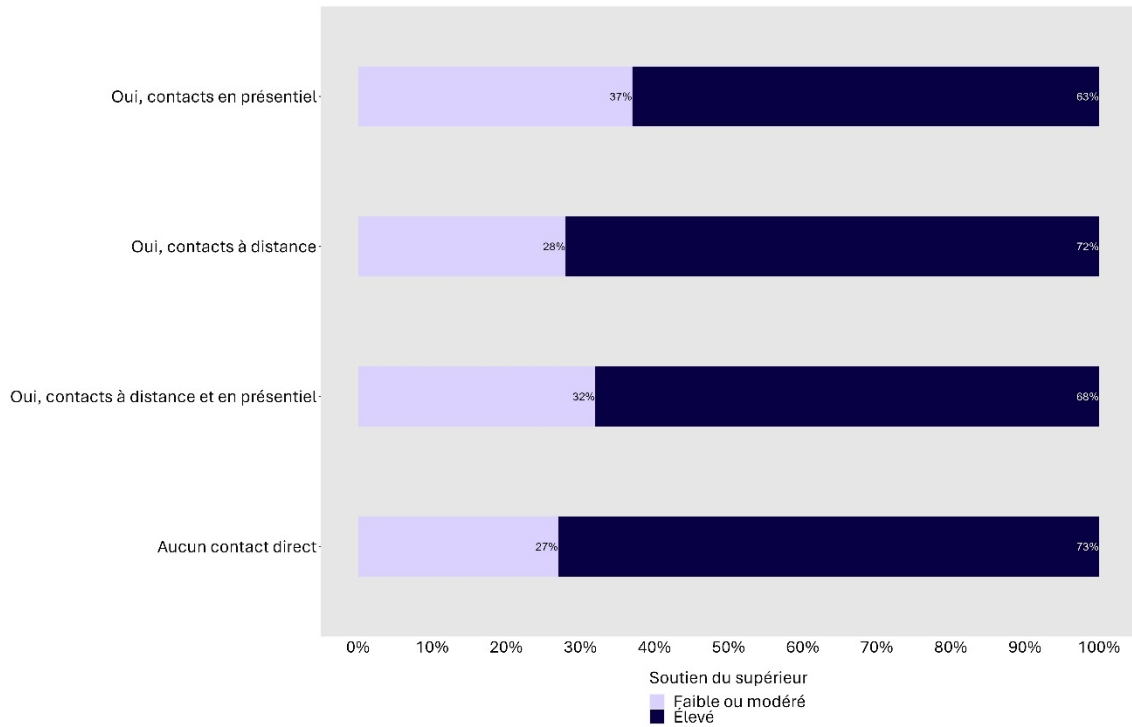


Figure 6.35. Comparaison du harcèlement psychologique selon la nature du contact avec les usager.ère.s

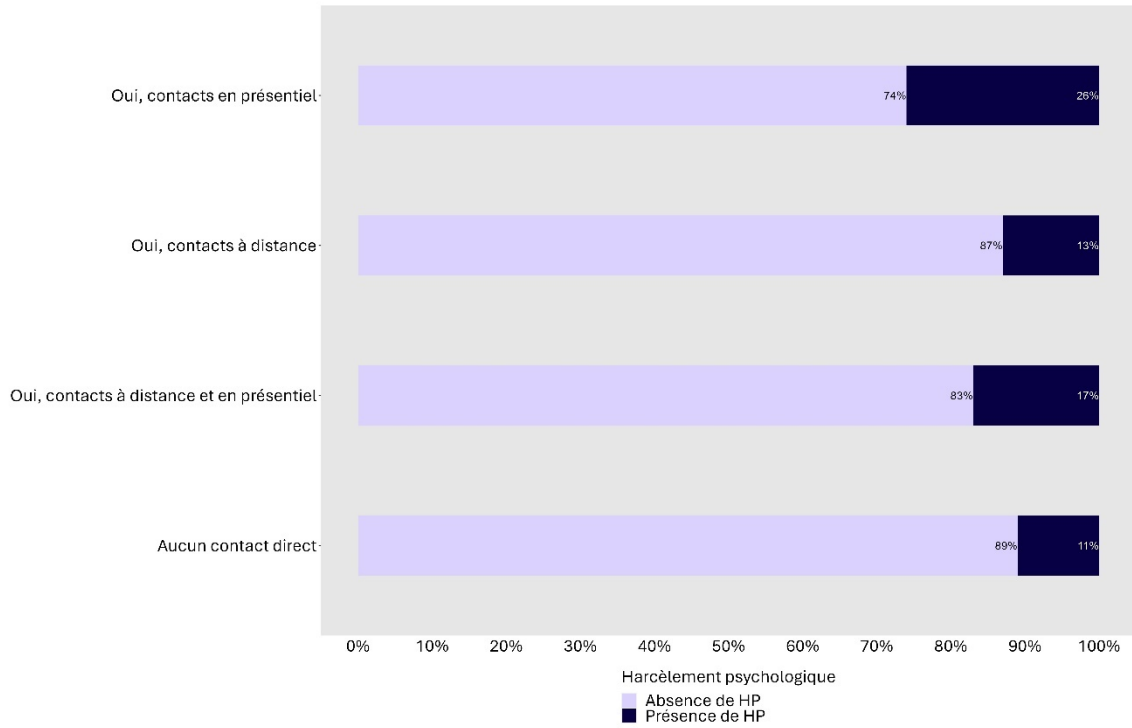
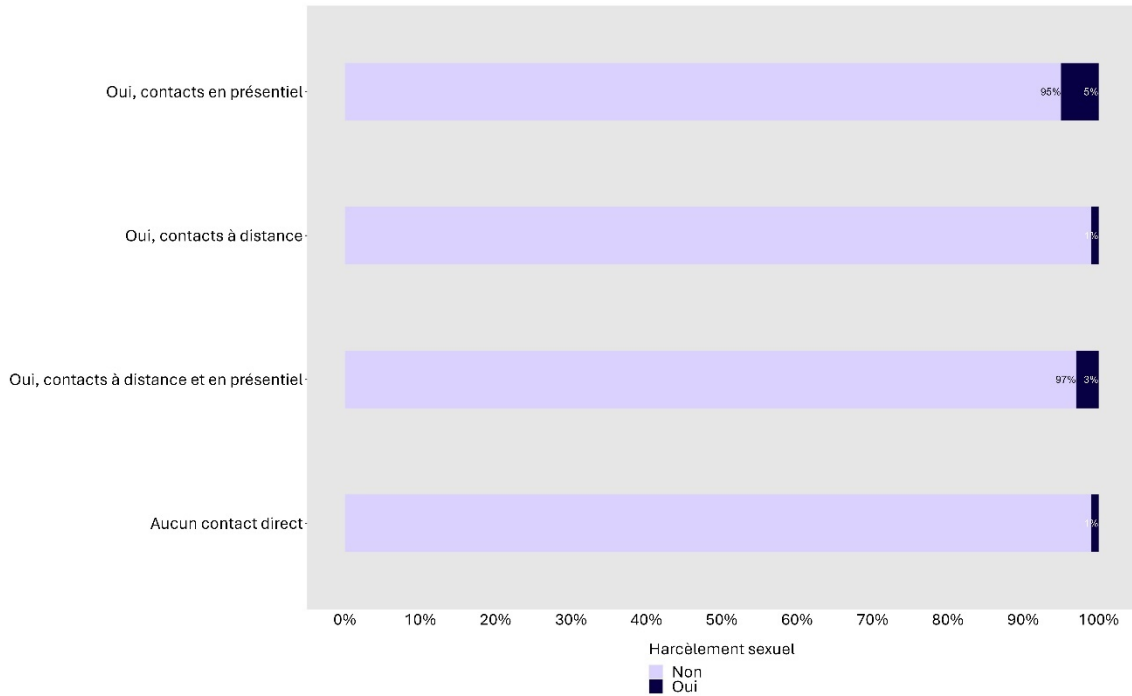


Figure 6.36. Comparaison du harcèlement sexuel selon la nature du contact avec les usager.ère.s



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon la nature du contact avec les usager.ère.s. Voici quelques-unes des différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (38,4%) et celles ayant des contacts à la fois en présentiel et à distance (33,3%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible.

En comparaison avec les autres, les répondant.e.s ayant des contacts à distance (72,9%) ou n'ayant pas de contacts (70,9%) étaient plus nombreux proportionnellement que ceux et celles ayant des contacts en présentiel (64,4 %) et ceux et celles ayant des contacts à la fois en présentiel et à distance (65,9%) à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention dans l'organisation. Pour une proportion plus élevée de personnes ayant des contacts en présentiel (42,5%) et à la fois en présentiel et à distance (40,5 %) que de personnes ayant des contacts à distance (32,4 %) ou n'ayant pas de contacts (34,8 %), ces programmes et mesures étaient considérés comme quelque peu suffisants et adéquats. Une proportion plus faible de personnes ayant des contacts en présentiel (86,2%) que les autres ont rapporté l'existence d'un programme d'aide aux employés dans leur organisation (PAE). Parmi les personnes ayant rapporté l'existence d'un PAE, celles ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (23,8%) ont été les plus nombreuses proportionnellement à rapporter qu'aucune promotion du PAE n'était faite par leur organisation. Un pourcentage plus faible de personnes ayant des contacts en présentiel (35,5 %), comparativement aux autres, a rapporté avoir déjà eu recours au PAE. Les personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (43,7%) ont mentionné plus fréquemment avoir eu recours au PAE pour des difficultés liées entièrement au travail que les personnes ayant des contacts à la fois en présentiel et à distance (32,7%), ayant des contacts à distance (22,7%) ou n'ayant pas de contacts (21,8%),

Tableau 6.32. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon la nature du contact avec les usager.ère.s

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact direct %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE						
Élevé	11,7	19,5	12,8	19,9	67,57	< 0,001
Modéré	49,9	55,4	53,9	55,5		
Faible	38,4	25,1	33,3	24,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Oui	64,4	72,9	65,9	70,9	18,07	< 0,001
Non	35,6	27,1	34,1	29,2		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Entièrement	16,1	21,2	14,7	19,7	35,91	< 0,001
Moyennement	33,0	41,1	38,9	40,7		
Un peu	42,5	32,4	40,5	34,8		
Pas du tout	8,4	5,3	5,9	4,9		
EXISTENCE D'UN PAE						
Oui	86,2	91,1	91,0	88,7	25,96	< 0,001
Non	2,6	0,4	0,7	0,7		
Je ne sais pas	11,2	8,5	8,3	10,6		

Variables à l'étude	Contacts en présentiel %	Contacts à distance %	Contacts en présentiel et à distance %	Aucun contact direct %	χ^2	p
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE						
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	25,2	30,4	27,0	31,2	25,86	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	51,0	55,4	53,2	52,9		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	23,8	14,2	19,9	15,9		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE						
Oui	35,5	49,2	50,6	49,9	28,49	< 0,001
Non	64,5	50,8	49,4	50,1		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE						
Difficultés liées entièrement à son travail	43,7	22,7	32,7	21,8	49,50	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	27,3	30,6	32,4	30,4		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	29,0	46,6	35,0	47,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.8. Télétravail

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon la pratique du télétravail. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) étaient plus nombreuses proportionnellement que celles effectuant tout le temps (ou presque) du télétravail et celles travaillant en mode hybride à détenir un statut d'emploi occasionnel (tout le temps : 7,6%; hybride : 5,6%; aucun : 14,3%), saisonnier (tout le temps : 0,0%; hybride : 0,0%; aucun : 7,8%) ou précaire (tout le temps : 19,2%; hybride : 16,5%; aucun : 34,7%).

Les personnes travaillant tout le temps ou presque en télétravail et celles travaillant en mode hybride ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter travailler entre 35 et 39 heures par semaine (tout le temps : 79,2%; hybride : 81,1%; aucun : 69,3%) et selon un horaire de jour (tout le temps : 96,2%; hybride : 98,9%; aucun : 84,0%). Les personnes travaillant tout le temps (ou presque) en télétravail (3,7%) et celles travaillant en mode hybride (1,0%) étaient moins nombreuses proportionnellement que celles ne pratiquant pas (ou presque) le télétravail (14,8%) à rapporter travailler selon un horaire variable.

Le fait d'occuper un emploi d'ouvrière (tout le temps : 0,0%; hybride : 0,1%; aucun : 15,7%) ou manuel (tout le temps : 5,5%; hybride : 6,9%; aucun : 33,1%) a été plus fréquemment rapporté par les personnes n'effectuant aucun télétravail ou presque que par celles effectuant tout le temps ou presque du télétravail et par celles travaillant en mode hybride. La proportion de personnes ayant rapporté avoir des contacts à distance avec les usagers a été la plus élevée chez celles effectuant tout le temps (ou presque) du télétravail (51,2%). Le pourcentage de personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur était plus élevé chez les personnes

pratiquant le travail hybride (81,6%) que chez celles ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) (66,4%).

Tableau 6.33. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon la pratique du télétravail

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³¹ %	Aucun ou presque %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI					
Étudiant	1,3	1,0	2,7	320,27	< 0,001
Occasionnel	7,6	5,6	14,3		
Saisonnier	0,0	0,0	7,8		
Temporaire	10,3	9,9	10,0		
Régulier	80,8	83,5	65,3	153,89	< 0,001
Précaire ³²	19,2	16,5	34,7		
Régulier	80,8	83,5	65,3		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR					
Moins de 1 an	17,3	11,6	14,3	27,19	0,002
1 à 5 ans	31,7	38,9	35,2		
6 à 10 ans	13,3	14,7	13,5		
11 à 20 ans	25,3	22,1	24,2		
21 à 30 ans	8,4	9,2	8,7		
Plus de 30 ans	4,0	3,5	4,2		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES					
Moins de 35 heures	12,9	9,5	11,7	103,13	< 0,001
35 – 39 heures	79,2	81,1	69,3		
40 – 44 heures	5,6	7,7	14,1		
45 – 49 heures	1,6	1,1	2,8		
50 heures et plus	0,7	0,6	2,1		
TYPE D'HORAIRE					
Jour	96,2	98,9	84,0	297,91	< 0,001
Soir	0,1	0,0	0,5		
Nuit	0,0	0,0	0,7		
Variable	3,7	1,0	14,8		
TYPE D'EMPLOI					
Emploi de bureau	34,6	22,6	42,9	923,56	< 0,001
Emploi technique	62,9	76,3	32,0		
Emploi d'ouvrier.ère	0,0	0,1	15,7		
Autre	2,5	1,0	9,4		
TRAVAIL MANUEL					
Oui	5,5	6,9	33,1	488,13	< 0,001
Non	94,5	93,2	66,9		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES					
Oui, contacts à distance	51,2	19,3	8,2	1109,93	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	0,9	2,6	28,0		

³¹ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

³² Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il apparaît qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³¹ %	Aucun ou presque %	χ^2	<i>p</i>
Oui, contacts à distance et en présentiel	11,2	32,3	32,8		
Aucun contact direct	36,8	45,8	30,9		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)					
Espace de travail individuel fermé	0,0	6,2	7,0	593,89	< 0,001
Espace de travail semi- ouvert (cubicule)	0,0	80,2	41,5		
Espace de travail à aire ouverte	0,0	10,6	32,0		
Plusieurs types d'espace	0,0	3,0	19,5		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)					
Oui	0,0	81,6	66,4	99,14	< 0,001
Non	0,0	18,4	33,6		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon la pratique du télétravail. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ne pratiquant aucun télétravail ou presque ont été plus nombreuses proportionnellement que celles effectuant tout le temps (ou presque) du télétravail ou travaillant de manière hybride à rapporter des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique (tout le temps : 15,8%; hybride : 14,0%; aucun : 17,7%) et à rapporter avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail (tout le temps : 7,9%; hybride : 7,7%; aucun : 12,0%). Un niveau faible d'épuisement professionnel (tout le temps : 19,9%; hybride : 14,6%; aucun : 16,0%) a été plus fréquemment rapporté par les personnes effectuant du télétravail tout le temps (presque) que par les autres. Un niveau fort de fatigue (tout le temps : 21,4%; hybride : 24,8%; aucun : 26,5%) et l'état de stress post-traumatique (tout le temps : 14,4%; hybride : 12,6%; aucun : 17,7%) ont été plus fréquemment rapportés par les personnes n'effectuant aucun télétravail ou presque que par les autres. Une proportion plus élevée de personnes pratiquant du télétravail tout le temps (ou presque) (8,3%) était en arrêt de travail pour des difficultés de santé psychologique.

Tableau 6.34. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon la pratique du télétravail

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³³ %	Aucun ou presque %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT					
Élevé	70,8	71,8	68,9	3,22	0,200
Faible	29,2	28,2	31,1		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL					
Élevé	76,7	78,1	79,1	1,55	0,460
Faible	23,3	21,9	21,0		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)					
Très importante	15,7	15,9	15,8	9,13	0,332
Importante	40,5	41,7	42,6		
Modérée	15,7	15,6	14,4		
Faible	25,8	24,7	23,7		
Aucune	2,3	2,1	3,6		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)					
Sévère	7,2	4,6	5,7	10,19	0,117
Modérée	11,6	12,1	12,7		
Moyenne	31,3	35,4	34,0		
Normale	49,9	47,9	47,7		
ANXIÉTÉ					
Au-delà du seuil clinique	23,6	21,2	22,0	1,77	0,413
Sous le seuil clinique	76,4	78,8	78,0		
DÉPRESSION					
Au-delà du seuil clinique	15,8	14,0	17,7	8,64	0,013
Sous le seuil clinique	84,2	86,1	82,3		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL					
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	7,9	7,7	12,0	35,67	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,3	17,7	15,6		
Symptômes dépressifs non liés au travail	9,4	6,5	5,2		
Je ne sais pas	3,3	2,4	2,5		
Absence de symptômes dépressifs	62,1	65,8	64,8		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)					
Fort	19,3	19,0	20,9	13,55	0,009
Modéré	60,8	66,5	63,1		
Faible	19,9	14,6	16,0		
DÉSENGAGEMENT					
Fort	20,9	20,6	20,5	22,16	< 0,001
Modéré	58,9	66,4	65,1		
Faible	20,2	13,1	14,4		
FATIGUE					
Forte	21,4	24,8	26,5	11,09	0,026
Modérée	60,4	59,7	55,7		
Faible	18,2	15,5	17,8		

³³ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³³ %	Aucun ou presque %	χ^2	p
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE					
Oui	14,4	12,6	17,7	16,90	< 0,001
Non	85,6	87,4	82,3		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui	30,3	26,5	27,3	3,91	0,142
Non	69,7	73,5	72,7		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui	40,1	40,3	41,1	0,28	0,871
Non	59,9	59,7	58,9		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	4,6	4,1	5,3	16,83	0,010
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	12,5	13,4	13,1		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	13,9	9,8	8,8		
Aucune médication	69,0	72,8	72,8		
EN ARRÊT DE TRAVAIL					
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	8,3	2,4	6,0	34,63	< 0,001
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	4,3	2,5	3,3		
Non	87,4	95,1	90,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon la pratique du télétravail. Voici quelques-unes des différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes travaillant en mode hybride (39,5%) ou ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) (40,4%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles effectuant tout le temps (ou presque) du télétravail (34,6%) à rapporter un niveau élevé d'exigences psychologiques. De plus, les personnes pratiquant le télétravail tout le temps (ou presque) et celles n'effectuant aucun télétravail (ou presque) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles travaillant en mode hybride à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée (tout le temps : 61,1%; hybride : 48,8%; aucun : 55,9%). Une proportion plus élevée de personnes n'effectuant aucun télétravail (ou presque) (60,7%) que de personnes effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) (51,5%) ou travaillant selon un mode hybride (51,0%) a rapporté une autonomie de compétence faible ou modérée. La présence d'une situation de tension au travail a été plus fréquemment rapportée par les personnes pratiquant tout le temps (ou presque) le télétravail (46,9%) et par les personnes n'effectuant aucun télétravail (ou presque) (49,9%) que par les personnes travaillant en mode hybride (38,0%).

Une proportion plus importante de participant.e.s n'effectuant aucun télétravail (ou presque) que de participant.e.s effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) ou travaillant en mode hybride a rapporté un niveau faible ou modéré de soutien des collègues (tout le temps : 33,8%; hybride : 31,7%; aucun : 38,1%) et un niveau faible ou modéré de soutien du supérieur (tout le temps : 25,8%; hybride : 25,6%; aucun : 37,4%). Le faible niveau de reconnaissance au travail a été rapporté dans une proportion plus importante par les

personnes travaillant en mode hybride (60,0%) et par celles n'effectuant aucun télétravail (ou presque) (61,3%) comparativement aux personnes effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) (54,9%).

Les personnes n'effectuant aucun télétravail (ou presque) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) ou celles travaillant en mode hybride à rapporter des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (tout le temps : 13,3%; hybride : 14,1%; aucun : 24,8%) et à rapporter n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (tout le temps : 19,4%; hybride : 22,3%; aucun : 27,1%).

Le harcèlement psychologique (tout le temps : 12,6%; hybride : 11,4%; aucun : 21,6%) et le harcèlement sexuel (tout le temps : 1,2%; hybride : 1,3%; aucun : 3,6%) ont été plus fréquemment rapportés par les personnes n'effectuant aucun télétravail (ou presque) que par celles effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) ou celles travaillant en mode hybride. Également, ce sont les personnes n'effectuant aucun télétravail (ou presque) (26,7%) qui ont rapporté le plus fréquemment une exposition à trois risques psychosociaux ou plus (tout le temps : 17,7%; hybride : 16,9%).

Tableau 6.35. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon la pratique du télétravail

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³⁴ %	Aucun ou presque %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES					
Élevées	34,6	39,5	40,4	11,60	0,021
Modérées	28,0	27,6	24,4		
Faibles	37,5	32,9	35,2		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES					
Élevées	50,8	44,4	48,8	10,97	0,004
Faibles ou modérées	49,2	55,6	51,2		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE					
Élevée	38,9	51,3	44,1	37,24	< 0,001
Faible ou modérée	61,1	48,8	55,9		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE					
Élevée	48,6	49,0	39,3	33,39	< 0,001
Faible ou modérée	51,5	51,0	60,7		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN					
Oui	46,9	38,0	49,9	25,61	< 0,001
Non	53,2	62,0	50,1		
SOUTIEN DES COLLÈGUES					
Élevé	66,2	68,3	61,9	14,71	< 0,001
Faible ou modéré	33,8	31,7	38,1		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR					
Élevé	74,2	74,4	62,6	59,70	< 0,001
Faible ou modéré	25,8	25,6	37,4		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL					
Élevée	9,2	6,5	6,9	10,82	0,029
Modérée	35,9	33,5	31,8		

³⁴ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Tout le temps (ou presque) %	Hybride ³⁴ %	Aucun ou presque %	χ^2	p
Faible	54,9	60,0	61,3		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE					
Élevées	86,7	85,9	75,2	73,86	< 0,001
Faibles ou modérées	13,3	14,1	24,8		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ					
Tout le temps, souvent	80,6	77,7	73,0	18,11	< 0,001
De temps en temps, jamais	19,4	22,3	27,1		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE					
Oui	12,6	11,4	21,6	69,92	< 0,001
Non	87,4	88,6	78,4		
HARCÈLEMENT SEXUEL					
Oui	1,2	1,3	3,6	25,37	< 0,001
Non	98,8	98,7	96,4		
VIOLENCE PHYSIQUE					
Oui	0,1	0,5	0,7	3,16	0,206
Non	99,9	99,5	99,3		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)³⁵					
Exposé.e à 3 RPS ou +	17,7	16,9	26,7	71,66	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	20,1	19,2	20,3		
Exposé.e à 1 RPS	27,6	34,6	27,9		
Exposé.e à aucun RPS	34,6	29,3	25,1		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des actions préventives en milieu de travail selon la pratique du télétravail. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) (37,5%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Une proportion plus élevée de personnes effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) (75,6%) et de personnes travaillant en mode hybride (70,0%), en comparaison avec les personnes ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) (65,1%), a rapporté qu'il existait des programmes et des mesures de prévention dans leur organisation. Parmi les personnes rapportant que ces programmes et mesures existaient, les personnes n'effectuant aucun télétravail ou presque (41,4%) ont été les plus nombreuses proportionnellement à rapporter que ces programmes et ces mesures étaient peu suffisants et adéquats. L'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) a été rapportée dans une proportion plus élevée par les personnes effectuant du télétravail tout le temps (ou presque) (92,1%) et par celles travaillant en mode hybride (91,4%) que par celles n'effectuant aucun télétravail (ou presque) (85,8%). Le fait d'avoir déjà eu recours au PAE a été plus fréquemment rapporté par les personnes pratiquant tout le temps (ou presque) du télétravail (51,5%) et par celles travaillant en mode hybride (51,1%) que par celles ne pratiquant aucun télétravail (ou presque) (42,5%).

³⁵ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Tableau 6.36. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon la pratique du télétravail

Variables à l'étude	Tout mon temps (ou presque) %	Hybride ³⁶ %	Aucun ou presque %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE					
Élevé	22,8	17,7	12,6	98,06	< 0,001
Modéré	53,8	58,0	49,9		
Faible	23,3	24,3	37,5		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION					
Oui	75,6	70,0	65,1	24,94	< 0,001
Non	24,5	30,0	34,9		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION					
Entièrement	25,1	18,5	14,7	48,62	< 0,001
Moyennement	40,7	40,7	36,8		
Un peu	29,5	35,8	41,4		
Pas du tout	4,7	5,0	7,2		
EXISTENCE D'UN PAE					
Oui	92,1	91,4	85,8	37,64	< 0,001
Non	0,2	1,0	0,9		
Je ne sais pas	7,7	7,7	13,3		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE					
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	35,2	28,2	27,4	56,87	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	52,3	56,4	49,0		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	12,6	15,3	23,7		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE					
Oui	51,5	51,1	42,5	23,83	< 0,001
Non	48,6	48,9	57,5		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE					
Difficultés liées entièrement à son travail	22,0	25,8	32,3	13,70	0,008
Difficultés liées partiellement à son travail	31,0	31,5	30,2		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	47,1	42,7	37,5		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.9 Type d'espace de travail

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'espace de travail. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant accès à plusieurs types d'espace de travail étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres à détenir un statut d'emploi occasionnel (individuel fermé : 9,8%; semi-ouvert : 6,5%; aire ouverte : 12,8%; plusieurs types : 19,2%), saisonnier (individuel fermé : 3,8%; semi-ouvert : 0,7%; aire ouverte : 4,8%; plusieurs types : 16,2%) ou précaire (individuel fermé : 21,6%; semi-ouvert : 19,7%; aire ouverte : 29,1%; plusieurs types : 42,5%).

³⁶ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

La proportion de personnes travaillant entre 40 et 44 heures par semaine était plus élevée chez celles occupant un espace de travail à aire ouverte (12,5%) ou plusieurs types d'espace (13,7%) que chez celles occupant un espace de travail individuel fermé (8,5%) ou semi-ouvert (9,3%). Les horaires variables ont été plus fréquemment rapportés par les participant.e.s ayant accès à plusieurs types d'espace de travail (18,6%) comparativement à ceux et celles ayant accès à un espace de travail individuel fermé (4,4%), semi-ouvert (3,2%) ou à aire ouverte (12,7%). Une proportion plus élevée de personnes ayant accès à plusieurs types d'espace de travail (47,9%) que de personnes ayant accès à un espace de travail individuel fermé (19,7%), semi-ouvert (10,6%) ou à aire ouverte (26,1%) a rapporté effectuer un travail manuel.

Les contacts en présentiel avec les usager.ère.s ont été plus fréquemment rapportés par les personnes ayant accès à plusieurs types d'espace de travail (35,5 %), suivies de celles occupant un espace de travail à aire ouverte (24,1 %), comparativement à celles occupant un espace de travail individuel fermé (13,9 %) ou semi-ouvert (6,2 %). Les personnes ayant accès à un espace de travail individuel fermé (55,1%) ou semi-ouvert (72,8%) ont été plus nombreuses que les autres à rapporter travailler en mode hybride.

Tableau 6.37. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le type d'espace de travail

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espace %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI						
Étudiant	1,1	1,7	1,8	1,3	300,51	< 0,001
Occasionnel	9,8	6,5	12,8	19,2		
Saisonnier	3,8	0,7	4,8	16,2		
Temporaire	6,9	10,9	9,7	5,9		
Régulier	78,4	80,3	71,0	57,5		
Précaire ³⁷	21,6	19,7	29,1	42,5	89,07	< 0,001
Régulier	78,4	80,3	71,0	57,5		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR						
Moins de 1 an	9,3	12,9	14,2	10,8	16,25	0,365
1 à 5 ans	33,7	37,2	37,6	38,8		
6 à 10 ans	13,9	14,0	15,1	14,7		
11 à 20 ans	25,2	23,0	21,1	25,8		
21 à 30 ans	12,0	9,3	8,6	6,4		
Plus de 30 ans	6,1	3,7	3,5	3,5		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES						
Moins de 35 heures	10,1	10,7	9,1	10,8	30,53	0,002
35 – 39 heures	77,5	77,6	74,9	69,4		

³⁷ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espace %	χ^2	p
40 – 44 heures	8,5	9,3	12,5	13,7		
45 – 49 heures	2,2	1,4	1,8	4,4		
50 heures et plus	1,7	0,9	1,7	1,7		
TYPE D'HORAIRE						
Jour	95,6	96,8	86,1	78,9	220,24	< 0,001
Soir	0,0	0,0	0,9	0,2		
Nuit	0,0	0,0	0,4	2,3		
Variable	4,4	3,2	12,7	18,6		
TYPE D'EMPLOI						
Emploi de bureau	31,7	27,9	45,5	23,4	841,47	< 0,001
Emploi technique	58,2	69,5	33,7	29,3		
Emploi d'ouvrière	6,5	0,5	13,0	34,0		
Autre	3,6	2,2	7,9	13,2		
TRAVAIL MANUEL						
Oui	19,7	10,6	26,1	47,9	305,31	< 0,001
Non	80,3	89,4	73,9	52,1		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGÈRES						
Oui, contacts à distance	10,1	18,8	8,1	4,2	344,39	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	13,9	6,2	24,1	35,5		
Oui, contacts à distance et en présentiel	36,7	32,7	32,1	29,5		
Aucun contact direct	39,4	42,2	35,7	30,8		
TÉLÉTRAVAIL						
Tout le temps ou presque	0,0	0,0	0,0	0,0	593,89	< 0,001
Hybride ³⁸	55,1	72,8	31,4	17,7		
Aucun ou presque	44,9	27,2	68,6	82,3		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)						
Oui	86,1	84,7	59,3	39,6	423,95	< 0,001
Non	14,0	15,3	40,7	60,4		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif étaient moins nombreuses proportionnellement que les autres à détenir un statut d'emploi saisonnier (ayant accès : 1,5%; n'ayant pas accès : 8,5%) ou précaire (ayant accès : 19,9%; n'ayant pas accès : 36,5%).

³⁸ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Le pourcentage de personnes cumulant 1 à 5 ans d'expérience chez l'employeur était moins élevé chez les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (35,7%) que chez celles n'ayant pas accès à ce type d'espace (42,7%). La proportion de personnes ayant rapporté travailler entre 35 et 39 heures par semaine était plus élevée chez celles ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (78,1%) que chez les autres (70,1%). Le fait de travailler selon un horaire de jour (ayant accès : 97,7%; n'ayant pas accès : 77,4%) et d'occuper emploi de type technique (ayant accès : 64,5%; n'ayant pas accès : 36,9%) a été plus fréquemment rapporté par les participant.e.s ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif comparativement aux autres. Le fait de travailler selon un horaire variable (ayant accès : 2,1%; n'ayant pas accès : 21,0%) et de pratiquer un travail manuel (ayant accès : 14,7%; n'ayant pas accès : 27,8%) a été moins fréquemment rapporté par les participant.e.s ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif. Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (62,9%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles n'ayant pas accès à ce type d'espace (43,1%) à rapporter travailler en mode hybride.

Tableau 6.38. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	1,4	2,4	147,78	< 0,001
Occasionnel	7,6	14,3		
Saisonnier	1,5	8,5		
Temporaire	9,5	11,2		
Régulier	80,1	63,5		
Précaire ³⁹	19,9	36,5	89,87	< 0,001
Régulier	80,1	63,5		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	12,4	13,4	25,66	< 0,001
1 à 5 ans	35,7	42,7		
6 à 10 ans	14,1	14,6		
11 à 20 ans	23,8	20,5		
21 à 30 ans	9,8	6,7		
Plus de 30 ans	4,3	2,1		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	9,9	11,7	30,54	< 0,001
35 – 39 heures	78,1	70,1		
40 – 44 heures	9,5	13,2		
45 – 49 heures	1,6	2,6		
50 heures et plus	0,8	2,4		

³⁹ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précarité, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	p
TYPE D'HORAIRE				
Jour	97,7	77,4	376,40	< 0,001
Soir	0,2	0,4		
Nuit	0,0	1,2		
Variable	2,1	21,0		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	31,3	30,3	527,15	< 0,001
Emploi technique	64,5	36,9		
Emploi d'ouvrier.ère	2,5	19,6		
Autre	1,7	13,1		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	14,7	27,8	71,93	< 0,001
Non	85,3	72,2		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	15,1	13,2	182,77	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	9,1	26,1		
Oui, contacts à distance et en présentiel	36,6	20,4		
Aucun contact direct	39,3	40,3		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	0,0	0,0	99,14	< 0,001
Hybride ⁴⁰	62,9	43,1		
Aucun ou presque	37,1	56,9		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	7,4	3,7	423,95	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	71,9	39,7		
Espace de travail à aire ouverte	15,4	32,3		
Plusieurs types d'espace	5,2	24,3		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le type d'espace de travail. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant accès à un espace de travail à aire ouverte (18,1%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter une détresse psychologique très importante. Enfin, on retrouvait davantage de personnes travaillant dans un espace de travail à aire ouverte (7,0%) ou dans plusieurs types d'espace de travail (5,9%) en arrêt de travail pour un motif de difficultés de santé psychologique.

⁴⁰ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.39. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le type d'espace de travail

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espace %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT						
Élevé	72,2	71,1	67,9	71,5	2,76	0,430
Faible	27,8	28,9	32,1	28,5		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL						
Élevé	81,1	77,8	78,5	81,0	2,56	0,465
Faible	18,9	22,2	21,5	19,0		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)						
Très importante	15,0	15,8	18,1	13,3	54,59	< 0,001
Importante	32,8	43,1	42,1	41,0		
Modérée	14,8	16,1	14,3	10,9		
Faible	32,0	23,3	23,3	28,1		
Aucune	5,4	1,8	2,3	6,7		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)						
Sévère	5,8	4,8	6,2	4,2	22,66	0,007
Modérée	12,9	12,1	12,6	13,5		
Moyenne	24,1	36,3	36,3	29,1		
Normale	57,2	46,9	44,9	53,2		
ANXIÉTÉ						
Au-delà du seuil clinique	20,3	21,8	22,2	20,6	0,60	0,897
Sous le seuil clinique	79,7	78,2	77,8	79,4		
DÉPRESSION						
Au-delà du seuil clinique	16,7	14,8	17,3	16,3	2,82	0,421
Sous le seuil clinique	83,3	85,2	82,7	83,8		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL						
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	6,4	8,9	11,2	11,6	19,79	0,071
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	18,7	16,4	18,4	15,1		
Symptômes dépressifs non liés au travail	5,4	6,5	4,4	5,1		
Je ne sais pas	2,8	2,7	1,1	3,6		
Absence de symptômes dépressifs	66,7	65,5	64,9	64,7		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)						
Fort	20,8	18,8	21,4	21,9	11,60	0,071
Modéré	60,3	66,7	64,9	59,4		
Faible	19,0	14,5	13,7	18,7		
DÉSENGAGEMENT						
Fort	16,0	21,0	21,9	18,4	8,47	0,206
Modéré	67,9	65,8	65,9	64,6		
Faible	16,2	13,3	12,2	16,9		
FATIGUE						
Forte	23,0	24,8	27,6	26,8	13,41	0,037
Modérée	57,3	58,9	59,0	52,3		
Faible	19,7	16,3	13,4	21,0		

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé	Espace de travail semi-ouvert	Espace de travail à aire ouverte	Plusieurs types d'espace %	χ^2	p
	%	%	%			
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE						
Oui	13,2	13,5	18,2	16,7	10,21	0,017
Non	86,8	86,5	81,8	83,3		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	27,5	27,5	25,1	25,9	1,60	0,659
Non	72,5	72,5	74,9	74,1		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui	36,5	40,8	40,0	43,4	2,69	0,442
Non	63,5	59,2	60,0	56,6		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE						
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	6,2	4,3	5,1	4,5	15,27	0,084
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	10,7	13,7	12,0	14,5		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	9,7	10,3	6,2	9,2		
Aucune médication	73,3	71,7	76,7	71,8		
EN ARRÊT DE TRAVAIL						
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	3,3	2,8	7,0	5,9	20,08	0,003
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,7	2,7	2,3	4,9		
Non	94,1	94,5	90,7	89,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.37. Comparaison de l'épanouissement selon le type d'espace de travail

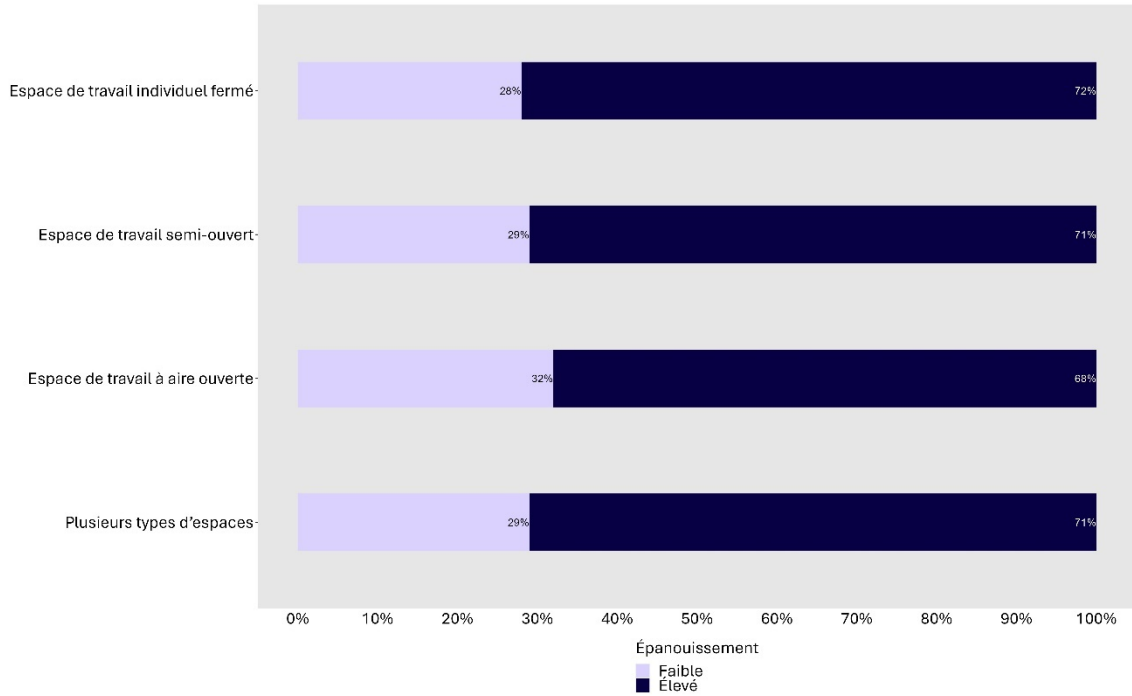


Figure 6.38. Comparaison de la détresse psychologique (générale) selon le type d'espace de travail

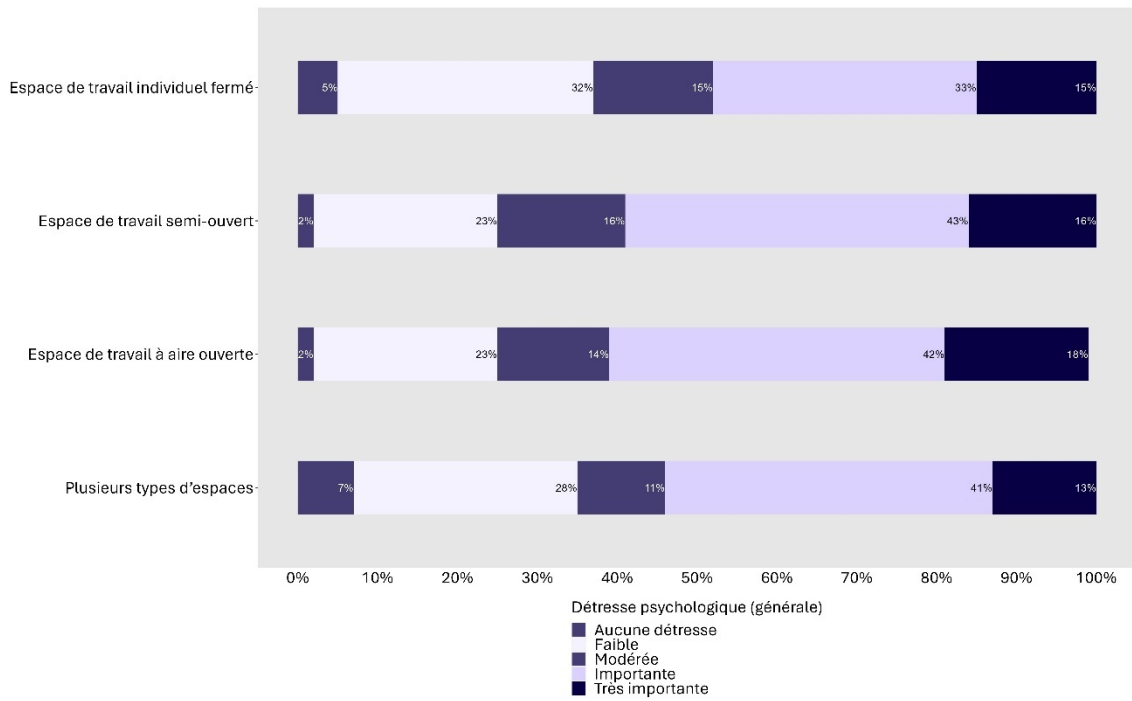
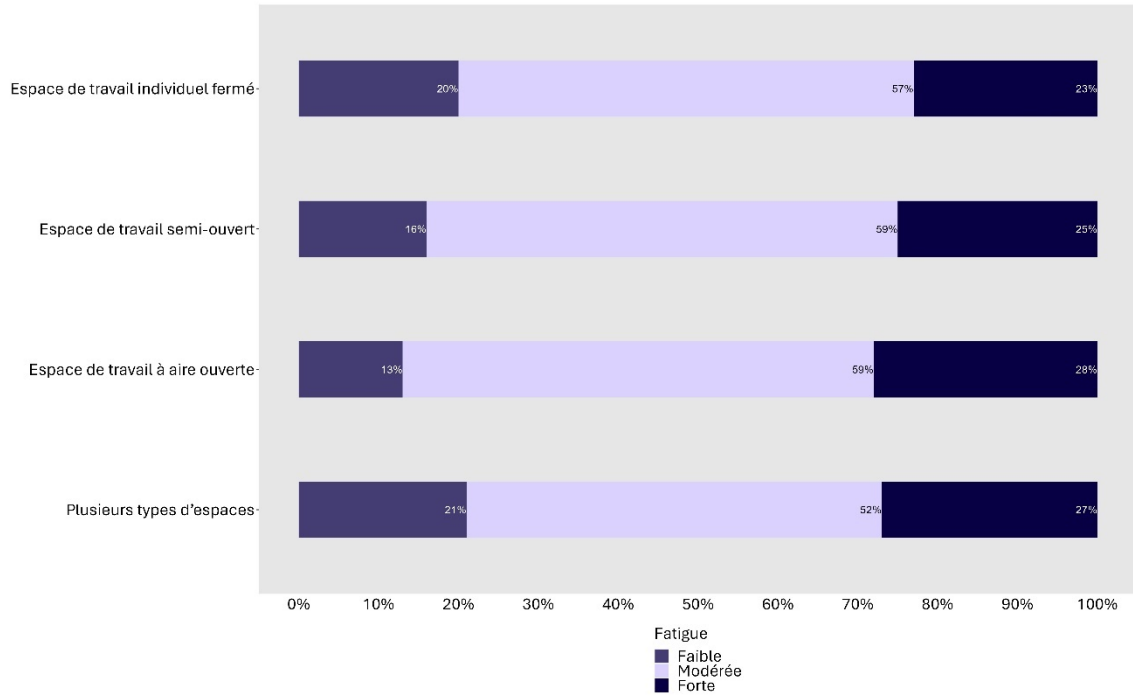


Figure 6.39. Comparaison de la fatigue selon le type d'espace de travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (28,1%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles n'ayant pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (33,7%) à rapporter un niveau faible d'épanouissement. Similairement, une proportion plus faible de personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (14,7%) que les autres (18,1%) a rapporté des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique. Un niveau fort de fatigue a aussi été moins fréquemment rapporté par les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (24,6%) que par les autres (28,8%). Enfin, on retrouvait une proportion moindre de personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (3,6%) en arrêt de travail pour un motif de difficultés de santé psychologique, en comparaison avec celles n'ayant pas accès à un tel espace (5,0%)

Tableau 6.40. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	71,9	66,3	9,20	0,002
Faible	28,1	33,7		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	78,7	78,0	0,15	0,702
Faible	21,3	22,0		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	15,4	17,4	10,30	0,036
Importante	42,3	41,7		
Modérée	15,9	12,7		
Faible	24,1	24,4		
Aucune	2,3	3,8		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	5,2	4,6	5,64	0,130
Modérée	11,7	14,5		
Moyenne	35,5	33,0		
Normale	47,7	47,9		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	21,5	21,8	0,02	0,879
Sous le seuil clinique	78,5	78,3		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	14,7	18,1	5,32	0,021
Sous le seuil clinique	85,3	81,9		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	8,9	11,4	6,05	0,195
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	16,6	17,3		
Symptômes dépressifs non liés au travail	6,1	5,4		
Je ne sais pas	2,3	2,8		
Absence de symptômes dépressifs	66,0	63,1		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	19,4	21,2	1,50	0,473
Modéré	65,2	64,5		
Faible	15,4	14,3		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	21,1	19,2	1,44	0,486
Modéré	65,3	67,3		
Faible	13,6	13,5		
FATIGUE				
Forte	24,6	28,8	7,93	0,019
Modérée	58,2	57,1		
Faible	17,2	14,1		

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	p
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	14,5	15,5	0,48	0,489
Non	85,5	84,5		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	26,9	26,7	0,01	0,912
Non	73,1	73,3		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	40,2	42,1	0,95	0,329
Non	59,8	57,9		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	4,2	5,8	13,44	0,004
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	13,8	11,6		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	10,2	7,0		
Aucune médication	71,8	75,6		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	3,6	5,0	6,45	0,040
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,4	4,1		
Non	94,0	90,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.40. Comparaison de l'épanouissement selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

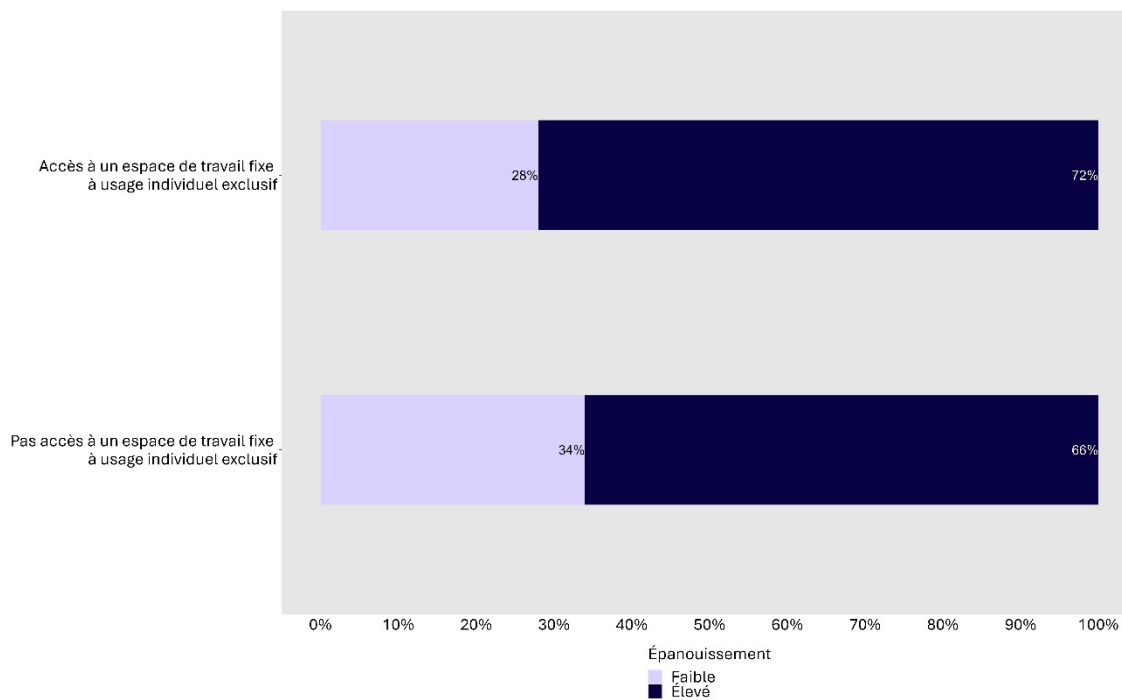
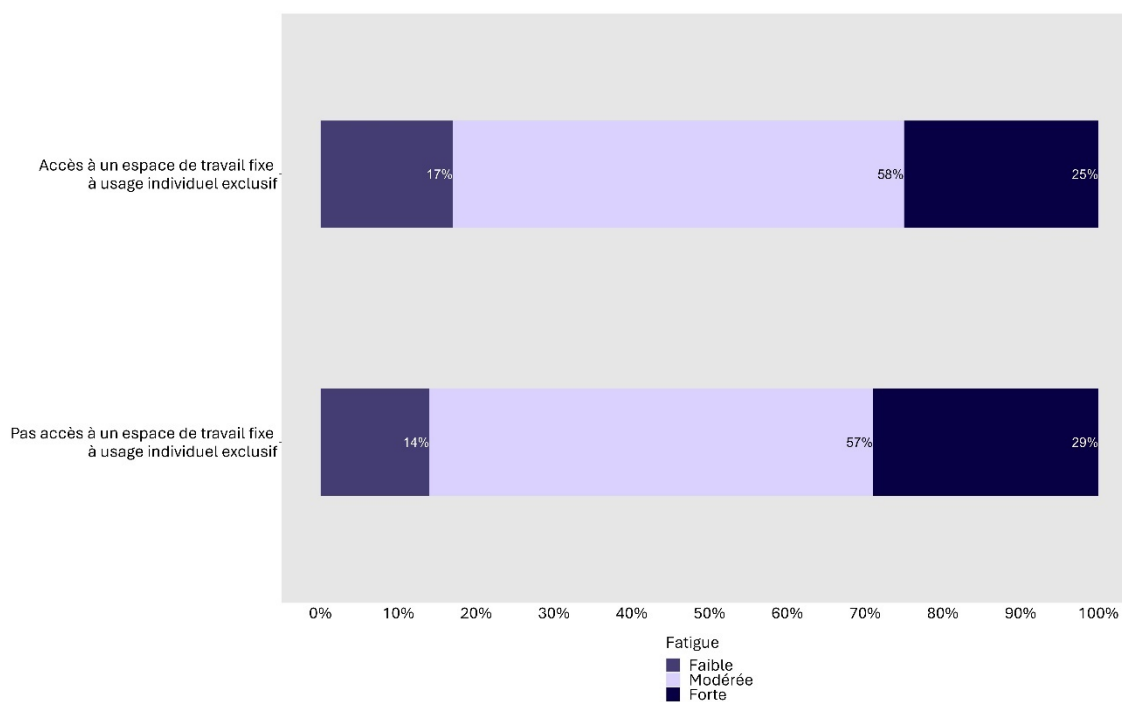


Figure 6.41. Comparaison de la fatigue selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le type d'espace de travail. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant accès à un espace de travail semi-ouvert (51,5%), à aire ouverte (56,3%) et ayant accès à plusieurs types d'espace (55,1%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles ayant accès à un espace de travail individuel fermé (34,1%) à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée.

Les personnes disposant d'un accès à un espace de travail individuel fermé (48,6%) ont été les moins nombreuses à rapporter un faible niveau de reconnaissance au travail. Ces dernières ont aussi été proportionnellement moins nombreuses à rapporter une situation de tension au travail (29,7%), en comparaison avec celles travaillant dans un espace de travail semi-ouvert (41,7%), à aire ouverte (51,3%) ou dans plusieurs types d'espace (42,2%).

Le pourcentage de personnes ayant rapporté un soutien faible ou modéré des collègues était plus élevé chez celles travaillant dans un espace de travail à aire ouverte (39,2%) ou dans plusieurs types d'espace de travail (37,1%), comparé à celles occupant un espace de travail individuel fermé (35,7%) ou semi-ouvert (32,2%). Davantage de personnes travaillant dans un espace de travail à aire ouverte (38,2%) ou dans plusieurs types d'espace (35,8%) ont rapporté un soutien faible ou modéré du supérieur, en comparaison à celles travaillant dans un espace individuel fermé (25,2%) ou semi-ouvert (27,9%).

Les personnes travaillant dans un espace de travail à aire ouverte ou dans plusieurs types d'espace ont été plus nombreuses proportionnellement que celles travaillant dans un espace de travail individuel fermé ou semi-ouvert à rapporter des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (individuel fermé : 17,1%; semi-ouvert : 16,8%; aire ouverte : 22,7%; plusieurs types : 23,1%), du harcèlement psychologique (individuel fermé : 15,9%; semi-ouvert : 13,6%; aire ouverte : 17,6%; plusieurs types : 23,9%) et du harcèlement sexuel (individuel fermé : 0,0%; semi-ouvert : 1,9%; aire ouverte : 3,7%; plusieurs types : 3,6%).

Tableau 6.41. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le type d'espace de travail

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espace %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES						
Élevées	37,2	41,2	39,4	34,8	7,98	0,239
Modérées	29,4	25,7	27,7	26,1		
Faibles	33,4	33,2	32,9	39,1		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES						
Élevées	42,4	46,1	47,5	47,7	1,99	0,575
Faibles ou modérées	57,6	53,9	52,5	52,3		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE						
Élevée	66,0	48,5	43,7	44,9	33,92	< 0,001
Faible ou modérée	34,1	51,5	56,3	55,1		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE						
Élevée	46,5	47,8	37,6	41,0	23,03	< 0,001
Faible ou modérée	53,5	52,2	62,4	59,0		

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espace %	χ^2	<i>p</i>
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN						
Oui	29,7	41,7	51,3	42,2	17,13	< 0,001
Non	70,3	58,3	48,8	57,8		
SOUTIEN DES COLLÈGUES						
Élevé	64,3	67,8	60,8	62,9	12,22	0,007
Faible ou modéré	35,7	32,2	39,2	37,1		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR						
Élevé	74,8	72,1	61,8	64,2	31,89	< 0,001
Faible ou modéré	25,2	27,9	38,2	35,8		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL						
Élevée	8,8	7,0	5,4	6,4	16,58	0,011
Modérée	42,6	31,9	31,5	34,4		
Faible	48,6	61,1	63,1	59,2		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE						
Élevées	82,9	83,2	77,4	77,0	16,06	0,001
Faibles ou modérées	17,1	16,8	22,7	23,1		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ						
Tout le temps, souvent	78,8	76,7	73,0	72,8	6,26	0,100
De temps en temps, jamais	21,2	23,3	27,0	27,2		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE						
Oui	15,9	13,6	17,6	23,9	24,94	< 0,001
Non	84,2	86,4	82,4	76,1		
HARCÈLEMENT SEXUEL						
Oui	0,0	1,9	3,7	3,6	15,46	0,002
Non	100,0	98,2	96,3	96,4		
VIOLENCE PHYSIQUE						
Oui	0,4	0,6	0,1	1,0	3,86	0,277
Non	99,6	99,4	99,9	99,0		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁴¹						
Exposé.e à 3 RPS ou +	17,3	19,1	25,2	26,1	30,16	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	19,6	19,3	22,0	18,5		
Exposé.e à 1 RPS	29,1	32,9	30,4	29,8		
Exposé.e à aucun RPS	33,9	28,8	22,3	25,6		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁴¹ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Figure 6.42. Comparaison de l'autorité décisionnelle selon le type d'espace de travail

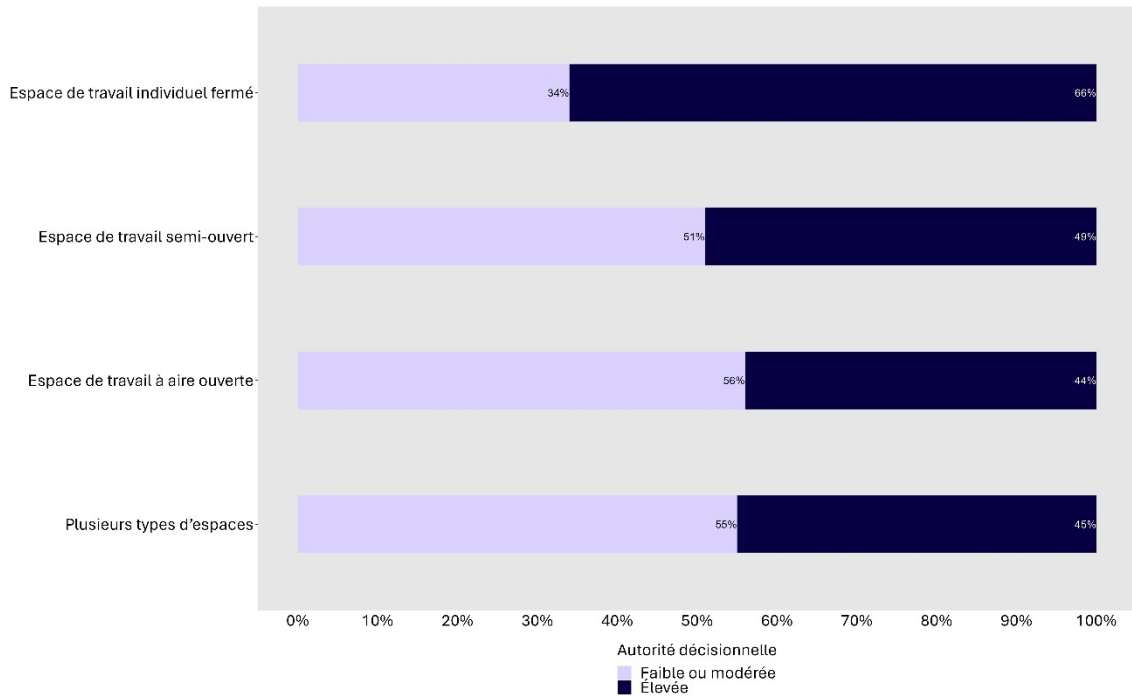


Figure 6.43. Comparaison de la situation de tension au travail / job strain selon le type d'espace de travail

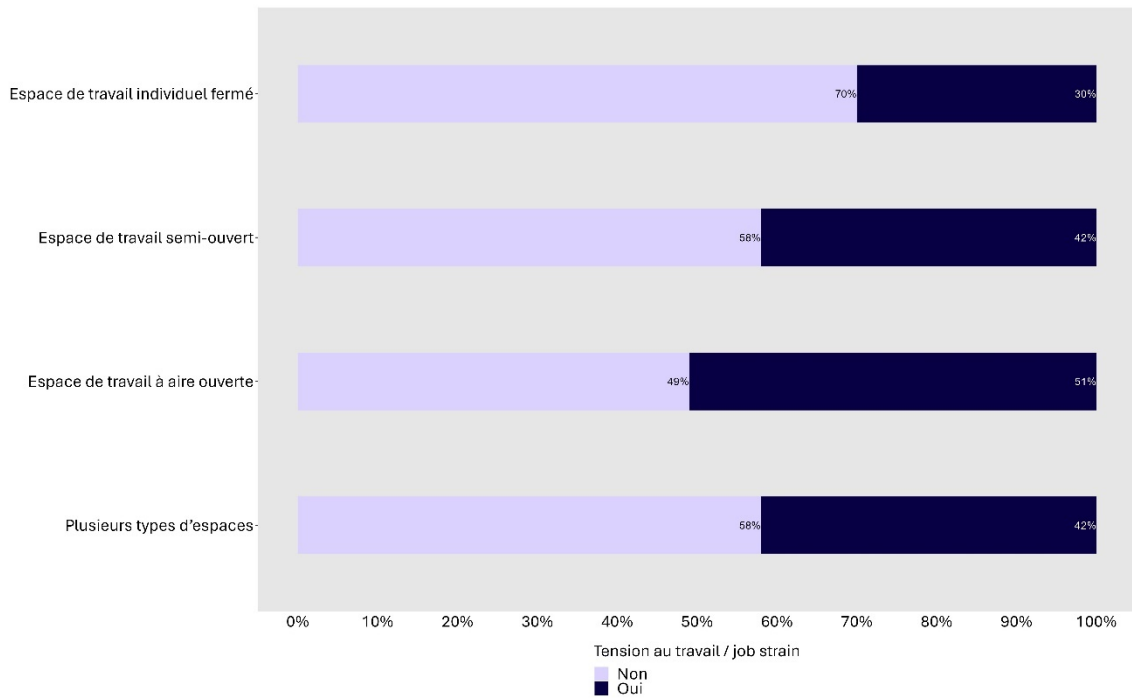
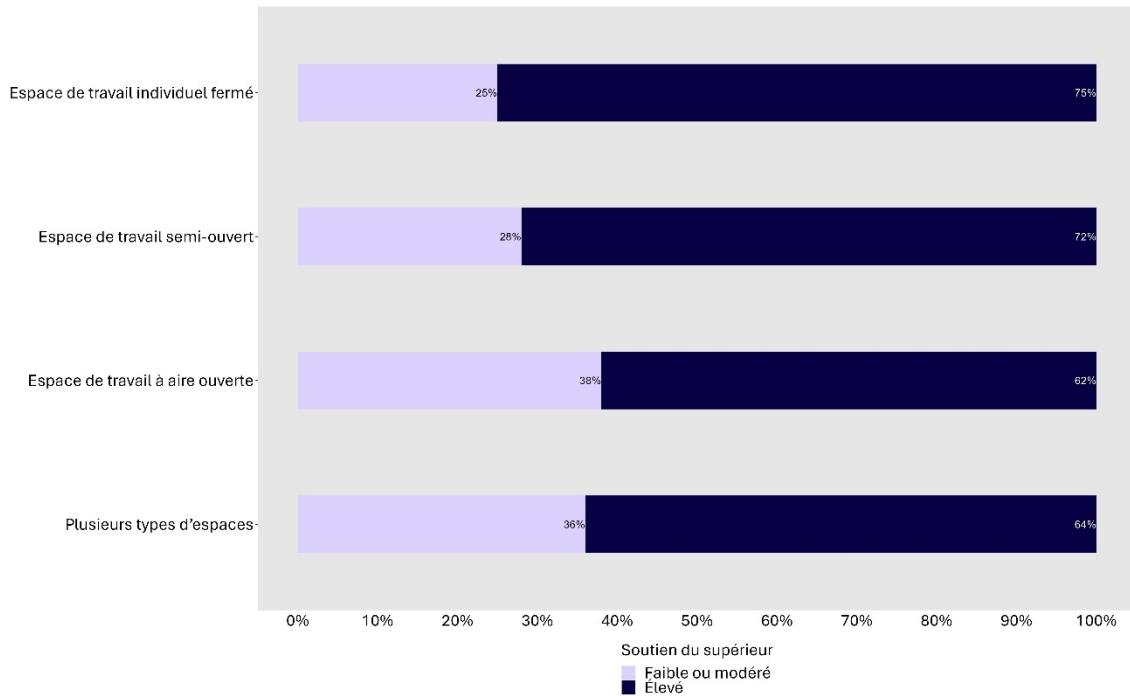


Figure 6.44. Comparaison du soutien du supérieur selon le type d'espace de travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif. Voici les principales différences significatives ($p < 0,05$). Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif ont été moins nombreuses que les autres à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée (ayant accès : 49,6%; n'ayant pas accès : 58,0%), une autonomie de compétence faible ou modérée (ayant accès : 53,2%; n'ayant pas accès : 60,2%), une situation de tension au travail (ayant accès : 41,4%; n'ayant pas accès : 47,7%), un soutien faible ou modéré du supérieur (ayant accès : 29,0%; n'ayant pas accès : 34,9%), et des opportunités faibles ou modérées de conciliation travail – vie personnelle (ayant accès : 17,3%; n'ayant pas accès : 22,8%). Enfin, avoir vécu du harcèlement psychologique (ayant accès : 14,7%; n'ayant pas accès : 19,0%) et du harcèlement sexuel (ayant accès : 1,9%; n'ayant pas accès : 3,3%) ont aussi été moins fréquemment rapportés par les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif que par celles n'y ayant pas accès.

Tableau 6.42. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	40,9	37,2	3,98	0,136
Modérées	26,2	26,7		
Faibles	33,0	36,1		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	46,0	47,4	0,53	0,468
Faibles ou modérées	54,0	52,6		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	50,4	42,0	17,11	< 0,001
Faible ou modérée	49,6	58,0		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	46,8	39,8	12,04	< 0,001
Faible ou modérée	53,2	60,2		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	41,4	47,7	5,30	0,021
Non	58,6	52,3		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	66,4	63,3	2,56	0,120
Faible ou modéré	33,6	36,7		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	71,0	65,1	9,87	0,002
Faible ou modéré	29,0	34,9		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	6,4	7,6	1,35	0,509
Modérée	32,8	32,1		
Faible	60,8	60,3		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	82,7	77,2	12,07	< 0,001
Faibles ou modérées	17,3	22,8		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	75,9	74,8	0,41	0,520
De temps en temps, jamais	24,1	25,2		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	14,7	19,0	8,56	0,003
Non	85,3	81,0		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	1,9	3,3	5,00	0,025
Non	98,1	96,7		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,6	0,4	0,49	0,485
Non	99,4	99,6		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁴²				
Exposé.e à 3 RPS ou +	20,1	24,1	5,94	0,115

⁴² Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	p
Exposé.e à 2 RPS	19,7	19,1		
Exposé.e à 1 RPS	32,2	31,0		
Exposé.e à aucun RPS	28,0	25,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.45. Comparaison de l'autorité décisionnelle selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

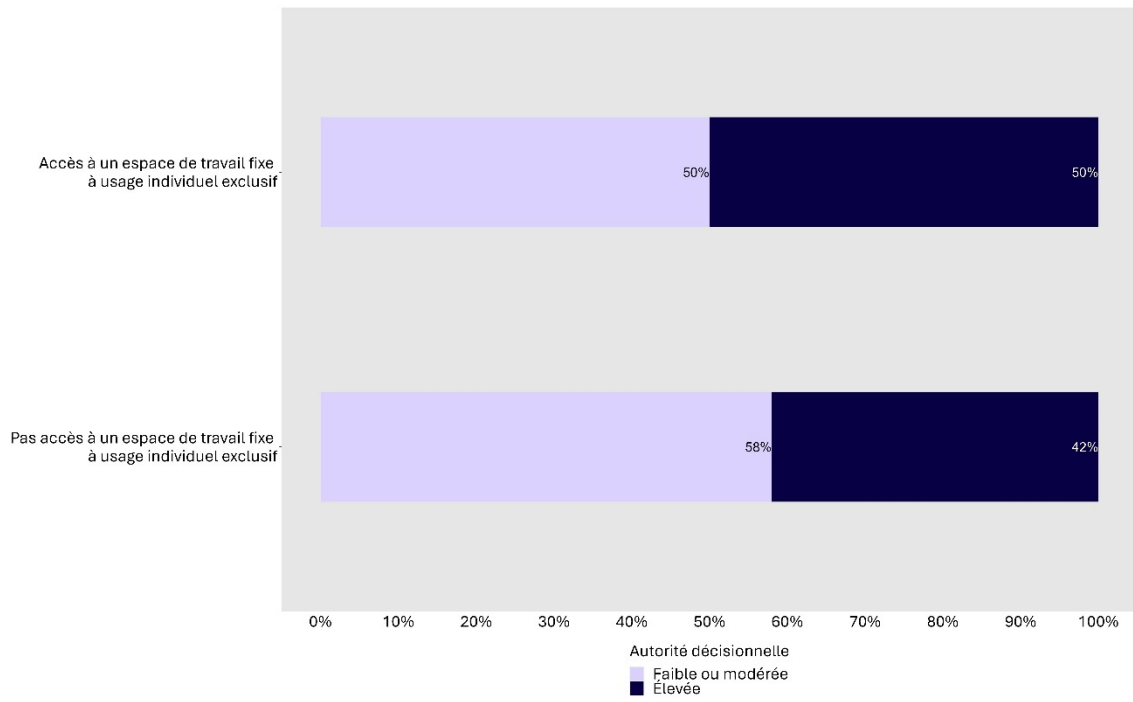


Figure 6.46. Comparaison de la situation de tension au travail / job strain selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

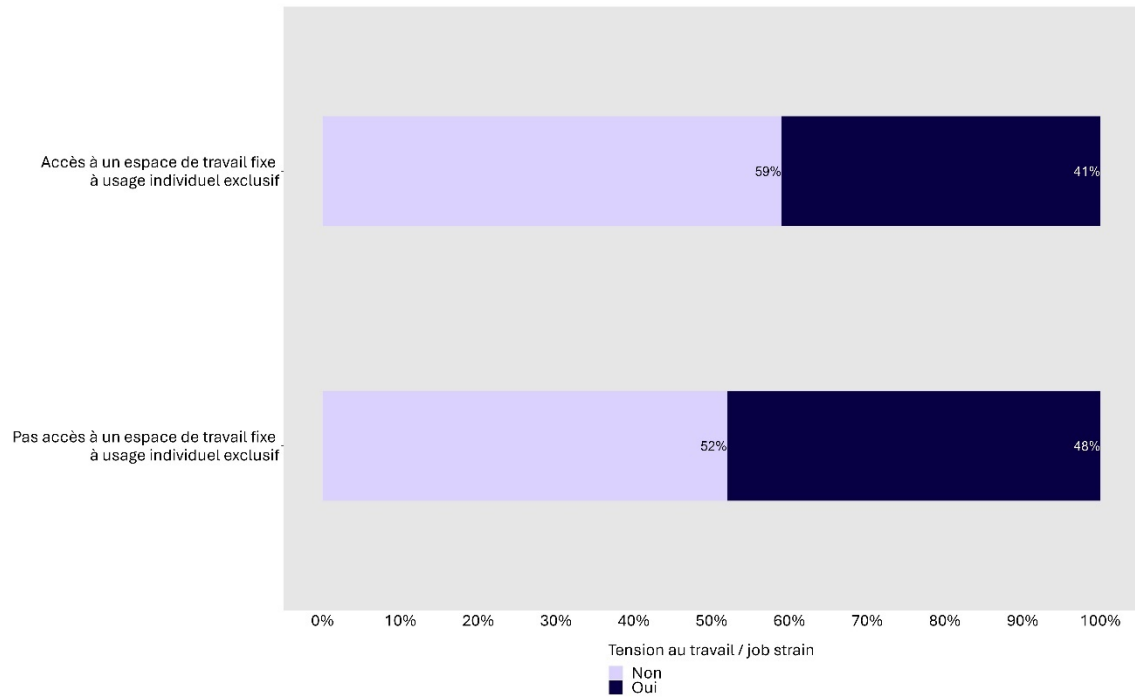
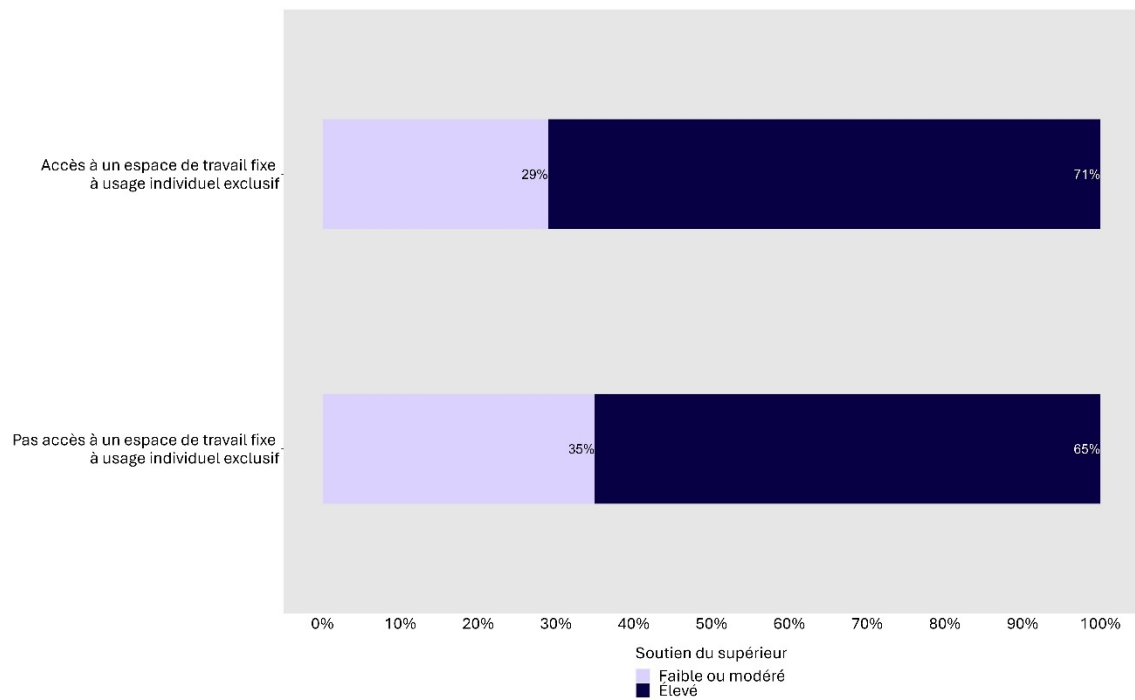


Figure 6.47. Comparaison du soutien du supérieur selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le type d'espace de travail. Les principales différences significatives ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes travaillant dans un espace à aire ouverte (37,3%) ou dans plusieurs types d'espace (34,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles travaillant dans un espace individuel fermé (27,1%) ou semi-ouvert (27,1%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Parmi les personnes ayant répondu qu'il existait des programmes et des mesures de prévention, celles travaillant dans un espace semi-ouvert (6,0%), à aire ouverte (6,1%) ou dans plusieurs types d'espaces (6,7%) ont été proportionnellement plus nombreuses que celles travaillant dans un espace individuel fermé (3,2%) à rapporter que ces programmes et ces mesures de prévention n'étaient pas du tout suffisants et adéquats. La proportion de personnes ayant rapporté qu'il existait un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation était plus élevée chez celles travaillant dans un espace individuel fermé (90,3%) ou dans un espace semi-ouvert (90,3%) que chez celles travaillant dans un espace à aire ouverte (86,0%) ou dans plusieurs types d'espace (86,9%). Une proportion plus élevée de personnes travaillant dans un espace de travail individuel fermé (52,3%) ou semi-ouvert (50,0%) que de personnes travaillant dans un espace à aire ouverte (41,4%) ou dans plusieurs types d'espace (40,3%) ont rapporté déjà avoir eu recours au PAE.

Tableau 6.43. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le type d'espace de travail

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espaces %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE						
Élevé	14,6	16,8	11,7	16,5	32,28	< 0,001
Modéré	58,4	56,1	51,0	49,6		
Faible	27,1	27,1	37,3	34,0		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Oui	70,5	69,1	63,2	68,7	8,59	0,035
Non	29,5	30,9	36,8	31,3		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION						
Entièrement	21,7	17,7	14,3	14,4	14,81	0,096
Moyennement	39,0	39,5	36,5	41,8		
Un peu	36,1	36,9	43,1	37,0		
Pas du tout	3,2	6,0	6,1	6,7		
EXISTENCE D'UN PAE						
Oui	90,3	90,3	86,0	86,9	15,67	0,016
Non	1,8	0,9	0,7	1,3		
Je ne sais pas	7,9	8,8	13,3	11,8		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE						
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	35,0	27,6	28,0	25,8	28,45	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	47,8	56,0	48,1	50,5		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	17,2	16,4	23,9	23,8		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE						
Oui	52,3	50,0	41,4	40,3	20,65	< 0,001
Non	47,7	50,0	58,6	59,7		

Variables à l'étude	Espace de travail individuel fermé %	Espace de travail semi-ouvert %	Espace de travail à aire ouverte %	Plusieurs types d'espaces %	χ^2	p
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE						
Difficultés liées entièrement à son travail	30,5	26,8	32,0	30,6	8,82	0,184
Difficultés liées partiellement à son travail	31,6	31,0	26,6	38,2		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	37,9	42,3	41,4	31,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif. Les principales différences significatives sur le plan statistique sont les suivantes. Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (28,3%) étaient moins nombreuses que les autres (34,6%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Une proportion plus élevée de personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif que de personnes n'ayant pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif a rapporté qu'il existait un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation (ayant accès : 90,4%; n'ayant pas accès : 85,0%) et qu'il y avait suffisamment de promotion du PAE (ayant accès : 29,3%; n'ayant pas accès : 23,1%). Le pourcentage de personnes ayant rapporté avoir déjà eu recours au PAE était plus élevé chez celles ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (49,6%) que chez celles n'ayant pas accès à ce type d'espace (41,7%). Les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif (42,6%) ont aussi été plus nombreuses que les autres (34,2%) à rapporter que leur dernière utilisation du PAE concernait des difficultés liées entièrement à leur vie personnelle ou hors travail.

Tableau 6.44. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon l'accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif

Variables à l'étude	Accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	Pas accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	16,3	13,3	12,76	0,002
Modéré	55,4	52,0		
Faible	28,3	34,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	68,5	66,0	1,70	0,193
Non	31,6	34,0		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	17,1	16,1	11,02	0,012
Moyennement	40,1	35,5		
Un peu	37,6	40,3		
Pas du tout	5,2	8,1		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	90,4	85,0	18,42	< 0,001
Non	0,8	1,5		
Je ne sais pas	8,8	13,5		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	29,3	23,1	10,85	0,004
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	52,7	56,0		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	18,0	21,0		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	49,6	41,7	12,91	< 0,001
Non	50,4	58,3		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	27,1	32,2	6,72	0,035
Difficultés liées partiellement à son travail	30,3	33,6		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	42,6	34,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.10. Selon l'âge et le nombre d'années d'expérience⁴³

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon l'âge. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes âgées de 18 à 29 ans étaient plus nombreuses proportionnellement que celles âgées de 30 à 49 ans ou de 50 ans et plus à occuper un statut d'emploi étudiant (18 à 29 ans : 14,2%; 30 à 49 ans : 0,1%; 50 ans et plus : 0,0%) ou occasionnel (18 à 29 ans : 15,3%; 30 à 49 ans : 7,4%; 50 ans et plus : 8,9%). Les personnes âgées de 18 à 29 ans (52,3%) ont été aussi moins nombreuses que les autres à rapporter un statut d'emploi régulier. La proportion de personnes travaillant depuis moins de 1 an chez l'employeur était plus élevée chez celles âgées de 18 à 29 ans (29,5%) que chez celles âgées de 30 à 49 ans (14,7%) ou de 50 ans et plus (8,2%). Les personnes âgées de 18 à 29 ans (10,8%) et celles âgées de 50 ans et plus (14,9%) sont celles qui ont le plus fréquemment rapporté travailler moins de 35 heures par semaine. La proportion de personnes ayant rapporté travailler selon un horaire variable était plus élevée chez le groupe âgé de 18 à 29 ans (10,6%) que chez les autres groupes d'âge (30 à 49 ans : 5,6%; 50 ans et plus : 5,8%). Également, les personnes âgées de 18 à 29 ans ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter occuper un emploi de bureau (18 à 29 ans : 40,5%; 30 à 49 ans : 26,1%; 50 ans et plus : 35,4%) ou un emploi manuel (18 à 29 ans : 17,2%; 30 à 49 ans : 14,9%; 50 ans et plus : 16,0%). Les personnes âgées de 50 ans et plus (13,2%) étaient plus nombreuses proportionnellement que celles âgées de 18 à 29 ans (9,3%) ou de 30 à 49 ans (9,3%) à rapporter avoir des contacts en présentiel avec les usager.e.s. Le travail en mode hybride a été rapporté dans une proportion plus importante par les participant.e.s âgé.e.s entre 30 à 49 ans (52,7%) que par ceux et celles âgé.e.s de 18 à 29 ans (43,4%) ou de 50 ans et plus (43,3%). Les personnes âgées de 18 à 29 ans ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à déclarer avoir accès à un espace de travail individuel fermé (18 à 29 ans : 3,1%; 30 à 49 ans : 6,2%; 50 ans et plus : 7,9%) et à un espace fixe à usage individuel exclusif (18 à 29 ans : 69,4%; 30 à 49 ans : 78,8%; 50 ans et plus : 72,9%) sur le site de l'employeur.

⁴³ Chez l'employeur actuel (au moment de répondre au sondage).

Tableau 6.45. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon l'âge

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et plus %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI					
Étudiant	14,2	0,1	0,0	605,64	< 0,001
Occasionnel	15,3	7,4	8,9		
Saisonnier	4,0	1,5	3,5		
Temporaire	14,3	12,8	6,0		
Régulier	52,3	78,3	81,6		
Précaire ⁴⁴	47,7	21,8	18,4	169,68	< 0,001
Régulier	52,3	78,3	81,6		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR					
Moins de 1 an	29,5	14,7	8,2	873,58	< 0,001
1 à 5 ans	62,0	42,8	23,0		
6 à 10 ans	7,7	16,7	12,9		
11 à 20 ans	0,4	22,1	30,7		
21 à 30 ans	0,3	3,4	16,8		
Plus de 30 ans	0,0	0,3	8,4		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES					
Moins de 35 heures	10,8	7,1	14,9	63,95	< 0,001
35 – 39 heures	76,9	79,4	73,6		
40 – 44 heures	9,1	9,9	9,4		
45 – 49 heures	2,2	2,0	1,5		
50 heures et plus	1,1	1,6	0,6		
TYPE D'HORAIRE					
Jour	89,4	94,1	93,5	22,91	< 0,001
Soir	0,0	0,2	0,2		
Nuit	0,0	0,1	0,5		
Variable	10,6	5,6	5,8		
TYPE D'EMPLOI					
Emploi de bureau	40,5	26,1	35,4	97,96	< 0,001
Emploi technique	46,9	66,3	53,7		
Emploi d'ouvrier.ère	4,9	4,5	6,6		
Autre	7,7	3,1	4,3		
TRAVAIL MANUEL					
Oui	17,2	14,9	16,0	1,66	0,436
Non	82,8	85,1	84,1		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES					
Oui, contacts à distance	20,6	21,9	20,8	21,00	0,002
Oui, contacts en présentiel	9,3	9,3	13,2		
Oui, contacts à distance et en présentiel	25,6	29,6	28,6		
Aucun contact direct	44,5	39,3	37,5		
TÉLÉTRAVAIL					
Tout le temps ou presque	13,6	17,1	19,9	49,95	< 0,001

⁴⁴Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à choisir « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et plus %	χ^2	p
Hybride ⁴⁵	43,4	52,7	43,3		
Aucun ou presque	43,0	30,2	36,9		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)					
Espace de travail individuel fermé	3,1	6,2	7,9	26,20	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	64,7	67,3	60,1		
Espace de travail à aire ouverte	20,6	17,4	21,5		
Plusieurs types d'espace	11,6	9,0	10,5		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)					
Oui	69,4	78,8	72,9	21,17	< 0,001
Non	30,6	21,2	27,1		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le nombre d'années d'expérience. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience étaient plus nombreuses proportionnellement que les autres à avoir un statut d'emploi étudiant (moins de 1 an : 7,8%; 1 à 5 ans : 1,6%; 6 à 10 ans : 0,0%; 11 à 20 ans : 0,0%; 21 à 30 ans : 0,0%; plus de 30 ans : 0,0%) ou occasionnel (moins de 1 an : 19,6%; 1 à 5 ans : 12,5%; 6 à 10 ans : 3,4%; 11 à 20 ans : 3,6%; 21 à 30 ans : 1,6%; plus de 30 ans : 9,7%). Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (48,5%) étaient moins nombreuses proportionnellement que celles ayant 1 à 5 ans (65,1%), 6 à 10 ans (90,1%), 11 à 20 ans (93,5%), 21 à 30 ans (94,9%) ou plus de 30 ans (88,8%) d'expérience à détenir un statut d'emploi régulier. Une proportion plus faible de personnes ayant moins de 1 an (8,8%) et 1 à 5 ans d'expérience (8,0%) a rapporté travailler moins de 35 heures par semaine comparativement à celles ayant 6 à 10 ans (10,3%), 11 à 20 ans (14,4%), 21 à 30 ans (16,2%) ou 30 ans et plus (14,7%) d'expérience. Les emplois de bureau étaient occupés dans une proportion plus élevée par les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (47,4%) que par celles ayant 1 à 5 ans (34,6%), 6 à 10 ans (29,1%), 11 à 20 ans (24,5%), 21 à 30 ans (22,5%) ou plus de 30 ans (23,2%) d'expérience. Le pourcentage de personnes ayant des contacts en présentiel avec les usager.e.s était plus faible chez celles ayant plus de 30 ans d'expérience (7,4%) ou moins d'un an d'expérience (8,5%) comparativement à celles ayant 1 à 5 ans (11,2%), 6 à 10 ans (11,9%), 11 à 20 ans (12,8%) ou 21 à 30 ans (9,6%) d'expérience. Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (22,9%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles ayant 1 à 5 ans (15,6%), 6 à 10 ans (16,9%), 11 à 20 ans (19,3%), 21 à 30 ans (16,9%) ou plus de 30 ans (18,7%) d'expérience à déclarer effectuer du télétravail tout le temps ou presque. L'accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur a été rapporté par une proportion plus grande de personnes ayant de 21 à 30 ans (81,5%) ou plus de 30 ans d'expérience (85,9%) comparativement à celles ayant moins de 1 an (73,8%), 1 à 5 ans (71,7%), 6 à 10 ans (74,5%) ou 11 à 20 ans (77,9%) d'expérience.

⁴⁵ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.46. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le nombre d'années d'expérience

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI								
Étudiant	7,8	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	776,92	< 0,001
Occasionnel	19,6	12,5	3,4	3,6	1,6	9,7		
Saisonnier	1,5	3,2	2,9	2,7	2,5	0,0		
Temporaire	22,6	17,6	3,6	0,3	0,9	1,5		
Régulier	48,5	65,1	90,1	93,5	94,9	88,0		
Précaire ⁴⁶	51,5	34,9	9,9	6,5	5,1	11,2		
Régulier	48,5	65,1	90,1	93,5	94,9	88,8		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES								
Moins de 35 heures	8,8	8,0	10,3	14,4	16,2	14,7	65,22	< 0,001
35 – 39 heures	83,6	77,5	78,7	72,2	71,1	74,5		
40 – 44 heures	5,3	11,2	8,1	10,6	10,3	8,0		
45 – 49 heures	1,6	1,9	1,7	1,8	1,4	2,8		
50 heures et plus	0,6	1,4	1,2	1,0	1,1	0,0		
TYPE D'HORAIRE								
Jour	94,8	91,9	94,6	92,5	96,0	95,3	23,12	0,082
Soir	0,3	0,1	0,0	0,5	0,0	0,0		
Nuit	0,0	0,4	0,4	0,2	0,2	0,0		
Variable	4,9	7,6	5,0	6,8	3,8	4,7		
TYPE D'EMPLOI								
Emploi de bureau	47,4	34,6	29,1	24,5	22,5	23,2	136,66	< 0,001
Emploi technique	46,2	54,4	60,1	65,3	70,3	70,8		
Emploi d'ouvrier.ère	2,6	6,8	7,0	5,4	3,2	4,3		
Autre	3,9	4,3	3,8	4,8	4,1	1,8		
TRAVAIL MANUEL								
Oui	16,2	16,4	14,8	15,2	12,0	21,7	8,93	0,112
Non	83,8	83,6	85,2	84,8	88,0	78,4		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES								
Oui, contacts à distance	24,4	21,8	20,8	19,3	18,3	24,5	42,56	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	8,5	11,2	11,9	12,8	9,6	7,4		
Oui, contacts à distance et en présentiel	23,4	26,7	28,8	30,9	37,8	32,3		
Aucun contact direct	43,7	40,4	38,5	37,0	34,2	35,8		
TÉLÉTRAVAIL								
Tout le temps ou presque	22,9	15,6	16,9	19,3	16,9	18,7	27,19	0,002

⁴⁶ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
Hybride ⁴⁷	40,8	51,0	49,9	45,0	49,1	43,2		
Aucun ou presque	36,3	33,4	33,3	35,7	34,0	38,1		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)								
Espace de travail individuel fermé	4,8	6,0	6,4	7,2	8,7	10,7	16,25	0,365
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	65,1	64,0	62,8	63,9	65,7	62,2		
Espace de travail à aire ouverte	21,7	19,7	20,6	17,9	18,5	17,9		
Plusieurs types d'espace	8,4	10,3	10,2	11,1	7,1	9,3		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)								
Oui	73,8	71,7	74,5	77,9	81,5	85,9	25,66	< 0,001
Non	26,2	28,4	25,5	22,1	18,5	14,1		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon l'âge. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes âgées de 18 à 29 ans étaient proportionnellement plus nombreuses que celles âgées de 30 à 49 ans ou de 50 ans et plus à présenter un niveau faible d'épanouissement (18 à 29 ans : 35,1%; 30 à 49 ans : 29,3%; 50 ans et plus : 28,4%), une détresse psychologique très importante (18 à 29 ans : 22,6%; 30 à 49 ans : 16,6%; 50 ans et plus : 13,5%) et une détresse associée à de l'anxiété et à de la dépression sévère (18 à 29 ans : 9,0%; 30 à 49 ans : 5,7%; 50 ans et plus : 4,3%). Les symptômes d'anxiété (18 à 29 ans : 30,2%; 30 à 49 ans : 23,6%; 50 ans et plus : 18,2%) et de dépression (18 à 29 ans : 21,3%; 30 à 49 ans : 15,9%; 50 ans et plus : 14,0%) au-delà du seuil clinique ont été plus fréquemment rapportés par les personnes âgées de 18 à 29 ans que par les personnes des autres groupes d'âge. Une proportion plus importante de personnes âgées de 18 à 29 ans (11,5%) que de personnes âgées de 30 à 49 ans (6,8%) ou de 50 ans et plus (5,0%) a rapporté des symptômes dépressifs non liés au travail. Un niveau fort d'épuisement professionnel (18 à 29 ans : 22,4%; 30 à 49 ans : 19,4%; 50 ans et plus : 19,7%) et une forte fatigue (18 à 29 ans : 30,6%; 30 à 49 ans : 24,7%; 50 ans et plus : 23,7%) ont été plus fréquemment rapportés par les personnes âgées de 18 à 29 ans que par celles des autres groupes d'âge. Les personnes âgées de 50 ans et plus (16,8%) ont été proportionnellement plus nombreuses que celles âgées de 18 à 29 ans (12,6%) ou de 30 à 49 ans (13,4%) à rapporter un état de stress post-traumatique. Un pourcentage plus élevé de personnes âgées de 18 à 29 et de 30 à 49 ans que de personnes âgées de 50 ans et plus a rapporté de l'absentéisme (18 à 29 ans : 28,3%; 30 à 49 ans : 29,3%; 50 ans et plus : 25,7%) et du présentéisme (18 à 29 ans : 44,9%; 30 à 49 ans : 44,0%; 50 ans et plus : 36,1%) liés à des difficultés de santé psychologique. La prise de médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail a été plus fréquemment rapportée par les personnes âgées de 50 ans et plus (7,2%) que par celles âgées de 18 à 29 ans (1,6%) ou de 30 à 49 ans (2,9%).

⁴⁷ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.47. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon l'âge

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et plus %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT					
Élevé	64,9	70,7	71,6	7,92	0,019
Faible	35,1	29,3	28,4		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL					
Élevé	76,2	79,3	77,2	3,12	0,210
Faible	23,8	20,7	22,8		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)					
Très importante	22,6	16,6	13,5	95,19	< 0,001
Importante	45,9	44,0	38,3		
Modérée	13,8	16,6	14,1		
Faible	16,5	21,1	30,3		
Aucune	1,3	1,8	3,9		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)					
Sévère	9,0	5,7	4,3	55,24	< 0,001
Modérée	15,7	13,2	10,3		
Moyenne	36,7	36,1	31,7		
Normale	38,6	45,1	53,7		
ANXIÉTÉ					
Au-delà du seuil clinique	30,2	23,6	18,2	35,18	< 0,001
Sous le seuil clinique	69,8	76,4	81,8		
DÉPRESSION					
Au-delà du seuil clinique	21,3	15,9	14,0	14,40	< 0,001
Sous le seuil clinique	78,7	84,2	86,0		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL					
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	7,7	8,3	10,7	62,04	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,0	18,8	15,0		
Symptômes dépressifs non liés au travail	11,5	6,8	5,0		
Je ne sais pas	5,4	2,8	1,8		
Absence de symptômes dépressifs	58,4	63,3	67,6		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)					
Fort	22,4	19,4	19,7	10,40	0,034
Modéré	65,4	65,4	62,6		
Faible	12,3	15,3	17,7		
DÉSENGAGEMENT					
Fort	21,9	19,5	21,8	4,35	0,361
Modéré	64,7	65,8	63,0		
Faible	13,4	14,7	15,2		
FATIGUE					
Forte	30,6	24,7	23,7	26,06	< 0,001
Modérée	57,3	60,1	56,7		
Faible	12,0	15,2	19,6		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE					
Oui	12,6	13,4	16,8	10,24	0,006
Non	87,4	86,6	83,2		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui	28,3	29,3	25,7	6,12	0,047
Non	71,7	70,7	74,4		

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et plus %	χ^2	<i>p</i>
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui	44,9	44,0	36,1	26,83	< 0,001
Non	55,1	56,0	63,9		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE					
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	1,6	2,9	7,2	75,05	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	10,0	16,0	11,1		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	10,4	11,4	8,9		
Aucune médication	78,0	69,6	72,9		
EN ARRÊT DE TRAVAIL					
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	3,0	5,3	5,0	9,15	0,058
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	4,1	2,1	3,8		
Non	92,9	92,6	91,2		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le nombre d'années d'expérience. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ayant plus de 30 ans d'expérience (27,2%) étaient proportionnellement plus nombreuses que celles ayant moins de 1 an (18,7%), 1 à 5 ans (20,4%), 6 à 10 ans (22,4%), 11 à 20 ans (24,8%) ou 21 à 30 ans (23,1%) d'expérience à présenter un niveau faible de bien-être psychologique au travail. Les personnes ayant plus de 30 ans d'expérience (6,6%) étaient proportionnellement moins nombreuses à présenter un niveau très important de détresse psychologique que celles ayant moins de 1 an (12,4%), 1 à 5 ans (17,8%), 6 à 10 ans (17,9%), 11 à 20 ans (16,2%) ou 21 à 30 ans (14,1%) d'expérience. Une proportion plus faible de personnes ayant moins de 1 an d'expérience (8,5%) et plus de 30 ans d'expérience (7,5%) a rapporté une détresse associée à de l'anxiété et à de la dépression modérée comparativement à celles ayant entre 1 à 5 ans (14,7%), 6 à 10 ans (10,5%), 11 à 20 ans (11,7%) ou 21 à 30 ans (13,9%) d'expérience. Les symptômes d'anxiété (moins de 1 an : 19,8%; 1 à 5 ans : 25,0%; 6 à 10 ans : 20,1%; 11 à 20 ans : 21,2%; 21 à 30 ans : 20,1%; plus de 30 ans : 16,7%) et de dépression (moins de 1 an : 13,4%; 1 à 5 ans : 17,8%; 6 à 10 ans : 15,1%; 11 à 20 ans : 13,7%; 21 à 30 ans : 18,4%; plus de 30 ans : 11,9%) ont été moins fréquemment rapportés par les personnes ayant plus de 30 ans d'expérience que par celles cumulant moins d'années d'expérience chez l'employeur. Les personnes ayant entre 6 à 10 ans (11,1%), 11 à 20 ans (12,5%) et 21 à 30 ans (13,8%) d'expérience ont été plus nombreuses proportionnellement que celles ayant moins de 1 an (4,7%), 1 à 5 ans (7,0%) ou plus de 30 ans (9,3%) d'expérience à rapporter des symptômes dépressifs complètement liés au travail. Les participant.e.s ayant moins d'un an d'expérience ont été moins nombreuses et nombreux proportionnellement que les autres à rapporter un fort épuisement professionnel (moins de 1 an : 10,3%; 1 à 5 ans : 19,7%; 6 à 10 ans : 20,9%; 11 à 20 ans : 24,2%; 21 à 30 ans : 23,1%; plus de 30 ans : 17,1%), un fort désengagement (moins de 1 an : 11,1%; 1 à 5 ans : 19,4%; 6 à 10 ans : 24,4%; 11 à 20 ans : 25,0%; 21 à 30 ans : 25,3%; plus de 30 ans : 17,7%) et une forte fatigue (moins de 1 an : 15,5%; 1 à 5 ans : 25,8%; 6 à 10 ans : 26,2%; 11 à 20 ans : 27,8%; 21 à 30 ans : 26,1%; plus de 30 ans : 24,1%). L'état de stress post-traumatique a été plus fréquemment rapporté par les personnes ayant entre 11 à 20 ans (18,6%) et 21 à 30 ans (19,3%) d'expérience que par celles ayant moins de 1 an (11,0%),

1 à 5 ans (13,5%), 6 à 10 ans (12,8%) ou 30 ans et plus d'expérience (11,3%). L'absentéisme (moins de 1 an : 20,6%; 1 à 5 ans : 29,6%; 6 à 10 ans : 25,5%; 11 à 20 ans : 30,3%; 21 à 30 ans : 28,9%; plus de 30 ans : 22,1%) et le présentéisme (moins de 1 an : 36,2%; 1 à 5 ans : 42,5%; 6 à 10 ans : 40,1%; 11 à 20 ans : 42,5%; 21 à 30 ans : 39,0%; plus de 30 ans : 32,9%) liés à des difficultés de santé psychologique ont été rapportés par une proportion plus élevée de personnes ayant entre 1 à 5 ans et entre 11 à 20 ans d'expérience. Les personnes ayant de 21 à 30 ans d'expérience (12,1%) ont davantage rapporté que les autres prendre une médication pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail (moins de 1 an : 2,6%; 1 à 5 ans : 3,0%; 6 à 10 ans : 4,4%; 11 à 20 ans : 5,8%; plus de 30 ans : 3,9%). Parmi les personnes en arrêt de travail en raison de difficultés de santé psychologique, on retrouvait davantage de participant.e.s avec entre 6 à 10 ans (6,7%) ou 11 à 20 ans (6,0%) d'expérience que de personnes avec moins de 1 an (3,6%), 1 à 5 ans (4,1%), 21 à 30 ans (4,2%) ou plus de 30 ans d'expérience (3,7%).

Tableau 6.48. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le nombre d'années d'expérience

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT								
Élevé	73,0	67,6	70,4	71,8	74,3	72,1	10,75	0,057
Faible	27,0	32,4	29,6	28,3	25,7	27,9		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL								
Élevé	81,3	79,6	77,6	75,2	76,9	72,8	12,40	0,030
Faible	18,7	20,4	22,4	24,8	23,1	27,2		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)								
Très importante	12,4	17,8	17,9	16,2	14,1	6,6	44,30	0,001
Importante	45,5	42,4	37,8	40,3	41,2	43,4		
Modérée	14,9	15,7	17,3	14,5	13,2	13,8		
Faible	24,4	21,6	24,8	27,1	27,8	30,9		
Aucune	2,8	2,6	2,2	2,0	3,7	5,2		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)								
Sévère	6,2	6,1	6,0	4,5	4,8	3,1	34,44	0,003
Modérée	8,5	14,7	10,5	11,7	13,9	7,5		
Moyenne	35,6	33,5	35,2	35,4	31,1	29,2		
Normale	49,8	45,7	48,3	48,5	50,3	60,2		
ANXIÉTÉ								
Au-delà du seuil clinique	19,8	25,0	20,1	21,2	20,1	16,7	13,91	0,016
Sous le seuil clinique	80,2	75,0	79,9	78,8	79,9	83,3		
DÉPRESSION								
Au-delà du seuil clinique	13,4	17,8	15,1	13,7	18,4	11,9	13,64	0,018
Sous le seuil clinique	86,7	82,2	84,9	86,3	81,6	88,1		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL								
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	4,7	7,0	11,1	12,5	13,8	9,3	139,67	< 0,001

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	14,9	19,5	17,1	15,4	15,5	10,9		
Symptômes dépressifs non liés au travail	14,2	6,9	4,3	4,6	3,6	2,2		
Je ne sais pas	3,2	3,3	3,4	2,0	0,7	0,0		
Absence de symptômes dépressifs	63,0	63,3	64,1	65,5	66,5	77,6		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)								
Fort	10,3	19,7	20,9	24,2	23,1	17,1	65,83	< 0,001
Modéré	65,7	64,3	63,7	62,9	63,9	67,0		
Faible	24,0	16,1	15,4	12,9	13,0	15,9		
DÉSENGAGEMENT								
Fort	11,1	19,4	24,4	25,0	25,3	17,7	89,53	< 0,001
Modéré	64,5	65,4	62,4	63,4	64,6	69,8		
Faible	24,4	15,3	13,2	11,6	10,1	12,5		
FATIGUE								
Forte	15,5	25,8	26,2	27,8	26,1	24,1	37,69	< 0,001
Modérée	64,0	59,0	58,2	55,0	57,0	55,0		
Faible	20,5	15,2	15,6	17,3	17,0	21,0		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE								
Oui	11,0	13,5	12,8	18,6	19,3	11,3	28,09	< 0,001
Non	89,0	86,5	87,2	81,4	80,7	88,7		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE								
Oui	20,6	29,6	25,5	30,3	28,9	22,1	23,43	< 0,001
Non	79,5	70,4	74,5	69,7	71,2	77,9		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE								
Oui	36,2	42,5	40,1	42,5	39,0	32,9	12,04	0,034
Non	63,8	57,6	59,9	57,5	61,0	67,1		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE								
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	2,6	3,0	4,4	5,8	12,1	3,9	87,12	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	10,6	13,4	13,9	15,5	9,6	11,3		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	13,4	11,2	8,0	9,6	6,3	9,5		
Aucune médication	73,4	72,5	73,7	69,1	72,0	75,3		

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
EN ARRÊT DE TRAVAIL								
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	3,6	4,1	6,7	6,0	4,2	3,7	19,38	0,036
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	1,6	2,5	3,3	3,3	6,3	3,7		
Non	94,8	93,4	90,1	90,7	89,5	92,6		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon l'âge. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes âgées de 30 à 49 ans (41,8%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles âgées de 18 à 29 ans (37,1%) ou de 50 ans et plus (36,7%) à rapporter des exigences psychologiques élevées. L'autonomie de compétence faible ou modérée a été rapportée par une proportion plus élevée de personnes âgées de 18 à 29 ans (61,4%) que par celles âgées de 30 à 49 ans (54,3%) ou de 50 ans et plus (52,7%). Les participant.e.s âgés de 50 ans et plus ont été plus nombreuses et nombreux proportionnellement que ceux et celles âgés de 18 à 29 ans ou de 30 à 49 ans à rapporter un soutien faible ou modéré des collègues (18 à 29 ans : 28,2%; 30 à 49 ans : 31,4%; 50 ans et plus : 39,0%) et du supérieur (18 à 29 ans : 27,0%; 30 à 49 ans : 26,6%; 50 ans et plus : 33,9%). La proportion de personnes ayant rapporté un niveau de reconnaissance au travail faible était plus élevée chez celles âgées de 18 à 29 ans (60,0%) et de 30 à 49 ans (62,4%) que chez celles âgées de 50 ans et plus (56,6%). Les opportunités faibles ou modérées de conciliation travail – vie personnelle ont été rapportées par une proportion plus élevée de personnes âgées de 50 ans et plus (20,7%) que celles âgées de 18 à 29 ans (11,9%) ou de 30 à 49 ans (16,2%). Les personnes âgées de 30 à 49 ans (25,6%) et de 50 ans et plus (22,9%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles âgées de 18 à 29 ans (17,3%) à rapporter n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité. Le harcèlement psychologique a été davantage rapporté par les personnes âgées de 50 ans et plus (17,5%) que par les personnes âgées de 18 à 29 ans (10,2%) ou de 30 à 49 ans (14,1%). Le harcèlement sexuel a été rapporté par une proportion plus élevée de personnes âgées de 18 à 29 ans (3,7%), suivie de celles âgées de 30 à 49 ans (2,3%) puis de celles âgées de 50 ans et plus (1,4%). Les personnes âgées de 50 ans et plus (24,1%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles âgées de 18 à 29 ans (16,6%) ou de 30 à 49 ans (18,0%) à rapporter une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.49. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon l'âge

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et plus %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES					
Élevées	37,1	41,8	36,7	14,60	0,006
Modérées	25,3	26,6	26,8		
Faibles	37,6	31,6	36,6		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES					
Élevées	44,9	48,1	46,8	1,66	0,437
Faibles ou modérées	55,2	52,0	53,2		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE					
Élevée	47,0	47,4	45,5	1,39	0,500
Faible ou modérée	53,1	52,6	54,5		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE					
Élevée	38,6	45,7	47,3	11,01	0,004
Faible ou modérée	61,4	54,3	52,7		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN					
Oui	41,0	44,5	43,9	0,91	0,635
Non	59,0	55,5	56,2		
SOUTIEN DES COLLÈGUES					
Élevé	71,8	68,7	61,0	31,76	< 0,001
Faible ou modéré	28,2	31,4	39,0		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR					
Élevé	73,0	73,5	66,1	24,92	< 0,001
Faible ou modéré	27,0	26,6	33,9		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL					
Élevée	8,5	6,3	7,6	14,54	0,006
Modérée	31,5	31,2	35,8		
Faible	60,0	62,4	56,6		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE					
Élevées	88,1	83,8	79,3	24,22	< 0,001
Faibles ou modérées	11,9	16,2	20,7		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ					
Tout le temps, souvent	82,7	74,4	77,1	14,65	< 0,001
De temps en temps, jamais	17,3	25,6	22,9		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE					
Oui	10,2	14,1	17,5	17,63	< 0,001
Non	89,8	85,9	82,5		
HARCÈLEMENT SEXUEL					
Oui	3,7	2,3	1,4	11,02	0,004
Non	96,3	97,7	98,7		
VIOLENCE PHYSIQUE					
Oui	0,3	0,7	0,3	2,50	0,287
Non	99,7	99,4	99,7		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁴⁸					
Exposé.e à 3 RPS ou +	16,6	18,0	24,1	35,14	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	20,3	20,3	19,0		
Exposé.e à 1 RPS	30,7	34,2	27,9		
Exposé.e à aucun RPS	32,4	27,5	29,0		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁴⁸ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le nombre d'années d'expérience. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes ayant plus de 30 ans (33,1%) ou moins de 1 an d'expérience (26,4%) ont été moins nombreuses proportionnellement à rapporter des exigences psychologiques élevées que celles ayant de 1 à 5 ans (40,4%), de 6 à 10 ans (42,6%), de 11 à 20 ans (41,0%) ou 21 à 30 ans (44,1%) d'expérience. Les personnes cumulant moins de 1 an d'expérience (36,2%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles ayant de 1 à 5 ans (46,9%), 6 à 10 ans (48,6%), 11 à 20 ans (49,7%), 21 à 30 ans (55,5%) ou plus de 30 ans (44,5%) d'expérience à rapporter des exigences émotionnelles élevées. Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (62,0%) ont en revanche été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter une autorité décisionnelle faible ou modérée (1 à 5 ans : 54,6%; 6 à 10 ans : 52,7%; 11 à 20 ans : 49,3%; 21 à 30 ans : 52,5%); plus de 30 ans : 42,6%). Une autonomie de compétence faible ou modérée a été rapportée par une proportion plus élevée de personnes cumulant entre 1 à 5 ans (57,8%) ou 6 à 10 ans (55,2%) d'expérience comparativement à celles ayant moins de 1 an (54,9%), 11 à 20 ans (51,2%), 21 à 30 ans (48,9%) ou plus de 30 ans (48,6%) d'expérience. Les personnes ayant de 21 à 30 ans ou 30 ans et plus d'expérience ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter un soutien faible ou modéré des collègues (moins de 1 an : 27,4%; 1 à 5 ans : 32,2%; 6 à 10 ans : 34,6%; 11 à 20 ans : 37,2%; 21 à 30 ans : 43,5%; plus de 30 ans : 40,3%) et du supérieur (moins de 1 an : 19,4%; 1 à 5 ans : 27,3%; 6 à 10 ans : 32,1%; 11 à 20 ans : 33,8%; 21 à 30 ans : 35,8%; plus de 30 ans : 41,8%). La proportion de personnes ayant rapporté un niveau faible de reconnaissance au travail était plus élevée chez celles ayant de 21 à 30 ans d'expérience (66,9%) que chez celles ayant moins de 1 an (45,2%), 1 à 5 ans (60,7%), 6 à 10 ans (63,0%), 11 à 20 ans (62,2%) ou 30 ans et plus d'expérience (53,8%). Les personnes cumulant entre 21 et 30 ans d'expérience ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (moins de 1 an : 11,2%; 1 à 5 ans : 15,6%; 6 à 10 ans : 21,2%; 11 à 20 ans : 19,5%; 21 à 30 ans : 24,8%; plus de 30 ans : 17,2%) et n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (moins de 1 an : 17,1%; 1 à 5 ans : 23,8%; 6 à 10 ans : 25,0%; 11 à 20 ans : 24,9%; 21 à 30 ans : 26,2%; plus de 30 ans : 22,1%). Le harcèlement psychologique a été rapporté par une proportion plus faible de personnes ayant moins de 1 an d'expérience (10,2%) que de celles ayant 1 à 5 ans (14,0%), 6 à 10 ans (14,2%), 11 à 20 ans (18,8%), 21 à 30 ans (19,2%) ou 30 ans et plus (13,6%) d'expérience. Les personnes ayant de 21 à 30 ans (26,3%) et plus de 30 ans d'expérience (27,4%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles ayant moins de 1 an (12,8%), 1 à 5 ans (19,3%), 6 à 10 ans (19,2%) ou 11 à 20 ans (24,0%) d'expérience à rapporter une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.50. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le nombre d'années d'expérience

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES								
Élevées	26,4	40,4	42,6	41,0	44,1	33,1	57,71	< 0,001
Modérées	28,6	27,3	25,4	24,1	27,1	30,0		
Faibles	45,0	32,3	32,0	35,0	28,8	36,9		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES								
Élevées	36,2	46,9	48,6	49,7	55,5	44,5	39,82	< 0,001
Faibles ou modérées	63,9	53,1	51,4	50,3	44,5	55,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE								
Élevée	38,1	45,4	47,3	50,7	47,6	57,4	30,42	< 0,001
Faible ou modérée	62,0	54,6	52,7	49,3	52,5	42,6		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE								
Élevée	45,1	42,2	44,8	48,8	51,1	51,4	16,97	0,005
Faible ou modérée	54,9	57,8	55,2	51,2	48,9	48,6		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN								
Oui	38,4	46,4	45,2	43,6	43,7	32,6	9,63	0,086
Non	61,6	53,7	54,8	56,4	56,4	67,4		
SOUTIEN DES COLLÈGUES								
Élevé	72,6	67,8	65,4	62,8	56,5	59,7	33,81	< 0,001
Faible ou modéré	27,4	32,2	34,6	37,2	43,5	40,3		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR								
Élevé	80,6	72,7	67,9	66,2	64,2	58,3	57,43	< 0,001
Faible ou modéré	19,4	27,3	32,1	33,8	35,8	41,8		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL								
Élevée	13,1	7,4	4,4	6,4	4,0	5,6	81,57	< 0,001
Modérée	41,7	31,9	32,6	31,4	29,1	40,7		
Faible	45,2	60,7	63,0	62,2	66,9	53,8		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE								
Élevées	88,8	84,4	78,8	80,5	75,2	82,8	39,35	< 0,001
Faibles ou modérées	11,2	15,6	21,2	19,5	24,8	17,2		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ								
Tout le temps, souvent	82,9	76,2	75,0	75,1	73,8	77,9	15,63	0,008
De temps en temps, jamais	17,1	23,8	25,0	24,9	26,2	22,1		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE								
Oui	10,2	14,0	14,2	18,8	19,2	13,6	26,91	< 0,001
Non	89,8	86,0	85,9	81,2	80,8	86,4		
HARCÈLEMENT SEXUEL								
Oui	1,4	2,6	3,0	1,5	1,2	2,2	8,53	0,129
Non	98,6	97,4	97,0	98,6	98,8	97,8		
VIOLENCE PHYSIQUE								
Oui	0,5	0,4	0,6	0,5	0,7	0,0	1,70	0,889
Non	99,5	99,6	99,4	99,5	99,3	100,0		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁴⁹								
Exposé.e à 3 RPS ou +	12,8	19,3	19,2	24,0	26,3	27,4	101,50	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	14,9	18,5	23,1	21,4	22,1	19,7		

⁴⁹ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	<i>p</i>
Exposé.e à 1 RPS	30,5	33,1	32,3	29,0	31,5	22,1		
Exposé.e à aucun RPS	41,9	29,1	25,4	25,5	20,0	30,8		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon l'âge. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes âgées de 18 à 29 ans (55,7%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles âgées de 30 à 49 ans (68,3%) ou de 50 ans et plus (73,7%) à mentionner l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation. Parmi ces personnes, une proportion plus élevée de celles âgées de 18 à 29 ans (51,5%) que de celles âgées de 30 à 49 ans (39,1%) ou de 50 ans et plus (30,7%) a considéré que ces programmes et mesures étaient peu suffisants et adéquats. Également, les personnes âgées de 18 à 29 ans (67,7%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles âgées de 30 à 49 ans (91,1%) ou de 50 ans et plus (93,7%) à rapporter l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation. Le pourcentage de participant.e.s ayant rapporté qu'il y avait suffisamment de promotion du PAE dans leur organisation était plus faible chez ceux et celles âgés de 18 à 29 ans (19,5%) que chez ceux et celles âgés de 30 à 49 ans (27,9%) ou de 50 ans et plus (32,3%). Les personnes âgées de 18 à 29 ans (27,2%) ont été proportionnellement moins nombreuses que celles âgées de 30 à 49 ans (47,8%) ou de 50 ans et plus (53,0%) à rapporter avoir déjà eu recours au PAE.

Tableau 6.51. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon l'âge

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et + %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE					
Élevé	16,7	17,1	16,6	5,49	0,241
Modéré	57,8	55,0	53,0		
Faible	25,5	28,0	30,4		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION					
Oui	55,7	68,3	73,7	55,92	< 0,001
Non	44,3	31,7	26,3		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION					
Entièrement	13,3	15,6	22,2	76,55	< 0,001
Moyennement	32,4	39,3	41,1		
Un peu	51,5	39,1	30,7		
Pas du tout	2,8	6,1	6,1		
EXISTENCE D'UN PAE					
Oui	67,7	91,1	93,7	270,46	< 0,001
Non	2,6	0,5	0,7		
Je ne sais pas	29,7	8,4	5,6		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE					
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	19,5	27,9	32,3	23,77	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	59,1	53,9	51,4		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	21,4	18,2	16,3		

Variables à l'étude	18 à 29 ans %	30 à 49 ans %	50 ans et + %	χ^2	<i>p</i>
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE					
Oui	27,2	47,8	53,0	68,62	< 0,001
Non	72,8	52,2	47,0		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE					
Difficultés liées entièrement à son travail	25,9	20,2	33,4	41,15	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	40,5	34,2	27,0		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	33,6	45,6	39,6		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le nombre d'années d'expérience. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (20,2%) et entre 1 à 5 ans d'expérience (24,5%) ont été proportionnellement moins nombreuses à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible comparativement à celles ayant 6 à 10 ans (34,9%), 11 à 20 ans (35,2%), 21 à 30 ans (30,8%) ou plus de 30 ans (32,2%) d'expérience. Les personnes cumulant moins de 1 an d'expérience (62,6%) et entre 1 à 5 ans d'expérience (67,1%) ont été proportionnellement moins nombreuses que celles ayant 6 à 10 ans (70,2%), 11 à 20 ans (73,1%), 21 à 30 ans (73,4%) ou plus de 30 ans d'expérience (75,0%) à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation. Parmi ces personnes, celles ayant moins de 1 an d'expérience (41,9%) et entre 1 à 5 ans d'expérience (39,9%) ont rapporté dans une proportion plus élevée que les autres que ces programmes et ces mesures étaient peu suffisants et adéquats (6 à 10 ans : 36,8%; 11 à 20 ans : 32,2%; 21 à 30 ans : 31,8%; plus de 30 ans : 28,1%). Une proportion plus faible de personnes ayant moins de 1 an d'expérience (69,8%) a rapporté l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans son organisation comparativement à celles ayant 1 à 5 ans (87,0%), 6 à 10 ans (95,9%), 11 à 20 ans (97,1%), 21 à 30 ans (97,5%) ou plus de 30 ans (97,4%) d'expérience. Les personnes ayant moins de 1 an d'expérience (24,6%), de 1 à 5 ans d'expérience (25,9%) et de 6 à 10 ans d'expérience (27,8%) étaient moins nombreuses proportionnellement que celles ayant 11 à 20 ans (34,0%), 21 à 30 ans (31,6%) ou plus de 30 ans (41,2%) d'expérience à rapporter une promotion suffisante du PAE par leur organisation. La proportion de personnes ayant déjà eu recours au PAE était plus faible chez celles ayant moins d'un an d'expérience (29,1%) que chez celles ayant 1 à 5 ans (40,1%), 6 à 10 ans (48,4%), 11 à 20 ans (58,8%), 21 à 30 ans (67,1%) ou plus de 30 ans (59,4%) d'expérience. Parmi les personnes ayant eu recours au PAE, celles cumulant plus de 30 ans d'expérience (51,8%) ont été proportionnellement plus nombreuses que celles avec moins de 1 an (36,2%), 1 à 5 ans (42,7%), 6 à 10 ans (44,9%), 11 à 20 ans (41,1%) ou 21 à 30 ans (39,0%) d'expérience à déclarer que leur dernier recours au PAE avait pour motif des difficultés liées entièrement à leur vie personnelle ou hors travail.

Tableau 6.52. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le nombre d'années d'expérience

Variables à l'étude	Moins de 1 an %	1 à 5 ans %	6 à 10 ans %	11 à 20 ans %	21 à 30 ans %	Plus de 30 ans %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE								
Élevé	25,8	18,3	14,9	12,4	13,3	13,3	93,22	< 0,001
Modéré	54,1	57,2	50,2	52,4	55,9	54,5		
Faible	20,2	24,5	34,9	35,2	30,8	32,2		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION								
Oui	62,6	67,1	70,2	73,1	73,4	75,0	26,12	< 0,001
Non	37,4	32,9	29,8	26,9	26,6	25,0		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION								
Entièrement	18,7	18,4	17,2	18,0	18,3	20,8	33,10	0,005
Moyennement	35,4	36,0	39,3	44,3	43,4	45,2		
Un peu	41,9	39,9	36,8	32,2	31,8	28,1		
Pas du tout	4,0	5,7	6,8	5,6	6,6	5,9		
EXISTENCE D'UN PAE								
Oui	69,8	87,0	95,9	97,1	97,5	97,4	370,86	< 0,001
Non	1,0	1,2	0,6	0,7	0,2	0,0		
Je ne sais pas	29,2	11,8	3,6	2,3	2,3	2,6		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE								
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	24,6	25,9	27,8	34,0	31,6	41,2	46,16	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	55,0	53,2	55,8	51,9	54,4	44,2		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	20,4	21,0	16,4	14,1	14,0	14,7		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE								
Oui	29,1	40,1	48,4	58,8	67,1	59,4	185,84	< 0,001
Non	70,9	59,9	51,6	41,2	33,0	40,6		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE								
Difficultés liées entièrement à son travail	28,5	22,3	25,9	28,6	34,2	26,2	20,68	0,024
Difficultés liées partiellement à son travail	35,3	35,1	29,2	30,4	26,9	22,1		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	36,2	42,7	44,9	41,1	39,0	51,8		

*Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.11. Le statut d'emploi

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le statut d'emploi avec les étudiant.e.s. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec un statut d'emploi précaire étaient plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier à rapporter avoir moins d'un an d'expérience chez l'employeur (précaire : 28,8%; régulier : 11,6%), à travailler moins de 35 heures par semaine (précaire : 19,6%; régulier : 9,6%) et à occuper un emploi manuel (précaire : 26,1%; régulier : 14,3%). Les personnes détenant un statut d'emploi précaire ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier à rapporter travailler selon un horaire de jour (précaire : 87,2%; régulier : 94,1%) et occuper un emploi technique (précaire : 34,4%; régulier : 61,5%). Une proportion plus élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire que de personnes avec un statut d'emploi régulier a rapporté avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (précaire : 18,6%; régulier : 10,0%) et n'effectuer aucun télétravail (ou presque) (précaire : 54,5%; régulier : 32,0%). Les personnes détenant un statut d'emploi précaire ont été moins nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (précaire : 45,5%; régulier : 66,2%) et à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (précaire : 61,5%; régulier : 76,6%).

Tableau 6.53. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	28,8	11,6	171,69	< 0,001
1 à 5 ans	50,5	34,7		
6 à 10 ans	5,5	15,2		
11 à 20 ans	9,5	25,3		
21 à 30 ans	1,6	9,6		
Plus de 30 ans	4,0	3,7		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	19,6	9,6	34,81	< 0,001
35 – 39 heures	70,6	77,8		
40 – 44 heures	8,0	9,7		
45 – 49 heures	1,3	1,9		
50 heures et plus	0,5	1,1		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	87,2	94,1	25,30	< 0,001
Soir	0,6	0,2		
Nuit	0,6	0,2		
Variable	11,6	5,6		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	44,0	30,5	129,66	< 0,001
Emploi technique	34,4	61,5		
Emploi d'ouvrier.ère	10,4	4,9		
Autre	11,2	3,2		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	26,1	14,3	33,77	< 0,001
Non	73,9	85,7		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	20,9	21,2	24,98	< 0,001

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
Oui, contacts en présentiel	18,6	10,0		
Oui, contacts à distance et en présentiel	24,7	29,1		
Aucun contact direct	35,8	39,7		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	15,2	18,1	73,96	< 0,001
Hybride ⁵⁰	30,3	49,8		
Aucun ou presque	54,5	32,0		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	7,0	6,6	65,80	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	45,5	66,2		
Espace de travail à aire ouverte	26,9	18,5		
Plusieurs types d'espace	20,6	8,7		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	61,5	76,6	32,94	< 0,001
Non	38,5	23,4		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon le statut d'emploi sans les étudiant.e.s. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec un statut d'emploi précaire ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier à rapporter avoir moins d'un an d'expérience chez l'employeur (précaire : 28,8%; régulier : 10,6%), travailler moins de 35 heures par semaine (précaire : 19,6%; régulier : 8,8%) et occuper un emploi manuel (précaire : 26,1%; régulier : 14,3%). Les personnes avec un statut d'emploi précaire ont été moins nombreuses proportionnellement à rapporter travailler selon un horaire de jour (précaire : 87,2%; régulier : 94,1%) et occuper un emploi technique (précaire : 34,4%; régulier : 62,2%). Une proportion plus élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire que de personnes avec un statut d'emploi régulier a rapporté avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (précaire : 18,6%; régulier : 10,0%) et n'effectuer aucun télétravail (ou presque) (précaire : 54,5%; régulier : 31,6%). Les personnes avec un statut d'emploi précaire ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier à rapporter avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (précaire : 45,5%; régulier : 66,2%) et à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (précaire : 61,5%; régulier : 76,9%).

⁵⁰ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.54. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon le statut d'emploi (sans les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	28,8	10,6	187,72	< 0,001
1 à 5 ans	50,5	34,6		
6 à 10 ans	5,5	15,5		
11 à 20 ans	9,5	25,7		
21 à 30 ans	1,6	9,8		
Plus de 30 ans	4,0	3,7		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	19,6	8,8	43,08	< 0,001
35 – 39 heures	70,6	78,4		
40 – 44 heures	8,0	9,8		
45 – 49 heures	1,3	1,9		
50 heures et plus	0,5	1,1		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	87,2	94,1	25,86	< 0,001
Soir	0,6	0,2		
Nuit	0,6	0,2		
Variable	11,6	5,5		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	44,0	29,7	133,29	< 0,001
Emploi technique	34,4	62,2		
Emploi d'ouvrière	10,4	5,0		
Autre	11,2	3,1		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	26,1	14,3	33,91	< 0,001
Non	73,9	85,7		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGÈRES				
Oui, contacts à distance	20,9	21,4	25,03	< 0,001
Oui, contacts en présentiel	18,6	10,0		
Oui, contacts à distance et en présentiel	24,7	29,3		
Aucun contact direct	35,8	39,3		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	15,2	18,2	77,12	< 0,001
Hybride ⁵¹	30,3	50,2		
Aucun ou presque	54,5	31,6		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	7,0	6,6	65,51	< 0,001
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	45,5	66,2		
Espace de travail à aire ouverte	26,9	18,5		
Plusieurs types d'espace	20,6	8,8		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	61,5	76,9	34,09	< 0,001
Non	38,5	23,1		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁵¹ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le statut d'emploi avec les étudiant.e.s. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes avec un statut d'emploi précaire (12,6%) étaient moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (16,3%) à présenter un niveau très important de détresse psychologique. Les personnes détenant un statut d'emploi précaire ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter une absence de symptômes dépressifs liés au travail (précaire : 71,8%; régulier : 63,9%), un faible niveau d'épuisement professionnel (précaire : 22,5%; régulier : 14,9%) et un désengagement faible (précaire : 21,3%; régulier : 13,8%). L'état de stress post-traumatique (précaire : 8,7%; régulier : 15,3%) ainsi que l'absentéisme (précaire : 17,9%; régulier : 28,7%) et le présentisme (précaire : 30,5%; régulier : 41,8%) liés à des difficultés de santé psychologique ont été rapportés par une proportion moins élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire que de personnes détenant un statut d'emploi régulier. Les personnes avec un statut d'emploi précaire (77,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (71,8%) à rapporter ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique.

Tableau 6.55. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	73,1	69,9	1,49	0,222
Faible	26,9	30,1		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	81,0	77,4	2,36	0,124
Faible	19,0	22,6		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	12,6	16,3	20,47	< 0,001
Importante	38,3	41,9		
Modérée	17,8	15,1		
Faible	25,6	24,5		
Aucune	5,7	2,2		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	4,1	5,5	7,57	0,056
Modérée	10,2	12,5		
Moyenne	30,8	34,7		
Normale	54,9	47,4		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	17,9	22,2	3,42	0,064
Sous le seuil clinique	82,1	77,8		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	14,2	15,8	0,63	0,426
Sous le seuil clinique	85,8	84,2		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	5,6	9,8	12,64	0,013
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	13,4	17,4		
Symptômes dépressifs non liés au travail	7,0	6,4		
Je ne sais pas	2,2	2,6		
Absence de symptômes dépressifs	71,8	63,9		

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	15,5	20,5	15,15	< 0,001
Modéré	62,1	64,6		
Faible	22,5	14,9		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	14,6	21,7	19,34	< 0,001
Modéré	64,1	64,5		
Faible	21,3	13,8		
FATIGUE				
Forte	20,9	25,3	4,60	0,100
Modérée	59,6	58,4		
Faible	19,5	16,3		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	8,7	15,3	10,97	< 0,001
Non	91,3	84,7		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	17,9	28,7	18,44	< 0,001
Non	82,1	71,3		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	30,5	41,8	16,74	< 0,001
Non	69,5	58,2		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	2,2	4,9	10,00	0,019
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	9,8	13,5		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	11,0	9,8		
Aucune médication	77,0	71,8		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	2,3	5,0	3,45	0,178
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,6	3,2		
Non	95,1	91,8		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.48. Comparaison de l'épuisement professionnel (désengagement et fatigue) selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

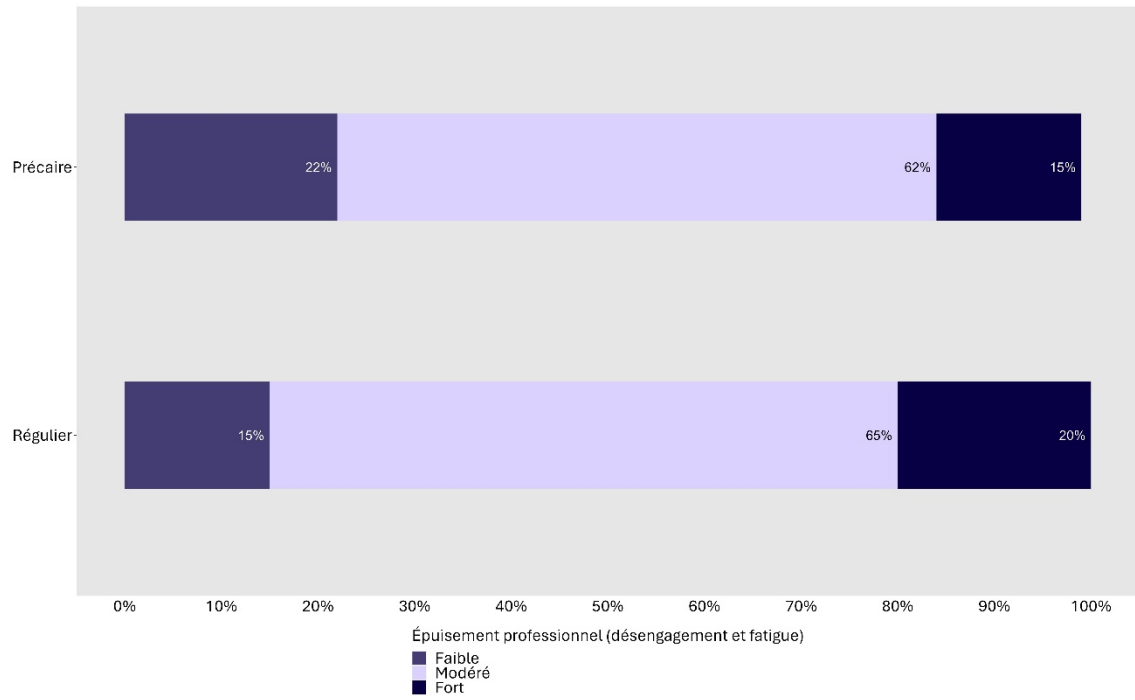


Figure 6.49. Comparaison de l'état de stress post-traumatique selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

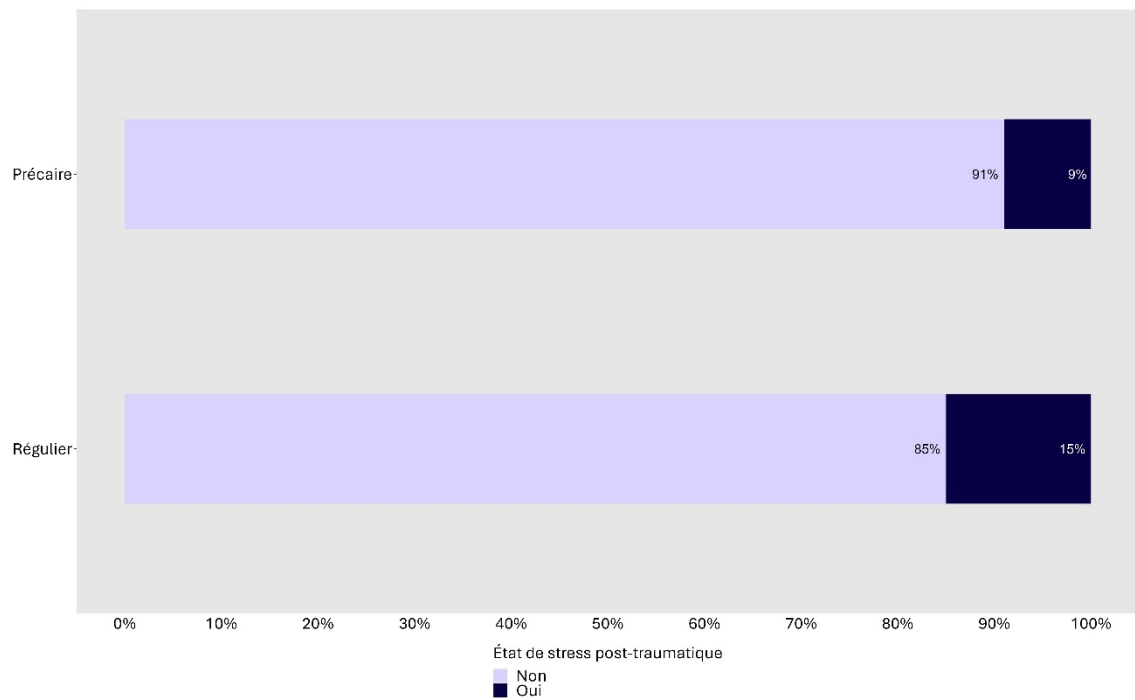


Figure 6.50. Comparaison de l'absentéisme lié à des difficultés de santé psychologique selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

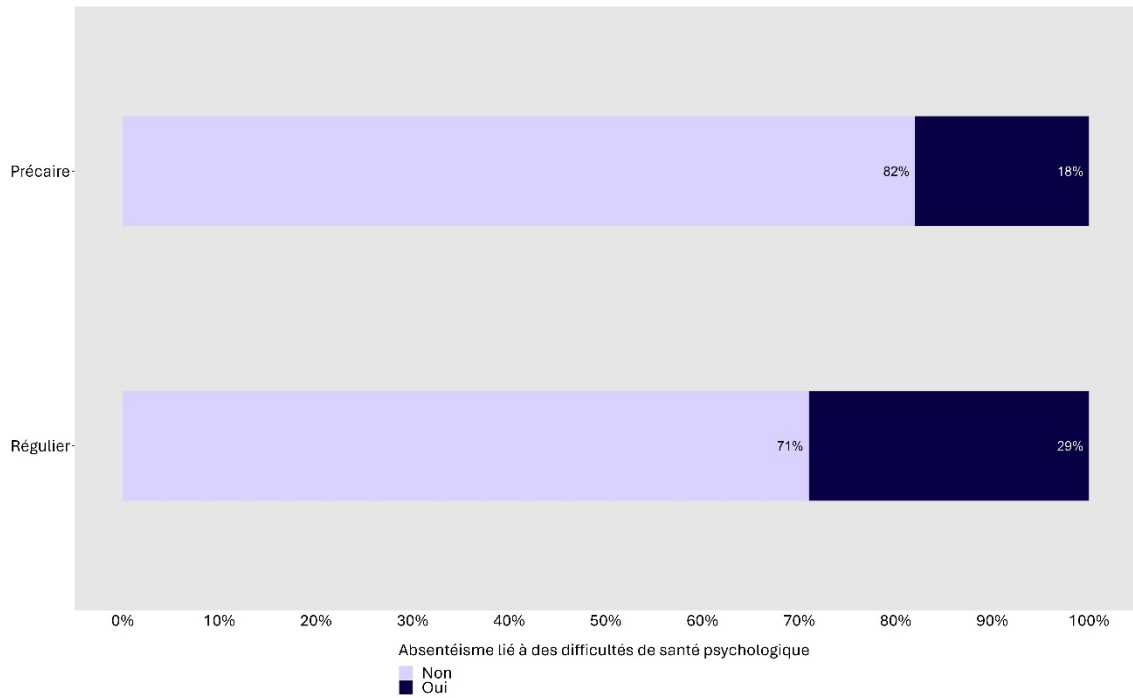
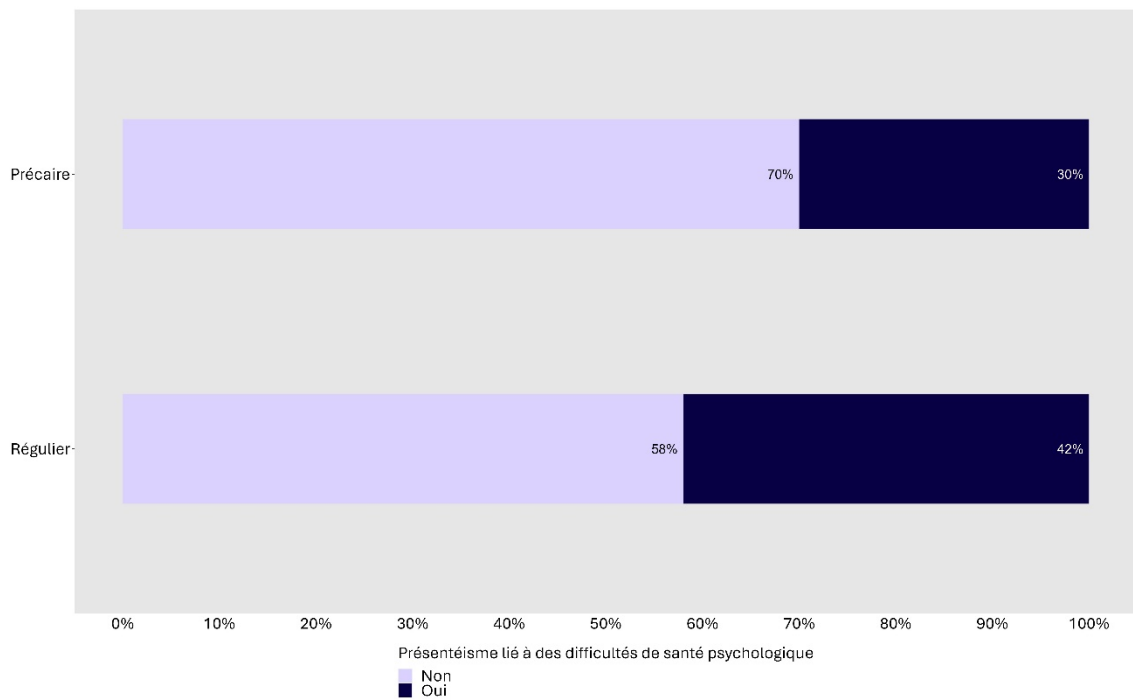


Figure 6.51. Comparaison du présentéisme lié à des difficultés de santé psychologique selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon le statut d'emploi sans les étudiant.e.s. Les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$) sont les suivantes. Les personnes avec un statut d'emploi précaire étaient moins nombreuses proportionnellement que celles occupant un emploi régulier à présenter un niveau très important (précaire : 12,6%; régulier : 16,2%) et important (précaire : 38,3%; régulier : 41,9%) de détresse psychologique. L'absence de symptômes dépressifs liés au travail (précaire : 71,8%; régulier : 63,6%), le faible niveau d'épuisement professionnel (précaire : 22,5%; régulier : 14,8%) et le désengagement faible (précaire : 21,3%; régulier : 13,7%) ont été rapportés dans une proportion plus élevée par les personnes avec un statut d'emploi précaire que par celles avec un emploi régulier. Une proportion moins élevée de personnes détenant un statut d'emploi précaire que de personnes avec un statut d'emploi régulier a rapporté un état de stress post-traumatique (précaire : 8,7%; régulier : 15,6%) ainsi que de l'absentéisme (précaire : 17,9%; régulier : 29,0%) et du présentéisme (précaire : 30,5%; régulier : 42,0%) liés à des difficultés de santé psychologique. Les personnes détenant un statut d'emploi précaire (77,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (71,8%) à rapporter ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique.

Tableau 6.56. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon le statut d'emploi (sans les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	73,1	69,5	1,87	0,171
Faible	26,9	30,5		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	81,0	77,2	2,55	0,110
Faible	19,0	22,8		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	12,6	16,2	19,76	< 0,001
Importante	38,3	41,9		
Modérée	17,8	15,0		
Faible	25,6	24,7		
Aucune	5,7	2,3		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	4,1	5,4	7,33	0,062
Modérée	10,2	12,5		
Moyenne	30,8	34,8		
Normale	54,9	47,4		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	17,9	22,0	3,06	0,080
Sous le seuil clinique	82,1	78,0		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	14,2	15,9	0,65	0,420
Sous le seuil clinique	85,8	84,2		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	5,6	10,0	13,67	0,008
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	13,4	17,6		
Symptômes dépressifs non liés au travail	7,0	6,2		
Je ne sais pas	2,2	2,6		

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
Absence de symptômes dépressifs	71,8	63,6		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	15,5	20,7	16,10	< 0,001
Modéré	62,1	64,5		
Faible	22,5	14,8		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	14,6	22,0	20,49	< 0,001
Modéré	64,1	64,4		
Faible	21,3	13,7		
FATIGUE				
Forte	20,9	25,7	5,26	0,072
Modérée	59,6	58,3		
Faible	19,5	16,0		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	8,7	15,6	11,73	< 0,001
Non	91,3	84,4		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	17,9	29,0	19,39	< 0,001
Non	82,1	71,0		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	30,5	42,0	17,34	< 0,001
Non	69,5	58,0		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	2,2	5,0	10,56	0,014
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	9,8	13,6		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	11,0	9,7		
Aucune médication	77,0	71,8		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	2,3	5,1	3,59	0,166
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	2,6	3,2		
Non	95,1	91,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le statut d'emploi avec les étudiant.e.s. L'autonomie de compétence et la reconnaissance au travail sont les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec un statut d'emploi précaire (60,0%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (53,9%) à rapporter un niveau faible ou modéré d'autonomie de compétence. La proportion de personnes ayant rapporté un niveau élevé de reconnaissance au travail était plus élevée chez les personnes détenant un statut d'emploi précaire (13,7%) que chez celles avec un statut d'emploi régulier (6,4%).

Tableau 6.57. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	34,6	39,6	5,01	0,082
Modérées	26,0	26,6		
Faibles	39,4	33,8		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	44,5	47,5	1,19	0,275
Faibles ou modérées	55,5	52,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	41,9	47,2	3,51	0,061
Faible ou modérée	58,1	52,8		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	40,0	46,2	4,81	0,028
Faible ou modérée	60,0	53,9		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	45,4	43,6	0,21	0,646
Non	54,6	56,4		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	66,4	65,4	0,15	0,694
Faible ou modéré	33,6	34,6		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	68,9	70,2	0,27	0,602
Faible ou modéré	31,1	29,8		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	13,7	6,4	25,85	< 0,001
Modérée	29,2	33,5		
Faible	57,1	60,1		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	79,9	82,4	1,37	0,242
Faibles ou modérées	20,1	17,6		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	79,4	76,2	1,80	0,180
De temps en temps, jamais	20,6	23,8		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	14,3	15,1	0,14	0,709
Non	85,7	84,9		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	1,8	2,0	0,05	0,821
Non	98,2	98,0		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,4	0,5	0,01	0,906
Non	99,6	99,5		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁵²				
Exposé.e à 3 RPS ou +	22,0	20,4	4,63	0,201
Exposé.e à 2 RPS	15,5	20,3		
Exposé.e à 1 RPS	32,4	30,9		
Exposé.e à aucun RPS	30,1	28,5		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁵² Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon le statut d'emploi sans les étudiant.e.s. Les exigences psychologiques, l'autonomie de compétence et la reconnaissance au travail sont les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes détenant un statut d'emploi précaire (39,4%) ont été plus nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (33,3%) à rapporter des exigences psychologiques faibles. L'autonomie de compétence faible ou modérée a été rapportée dans une proportion plus élevée par les personnes avec un statut d'emploi précaire (60,0%), comparativement à celles avec un statut d'emploi régulier (53,5%). La proportion de personnes ayant rapporté une reconnaissance au travail élevée était plus importante chez celles avec un statut d'emploi précaire (13,7%) que chez celles avec un statut d'emploi régulier (6,0%).

Tableau 6.58. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon le statut d'emploi (sans les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	34,6	40,1	6,01	0,050
Modérées	26,0	26,6		
Faibles	39,4	33,3		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	44,5	48,1	1,65	0,200
Faibles ou modérées	55,5	51,9		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	41,9	47,2	3,54	0,060
Faible ou modérée	58,1	52,8		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	40,0	46,5	5,42	0,020
Faible ou modérée	60,0	53,5		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	45,4	43,9	0,15	0,703
Non	54,6	56,1		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	66,4	64,8	0,37	0,541
Faible ou modéré	33,6	35,2		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	68,9	69,8	0,14	0,710
Faible ou modéré	31,1	30,2		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	13,7	6,0	30,12	< 0,001
Modérée	29,2	33,3		
Faible	57,1	60,7		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	79,9	82,2	1,07	0,301
Faibles ou modérées	20,1	17,9		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	79,4	75,8	2,21	0,138
De temps en temps, jamais	20,6	24,2		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	14,3	15,3	0,24	0,626
Non	85,7	84,7		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	1,8	2,0	0,07	0,787
Non	98,2	98,0		

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,4	0,5	0,02	0,890
Non	99,6	99,5		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁵³				
Exposé.e à 3 RPS ou +	22,0	20,7	5,15	0,161
Exposé.e à 2 RPS	15,5	20,6		
Exposé.e à 1 RPS	32,4	30,9		
Exposé.e à aucun RPS	30,1	27,8		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon le statut d'emploi avec les étudiant.e.s. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec un statut d'emploi précaire (64,2%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec statut d'emploi régulier (69,6%) à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation. Parmi ces personnes, on retrouvait une proportion plus élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire (41,4%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (36,4%) ayant rapporté que ces programmes et mesures étaient peu suffisants et adéquats. Également, les personnes avec un statut d'emploi précaire (77,2%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (90,9%) à rapporter l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation. Parmi ces dernières, on retrouvait une proportion plus grande de personnes avec un statut d'emploi précaire (26,2%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (16,8%) qui ont mentionné qu'aucune promotion du PAE n'avait été faite dans leur organisation. Un pourcentage plus faible de personnes avec un statut d'emploi précaire (26,9%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (50,3%) a rapporté avoir déjà eu recours au PAE.

Tableau 6.59. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le statut d'emploi (avec les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	19,0	16,1	4,08	0,130
Modéré	56,0	54,4		
Faible	25,0	29,6		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	64,2	69,6	4,44	0,035
Non	35,9	30,4		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	20,2	17,9	8,62	0,035
Moyennement	35,7	39,8		
Un peu	41,4	36,4		
Pas du tout	2,8	6,0		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	77,2	90,9	64,69	< 0,001

⁵³ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	p
Non	1,9	0,7		
Je ne sais pas	20,9	8,3		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	24,8	29,7		
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	49,1	53,5	15,36	< 0,001
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	26,2	16,8		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	26,9	50,3		
Non	73,1	49,7	54,19	< 0,001
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	24,0	27,3		
Difficultés liées partiellement à son travail	34,2	30,8		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	41,8	42,0	0,55	0,761

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des actions préventives en milieu de travail selon le statut d'emploi sans les étudiant.e.s. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec un statut d'emploi précaire (64,2%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (70,0%) à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation. Parmi ces personnes, on retrouvait une proportion plus élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire (41,4%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (36,0%) ayant rapporté que ces programmes et mesures étaient peu suffisants et adéquats. De plus, les personnes avec un statut d'emploi précaire (77,2%) ont été moins nombreuses proportionnellement que celles avec un statut d'emploi régulier (91,8%) à rapporter l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation. Parmi ces personnes, on retrouvait une proportion plus élevée de personnes avec un statut d'emploi précaire (26,2%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (16,8%) qui ont mentionné qu'aucune promotion du PAE n'avait été faite dans leur organisation. Un pourcentage plus faible de personnes avec un statut d'emploi précaire (26,9%) que de personnes avec un statut d'emploi régulier (50,7%) a rapporté avoir déjà eu recours au PAE.

Tableau 6.60. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon le statut d'emploi (sans les étudiant.e.s)

Variables à l'étude	Précaire %	Régulier %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	19,0	15,8	4,68	0,096
Modéré	56,0	54,3		
Faible	25,0	29,9		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	64,2	70,0	5,10	0,024
Non	35,9	30,0		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	20,2	17,8	9,23	0,026
Moyennement	35,7	40,2		
Un peu	41,4	36,0		
Pas du tout	2,8	6,0		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	77,2	91,8	77,91	< 0,001
Non	1,9	0,7		
Je ne sais pas	20,9	7,5		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	24,8	29,8	15,31	< 0,001
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	49,1	53,4		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	26,2	16,8		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	26,9	50,7	55,98	< 0,001
Non	73,1	49,3		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	24,0	27,3	0,54	0,762
Difficultés liées partiellement à son travail	34,2	30,8		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	41,8	41,9		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.12. Les travailleur.se.s avec des déficiences ou des incapacités

Le tableau suivant présente une analyse des caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail. Seul le type d'emploi présente une différence significative sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec des déficiences ou des incapacités (39,6%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres (31,1%) à rapporter occuper un emploi de bureau.

Tableau 6.61. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	1,8	1,6	4,03	0,401
Occasionnel	5,7	9,2		
Saisonnier	2,1	2,6		
Temporaire	11,7	9,9		
Régulier	78,7	76,8	0,44	0,507
Précaire ⁵⁴	21,3	23,2		
Régulier	78,7	76,8		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	13,4	13,4	4,07	0,539
1 à 5 ans	39,6	36,2		
6 à 10 ans	13,3	14,0		
11 à 20 ans	22,7	23,6		
21 à 30 ans	9,4	8,9		
Plus de 30 ans	1,6	4,0		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	13,6	10,7	3,71	0,447
35 – 39 heures	76,2	76,6		
40 – 44 heures	8,3	9,7		
45 – 49 heures	0,7	1,9		
50 heures et plus	1,2	1,1		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	93,4	93,3	0,73	0,866
Soir	0,0	0,2		
Nuit	0,4	0,3		
Variable	6,2	6,3		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	39,6	31,1	12,33	0,006
Emploi technique	52,8	59,1		

⁵⁴ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il apparaît qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	p
Emploi d'ouvrier.ère	2,2	5,8		
Autre	5,4	4,1		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	16,2	15,7	0,05	0,828
Non	83,8	84,3		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRE.S				
Oui, contacts à distance	24,5	21,2	5,54	0,136
Oui, contacts en présentiel	6,7	11,3		
Oui, contacts à distance et en présentiel	29,9	28,5		
Aucun contact direct	39,0	39,0		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	23,3	17,5	5,07	0,079
Hybride ⁵⁵	44,9	47,7		
Aucun ou presque	31,8	34,7		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,6	6,5	2,14	0,545
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	67,0	63,9		
Espace de travail à aire ouverte	19,5	19,5		
Plusieurs types d'espace	6,8	10,2		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	79,4	75,0	1,72	0,189
Non	20,6	25,0		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec des déficiences ou d'incapacités étaient plus nombreuses proportionnellement que celles ne présentant pas de déficiences ou d'incapacités à présenter un niveau faible d'épanouissement (présence : 41,7%; absence : 28,3%), un niveau faible de bien-être (avec DI : 29,2%; sans DI : 21,5%) et un niveau très important de détresse psychologique (avec DI : 25,1%; sans DI : 15,0%). Une proportion plus faible de personnes avec des déficiences ou des incapacités (34,2%) comparativement à celles n'en présentant pas (49,4%) a rapporté un niveau normal de détresse liée à de l'anxiété et à de la dépression. Les symptômes d'anxiété (avec DI : 35,7%; sans DI : 20,7%) et de dépression (avec DI : 24,8%; sans DI : 14,7%) au-delà du seuil clinique ont été rapportés dans une proportion plus élevée par les personnes avec des déficiences ou des incapacités que par les autres. Les personnes présentant des déficiences ou des incapacités (50,5%) étaient moins nombreuses proportionnellement que les autres (65,8%) à ne rapporter aucun symptôme dépressif lié au travail. Davantage d'épuisement professionnel fort (avec DI : 32,4%; sans DI : 19,0%), de désengagement fort (avec DI : 29,2%; sans DI : 20,2%), de fatigue forte (avec DI : 36,7%; sans DI : 24,1%) et d'état de stress post-traumatique (avec DI : 21,9%; sans DI : 14,2%) ont été rapportés par les participant.e.s avec des déficiences ou des incapacités que par les autres

⁵⁵ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

participant.e.s. Également, l'absentéisme (présence : 48,1%; absence : 26,1%) et le présentéisme (avec DI : 60,0%; sans DI : 39,2%) liés à des difficultés de santé psychologique ont été rapportés dans une proportion plus élevée par les personnes avec des déficiences ou des incapacités. Ces dernières ont été aussi moins nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique (avec DI : 44,7%; sans DI : 74,1%). Enfin, on retrouvait proportionnellement plus de personnes avec des déficiences ou des incapacités en arrêt de travail pour des difficultés liées à la santé psychologique (avec DI : 11,7%; sans DI : 4,2%).

Tableau 6.62. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSSEMENT				
Élevé	58,3	71,7	19,10	< 0,001
Faible	41,7	28,3		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	70,8	78,5	7,79	0,005
Faible	29,2	21,5		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	25,1	15,0	38,97	< 0,001
Importante	47,0	41,5		
Modérée	16,5	15,1		
Faible	10,4	25,6		
Aucune	01,0	2,8		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	14,8	4,6	60,15	< 0,001
Modérée	17,4	11,7		
Moyenne	33,6	34,3		
Normale	34,2	49,4		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	35,7	20,7	29,03	< 0,001
Sous le seuil clinique	64,3	79,3		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	24,8	14,7	17,28	< 0,001
Sous le seuil clinique	75,2	85,3		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	12,9	9,1	25,60	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	26,3	16,2		
Symptômes dépressifs non liés au travail	7,2	6,4		
Je ne sais pas	3,1	2,6		
Absence de symptômes dépressifs	50,5	65,8		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	32,4	19,0	28,37	< 0,001
Modéré	58,3	64,4		
Faible	9,3	16,6		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	29,2	20,2	10,86	0,004

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	p
Modéré	57,6	64,9		
Faible	13,2	15,0		
FATIGUE				
Forte	36,7	24,1		
Modérée	54,1	58,5	23,37	< 0,001
Faible	9,2	17,4		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	21,9	14,2		
Non	78,1	85,8	10,26	0,001
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	48,1	26,1		
Non	51,9	73,9	53,85	< 0,001
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	60,0	39,2		
Non	40,0	60,8	39,68	< 0,001
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	10,9	4,2		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	25,8	12,3		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	18,7	9,4	97,60	< 0,001
Aucune médication	44,7	74,1		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	11,7	4,2		
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,4	3,0	19,13	< 0,001
Non	84,9	92,8		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.52. Comparaison du bien-être psychologique au travail selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

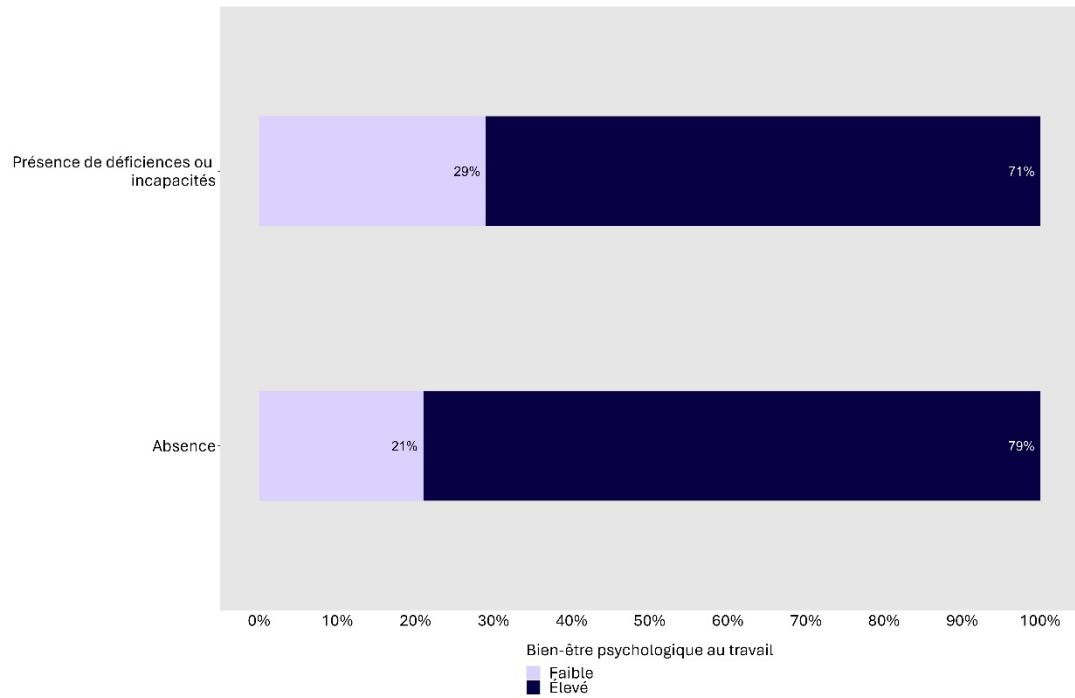


Figure 6.53. Comparaison de la détresse psychologique (générale) selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

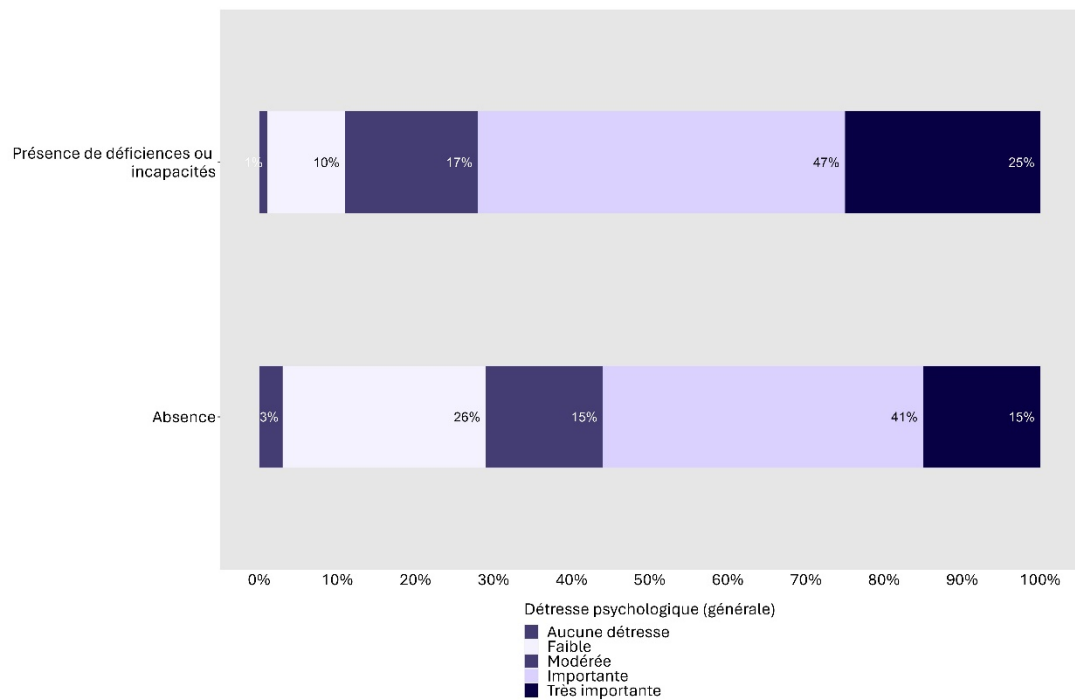


Figure 6.54. Comparaison des symptômes dépressifs selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

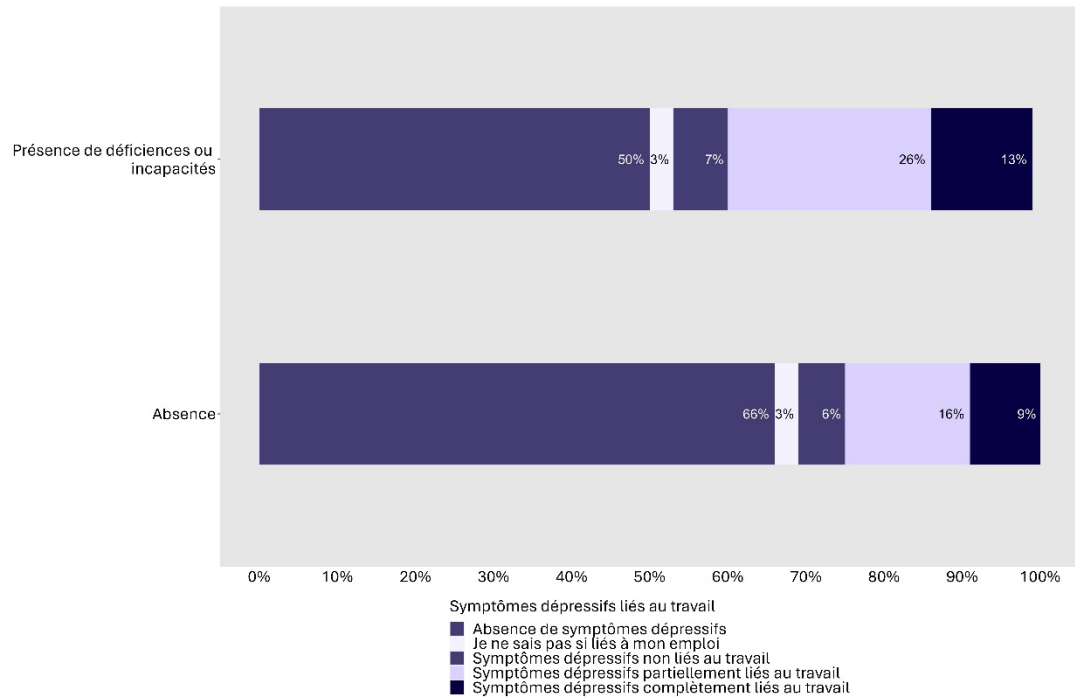
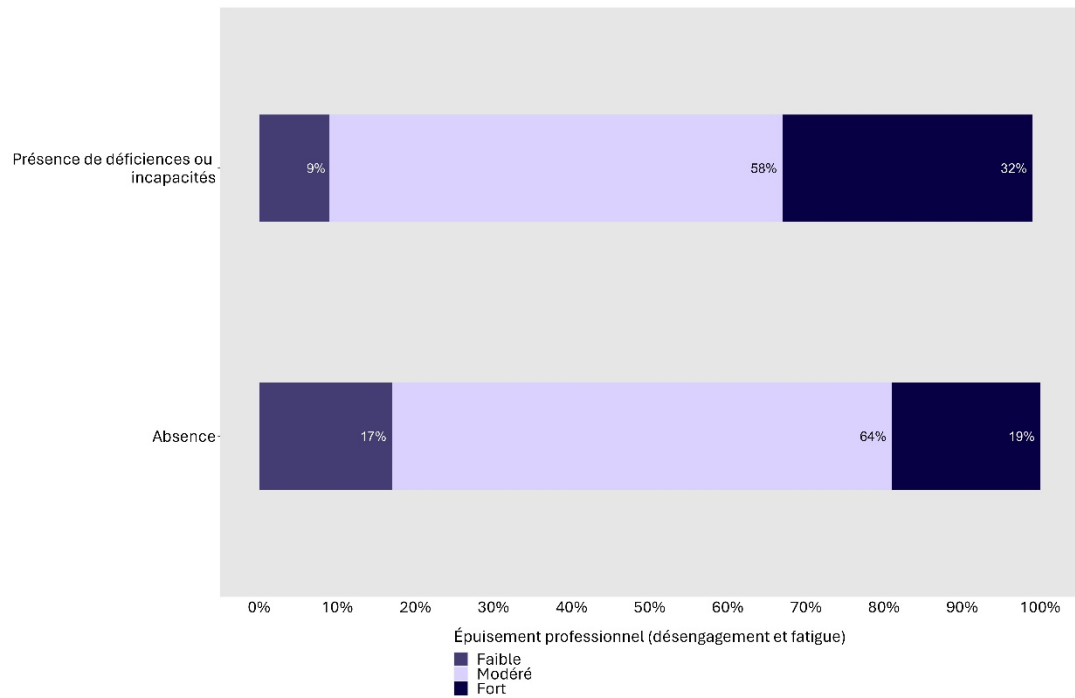


Figure 6.55. Comparaison de l'épuisement professionnel (désengagement et fatigue) selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes présentant des déficiences ou des incapacités ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres à rapporter des exigences psychologiques élevées (avec DI : 47,7%; sans DI : 38,3%), des exigences émotionnelles élevées (avec DI : 57,0%; sans DI : 46,5%), une autorité décisionnelle faible ou modérée (avec DI : 61,2%; sans DI : 53,1%) et une autonomie de compétence faible ou modérée (avec DI : 57,3%; sans DI : 54,1%). La proportion de personnes ayant rapporté une situation de tension au travail était plus élevée chez celles présentant des déficiences ou des incapacités (62,9%) que chez celles n'en présentant pas (42,5%). Le soutien faible ou modéré de la part du supérieur a été rapporté dans une proportion plus élevée par les participant.e.s avec des déficiences ou des incapacités (36,2%) que par ceux et celles n'en présentant pas (29,5%). Les personnes avec des déficiences ou des incapacités (24,9%) ont été moins nombreuses proportionnellement que les autres (33,9%) à rapporter un niveau modéré de reconnaissance au travail. Le pourcentage de personnes ayant rapporté des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées était plus élevé chez celles présentant des déficiences ou des incapacités (24,0%) comparativement à celles n'en présentant pas (17,4%). Le harcèlement psychologique (avec DI : 22,2%; sans DI : 14,6%), le harcèlement sexuel (avec DI : 4,1%; sans DI : 2,0%) et la violence physique (avec DI : 0,9%; sans DI : 0,5%) ont été rapportés dans une proportion plus importante par les personnes présentant des déficiences ou des incapacités que par les autres. Enfin, les personnes avec des déficiences ou des incapacités (27,5%) ont été plus nombreuses proportionnellement que les autres (20,0%) à rapporter une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Tableau 6.63. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	47,7	38,3	9,60	0,008
Modérées	25,7	26,7		
Faibles	26,6	35,0		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	57,0	46,5	9,80	0,002
Faibles ou modérées	43,0	53,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	38,8	46,9	5,76	0,016
Faible ou modérée	61,2	53,1		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	42,7	45,9	0,94	0,332
Faible ou modérée	57,3	54,1		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	62,9	42,5	18,15	< 0,001
Non	37,1	57,5		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	61,2	66,3	2,52	0,112
Faible ou modéré	38,8	33,8		

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	<i>p</i>
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	63,8	70,5	4,85	0,028
Faible ou modéré	36,2	29,5		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	8,6	7,0	8,23	0,016
Modérée	24,9	33,9		
Faible	66,5	59,1		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	76,0	82,6	6,56	0,010
Faibles ou modérées	24,0	17,4		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	71,9	77,0	3,13	0,077
De temps en temps, jamais	28,1	23,1		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	22,2	14,6	9,97	0,002
Non	77,8	85,4		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	4,1	2,0	4,79	0,029
Non	96,0	98,1		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,9	0,5	0,96	0,327
Non	99,1	99,6		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁵⁶				
Exposé.e à 3 RPS ou +	27,5	20,0	9,53	0,023
Exposé.e à 2 RPS	20,8	19,5		
Exposé.e à 1 RPS	28,6	31,4		
Exposé.e à aucun RPS	23,1	29,1		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁵⁶ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Figure 6.56. Comparaison de la situation de tension au travail / *job strain* selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

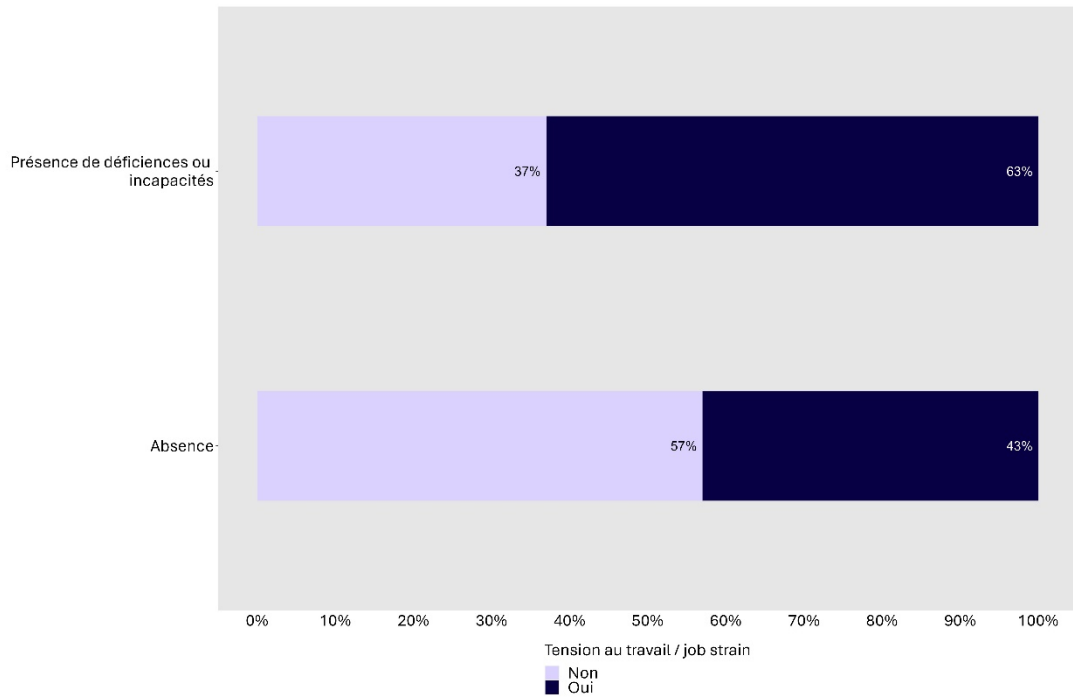


Figure 6.57. Comparaison du harcèlement psychologique selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

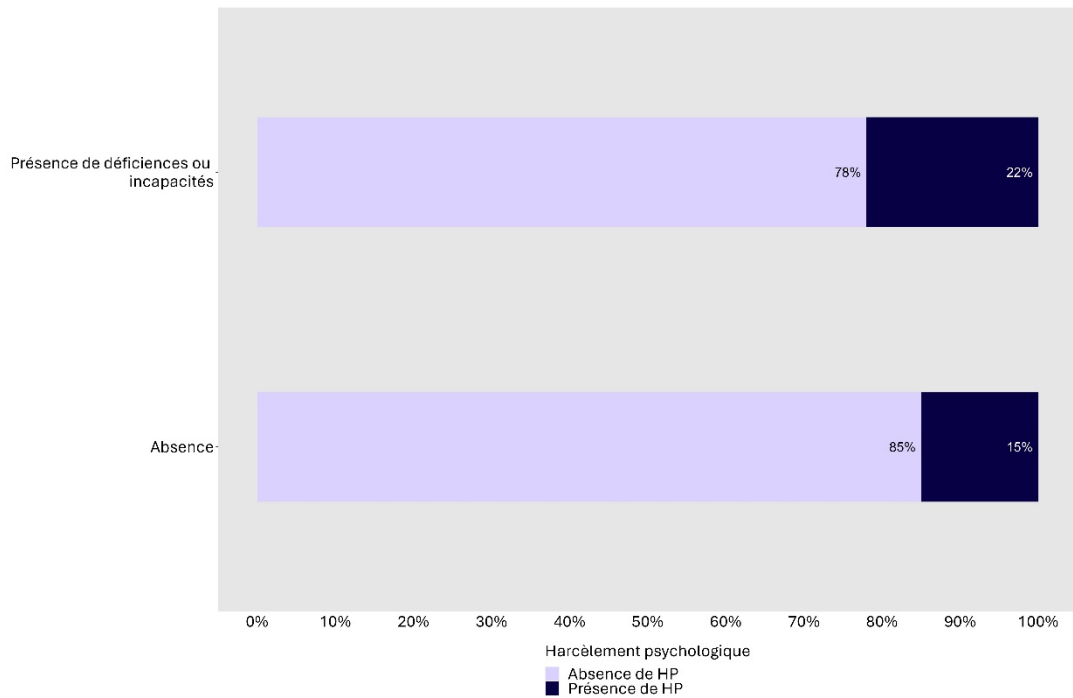
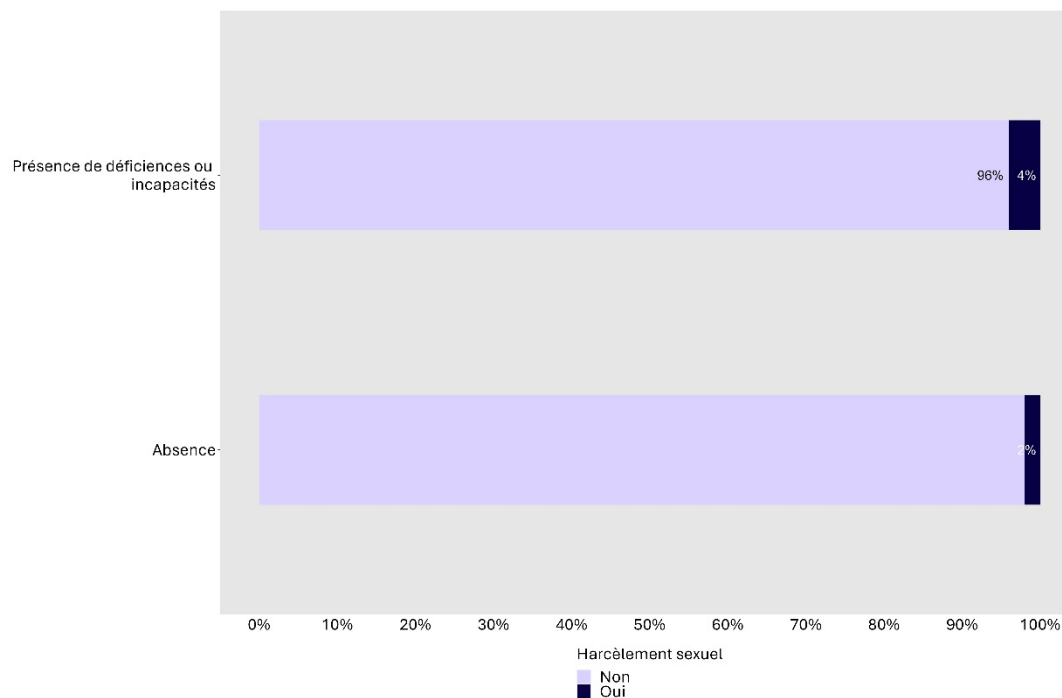


Figure 6.58. Comparaison du harcèlement sexuel selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail



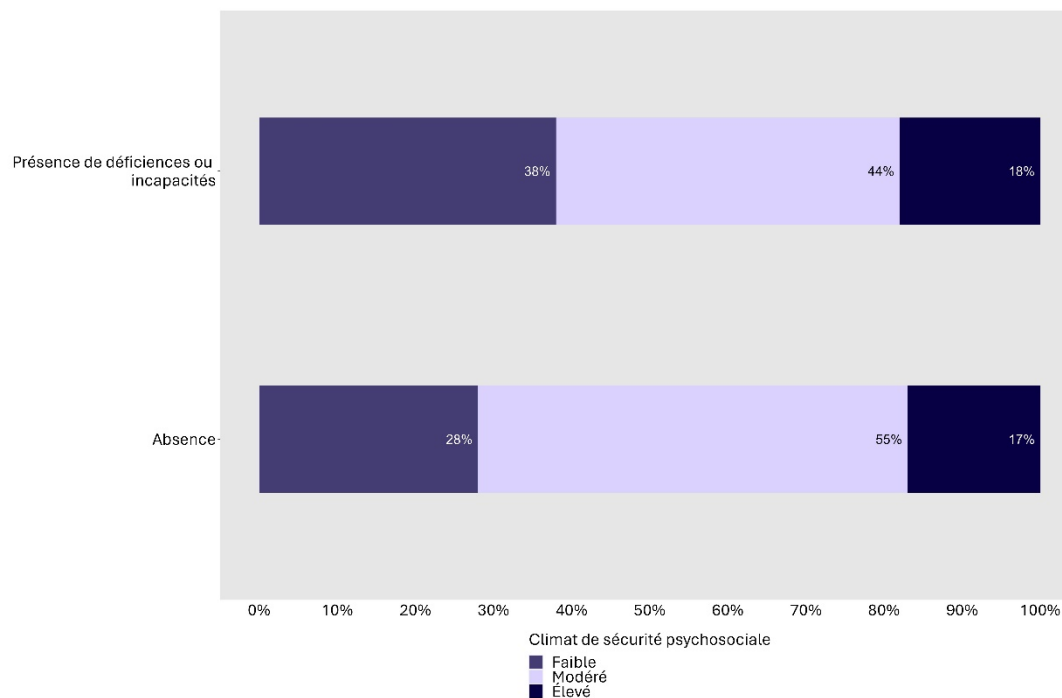
Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des actions préventives en milieu de travail selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes présentant des déficiences ou des incapacités (38,3%) ont été proportionnellement plus nombreuses que celles n'en présentant pas (28,1%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Parmi les personnes ayant rapporté l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation, celles présentant des déficiences ou des incapacités (58,8%) ont été proportionnellement plus nombreuses que celles n'en présentant pas (47,8%) à rapporter y avoir déjà eu recours. La proportion de personnes ayant rapporté que leur dernier recours au PAE concernait des difficultés liées entièrement à leur vie personnelle ou hors travail était plus faible parmi celles présentant des déficiences ou des incapacités (27,6%) que chez celles n'en présentant pas (43,5%).

Tableau 6.64. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail

Variables à l'étude	Présence de déficiences ou incapacités %	Absence %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	17,7	16,8	12,82	0,002
Modéré	44,1	55,1		
Faible	38,3	28,1		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	71,0	69,3	0,32	0,572
Non	29,0	30,7		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	17,9	18,4	4,27	0,234
Moyennement	36,3	39,6		
Un peu	36,8	36,5		
Pas du tout	9,0	5,5		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	90,3	89,6	0,53	0,766
Non	0,4	0,9		
Je ne sais pas	9,3	9,5		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	27,6	29,4	0,86	0,649
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	56,3	53,1		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	16,0	17,5		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	58,8	47,8	9,58	0,002
Non	41,2	52,2		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	39,2	26,0	14,60	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	33,2	30,5		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	27,6	43,5		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.59. Comparaison du climat de sécurité psychosociale selon la présence de déficiences ou d'incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail



6.13. Les travailleur.se.s issu.e.s de minorités visibles

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon l'appartenance de la personne à une minorité visible. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes faisant partie d'une minorité visible étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres à détenir un statut d'emploi temporaire (minorité oui: 15,9%; minorité non : 9,3%) ou précaire (minorité oui: 30,5%; minorité non : 22,2%). La proportion de personnes ayant rapporté un statut d'emploi régulier était plus faible chez les personnes faisant partie d'une minorité visible (69,5%) que chez celles ne faisant pas partie d'une minorité visible (77,8%). Les personnes issues d'une minorité visible (23,5%) étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres (12,4%) à rapporter moins d'un an d'expérience chez l'employeur. Le pourcentage de personnes qui occupaient un emploi de bureau était plus élevé chez celles appartenant à une minorité visible (37,6%) que chez celles n'appartenant pas à une minorité visible (31,0%). Les personnes faisant partie d'une minorité visible ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à rapporter avoir des contacts en présentiel avec les usager.ère.s (minorité oui : 6,4%; minorité non : 11,3%) et à n'effectuer aucun télétravail (ou presque) (minorité oui : 24,4%; minorité non : 35,5%).

Tableau 6.65. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon que la personne fait partie d'une minorité visible

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	2,2	1,5	25,49	< 0,001
Occasionnel	11,5	8,7		
Saisonnier	0,9	2,7		
Temporaire	15,9	9,3		
Régulier	69,5	77,8	12,82	< 0,001
Précaire ⁵⁷	30,5	22,2		
Régulier	69,5	77,8		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	23,5	12,4	69,37	< 0,001
1 à 5 ans	45,0	35,4		
6 à 10 ans	11,2	14,4		
11 à 20 ans	13,9	24,5		
21 à 30 ans	4,3	9,3		
Plus de 30 ans	2,1	4,0		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	7,6	11,3	7,62	0,107
35 – 39 heures	81,1	76,1		
40 – 44 heures	7,9	9,8		
45 – 49 heures	2,5	1,7		
50 heures et plus	0,9	1,1		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	96,4	93,0	6,78	0,079
Soir	0,2	0,2		
Nuit	0,0	0,3		
Variable	3,4	6,5		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	37,6	31,0	21,05	< 0,001
Emploi technique	59,0	58,7		
Emploi d'ouvrier.ère	1,6	5,9		
Autre	1,8	4,4		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	13,3	15,9	1,71	0,191
Non	86,7	84,1		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES				
Oui, contacts à distance	23,2	21,1	8,42	0,038
Oui, contacts en présentiel	6,4	11,3		
Oui, contacts à distance et en présentiel	29,2	28,6		
Aucun contact direct	41,2	39,0		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	22,8	17,3	19,71	< 0,001
Hybride ⁵⁸	52,9	47,2		

⁵⁷ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

⁵⁸ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
Aucun ou presque	24,4	35,5		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	5,0	6,6	4,31	0,230
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	66,5	64,0		
Espace de travail à aire ouverte	21,3	19,2		
Plusieurs types d'espace	7,1	10,2		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	77,1	75,1	0,59	0,441
Non	22,9	24,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon l'appartenance de la personne à une minorité visible. Seule la médication pour des difficultés de santé psychologique présente une différence significative sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes faisant partie d'une minorité visible (6,7%) étaient proportionnellement moins nombreuses que celles ne faisant pas partie d'une minorité visible (13,8%) à rapporter prendre une médication pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail. La proportion de personnes ayant rapporté ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique était plus élevée chez celles faisant partie d'une minorité visible (82,2%) que chez celles n'en faisant pas partie (71,1%).

Tableau 6.66. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon que la personne fait partie d'une minorité visible

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	71,6	70,5	0,22	0,638
Faible	28,4	29,5		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	79,0	78,0	0,20	0,655
Faible	21,0	22,0		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	17,2	15,7	8,13	0,087
Importante	40,0	42,0		
Modérée	19,6	14,8		
Faible	21,0	24,9		
Aucune	2,1	2,7		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	7,7	5,1	7,67	0,053
Modérée	9,7	12,6		
Moyenne	31,8	34,5		
Normale	50,8	47,9		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	21,4	22,0	0,07	0,784
Sous le seuil clinique	78,6	78,0		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	17,1	15,4	0,73	0,393

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
Sous le seuil clinique	82,9	84,6		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	9,5	9,2	3,01	0,555
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	16,2	16,9		
Symptômes dépressifs non liés au travail	6,8	6,5		
Je ne sais pas	4,0	2,5		
Absence de symptômes dépressifs	63,6	65,0		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	15,9	20,1	4,03	0,133
Modéré	68,5	63,8		
Faible	15,7	16,1		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	17,3	21,0	2,96	0,227
Modéré	66,3	64,3		
Faible	16,4	14,7		
FATIGUE				
Forte	24,1	25,0	0,77	0,679
Modérée	60,4	58,1		
Faible	15,5	16,9		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	18,1	14,3	3,72	0,054
Non	81,9	85,7		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	25,6	27,6	0,67	0,415
Non	74,4	72,4		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	37,6	40,9	1,46	0,227
Non	62,4	59,1		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	4,8	4,6	24,22	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	6,7	13,8		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	6,3	10,6		
Aucune médication	82,2	71,1		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	5,4	4,8	0,43	0,806
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,6	3,0		
Non	91,0	92,1		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon l'appartenance de la personne à une minorité visible. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes faisant partie d'une minorité visible ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres à rapporter des exigences émotionnelles élevées (minorité oui: 52,2%; minorité non: 46,5%) et une situation de tension au travail (minorité oui: 53,2%; minorité non : 42,7%). La proportion de personnes ayant rapporté un niveau modéré de reconnaissance au travail était plus élevée chez celles appartenant à une minorité visible (41,8%) que chez celles n'appartenant pas à une minorité visible (32,5%). Enfin, une proportion plus élevée de personnes faisant partie d'une minorité

visible (35,9%) ont rapporté une absence d'exposition aux principaux risques psychosociaux, comparativement aux personnes ne faisant pas partie d'une minorité visible (27,9%),

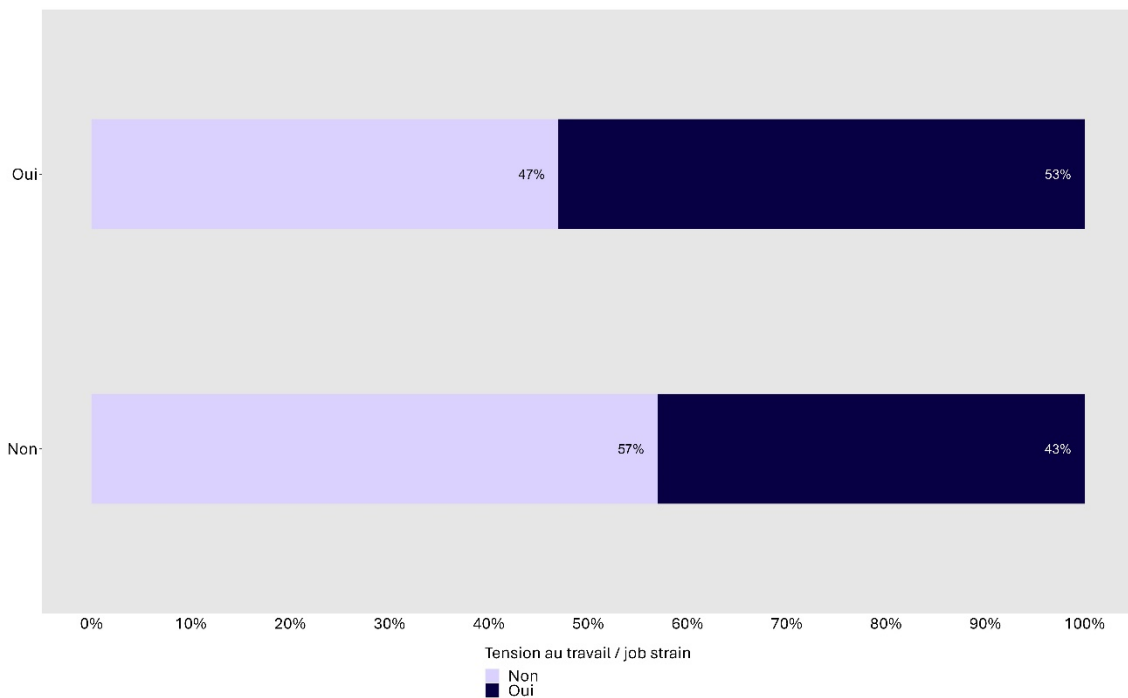
Tableau 6.67. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon que la personne fait partie d'une minorité visible

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	43,5	38,5	3,47	0,176
Modérées	23,9	26,8		
Faibles	32,7	34,7		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	52,2	46,5	4,28	0,039
Faibles ou modérées	47,8	53,5		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	42,5	47,2	2,87	0,090
Faible ou modérée	57,5	52,9		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	43,7	45,8	0,62	0,432
Faible ou modérée	56,3	54,2		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	53,2	42,7	7,38	0,007
Non	46,8	57,3		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	69,7	65,4	2,70	0,100
Faible ou modéré	30,3	34,6		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	71,1	70,1	0,17	0,682
Faible ou modéré	28,9	30,0		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	6,6	7,2	12,87	0,002
Modérée	41,8	32,5		
Faible	51,6	60,4		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	82,4	82,3	0,00	0,949
Faibles ou modérées	17,6	17,8		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	77,1	76,5	0,07	0,786
De temps en temps, jamais	22,9	23,5		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	17,7	14,8	2,21	0,137
Non	82,3	85,2		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	0,9	2,2	2,57	0,109
Non	99,1	97,8		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	1,0	0,4	2,29	0,130
Non	99,0	99,6		

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁵⁹				
Exposé.e à 3 RPS ou +	19,9	20,4	11,14	0,011
Exposé.e à 2 RPS	17,0	20,1		
Exposé.e à 1 RPS	27,3	31,6		
Exposé.e à aucun RPS	35,9	27,9		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.60. Comparaison de la situation de tension au travail / job strain selon que la personne fait partie d'une minorité visible



Le tableau suivant présente une analyse des actions préventives en milieu de travail selon l'appartenance de la personne à une minorité visible. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes faisant partie d'une minorité visible ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à rapporter l'existence de programmes et de mesures de prévention (minorité oui: 62,7%; minorité non : 69,8%) et l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) (minorité oui : 79,5%; minorité non : 90,7%) dans leur organisation. Parmi les participant.e.s ayant rapporté l'existence d'un PAE, les personnes appartenant à une minorité visible (36,3%) ont été proportionnellement moins nombreuses que celles n'appartenant pas à une minorité visible (49,6%) à déclarer avoir déjà eu recours au PAE.

⁵⁹ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Tableau 6.68. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon que la personne fait partie d'une minorité visible

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	<i>p</i>
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	21,0	16,4	5,02	0,081
Modéré	51,6	54,6		
Faible	27,4	29,0		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	62,7	69,8	7,80	0,005
Non	37,3	30,2		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	16,9	18,5	5,24	0,155
Moyennement	35,4	39,6		
Un peu	42,7	36,2		
Pas du tout	5,1	5,8		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	79,5	90,7	48,33	< 0,001
Non	0,9	0,8		
Je ne sais pas	19,7	8,5		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	25,7	29,4	2,73	0,255
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	53,8	53,2		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	20,5	17,4		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	36,3	49,6	18,70	< 0,001
Non	63,8	50,4		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	31,8	26,7	1,32	0,518
Difficultés liées partiellement à son travail	29,4	30,9		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	38,8	42,4		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.14. Les travailleur.se.s proches aidant.e.s

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon que la personne est proche aidante ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes proches aidantes étaient proportionnellement moins nombreuses que les autres à détenir un statut d'emploi temporaire (proche aidante : 7,2%; non proche aidante : 10,5%) ou précaire (proche aidante : 17,1%; non proche aidante : 24,3%). À l'inverse, les personnes proches aidantes (82,9%) étaient proportionnellement plus nombreuses que les autres (75,7%) à détenir un statut d'emploi régulier. La proportion de personnes cumulant 1 à 5 années d'expérience chez l'employeur était moins élevée chez les personnes proches aidantes (30,2%) que chez les personnes non proches aidantes (37,5%). Les personnes proches aidantes (4,5%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres (6,7%) à rapporter travailler selon un horaire variable. Une proportion plus grande de personnes proches aidantes (21,8%) que de personnes non proches aidantes (17,2%) a rapporté être tout le temps en télétravail (ou presque).

Tableau 6.69. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon que la personne est proche aidante

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	<i>p</i>
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	0,5	1,8	17,80	0,001
Occasionnel	7,1	9,3		
Saisonnier	2,4	2,8		
Temporaire	7,2	10,5		
Régulier	82,9	75,7	14,91	< 0,001
Précaire ⁶⁰	17,1	24,3		
Régulier	82,9	75,7		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	9,8	14,2	33,78	< 0,001
1 à 5 ans	30,2	37,5		
6 à 10 ans	15,0	13,8		
11 à 20 ans	28,2	22,6		
21 à 30 ans	12,0	8,4		
Plus de 30 ans	4,9	3,5		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	13,6	10,3	6,34	0,175
35 – 39 heures	74,8	77,2		
40 – 44 heures	9,2	9,6		
45 – 49 heures	1,5	1,8		
50 heures et plus	1,0	1,2		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	94,4	93,1	15,89	0,001
Soir	0,3	0,1		
Nuit	0,9	0,2		
Variable	4,5	6,7		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	33,1	31,6	2,70	0,441
Emploi technique	58,4	58,5		
Emploi d'ouvrier.ère	4,2	5,8		
Autre	4,4	4,1		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	14,7	15,7	0,41	0,520
Non	85,3	84,3		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES				
Oui, contacts à distance	24,1	20,7	5,01	0,171
Oui, contacts en présentiel	10,0	11,2		
Oui, contacts à distance et en présentiel	29,7	28,7		
Aucun contact direct	36,3	39,4		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	21,8	17,2	8,57	0,014

⁶⁰Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
Hybride ⁶¹	47,2	47,9		
Aucun ou presque	31,0	35,0		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	6,9	6,4		
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	62,9	64,0	1,23	0,747
Espace de travail à aire ouverte	19,1	19,9		
Plusieurs types d'espace	11,2	9,7		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	76,6	74,8	0,72	0,396
Non	23,4	25,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon que la personne est proche aidante ou non. Voici les principales différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes proches aidantes étaient proportionnellement moins nombreuses que les autres à présenter une détresse psychologique faible (proche aidante : 18,3%; non proche aidante : 25,7%) et une détresse associée à de l'anxiété et à de la dépression normale (proche aidante : 41,9%; non proche aidante : 49,5%). Les symptômes d'anxiété (proche aidante : 26,8%; non proche aidante : 20,8%) et de dépression (proche aidante : 18,4%; non proche aidante : 15,0%) au-delà du seuil clinique ont été rapportés par une proportion plus importante de personnes proches aidantes que de personnes non proches aidantes. De plus, une proportion plus faible de personnes proches aidantes que de personnes non proches aidantes a rapporté une absence de symptômes dépressifs liés au travail (proche aidante : 57,1%; non proche aidante : 66,2%) et un épuisement professionnel faible (proche aidante : 12,3%; non proche aidante : 16,9%). La forte fatigue (proche aidante : 30,7%; non proche aidante : 23,5%), l'état de stress post-traumatique (proche aidante : 21,3%; non proche aidante : 13,3%), ainsi que l'absentéisme (proche aidante : 34,6%; non proche aidante : 26,3%) et le présentéisme liés à des difficultés de santé psychologique (proche aidante : 49,6%; non proche aidante : 38,8%) ont été rapportés plus fréquemment par les personnes proches aidantes comparativement aux personnes non proches aidantes. Enfin, les personnes proches aidantes ont été proportionnellement moins nombreuses que les autres à rapporter ne prendre aucune médication pour des difficultés de santé psychologique (proche aidante : 64,5%; non proche aidante : 73,5%).

⁶¹ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

Tableau 6.70. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon que la personne est proche aidante

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	67,4	71,3	3,77	0,052
Faible	32,6	28,8		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	76,5	78,5	1,22	0,269
Faible	23,5	21,5		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	21,3	14,8	29,19	< 0,001
Importante	44,3	41,3		
Modérée	13,2	15,6		
Faible	18,3	25,7		
Aucune	2,8	2,6		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	6,8	5,1	16,12	0,001
Modérée	15,5	11,6		
Moyenne	35,8	33,8		
Normale	41,9	49,5		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	26,8	20,8	11,30	< 0,001
Sous le seuil clinique	73,2	79,2		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	18,4	15,0	4,50	0,034
Sous le seuil clinique	81,6	85,0		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	11,3	8,7	27,03	< 0,001
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	22,6	15,9		
Symptômes dépressifs non liés au travail	5,8	6,8		
Je ne sais pas	3,2	2,5		
Absence de symptômes dépressifs	57,1	66,2		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	23,1	19,1	10,93	0,004
Modéré	64,6	64,1		
Faible	12,3	16,9		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	21,9	20,4	2,31	0,315
Modéré	65,0	64,3		
Faible	13,1	15,3		
FATIGUE				
Forte	30,7	23,5	17,31	< 0,001
Modérée	55,9	59,0		
Faible	13,4	17,5		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	21,3	13,3	26,84	< 0,001
Non	78,8	86,7		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	34,6	26,3	18,40	< 0,001
Non	65,4	73,8		

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	49,6	38,8	25,75	< 0,001
Non	50,4	61,2		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	7,4	4,0	26,41	< 0,001
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	16,4	12,6		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	11,8	9,9		
Aucune médication	64,5	73,5		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	6,1	4,6	6,53	0,038
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	4,8	2,7		
Non	89,1	92,6		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon que la personne est proche aidante ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes proches aidantes (27,5%) ont été proportionnellement moins nombreuses que les personnes non proches aidantes (35,7%) à rapporter des exigences psychologiques faibles. Les exigences émotionnelles élevées (proche aidante : 51,4%; non proche aidante : 46,1%) et une situation de tension au travail (proche aidante : 50,3%; non proche aidante : 42,4%) ont été rapportées par une proportion plus grande de personnes proches aidantes que de personnes non proches aidantes. Également, les personnes proches aidantes ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres à rapporter un soutien faible ou modéré des collègues (proche aidante : 39,2%; non proche aidante : 33,3%) et du supérieur (proche aidante : 33,6%; non proche aidante : 29,0%). La proportion de personnes ayant rapporté un niveau faible de reconnaissance au travail était plus élevée chez les personnes proches aidantes (66,4%) que chez les personnes non proches aidantes (58,2%).

De plus, les personnes proches aidantes ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres à rapporter avoir des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées (proche aidante : 21,7%; non proche aidante : 16,7%) et n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité (proche aidante : 26,8%; non proche aidante : 22,8%). Le harcèlement psychologique (proche aidante : 21,1%; non proche aidante : 13,8%) et le harcèlement sexuel (proche aidante : 3,4%; non proche aidante : 1,9%) ont été rapportés par une proportion plus élevée de personnes proches aidantes que de personnes non proches aidantes. Enfin, la proportion de personnes exposées à trois risques psychosociaux ou plus était plus élevée chez les personnes proches aidantes (25,9%) que chez les personnes non proches aidantes (19,3%).

Tableau 6.71. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon que la personne est proche aidante

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	44,1	38,1	16,23	< 0,001
Modérées	28,4	26,2		
Faibles	27,5	35,7		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	51,4	46,1	5,86	0,016
Faibles ou modérées	48,6	53,9		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	47,0	46,5	0,06	0,810
Faible ou modérée	53,0	53,5		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	47,9	45,2	1,62	0,204
Faible ou modérée	52,1	54,8		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	50,3	42,4	7,01	0,008
Non	49,7	57,6		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	60,8	66,7	8,33	0,004
Faible ou modéré	39,2	33,3		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	66,4	71,0	5,32	0,021
Faible ou modéré	33,6	29,0		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	5,8	7,3	14,60	< 0,001
Modérée	27,8	34,5		
Faible	66,4	58,2		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE				
Élevées	78,3	83,3	9,35	0,002
Faibles ou modérées	21,7	16,7		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	73,2	77,2	4,85	0,028
De temps en temps, jamais	26,8	22,8		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	21,1	13,8	21,98	< 0,001
Non	78,9	86,2		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	3,4	1,9	6,17	0,013
Non	96,6	98,2		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,3	0,5	0,73	0,393
Non	99,8	99,5		
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁶²				
Exposé.e à 3 RPS ou +	25,9	19,3	21,70	< 0,001
Exposé.e à 2 RPS	21,0	19,6		
Exposé.e à 1 RPS	30,5	31,2		
Exposé.e à aucun RPS	22,6	29,9		

* Une valeur de *p* inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

⁶² Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Le tableau suivant présente une analyse des actions préventives en milieu de travail selon que la personne est proche aidante ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes proches aidantes (34,0%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les personnes non proches aidantes (27,4%) à rapporter un climat de sécurité psychosociale faible. Parmi les participant.e.s qui ont rapporté l'existence de programmes et de mesures de prévention dans leur organisation, les personnes proches aidantes (9,0%) ont été proportionnellement plus nombreuses que les autres (5,0%) à rapporter que ces programmes et ces mesures n'étaient pas du tout suffisants et adéquats. Une proportion plus élevée de personnes proches aidantes (57,2%) que de personnes non proches aidantes (46,8%) a rapporté avoir déjà eu recours au programme d'aide aux employés (PAE).

Tableau 6.72. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon que la personne est proche aidante

Variables à l'étude	Oui %	Non %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	14,5	17,2	11,69	0,003
Modéré	51,5	55,3		
Faible	34,0	27,4		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	70,5	68,8	0,73	0,393
Non	29,5	31,2		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	15,6	18,8	14,89	0,002
Moyennement	38,5	39,4		
Un peu	36,9	36,9		
Pas du tout	9,0	5,0		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	92,1	89,2	4,88	0,087
Non	0,7	0,9		
Je ne sais pas	7,2	9,9		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	30,6	29,0	0,59	0,743
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	52,3	53,4		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	17,2	17,6		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	57,2	46,8	20,97	< 0,001
Non	42,8	53,2		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	28,8	26,2	0,96	0,619
Difficultés liées partiellement à son travail	30,6	31,0		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	40,6	42,7		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

6.15. Les travailleur.se.s avec une ou des personne(s) de 18 ans et moins à charge

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs des caractéristiques du travail et de l'emploi selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les personnes avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge étaient proportionnellement plus nombreuses que celles sans personne de moins de 18 ans à charge à détenir un statut d'emploi temporaire (avec: 13,5%; sans: 8,1%), à cumuler 1 à 5 années d'expérience chez l'employeur (avec: 40,8%; sans: 34,1%) et travailler entre 35 et 39 heures par semaine (avec: 79,3%; sans: 75,1%). La proportion de personnes occupant un emploi technique était plus élevée chez les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge (65,2%) que chez celles sans personne mineure à charge (55,3%). Les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge ont été proportionnellement plus nombreux que les autres à rapporter travailler en mode hybride (avec: 51,7%; sans: 45,5%), avoir accès à un espace de travail semi-ouvert (cubicule) (avec: 66,6%; sans: 62,6%) et avoir accès à un espace fixe à usage individuel exclusif sur le site de l'employeur (avec: 77,9%; sans: 73,8%).

Tableau 6.73. Comparaison des indicateurs liés aux caractéristiques du travail et de l'emploi selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge

Variables à l'étude	Avec personne(s) de	Sans personne de moins	χ^2	p
	moins de 18 ans à charge	de 18 ans à charge		
	%	%		
STATUT DE L'EMPLOI				
Étudiant	0,2	2,3	80,21	< 0,001
Occasionnel	6,8	10,0		
Saisonnier	1,1	3,5		
Temporaire	13,5	8,1		
Régulier	78,4	76,1	2,59	0,107
Précaire ⁶³	21,6	23,9		
Régulier	78,4	76,1		
NOMBRE D'ANNÉES CHEZ L'EMPLOYEUR				
Moins de 1 an	13,8	13,3	96,16	< 0,001
1 à 5 ans	40,8	34,1		
6 à 10 ans	16,2	13,0		
11 à 20 ans	22,9	23,7		
21 à 30 ans	5,5	10,6		
Plus de 30 ans	0,7	5,4		
HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRES				
Moins de 35 heures	8,7	12,1	13,41	0,010
35 – 39 heures	79,3	75,1		
40 – 44 heures	9,0	9,9		
45 – 49 heures	1,6	1,9		

⁶³ Ce groupe est composé des employé.e.s avec un statut d'emploi étudiant, occasionnel, saisonnier ou temporaire. Le statut de l'emploi des participant.e.s était autodéclaré. Si la plupart des conventions collectives déterminent le statut « temporaire » comme étant une voie d'accès vers la permanence, il appert qu'une forte proportion de personnes répondantes auraient pu comprendre la notion de statut temporaire comme étant liée au précaire, ce qui aurait pu induire des personnes à statut « occasionnel » au sens de la convention collective à indiquer « temporaire » en réponse à la question. Le choix a ainsi été fait d'intégrer les temporaires à la catégorie « précaire ».

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 ans à charge	Sans personne de moins de 18 ans à charge	χ^2	p
	%	%		
50 heures et plus	1,3	1,0		
TYPE D'HORAIRE				
Jour	94,7	92,6	6,98	0,073
Soir	0,1	0,2		
Nuit	0,3	0,2		
Variable	4,9	6,9		
TYPE D'EMPLOI				
Emploi de bureau	26,8	34,3	41,24	< 0,001
Emploi technique	65,2	55,3		
Emploi d'ouvrier.ère	5,3	5,6		
Autre	2,7	4,9		
TRAVAIL MANUEL				
Oui	15,2	15,9	0,39	0,530
Non	84,8	84,1		
CONTACTS DIRECTS AVEC LES USAGER.ÈRES				
Oui, contacts à distance	21,1	21,3	2,49	0,477
Oui, contacts en présentiel	10,4	11,4		
Oui, contacts à distance et en présentiel	30,1	27,9		
Aucun contact direct	38,4	39,5		
TÉLÉTRAVAIL				
Tout le temps ou presque	17,2	18,2	14,22	< 0,001
Hybride ⁶⁴	51,7	45,5		
Aucun ou presque	31,2	36,3		
TYPE D'ESPACE DE TRAVAIL (sur le site de l'employeur)				
Espace de travail individuel fermé	5,5	7,1	9,77	0,021
Espace de travail semi-ouvert (cubicule)	66,6	62,6		
Espace de travail à aire ouverte	17,3	20,7		
Plusieurs types d'espace	10,6	9,6		
ESPACE FIXE À USAGE INDIVIDUEL EXCLUSIF À DISPOSITION (sur le site de l'employeur)				
Oui	77,9	73,8	6,61	0,010
Non	22,1	26,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de santé psychologique selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge étaient proportionnellement moins nombreux que les autres à présenter un épanouissement faible (avec: 25,6%; sans: 31,4%) et un bien-être

⁶⁴ Ce groupe est composé des employé.e.s qui pratiquent le télétravail « plusieurs heures par semaine », « plus de la moitié du temps » ou « environ la moitié du temps ».

psychologique au travail faible (avec: 19,1%; sans: 23,3%). Un niveau faible de détresse psychologique a été rapporté par une proportion moins importante de personnes avec au moins une personne mineure à charge (22,0%) que par les autres (25,9%).

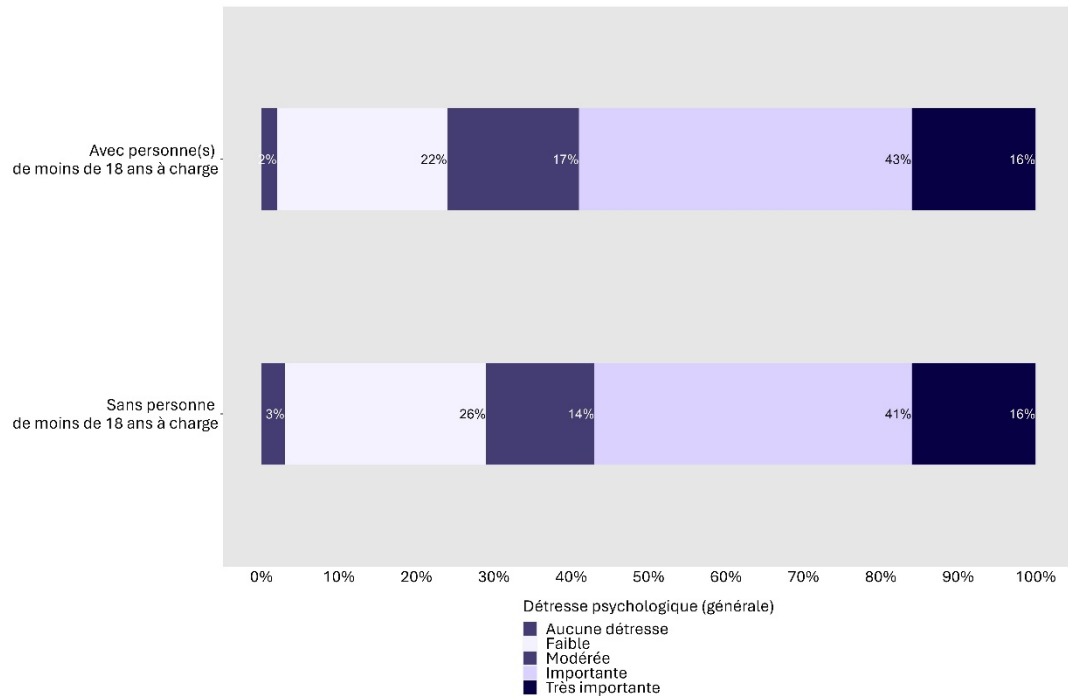
Tableau 6.74. Comparaison des indicateurs de santé psychologique selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 à charge %	Sans personne de moins de 18 ans à charge %	χ^2	<i>p</i>
ÉPANOUISSEMENT				
Élevé	74,4	68,6	14,56	< 0,001
Faible	25,6	31,4		
BIEN-ÊTRE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL				
Élevé	80,9	76,7	9,27	0,002
Faible	19,1	23,3		
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (générale)				
Très importante	16,0	15,9	17,81	0,001
Importante	43,0	41,0		
Modérée	17,3	14,1		
Faible	22,0	25,9		
Aucune	1,8	3,1		
DÉTRESSE (anxiété et dépression)				
Sévère	5,4	5,5	3,25	0,354
Modérée	12,9	12,0		
Moyenne	35,4	33,4		
Normale	46,3	49,2		
ANXIÉTÉ				
Au-delà du seuil clinique	23,2	21,4	1,60	0,205
Sous le seuil clinique	76,8	78,6		
DÉPRESSION				
Au-delà du seuil clinique	16,1	15,5	0,21	0,643
Sous le seuil clinique	83,9	84,5		
SYMPTÔMES DÉPRESSIFS LIÉS AU TRAVAIL				
Symptômes dépressifs complètement liés au travail	7,8	10,0	8,39	0,078
Symptômes dépressifs partiellement liés au travail	17,8	16,6		
Symptômes dépressifs non liés au travail	6,6	6,5		
Je ne sais pas	2,0	2,9		
Absence de symptômes dépressifs	65,9	64,1		
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL (désengagement et fatigue)				
Fort	18,7	20,5	2,88	0,237
Modéré	64,3	64,0		
Faible	17,1	15,5		
DÉSENGAGEMENT				
Fort	20,2	21,0	3,00	0,223
Modéré	63,7	64,9		
Faible	16,2	14,1		
FATIGUE				
Forte	23,9	25,4	1,34	0,511

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 ans à charge	Sans personne de moins de 18 ans à charge	χ^2	p
	%	%		
Modérée	59,5	57,7		
Faible	16,6	17,0		
ÉTAT DE STRESS POST-TRAUMATIQUE				
Oui	14,2	14,9	0,43	0,512
Non	85,9	85,1		
ABSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	26,1	28,2	1,98	0,159
Non	73,9	71,8		
PRÉSENTÉISME LIÉ À DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui	41,3	40,2	0,49	0,485
Non	58,7	59,8		
MÉDICATION POUR DES DIFFICULTÉS DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE				
Oui, pour des difficultés de santé psychologique entièrement liées au travail	3,6	5,1	6,01	0,111
Oui, pour des difficultés de santé psychologique partiellement liées au travail	14,1	12,7		
Oui, pour des difficultés de santé psychologique non liées au travail	10,8	9,9		
Aucune médication	71,5	72,2		
EN ARRÊT DE TRAVAIL				
Oui, lié à des difficultés de santé psychologique	4,6	5,1	2,38	0,305
Oui, non lié à des difficultés de santé psychologique	3,8	2,8		
Non	91,6	92,2		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.61. Comparaison de la détresse psychologique (générale) selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge



Le tableau suivant présente une analyse des indicateurs de l'environnement psychosocial de travail selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge ont été proportionnellement moins nombreux que les autres à rapporter des exigences psychologiques faibles (avec: 31,8%; sans: 35,9%) et un soutien faible ou modéré des collègues (avec: 29,5%; sans: 36,7%). On retrouvait davantage de personnes exposées à trois risques psychosociaux ou plus parmi les travailleurs sans personne mineure à charge (21,4%) que chez les autres (18,6%).

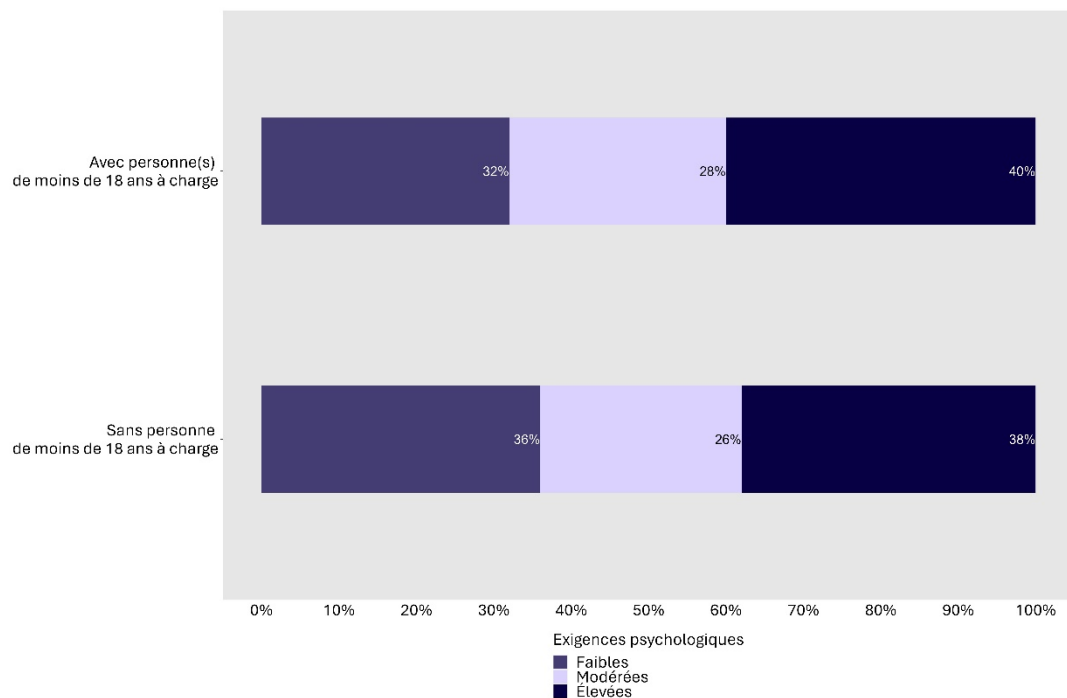
Tableau 6.75. Comparaison des indicateurs liés à l'environnement psychosocial de travail selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 ans à charge %	Sans personne de moins de 18 ans à charge %	χ^2	<i>p</i>
EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES				
Élevées	40,5	38,2	6,38	0,041
Modérées	27,7	26,0		
Faibles	31,8	35,9		
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES				
Élevées	47,7	46,7	0,39	0,532
Faibles ou modérées	52,3	53,3		
AUTORITÉ DÉCISIONNELLE				
Élevée	46,9	46,4	0,09	0,762
Faible ou modérée	53,1	53,6		
AUTONOMIE DE COMPÉTENCE				
Élevée	47,7	44,6	3,45	0,063
Faible ou modérée	52,3	55,4		
TENSION AU TRAVAIL / JOB STRAIN				
Oui	43,4	43,8	0,04	0,846
Non	56,7	56,2		
SOUTIEN DES COLLÈGUES				
Élevé	70,5	63,4	20,19	< 0,001
Faible ou modéré	29,5	36,7		
SOUTIEN DU SUPÉRIEUR				
Élevé	72,1	69,2	3,50	0,061
Faible ou modéré	27,9	30,8		
RECONNAISSANCE AU TRAVAIL				
Élevée	7,1	7,1	5,84	0,054
Modérée	30,8	34,6		
Faible	62,1	58,3		
OPPORTUNITÉS DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE				
Élevées	83,0	82,0	0,55	0,457
Faibles ou modérées	17,0	18,0		
MOYENS DE FAIRE UN TRAVAIL DE QUALITÉ				
Tout le temps, souvent	74,9	77,5	3,50	0,061
De temps en temps, jamais	25,2	22,5		
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE				
Oui	14,1	15,6	1,58	0,209
Non	85,9	84,4		
HARCÈLEMENT SEXUEL				
Oui	2,2	2,0	0,12	0,7234
Non	97,8	98,0		
VIOLENCE PHYSIQUE				
Oui	0,7	0,4	1,94	0,164
Non	99,3	99,6		

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 ans à charge %	Sans personne de moins de 18 ans à charge %	χ^2	p
CUMUL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)⁶⁵				
Exposé.e à 3 RPS ou +	18,6	21,4	7,92	0,048
Exposé.e à 2 RPS	19,1	20,0		
Exposé.e à 1 RPS	33,6	29,8		
Exposé.e à aucun RPS	28,7	28,8		

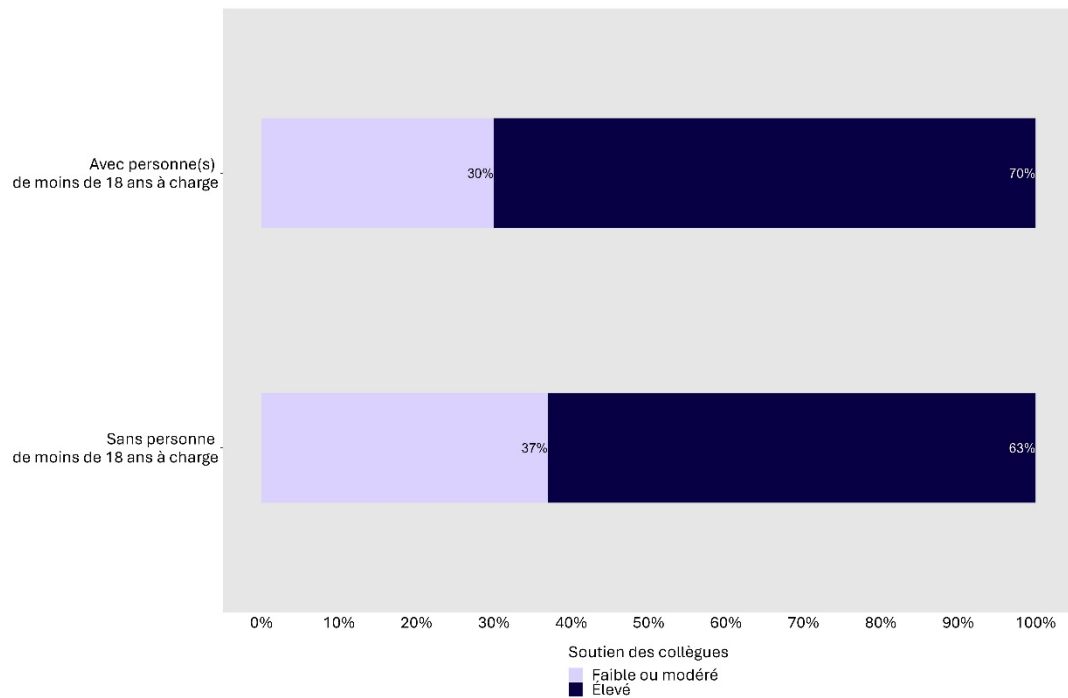
* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

Figure 6.62. Comparaison des exigences psychologiques selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge



⁶⁵ Nombre de risques psychosociaux auxquels les personnes sont exposées parmi les suivants : a) niveau élevé d'exigences psychologiques, b) niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, c) niveau faible de reconnaissance au travail, d) niveau faible ou modéré de soutien des collègues au travail, e) niveau faible ou modéré de soutien du supérieur, f) harcèlement psychologique.

Figure 6.63. Comparaison du soutien des collègues selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge



Le tableau suivant présente une analyse des actions préventives selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge ou non. Voici les différences significatives sur le plan statistique ($p < 0,05$). Les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge (91,5%) ont été proportionnellement plus nombreux que ceux sans personne mineure à charge (88,7%) à rapporter l'existence d'un programme d'aide aux employés (PAE) dans leur organisation. Une proportion plus faible de participant.e.s avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge (46,2%) que de participant.e.s sans personne mineure à charge (49,7%) a rapporté avoir déjà eu recours au PAE. Les individus avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge (20,9%) ont été proportionnellement moins nombreux que les autres (30,2%) à rapporter que leur dernier recours au PAE avait pour motif des difficultés liées entièrement à leur travail.

Tableau 6.76. Comparaison des indicateurs liés aux actions préventives en milieu de travail selon que la personne a une ou des personnes de moins de 18 ans à charge

Variables à l'étude	Avec personne(s) de moins de 18 ans à charge %	Sans personne de moins de 18 ans à charge %	χ^2	p
CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE				
Élevé	17,9	16,2	2,57	0,277
Modéré	52,9	55,3		
Faible	29,2	28,5		
EXISTENCE DE PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Oui	69,7	69,0	0,25	0,618
Non	30,3	31,0		
CARACTÈRE SUFFISANT ET ADÉQUAT DES PROGRAMMES ET MESURES DE PRÉVENTION				
Entièrement	16,8	19,0	3,33	0,343
Moyennement	40,8	38,7		
Un peu	36,4	36,9		
Pas du tout	6,0	5,5		
EXISTENCE D'UN PAE				
Oui	91,5	88,7	7,67	0,022
Non	0,6	0,9		
Je ne sais pas	7,9	10,4		
PROMOTION SUFFISANTE DU PAE				
Oui, il y a suffisamment de promotion du PAE	28,6	29,7	0,59	0,745
Oui, mais il pourrait y avoir davantage de promotion du PAE	53,9	52,6		
Non, aucune promotion du PAE n'est faite	17,5	17,7		
AVOIR DÉJÀ EU RECOURS AU PAE				
Oui	46,2	49,7	3,84	0,050
Non	53,8	50,3		
RAISON DU DERNIER RECOURS AU PAE				
Difficultés liées entièrement à son travail	20,9	30,2	18,05	< 0,001
Difficultés liées partiellement à son travail	31,6	30,5		
Difficultés liées entièrement à sa vie personnelle ou hors travail	47,5	39,4		

* Une valeur de p inférieure à 0,05 indique une différence significative entre les groupes comparés.

7. SYNTHÈSE

Cette section présente de façon synthétique les tendances qui ressortent comme saillantes dans les résultats présentés précédemment.

7.1. Santé psychologique et impacts

Détresse psychologique

Selon l'outil de dépistage utilisé, 15,9 % des personnes vivaient avec un niveau très important de détresse psychologique (symptômes de détresse non spécifique à un trouble précis de santé mentale), tandis que 41,7 % d'entre elles présentaient un niveau important de détresse psychologique. Seulement 2,6 % des personnes n'ont rapporté aucune détresse psychologique.

Anxiété et dépression

Selon les outils de dépistage utilisés, 22,0 % des personnes présentaient des symptômes d'anxiété au-delà d'un seuil clinique et 15,7 % présentaient des symptômes dépressifs au-delà d'un seuil clinique.

Symptômes dépressifs liés au travail

Un pourcentage de 35,3% a rapporté avoir eu des symptômes dépressifs pendant une période d'au moins deux semaines (par ex., tristesse, perte de plaisir) dans les 12 derniers mois précédant l'enquête. Cela incluait notamment 9,3 % de l'échantillon qui ont rapporté des symptômes dépressifs complètement liés au travail et 16,9 % des symptômes dépressifs partiellement liés au travail.

Épuisement professionnel

Une personne sur cinq (19,9 %) présentait un niveau fort d'épuisement professionnel, et la proportion de personnes qui ont rapporté des niveaux forts de fatigue était plus élevée (24,9%) que celle ayant rapporté du désengagement (20,8%).

Médication pour des difficultés liées à la santé psychologique

Environ une personne sur cinq (17,8 %) a rapporté prendre une médication prescrite par un.e professionnel.le de la santé pour traiter des difficultés de santé psychologique entièrement ou partiellement liées au travail.

Impacts sur le travail

Dans les 12 mois précédant l'enquête, près d'une personne sur trois (27,6 %) s'est absentée du travail en raison de difficultés liées à la santé psychologique. Durant la même période, plus de quatre personnes sur dix (40,7 %) se sont présentées au travail malgré l'impression

qu'elles auraient plutôt dû s'en absenter en raison des difficultés liées à la santé psychologique.

7.2. Risques psychosociaux du travail

Cumulatif des principaux risques psychosociaux liés au travail auxquels les personnes sont exposées

Près d'une personne sur cinq (20,5 %) a rapporté être exposée à trois risques psychosociaux ou plus dans son emploi. Près d'une personne sur cinq (19,7 %) était exposée à deux risques psychosociaux et 31,0 %, à un risque psychosocial au travail.

Risques traditionnellement étudiés

Plus de quatre personnes sur dix (43,8 %) étaient exposées à une situation de tension au travail. Plus précisément, près de quatre personnes sur dix (39,0 %) présentaient un niveau élevé d'exigences psychologiques au travail et 47,1% étaient exposées à un niveau élevé d'exigences émotionnelles au travail. De plus, 53,5% des personnes ont indiqué un niveau faible ou modéré d'autonomie décisionnelle dans leur emploi. Un peu plus du tiers des personnes (34,3 %) ont rapporté un niveau faible ou modéré de soutien de leurs collègues. Environ une personne sur trois (29,8 %) a rapporté un niveau faible ou modéré de soutien au travail du supérieur. Enfin, près de six personnes sur dix (59,6 %) ont déclaré un faible niveau de reconnaissance au travail.

Risques additionnels

Environ une personne sur quatre (23,5 %) a indiqué n'avoir jamais ou avoir seulement de temps en temps les moyens de faire un travail de qualité. Un peu moins de deux personnes sur dix (17,7 %) ont rapporté un niveau faible ou modéré d'opportunités de conciliation travail – vie personnelle. Cette situation est vécue par davantage d'hommes (21,6 %) que de femmes (15,8 %).

15,1 % des personnes ont rapporté avoir fait l'objet de harcèlement psychologique au travail au cours des 12 mois précédant l'enquête. Pour le harcèlement sexuel au travail, le pourcentage s'élevait à 2,1 %, et pour la violence physique au travail, 0,5 %.

7.3. Actions préventives en milieu de travail

Climat de sécurité psychosociale

Près d'une personne sur trois (28,7 %) a rapporté un niveau faible de climat de sécurité psychosociale au sein de son organisation, ce qui signifie, selon ces personnes, que l'employeur ne priorise pas suffisamment la prévention des difficultés psychologiques (par ex., dans ses communications, dans les ressources dédiées, etc.). Environ la moitié (54,4 %) de l'échantillon a indiqué un niveau modéré de climat de sécurité psychosociale. Moins d'une personne sur cinq (16,8 %) a déclaré un niveau élevé de climat de sécurité psychosociale.

Programmes et mesures préventives existantes

Près d'une personne sur trois (30,8 %) a indiqué qu'il n'existait pas dans son organisation des programmes ou des mesures visant à prévenir (avant qu'elles ne surviennent) les difficultés de santé psychologique chez les employé.e.s. Parmi les personnes qui ont rapporté l'existence de tels programmes ou mesures préventives, seulement 18,3 % ont rapporté considérer que ces programmes et mesures préventives étaient entièrement adéquats et suffisants.

7.4. Synthèse des comparaisons selon des variables pertinentes

Genre

Les hommes présentaient davantage que les femmes des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique. En matière d'exposition aux risques psychosociaux du travail, les femmes ont été proportionnellement plus nombreuses à rapporter devoir composer avec un niveau élevé d'exigences psychologiques au travail et une autorité décisionnelle faible ou modérée. Pour leur part, les hommes étaient davantage exposés que les femmes à un soutien au travail faible ou modéré de la part des collègues et du supérieur et ont été proportionnellement plus nombreux à rapporter un faible niveau de reconnaissance au travail. Ces derniers ont été aussi plus nombreux que les femmes à rapporter avoir fait l'objet de harcèlement psychologique.

Type d'emploi (technique / ouvrier.ère / bureau)

Les personnes qui détenaient un emploi d'ouvrier.ère.s étaient plus nombreuses à rapporter des symptômes dépressifs au-delà du seuil clinique et un niveau fort d'épuisement professionnel que les employé.e.s techniques et de bureau. En matière d'exposition aux risques psychosociaux, les employé.e.s de bureau étaient proportionnellement plus nombreux.se.s que les autres catégories d'emploi à présenter un niveau élevé d'exigences psychologiques au travail et une autorité décisionnelle faible ou modérée. On retrouvait aussi davantage d'employé.e.s de bureau exposé.e.s à une situation de tension au travail (*job strain*), tandis que les ouvrier.ère.s ont davantage rapporté que les employé.e.s techniques et de bureau avoir fait l'objet de harcèlement psychologique et avoir un niveau faible ou modéré d'opportunités de conciliation travail – vie personnelle.

Type de travail (manuel ou non)

Sur plusieurs indicateurs de santé psychologique, la situation des personnes effectuant un travail manuel était plus négative que celle des personnes effectuant un travail manuel. Ainsi, les premières étaient plus nombreuses à rapporter un niveau faible d'épanouissement, une détresse psychologique très importante et des symptômes d'anxiété et de dépression au-delà du seuil clinique, ainsi qu'à indiquer avoir eu des symptômes dépressifs complètement liés au travail dans les 12 derniers mois. Les personnes effectuant un travail manuel ont aussi été plus nombreuses à déclarer une autonomie de compétence faible ou modérée, un soutien faible ou modéré de leurs

collègues et de leur supérieur, des opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées, un accès limité aux moyens de faire un travail de qualité, ainsi qu’avoir vécu du harcèlement psychologique et sexuel. Les personnes pratiquant un travail manuel ont aussi été plus nombreuses à indiquer une exposition à trois risques psychosociaux ou plus.

Activité de travail impliquant ou non des contacts directs avec les usager.ère.s

Les personnes dont l’activité de travail implique des contacts directs avec les usager.ère.s exclusivement en présentiel avaient davantage tendance à considérer les symptômes dépressifs qu’elles ont eus comme complètement liés au travail et à rapporter des symptômes de stress post-traumatique liés à un événement traumatique survenu dans le cadre du travail. Ces personnes ont été aussi proportionnellement plus nombreuses (comparativement à celles qui n’ont aucun contact direct avec les usager.ère.s ou pour qui des contacts directs ont lieu, mais tout le temps ou en partie à distance, c.-à-d., par téléphone, Zoom, Microsoft Teams, etc.) à faire l’objet de harcèlement psychologique et sexuel et à rapporter un niveau faible ou modéré d’opportunités de conciliation travail – vie personnelle. Les personnes dont l’activité de travail implique des contacts directs avec les usager.ère.s exclusivement à distance ont rapporté en plus grand nombre un niveau faible ou modéré d’autonomie décisionnelle et une situation de tension au travail.

Pratique du télétravail

Les niveaux de bien-être psychologique au travail et d’épuisement professionnel varient peu selon la pratique du télétravail. En revanche, les personnes qui pratiquent le télétravail « tout le temps ou presque » présentaient en moins grand nombre que les autres un niveau élevé d’exigences psychologiques. Les personnes qui pratiquent le télétravail « hybride » ont été plus nombreuses à rapporter un niveau élevé d’autorité décisionnelle au travail. Pour leur part, celles qui ne pratiquent « aucun télétravail ou presque » ont été plus nombreuses à rapporter un niveau faible ou modéré de soutien de la part des collègues et du supérieur. Les personnes qui ne pratiquent « aucun télétravail ou presque » étaient aussi proportionnellement moins nombreuses que celles pratiquant le télétravail à compter sur un niveau élevé d’opportunités de conciliation travail – vie personnelle.

Type d’espace de travail

Les résultats quant aux types d’espace de travail mettent de l’avant les bienfaits des espaces individuels fermés. D’un côté, la détresse psychologique importante était retrouvée davantage chez les personnes avec un espace de travail à aire ouverte sur le site de l’employeur. De plus, ces personnes étaient plus susceptibles d’être en arrêt de travail pour un motif de difficultés de santé psychologique. Elles étaient aussi plus nombreuses à rapporter des niveaux de soutien faible ou modéré des collègues et du supérieur. De l’autre, les personnes ayant accès à un espace de travail fixe à usage individuel exclusif avaient tendance à rapporter des niveaux plus élevés d’épanouissement et des niveaux moins forts de fatigue. Ces personnes ont aussi eu tendance à moins rapporter un faible niveau de reconnaissance au travail. Le fait de mentionner avoir été victime de harcèlement

psychologique et sexuel était aussi associé à ne pas avoir un espace de travail fixe à usage individuel exclusif.

Âge

Les personnes âgées entre 18 et 29 ans étaient proportionnellement plus nombreuses que celles âgées de 30 ans et plus à présenter un niveau faible d'épanouissement, une détresse psychologique très importante et des symptômes d'anxiété et de dépression au-delà d'un seuil clinique.

Statut d'emploi

Les personnes avec un statut d'emploi régulier avaient davantage tendance à considérer que les symptômes dépressifs qu'elles ont vécus étaient complètement liés au travail. Elles ont été aussi proportionnellement plus nombreuses que les personnes avec un statut d'emploi occasionnel, saisonnier ou temporaire à rapporter un niveau fort d'épuisement professionnel et des symptômes de stress post-traumatique.

Personnes avec des déficiences ou des incapacités

Le fait de vivre avec des déficiences ou des incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail était associé à davantage de probabilité de rapporter un niveau faible de bien-être psychologique au travail, des symptômes d'anxiété et de dépression au-delà du seuil clinique, un fort degré d'épuisement professionnel, un état de stress post-traumatique ainsi que de l'absentéisme et du présentéisme liés à des difficultés de santé psychologique. De plus, les indicateurs quant à l'environnement psychosocial étaient plus négatifs pour les personnes avec des déficiences ou des incapacités, par ex., en matière d'exigences psychologiques ou émotionnelles élevées, d'autorité décisionnelle faible ou modérée, de soutien faible ou modéré de la part du supérieur, d'opportunités de conciliation travail – vie personnelle faibles ou modérées et d'expérience de harcèlement (psychologique et sexuel) et de violence.

Minorités visibles

Les personnes faisant partie des minorités visibles étaient davantage exposées que les autres à une situation de tension au travail et proportionnellement plus nombreuses à présenter un niveau élevé d'exigences émotionnelles au travail.

Personnes proches aidantes

Les personnes proches aidantes ont rapporté davantage que les autres un niveau très important de détresse psychologique. Elles ont été aussi proportionnellement plus nombreuses à rapporter des symptômes d'anxiété au-delà d'un seuil clinique, un niveau fort d'épuisement professionnel ainsi que des symptômes de stress post-traumatique liés à un événement traumatique survenu dans le cadre du travail. Enfin, ces dernières ont été moins nombreuses que les autres à rapporter un niveau élevé d'opportunités de conciliation travail – vie personnelle.

Travailleur.se.s avec personnes de moins de 18 ans à charge

Les personnes avec au moins une personne de moins de 18 ans à charge étaient plus susceptibles de rapporter un niveau élevé d'épanouissement et de bien-être psychologique au travail que les autres. Elles étaient cependant moins nombreuses que les travailleur.se.s sans personnes mineures à charge à rapporter des exigences psychologiques faibles, mais plus nombreuses à déclarer un soutien élevé de la part des collègues.

8. DISCUSSION, LIMITES ET FUTURES RECHERCHES

Malgré des forces (par ex., environnement psychosocial perçu comme positif par plusieurs en termes de soutien au travail et d'opportunités de conciliation travail-vie personnelle), l'étude met en lumière des degrés élevés de difficultés de santé psychologique, dont une proportion considérable est liée au travail. Les résultats quant à la détresse psychologique sont plus négatifs que ceux identifiés dans des travaux auprès de la population québécoise active (Institut de la statistique du Québec, 2016, 2023). Les difficultés de santé psychologique rapportées par les participant.e.s de la présente étude semblent être exacerbées par plusieurs risques psychosociaux du travail identifiés comme problématiques pour un nombre significatif de personnes, notamment : la situation de tension au travail (exigences psychologiques élevées et faible autorité décisionnelle), les exigences émotionnelles élevées, la faible reconnaissance au travail, le harcèlement psychologique et, globalement, le cumul de plusieurs risques psychosociaux.

Sur plusieurs indicateurs de risques psychosociaux majeurs (par ex., exigences psychologiques élevées, autorité décisionnelle faible ou modérée, faible reconnaissance au travail), nos données suggèrent que les membres du SFPQ seraient plus nombreuses et nombreux à rapporter une situation négative, comparativement à des enquêtes récentes auprès de la population active au Québec (Institut de la statistique du Québec, 2023). Bien que la présente étude ne permette pas de lier spécifiquement ces résultats aux réformes inspirées de la nouvelle gestion publique (NGP) qui ont eu lieu dans le système public québécois dans les dernières décennies, ces principaux risques majeurs ont été identifiés par le passé dans d'autres travaux (par ex., Abord de Chatillon et Desmarais, 2012; Diefenbach, 2009; Jalette et al., 2012; Rinfret et al., 2010) comme des effets délétères de la NGP sur les travailleur.se.s.

Les analyses du rapport centrées sur les comparaisons selon les diverses variables sociodémographiques ou liées à l'emploi permettent toutefois de peindre un portrait complexe et nuancé de la santé psychologique des travailleur.se.s du SFPQ. Les résultats suggèrent qu'il faut prendre en compte l'ensemble de ces variables qui influencent les conditions de travail, le rapport au travail et à l'emploi et comment ils affectent la santé psychologique. Néanmoins, plusieurs des variables de comparaison considérées n'étaient pas associées de façon toujours constante avec une bonne (ou moins bonne) santé psychologique ou aux différents facteurs psychosociaux de travail ou de l'environnement psychosocial. Ainsi, les associations entre certaines variables (par ex., genre, pratique du télétravail) et la santé psychologique ou les risques psychosociaux n'étaient pas les mêmes

selon les indicateurs spécifiques considérés. Cependant, le fait d'avoir vécu du harcèlement psychologique, d'effectuer un travail manuel, de ne pas avoir un accès à un espace de travail fixe à usage exclusif sur le site de l'employeur et d'avoir des déficiences ou des incapacités significatives et persistantes dans le cadre du travail ressortent des analyses comme des facteurs cruciaux qui semblent mettre de façon consistante les travailleurs à risque de vivre des difficultés de santé psychologique ou d'être exposés aux risques psychosociaux.

L'étude s'appuie entièrement sur des données autorapportées par le biais de questionnaires, à l'instar de la plupart des travaux portant sur la santé psychologique et l'environnement psychosocial de travail. Les données autorapportées sont basées sur des mesures établies, montrées comme fiables et valides, représentant l'expérience des personnes. Cependant, il se peut que des biais de mémoire ou d'autres facteurs aient biaisé les réponses des personnes. Des études futures misant sur des données additionnelles directement colligées par l'employeur (par ex., nombre de jours d'absence dans la dernière année) pourraient permettre de valider certains résultats. Enfin, des études qualitatives seraient aussi pertinentes pour mieux comprendre les processus en jeu dans les problématiques et enjeux identifiés comme préoccupants par le biais du questionnaire utilisé dans la présente étude. Pour plusieurs variables liées à de « nouvelles » réalités du monde du travail ou dimensions de l'organisation du travail (par ex., pratique répandue du télétravail, variété des types d'espaces de travail), des résultats nuancés et complexes prenant en considération différentes variables ont été dégagés. Des travaux supplémentaires sur ces enjeux contemporains au sein de la fonction publique et parapublique québécoise seront nécessaires pour approfondir les résultats des analyses et leur interprétation.

Enfin, l'étude a été menée en 2022 quelques mois après le dernier confinement ayant eu lieu au Québec en raison de la pandémie de la COVID-19. Il se pourrait que certains résultats aient pu être influencés par les bouleversements et les stressors que ce contexte particulier a engendrés dans le monde du travail et la société québécoise. Bien que les défis de santé psychologique et les facteurs de risque identifiés dans l'étude ne soient pas spécifiques au contexte de crise sanitaire, des études futures seront importantes pour évaluer la situation et dresser le portrait de la santé psychologique et de l'environnement psychosocial à plus long terme au sein de la fonction publique et parapublique québécoise.

9. CONCLUSION

Le travail d'identification des facteurs de risques psychosociaux résultant de la présente étude ne représente qu'une première étape. Les acteurs concernés par la santé psychologique des membres du SFQP, notamment les acteurs syndicaux, mais aussi les employeurs et les gestionnaires, pourront s'appuyer sur les facteurs identifiés pour travailler de concert à la mise en place d'actions préventives afin d'éliminer ou de réduire les facteurs psychosociaux du travail qui représentent un risque pour la santé psychologique des employé.e.s de l'État. Les comparaisons entre les différents sous-groupes effectués dans l'étude pourront permettre d'identifier des groupes plus spécifiques de travailleur.se.s pour lesquels des actions préventives sont prioritaires à mettre en place.

BIBLIOGRAPHIE

- Abord de Chatillon, E. et Desmarais, C. (2012). Le Nouveau Management Public est-il pathogène ? *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 16(3), 10-24. <https://doi.org/10.7202/1011413ar>
- Berthelsen, H., Muhonen, T., Bergström, G., Westerlund, H. et Dollard, M. F. (2020). Benchmarks for evidence-based risk assessment with the Swedish version of the 4-item psychosocial safety climate scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8675.
- Bezes, P., Demazière, D., Le Bianic, T., Paradeise, C., Normand, R., Benamouzig, D., Pierru, F. et Evetts, J. (2011). New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? *Sociologie du travail*, 53(3), 293-348. <https://doi.org/10.1016/j.socotra.2011.06.003>
- Bilsker, D., MacDonald, D.K., Stuart, H., Arnold, I.M.F., Samra, J., Shain, M., Baynton, M.A., Gilbert, M., Perczak, S.J. et Jakobson, S. (2022). Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Protégeons la santé mentale – Facteurs psychosociaux. <https://www.strategiesdesantementale.com/ressources/protegeons-la-sante-mentale-facteurs-psycho-sociaux>
- Cameron, R. P. et Gusman, D. (2003). The primary care PTSD screen (PC-PTSD): development and operating characteristics. *Primary care psychiatry*, 9(1), 9-14.
- Charbonneau, M. (2017). Les modes d'organisation et de gestion de l'administration publique : de Weber au nouveau management public. Dans Michaud, N. (dir.), *Secrets d'États ? Les principes qui guident l'administration publique et ses enjeux contemporains* (2e éd., Chapitre 13, 401-426). Québec : Les Presses de l'Université Laval, 1032 p.
- Chouanière, D. (2017). Définitions et aspects épidémiologiques des risques psychosociaux. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 78(1), 4-15.
- CNESST. (2021). Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail en résumé. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/lois-reglements/modernisation-sst>
- Côté, L. (2006). L'expérience québécoise en matière de réforme administrative : la loi sur l'administration publique. *Canadian Public Administration-Administration publique du Canada*, 49(1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/j.1754-7121.2006.tb02015.x>
- Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13, 659-684.

- Datta, D.K., Guthrie, J.P., Basuil, D. et Pandey, A. (2010). Causes and Effects of Employee Downsizing : A Review and Synthesis. *Journal of Management*, 36(1), 281-348.
- De Gaulejac, V. (2010). La NGP : Nouvelle gestion paradoxante. *Nouvelles pratiques sociales*, 22(2), 83-98. <https://doi.org/10.7202/044221ar>
- Demazière, D., Lessard, C. et Morissette, J. (2013). Les effets de la Nouvelle Gestion Publique sur le travail des professionnels : transpositions, variations, ambivalences. *Éducation et sociétés*, 32(2), 5-20. <https://doi.org/10.3917%2Fes.032.0005>
- Demerouti, E. et Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. *Handbook of stress and burnout in health care*, 65(7), 1-25.
- Deschênes, A.-A. (2024). Conjuguer distance et présence : la réponse du personnel de la fonction publique à l'égard du travail hybride. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 79(1)
- de Oliveira, C., Saka, M., Bone, L. et Jacobs, R. (2023). The role of mental health on workplace productivity: a critical review of the literature. *Applied health economics and health policy*, 21(2), 167-193.
- Diefenbach, T. (2009). New Public Management in public sector organizations: the dark side of managerialist enlightenment. *Public Administration*, 87(4), 892-909.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. W., Oishi, S. et Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social indicators research*, 97, 143-156.
- Dollard, M. F. (2019). The PSC-4; A Short PSC Tool. *Psychosocial safety climate: A new work stress theory*, 385-409.
- Dollard, M. F., et Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579-599.
- Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R. et Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.
- Émery, Y. et Giauque, D. (2005). *Paradoxes de la gestion publique*. Paris: L'Harmattan, 362 p.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. Dans Chen, P.Y. et Cooper, C.L. (dir.), *Work and wellbeing*. Wiley Blackwell, 9-33. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>

- Fortier, I. (2010). La « réingénierie de l'Etat », réforme québécoise inspirée du managérialisme. *Revue française d'administration publique*, 136(4), 803-820.
- Fortier, I. (2010b). La modernisation de l'État québécois : la gouvernance démocratique à l'épreuve des enjeux du managérialisme. *Nouvelles pratiques sociales*, 22(2), 35-50. <https://doi.org/10.7202/044218ar>
- Funck, E. K. et Karlsson, T. S. (2019). Twenty-five years of studying new public management in public administration: Accomplishments and limitations. *Financial accounting and management*, 1(27), 1-29.
- Ginsbourger, F. (2008). *Des services publics face aux violences. Concevoir des organisations source de civilité*, Éditions du réseau ANACT.
- Grenier, J.-N. (2010). La restructuration du secteur public : la fin de l'employeur modèle? Dans Laflamme, R. (dir.), *Main-d'œuvre et conditions de travail : vers de nouveaux arrimages* (99-112), Québec : Les Presses de l'Université Laval, 208 p.
- Grenier, J.-N et Bolduc, F. (2021). *Un regard contemporain sur les relations du travail dans les secteurs public et parapublic québécois*. Québec : Les Presses de l'Université Laval, 128 p.
- Illarreal-Zegarra, D., Reátegui-Rivera, C. M., Sabastizagal-Vela, I., Burgos-Flores, M. A., Cama-Ttito, N. A. et Rosales-Rimache, J. (2022). Policies on mental health in the workplace during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *PLoS One*, 17(7), e0272296.
- INRS. (2021). *Facteurs de risque. Six catégories de facteurs de risque*. <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/facteurs-risques.html>
- INSPQ (Institut national de santé publique du Québec). (2016). *Risques psychosociaux du travail*. <https://inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>
- Jalette, P., Grenier, J.-N. et Hains-Pouliot, J. (2012). Restructuration de la fonction publique québécoise : configurations et conséquences disparates. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 67(4), 567-589. <https://doi.org/10.7202/1013195ar>
- Karasek et al., 1998_Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Kessler, R.C., Andrews, G., Colpe, et al. (2002). Short screening scales to monitor population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32, 959-956.

- Keyes, C. L. (2012). Promoting and protecting positive mental health: Early and often throughout the lifespan. Dans *Mental well-being: International contributions to the study of positive mental health*. Dordrecht: Springer Netherlands, 3-28.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
- Kroenke, K., Spitzer, R.L., Williams, J.B. et Löwe, B. (2009). An ultra-brief screening scale for anxiety and depression: the PHQ-4. *Psychosomatics*. Nov-Dec; 50(6), 613-621. doi: 10.1176/appi.psy.50.6.613.
- Lamari, Moktar. (2012). Réingénierie et austérité, ou comment atrophier la fonction publique québécoise. *Vie économique*, 4(2), 1-26.
- LaMontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J. et Smith, P. M. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. *BMC psychiatry*, 14, 1-11.
- Loriol, M. (2021). Les effets de la financiarisation des entreprises et des services publics sur le travail et les risques psychosociaux. Dans Le Garrec, S. (dir.), *Les servitudes du bien-être au travail: Impacts sur la santé*. Toulouse: Érès, 153-167. <https://doi-org.acces.bibl.ulaval.ca/10.3917/eres.legar.2021.01.0153>
- Löwe, B., Wahl, I., Rose, M., Spitzer, C., Glaesmer, H., Wingenfeld, K., ... et Brähler, E. (2010). A 4-item measure of depression and anxiety: validation and standardization of the Patient Health Questionnaire-4 (PHQ-4) in the general population. *Journal of affective disorders*, 122(1-2), 86-95.
- Merrien, F.-X. (1999). La Nouvelle Gestion publique : un concept mythique. *Lien social et Politiques*, 41, 95-103.
- OMS (Organisation mondiale de la santé). (1948). *Constitution de l'Organisation mondiale de la santé*. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/FR/constitution-fr.pdf>
- Pollitt, C. (2007). The new public management: An overview of its current status. *Administratie Si Management Public*, (8), 110.
- Registre, J. F. R., Danthine, É., Ouellet, A. M., Cachat-Rosset, G., et Saba, T. (2022). Effet du télétravail sur la santé psychologique et la performance des travailleurs durant la pandémie de la Covid-19. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 28(3), 151-165.
- Rinfret, N., Ngo Manguelle, C. et Lortie-Lussier, M. (2010). L'expérience des « rescapés » des réformes néolibérales de la fonction publique au Québec. *Revue française d'administration publique*, 132, 841-853. <https://doiorg.acces.bibl.ulaval.ca/10.3917/rfap.132.0841>

- Siegrist, J., Li, J., et Montano, D. (2014). *Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire*. https://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Fuer-Patienten-und-Besucher/Kliniken-Zentren-Institute/Institute/Institut_fuer_Medizinische_Soziologie/Forschung/PsychometricProperties.pdf
- Tissot, F., Jauvin, N. et Vézina, M. (2022). *Les Déterminants de la Détresse Psychologique Élevée Liée au travail: Résultats de L'Enquête Québécoise sur La Santé de la population, 2014-2015*. Montréal, QC Institut national de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/publications/3246>
- Tornare, J. et Rinfret, N. (2020). Les organisations publiques du Québec face à la nécessité d'attirer, de retenir et de mobiliser leur capital humain. Étude de trois cas exploratoires de politique stratégique de qualité de vie au travail. *American Review of Canadian Studies*, (50)3, 340-356, DOI: 10.1080/02722011.2020.1831140
- Truchon, M., Gilbert-Ouimet, M., Zahiriarsini, A., Beaulieu, M., Daigle, G. et Langlois, L. (2022). Occupational Health and Well-being Questionnaire (OHWQ): an instrument to assess psychosocial risk and protective factors in the workplace. *Public Health*, 210, 48-57.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fortin, É., Delisle, A. et Prud'homme, P. (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST).
- Vézina, M., Bourbonnais, R., Brisson, C. et Trudel, L. (2006). Définir les risques: Note de recherche : Sur la prévention des problèmes de santé mentale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, no<(sup> 163), 32-38. <https://doi.org/10.3917/arss.163.0032>
- Vickers, M. H. (2006). Writing what's relevant: Workplace incivility in public administration- A wolf in sheep's clothing. *Administrative Theory & Praxis*, 28(1), 69-88.
- Villarreal-Zegarra, D., Reátegui-Rivera, C. M., Sabastizagal-Vela, I., Burgos-Flores, M. A., Cama-Ttito, N. A., et Rosales-Rimache, J. (2022). Policies on mental health in the workplace during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *PLoS One*, 17(7), e0272296.

