

« Travailler, c'est trop dur » ?



Image : www.pixabay.com

La santé psychosociale des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue

Centre intégré de
santé et de services sociaux
de l'Abitibi-Témiscamingue

DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE

Mai
2018

Ce document présente des statistiques sur la santé psychosociale des travailleurs de 15 ans et plus, à partir des résultats de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP), menée en 2014-2015 par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Est considéré ici comme travailleur toute personne ayant un ou plusieurs emplois rémunérés.

Plus particulièrement, les sujets suivants sont abordés :

- ◆ la détresse psychologique liée au travail
- ◆ les difficultés à accorder les horaires de travail avec les engagements familiaux
- ◆ le harcèlement psychologique au travail
- ◆ la faible reconnaissance au travail
- ◆ le faible niveau de soutien au travail par les collègues et par le supérieur
- ◆ les interruptions et distractions subies dans la réalisation des tâches
- ◆ les exigences psychologiques élevées au travail
- ◆ le niveau d'autorité décisionnelle au travail
- ◆ et la tension vécue au travail.

Travailleurs se situant à un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi principal

De quoi parle-t-on ?

La détresse psychologique constitue le résultat d'un ensemble d'émotions négatives ressenties par un individu. Lorsqu'elles se présentent avec persistance, ces émotions peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété. L'échelle de détresse psychologique de Kessler (K6)¹ est une mesure simple de détresse psychologique. Elle comprend six questions sur les états émotifs, chacune de celles-ci ayant une cote entre 0 « jamais » et 4 « tout le temps ». Les résultats des six questions sont additionnés, le nombre total atteignant un minimum de 0 et un maximum de 24. Un faible pointage indique un faible niveau de détresse psychologique, tandis qu'un pointage élevé indique un niveau de détresse psychologique élevé. Cet indice est utilisé dans un but comparatif en le croisant avec d'autres variables, afin d'identifier des groupes présentant un niveau élevé à l'échelle. Il ne détermine pas la prévalence estimée de travailleurs en détresse psychologique mais bien les groupes les plus à risque. Ici, les répondants ont clairement relié ces émotions négatives à leur emploi principal.

¹ Kessler, R.C. et al. (2003). Screening for serious mental illness in the general population. Archives of General Psychiatry. 60(2):184-9.

15 %

Dans la région, 15 % des travailleurs avaient un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi principal. Il s'agit d'un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province. Ce résultat ne varie pas selon le sexe. Ces personnes étaient donc plus à risque de développer de la détresse psychologique.

Dans ce document, il sera possible d'observer que le niveau de détresse psychologique liée à l'emploi influence plusieurs autres variables.

Travailleurs ayant de la difficulté à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux

De quoi parle-t-on ?

Cet indicateur donne un certain aperçu de la difficulté liée à la conciliation travail-famille, soit l'équilibre entre les exigences et les responsabilités de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Par exemple, des horaires atypiques, des heures supplémentaires ou l'imprévisibilité des horaires peuvent compliquer la planification d'activités familiales et la gestion des soins aux enfants.

9 %

En Abitibi-Témiscamingue comme au Québec, environ un travailleur sur 10 (9 %) éprouve en général de la difficulté à accorder ses horaires de travail et ses engagements sociaux et familiaux. Ce résultat ne varie pas selon le sexe.

Selon la détresse psychologique liée à l'emploi

Néanmoins, les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique lié à leur emploi sont deux fois plus nombreux (15 %) à vivre des difficultés avec la conciliation travail-famille que ceux ayant un niveau faible ou moyen (6 %) dans la région.

Travailleurs ayant subi du harcèlement psychologique au travail

De quoi parle-t-on ?

Il est question ici des travailleurs de 15 ans et plus qui ont déjà été l'objet de harcèlement psychologique dans le cadre de leur emploi, soit des comportements, des paroles ou des actes répétés, hostiles et non désirés, qui ont porté atteinte à leur dignité ou à leur intégrité (physique ou psychologique). Le harcèlement psychologique peut s'être produit une fois, de temps en temps, souvent ou encore très souvent.

Dans la région, près d'un travailleur sur cinq (18 %) a déjà subi du harcèlement psychologique au travail. Il s'agit d'un pourcentage significativement inférieur à celui dans le reste du Québec (21 %).



13 %



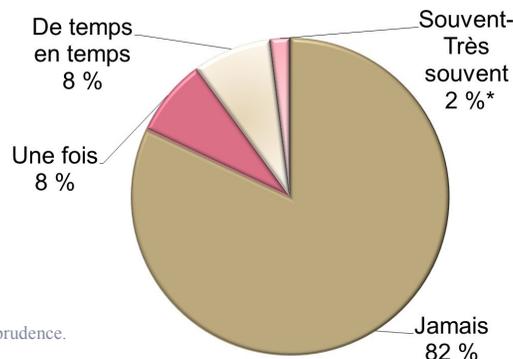
24 %



Les travailleuses sont presque deux fois plus nombreuses que les travailleurs (24 % contre 13 %) à avoir déclaré des actes de harcèlement psychologique. Chez les hommes, le résultat régional est significativement inférieur au résultat provincial (18 %) alors que chez les femmes, la situation en Abitibi-Témiscamingue se compare à celle du reste du Québec.

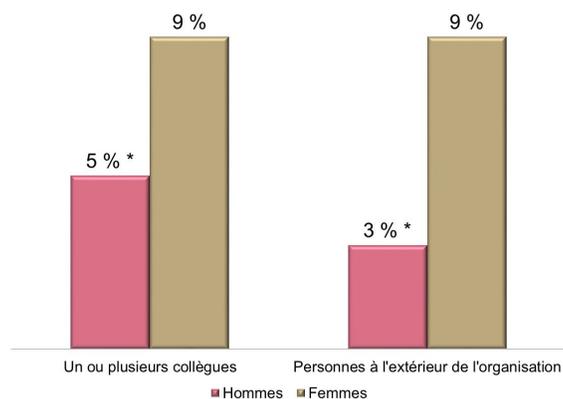
Selon la fréquence

Dans les 12 mois précédant l'enquête, 82 % des travailleurs de la région n'ont jamais vécu de harcèlement psychologique au travail. Un travailleur sur douze (8 %) a subi ce type de harcèlement une fois, et un autre travailleur sur douze l'a vécu de temps en temps. C'est donc une faible minorité (2 %) des travailleurs qui a subi de façon répétée (souvent et très souvent) du harcèlement psychologique au travail.



* Attention, estimation de qualité moyenne, à interpréter avec prudence.

Selon l'auteur du harcèlement



* Attention, estimation de qualité moyenne, à interpréter avec prudence.

Dans la région, de 6 % à 7 % des travailleurs ont subi plus d'une fois du harcèlement psychologique de la part soit d'un ou de plusieurs collègues de travail, d'un ou de plusieurs supérieurs ou encore de la part d'autres personnes n'appartenant pas à l'organisation pour laquelle ils travaillent. Ces résultats sont comparables à ceux du reste du Québec, à l'exception du harcèlement provenant du supérieur, où le pourcentage régional est significativement plus faible que celui du reste de la province.

Il faut noter que le pourcentage de femmes victimes de harcèlement psychologique de la part de collègues ou de personnes œuvrant à l'extérieur de l'organisation est 2 à 3 fois plus élevé que celui des hommes (voir la figure). Cet écart n'est pas observé lorsque l'auteur du harcèlement est le supérieur.

Selon la syndicalisation

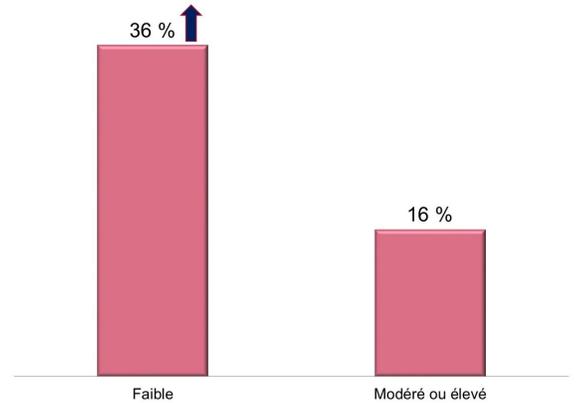
Le pourcentage de travailleurs ayant subi du harcèlement psychologique se situait à 15 % chez ceux qui n'étaient pas syndiqués dans la région. Toutefois, il s'élevait à 23 % chez les travailleurs syndiqués, un écart de 8 points significatif statistiquement (données non illustrées).



Selon le niveau de reconnaissance au travail

Les travailleurs percevant une faible reconnaissance au travail¹ étaient proportionnellement plus nombreux à avoir subi du harcèlement psychologique au travail, comparativement à ceux qui avaient un niveau modéré ou élevé de reconnaissance au travail. Le pourcentage s'élevait respectivement à 36 % contre 16 % dans la région.

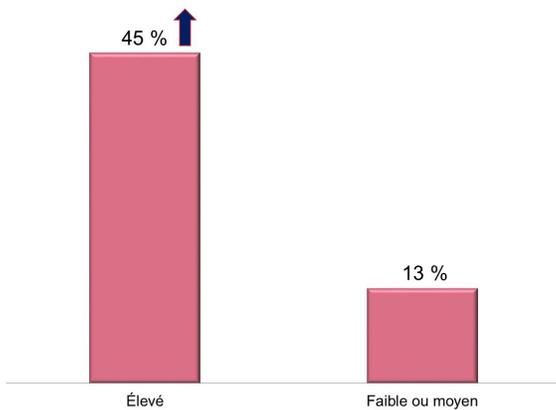
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon la détresse psychologique liée à l'emploi

Les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient trois fois plus nombreux que ceux ayant un niveau faible ou moyen à avoir vécu du harcèlement psychologique au travail. Ainsi, le pourcentage se situait respectivement à 45 % contre 13 % dans la région.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

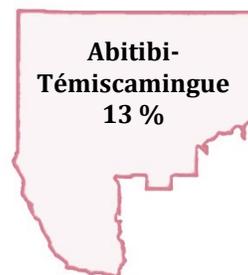


Travailleurs disposant d'une faible reconnaissance au travail

De quoi parle-t-on ?

Le niveau de reconnaissance au travail a été établi à partir de quatre éléments en lien avec les faibles récompenses au travail : faibles récompenses monétaires (un salaire insatisfaisant), sociales (un manque d'estime ou de respect) ou organisationnelles (une insécurité d'emploi ou de faibles perspectives de promotion). Les travailleurs ayant une faible reconnaissance au travail sont davantage à risque de rapporter de la détresse psychologique, des symptômes dépressifs ainsi qu'une perception négative de leur état de santé.

En Abitibi-Témiscamingue, un travailleur sur huit (13 %) disposait d'un niveau faible de reconnaissance au travail. Il s'agit d'un résultat significativement inférieur à celui dans le reste du Québec (21 %).



¹ La définition de la reconnaissance au travail apparaît plus loin dans cette page.

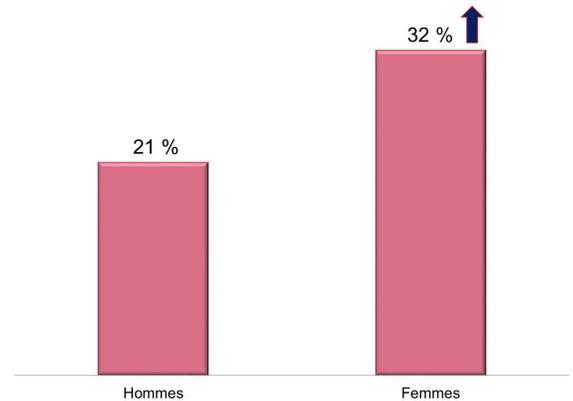
Cet écart significatif entre le résultat régional et celui du reste de la province se retrouve aussi pour chacun des quatre éléments servant à mesurer la reconnaissance au travail :

- ⇒ les travailleurs estimant avoir un salaire insuffisant : 26 % dans la région contre 32 % dans le reste du Québec
- ⇒ les travailleurs ne recevant pas le respect et l'estime mérités au travail (13 % contre 16 %)
- ⇒ les travailleurs ayant une faible sécurité d'emploi (23 % contre 30 %)
- ⇒ et les travailleurs ayant des perspectives de promotion insatisfaisantes (30 % contre 35 %)

Selon le sexe

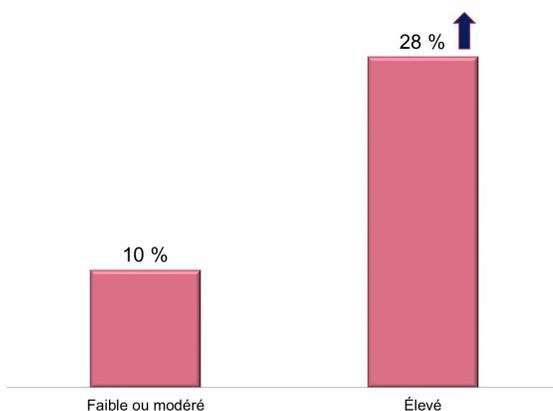
En général, autant d'hommes que de femmes avaient un faible niveau de reconnaissance au travail dans la région. Cependant, l'insatisfaction face au salaire touchait davantage les femmes que les hommes, soit 32 % contre 21 % respectivement. Dans les deux cas, ces résultats étaient significativement inférieurs à ceux du reste du Québec.

Un tel écart selon le sexe est également observé au sujet des perspectives de promotion insatisfaisantes : le pourcentage de travailleurs affectés par celles-ci se situait à 26 % chez les hommes mais grimpeait à 34 % chez les femmes. Ici également, ces résultats s'avéraient significativement inférieurs à ceux du reste de la province.



La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Selon la détresse psychologique liée à l'emploi



La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient beaucoup plus nombreux que ceux ayant un niveau faible ou modéré à ressentir une faible reconnaissance au travail, soit 28 % contre 10 % dans la région. Cette tendance est également observée pour chacun des quatre éléments servant à la construction de l'indice de reconnaissance au travail, analysé séparément.

Travailleurs ayant un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part des collègues

De quoi parle-t-on ?

Le soutien des collègues mesure l'esprit d'équipe et le degré de cohésion dans le groupe de travail, de même que l'importance de l'aide donnée par les autres dans l'accomplissement des tâches. L'enquête cherchait donc à savoir si les collègues facilitaient l'exécution du travail et si le travailleur avait l'impression de faire partie d'une équipe.

Dans la région, 16 % des travailleurs bénéficiaient d'un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part de leurs collègues. Il s'agit d'un résultat significativement inférieur à celui du reste du Québec (19 %). La situation est semblable chez les hommes et chez les femmes.

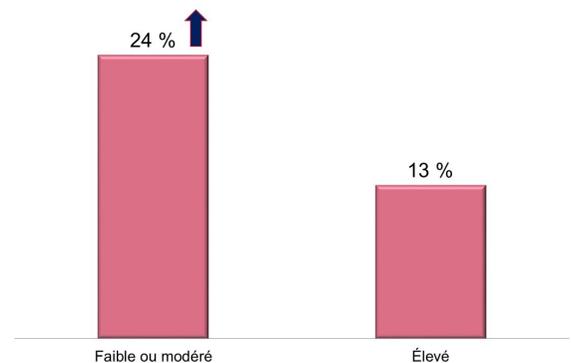


De façon plus particulière, 13 % des travailleurs ont déclaré que leurs collègues ne facilitaient pas, ou facilitaient peu, l'exécution de leur travail. De plus, moins d'un travailleur sur dix (8 %) n'avait pas l'impression, ou avait peu l'impression, de faire partie d'une équipe. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un résultat significativement inférieur à celui du reste du Québec (10 %).

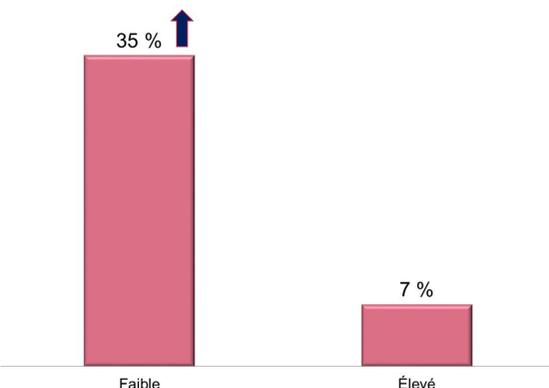
Selon le niveau d'autorité décisionnelle au travail

L'autorité décisionnelle au travail réfère à la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent. En Abitibi-Témiscamingue, les travailleurs ayant le moins d'autorité décisionnelle étaient plus nombreux à avoir un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part de leurs collègues. Ainsi, le pourcentage se situait à 24 % chez ces derniers, contre 13 % chez les travailleurs ayant un niveau élevé d'autorité décisionnelle.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon le niveau de reconnaissance au travail



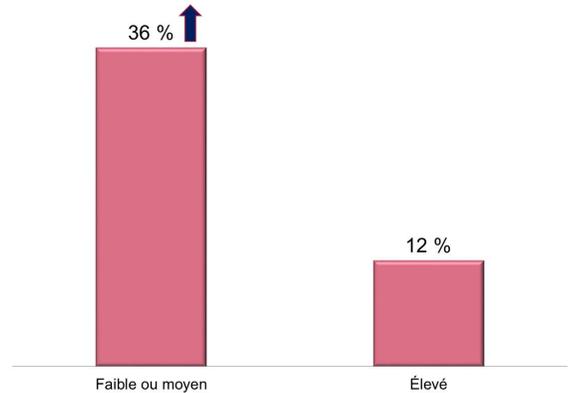
Il existe également une association entre le soutien des collègues et la reconnaissance au travail. En effet, les travailleurs ayant le moins de reconnaissance au travail étaient plus nombreux (35 %) que les autres (7 %) à recevoir peu de soutien de la part de leurs collègues.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Selon la détresse psychologique liée à l'emploi

Dans la région, les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient trois fois plus nombreux que les autres à disposer d'un faible soutien de la part de leurs collègues, soit 36 % contre 12 %.

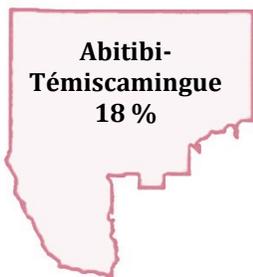
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Travailleurs ayant un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part de leur supérieur immédiat

De quoi parle-t-on ?

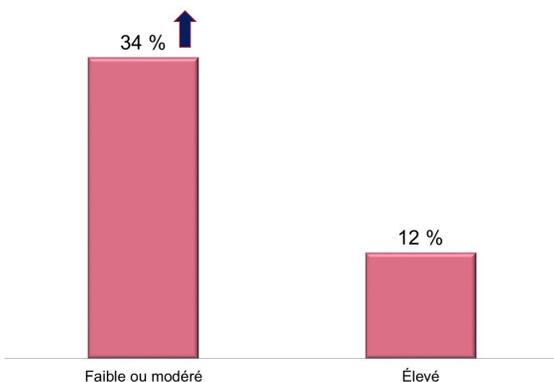
Le soutien au travail de la part du supérieur immédiat a été établi à partir de deux éléments : le fait que le supérieur immédiat d'un travailleur facilite ou non la réalisation de son travail, et le fait qu'il prête ou non attention à ce que le travailleur lui dit.



En Abitibi-Témiscamingue, près d'un travailleur sur cinq (18 %) bénéficiait d'un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part de son supérieur immédiat. Ce pourcentage s'avère significativement plus faible que dans le reste du Québec (21 %). Aucune différence selon le sexe a été observée dans la région.

Plus spécifiquement, 14 % des travailleurs de la région ont déclaré que leur supérieur ne facilitait pas, ou facilitait peu, la réalisation de leur travail. Il s'agit d'un résultat significativement inférieur à celui du reste de la province (17 %). De même, 12 % des travailleurs estimaient que leur supérieur ne prêtait pas ou prêtait peu attention à ce qu'ils disaient, une situation comparable au reste du Québec.

Selon le niveau d'autorité décisionnelle au travail



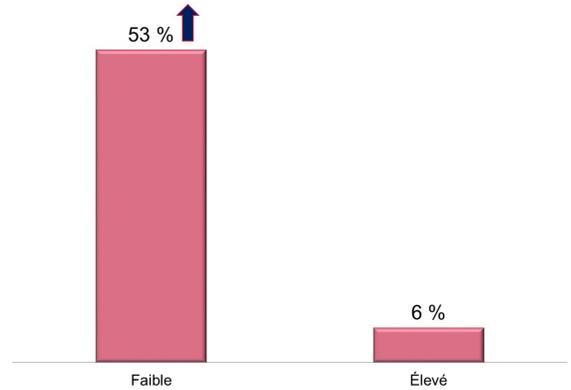
En général, les travailleurs qui avaient une certaine autonomie dans leur travail étaient moins nombreux que les autres à recevoir peu de soutien de la part de leur supérieur immédiat. Ainsi, 12 % des travailleurs ayant un niveau élevé d'autorité décisionnelle étaient exposés à ce niveau faible ou modéré de soutien. Le pourcentage s'élevait à 34 % chez ceux ayant un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Le niveau de soutien du supérieur immédiat est également associé au niveau de reconnaissance au travail. En effet, les travailleurs ayant un faible niveau de reconnaissance au travail étaient beaucoup plus nombreux (53 %) que les autres (6 %) à recevoir un faible soutien de la part de leur supérieur. Une telle association est aussi observée pour chacune des deux composantes de l'indice, analysée séparément.

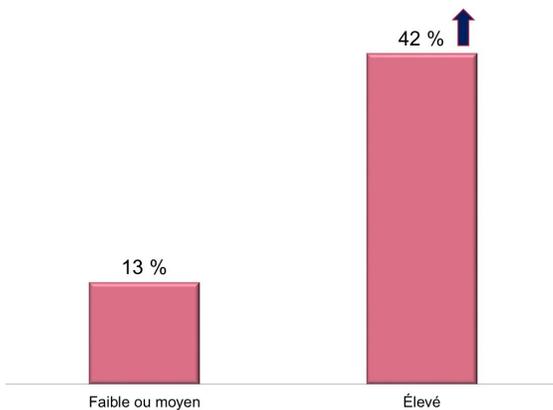
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon la détresse psychologique liée à l'emploi

Les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient beaucoup plus nombreux que les autres à recevoir peu de soutien de la part de leur supérieur immédiat, soit 42 % contre 13 %. Encore une fois, cette association entre la détresse psychologique et le faible soutien est aussi observée pour chacune des deux composantes de l'indice, analysée séparément.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Travailleurs subissant plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leurs tâches

De quoi parle-t-on ?

Il est ici question des travailleurs qui sont constamment dérangés dans l'exécution de leur travail, un élément qui contribue à accroître la tension vécue au travail.

En Abitibi-Témiscamingue, une majorité de travailleurs, 60 %, subissaient plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leurs tâches, une situation statistiquement comparable avec celle dans le reste du Québec. Les femmes étaient proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir subi de telles interruptions, 65 % contre 55 % respectivement.

60 %

55 %



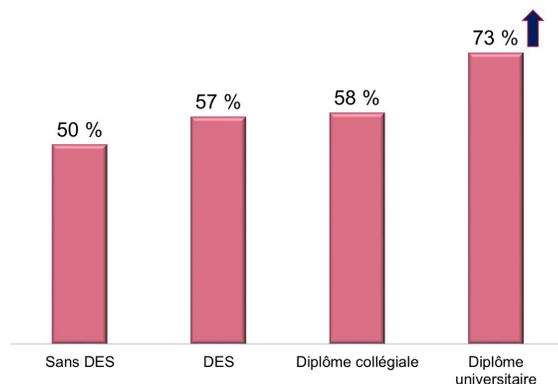
65 %



Selon le niveau de scolarité

Plus les travailleurs avaient un niveau élevé de scolarité, plus ils étaient proportionnellement nombreux à avoir subi des interruptions répétées au travail. Ainsi, chez les travailleurs sans diplôme d'études secondaires (DES), le pourcentage s'établissait à 50 %. Il augmentait à 73 % chez ceux ayant un diplôme universitaire.

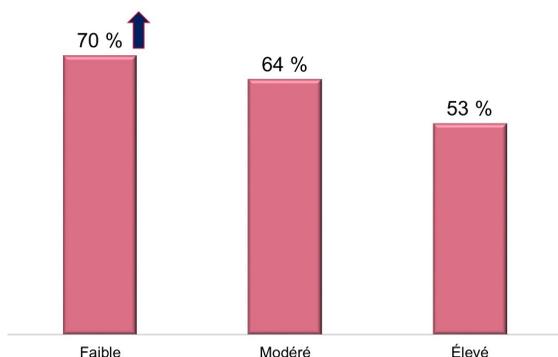
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon le niveau de reconnaissance au travail

En général, plus les travailleurs avaient un niveau élevé de reconnaissance au travail, moins ils étaient nombreux proportionnellement à avoir subi plusieurs interruptions dans la réalisation de leurs tâches. Chez ceux ayant un niveau élevé de reconnaissance, un peu plus de la moitié (53 %) avaient subi des interruptions, contre 70 % chez les travailleurs ayant un faible niveau de reconnaissance.

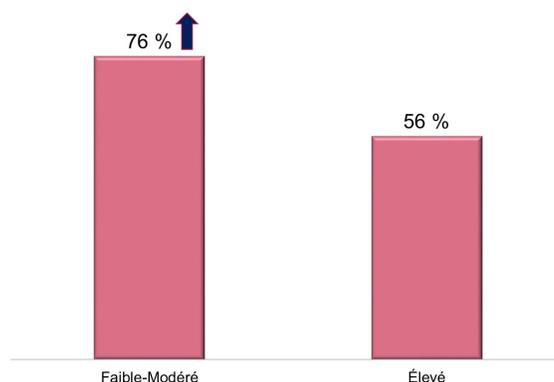
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



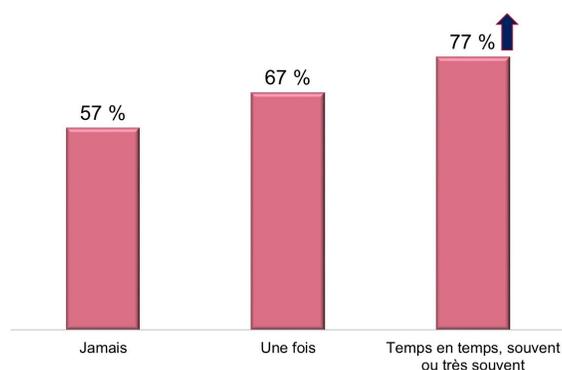
Selon le niveau de soutien au travail par le supérieur

Plus les travailleurs avaient un niveau élevé de soutien de la part de leur supérieur, moins ils étaient nombreux proportionnellement à avoir subi des interruptions et des distractions dans l'exécution de leur tâches. Parmi les travailleurs ayant un niveau élevé de soutien, 56 % vivaient plusieurs interruptions dans leur travail, comparativement à 76 % chez ceux ayant un niveau faible ou modéré de soutien.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon la fréquence de harcèlement psychologique au travail

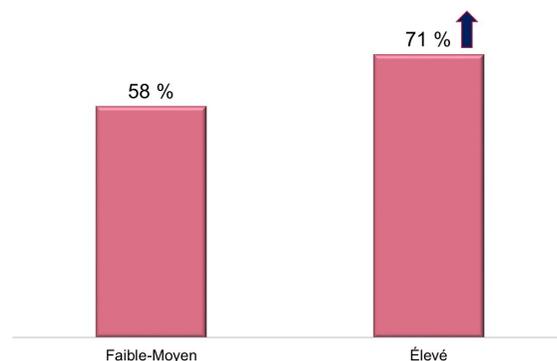


Les travailleurs ayant vécu plus fréquemment du harcèlement psychologique au travail étaient plus nombreux proportionnellement à avoir subi plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leurs tâches. Parmi les travailleurs n'ayant jamais vécu de harcèlement, 57 % avaient subi des interruptions répétées. Ce pourcentage s'élevait à 67 % chez ceux ayant vécu une fois du harcèlement et atteignait 77 % chez ceux ayant vécu du harcèlement de temps en temps, souvent ou très souvent.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Selon la détresse psychologique liée à l'emploi

Plus les travailleurs avaient un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi, plus ils étaient nombreux proportionnellement à avoir subi plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leur travail. Le pourcentage se situait à 58 % chez les travailleurs ayant un niveau faible ou moyen, contre 71 % chez ceux ayant un niveau élevé.



La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Travailleurs ayant des exigences psychologiques élevées au travail

De quoi parle-t-on ?

Les exigences psychologiques réfèrent à la quantité de travail, aux exigences mentales et aux contraintes de temps que le travailleur doit affronter dans le cadre de son travail. Elles sont mesurées à l'aide de cinq questions portant sur la quantité excessive de travail, sur les demandes contradictoires provenant de plusieurs groupes, sur le rythme de travail, le temps nécessaire pour faire les tâches et l'obligation de travailler très fort.

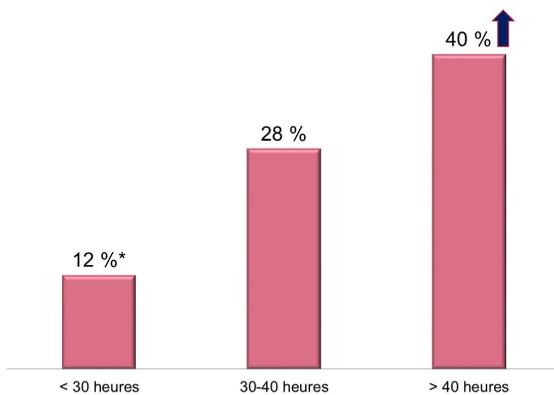


Dans la région, plus du quart (28 %) des travailleurs rencontraient des exigences psychologiques élevées au travail, un résultat significativement inférieur à celui dans le reste de la province (31 %). Cette situation ne varie pas selon le sexe.

Plus spécifiquement :

- ⇒ 33 % des travailleurs estimaient devoir faire une quantité excessive de travail
- ⇒ 32 % recevaient des demandes contradictoires de la part de leur supérieur, de leurs collègues ou de leurs clients
- ⇒ 51 % estimaient que leur travail exige d'aller très vite (contraintes de temps)
- ⇒ 23 % jugeaient ne pas avoir suffisamment de temps pour faire leurs tâches
- ⇒ et 74 % croyaient que leur travail exige de travailler très fort (exigences mentales ou physiques)

Selon le nombre d'heures travaillées par semaine



En Abitibi-Témiscamingue, plus le nombre d'heures travaillées par semaine augmente, plus les travailleurs étaient nombreux à subir des exigences psychologiques élevées au travail. Ainsi, le pourcentage s'établissait à 12 % chez ceux œuvrant moins de 30 heures par semaine, mais grimpait à 28 % chez ceux travaillant de 30 à 40 heures et 40 % chez ceux passant plus de 40 heures à leur travail.

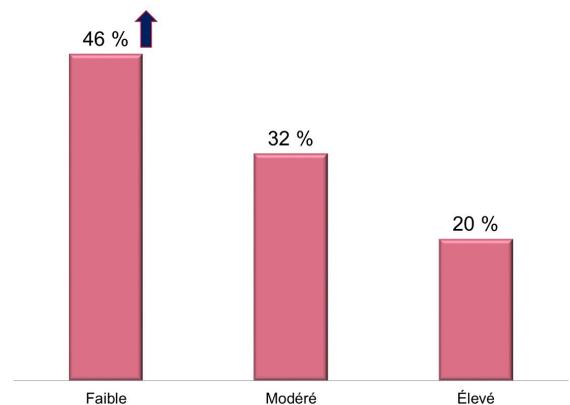
La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

* Attention, estimation de qualité moyenne, à interpréter avec prudence.

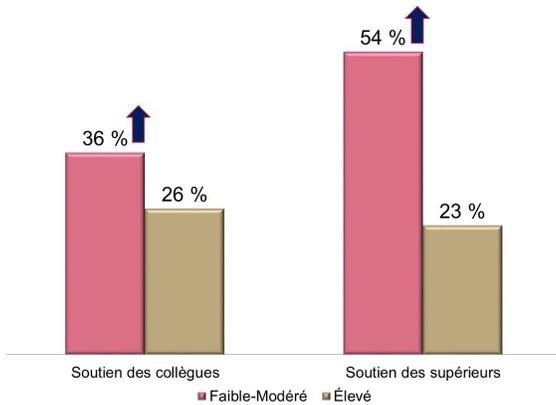
Selon le niveau de reconnaissance au travail

En général, les travailleurs ayant un faible niveau de reconnaissance au travail étaient plus nombreux que les autres à faire face à des exigences psychologiques élevées. En effet, chez ceux ayant un niveau élevé de reconnaissance au travail, 20 % rencontraient de telles exigences. Le pourcentage s'élevait à 32 % pour ceux ayant un niveau modéré de reconnaissance et 46 % chez ceux ayant un niveau faible de reconnaissance.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon le niveau de soutien au travail par des collègues ou des supérieurs



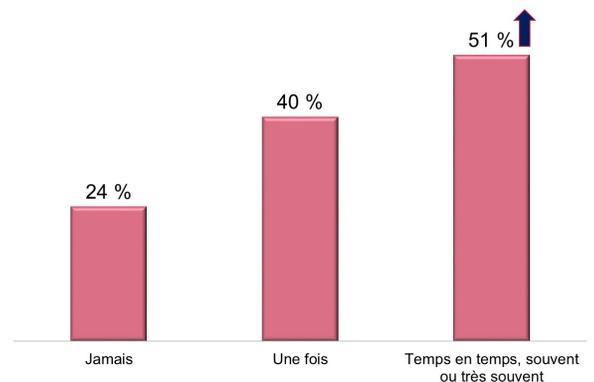
Il semble exister une association entre le niveau de soutien, de la part des collègues ou du supérieur, et le niveau d'exigences psychologiques au travail. En effet, les travailleurs ayant un niveau faible-moderé de soutien de la part des collègues étaient proportionnellement plus nombreux que les autres à avoir rencontré des exigences psychologiques élevées (36 % contre 26 %). L'écart est encore plus grand en ce qui concerne le soutien du supérieur : 54 % pour les travailleurs ayant un niveau faible-moderé contre 23 % pour ceux ayant un soutien élevé.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

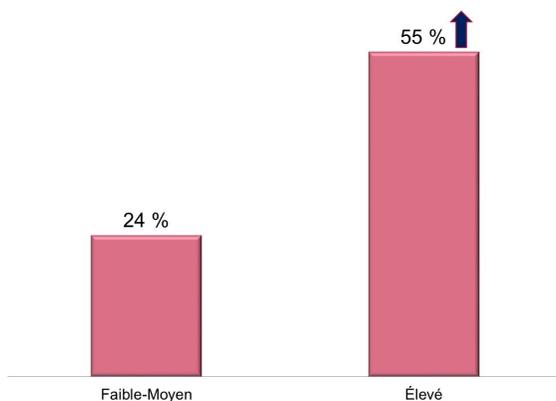
Selon la fréquence de harcèlement psychologique au travail

Dans l'ensemble, plus les travailleurs ont subi des épisodes de harcèlement psychologique au travail, plus ils étaient nombreux à vivre des exigences psychologiques élevées. Ainsi, le pourcentage de travailleurs ayant des exigences psychologiques élevées se situait à 24 % chez ceux n'ayant jamais subi de harcèlement psychologique. Ce pourcentage s'élevait à 40 % chez ceux ayant vécu un épisode de harcèlement psychologique et grimpa à 51 % chez ceux ayant vécu du harcèlement psychologique de temps à temps, souvent ou très souvent.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon la détresse psychologique liée à l'emploi



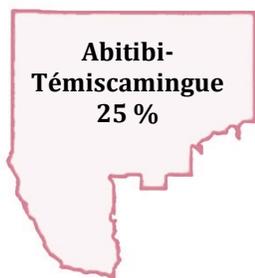
Les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient beaucoup plus nombreux que les autres à avoir vécu des exigences psychologiques élevées au travail, soit 55 % contre 24 %.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Travailleurs ayant un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail

De quoi parle-t-on ?

L'autorité décisionnelle au travail concerne la possibilité de choisir comment faire son travail et de participer aux décisions qui s'y rattachent, soit l'influence sur la façon dont les choses se déroulent au travail.



Un travailleur sur quatre (25 %) en Abitibi-Témiscamingue bénéficiait d'un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail, une proportion significativement plus faible que celle dans le reste du Québec (31 %). Autant de travailleurs que de travailleuses se retrouvaient dans cette situation.

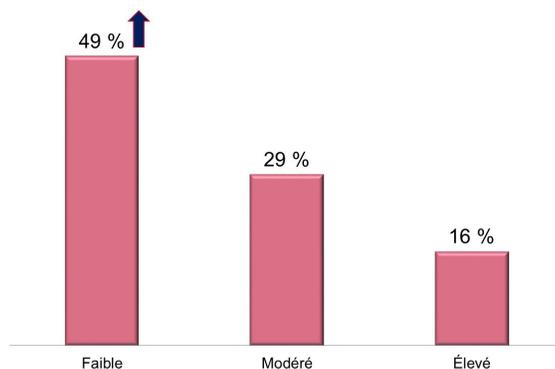
Plus particulièrement :

- ⇒ 18 % n'avaient pas ou peu de liberté de décider comment ils faisaient leur travail
- ⇒ 16 % n'avaient pas ou peu d'influence sur la façon dont les choses se passaient au travail, un résultat significativement inférieur à celui du reste de la province (22 %)

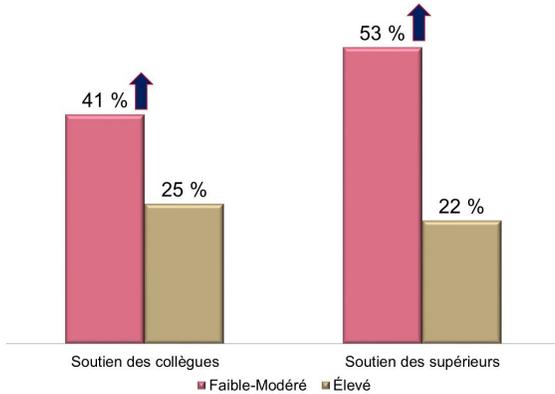
Selon le niveau de reconnaissance au travail

Ici également, il existe une association entre le niveau de reconnaissance au travail et l'indicateur analysé. En effet, plus les travailleurs avaient un niveau élevé de reconnaissance au travail, moins ils étaient nombreux à disposer d'un faible niveau d'autorité décisionnelle. Le pourcentage de travailleurs se situait à 49 % pour ceux ayant une faible reconnaissance, et diminuait à 16 % chez ceux ayant une forte reconnaissance.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.



Selon le niveau de soutien au travail par des collègues ou des supérieurs

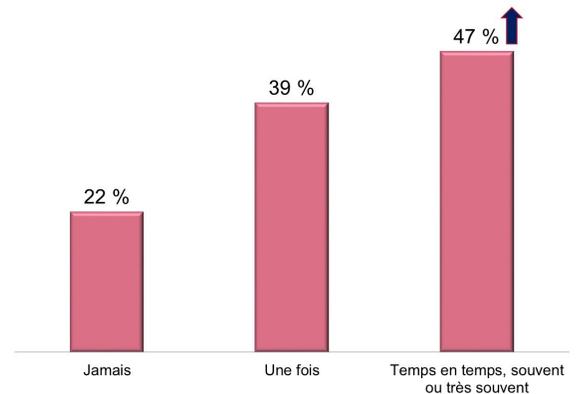


La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Le niveau d'autorité décisionnelle varie également en fonction du soutien au travail de la part des collègues, de même que du soutien de la part du supérieur. De façon générale, moins les travailleurs avaient du soutien, plus ils étaient nombreux à bénéficier que d'un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle. Ainsi, 25 % des travailleurs ayant un niveau élevé de soutien de la part de leurs collègues disposaient de peu d'autorité décisionnelle. Ce pourcentage grimpait à 41 % pour ceux ayant un faible soutien. La même tendance est observée en ce qui concerne le soutien de la part de leur supérieur : 22 % chez ceux ayant un soutien élevé contre 53 % chez ceux ayant un faible soutien.

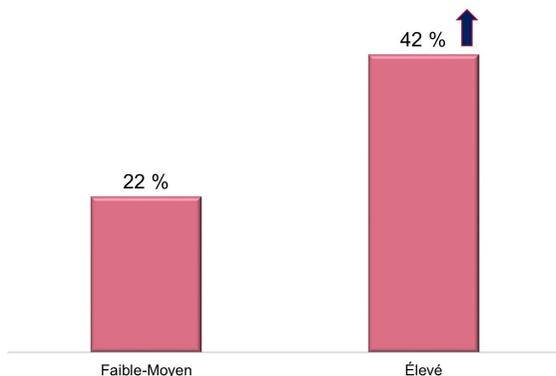
Selon la fréquence de harcèlement psychologique au travail

Plus les travailleurs avaient subi des épisodes de harcèlement psychologique au travail, plus ils étaient nombreux à disposer d'un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail. En effet, le pourcentage de travailleurs ayant un faible niveau d'autorité décisionnelle se situait à 22 % chez ceux n'ayant jamais subi de harcèlement psychologique. Ce pourcentage s'élevait à 39 % chez ceux ayant vécu un épisode de harcèlement psychologique et atteignait à 47 % chez ceux ayant vécu du harcèlement psychologique de temps à temps, souvent ou très souvent.



La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Selon la détresse psychologique liée à l'emploi



Les travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi étaient beaucoup plus nombreux que les autres à disposer d'un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle, respectivement 42 % contre 22 %.

La flèche ↑ indique que la proportion dans une catégorie est significativement supérieure à celle des autres catégories.

Travailleurs vivant de la tension au travail

De quoi parle-t-on ?

Un travailleur vit de la tension au travail s'il subit un niveau élevé d'exigences psychologiques au travail et un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail. Il s'agit donc d'un indice construit à partir des deux indicateurs précédents.



Dans la région, près d'un travailleur sur dix (9 %) vivait de la tension au travail. Il s'agit d'un résultat significativement inférieur à celui du reste de la province (12 %). Cette situation touchait autant les hommes que les femmes.

EN BREF au sujet de la population de travailleurs

- ⇒ Environ 1 sur 7 avait un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à son emploi. Cette variable influence en général les résultats de tous les autres indicateurs de santé psychosociale chez les travailleurs.
- ⇒ Une minorité de travailleurs éprouvaient des difficultés à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux.
- ⇒ Les femmes étaient presque deux fois plus nombreuses que les hommes à avoir subi du harcèlement psychologique au travail.
- ⇒ Une majorité de travailleurs subissaient plusieurs interruptions et distractions dans la réalisation de leurs tâches, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses que les hommes à vivre cette situation.
- ⇒ Plusieurs indicateurs laissent à penser que la situation des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue était plus enviable que celle au Québec :
 - ◆ les travailleurs étaient proportionnellement moins nombreux dans la région que dans le reste du Québec à avoir subi du harcèlement psychologique au travail.
 - ◆ moins nombreux à avoir ressenti un niveau faible de reconnaissance au travail.
 - ◆ moins nombreux à avoir un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part de collègues, ou encore de la part de leur supérieur immédiat.
 - ◆ moins nombreux à rencontrer des exigences psychologiques élevées au travail.
 - ◆ moins nombreux à avoir un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail.

L'EQSP 2014-2015 porte sur la population de 15 ans et plus, vivant dans un logement privé ou dans un logement collectif non-institutionnel (une résidence privée pour aînés par exemple). En Abitibi-Témiscamingue, un peu plus de 2 000 personnes y ont participé. À noter que les résultats présentés ici ne peuvent être comparés à ceux tirés de l'EQSP 2008, en raison de modifications dans la méthodologie.

Lorsque les données ne sont pas présentées selon certaines variables de croisement, comme le sexe, l'âge ou la scolarité, cela signifie alors que les résultats sont comparables. Donc, aucune catégorie ne se démarque des autres. Ou encore, les tests statistiques n'ont pu être effectués en raison de la faible qualité de l'estimation. Pour plus d'informations techniques sur cette enquête, le lecteur peut consulter le rapport provincial à partir du lien suivant : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebecois-2014-2015.pdf>

Pour des données supplémentaires ou des précisions concernant les informations présentées dans ce document : guillaume_beule@ssss.gouv.qc.ca

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue
DIRECTION DE SANTÉ PUBLIQUE

1, 9e Rue
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9
Téléphone : 819 764-3264
Télécopieur : 819 797-1947
www.sante-abitibi-temiscamingue.gouv.qc.ca

Rédaction

Guillaume Beaulé, agent de planification, de programmation et de recherche - DSPu

Collaboration :

Sylvie Bellot, agente de planification, de programmation et de recherche - DSPu
Virginie Ferreira, agente de planification, de programmation et de recherche - DSPu
Omobola Sobanjo, médecin conseil -DSPu
Patrice Voyer, agent de planification, de programmation et de recherche - DSPu

Traitement informatique des données

Infocentre de santé publique du Québec

Conception graphique

Mélanie Gauthier, agente administrative - DSPu

ISBN : 978-2-552-81358-3 (PDF)

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018
Bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec, 2018

Afin de ne pas alourdir les textes, le masculin inclut le féminin.

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition que la source soit mentionnée.

Ce document est également disponible en médias substitués, sur demande.

© Gouvernement du Québec