

**LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA
DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL
DANS LE SECTEUR UNIVERSITAIRE**



QU'EST-CE QUE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE ?

- **État psychologique pénible caractérisé par...**
 - **La dépression**
 - La tristesse
 - Le découragement (fatigue, désespoir)
 - La dévalorisation de soi
 - L'irritabilité (sensibilité et réactions accrues)
 - **L'anxiété** (inquiétudes face à l'avenir)

(Ilfeld , 1976 ; Massé, 2000; Ridner 2004)

IMPORTANCE DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

■ Prévalence

- 20% des travailleurs dans les pays de l'OCDE (2012)
- 18% des travailleurs au Québec (IRSST, Vézina et al. 2011)
- 29% des travailleurs au Québec (ISQ, 2016)

■ Conséquences pour les employés

- Pénibilité de l'existence
- Problèmes financiers (absentéisme, démission)
- Difficultés à retrouver du travail

■ Conséquences pour l'employeur

- Présentéisme (réduction du rendement)
- Absentéisme
- Roulement de personnel (démissions)
- Augmentation des coûts RH (recrutement, sélection, formation)
- Réduction de la performance de l'organisation

COÛTS ATTRIBUABLES À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE (1998)

- Coûts des jours de travail perdus : 2,16 milliards
 - Sans compter les arrêts de travail, le présentéisme
- Coûts des consultations (psychologiques et travailleurs sociaux): 278 millions
 - Coût des médecins : 854 millions
- Coûts des médicaments sous ordonnance : 642 millions

Coûts totaux: 14,4 milliards \$

Stephens et Joubert (2001)

**Problématique
de recherche**

**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

Résultats

Conclusion

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DANS LE SECTEUR UNIVERSITAIRE ?

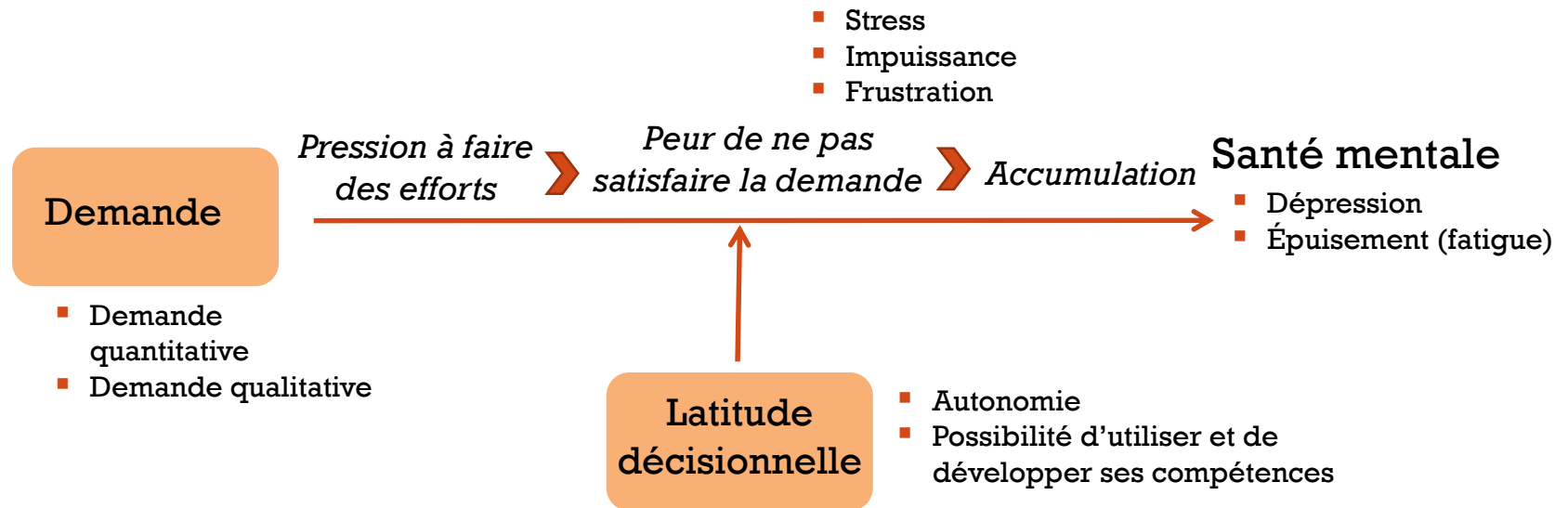
- Coupures budgétaires
- Absence de réinvestissement
- Réduction de personnel
 - Abolition de postes
 - Absence de remplacement du personnel en absence de longue durée
 - Absence de remplacement du personnel parti à la retraite
- Réorganisation du travail
 - Répartition des tâches entre le personnel actuel et surcharge de travail

OBJECTIF DE LA RECHERCHE

- Identifier les principaux **facteurs de stress** qui entraînent de la détresse psychologique
- Identifier les **effets** qu'exerce la détresse psychologique sur les **comportements liés à la santé** (ex. : absentéisme, consommation de psychotropes)
- Identifier les effets qu'exerce la détresse psychologique sur les **attitudes** et **comportements** au travail (ex.: satisfaction au travail, engagement affectif, intention de démissionner)

MODÈLE DE KARASEK (1979)

- Lorsque ce qui est demandé aux employés excède ce qu'ils sont capables de fournir



Modèle demande – contrôle

Problématique
de recherche

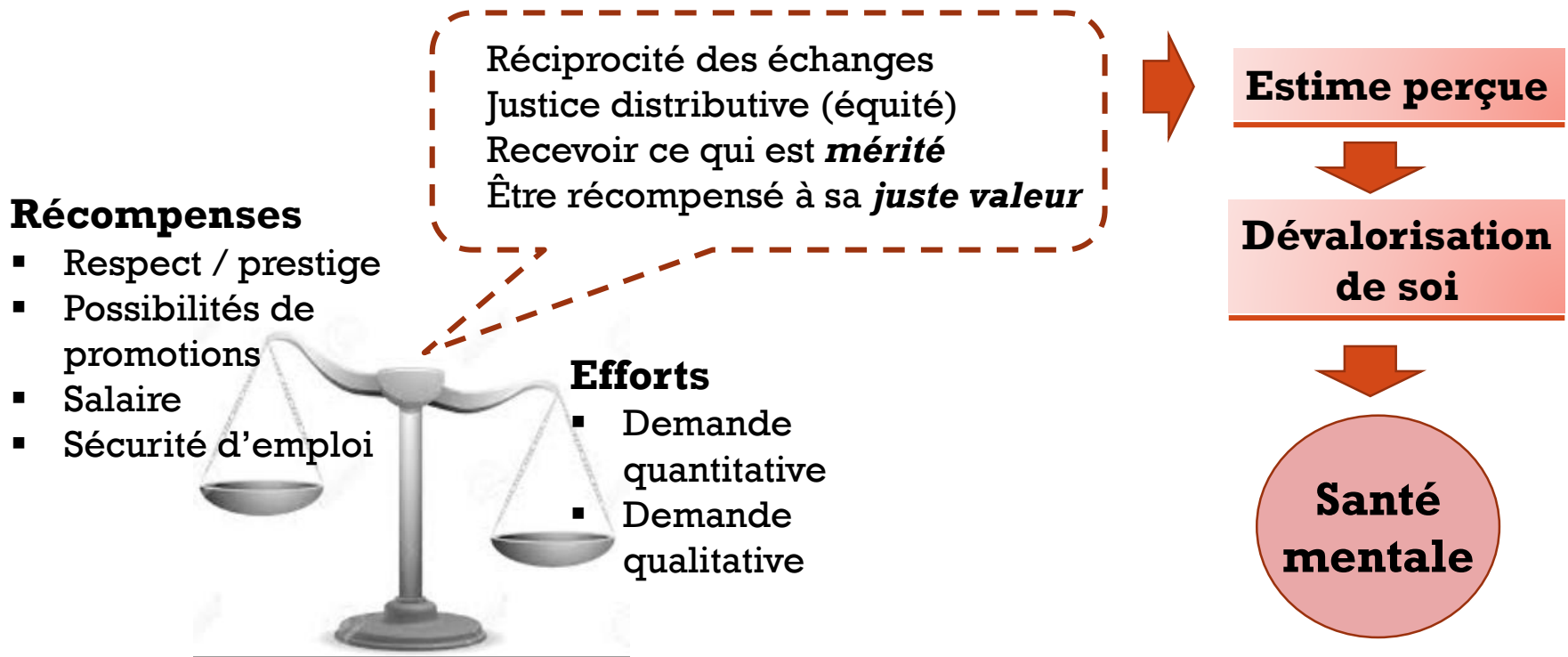
Cadre
théorique

Cadre
méthodologique

Résultats

Conclusion

MODÈLE DE SIEGRIST (1996)



Modèle du déséquilibre effort – récompense

**Problématique
de recherche**

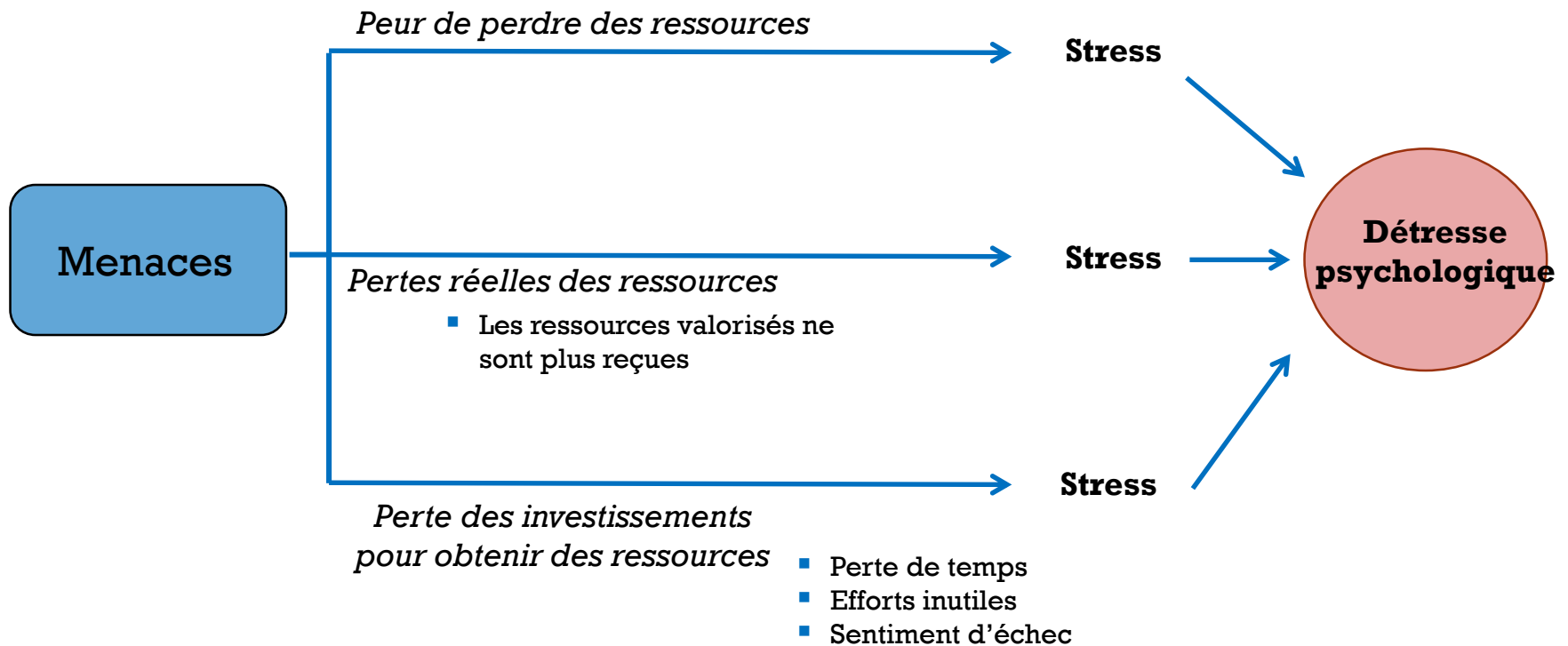
**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

Résultats

Conclusion

MODÈLE DE HOBFOLL (1989)



Modèle de la conservation des ressources

**Problématique
de recherche**

**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

Résultats

Conclusion

TECHNIQUE DE COLLECTE DE DONNÉES

- **Deux (2) Questionnaires électroniques**
 - Questionnaires auto-administrés anonymes
 - Plateforme de sondage Survey Monkey
 - Questionnaire 1: facteurs de risque
 - Questionnaire 2: niveau de détresse psychologique et conséquences
 - Code secret pour l'appariement des données

LES RÉPONDANTS

- **Population**
 - **11 établissements du secteur universitaire québécois**
 - **9 154 employé(e)s syndiqué(e)s (excluant les professeurs)**
 - **Groupe bureau**
 - **Groupe technique**
 - **Groupe professionnel**
 - **Groupe métier**
 - **Personnes chargées de cours**

LES RÉPONDANTS

■ Échantillon

| | Nombre de questionnaires remplis | Nombre de questionnaires valides |
|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Questionnaire no.1 | 2 933 (32%)* | 2 229 (24,4%)* |
| Questionnaire no.2 | 2 145 (23,4%)* | 1 763 (19,3%)* |
| Jumelage Q1 et Q2 | | 921 (10,1%)* |

* Taux de réponse

**Problématique
de recherche**

**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

Résultats

Conclusion

LES RÉPONDANTS

- **Représentativité de l'échantillon**
 - Taille suffisante
 - 921 répondants > 370 répondants requis (Krejcie et Morgan, 1970)
 - Biais associés aux non-répondants
 - Les réponses des personnes qui ont participé à l'étude (Q1 et Q2) sont similaires aux réponses des personnes qui ont quitté l'étude (Q1 seulement)
 - Les réponses de l'échantillon final (taux de réponse de 10,1%) sont similaires aux réponses de l'échantillon no 1 (taux de réponse de 24,4%)
 - Les réponses des non-répondants sont similaires aux réponses des répondants (probabilité élevée que l'échantillon soit représentatif de la population)

LES RÉPONDANTS

■ Représentativité de l'échantillon (suite)

- Comparaison entre les caractéristiques de la population et les caractéristiques de l'échantillon

| | Population | Échantillon |
|----------------|------------|-------------|
| Établissements | ■ 1 → 21% | ■ 1 → 17% |
| | ■ 2 → 18% | ■ 2 → 27% |
| | ■ 3 → 2% | ■ 3 → 3% |
| | ■ 4 → 3% | ■ 4 → 3% |
| | ■ 5 → 2% | ■ 5 → 3% |
| | ■ 6 → 1% | ■ 6 → 1% |
| | ■ 7 → 12% | ■ 7 → 8% |
| | ■ 8 → 3% | ■ 8 → 6% |
| | ■ 9 → 21% | ■ 9 → 18% |
| | ■ 10 → 5% | ■ 10 → 4% |
| | ■ 11 → 11% | ■ 11 → 11% |

Aucune différence statistiquement significative en fonction de l'établissement et ce, pour toutes les variables de l'étude ($p < 0,05$)

LES RÉPONDANTS

▪ Sexe

- 79,1% femmes
- 20,9% hommes

▪ Âge

- 18-24 ans: 1,2%
- 25-34 ans: 20,5%
- 35-44 ans: 33,6% — Médiane
- 45-55 ans: 26,3%
- 55-64 ans: 17,3%
- 65 ans et + : 1,2%

▪ Années de service

- Moins de 1 an: 4,9%
- 1 an à 2 ans: 4,5%
- + de 2 ans à 5 ans: 12,5%
- + de 5 ans à 10 ans: 30,8% — Médiane
- + de 10 ans à 15 ans: 20,5%
- + de 15 ans à 20 ans: 11,2%
- + de 20 ans à 25 ans: 3,5%
- + de 25 ans: 12,1%

Emploi

- Groupe bureau: 44,3%
- Groupe technique: 28,4%
- Groupe professionnel: 19,5%
- Personnel métier: 3,6%
- Personnes chargées de cours: 4,3%

INSTRUMENTS DE MESURE

- **Variable dépendante**

- **Détresse psychologique**

- Indice de Détresse Psychologique Santé Québec (IDPSQ)
 - Statistique Canada
 - 6 énoncés, 0=Jamais à 4=Tout le temps

- Indiquez à quelle fréquence **AU COURS DU DERNIER MOIS** vous avez éprouvé ces sensations...

...Je me suis senti(e) nerveux, nerveuse

...Je me suis senti(e) désespéré(e)

...Je me suis senti(e) triste ou déprimé(e)

...J'avais l'impression que tout était un effort

... Je me sentais bon, bonne à rien

... Je me sentais agité(e) ou ne tenant pas en place

■ Indiquez à quelle fréquence **AU COURS DU DERNIER MOIS** vous avez éprouvé ces sensations...

1. Je me suis senti(e) nerveux, nerveuse
2. Je me suis senti(e) désespéré(e)
3. Je me suis senti(e) triste ou déprimé(e)
4. J'avais l'impression que tout était un effort
5. Je me sentais bon, bonne à rien
6. Je me sentais agité(e) ou ne tenant pas en place

Jamais = 0
Rarement = 1
Parfois = 2
La plupart du temps = 3
Tout le temps = 4

MÉTHODES D'ANALYSE

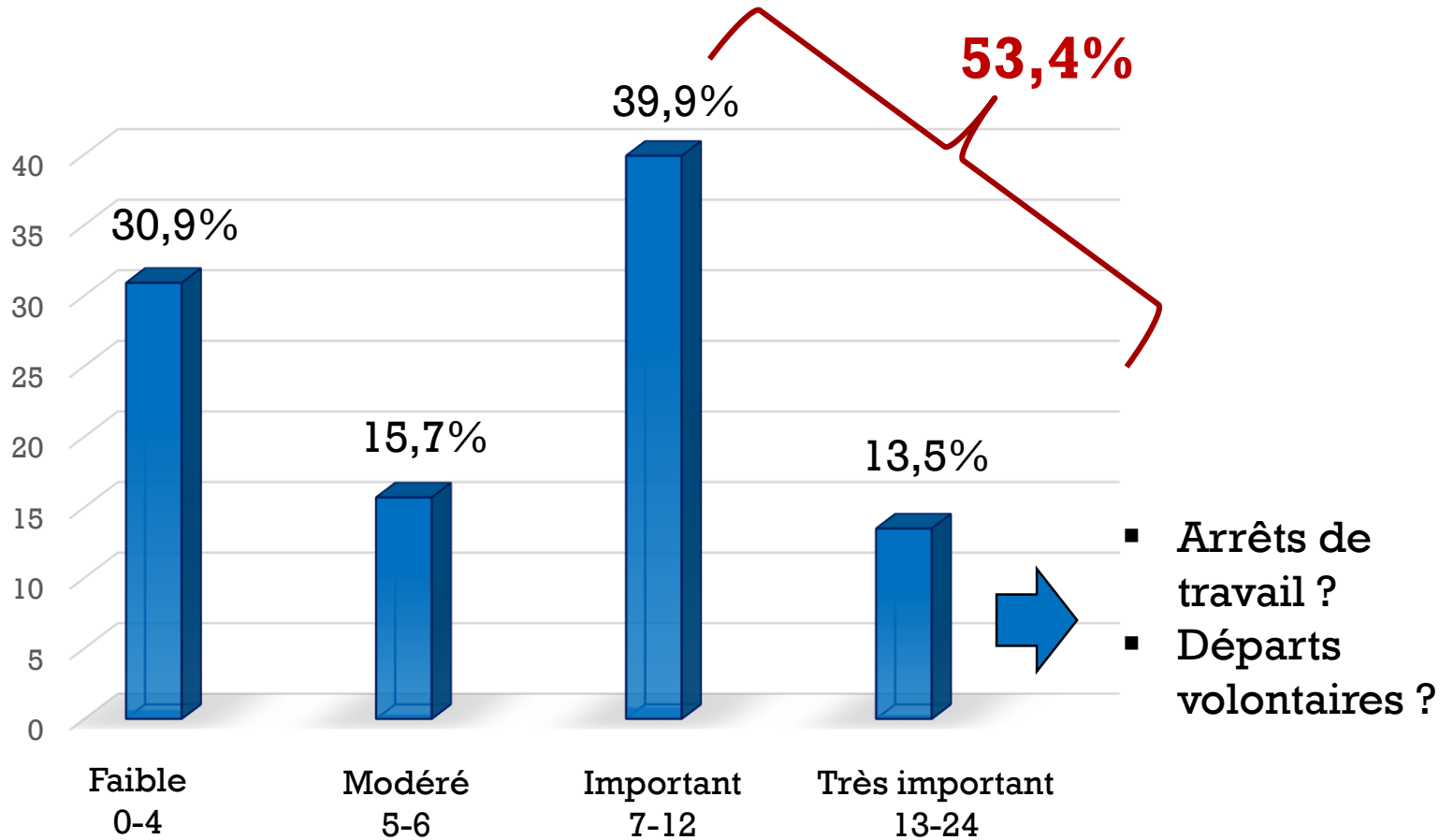
- **Résultats descriptifs (taux)**
 - Taux d'accord avec les énoncés proposés, moyenne et écart type

- **Relation entre les variables**
 - Force de l'association entre deux variables (effet)
 - Analyse de Khi-carré
 - Régression linéaire simple (indice de détresse sur 100 pts)

LES RÉSULTATS



Taux de détresse psychologique



Taux observé pour les travailleurs au Québec = 29%

**Problématique
de recherche**

**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

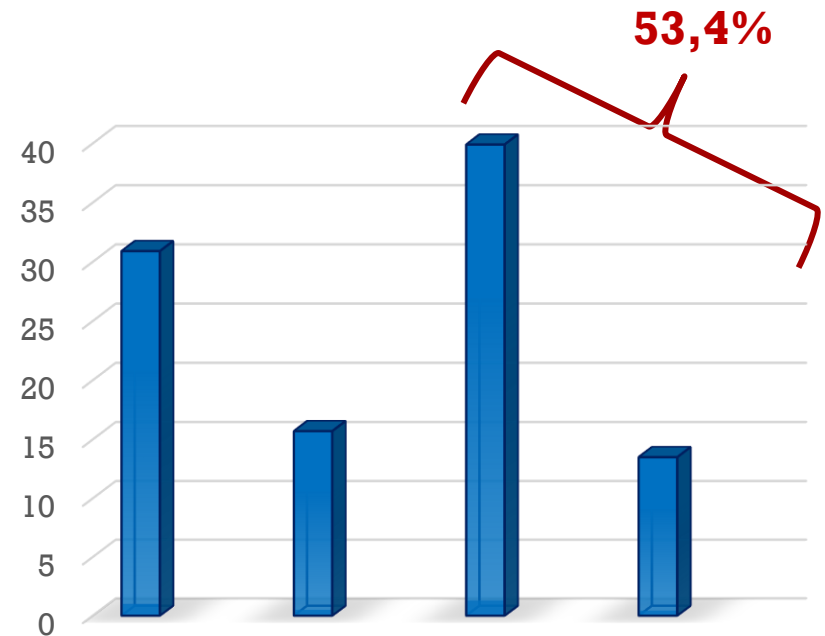
Résultats

Conclusion

Taux de détresse psychologique

▪ Aucune différence

- Hommes vs femmes
- Groupe d'âge
- Niveau de scolarité
- Enfant âgé de 5 ans et moins
- Enfant âgé de 6 à 12 ans
- Établissements
- Groupe d'emplois
- Années d'ancienneté dans le poste
- Années de service
- Nombre d'heures de travail par semaine



LES CHANGEMENTS

- **Depuis le 1^{er} mars 2017...**
 - ... j'ai changé de patron-ne (26,3%)
 - ... des employés sont partis et ils n'ont pas été remplacés (20,2%)
 - ... j'ai eu la responsabilité de former un ou plusieurs employés (13,6%)
 - ... ma charge de travail a augmenté (28%)
 - ... j'ai hérité des dossiers d'employés qui sont partis (17,8%)
 - ... je dois faire de nouvelles tâches (23,6%)
 - ... je dois suivre de nouvelles procédures, nouvelles façons de faire (22,2%)
 - ... j'ai dû développer de nouvelles compétences (24,7%)

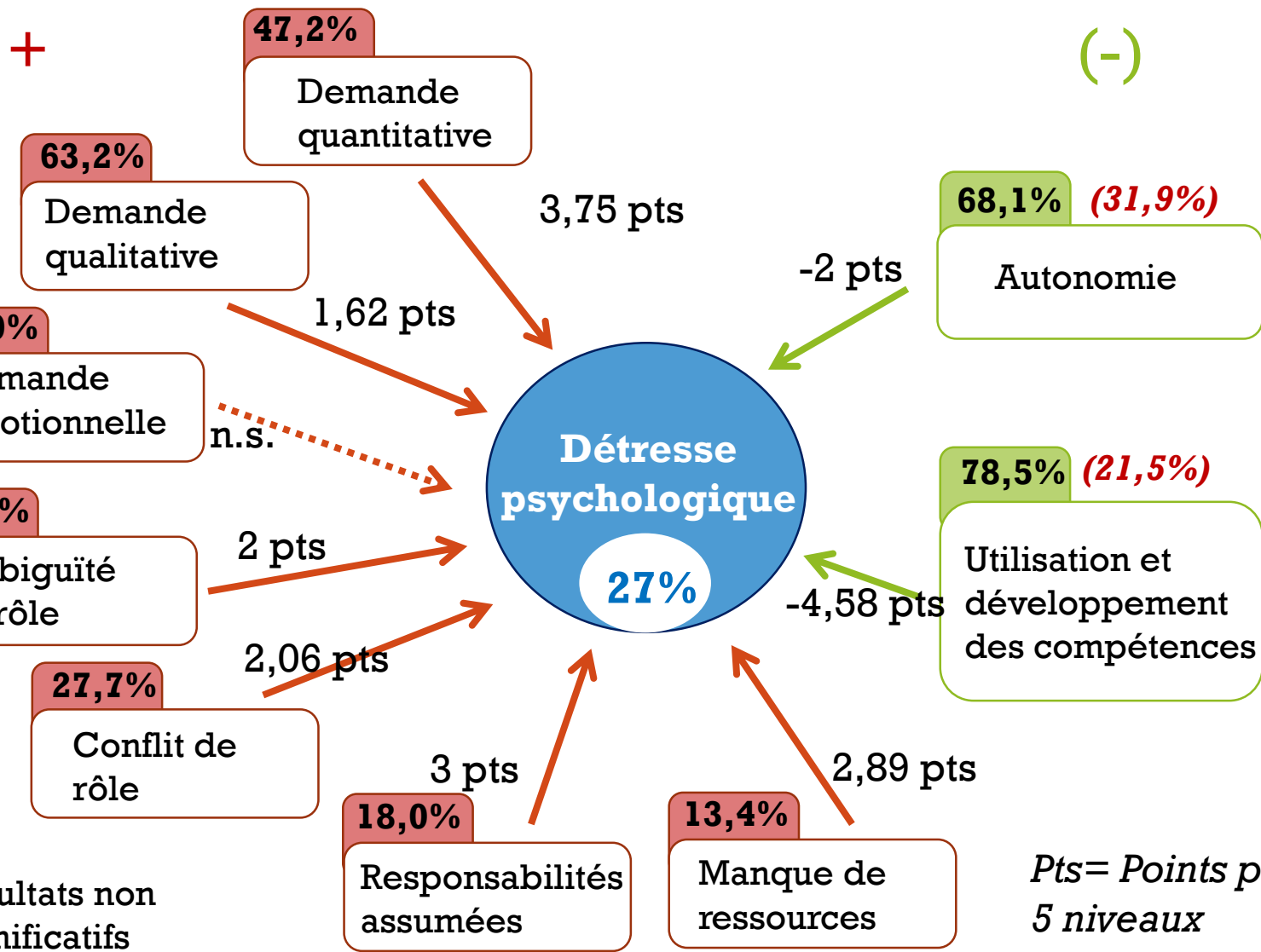
LES CHANGEMENTS

- **Depuis le 1^{er} mars 2017...**
 - ... je reçois des informations contradictoires à cause de changements de politiques ou de façons de faire (18,1%)
 - ... les changements ont entraîné des problèmes de communication (23,2%)
 - ... la technologie a changé (ex. : nouveau logiciel) (18,2%)
 - ... j'ai moins de ressources pour faire mon travail (ex. : information, équipement, matériel, etc.) (8,3%)
 - ... je reçois davantage de commentaires de mécontentement (10,1%)

LES FACTEURS DE RISQUE



Les facteurs de stress: les caractéristiques des tâches



*Pts= Points par niveau
5 niveaux*

DIFFÉRENCES SELON LE GROUPE D'EMPLOIS

| | Bureau | Technicien | Professionnel | Métier | Chargé de cours |
|---------------------------------------|--------|------------|---------------|--------|-----------------|
| ■ Demande quantitative (47,2%) | | | 61,8% | | 41,0% |
| ■ Demande qualitative (63,2%) | | | 85,4% | 21,9% | 84,6% |
| ■ Demande émotionnelle (27%) | | | | | |
| ■ Ambiguïté de rôle (15,3%) | | | 24,3% | 28,1% | 5,1% |
| ■ Conflit de rôle (27,7%) | | | 32,8% | 59,4% | |
| ■ Niveau de responsabilités (18%) | | | | 46,9% | |
| ■ Manque de ressources (13,4%) | | | | | |
| ■ Autonomie (68,1%) | 60,4% | | | | 89,7% |
| ■ Utilisation des compétences (78,5%) | 66,1% | | 97,2% | | 100% |

**Problématique
de recherche**

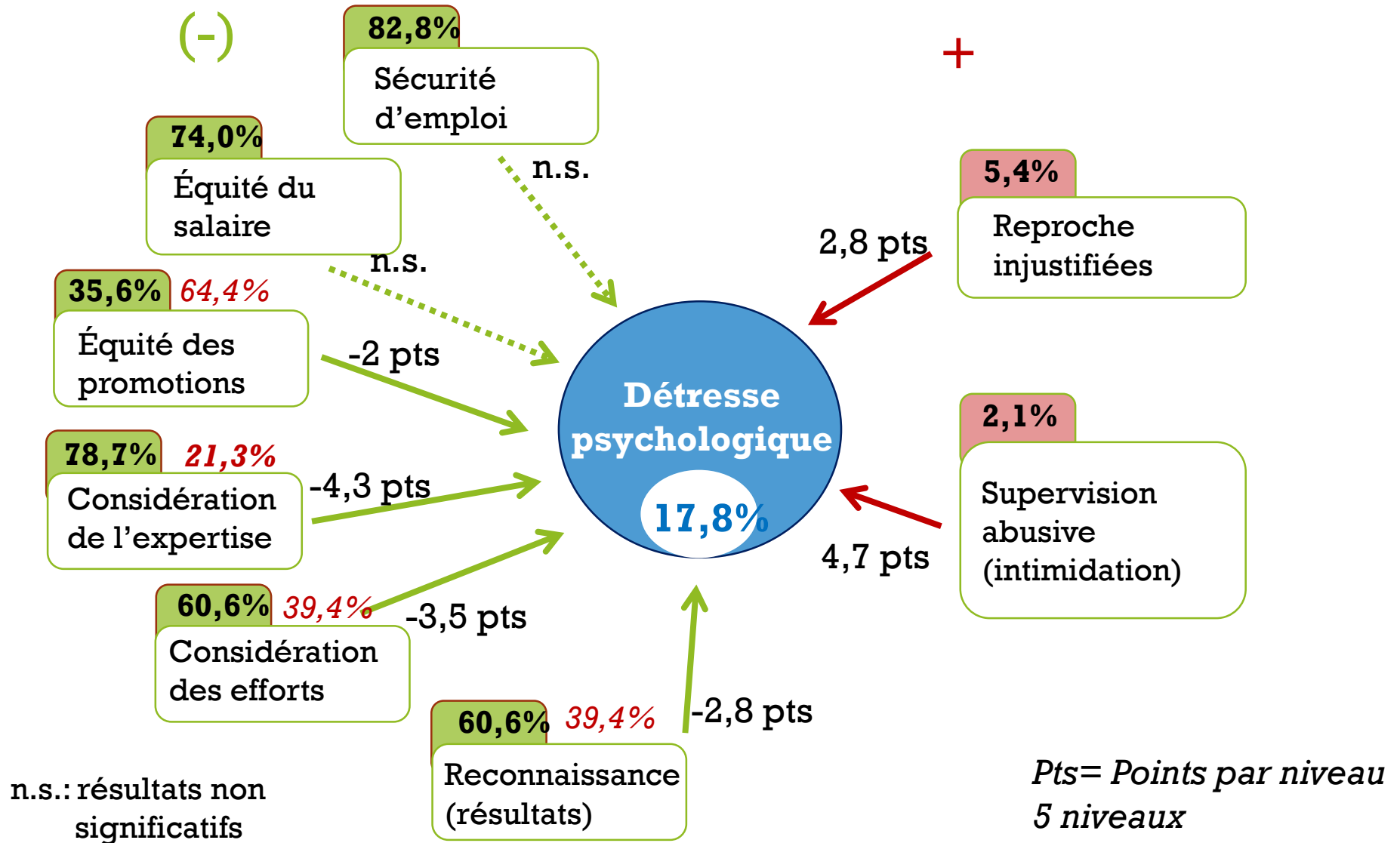
**Cadre
théorique**

**Cadre
méthodologique**

Résultats

Conclusion

Les facteurs de stress: les rétributions obtenues



Problématique de recherche

Cadre théorique

Cadre méthodologique

Résultats

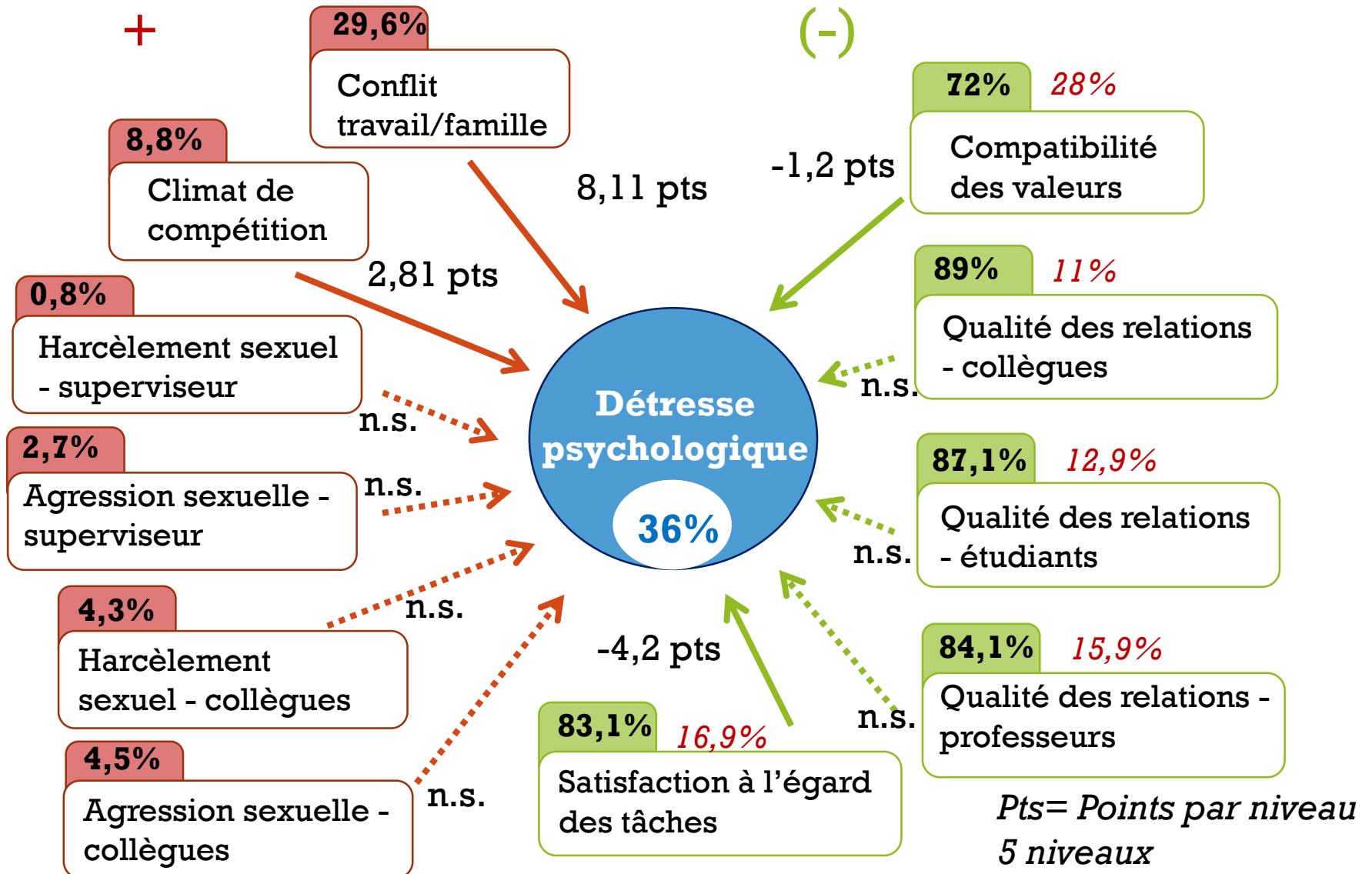
Conclusion

DIFFÉRENCES SELON LE GROUPE D'EMPLOIS

- Sécurité d'emploi (82,8%)
- Équité du salaire (74%)
- Équité des promotions (35,6%)
- Considération de l'expertise (78,7%)
- Considération des efforts (60,6%)
- Reconnaissance (60,6%)
- Reproche injustifiées (5,4%)
- Supervision abusive (2,1%)
(intimidation)

| | Bureau | Technicien | Professionnel | Métier | Chargé de cours |
|--|--------|------------|---------------|--------|-----------------|
| | | | | | |
| | | | | 58,1% | 55,6% |
| | | | | | |
| | | | | 64,5% | |
| | | | | 38,7% | 45,9% |
| | | | | 41,9% | 32,4% |
| | | | | 12,9% | |
| | | | | 9,7% | |
| | | | | | |

Les facteurs de stress: Hobfoll (1989)



Problématique de recherche

Cadre théorique

Cadre méthodologique

Résultats

Conclusion

DIFFÉRENCES SELON LE GROUPE D'EMPLOIS

| | Bureau | Technicien | Professionnel | Métier | Chargé de cours |
|-------------------------------------|--------|------------|---------------|--------|-----------------|
| ■ Conflit travail – famille (29,6%) | | | | | |
| ■ Climat de compétition (8,8%) | | | | | |
| ■ Compatibilité des valeurs (72%) | | | | 48,4% | |
| ■ Satisfaction (tâches) (83,1%) | | | | | |
| ■ Relations – collègues (89%) | | | | | |
| ■ Relations – prof (84,1%) | | | | | |
| ■ Relations – étudiant(e) (87,1%) | | | | | |

DIFFÉRENCES SELON LE GROUPE D'EMPLOIS

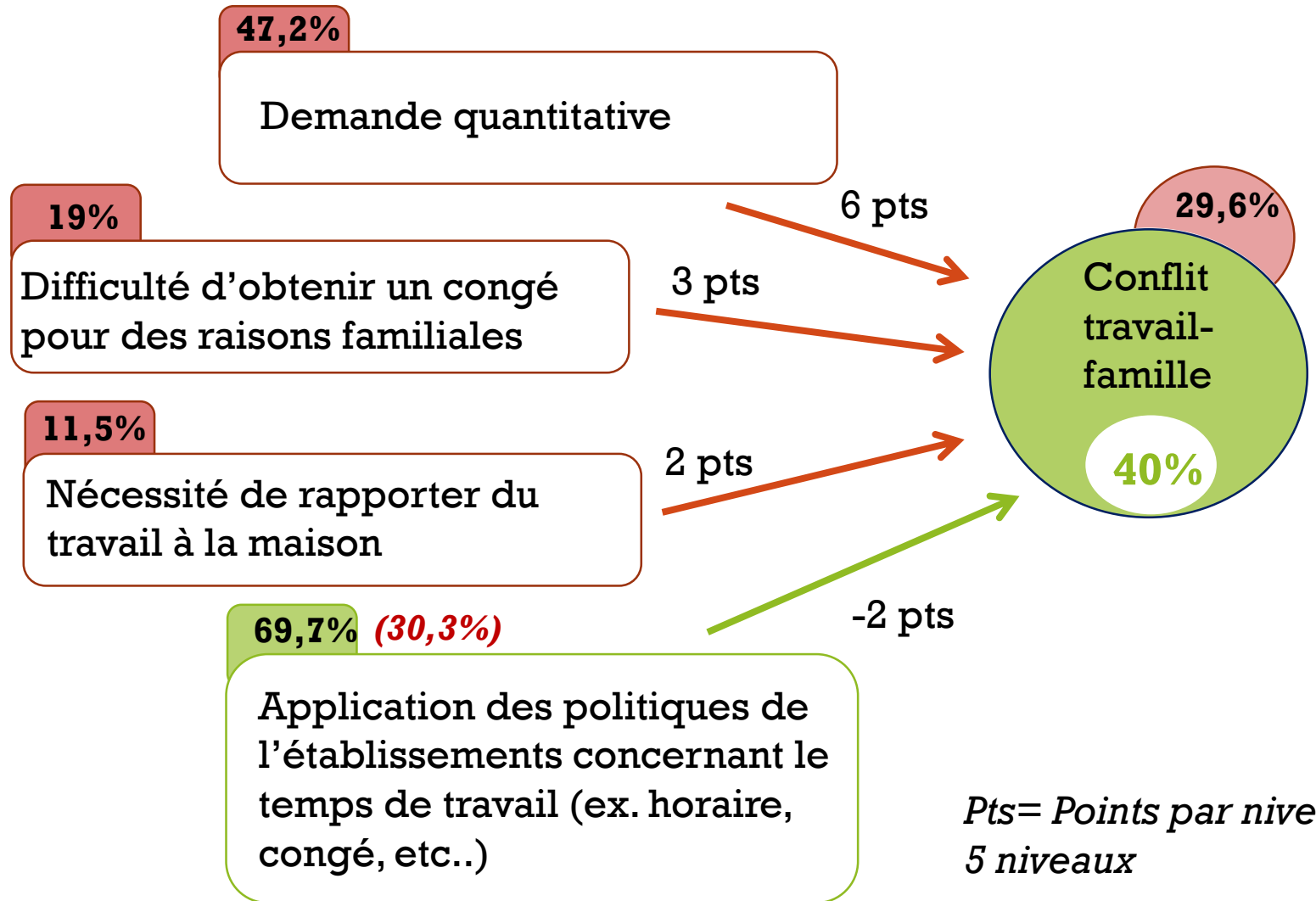
- Harcèlement sexuel * – superviseur (0,8%)
- Agression sexuelle** – superviseur (2,7%)
- Harcèlement sexuel* – collègues (4,3%)
- Agression sexuelle** – collègues (4,5%)

| | Bureau | Technicien | Professionnel | Métier | Chargé de cours |
|--|--------|------------|---------------|--------|-----------------|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | 32,3% | |
| | | | | | |

* Rarement ou parfois

** Oui / Non

Les facteurs associés au conflit travail-famille



Problématique
de recherche

Cadre
théorique

Cadre
méthodologique

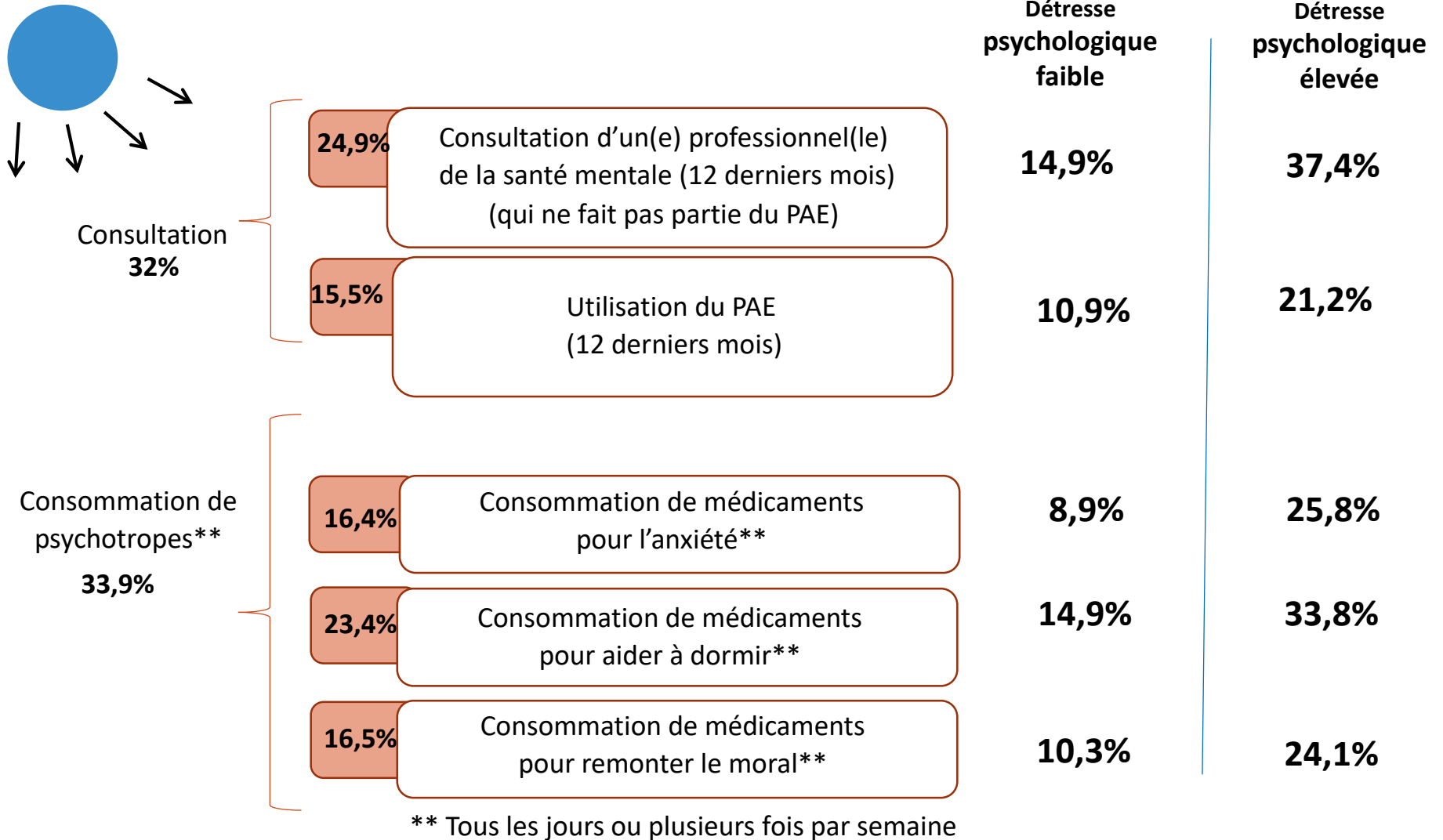
Résultats

Conclusion

LES CONSÉQUENCES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE



La détresse psychologique et les comportements associés à la santé



Problématique de recherche

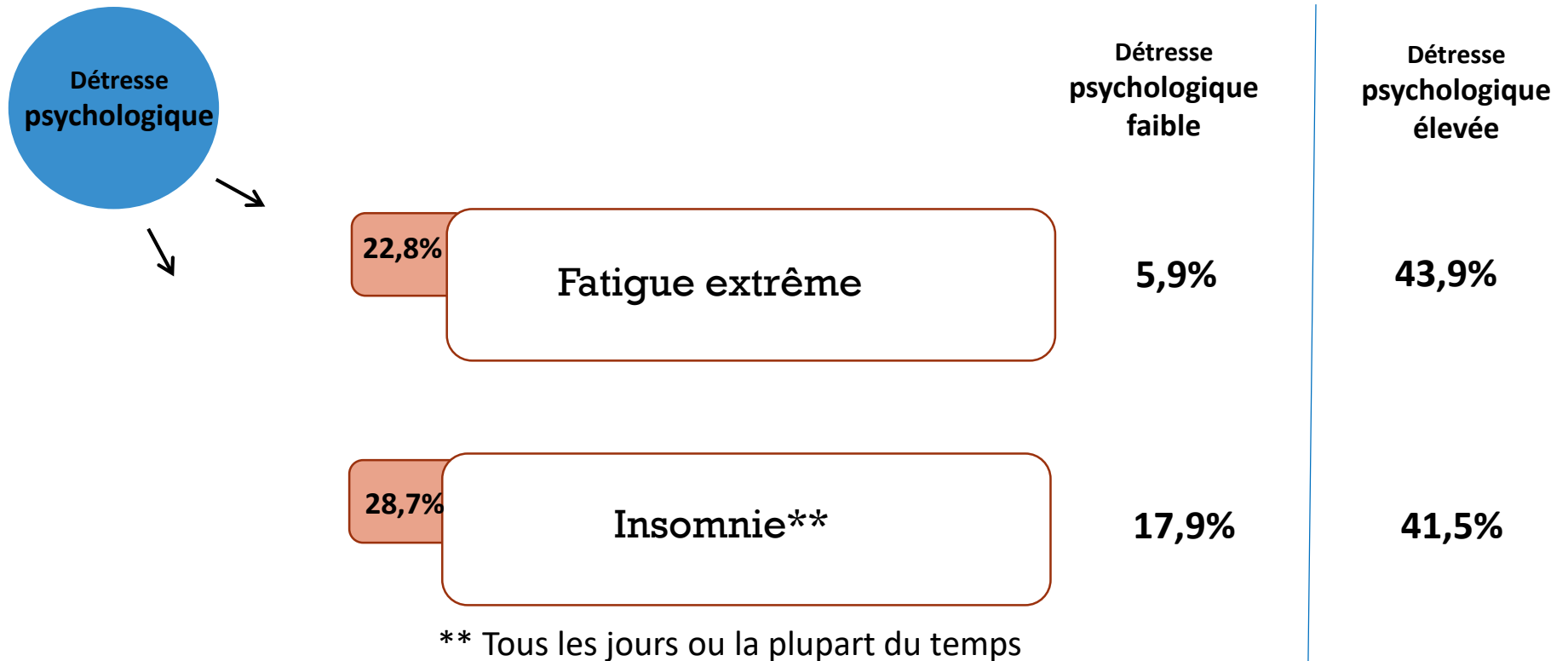
Cadre théorique

Cadre méthodologique

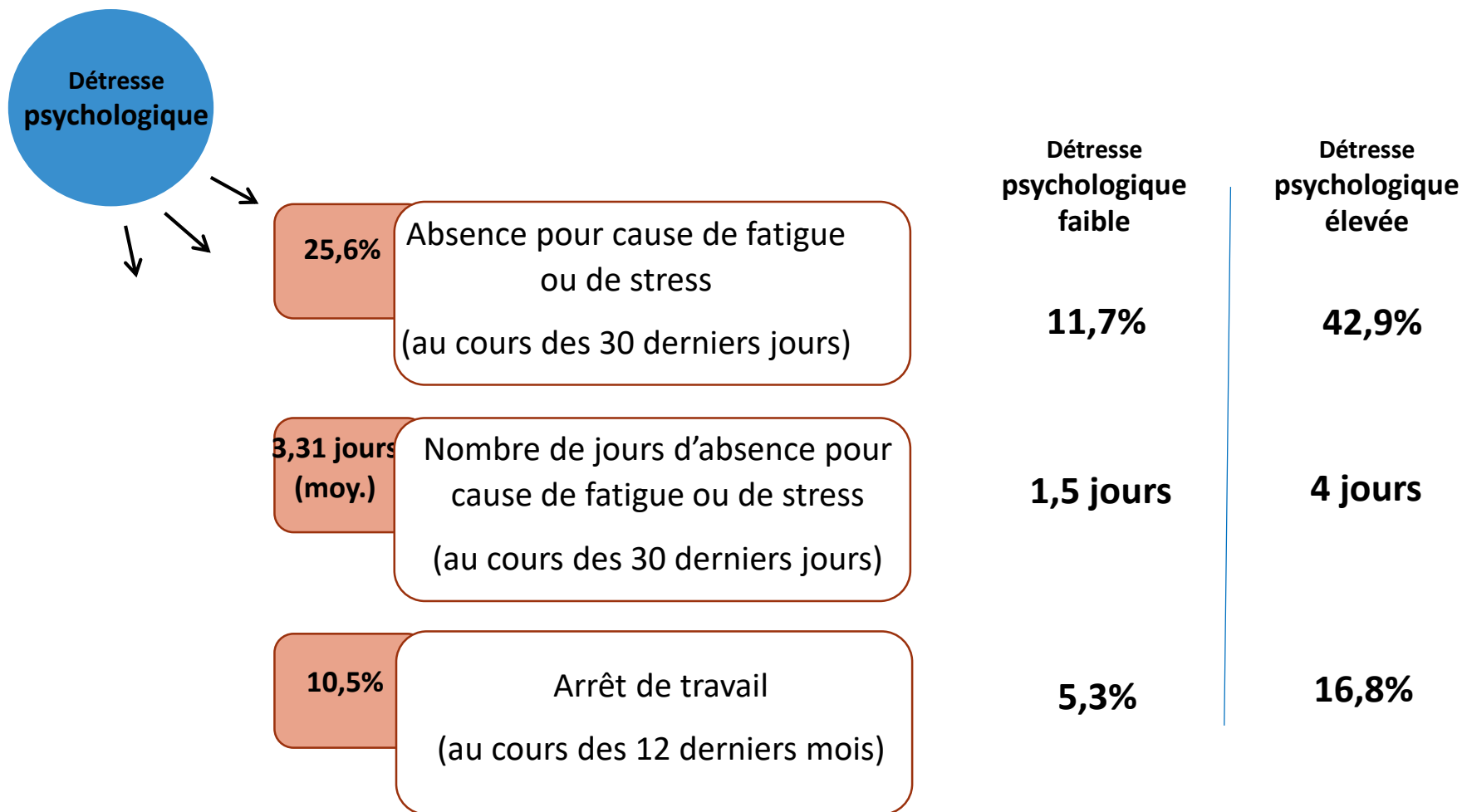
Résultats

Conclusion

La détresse psychologique et les comportements associés à la santé



La détresse psychologique et les absences de courte et de longue durée



Problématique de recherche

Cadre théorique

Cadre méthodologique

Résultats

Conclusion

La détresse psychologique et les comportements en milieu de travail



| | | Détresse psychologique faible | Détresse psychologique élevée |
|-------|--|-------------------------------|-------------------------------|
| 97,3% | Motivation au travail « Je fais de mon mieux pour faire du bon travail » | 98,6% | 95,7% n.s. |
| 86,1% | Satisfaction au travail « Dans l'ensemble, j'aime mon emploi » | 95,1% | 75,2% |
| 75,2% | Engagement affectif « J'éprouve un sentiment d'appartenance » | 82,2% | 66,7% |
| 26,5% | Intention de quitter « Si j'en avais l'occasion, je quitterais mon emplois » | 15,4% | 40,6% |

Problématique de recherche

Cadre théorique

Cadre méthodologique

Résultats

Conclusion

STRATÉGIES DE GESTION DU STRESS

- **Quand vous êtes stressé(e)s par votre travail, que faites-vous de préférence... (O/N)**

| | |
|--|-------|
| ▪ Je fais du sport | 60,1% |
| ▪ Je lis ou j'écoute de la musique | 79,9% |
| ▪ Je consomme davantage de tabac ou d'alcool | 25,3% |
| ▪ Je regarde la télévision | 67,1% |
| ▪ Je mange | 51,3% |
| ▪ Je dors davantage | 41,9% |

....STRATÉGIE DE GESTION DU STRESS

▪ Quand vous êtes stressé(e)s par votre travail, que faites-vous de préférence... (O/N)

| | |
|---|-------|
| ▪ Je fais des activités avec d'autres personnes | 50,7% |
| ▪ Je fais des exercices de relaxation | 39,3% |
| ▪ Je réduis mes activités à l'extérieur du travail pour me reposer | 58,2% |
| ▪ Je modifie des choses au travail pour que ce soit moins stressant | 52,9% |
| ▪ Je demande de l'aide pour réaliser mes activités à l'extérieur du travail | 25,7% |
| ▪ Je parle de mon travail et de ce que je ressens pour me défouler | 71,5% |

RÉSUMÉ

- À la suite des coupures budgétaires entraînant une réduction importante de personnel dans le secteur universitaire : **53,4%** des employés souffrent de détresse psychologique (soit 12,5 points de pourcentage de plus qu'il y a 10 ans)
- Les principaux facteurs de risque sont:
 - La surcharge de travail (demande psychologique quantitative)
 - Les responsabilités assumées (conséquences des erreurs)
 - Le conflit de rôle (demandes contradictoires)
 - Le manque de ressources pour effectuer le travail
 - Le manque d'autonomie et d'utilisation des compétences
 - Le manque de considération et de reconnaissance
 - L'iniquité des promotions
 - Les conflits travail-famille qui découlent notamment de l'augmentation de la charge de travail
 - L'insatisfaction à l'égard des tâches

RÉSUMÉ

- La détresse psychologique entraîne des conséquences sérieuses. Parmi les employés qui souffrent de **détresse psychologique**...
 - ...46% consomment au moins un type de psychotropes
 - ...45,6% ont consulté un(e) professionnel(le) de la santé mentale au cours des 12 derniers mois (PAE y compris)
 - ...43,9% souffrent d'une fatigue démesurée
 - ...41,5% souffrent d'insomnie (tous les jours ou la plupart du temps)
 - ...42,9% se sont absentés au cours des 30 derniers jours pendant 4 jours en moyenne (consécutifs ou non)
 - ... 16,8% ont vécu un arrêt de travail au cours des 12 derniers mois
 - ... 40,6% ont l'intention de quitter leur emploi quand ils en auront l'occasion

PISTES DE SOLUTION

- Réinvestissement
 - Embaucher de personnel
 - Fournir suffisamment de ressources pour faire le travail (information, équipements adéquats, etc.)
 - Soutien des superviseurs dans la réalisation des tâches (ex.: résolution de problèmes)
- Revoir l'organisation du travail
 - Consulter les employé(e)s
 - Éliminer les tâches sans valeur ajoutée
 - Revoir la répartition des tâches
 - Documenter les processus de travail (lignes directrices)



PISTES DE SOLUTION

- Encadrement et supervision
 - Sélection des superviseurs (compétences techniques et relationnelles)
 - Formation des superviseurs
 - Évaluation du rendement
 - Rétroaction, reconnaissance
 - Prévention en santé mentale



PISTES DE SOLUTION

- Revoir le programme de développement de la carrière et le processus d'attribution des promotions
- Favoriser l'accès au centre sportif des établissements



**UN IMMENSE MERCI AUX
PARTICIPANTS ET AUX
SYNDICATS LOCAUX!**

