

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES TRAVAILLEURS  
IMMIGRANTS AU QUÉBEC

MÉMOIRE  
PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA  
MAITRISE EN SCIENCES DE LA GESTION

PAR  
MARIE-ANDRÉE LARIVÉE

SEPTEMBRE 2015

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Tout d'abord, je tiens à remercier grandement Julie Cloutier, professeure au Département d'organisation et ressources humaines de l'École des sciences de la gestion (ESG). Julie a été ma directrice de recherche tout au long de la rédaction de mon mémoire et a su être d'un soutien tant pédagogique que moral dans les moments les plus difficiles. Merci d'avoir été là, ton appui, tes nombreuses connaissances et ton enthousiasme ont été plus qu'appréciés.

Je tiens aussi à remercier les nombreux professeurs et chargés de cours de l'École des sciences de la gestion (ESG) qui ont, de près ou de long, contribué à la rédaction de ce mémoire, et ce, souvent sans le savoir. Merci aussi à mes collègues de l'Université avec qui j'ai pu échanger et apprendre durant les dernières années.

Finalement, mes derniers remerciements vont à mes parents, André et Manon, qui ont su me soutenir tant financièrement qu'émotionnellement. Mon parcours universitaire n'a pas toujours été facile et sans eux je ne serai pas où j'en suis présentement.

Je vous remercie tous pour le soutien que vous m'avez offert.

## DÉDICACE

À ma famille et mon copain Kevin  
qui ont participé  
de quelque façon à la réalisation de ce travail,  
je vous suis reconnaissante pour vos  
encouragements et votre précieux support.

## TABLE DES MATIÈRES

LISTES DES FIGURES .....	vi
LISTE DES TABLEAUX.....	vii
RÉSUMÉ .....	ix
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE I	
LA PROBLÉMATIQUE.....	4
1.1 L'importance de se pencher sur la question de la détresse psychologique .....	4
1.2 La détresse psychologique chez les immigrants .....	5
1.3 Les déterminants organisationnels de la détresse psychologique .....	8
1.4 Objectif de la recherche et pertinence.....	10
CHAPITRE II	
LE CADRE CONCEPTUEL .....	13
2.1 La définition de la détresse psychologique .....	13
2.2 Immigration au Québec.....	16
2.3 Le modèle de Karasek (1979) .....	21
2.4 La discrimination .....	25
2.5 Formulation des hypothèses de recherche.....	29
CHAPITRE III	
LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	33
3.1 Le devis de recherche.....	34
3.2 Technique de collecte de données.....	36
3.2.1 La technique de collecte de données retenue .....	36

3.3 Échantillon .....	39
3.3.1 La population cible.....	39
3.3.2 La technique d'échantillonnage .....	40
3.3.3 Description de l'échantillon .....	42
3.4 Instruments de mesure.....	44
3.4.1 Les variables de contrôle.....	44
3.4.2 La variable dépendante et les variables indépendantes.....	45
3.4.2.1 La variable dépendante : la détresse psychologique .....	45
3.4.2.2 Les variables indépendantes.....	46
CHAPITRE IV	
PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	56
4.1 Technique d'analyse.....	56
4.2 Présentation des résultats descriptifs.....	57
4.3 Vérification des hypothèses de recherche .....	63
4.4 Interprétation et discussion des résultats.....	80
CONCLUSION .....	85
BIBLIOGRAPHIE .....	90

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
2.1 Importance des catégories dans l'immigration .....	18
2.2 Indice de remplacement de la main-d'œuvre projeté selon différents volumes d'immigration, Québec, 2009-2056 .....	20
2.3 Modèle de Karasek (Karasek, 1979, p. 288) .....	22
2.4 Modèle analytique .....	32

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
2.1 Les définitions de la détresse psychologique selon différents auteurs .....	14
3.1 Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon .....	43
3.2 Tableau de codification de la variable « charge quantitative de travail » .....	49
3.3 Conception de la variable « demande psychologique » (WSTBDPSY) .....	50
3.4 Tableau de codification de la question WST_Q404 .....	52
3.5 Conception de la variable « sous-utilisation des compétences » (WSTEDSKI) .	52
3.6 Tableau de codification de la variable « manque d'autonomie » (WSTEDAUT)	53
3.7 Tableau de codification de la question WST_Q410 .....	54
3.8 Conception de la variable « manque de soutien social » (WSTBDSOC) .....	55
4.1 Calcul du niveau de détresse psychologique.....	57
4.2 Barème de conversion de la détresse psychologique .....	58
4.3 Le niveau de détresse psychologique selon le statut d'immigrant et l'origine ethnique et raciale.....	59
4.4 Test de différences des moyennes pour la variable détresse.....	60
4.5 Régression linéaire multiple : Variable de la détresse psychologique.....	61
4.6 Les statistiques descriptives: corrélations entre les variables, moyenne et écart-type.....	62
4.7 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable demande psychologique.....	63
4.8 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différences des moyennes pour la demande psychologique des travailleurs de race blanche.....	64
4.9 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différences des moyennes pour la demande psychologique des travailleurs de minorités visibles .....	65
4.10 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat de la régression linéaire multiple .....	66
4.11 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences » .....	67
4.12 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences » des travailleurs de race	

blanche .....	68
4.13 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différences des moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences » des travailleurs de minorités visibles .....	68
4.14 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat de la régression linéaire multiple .....	69
4.15 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie » .....	70
4.16 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie » des travailleurs de race blanche.....	70
4.17 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie » des travailleurs de minorités visibles .....	71
4.18 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat de la régression linéaire multiple .....	72
4.19 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « conflit et manque de soutien social » .....	73
4.20 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « conflit et manque de soutien social » des travailleurs de race blanche .....	73
4.21 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « conflit et manque de soutien social » des travailleurs de minorités visibles.....	74
4.22 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat de la régression linéaire multiple .....	75
4.23 Vérification des hypothèses 4, 5 et 6 : Résultat de la régression linéaire multiple - Échantillon total .....	76
4.24 Vérification des hypothèses 4, 5 et 6 : Résultat de la régression linéaire multiple la détresse psychologique des travailleurs originaires du pays et des travailleurs immigrants .....	79
4.25 La contribution des variables à la détresse psychologique .....	84

## RÉSUMÉ

### PROBLÉMATIQUE

La détresse psychologique est un problème de santé important qui mérite d'être étudié étant donné le nombre inquiétant d'individus qui en sont touchés. Un grand nombre d'études montrent que les immigrants souffrent davantage de détresse psychologique que les individus nés dans le pays à l'étude. Toutefois, on remarque que très peu d'études se sont penchées sur les facteurs de l'organisation du travail qui pourraient possiblement engendrer de la détresse psychologique chez les immigrants. Il devient donc primordial de se pencher sur cette question, ainsi que sur les déterminants étant donné le nombre grandissant de travailleurs québécois provenant de l'étranger. En fait, le but de cette étude est de déterminer dans quelle mesure le traitement différent accordé aux immigrants influence leur niveau de détresse psychologique, et ce, à l'aide du modèle « *des exigences d'emploi et du contrôle* » de Karasek (1979, 1990).

### CADRE CONCEPTUEL

En se basant sur les définitions de la détresse psychologique offerts par différents auteurs, il nous a été possible de définir la détresse psychologique comme un état psychologique désagréable caractérisé par de l'irritabilité, de l'anxiété, de la tristesse, du découragement et de la dévalorisation de soi. Le cadre théorique présente également les concepts d'immigration et de discrimination, ainsi que le modèle de Karasek (demande psychologique, latitude décisionnelle et soutien social; 1979, 1990). C'est d'ailleurs ce même modèle qui nous a permis de formuler six hypothèses de recherche.

### CADRE MÉTHODOLOGIQUE

L'étude a été menée à l'aide d'un devis corrélationnel à coupe transversale. Les données utilisées à des fins de vérifications des hypothèses proviennent de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC, 2005) réalisée par Statistique Canada qui consistait notamment à recueillir de l'information sur l'état de santé des Canadiens. Pour cette enquête c'est le questionnaire administré par téléphone et le questionnaire administré par l'enquêteur (face à face) qui ont été utilisées comme techniques de collecte de données. L'échantillon choisi dans le cadre de cette étude comportait 22 610 individus répartis de la façon suivante : 88,8% de travailleurs originaires du pays et 9,8% de travailleurs immigrants, 4,5% d'immigrants de race blanche et 5,2% d'immigrants provenant de minorités visibles. Ainsi, l'échantillon comportait un total de 2 220 immigrants.

## RÉSULTATS ET CONCLUSION

Les résultats de recherche obtenus pour la population totale soutiennent que la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social constituent des déterminants de la santé psychologique (Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1990). Les résultats montrent que les travailleurs immigrants présentent un niveau de détresse psychologique supérieur aux travailleurs originaires du pays, et ce, en partie, en raison de la sous-utilisation de leurs compétences. De façon plus précise, nos résultats montrent que, de façon générale, les travailleurs immigrants ne seraient pas traités de façon désavantageuse comparativement aux travailleurs nés au Canada. Les travailleurs immigrants rapportent une demande psychologique (quantité et complexité du travail) inférieure à celle des travailleurs nés au Canada. Aucune différence de perception entre les deux groupes de travailleurs n'a été observée en ce qui concerne la sous-utilisation des compétences et le manque de soutien social. Cependant, les travailleurs immigrant perçoivent bénéficier d'un niveau plus faible d'autonomie comparativement aux travailleurs nés au pays. Cela dit, les déterminants de la détresse psychologique des travailleurs immigrants sont différents de ceux des travailleurs nés au Canada. Par exemple, la sous-utilisation des compétences contribue à accroître la détresse psychologique uniquement chez les immigrants, alors que le manque d'autonomie agit uniquement sur la détresse psychologique des travailleurs nés au Canada.

**MOTS-CLÉS.** Détresse psychologique, stress au travail, demande psychologique, latitude décisionnelle, soutien social, charge de travail, Karasek, immigrants, discrimination, racisme

## INTRODUCTION

La détresse psychologique est un sujet important, inquiétant et de plus en plus d'actualité. C'est un sujet qui touche généralement plus de gens que l'on croit et qui peut entraîner de graves conséquences. L'Enquête québécois sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST) de Vézina, Cloutier, Stock *et al.* (2011) concerne notamment les liens potentiels entre la détresse psychologique et les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs québécois. Bien que plusieurs études concernant la détresse psychologique ont été réalisées dans le passé, rares sont celles qui ont porté sur les facteurs de l'organisation du travail susceptibles d'engendrer de la détresse psychologique chez les travailleurs immigrants.

L'objectif de ce mémoire est de déterminer dans quelle mesure la manière dont les travailleurs immigrants sont traités sur le plan de l'organisation du travail exerce une influence sur leur niveau de détresse psychologique. De façon plus précise, notre étude entend déterminer dans quelle mesure le niveau de détresse psychologique observée chez les immigrants au Québec est attribuable à un traitement différent du point de vue de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social au travail.

Le premier chapitre présente la recension des écrits sur la détresse psychologique en général, la détresse psychologique chez les immigrants et les déterminants organisationnels de la détresse psychologique. Cette recension des écrits nous permettra d'identifier une sérieuse lacune dans les connaissances actuelles. En effet, après avoir montré que les variables du modèle de Karasek (1979) et de Karasek et Theorell (1990) ont été largement étudiées comme déterminants de la détresse psychologique (*i.e.* demande psychologique, latitude décisionnelle et soutien social), force est de constater que ces modèles n'ont jamais été mobilisés pour mieux

comprendre la détresse psychologique chez les travailleurs immigrants. Cela constitue d'ailleurs l'objectif de notre recherche. Le nombre élevé et grandissant de travailleurs provenant de l'étranger conduit naturellement à se préoccuper de la question de la détresse psychologique chez les immigrants dans le milieu de travail.

Le deuxième chapitre porte sur l'articulation du cadre théorique. Après avoir présenté une définition détaillée du concept de détresse psychologique, nous définirons le concept d'immigrant et présenterons un aperçu de la situation de l'immigration au Québec et au Canada. Ensuite, nous décrirons le modèle de Karasek (1979) et celui de Karasek et Theorell (1990). Nous définirons, ainsi les différents concepts que comportent ces deux modèles théoriques (*i.e.* la demande psychologique, la latitude décisionnelle, le soutien social), ainsi que la logique sur laquelle repose les relations entre les concepts. Nous nous pencherons également sur les concepts de discrimination ethnique ou raciale, qui renvoie à l'idée d'un traitement différent. Cela nous conduira à formuler nos hypothèses de recherche.

Le troisième chapitre est consacré au cadre méthodologique de notre recherche. Les données utilisées pour tester nos hypothèses de recherche et réaliser notre objectif de recherche sont des données secondaires qui proviennent de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) réalisée par Statistique Canada en 2005. Dans ce chapitre, nous présenterons donc les décisions prises par Statistique Canada pour collecter les données dans le cadre de cette Enquête. Il sera question du devis de recherche, de la technique de collecte de données, de la technique d'échantillonnage, ainsi que des instruments de mesure y seront présentés.

Le quatrième et dernier chapitre traite des résultats obtenus. Dans un premier temps, nous aborderons les deux principales techniques d'analyse statistique retenues pour l'étude, à savoir, le test de différences de moyennes (t-test) et la régression linéaire multiple. Nous poursuivrons avec la présentation des résultats descriptifs. Cela nous

mènera à vérifier la vraisemblance des hypothèses que nous avons formulées. Nous conclurons ce chapitre par la discussion des résultats.

## CHAPITRE I : LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

### 1.1 L'importance de se pencher sur la question de la détresse psychologique

On s'intéresse de plus en plus à la question de la détresse psychologique. Sa popularité croissante s'explique notamment par le grand nombre de personnes qui en souffrent. Si l'on se réfère à l'étude menée par Vézina et ses collègues (2011), 18% des travailleurs québécois présenterait un degré élevé de détresse psychologique. Dans sa plus simple expression, la détresse psychologique est un état psychologique pénible caractérisé par l'irritabilité, l'anxiété, la tristesse et le découragement (Hardy, Woods et Wall., 2003). Il ne s'agit donc pas d'une déprime passagère, mais plutôt d'un problème de santé psychologique à long terme.

L'importance que l'on accorde à la détresse psychologique provient également des conséquences qu'elle entraîne sur les individus et les organisations. Dans leur revue de la littérature, Harvey et ses collègues (2006) soulignent que, sur le plan individuel, la détresse psychologique est associée à des problèmes physiologiques, par exemple, des problèmes de sommeil, une tension artérielle élevée ou encore des migraines (pour une revue voir Harvey, Courcy, Petit *et al.* 2006). La détresse psychologique constitue également un important déterminant de la consommation abusive d'alcool et de médicaments.

La détresse psychologique dont souffrent les travailleurs entraîne également des conséquences pour l'organisation qui les emploie. Par exemple, Hardy *et al.* (2003) ont réalisé une étude sur le taux d'absence au travail auprès d'employés de 323 services de santé au Royaume-Uni. Cette étude a révélé que la détresse psychologique permettait de prédire l'absentéisme au travail. D'autres études ont également démontré que la détresse psychologique serait liée à l'intention de quitter l'organisation (Firth, Mellor, Moore *et al.*, 2004; Klenke-Hamel et Mathieu, 1990) et

aux départs volontaires (De Croon, Sluiter, Blonk, *et al.*, 2004). La recension des écrits qu'ont réalisée Burton, Schultz, Chen *et al.* (2008) montre que la détresse psychologique donne lieu à une réduction de la productivité des organisations. Plus précisément, la détresse psychologique est associée à une hausse de l'absentéisme, une réduction du rendement individuel, ainsi qu'une augmentation des coûts de main-d'œuvre. En somme, la détresse psychologique est un problème de santé psychologique important qui mérite que l'on s'attarde sur ses déterminants.

### 1.2 La détresse psychologique chez les immigrants

On s'intéresse de plus en plus à la détresse psychologique en fonction des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. Par exemple, dans le cadre de l'Enquête québécois sur les conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail (EQCOTESST), Vézina *et al.* (2011) se sont penchés sur les liens susceptibles d'exister entre le sexe, l'âge et le niveau de scolarité des travailleurs et leur niveau de détresse psychologique. Ils ont notamment montré que les femmes (21,7%) sont plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique que les hommes (15%). Ils ont également fait ressortir que l'âge était corrélé négativement à la détresse psychologique, alors que le niveau de scolarité n'agissait pas sur le niveau de détresse psychologique. Pour leur part, Camirand et Nanhou (2008) se sont intéressés à la variation du niveau de détresse psychologique en fonction de la province de résidence. Ils ont fait ressortir, par exemple, que les Québécois sont plus nombreux à souffrir de détresse psychologique (22,7%) que la population de l'Île-du-Prince Édouard (12,4%), de la Saskatchewan (12,3%), de l'Alberta (14,5%) ou de la Colombie-Britannique (14,9%). Mais, qu'en est-il du fait d'être né à l'étranger ?

La majorité des études montrent que les immigrants souffrent davantage de détresse psychologique que les personnes originaires du pays concerné. Toutefois, un grand

nombre d'études présentent des résultats contradictoires. En effet, des études réalisées en Belgique (Levecque , Lodewyckx et Bracke, 2009), en Norvège (Dalgard, Thapa, Hauff, *et al.*, 2006) et en Israël (Ritsner et Ponizovsky, 1999) révèlent que les immigrants présentent un niveau supérieur de détresse psychologique comparativement aux personnes originaires du pays. D'autres études mettent plutôt en évidence l'absence de différences. C'est le cas notamment des Noirs nés aux États-Unis et des Noirs immigrés aux États-Unis (Krieger., Kosheleva, Waterman *et al.*, 2011). Dans la même veine, le niveau de détresse psychologique s'est avéré semblable pour les Asiatiques nés aux États-Unis et ceux nés à l'étranger (Yip, Gee, Takeuchi, 2008). En revanche, il a été montré que, de façon générale, les immigrants aux États-Unis souffrent moins de détresse psychologique que les personnes qui y sont nés (Bratter et Eschbach, 2005). Il en va de même pour le Canada (Stafford, Newbold et Ross, 2011).

Plusieurs explications ont été suggérées par les chercheurs afin de définir le lien entre le statut d'immigrant et le niveau de détresse psychologique, par exemple, les critères de sélection des immigrants qui agiraient comme un « bouclier de protection » (Stafford *et al.*, 2011), l'incertitude et le processus d'adaptation à un nouvel environnement (Ritsner et Ponizovsky, 1999), ainsi que la pauvreté (Bratter et Eschbach, 2005). Par ailleurs, des recherches empiriques ont mis en évidence l'effet de l'isolement ou du soutien social (Levecque *et al.* , 2009; Stafford *et al.*, 2011), ainsi que l'effet de la discrimination dans les différentes sphères de vie<sup>1</sup> (Yip *et al.*, 2008; pour une revue de la littérature voir Williams Neighbors et Jackson, 2003). Par exemple, les études montrent que les Mexicains qui ont immigrés en Californie subissent davantage de discrimination et risquent davantage de souffrir de dépression

---

<sup>1</sup> Par exemple, avoir vécu un certain nombre des situations suivantes en raison de l'origine ethnique ou raciale : avoir été victime de violence physique ou verbale, traité de manière impolie ou de façon injuste, avoir été ignoré ou exclus.

que les personnes d'origine mexicaine née en Californie (Finch, Kolody et Vega., 2000). Noh et Kaspar (2003) ont montré que pour les immigrants coréens installés à Toronto, le risque de souffrir de problème de santé psychologique était intimement lié aux expériences vécues sur le plan de la discrimination. Des résultats similaires ont été trouvés au Canada pour des immigrants d'origines variées (Éthiopiens, Coréens, Iraniens, Vietnamiens et Irlandais) (Beiser et Hou, 2006; Noh, Kim et Noh, 2012). Aux États-Unis, les chercheurs ont également fait ressortir le lien entre la discrimination et la détresse psychologique chez les immigrants de race noire (Gee , Ryan, Laflamme *et al.*, 2006; Krieger *et al.*, 2011), les immigrants provenant d'Amérique Latine (Gee *et al.*, 2006), les immigrants coréens (Bernstein, Park, Shin *et al.*, 2009) et les immigrants russes (Aroian, Norris, Patsdaughter *et al.*, 1998; pour une revue de littérature sur la discrimination et les problèmes de santé psychologique chez les immigrants au Canada, voir Edge et Newbold , 2013). Ces résultats montrent que, jusqu'à présent, les chercheurs ont tenté d'expliquer le niveau de détresse psychologique des immigrants en s'appuyant surtout sur des cadres théoriques qui mobilisent des déterminants situés à l'extérieur du milieu de travail.

En effet, très peu d'études ont porté sur les facteurs du milieu de travail susceptibles d'engendrer de la détresse psychologique chez les immigrants. Parmi les rares exceptions, on note l'étude qu'ont réalisée Gil-Gonzalez et ses collègues (Gil-Gonzalez, Vives-Cases, Borrell, *et al.*, 2014) et celle menée par Liebkind et Jasinskaja-Lahti (2000). D'abord, à l'aide d'une banque de données nationales (*Spanish Health Interview Survey*), Gil-Gonzalez *et al.* (2014) ont fait ressortir que le niveau de détresse psychologique des immigrants en Espagne s'expliquait par la perception d'être victime de discrimination en milieu de travail. En ce qui concerne l'étude de Liebkind et Jasinskaja-Lahti (2000), elle a été menée auprès d'un échantillon de 3286 immigrants à Helsinki en Finlande, représentant les sept principaux groupes d'immigrants dans ce pays. Les résultats ont montré que le niveau de détresse psychologique des immigrants dépend de leur origine ethnique, laquelle

n'était pas étrangère à l'ampleur de la discrimination, notamment la discrimination perçue en matière de promotion. Il semble donc que, pour les immigrants, le sentiment d'être traité différemment (discrimination perçue), ici sur le plan des récompenses, constituerait un déterminant organisationnel de la détresse psychologique.

Ces résultats laissent penser que les différences observées quant au niveau de détresse psychologique des immigrants pourraient s'expliquer par un traitement différent au cours de la relation d'échange avec l'employeur, c'est-à-dire un traitement différent non seulement du point de vue des récompenses, mais également du point de vue des contributions demandées, à savoir l'organisation du travail. En d'autres termes, il convient de se demander si les immigrants sont traités de manière différente en ce qui concerne les facteurs psychosociaux, lesquels sont reconnus comme des déterminants de la détresse psychologique en milieu de travail. La prochaine section est d'ailleurs consacrée à ces facteurs psychosociaux.

### 1.3 Les déterminants organisationnels de la détresse psychologique

De nombreuses études ont porté sur les déterminants organisationnels de la détresse psychologique, c'est-à-dire les facteurs psychosociaux dans le milieu de travail. Selon ces études, la détresse psychologique proviendrait d'une exposition plus ou moins prolongée à un niveau de stress élevé au travail (pour une revue, voir Harvey *et al.* 2006). Ainsi, les facteurs « stressants » liés au travail, que certains désignent comme des « stresseurs » (Harvey *et al.* 2006), constituerait des déterminants importants de la détresse psychologique.

Parmi ses déterminants organisationnels, l'organisation du travail a reçu beaucoup d'attention. À partir du modèle de Karasek (*Job demand–Control Model*; 1979),

plusieurs chercheurs se sont penchés sur l'influence qu'exercent la demande psychologique (charge de travail quantitative et qualitative), la latitude décisionnelle, ainsi que le soutien social sur la détresse psychologique (Barnett et Brennan, 1995; Bourbonnais., Brisson, Moisan *et al.*, 1996; Bourbonnais., Commeau, Vézina *et al.*, 1998; Bültmann , Kant, Van Den Brandt *et al.*, 2002; Dollard et Bakker, 2010; Marchand, Demers et Durand, 2005, 2006). De façon générale, les résultats des études offrent un appui solide à la validité du modèle de Karasek (1979) (pour des revues de la littérature voir: De Lange, Taris, Kompier *et al.*, 2003; Tsutsumi et Kawakami, 2004; Van Der Doef et Maes, 1999; Van Vegchel, de Jonge, Bosma *et al.*, 2005). En résumé, la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social figurent parmi les principaux facteurs déterminant de la détresse psychologique au travail.

Cela dit, ces conclusions ne tiennent pas compte du pays de naissance des travailleurs, c'est-à-dire de leur statut d'immigrant. Par exemple, Marchand et ses collègues (2006) ont utilisé le modèle de Karasek (1979) dans le cadre d'une étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 6611 travailleurs canadiens. L'échantillon a été traité de façon homogène, sans tenter d'identifier les différences en fonction du statut d'immigrant. En d'autres termes, ces études n'avaient pas pour objectif d'identifier les effets différenciés des aspects de l'organisation du travail en fonction du lieu de naissance, c'est-à-dire pour les travailleurs nés au Canada et les travailleurs nés à l'étranger.

En somme, un nombre très limités d'études a porté sur les facteurs du milieu de travail susceptibles d'expliquer le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. À cet égard, il semble que la discrimination perçue en matière de récompenses, par exemple une promotion, constitue l'unique avenue de recherche qui a été empruntée par les chercheurs jusqu'à maintenant. À notre connaissance, aucun chercheur ne s'est clairement penché sur les facteurs explicatifs qu'offre le modèle de

Karasek (1979, 1990), à savoir la demande psychologique, la latitude décisionnelle, ainsi que le soutien social. Pourtant, ces facteurs ont été reconnus comme des déterminants importants de la détresse psychologique en milieu de travail. Par conséquent, un traitement différent des travailleurs sur le plan de l'organisation du travail est susceptible d'expliquer les différences constatées en ce qui concerne le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants et les travailleurs originaires du pays.

#### 1.4 Objectif de la recherche et pertinence

L'objectif de ce mémoire consiste à déterminer dans quelle mesure le traitement différent des immigrants du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle, ainsi que les différences sur le plan du soutien social influencent leur niveau de détresse psychologique. Nous entendons donc vérifier dans quelle mesure le modèle de Karasek (*Job demand–Control Model*, 1979, 1990) explique le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. Dans un premier temps, nous vérifierons l'existence de différences de traitement (du point de vue de la demande psychologique, de la latitude et du soutien) en fonction du statut d'immigration, en contrôlant l'effet de l'appartenance à une minorité visible, laquelle peut également être associée à un traitement différent. Dans un deuxième temps, nous vérifierons si le modèle de Karasek s'applique aux travailleurs originaires et aux travailleurs immigrants respectivement. Il s'agira ici de mesurer la force du lien entre les variables du modèle de Karasek et la détresse psychologique. Cette deuxième analyse permettra de déterminer si la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social influencent différemment la détresse psychologique en fonction du statut d'immigrant.

Les résultats de notre étude contribuent à l'avancement des connaissances en ce qui concerne les facteurs déterminants de la détresse psychologique des immigrants dans le milieu de travail. Notre étude permet de combler la lacune observée dans la littérature en se penchant tout spécialement sur les éléments de l'organisation du travail (demande psychologique et latitude décisionnelle), plutôt que sur la reconnaissance de la contribution des travailleurs à l'organisation (ex. promotions).

La question de la détresse psychologique des immigrants et de ses déterminants est importante compte tenu du nombre élevé de travailleurs québécois provenant de l'étranger. En effet, selon les données du dernier recensement de 2011, le nombre d'immigrants au Canada dépasse les 6,7 millions de personnes, ce qui représente près de 20,6% de la population canadienne actuelle (Statistique Canada, 2011). De plus, le nombre d'immigrants qui entrent au Canada suit une progression constante: en moyenne 241 000 immigrants arrivent en sol canadien chaque année, et ce, depuis les années 2000 (Batisse et Zhu, 2012).

Pour ce qui est du Québec, on comptait 974 895 immigrants en 2011, ce qui représentait 12,6% de la population québécoise, le taux le plus élevé jamais enregistré jusque-là (Gouvernement du Québec, 2014). Entre les années 2007 et 2011, on dénombrait une moyenne de 49 121 nouveaux immigrants par année, 50,1% d'hommes et 49,9% de femmes (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2012). Le pays d'origine des immigrants au Québec a évolué au fil du temps : entre les années 2001 et 2005, la Chine, le Maroc et la France figuraient parmi les trois principaux pays de naissance des immigrants. Entre les années 2006 et 2010, c'est plutôt l'Algérie qui se retrouve au premier rang, suivi par le Maroc, la France et la Chine, qui se trouve désormais au 4<sup>e</sup> rang (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011 : 32). À eux seuls, ces quatre principaux pays de naissance fournissent plus de 30% de l'immigration au Canada (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011 : 32).

De plus, les travailleurs immigrants au Québec sont plus scolarisés qu'auparavant et savent également de plus en plus parler et écrire le français. De façon plus précise, en 2010, ils étaient près du deux tiers des nouveaux arrivants à connaître la langue première du Québec (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2012). En raison de leurs qualifications, les immigrants sont une richesse de talents pour les entreprises (Batisse et Zhu, 2012) et se présentent comme une solution très intéressante au problème de pénurie de main-d'œuvre (Gouvernement du Canada, 2012) engendrée notamment par le vieillissement de la population (Burke et Ng, 2006). En somme, pour profiter pleinement de ce qu'apportent les travailleurs immigrants aux organisations québécoises, il faut réunir les conditions afin de favoriser leur santé mentale. C'est pourquoi notre étude entend contribuer à identifier les déterminants de la santé psychologique des immigrants dans le milieu de travail.

## CHAPITRE II : LE CADRE CONCEPTUEL

### 2.1 La définition de la détresse psychologique

La détresse psychologique a été définie par de nombreux chercheurs. Les définitions qu'ils proposent comportent certaines nuances ou des différences plus ou moins marquées. Il est donc important de s'intéresser de plus près à ces différentes conceptualisations de manière à mieux faire ressortir les caractéristiques du concept. Le **Tableau 1** présente les définitions des différents auteurs.

L'examen des définitions des auteurs fait d'abord ressortir que la détresse psychologique figure parmi les états psychologique (Vézina *et al.* 2011), affectif (Hardy *et al.*, 2003) ou émotionnel (Ridner, 2004). De plus, elle ne se définit pas uniquement par une sensation désagréable ou un sentiment de mécontentement. Ses deux principaux aspects sont la dépression et l'anxiété (Hardy *et al.*, 2003). Comme le précisent Vézina et ses collègues (2011) « un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui apprécie deux des plus fréquents syndromes observés en santé mentale soit la dépression et l'anxiété ». La dépression fait principalement référence à la tristesse et au découragement, c'est-à-dire le manque d'énergie, le sentiment d'impuissance et de désespoir. L'anxiété concerne l'inquiétude et les craintes face à l'avenir.

La détresse psychologique est également caractérisée par l'irritabilité, ou en d'autres termes la sensibilité accrue et la forte réaction aux stimuli de l'environnement. Finalement, la plupart des chercheurs indiquent que la perte d'estime de soi est également un aspect important de la détresse psychologique. À cet égard, Ridner (2004) fait référence à la réduction de l'estime de soi, alors que Massé (2000) utilise le terme dévalorisation de soi.

Tableau 2.1 Les définitions de la détresse psychologique selon différents auteurs

Auteurs	Définition originale	Traduction française
<i>Ilfeld (1976)</i>	Syndrome of anxiety, anger, syndrome of depression and cognitive disturbance. (p. 1221)	La détresse psychologique est caractérisée par l'anxiété, la colère, la dépression et les troubles cognitifs.
<i>Hardy et al. (2003)</i>	Psychological distress is [...] an affective state characterized not only by feelings of unhappiness but also by feelings of depression and anxiety.	La détresse psychologique est un état affectif caractérisé non seulement par la tristesse, mais également par des sentiments de dépression et d'anxiété.
<i>Ridner (2004)</i>	Psychological distress: the unique discomforting, emotional state experienced by an individual in response to a specific stressor or demand that results in harm, either temporary or permanent, to the person. (p. 539)	La détresse psychologique est un état émotionnel unique désagréable éprouvé par un individu en réponse à un facteur de stress ou une demande spécifique, qui cause du tort à la personne, soit temporairement ou de façon permanente.
	Psychological distress has five defining attributes: 1) perceived inability to cope effectively (certainty that no solutions to the stressor exist or on the inability to problem solve 2) change in emotional status, (anxiety, depression, demotivation, irritability, aggressiveness, and self-depreciation) 3) discomfort (Anguish, suffering, and misery, mental discomfort)	La détresse psychologique présente cinq attributs : 1) l'incapacité à faire face aux problèmes (sentiment d'impuissance, conviction qu'il n'existe aucune solution) 2) le changement de l'état émotionnel (anxiété, dépression, démotivation, irritabilité, agressivité, dépréciation de soi), 3) inconfort/malaise (angoisse, souffrance mentale), 4) communication de l'inconfort, 5) tort :

	<p>4) communication of discomfort, and 5) harm: decreased self-esteem (p. 539).</p>	réduction de l'estime de soi.
<i>Massé (2000)</i>	<p>Four dimensions :</p> <p>(1) Anxiety/depression (preoccupation, nervous tension, feeling of powerlessness) 2) Irritability/aggressiveness (increased sensitivity and strong reaction to environmental stimuli) 3) Demotivation (lack of energy, mental fatigue, disinterest) 4) Devalorization or self-depreciation: (low self-esteem, lack of selfconfidence)</p>	<p>Quatre dimensions</p> <p>1) Anxiété/dépression (préoccupation, craintes pour le futur, sentiment d'impuissance) 2) Irritabilité / agressivité (sensibilité accrue et fortes réactions aux stimuli de l'environnement) 3) Démotivation (manque d'énergie, fatigue mentale, désintéressement) 4) Dévalorisation de soi (faible estime de soi, manque de confiance en soi, doutes au sujet de sa propre valeur).</p>
<i>Vézina et al., 2011</i>	<p>La détresse psychologique est un indicateur précoce d'atteinte à la santé mentale qui apprécie deux des plus fréquents syndromes observés en santé mentale soit la dépression et l'anxiété. (p. 593)</p>	État psychologique marqué par deux principales caractéristiques: 1. L'anxiété 2. La dépression
<i>Marchand, et al. (2005)</i>	<p>It is defined by a set of psychophysiological and behavioral symptoms that are not specific to a given pathology, like anxious and depressive reactions, irritability, decline in intellectual abilities, sleep disturbances, work absenteeism, etc.</p>	Elle est définie par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementales qui ne sont pas spécifiques à une pathologie donnée, par exemple, l'anxiété et la dépression, l'irritabilité, la baisse des capacités intellectuelles, des troubles du sommeil, de l'absentéisme au travail, etc.

En s'appuyant sur les définitions présentées plus haut, nous proposons la définition suivante :

La détresse psychologique est un état psychologique désagréable caractérisé par :

1. L'irritabilité (sensibilité accrue et forte réaction aux stimuli de l'environnement)
2. L'anxiété (inquiétudes et craintes face à l'avenir)
3. La tristesse (sensation de pénibilité)
4. Le découragement (manque d'énergie, sentiment d'impuissance et de désespoir)
5. La dévalorisation de soi (perte d'estime de soi, sentiment d'incompétence)

## 2.2 Immigration au Québec

Selon le site de Statistique Canada (2010), les immigrants sont définis comme suit,

Personnes résidant au Canada qui sont nés hors du pays, à l'exclusion des travailleurs étrangers temporaires, des citoyens canadiens nés à l'étranger et des détenteurs d'un visa d'étudiant ou de travail. (Statistique Canada, 2010)

Les immigrants sont divisés en quatre grandes « familles » : l'immigration économique, le regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable, ainsi que les autres immigrants (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011). Le Ministère de l'Immigration et des Communauté Culturelles (2011) définit les différentes familles ainsi :

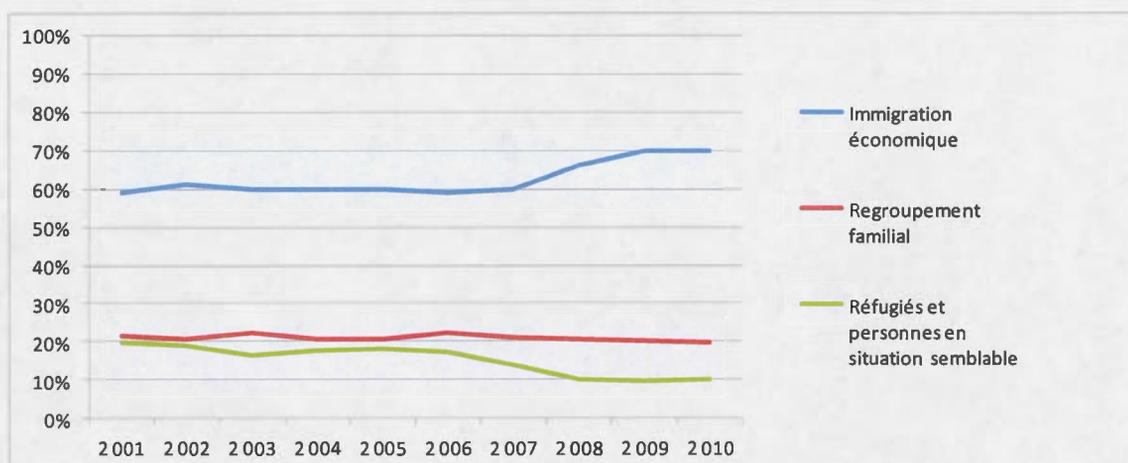
1. les immigrants de la catégorie *immigration économique* sont des individus qui sont soit à l'emploi, soit qui gèrent une entreprise au Québec, ou bien, qui investissent au Québec;

2. les immigrants de la catégorie *regroupement familial* sont des individus qui sont soutenus par un membre de leur famille proche (la personne qui parraine doit absolument être résidante du Québec);
3. la catégorie *des réfugiés et des personnes en situation semblable* sont des immigrants qui doivent être sélectionnés par le Québec (c'est le Gouvernement du Canada qui décide si un immigrant fait partie de cette catégorie);
4. les autres immigrants sont ceux qui ne font pas partis d'une des trois familles citées précédemment.

Les immigrants appelés les immigrants économiques représentent près du tiers des nouveaux immigrants (67,1%) (Gouvernement du Québec, 2014). Les immigrants économiques sont définis comme suit :

Une catégorie d'immigration qui regroupe les immigrants qui ont été sélectionnés par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2012, p. 5).

La **figure 2.1** montre l'importance des immigrants économiques au Québec. Les trois autres catégories d'immigrants se divisent comme suit : 23,9% pour le regroupement familial, 8,1% pour les réfugiés et les personnes en situation semblable et 1,0% pour les autres immigrants (Gouvernement du Québec, 2014).

Figure 2.1 Importance des catégories dans l'immigration <sup>1</sup>

Étant donné la contribution des immigrants à l'économie du pays, la politique d'immigration canadienne a évolué au cours des années (Green et Green, 2004). C'est pourquoi dans la politique qui existe aujourd'hui, le Canada a décidé de laisser tomber le concept de capacité d'absorption (Green et Green, 2004).

En plus de contribuer à l'économie du pays, l'immigration se révèle un aspect important de l'économie tant au Québec qu'au Canada étant donné le vieillissement grandissant de la population. Les immigrants nous viennent ainsi en aide face à un problème non lointain de diminution de la population active (Batisse et Zhu, 2012). Il va sans dire qu'il existera sous peu un problème de pénurie de la main-d'œuvre comme le décrit le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles dans son document de 2012 intitulé « Caractéristiques de l'immigration au Québec ». Le Québec a donc un grand besoin en ce qui a trait à la main-d'œuvre; les organisations

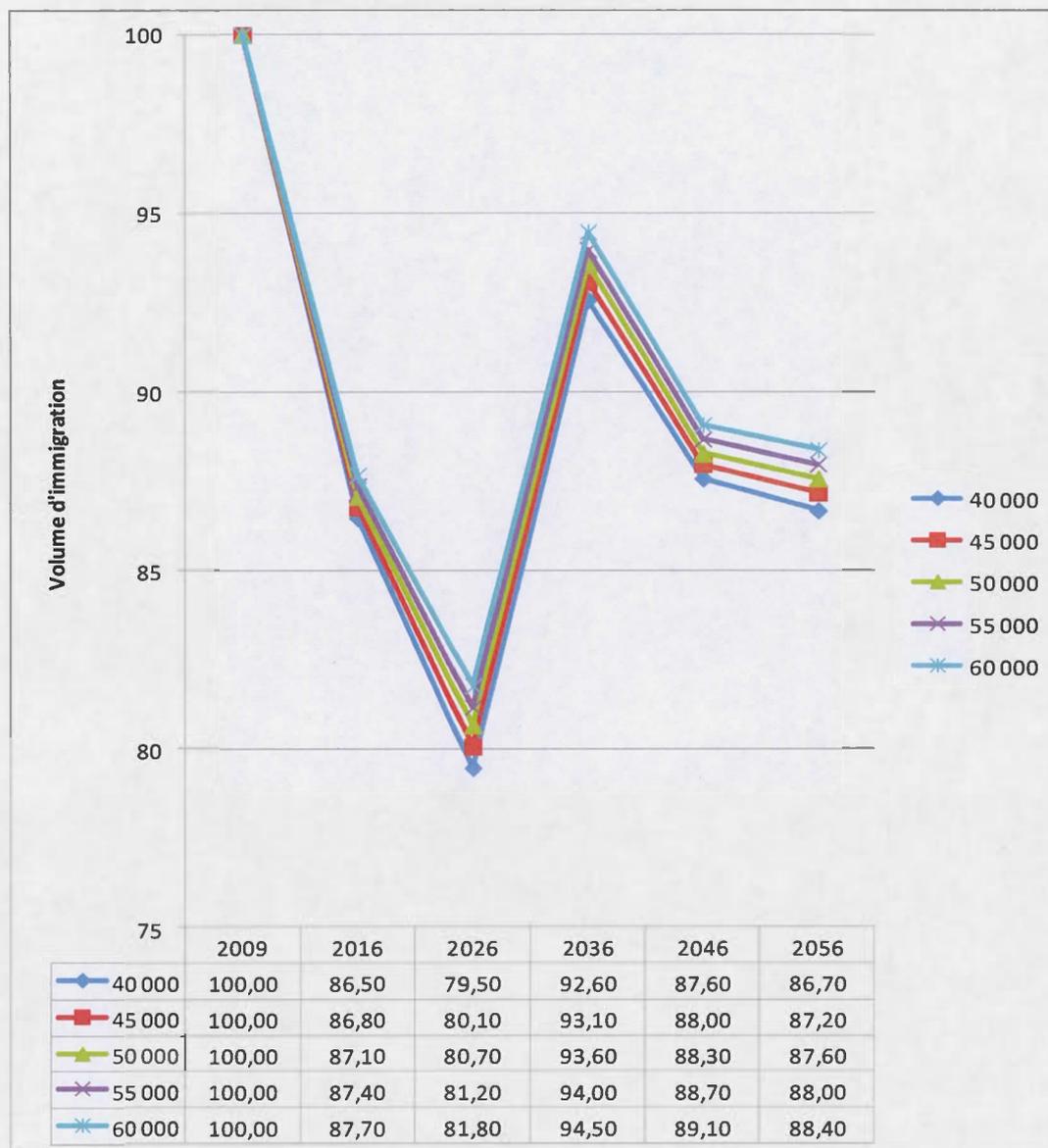
<sup>1</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2011). *Consultation 2012-2015 : Caractéristiques de l'immigration au Québec - Statistiques*. [Document PDF]. Rapport déposé en avril 2011. Récupéré le 22 février 2013 de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf>

québécoises auront largement besoin des immigrants afin de combler les postes qui seront laissés derrière les baby-boomers.

En effet, on remarque que l'indice de remplacement de la main-d'œuvre (rapport entre les entrants potentiels et les sortants potentiels) au Québec va chuter d'ici les années 2020 ce qui signifie qu'il y aura moins d'individus disposés à travailler (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011). La **figure 2.2** montre la projection de l'indice de remplacement de la main-d'œuvre dans les années futures selon les différents volumes d'immigration.

La **figure 2.2** présente l'indice de remplacement. Par exemple, en 2009, peu importe le volume d'immigration, l'indice est de 100,00 ce qui signifie que les entrants et les sortants potentiels sur le marché du travail sont approximativement du même nombre. Ce qui nous intéresse ce sont plutôt les années à venir. On remarque que l'indice chute vers les années 2016 et 2026 et tend à remonter légèrement dans les années 2036. Cela indique que dans les prochaines années, il y aura vraisemblablement une importante pénurie de main-d'œuvre. Même si le volume d'immigration atteignait les 60 000 personnes, l'indice resterait tout de même sous la barre des 100 (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011).

Figure 2.2 Indice de remplacement de la main-d'œuvre projeté selon différents volumes d'immigration, Québec, 2009-2056<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2011). *Consultation 2012-2015 : Caractéristiques de l'immigration au Québec - Statistiques*. Graphique 9, p.15. [Document PDF]. Rapport déposé en avril 2011. Récupéré le 22 février 2013 de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf>

Pour les années à venir, le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles du Québec a mis sur pied un « Plan d'immigration du Québec pour l'année 2012 ». Ce plan s'oriente, entres autres, vers :

- un maintien d'une majorité d'immigrants qui connaissent le français
- un maintien du pourcentage des admis au pays âgés de moins de 35 ans (entre 65% et 75%);
- un minimum de 65% d'immigrants économiques pour l'ensemble des immigrants admis en une année, et;
- un minimum de 50% des travailleurs de la catégorie des travailleurs qualifiés pour effectuer des emplois qui nécessitent un besoin sur le marché du travail au Québec (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2011b).

En 2013, le taux de chômage des immigrants au Québec se chiffrait à 11,6%, soit un taux qui ressemble aux deux dernières années; 11,5% en 2012 et 12,4% en 2011 (Gouvernement du Québec, 2014). Le taux de chômage des immigrants qui sont débarqués dans la province il y a moins de cinq ans est toutefois quelque peu plus élevé que celui de la population immigrée totale; celui-ci se chiffre à 14,6% (Gouvernement du Québec, 2014). À titre de comparaison, en 2013, le taux de chômage de la population québécoise se chiffrait à 7,6% (Gouvernement du Québec, 2014).

### 2.3 Le modèle de Karasek (1979)

Le modèle « des exigences d'emploi et du contrôle » est un modèle qui a été développé par Karasek (1979) et repris par de nombreux auteurs qui se sont penchés

sur la question de la santé psychologique, notamment la détresse psychologique (Barnett et Brennan, 1995; Bourbonnais *et al.*, 1996; Bourbonnais *et al.*, 1998; Bültmann *et al.*, 2002; Dollard et Bakker, 2010; Marchand *et al.*, 2005, 2006). Ce modèle explique de quelle manière les aspects de l'organisation du travail exercent un effet combiné sur la santé psychologique. De façon plus précise, la demande psychologique (i.e. la charge de travail qualitative et quantitative) engendre une tension chez le travailleur (i.e. du stress) qui l'incite à faire des efforts pour répondre aux demandes. Or, lorsque le travailleur n'est pas en mesure de faire face à sa charge de travail, parce qu'il ne possède pas suffisamment d'autonomie et n'a pas la possibilité d'utiliser ses compétences, la tension s'accumule. À plus ou moins long terme, l'accumulation du stress engendre des problèmes de santé psychologique. Ainsi, c'est lorsque l'organisation du travail est caractérisée par une lourde demande psychologique et un faible niveau d'autonomie que les travailleurs sont les plus susceptibles de souffrir de détresse psychologique (Karasek, 1979). Le modèle de Karasek (1979) est présenté la **figure 2.3**.

Figure 2.3 Modèle de Karasek (Karasek, 1979, p. 288)

		<b>Demande psychologique</b>	
		<b>Forte</b>	<b>Faible</b>
<b>Latitude décisionnelle</b>	<b>Faible</b>	Stress	Travail passif
	<b>Fort</b>	Travail actif	Travail détendu

En somme, le modèle de Karasek (1979) stipule que les problèmes de santé psychologique résultent de deux aspects de l'organisation du travail : la demande psychologique et la latitude décisionnelle. La demande psychologique fait référence à la charge qualitative et la charge quantitative de travail. En ce qui concerne la

latitude décisionnelle, elle renvoie à la liberté d'agir pour répondre à la demande, c'est-à-dire à l'autonomie et la possibilité d'utiliser ses compétences.

#### La demande psychologique

Le modèle de Karasek (1979) stipule que la demande psychologique présente deux aspects : l'aspect quantitatif et l'aspect qualitatif. Tout d'abord, la charge de travail quantitative est déterminée par le nombre de tâches ou la quantité de travail à effectuer au cours d'une période de temps donnée (Karasek, 1979). La charge quantitative de travail concerne donc le rythme de travail. Lorsque le travailleur ne parvient pas à réaliser son travail à un rythme normal, on dira qu'il a donc une surcharge de travail (Sargent et Terry, 2000). Le deuxième aspect de la demande psychologique est la charge qualitative de travail qui se rapporte au niveau de complexité et de difficulté des tâches à exécuter dans le cadre du travail (Leung, Sham et Chan, 2007).

#### La latitude décisionnelle

La latitude décisionnelle permet au travailleur de transformer la tension (son stress) en énergie, c'est-à-dire en action visant à répondre aux demandes psychologiques (Karasek, 1979). La latitude décisionnelle est divisée en deux composantes soit l'autonomie et l'utilisation des compétences. L'autonomie est définie comme la liberté de se servir de son jugement et de prendre des décisions (Karasek, 1979). L'utilisation des compétences concerne la possibilité que possède le travailleur de développer ses compétences et de les utiliser pour répondre aux demandes psychologiques (Karasek, 1979).

## Le soutien social

Le modèle original de Karasek (1979) n'incluait que les deux dimensions nommées plus haut, soit la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Ce n'est que plus tard qu'une troisième dimension, le soutien social au travail, a été ajoutée au modèle (Karasek et Theorell, 1990).

Depuis plusieurs années, quelques mécanismes ont été évoqués afin de réduire le stress. Le soutien social est l'un d'eux (Fenlason et Beehr, 1994). Brannon et Fiset (1992) définissent le soutien social comme un soutien soit tangible et intangible qu'un individu reçoit de d'autres individus. En fait, le soutien social peut provenir de différentes sources, soit les collègues de travail, les supérieurs, et les proches (soutien hors travail) (Sargent et Terry, 2000). Il existe deux types de soutien social, dont la nature est différente : le soutien instrumental et le soutien émotionnel. Le soutien instrumental fait référence à l'assistance en termes de conseils ou de connaissances afin d'aider une autre personne à réaliser ses tâches (Fenlason et Beehr, 1994). Le soutien instrumental consiste donc à procurer les ressources dont une autre personne a besoin pour atteindre ses objectifs. Le soutien émotionnel, quant à lui, fait référence à l'attention, à l'écoute et à tous autres actions qui montre à la personne visée qu'elle est considérée et appréciée.

Plusieurs études (Choi, Östergren, Canivet *et al.*, 2010; Karasek et Theorell, 1996) montrent qu'il existe un risque supérieur de souffrir de détresse psychologique lorsque les travailleurs manquent de soutien social au travail. Lorsqu'il est absent ou pas assez présent, le soutien social serait en effet relié à de possibles dangers relativement à la santé d'un travailleur (Niedhammer, Chastang, Gendrey *et al.*, 2006). Chaque travailleur a besoin de se sentir soutenu sur le plan instrumental et émotionnel afin qu'il puisse avoir confiance dans ses capacités à exécuter le travail

demandé dans le temps qui lui est imparti (Niedhammer *et al.*, 2006). Comme nous le savons déjà, selon le modèle de Karasek (1979), la demande psychologique augmente le stress ce qui se traduit par de la détresse psychologique. En effet, selon Cohen et Wils (1985), le soutien social vient « protéger » les individus d'évènements pouvant causer du stress; en apportant une solution au problème, en atténuant l'importance relative au problème, en tranquillisant le système neuroendocrinien, ou bien, en facilitant les comportements sains. Le soutien social peut agir à deux différents endroits dans la « chaîne » reliant un évènement potentiellement stressant à la maladie (Cohen et Wils, 1985). Le soutien social peut intervenir dès l'arrivée d'un probable évènement stressant, ou bien, suite à un évènement stressant, et ce, en réduisant ou en éliminant la réaction face au stress (Cohen et Wils, 1985). Les effets positifs du soutien social sur la détresse psychologique ont d'ailleurs déjà été démontrés via plusieurs études (Sargent et Terry, 2000, Choi *et al.*, 2010). En effet, Choi *et al.* (2010) ont montré dans leur étude que le niveau de détresse psychologique était plus élevé pour les travailleurs qui avaient une faible latitude décisionnelle, ainsi qu'un faible niveau de soutien social.

#### 2.4 La discrimination

La discrimination est définie par le Larousse (2014) de la façon suivante : « Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne ». Ainsi, dans le cas présent, la discrimination à l'égard des immigrants consiste à traiter des travailleurs de manière différente et désavantageuse uniquement parce qu'ils sont des immigrants. La discrimination ethnique ou raciale fait directement référence à la notion de racisme.

Le racisme est le fait de traiter une personne de façon différente uniquement en raison de sa race. C'est le fait de catégoriser les personnes en différents groupes et de considérer ces groupes comme étant inférieurs, ce qui justifierait le traitement différent qu'on leur accorde (Bonilla-Silva, 1997). Williams, Yu et Jackson (1997), quant à eux, définissent le racisme comme une idéologie de supériorité catégorisant diverses croyances et attitudes négatives envers certains groupes. Ces groupes sont traités différemment du reste la population par des individus et/ou par la société (Williams *et al.*, 1997). L'étude de Paradies (2006) analyse les résultats de 138 études portant sur l'association entre le racisme et l'état de santé. L'auteur rapporte que, de ces 138 études, seulement 34 d'entre elles offrent une définition du racisme. La plupart des définitions attribuait le racisme à une idée de supériorité ou d'infériorité, ainsi qu'à un traitement différent en fonction de la race. En effet, l'auteur rapporte que le racisme peut varier dans le temps et entre les différents endroits où l'on se trouve, mais qu'en général, le racisme se rapporte au système social qui produit une inégalité de pouvoir entre les individus. L'étude de Paradies (2006) se penche toutefois sur le « racisme rapporté », ce qui signifie qu'un individu qui en a été victime ou qui l'a perçu l'a rapporté. L'étude de Paradies (2006) a fait notamment ressortir une association positive entre le « racisme rapporté » et une mauvaise santé mentale. En effet, dans 72% des cas le « racisme rapporté » est associé à une mauvaise santé mentale.

La revue de littérature de Williams et Mohammed (2008) se penche d'ailleurs sur la question en étudiant le rôle de la discrimination et du racisme sur la santé des individus. Ils affirment notamment que pratiquement toutes les études sur la discrimination et la santé mentale montrent qu'un niveau élevé de discrimination est lié à une faible santé mentale. Malgré le fait que leur étude implique beaucoup de limites, il est toutefois intéressant de se pencher sur la question, puisque de leur côté, les résultats montrent une très forte tendance vers l'association de la discrimination et du risque de maladie.

Dans le cadre de notre étude, il est important de comprendre l'origine de la discrimination, c'est-à-dire, si les travailleurs sont traités de façon différente en raison de leur appartenance à une minorité ethnique/raciale ou si ce traitement différent est attribuable au statut d'immigration.

D'une part, les études réalisées au Royaume-Uni (Bhui, Stansfeld, McKenzie *et al.*, 2005) et aux États-Unis (Williams *et al.*, 1997 ; Kessler, Mickelson et Williams 1999 ; Roberts, Swanson et Murphy 2004) montrent que les travailleurs issus de minorités ethniques/raciales sont plus souvent victimes de discrimination au travail que les travailleurs de race blanche (ex. insultes, discrimination en matière de récompenses, discrimination à l'embauche, congédiement). Ces études font également ressortir que la discrimination au travail constitue un important déterminant de la santé psychologique des travailleurs issus de minorités ethniques ou raciales.

Une étude menée auprès de six différents groupes ethniques a été réalisée par Bhui *et al.* en 2005 au Royaume-Uni sur un échantillon de six groupes ethniques totalisant 2054 répondants. Les auteurs ont mesuré différentes formes de discrimination : les insultes reçues, les traitements inégaux à l'embauche ou dans le cadre de l'attribution de promotions. Leur étude montre un taux supérieur de discrimination pour cinq groupes de minorités ethniques (Pakistanais, Bangladais, Indiens, Irlandais et Noirs des Caraïbes) comparativement au groupe de race blanche (Bhui *et al.*, 2005).

L'étude de Roberts *et al.* (2004) a été réalisée auprès de 1728 travailleurs américains. Cette étude montre que les membres de minorités ethniques rapportent un niveau plus élevé de discrimination raciale et ethnique comparativement aux individus de race blanche. Les résultats de leur étude montrent également que les personnes ayant

rapportées être victimes de discrimination présente davantage de problèmes de santé mentale.

D'autre part, certains chercheurs se sont intéressés à la discrimination dont sont victimes précisément les immigrants et ce, dans différentes sphères de la vie quotidienne (Banerjee, 2008; Finch *et al.*, 2000; Noh et Kaspar, 2003). Noh et Kaspar (2003) ont réalisé leur étude à Toronto au Canada. Ils ont ciblés un groupe spécifique soit les immigrants originaires de la Corée. Les répondants ont été questionnés sur la fréquence avec laquelle ils ont subis de la discrimination. Leurs résultats montrent que 40% des répondants ont rapportés avoir été insultés, avoir été traités de façon déplacée ou avoir été traités de façon inégale dans différents contextes de la vie quotidienne. De plus, environ 20-25% des répondants ont affirmé avoir perçu de la discrimination en termes de services reçus au magasin ou au restaurant (Noh et Kaspar, 2003).

Certains chercheurs se sont penchés sur la discrimination à l'égard des immigrants en tenant compte de leur appartenance à une minorité ethnique ou raciale (Banerjee, 2008; Finch *et al.*, 2000). Ils ont montré que les immigrants sont victimes de discrimination attribuable au fait qu'ils sont immigrants, et non seulement parce qu'ils sont issus de minorités ethniques ou raciales (Banerjee, 2008; Finch, *et al.*, 2000). Par exemple, Finch *et al.* (2000) ont montré dans leur étude sur les Mexicains résidants en Californie, que les Mexicains qui sont nés et ont grandi aux États-Unis présentent moins de risques d'être victimes de discrimination que les immigrants Mexicains. Banerjee (2008) a, quant à lui, fait ressortir que les immigrants provenant de minorités visibles sont plus enclins à percevoir de la discrimination sur leur lieu de travail relativement à l'embauche ou aux possibilités d'avancement dans l'organisation que les Canadiens natifs appartenant également à un groupe de minorités visibles (Banerjee, 2008).

## 2.5 Formulation des hypothèses de recherche

L'objectif de notre mémoire, rappelons-le, consiste à déterminer dans quelle mesure le traitement différent des immigrants du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle, ainsi que les différences sur le plan du soutien social influencent leur niveau de détresse psychologique. Afin de réaliser notre objectif de recherche, nous mobilisons le modèle de Karasek (1979, 1990), le concept de détresse psychologique et le concept de discrimination.

Selon le modèle de Karasek (1979), la demande psychologique et la latitude décisionnelle exercent un effet combiné sur le niveau de détresse psychologique. Lorsque la demande psychologique est lourde et le degré de latitude décisionnelle est faible, le travailleur est plus susceptible de souffrir de détresse psychologique à plus ou moins long terme. Or, les immigrants sont plus souvent victimes de discrimination au travail que les personnes originaires du pays (Banerjee, 2008; Finch *et al.*, 2000; Gil-Gonzalez *et al.*, 2014; Liebkind et Jasinskaja-Lahti, 2000). Rappelons que la discrimination à l'égard des immigrants consiste à leur accorder un traitement différent et désavantageux parce qu'ils sont des immigrants. Ainsi, dans la mesure où les immigrants subissent de la discrimination au travail, on peut poser l'hypothèse qu'en raison de leur statut d'immigrant, ils sont désavantagés du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle. Ainsi, en obtenant un traitement désavantageux comparativement aux travailleurs nés au Canada, les immigrants pourraient percevoir avoir une plus grande demande psychologique à effectuer ainsi qu'une moins grande latitude décisionnelle.

H1. Le statut d'immigrant exerce une influence positive sur la demande psychologique, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent avoir une demande psychologique plus lourde que les travailleurs nés originaires du pays.

H2. Le statut d'immigrant exerce une influence négative sur la latitude décisionnelle, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent avoir une latitude décisionnelle plus faible que les travailleurs originaires du pays.

Le modèle de Karasek et Theorell (1990) stipule également que le soutien social exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique, c'est-à-dire que plus le soutien social est élevé, moins les travailleurs risquent d'être victimes de détresse psychologique. Rappelons que le soutien social fait référence au soutien instrumental (*i.e.* de l'aide pour réaliser ses tâches) et au soutien émotionnel (*i.e.* de l'écoute et de la considération). Un manque de soutien social engendre un risque supérieur de souffrir de détresse psychologique (Choi *et al.*, 2010; Karasek et Theorell, 1996). Tel que mentionné précédemment, les immigrants subissent plus souvent de la discrimination en milieu de travail (ex. rejet, insultes) comparativement aux individus originaires du pays (Banerjee, 2008; Finch *et al.*, 2000; Gil-Gonzalez *et al.*, 2014; Liebkind et Jasinskaja-Lahti, 2000). En effet, la discrimination que subissent les immigrants consiste à recevoir un traitement différent et désavantageux étant donné qu'ils sont nés à l'étranger. Ainsi, toujours en lien avec la discrimination à l'égard des immigrants, il est possible de poser une troisième hypothèse, à savoir, compte tenu de leur statut d'immigrant, ils sont désavantagés du point de vue du soutien social.

H3. Le statut d'immigrant exerce une influence négative sur le soutien social, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent recevoir moins de soutien social que les travailleurs originaires du pays.

Selon le modèle de Karasek et Theorell (1990), la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social constituent des facteurs déterminants de la détresse

psychologique. Compte tenu de l'avancement des connaissances concernant la détresse psychologique, il y a lieu de penser que le modèle de Karasek et Theorell (1990) s'applique à toutes personnes en emploi, quel que soit son profil démographique. Nous pouvons donc faire les hypothèses suivantes :

H4a. La demande psychologique perçue exerce une influence positive sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays. Plus la demande psychologique est élevée, plus la détresse psychologique des travailleurs originaires du pays est élevée.

H4b. La demande psychologique perçue exerce une influence positive sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. Plus la demande psychologique est élevée, plus la détresse psychologique des travailleurs immigrants est élevée.

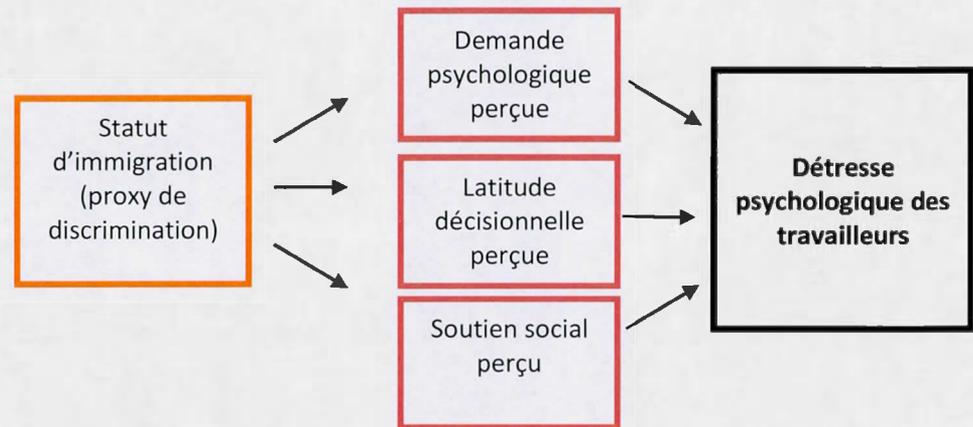
H5a. La latitude décisionnelle perçue exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays. Plus la latitude décisionnelle est élevée, plus la détresse psychologique des travailleurs originaires du pays est élevée.

H5b. La latitude décisionnelle perçue exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. Plus la latitude décisionnelle est élevée, plus la détresse psychologique des travailleurs immigrants est élevée.

H6a. Le soutien social perçu exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays. Plus le soutien social est élevé, plus la détresse psychologique des travailleurs originaires du pays est faible.

H6b. Le soutien social perçu exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. Plus le soutien social est élevé, plus la détresse psychologique des travailleurs immigrants est faible.

Figure 2.4 Modèle analytique



### CHAPITRE III : CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce troisième chapitre présente le cadre méthodologique visant à mettre à l'épreuve des faits nos hypothèses de recherche et cela, en vue de réaliser notre objectif de recherche. Rappelons que notre objectif de recherche consiste à déterminer dans quelle mesure le traitement différent des immigrants du point de vue de la charge de travail et de la latitude décisionnelle ainsi que les différences sur le plan du soutien social influencent leur niveau de détresse psychologique. Autrement dit, notre étude entend déterminer dans quelle mesure le niveau de détresse psychologique observée chez les immigrants au Québec est attribuable à un traitement différent du point de vue de la charge de travail et de la latitude décisionnelle et du soutien social au travail.

Dans un premier temps, nous présenterons le devis de recherche retenu. Nous poursuivrons avec la technique de collecte de données et la technique d'échantillonnage. Nous terminerons par la description des instruments de mesure. Ceux-ci permettent, entre autre, de bien mesurer les différentes variables relatives à notre recherche. Le contenu de chacune des sections permettra de mettre en évidence la pertinence des choix qui ont été faits, ainsi que leurs forces et leurs limites.

Il est primordial de développer une stratégie de recherche qui est bien adaptée à l'objectif de la recherche. En effet, Contandriopoulos, Champagne, Potvin *et al.* (1990) le résumant bien, en affirmant que le but du chapitre portant sur le cadre méthodologique est de « choisir la stratégie de recherche la mieux adaptée pour vérifier les hypothèses ou répondre aux questions et déterminer le devis dont la validité est optimale » (p. 33).

### 3.1 Le devis de recherche

La stratégie de recherche retenue consiste en un devis de recherche explicatif, c'est-à-dire un devis corrélationnel à coupe transversale. Le devis corrélationnel a été défini par Contandriopoulos *et al.* (1990) comme « une investigation statistique des relations entre une variable dépendante et plusieurs variables indépendantes de façon à isoler l'influence de celle qui fait l'objet de l'hypothèse de recherche » (p. 52). Plus précisément, ce devis consiste à trouver les relations existantes entre une variable dépendante et plusieurs variables indépendantes (Contandriopoulos *et al.*, 1990, p. 52). Le devis corrélationnel à coupe transversale prévoit un seul temps de mesure pour chacune des variables (Bryman et Bell, 2007). Il exige également l'observation des situations telles qu'elles se déroulent naturellement (Bryman et Bell, 2007). En d'autres termes, l'intervention du chercheur est réduite au minimum et le chercheur ne procède à aucune manipulation des variables.

Le devis de recherche corrélationnel constitue la stratégie de recherche la plus pertinente compte tenu de notre objectif de recherche. En effet, notre étude consiste à vérifier de façon empirique le lien qui est susceptible d'exister entre plusieurs variables indépendantes et une variable dépendante et ce, pour la population québécoise. Conséquemment, le nombre de variables indépendantes constitue une limite à la réalisation d'une étude consistant à manipuler des variables, c'est-à-dire une étude expérimentale (Bryman et Bell, 2007). De plus, le statut d'immigration ne peut pas être manipulé. Enfin, la détresse psychologique est une variable qui se prête mal à la manipulation pour des raisons éthiques, mais également parce que la détresse psychologique est un problème de santé psychologique qui survient suite à une exposition plus ou moins prolongée aux facteurs de risque. Enfin, un devis corrélationnel à coupe transversale est plus approprié compte tenu de la population à l'étude.

Peu importe le devis retenu, ce dernier présente des forces et des limites sur le plan de la validité interne et de la validité externe (Contandriopoulos *et al.*, 1990, p. 40-41). Selon Bryman et Bell (2007), la validité interne fait référence au degré de certitude que nous pouvons avoir en ce que concerne la relation de causalité entre la variable  $x$  et la variable  $y$  ou plusieurs variables. En effet, la validité interne est de s'assurer que, par exemple, la variable  $x$  est réellement la variable qui fait varier la variable  $y$  et non pas une autre variable dont on n'aurait pas tenu compte dans nos analyses.

Le devis corrélationnel à coupe transversale présente un faible degré de validité interne, puisque les données sur toutes les variables sont collectées en même temps et que le chercheur ne peut observer que la variation simultanée des variables et non les relations de causes à effet (Bryman et Bell, 2007; Contandriopoulos *et al.*, 1990). Il est toutefois possible de prendre certaines dispositions pour réduire les limites de ce devis de recherche, c'est-à-dire, améliorer sa validité interne. Selon Contandriopoulos *et al.* (1990), la validité interne « repose sur la capacité d'une étude à mettre à l'épreuve, de façon simultanée, un ensemble de relations composant un modèle théorique » (p. 42). De plus, Contandriopoulos *et al.* (1990) affirment que « l'articulation théorique » est importante pour maintenir un degré élevé de validité interne parce qu'elle « doit refléter toutes les différentes composantes du problème à l'étude et énoncer les relations entre ces éléments ». Dans d'autres termes, le degré de certitude à l'égard des liens entre les variables est élevé lorsque le modèle d'analyse tient compte des variables pertinentes et qu'il existe une solide logique qui explique les relations entre les variables et permet de formuler les hypothèses de recherche. C'est cette logique qui nous permet d'anticiper une relation entre deux variables, sa nature et sa direction (Bryman et Bell, 2007).

En ce qui concerne la validité externe, Bryman et Bell (2007) indiquent que : « La validité externe du devis corrélationnel à coupe transversale est élevée lorsque

l'échantillon a été sélectionné de façon aléatoire et qu'il est représentatif de la population d'où il est tiré ».

## 3.2 Technique de collecte de données

### 3.2.1 La technique de collecte de données retenue

Les données que nous utilisons pour vérifier nos hypothèses de recherche sont celles qui ont été collectées dans le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) réalisée par Statistique Canada en 2005. Il s'agit :

d'une enquête transversale qui vise à recueillir des renseignements sur l'état de santé, l'utilisation des services de santé et les déterminants de la santé de la population canadienne (Statistique Canada, 2006b, p. 1).

La technique de collecte de données qui a été retenue par Statistique Canada dans le cadre de cette enquête est le questionnaire administré par téléphone et le questionnaire administré par l'enquêteur (face à face). Par conséquent, l'intervieweur est en interaction avec le répondant quand ce dernier répond aux questions. L'administration du questionnaire n'est donc pas anonyme. Il existe toutefois certains biais relativement à l'intervieweur; des variations en ce qui concerne l'uniformité quant à leur façon de poser les questions et d'enregistrer les réponses (Bryman et Bell, 2015). Le questionnaire administré par le chercheur en face à face est également désigné par certains chercheurs par le terme « entrevue structurée » (Bryman et Bell, 2007). Selon Bryman et Bell (2007), l'entrevue structurée est administrée par un intervieweur, soit par téléphone, ou bien, en face à face. Bryman et Bell (2007)

définissent l'entrevue structurée comme une collecte de données par questionnaire où un intervieweur est présent et lis lui-même les questions au répondant. L'intervieweur inscrit également les réponses sur le questionnaire.

La technique de collecte de données retenue par Statistique Canada dans le cadre de cette enquête est le questionnaire administré par téléphone et le questionnaire administré face à face. Afin d'assurer l'uniformité au cours de l'administration du questionnaire, la collecte de données est assistée par ordinateur (interview sur place et par téléphone) (Statistique Canada, 2006b). Environ trois quart des interviews ont été exécutées directement sur place; les intervieweurs ayant procédé à ce type d'interview effectuaient leur travail à partir de leur maison, et ce, via un ordinateur portable. Pour ce qui est des interviews par téléphone, celles-ci ont été réalisées à partir de centres d'appels centralisés. Peu importe la technique utilisée, les intervieweurs étaient tous surveillés par des intervieweurs principaux soient à distance pour les interviews sur place et aux centres d'appels pour les interviews par téléphone (Statistique Canada, 2006b). Durant l'interview assistée par ordinateur, l'intervieweur entre les réponses directement dans la base de données, ainsi le répondant n'a pas besoin de remplir un formulaire papier (Statistique Canada, 2013). Cette technique de collecte de données comporte plusieurs avantages notamment le fait qu'il est possible de filtrer les questions (par exemple, des questions peuvent automatiquement être sautées relativement aux réponses obtenues), cette technique permet aussi plus de contrôle pour l'intervieweur, mais aussi une meilleure standardisation des données (Bryman et Bell 2007, p. 208). Le choix d'administrer le questionnaire par entrevue (via le téléphone ou en face-à-face) permet également un taux de réponse supérieur comparativement au questionnaire auto-administré et permet aussi de poser davantage de questions (Bryman et Bell, 2007).

Comme toutes les autres techniques de collecte de données, l'entrevue structurée comporte certains biais. Tout d'abord, Bryman et Bell (2007) énonce le biais des

caractéristiques des intervieweurs qui peuvent avoir une certaine influence sur les répondants. Il existe aussi des biais relativement aux réponses : les répondants peuvent avoir tendance à toujours être en accord ou en désaccord pour une série de questions. Ils risquent également de donner des réponses moins sincères pour bien paraître devant l'interviewer, l'administration du questionnaire n'étant pas anonyme (Bryman et Bell, 2007, p. 226). Ce biais est appelé la désirabilité sociale. De façon plus précise, la désirabilité sociale est le fait de donner une réponse présumée plus socialement acceptable que leur véritable réponse (Callegaro, 2008). Finalement, un autre biais est associé à l'incompréhension des termes, c'est-à-dire que le terme employé par l'intervieweur n'a pas le même sens pour le répondant (Bryman et Bell, 2007, p. 227).

Afin de s'assurer de réduire les biais possibles et de maximiser la qualité des données recueillies au cours de la collecte de données, plusieurs moyens ont été entrepris. Par exemple, les intervieweurs ont reçu une formation, que ce soit ceux qui se déplaçaient directement chez les gens interviewés ou ceux qui faisaient les entrevues par téléphone (Guide de l'utilisateur du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'ESCC 3.1 de Statistique Canada, 2006b). Le guide nous indique aussi que « les responsables ont produit une série de rapports dont l'objet était de contrôler et de gérer efficacement les cibles de collecte et de mettre au jour les problèmes posés par la collecte ». En effet, les limites qui auraient pu réduire la qualité des réponses obtenues ont été bien contrôlées.

En vue de réduire les limites du questionnaire, notamment le faible taux de réponse qui y est associé, Statistique Canada (2006b) a pris les dispositions suivantes :

- 1) Les intervieweurs ont reçu une formation, non seulement sur le contenu du questionnaire, mais également sur les techniques visant à persuader les répondants de participer à l'enquête;

- 2) Les répondants ont reçu par la poste une lettre d'introduction précisant l'importance de participer à l'enquête;
- 3) Lorsque l'appel ou la visite de l'intervieweur ne convenait pas à l'emploi du temps du répondant, un rendez-vous était fixé à la convenance du répondant;
- 4) De nombreux rappels ont également été effectués à divers moments de la journée afin de prendre contact avec le répondant et l'inciter à participer à l'enquête.
- 5) Les intervieweurs sélectionnés pour collecter les données parlaient plusieurs langues.

Les données ont été collectées entre le mois de janvier 2005 et le mois de décembre 2005; soit sur une année complète.

### 3.3 Échantillon

#### 3.3.1 La population cible

Dans le cadre de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC), la population cible est constituée de toutes les personnes âgés de 12 ans et plus qui résident au Canada. Certains groupes sont toutefois exclus :

[...] les personnes vivant sur les réserves indiennes et les terres de la Couronne, les résidents des établissements, les membres à temps plein des Forces canadiennes et les personnes vivants dans certaines régions éloignées (Statistique Canada, 2006, p. 1).

La population visée par l'Enquête représente donc 98% de la population canadienne âgée de 12 ans et plus (Statistique Canada, 2006b, p. 1).

### 3.3.2 La technique d'échantillonnage

Selon Contandriopoulos *et al.* (1990), « la population cible est souvent trop grande [...] Il faut alors choisir un échantillon ». Toujours selon même auteur, cet échantillon est, en fait, un sous-ensemble préétabli au début de la recherche; cet échantillon ne peut être valide que si les caractéristiques de celui-ci sont les mêmes que ceux de la population cible et qu'elles soient en relation avec le problème posé (Contandriopoulos *et al.*, 1990).

Afin de constituer l'échantillon, Statistique Canada a opté pour deux techniques d'échantillonnage : la technique de l'échantillonnage stratifié proportionnelle, ainsi que la technique de l'échantillonnage par grappe.

La technique de l'échantillonnage stratifiée proportionnelle consiste à « diviser la population cible en sous-ensembles appelés strates et à tirer aléatoirement un sous-échantillon dans chaque des strates » (Contandriopoulos *et al.*, 1990). Ainsi, dans un premier temps, la population canadienne a été stratifiée en fonction de la province et la région socio-sanitaire. Notons que le Québec compte 16 régions socio-sanitaires (Statistiques Canada, 2006b)<sup>4</sup>. Théoriquement, pour être représentatif, l'échantillon visée pour l'ensemble du Canada devait s'élever à au moins 128 700 personnes, et à au moins 24 280 personnes pour la province de Québec. Au final, 132 221

---

<sup>4</sup> Bas-Saint-Laurent – Est, – Bas-Saint-Laurent – Ouest, Pierrefonds et Lac Saint-Louis, Lasalle et Vieux Lachine, Verdun/Côte St Paul, St-Henri, P. St-Charles, René-Cassin et NDG/Montréal-Ouest, Côte-des-Neiges, Métro et Parc extension, Nord de l'île et Saint-Laurent, Ahuntsic et Montréal-Nord, La Petite Prairie et Villeray, Faubourgs, plateau Mont-Royal, St Louis parc, Saint-Michel et Saint-Léonard, Hochelaga-Maisonneuve, Olivier-Guimond, Rosemont, Rivière-des-Prairies, Mercier, Pointe-aux-trembles, Laval-Est, Laval-Ouest

Canadiens ont participé à l'enquête, dont 31 525 personnes habitant au Québec. Le taux de réponse pour l'ensemble du Canada s'élève à 79%.

Dans un deuxième temps, un plan d'échantillonnage selon la technique de l'échantillonnage par grappe a été élaboré. Contandriopoulos *et al.* (1990) définissent deux étapes à cette technique. D'abord, il est nécessaire d'élaborer une liste des éléments qui sont étudiés et, par la suite, à choisir toujours de façon aléatoire un certain sous-ensemble. Dans notre recherche, ce plan d'échantillonnage permet de sélectionner de façon aléatoires des ménages qui présentent des caractéristiques spécifiques dans chacune des régions socio-sanitaires pour ensuite sélectionner un individu dans chacun des ménages préalablement sélectionnés. Comme le précise Statistique Canada :

À la première étape, on a formé des strates homogènes et sélectionnés un échantillon indépendant de grappes dans chaque strate. À la deuxième étape, on a dressé la liste des logements pour chaque grappes, on a sélectionnés les logements, ou les ménages, d'après les listes (Statistique, 2006b, p. 9).

Précisons que notre étude a été réalisée auprès du sous-échantillon québécois seulement. Cela s'explique par la disponibilité des données. En effet, « trois ensembles de modules de questionnaires ont été posés à seulement un sous-ensemble des répondants » (p. 5). Les questions portant sur la détresse psychologique n'ont été posé qu'aux répondants du Québec. De plus, les questions portant sur la détresse psychologique ont été posées uniquement aux répondants âgés entre 15 et 75 ans qui ont occupé un emploi au cours des douze mois précédents l'Enquête. Par conséquent, nos hypothèses de recherche ont été vérifiées auprès d'un échantillon de 22 610 travailleurs résidant au Québec.

Les deux techniques retenues par Statistique Canada renferment des forces et des limites. Tout d'abord, la technique d'échantillonnage stratifiée permet d'obtenir des résultats qui reflèteront le mieux la population, car l'échantillonnage stratifiée permet de réduire l'erreur aléatoire, c'est-à-dire l'erreur attribuable au fait que seulement une proportion des membres de la population a été sélectionnée pour faire partie de l'échantillon (Bryman et Bell, 2007). Ici, en créant des strates en fonction de la province et de la région, il est possible de sélectionner des gens qui vivent partout au Canada selon leur proportion réelle. Pour ce qui est de la technique d'échantillonnage par grappes, elle est simple à mettre sur pied, quoique moins précise que les autres techniques étant donnée qu'à chaque nouvelle phase, on multiplie les chances d'erreurs (Contandriopoulos *et al.*, 1990, p. 61). Cette limite peut toutefois être réduite, en minimisant les phases d'échantillonnage; c'est-à-dire le fait de répéter les deux étapes de la technique soit lister et échantillonner (Contandriopoulos *et al.*, 1990, p. 61).

### 3.3.3 Description de l'échantillon

Le dictionnaire des données de l'Enquête sur les collectivités canadiennes permet de bien décrire l'échantillon. Ainsi, l'échantillon utilisé dans le cadre de notre étude comporte 22 610 travailleurs résidant au Québec et ayant répondu aux questions portant, à la fois, sur la détresse psychologique, l'organisation du travail et le soutien social. Si l'on s'attarde aux caractéristiques démographiques, on constate que l'échantillon est composé de 12 198 hommes et 10 412 femmes. Ainsi, les hommes représentent 53,9% de l'échantillon alors que 46,1% de l'échantillon est composée de femmes. L'âge des individus faisant partie de l'échantillon variait entre 15 et 74 ans : un peu plus de 67% de l'échantillon est âgé entre 20 et 54 ans. Le groupe d'âge médian tant pour l'échantillon total que pour les travailleurs immigrants et les travailleurs originaires du pays est celui des personnes âgées entre 35-39 ans.

Tableau 3.1 Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

Variable socio-démographiques	Échantillon total		Travailleurs nés au Canada		Travailleurs immigrants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
<b>Sexe</b>						
Homme	12 198	53,9	10 682	53,2	1 309	58,9
Femme	10 412	46,1	9 386	46,8	911	41,1
<b>Groupe d'âges</b>						
15-19	1 840	8,1	1 701	8,4	116	5,2
20-29	4 894	21,7	4 502	22,4	351	15,9
30-39	4 561	20,1	3 538	19,1	637	28,7
40-49	5 742	25,4	5 156	25,7	495	22,3
50-59	4 238	18,8	3 722	18,6	251	20,3
60-69	1 222	5,4	1 053	5,3	155	7,0
70-74	114	0,5	96	0,5	14	0,6
Groupe d'âges médian	35-39 ans		35-39 ans		35-39 ans	
<b>État matrimonial</b>						
Marié	8 567	37,9	7 119	35,5	1 300	58,6
Union libre	5 412	23,9	5 134	25,6	221	9,9
Veuf /séparé/div.	1 802	8,0	1 614	8,0	164	7,4
Célibataire	6 822	30,2	6 191	30,9	536	24,1
<b>Appartenance à un groupe minoritaire</b>						
Minorité visible	1 828	8,1	646	3,2	1 182	53,3
<b>Niveau de scolarité</b>						
Moins d'un diplôme secondaire	3 005	13,3	2 780	13,9	219	9,9
Diplôme secondaire	2 897	12,8	2 634	13,1	256	11,5
Études post-secondaire	2 096	9,3	1 969	9,8	126	5,7
Diplôme post-secondaire	14 270	63,1	12 635	63,0	1 606	72,4
Niveau de scolarité médian						
		Post-secondaire		Post-secondaire		Post-secondaire
<b>Statut d'emploi</b>						
Temps plein	16 596	73,4	14 885	74,2	1 674	75,4
Temps partiel	3 322	14,7	3 029	15,1	292	13,1

De plus, 88,8% de l'échantillon est représenté par des travailleurs nés au Canada alors que 9,8% sont des travailleurs immigrants : 4,5% des immigrants sont de race blanche et 5,2% des immigrants proviennent de minorités visibles. En ce qui concerne l'état matrimonial : 37,9% sont mariés, 23,9% sont en union libre, 8% sont veufs, séparés ou divorcés et 30,2% sont célibataires.

En ce qui concerne le niveau de scolarité des répondants : plus de 60% des répondants ont atteints un niveau d'études postsecondaires (63,1%) et moins de 15% n'ont pas terminés d'études secondaires (13,3%). Le statut d'emploi des travailleurs québécois sondés quant à lui se dénombre de la façon suivante : 73,4% ont un statut à temps plein et 14,7% ont un statut à temps partiel, les réponses des autres n'ont pas pu être compilées (non déclaré ou sans objet).

### 3.4 Instruments de mesure

#### 3.4.1 Les variables de contrôle

Afin de vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons contrôlé l'effet que sont susceptibles de produire d'autres variables, notamment les variables sociodémographiques. Les variables démographiques sont les suivantes : le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le niveau de scolarité et le statut d'emploi. Nous avons également tenu compte de la sécurité d'emploi.

Le concept d'insécurité d'emploi a été mesuré de la façon suivante :

**Vous aviez une bonne sécurité d'emploi (WST\_Q407)**

(Les choix de réponses étaient les suivants)

1. Tout à fait d'accord
2. D'accord
3. Ni en accord, ni en désaccord
4. En désaccord
5. Entièrement en désaccord

Plus la valeur de la variable est élevée, plus les travailleurs souffrent d'insécurité d'emploi.

#### 3.4.2 La variable dépendante et les variables indépendantes

La variable dépendante de notre étude est la détresse psychologique. Cette variable a été mesurée à l'aide de l'instrument de mesure de Kessler, Andrews, Colpe *et al.* (2002). Les variables indépendantes, quant à elles, sont : la demande psychologique, la latitude décisionnelle, ainsi que le manque de soutien social. Ces dernières ont été mesurées à l'aide de l'instrument de mesure développé par Karasek (1979).

##### 3.4.2.1 La variable dépendante : la détresse psychologique

Dans le cadre de l'Enquête sur la santé des collectivités canadienne, les données concernant la détresse psychologique ont été collectées à l'aide de l'instrument de mesure développé par Kessler *et al.* (2002), à savoir le « K6 ». Cet instrument de mesure est une version courte de l'outil de mesure de Ilfeld (1976), le *Psychiatric Symptom Index* (PSI). Rappelons que la détresse psychologique fait référence à un état psychologique pénible caractérisé par l'irritabilité, l'anxiété, la tristesse et le découragement (Hardy *et al.*, 2003).

L'instrument de mesure « K6 » permet de mesurer l'intensité des caractéristiques de la détresse psychologique au cours des trente derniers jours (Kessler *et al.*, 2002). Les échelles développées par Kessler sont aujourd'hui utilisées par les gouvernements du Canada dans des sondages relatifs à la santé au Canada et aux États-Unis. Les six énoncés sont les suivants (Gouvernement du Canada, 2014) :

1. Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes-vous senti nerveux?
2. Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes-vous senti désespéré?
3. Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes-vous senti agité?
4. Comment souvent vous sentiez-vous si déprimé que plus rien ne pouvait vous mettre de bonne humeur?
5. Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence avez-vous senti que tout était un effort?
6. Au cours des 30 derniers jours, à quelle fréquence vous êtes-vous senti inutile?

À ces différents énoncés, les répondants doivent se prononcer selon une échelle comportant cinq modalités de réponse : toujours, généralement, parfois, rarement ou jamais.

#### 3.4.2.2 Les variables indépendantes

Les concepts de minorités ethniques et d'immigration sont des variables indépendantes puisqu'elles permettent de tester nos hypothèses de recherche. L'Enquête sur les collectivités canadiennes pose plusieurs questions afin de bien mesurer ces variables sociodémographiques.

Afin de déterminer le statut d'immigration, les répondants devaient répondre à la question suivante (SDCE\_1) : Dans quel pays êtes-vous né ? La réponse à cette question a permis de dériver la variable « indicateur d'immigration » (SDCEFIMM). Les personnes nées au Canada ont reçu le code « 2 » et les personnes nées à l'extérieur du Canada, à savoir les immigrants ont reçu le code « 1 ». Afin de réaliser notre étude, nous avons procédé à une nouvelle codification de la variable :

Immigrant = 0, si SDCEFIMM =2 (personnes nées au Canada)

Immigrant = 1, si SDCEFIMM =1 (personnes nées à l'extérieur du Canada)

La seconde variable sociodémographique est l'origine culturelle et raciale du répondant. La banque de données renferme une variable mesurant l'origine ethnique ou raciale des répondants (SDCEGCGT). Il s'agit d'une variable dérivée pouvant posséder deux valeurs :

SDCEGCGT = 1, si le répondant est de race blanche

SDCEGCGT = 2, si le répondant appartient à une minorité visible

Cette variable a été construite principalement sur la base des réponses des répondants à la question suivante (SDC\_Q4) : Les gens qui habitent au Canada ont des origines culturelles et raciales très variées. Êtes-vous ...

1. Blanche?
2. Chinoise?
3. Sud-Asiatique (p. ex., Indienne de l'Inde, Pakistanaise, Sri-Lankaise)?
4. Noire?
5. Philippine?
6. Latino-Américaine?

7. Asiatique du Sud-Est (p. ex., Cambodgienne, Indonésienne, Laotienne, Vietnamienne)?
8. Arabe?
9. Asiatique occidentale (p. ex., Afghane, Iranienne)?
10. Japonaise?
11. Coréenne?
12. Autre - Précisez

En ce qui concerne les variables indépendantes relatives à l'organisation du travail et au soutien social, elles ont été mesurées à l'aide des instruments de mesure que propose Karasek (1979).

Dans le questionnaire d'enquête de Statistique Canada, les questions portant sur la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social figurent dans la section intitulée « stress au travail ». Les répondants devaient répondre à chacune des questions sur une échelle de type Likert à cinq modalités de réponse. Au début de la section, la question suivante était posée :

Je vais vous lire une série d'énoncés qui peuvent décrire votre situation d'emploi principale au cours des 12 derniers mois. Dites-moi si vous êtes :

1. Tout à fait d'accord
2. D'accord
3. Ni en accord, ni en désaccord
4. En désaccord
5. Entièrement en désaccord

La demande psychologique : charge quantitative et qualitative de travail

La charge quantitative de travail

La charge quantitative de travail fait référence au nombre de tâches ou la quantité de travail à effectuer au cours d'une période de temps donnée (Karasek, 1979). Ainsi, plus la quantité de travail à faire dans le temps accordé est élevée, plus la charge quantitative de travail est lourde.

La charge quantitative de travail a été mesurée à l'aide de l'énoncé suivant : « Dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, d'accord, ni en accord ni en désaccord, en désaccord ou entièrement en désaccord. « **Votre travail était frénétique. Un travail frénétique est un travail mouvementé et très chargé** » (WST Q405). (1= tout à fait d'accord à 5= entièrement en désaccord).

Les réponses obtenues pour cet énoncé ont été re-codifiées de façon inverse afin de s'ajuster à la question. La question a été codifiée de la façon suivante :

Tableau 3.2 Tableau de codification de la variable « charge quantitative de travail »

Si WST Q405 =	.. alors Charge quantitative =
1= Tout à fait d'accord	5= Tout à fait d'accord
2= D'accord	4= D'accord
3= Ni en accord, ni en désaccord	3= Ni en accord, ni en désaccord
4= En désaccord	2= En désaccord
5= Entièrement en désaccord	1= Entièrement en désaccord

Ainsi, plus la valeur de la variable est élevée, plus la charge quantitative de travail est lourde.

#### La charge qualitative de travail

La charge qualitative de travail fait référence au niveau de complexité ou de difficulté du travail demandé (Leung *et al.*, 2007). Elle a été mesurée à l'aide de la question suivante : « Dites-moi si vous êtes tout à fait d'accord, d'accord, ni en accord ni en désaccord, en désaccord ou entièrement en désaccord. **Vous n'avez pas à répondre à des demandes conflictuelles (WST Q406)** ». (1= Tout à fait d'accord à 5= Entièrement en désaccord).

Compte tenu de l'échelle de mesure, plus la valeur de la variable est élevée, plus les demandes étaient jugées conflictuelles et plus la demande psychologique (qualitative) était élevée.

Afin de mesurer la charge globale de travail (quantitative et qualitative), Statistique Canada a dérivé une nouvelle variable à partir de la variable « charge qualitative » et « charge quantitative ». Il s'agit de la variable « demande psychologique » (WSTBDPSY). Dans un premier temps, les valeurs associées aux modalités de réponse (de 1 à 5) ont été modifiées de manière à obtenir des modalités de réponse de 0 à 4.

L'indice de demande psychologique représente l'addition des réponses obtenues pour l'énoncé sur la charge quantitative, ainsi que pour l'énoncé sur la charge qualitative de travail, soit une valeur de 0 à 8. Plus la valeur de la variable est élevée, plus la demande psychologique est élevée.

Tableau 3.3 Conception de la variable « demande psychologique » (WSTBDPSY)

Variable	Conversion de l'échelle Échelle de 0 à 4 (Valeur -1)	Variable « demande psychologique »
Charge quantitative	Si valeur =5, inscrire 4 Si valeur =4, inscrire 3	Nouvelle valeur
Charge qualitative	Si valeur =3, inscrire 2 Si valeur =2, inscrire 1 Si valeur =1, inscrire 0	Nouvelle valeur
	<b>Somme</b>	/8

#### La latitude décisionnelle

La latitude décisionnelle concerne la liberté d'agir pour répondre à la demande (Karasek, 1979). Elle renferme deux composantes : l'autonomie et la possibilité d'utiliser ses compétences (Karasek, 1979). L'autonomie fait référence à la possibilité d'utiliser son jugement pour prendre des décisions. L'utilisation des compétences est la possibilité de développer ses compétences et de les utiliser afin de réponse aux demandes psychologiques (Karasek, 1979).

Dans la banque de données de Statistique Canada, il n'y a pas d'indice unique de la latitude décisionnelle. La latitude décisionnelle est représentée par deux variables : la sous-utilisation des compétences (**WSTEDSKI**) et le manque d'autonomie (**WSTEDAUT**).

#### La sous-utilisation des compétences (WSTEDSKI)

L'incapacité de développer et d'utiliser ses compétences a été mesurée à l'aide des trois énoncés suivants (1= Tout à fait d'accord à 5= Entièrement en désaccord) :

WST\_Q401 Votre travail exigeait l'acquisition de nouvelles connaissances.

WST\_Q402 Votre travail exigeait un niveau élevé de compétences

WST\_Q404 Votre travail consistait à refaire toujours les mêmes choses. (codification inverse)

Les réponses obtenues pour ce dernier énoncé (WST\_Q404) ont été re-codifiées de la façon inverse pour s'ajuster à la question posée. Ainsi, cette troisième question a été codifiée de la manière qui suit:

Tableau 3.4 Tableau de codification de la question WST\_Q404

Si WST_Q404 =	.. alors WST_Q404 =
1= Tout à fait d'accord	5= Tout à fait d'accord
2= D'accord	4= D'accord
3= Ni en accord, ni en désaccord	3= Ni en accord, ni en désaccord
4= En désaccord	2= En désaccord
5= Entièrement en désaccord	1= Entièrement en désaccord

Statistique Canada a dérivé une nouvelle variable que nous désignons par le terme « sous-utilisation de compétences » à partir des énoncés WST\_401, WST\_Q402 et WST\_Q404. Ainsi, les valeurs associées aux différents choix de réponse (de 1 à 5) ont été converties de façon à obtenir de nouvelles modalités de réponses (de 0 à 4).

Cet indice représente l'addition des réponses obtenues pour les trois énoncés mesurant la sous-utilisation des compétences, soit une valeur comprise entre 0 et 12. Ainsi, plus la valeur de la variable est élevée, moins les compétences sont utilisées.

Tableau 3.5 Conception de la variable « sous-utilisation de compétences » (WSTEDSKI)

Énoncés	Conversion de l'échelle Échelle de 0 à 4 (Valeur -1)	Variable « sous-utilisation de compétences »
WST_Q401	Si valeur =5, inscrire 4	Nouvelle valeur
	Si valeur =4, inscrire 3	
WST_Q402	Si valeur =3, inscrire 2	
	Si valeur =2, inscrire 1	
WST_Q404	Si valeur =1, inscrire 0	
	<b>Somme</b>	/12

#### Le manque d'autonomie (WSTEDAUT)

Le degré d'autonomie au travail a été mesuré par les énoncés suivants (1= Tout à fait d'accord à 5= Entièrement en désaccord):

WST\_Q403 Vous étiez libre de décider de votre façon de travailler.

WST\_Q409 Vous aviez votre mot à dire sur l'évolution de votre travail.

À partir des deux énoncés précédents, Statistique Canada a dérivé une nouvelle variable « WSTEDAUT » que nous désignons par le terme « manque d'autonomie ». Tout comme les variables dérivées précédentes, les valeurs associées aux modalités de réponse de 1 à 5 ont été modifiées en modalités de réponse de 0 à 4.

L'indice du « manque d'autonomie » représente la somme des réponses aux deux questions (WST\_Q403 et WST\_Q409), soit une valeur entre 0 et 8. Plus la valeur de la variable est élevée, et moins l'individu possède d'autonomie au travail.

Tableau 3.6 Conception de la variable « manque d'autonomie » (WSTEDAUT)

Énoncés	Conversion de l'échelle Échelle de 0 à 4 (Valeur -1)	Variable « manque d'autonomie »
WST_Q403	Si valeur =5, inscrire 4	Nouvelle valeur
	Si valeur =4, inscrire 3	
WST_Q409	Si valeur =3, inscrire 2	
	Si valeur =2, inscrire 1	
	Si valeur =1, inscrire 0	
<b>Somme</b>		/8

## Le soutien social (WSTBDSOC)

Finalement, la troisième et dernière variable est le soutien social. Ce concept fait référence au soutien reçu par un travailleur tant sur le plan émotionnel qu'instrumental; ce soutien peut provenir tant des collègues de travail que du supérieur immédiat (Niedhammer *et al.*, 2006).

Le soutien social (**WSTBDSOC**) a été mesuré à l'aide des trois énoncés suivants (1= Tout à fait d'accord à 5= Entièrement en désaccord):

WST\_Q411 Votre surveillant facilitait l'exécution du travail.

WST\_Q412 Vos collègues facilitaient l'exécution du travail.

WST\_Q410 Vous étiez exposée à l'hostilité ou aux conflits de vos collègues  
(codification inverse)

En ce qui concerne le troisième énoncé portant sur l'hostilité et les conflits, les réponses ont été re-codifiées afin de s'adapter à la façon dont la question a été posée. Le tableau ci-dessous montre la nouvelle codification :

Tableau 3.7 Tableau de codification de la question WST\_Q410

Si WST_Q410 =	.. alors WST_Q410 =
1= Tout à fait d'accord	5= Tout à fait d'accord
2= D'accord	4= D'accord
3= Ni en accord, ni en désaccord	3= Ni en accord, ni en désaccord
4= En désaccord	2= En désaccord
5= Entièrement en désaccord	1= Entièrement en désaccord

Afin de dériver la nouvelle variable « manque de soutien social » (WSTBDSOC), Statistique Canada a procédé de la même façon que pour les autres variables décrite plus haut. À partir des trois énoncés (WST\_Q410, WST\_Q411 et WST\_Q412), Statistiques Canada a obtenu une nouvelle valeur pour la variable en question. La variable du soutien social représente la somme des réponses pour les trois énoncés, pour un total de 0 à 12. Plus la valeur de la variable est élevée, plus il y a de situations conflictuelles et moins il y a de soutien social.

Tableau 3.8 Conception de la variable « manque de soutien social » (WSTBDSOC)

Énoncés	Conversion de l'échelle Échelle de 0 à 4 (Valeur -1)	Variable « soutien social »
WST_Q411	Si valeur =5, inscrire 4	Nouvelle valeur
	Si valeur =4, inscrire 3	
WST_Q411	Si valeur =3, inscrire 2	
	Si valeur =2, inscrire 1	
WST_Q412	Si valeur =1, inscrire 0	
	<b>Somme</b>	/12

## CHAPITRE IV : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce quatrième chapitre porte les résultats que nous avons obtenus. Dans un premier temps, nous présenterons les techniques d'analyse choisies afin de vérifier nos six hypothèses de recherche. Puis, nous ferons état des résultats descriptifs soit les résultats concernant le niveau de détresse psychologique, ainsi que des statistiques descriptives comme la moyenne et l'écart-type pour toutes les variables à l'étude. Nous présenterons également la corrélation observée entre ces variables. Par la suite, nous vérifierons la vraisemblance de nos six hypothèses de recherche. Nous terminerons la section avec l'interprétation des résultats obtenus.

### 4.1 Technique d'analyse

Dans le cadre de notre recherche, nous utilisons deux principales techniques d'analyse statistique, à savoir, le test sur une différence de moyennes (t-test) et la régression linéaire multiple. Le test sur la différence de deux moyennes (t-test) compare la moyenne de deux groupes. Cela permet de déterminer s'il est possible d'établir que ces moyennes sont significativement différentes dans la population (Université d'Ottawa, 2014). Pour sa part, la régression linéaire multiple est un test de statistique multivariée qui intègre plus de deux variables dans une analyse (Daghfous, 2006, p.134). Cette technique permettra de déterminer la valeur de notre variable dépendante, et ce, à l'aide de variables indépendantes (Fortin, 2010, p. 527). La régression linéaire multiple est, en fait :

[...] une généralisation de la régression linéaire simple, elle poursuit par conséquent les mêmes objectifs : décrire l'étendue, la direction et la forme de la relation entre plusieurs variables indépendantes (plutôt qu'une seule) et une variable dépendante continue (Daghfous, 2006, p. 136).

## 4.2 Présentation des résultats descriptifs

### La détresse psychologique

Tel que nous l'avons vu dans la section portant sur les aspects méthodologiques de la recherche, l'instrument de mesure « K6 » (Kessler *et al.*, 2002) a permis de collecter les données concernant le niveau de détresse psychologique des participants. Pour calculer le niveau de détresse psychologique, nous avons utilisé la formule de Kessler (Kessler *et al.*, 2002). Pour chacun des six énoncés, nous avons attribué un nombre déterminé de points en fonction de la modalité de réponse indiquée par le répondant. Nous avons ensuite fait la somme des points (**Tableau 4.1**).

Tableau 4.1 Calcul du niveau de détresse psychologique

Énoncé	Attribution des points selon la modalité de réponse					Somme
	Jamais	Rarement	Parfois	La plus part du temps	Tout le temps	
Énoncé 1	0	1	2	3	4	/4
Énoncé 2	0	1	2	3	4	/4
Énoncé 3	0	1	2	3	4	/4
Énoncé 4	0	1	2	3	4	/4
Énoncé 5	0	1	2	3	4	/4
Énoncé 6	0	1	2	3	4	/4
					<b>Total</b>	<b>/24</b>

Le nombre total de points calculé pour les six énoncés (maximum 24 points) détermine le niveau de détresse psychologique des répondants. Le barème de conversion suivant permet de qualifier le niveau de détresse (Kessler *et al.* 2002).

Tableau 4.2 Barème de conversion de la détresse psychologique

	Niveau de détresse	Nombre de points
	Niveau faible	0-4 points
	Niveau modéré	5-6 points
Niveau élevé 7-24 points	Niveau important	7-12 points
	Niveau très important	13-24 points

Le **Tableau 4.3** présente le niveau de détresse psychologique selon le statut d'immigrant et l'origine ethnique et raciale. En ce qui concerne l'échantillon total ; 75,8% des individus présentent un faible niveau de détresse psychologique comparativement à 11,5% pour le niveau modéré et 12,7% pour le niveau élevé. Du côté des travailleurs immigrants ; 17,1% présente un niveau élevé de détresse psychologique. De plus, 14,8% des immigrants de race blanche et 19,3% des immigrants de minorités visibles présentent ce même niveau élevé de détresse psychologique. Le **Tableau 4.3** montre que 12,2% des travailleurs nés au Canada présentent un niveau de détresse psychologique élevé (12,8% pour les minorités visibles et 12,2% pour les individus ne provenant pas de minorités visibles).

Tableau 4.3 Le niveau de détresse psychologique selon le statut d'immigrant et l'origine ethnique et raciale

Niveau de détresse psychologique	Échantillon total	Travailleurs nés au Canada		Travailleurs immigrants	
		Autre	Minorités visibles	Autre	Minorités visibles
Niveau faible	75,8%	76,2%	75,2%	74,6%	69,6%
Niveau modéré	11,5%	11,6%	12,0%	10,6%	11,1%
Niveau élevé	12,7%	12,2%	12,8%	14,8%	19,3%
Niveau important	11,1%	10,6%	10,9%	12,9%	16,9%
Niveau très important	1,6%	1,6%	1,9%	1,9%	2,4%

Afin de déterminer si le niveau de détresse psychologique varie en fonction du statut d'immigration au sein de la population d'où est tiré l'échantillon, il est nécessaire de faire un test de différences de moyennes (t-test). Les résultats de ce test montrent que les travailleurs immigrants souffrent davantage de détresse psychologique que les travailleurs nés au Canada ( $p < 0,01$ ) (Tableau 4.4).

Tableau 4.4. Test de différences des moyennes pour la variable détresse psychologique

Statut	Moyenne	Écart –type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada	3,09	3,10	3,145	***0,002
Travailleurs immigrants	3,32	3,38		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ .

Afin de déterminer le niveau de détresse psychologique selon le statut d'immigration en tenant compte des caractéristiques démographiques des participants, il convient de faire une régression linéaire multiple. Comme nous l'avons vu, cette technique d'analyse statistique multivariée consiste à décrire la relation existante entre quelques variables indépendantes et un variable dépendante (Daghfous, 2006, p. 136). La régression a été effectuée selon deux étapes d'introduction de variables. Nous avons d'abord introduit les variables de contrôle à l'étape 1. À la deuxième étape, nous avons ajouté la variable de l'appartenance à une minorité visible.

Comme le montre le **Tableau 4.5**, lorsque l'on maintient constant l'effet des variables démographiques sur le niveau de détresse psychologique, le statut d'immigration est significatif. Le coefficient de régression est positif ( $\beta = 0,032$ ,  $p \leq 0,01$ ) (étape 1).

Tableau 4.5. Régression linéaire multiple : Variable de la détresse psychologique

	B	SE B	B
<b>Étape 1</b>			
Constante	***3.138	.154	
Sexe (femme)	***.527	.044	.086
Âge	***-.163	.009	-.141
État matrimonial	***.161	.020	.065
Niveau de scolarité	***-.047	.020	-.017
Statut (temps partiel)	.076	.060	.009
Être un immigrant	***.331	.072	.032
<b>Étape 2</b>			
Constante	***3.160	.154	
Sexe (femme)	***.527	.044	.086
Âge	***-.165	.009	-.143
État matrimonial	***.162	.020	.065
Niveau de scolarité	***-.047	.020	-.017
Statut (temps partiel)	.077	.060	.009
Être un immigrant	***.448	.087	.043
Être membre d'une minorité visible	***-.234	.096	-.020

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Étape 1 ( $F=148,911$ ,  $p = 000$ ,  $R^2=0,043$ ) ; Étape 2 ( $F=128,514$ ,  $p=000$ ,  $R^2=0,044$ ).

Ce coefficient de régression reste significatif ( $\beta = 0,043$ ,  $p \leq 0,01$ ) suite à l'introduction de l'appartenance à une minorité visible à l'étape 2. Ces résultats signifient que lorsque l'on contrôle l'effet des variables démographiques, les travailleurs immigrants présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les travailleurs nés au Canada.

Après avoir déterminé le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants et des travailleurs nés au pays, il convient de présenter les statistiques descriptives des différentes variables à l'étude. Le **Tableau 4.6** présente, ainsi la moyenne, l'écart-type et la corrélation entre les variables.

Tableau 4.6 Les statistiques descriptives: corrélations entre les variables, moyenne et écart-type

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Détresse psychologique					
2. Demande psychologique	***.095				
3. Latitude décisionnelle (sous-utilisation des compétences)	***.073	***-.169			
4. Latitude décisionnelle (manque d'autonomie)	***.133	-.004	***.329		
5. Manque de soutien social	***1.55	***.160	***.058	***.139	
Moyenne $\mu$	3.12/24	4.36/8	4.54/12	2.66/8	4.40/12
Écart-type $\sigma$	3.13	1.707	2.401	1.795	2.070

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ .

La moyenne est une mesure de tendance centrale. Elle est calculée par la somme des valeurs observées divisée par le nombre d'observations. (Daghfous, 2006, p. 23). L'écart-type est une mesure de dispersion. « L'écart-type est la racine carrée de la variance [...] une valeur plus élevée indique une hétérogénéité plus grande de l'échantillon sur la variable en question » (Daghfous, 2006, p.2 6). En fait, l'écart-type nous informe sur la dispersion des valeurs autour de la moyenne, ainsi plus l'écart-type est élevé et plus les données sont dispersées de la moyenne et moins l'écart-type est élevé, plus les données se rapprochent de la moyenne (Daghfous, 2006, p. 26).

Finalement, le coefficient de corrélation présente la force de la relation entre deux variables. La valeur du coefficient de corrélation se situe entre -1,00 et 1,00. Plus la valeur obtenue se rapproche de 1,00 (que ce soit en positif ou en négatif), plus la relation entre les variables étudiées est forte. Si la valeur du coefficient est négative, les variables varient dans le même sens et vice versa (Fortin, 2010, p. 501).

#### 4.3 Vérification des hypothèses de recherche

L'objectif de ce mémoire consiste à déterminer dans quelle mesure le traitement des travailleurs immigrants diffère du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle, ainsi que les différences sur le plan du soutien social reçu par les travailleurs et leurs influences directes sur leur niveau de détresse psychologique. Afin de réaliser cet objectif, nous avons formulé six hypothèses de recherche. Pour vérifier la vraisemblance de ces hypothèses nous avons opté pour deux techniques d'analyse statistiques : le test de différences de moyenne et la régression linéaire multiple.

##### **Hypothèse 1 : La demande psychologique**

La première hypothèse affirmait que le statut d'immigrant exerçait une influence positive sur la demande psychologique. En d'autres termes, les immigrants perçoivent une demande psychologique plus élevée que les travailleurs originaires du pays. Afin de tester cette hypothèse, nous avons d'abord réalisé un test de différences de moyennes. Comme le montre le **Tableau 4.7**, les travailleurs nés au Canada rapportent avoir une demande psychologique plus lourde que les travailleurs immigrants ( $p < 0,01$ ).

Tableau 4.7 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable demande psychologique

Statut	Moyenne	Écart –type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada	4,38	1,71	4,049	***0,000
Travailleurs immigrants	4,23	1,69		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus la demande psychologique est lourde.

Afin de tester si cette différence résulte de l'appartenance à une minorité ethnique ou raciale ou du statut d'immigration, nous avons ensuite procédé à des tests de différence de moyennes en tenant compte de l'appartenance à une minorité visible (Tableaux 4.8 et 4.9).

Le **Tableau 4.8** montre que les travailleurs immigrants de race blanche perçoivent une demande psychologique plus lourde que les travailleurs de race blanche nés au pays ( $p \leq 0,05$ ). Dans la même veine, le **Tableau 4.9** montre que, parmi les membres de minorités visibles, les travailleurs immigrants rapportent une demande psychologique plus importante que les travailleurs nés au Canada. Dans l'ensemble, ces résultats montrent que le statut d'immigration est lié à la perception de la demande psychologique. Le fait d'être un immigrant constitue un désavantage du point de vue de la demande psychologique.

Tableau 4.8 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différences des moyennes pour la demande psychologique des travailleurs de race blanche

Statut	Moyenne	Écart - type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Race blanche	4,27	1,736	-1,951	**0,05
Travailleurs immigrants Race blanche	4,38	1,711		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus la demande psychologique est lourde.

Tableau 4.9 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat du test de différences des moyennes pour la demande psychologique des travailleurs de minorités visibles

Statut	Moyenne	Écart - type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Minorités visibles	4,19	1,661	-1,960	**0,05
Travailleurs immigrants Minorités visibles	4,35	1,760		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus la demande psychologique est lourde.

Ceci dit, ces résultats ne tiennent pas compte des caractéristiques sociodémographiques différentes selon le statut d'immigration. De manière à tenir compte de l'effet des variables sociodémographiques sur la demande psychologique, nous avons réalisé une régression linéaire multiple. Les résultats sont présentés au **Tableau 4.10**. Comme le montrent les résultats, la perception de la demande psychologique varie en fonction du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, du statut d'emploi, et du niveau de scolarité. À cet égard, on constate, par exemple, que plus le niveau de scolarité des répondants est élevé, plus ils considèrent lourde leur demande psychologique. De plus, le coefficient de régression estimé pour le statut d'immigration est négatif et significatif ( $\beta = -0,037$ ,  $p \leq 0,01$ ). Ce résultat indique que

le fait d'être un immigrant exerce une influence négative sur la perception de la demande psychologique. En d'autres termes, si l'on tient compte des autres variables sociodémographiques, les travailleurs immigrants rapportent une demande psychologique moins lourde que les travailleurs nés au pays. Ainsi, nous rejetons l'hypothèse 1.

Tableau 4.10 Vérification de l'hypothèse 1 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « demande psychologique »

	B	SE B	$\beta$
Constante	***5.108	.087	
Sexe (femme)	***.106	.025	.031
Âge	***-.044	.005	-.068
État matrimonial	***-.072	.011	-.052
Statut (temps partiel)	***-.549	.034	-.120
Niveau de scolarité	***.081	.011	.052
Insécurité d'emploi	.014	.011	.009
Minorité visible	-.048	.054	-.007
Immigrant	***-.215	.049	-.037

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ .  $F=57,910$ ,  $p = 000$ ,  $R^2=0,023$ .

#### Hypothèse 2 : La latitude décisionnelle – compétence et autonomie

L'hypothèse 2 supposait que le statut d'immigrant exerçait une influence négative sur la latitude décisionnelle, c'est-à-dire que les travailleurs immigrants percevaient une latitude décisionnelle plus faible que les travailleurs nés au pays. Afin de tester cette hypothèse, nous avons premièrement réalisé un test de différences de moyennes.

### La sous-utilisation des compétences

Le **Tableau 4.11** présente les résultats du test de différence de moyennes en ce qui concerne « la sous-utilisation des compétences ». On constate que cette variable est statistiquement liée au statut d'immigration ( $p \leq 0,01$ ). Les travailleurs immigrants rapportent un niveau de sous-utilisation de leurs compétences plus élevés que les travailleurs originaires du pays. En d'autres termes, les travailleurs immigrants utilisent moins leurs compétences dans le cadre de leur travail que les travailleurs nés au pays ( $p \leq 0,01$ ).

Tableau 4.11 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences »

Statut	Moyenne	Écart -type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada	4,52	2,40	-2,609	***0,009
Travailleurs immigrants	4,67	2,46		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins les compétences sont utilisées.

Les **Tableau 4.12** et **4.13** présentent les résultats obtenus lorsque l'on tient compte de l'appartenance à une minorité visible. Au **Tableau 4.12**, on constate que les immigrants de race blanche utilisent davantage leurs compétences que les travailleurs nés au Canada qui sont de race blanche ( $p \leq 0,05$ ). Les résultats du **Tableau 4.13** montrent que, parmi les travailleurs appartenant à une minorité visible, le statut d'immigration n'a pas d'influence sur la perception de l'utilisation des compétences ( $p = 0,573 > 0,05$ ). En somme, les résultats indiquent que du point de vue de l'utilisation des compétences, le fait d'être un immigrant de race blanche présente un avantage.

Tableau 4.12. Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences » des travailleurs de race blanche

Statut	Moyenne	Écart – type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Race blanche	4,51	2,40	-2,145	**0,032
Travailleurs immigrants Race blanche	4,34	2,51		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins les compétences sont utilisées.

Tableau 4.13 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « sous-utilisation des compétences » des travailleurs de minorités visibles

Statut	Moyenne	Écart – type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Minorité visible	4,05	2,34	-0,564	0,573
Travailleurs immigrants Minorité visible	4,98	2,40		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins les compétences sont utilisées.

Afin de tenir compte des caractéristiques sociodémographiques, nous avons réalisé une régression linéaire multiple dont les résultats figurent au **Tableau 4.14**. On constate que le sexe, l'âge, l'état matrimonial, le statut d'emploi, le niveau de scolarité et l'insécurité d'emploi exerce une influence sur la sous-utilisation perçue des compétences. Par exemple, toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes ont davantage tendance à penser qu'elles n'utilisent pas pleinement leurs compétences. Au contraire, plus les travailleurs sont âgés et scolarisés, plus ils considèrent qu'ils utilisent leurs compétences dans le cadre de leur travail. De plus, les membres des minorités visibles ont davantage tendance à croire que leurs compétences sont sous-

utilisées ( $\beta = 0,012$ ;  $p \leq 0,01$ ). Finalement, lorsque l'on contrôle pour l'effet des variables sociodémographiques, le statut d'immigration n'est pas corrélé à la perception de l'utilisation des compétences ( $\beta = 0,074$ ;  $p > 0,10$ ).

Tableau 4.14. Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « sous-utilisation des compétences »

	B	SE B	$\beta$
Constante	***4.641	.114	.074
Sexe (femme)	***.352	.032	-.025
Âge	***-.022	.007	.059
État matrimonial	***.115	.015	.119
Statut (temps partiel)	***.760	.044	-.275
Niveau de scolarité	***-.598	.015	.086
Insécurité d'emploi	***.187	.014	.052
Minorité visible	***.461	.071	.012
Immigrant	.099	.064	.074

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Étape 1 ( $F=369,392$   $p = 000$ ,  $R^2=0,130$ ).

#### Le manque d'autonomie

Le **Tableau 4.15** présente les résultats du test de différence de moyennes en ce qui concerne « le manque d'autonomie », à savoir la seconde variable représentant la latitude décisionnelle. On constate que le manque d'autonomie est statistiquement lié au statut d'immigration. En effet, les travailleurs immigrants rapportent une plus faible autonomie que les travailleurs nés au pays ( $p \leq 0,01$ ).

Tableau 4.15. Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie »

Statut	Moyenne	Écart –type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada	2,65	1,80	-3,069	***0,002
Travailleurs immigrants	2,67	1,77		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins l'individu possède d'autonomie au travail.

Les **Tableau 4.16** et **4.17** présentent les résultats relatifs au niveau d'autonomie lorsque l'on tient compte de l'appartenance à une minorité visible. Comme le montre le **Tableau 4.16**, le statut d'immigration n'est pas statistiquement lié au degré d'autonomie pour les travailleurs de race blanche. En d'autres termes, que les travailleurs sont des immigrants ou qu'ils soient nés au pays, leur degré d'autonomie est similaire. Dans la même veine, les résultats figurant au **Tableau 4.17** ne sont pas significatif ( $p > 0,05$ ). Cela signifie que, parmi les membres de minorités visibles, les travailleurs immigrants et ceux qui sont nés au pays possèdent le même degré d'autonomie au travail.

Tableau 4.16 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie » des travailleurs de race blanche

Statut	Moyenne	Écart –type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Race blanche	2,64	1,80	-1,597	0,110
Travailleurs immigrants Race blanche	2,55	1,79		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins l'individu possède d'autonomie au travail.

Tableau 4.17 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « manque d'autonomie » des travailleurs de minorités visibles

Statut	Moyenne	Écart – type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Minorité visible	2,83	1,772	1,778	*0,078
Travailleurs immigrants Minorité visible	2,98	1,735		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, moins l'individu possède d'autonomie au travail.

Les résultats de la régression linéaire multiple sont présentés au **Tableau 4.18**. Comme le montrent ces résultats, le degré d'autonomie varie en fonction du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial, du statut d'emploi, du niveau de scolarité, ainsi que de l'insécurité d'emploi. On constate par exemple que les femmes et les membres de minorités visibles ont davantage tendance à percevoir un degré d'autonomie inférieur. Également, plus les travailleurs sont âgés et scolarisés, plus ils croient avoir un degré d'autonomie supérieur. Enfin, le coefficient de régression estimé pour le statut d'immigration est positif et significatif ( $\beta=0,29$ ,  $p \leq 0,01$ ). Ce résultat indique que le fait d'être un immigrant exerce une influence positive sur le « manque d'autonomie » perçu. En d'autres termes, en contrôlant l'effet des variables sociodémographiques, le fait d'être un travailleur immigrant est associé à un plus faible degré d'autonomie perçue. Ainsi, l'hypothèse 2 est partiellement acceptée ; le statut d'immigration n'est pas corrélé à la perception de l'utilisation des compétences ( $\beta= 0,074$ ;  $p > 0,10$ ), le statut d'immigrant est toutefois corrélé au degré d'autonomie ( $\beta=0,29$ ,  $p \leq 0,01$ ).

Tableau 4.18 Vérification de l'hypothèse 2 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « manque d'autonomie »

	B	SE B	$\beta$
Constante	***2.326	.087	
Sexe (femme)	***.316	.025	.089
Âge	***-.073	.005	-.110
État matrimonial	***.109	.011	.077
Statut (temps partiel)	***.226	.034	.048
Niveau de scolarité	***-.164	.011	-.102
Insécurité d'emploi	***.270	.011	.168
Minorité visible	***.147	.054	.022
Immigrant	***.172	.049	.029

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ .  $F=240,755$   $p = 000$ ,  $R^2=0,089$ .

### Hypothèse 3 : le conflit et le manque de soutien social

L'hypothèse 3 supposait que le statut d'immigrant exerçait une influence négative sur le soutien social; c'est-à-dire que les immigrants recevaient moins de soutien social que les travailleurs nés au pays.

Les résultats obtenus pour le test de différence de moyennes sont présentés au **Tableau 4.19**. On constate que le soutien social est statistiquement associé au statut d'immigration ( $p \leq 0,01$ ). En effet, les travailleurs nés au Canada rapportent vivre plus de conflits et obtenir moins de soutien social que les travailleurs immigrants ( $p \leq 0,01$ ).

Tableau 4.19 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable «conflit et manque de soutien social»

Statut	Moyenne	Écart-type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada	4,41	2,08	3,467	***0,001
Travailleurs immigrants	4,25	2,02		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus il y a de situations conflictuelles et moins il y a de soutien social.

Les **Tableau 4.20** et **4.21** présentent les résultats lorsque l'on tient compte de l'appartenance à une minorité visible. Comme le montre les résultats figurant au **Tableau 4.20**, le conflit et le manque de soutien social ne varient pas en fonction du statut d'immigration chez les travailleurs de race blanche ( $p > 0,05$ ). Les résultats sont similaires pour les travailleurs appartenant à une minorité visible (**Tableau 4.21**).

Tableau 4.20 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « conflit et manque de soutien social » des travailleurs de race blanche

Statut	Moyenne	Écart - type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Race blanche	4,42	2,08	-1,482	0,138
Travailleurs immigrants Race blanche	4,32	2,03		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus il y a de situations conflictuelles et moins il y a de soutien social.

Tableau 4.21 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat du test de différence de moyennes pour la variable « conflit et manque de soutien social » des travailleurs de minorités visibles

Statut	Moyenne	Écart - type	Valeur de « t »	Niveau de signification
Travailleurs nés au Canada Minorité visible	4,20	2,010	1,322	0,186
Travailleurs immigrants Minorité visible	4,07	1,923		

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Note : Plus la valeur de la variable est élevée, plus il y a de situations conflictuelles et moins il y a de soutien social.

Les résultats de la régression linéaire multiple sont présentés au **Tableau 4.22**. On remarque que l'âge, le statut d'emploi et l'insécurité d'emploi exerce une influence sur le niveau de soutien social que perçoivent les travailleurs. De plus, le coefficient de régression estimé pour l'appartenance à une minorité visible est négatif et significatif ( $\beta = -0,033$ ,  $p \leq 0,01$ ). Cela signifie que toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs membres des minorités visibles rapportent vivre moins de conflit et davantage de soutien social que les travailleurs de race blanche. Finalement, le coefficient de régression estimé pour le statut d'immigration n'est pas significatif ( $\beta = -0,14$ ,  $p > .05$ ). En d'autres termes, le fait d'être un immigrant n'est pas associé au niveau de conflit et de soutien social. Ainsi, lorsque l'on tient compte des autres variables sociodémographiques, le statut d'immigration n'influence pas le niveau de soutien social. Nous rejetons donc l'hypothèse 3.

Tableau 4.22 Vérification de l'hypothèse 3 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « conflit et manque de soutien social »

	B	SE B	$\beta$
Constante	***4.180	.106	
Sexe (femme)	.005	.030	.001
Âge	***.031	.006	.040
État matrimonial	.021	.014	.013
Statut (temps partiel)	***-.323	.041	-.059
Niveau de scolarité	-.011	.014	-.006
Insécurité d'emploi	***.292	.013	.155
Minorité visible	***-.253	.065	-.033
Immigrant	*-.100	.059	-.014

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ .  $F=72,724$   $p = 000$ ,  $R^2=0,029$ .

#### Hypothèse 4, 5 et 6

Les hypothèses 4, 5 et 6 anticipent des relations entre d'une part, la demande psychologique (H4), la latitude décisionnelle (H5) et le soutien social (H6) et d'autre part, le niveau de détresse psychologique. Afin de tester ces hypothèses, nous avons effectué des régressions linéaires multiples pour l'échantillon total, pour l'échantillon de travailleurs nés au Canada, ainsi que pour l'échantillon de travailleurs immigrants. Le **Tableau 4.23** présente les résultats obtenus pour l'échantillon total. On constate que le niveau de détresse psychologique varie en fonction du sexe, de l'âge, de l'état matrimonial et de l'insécurité d'emploi. Par exemple, le fait d'être une femme est associé à un niveau de détresse psychologique plus élevé.

Tableau 4.23 Vérification des hypothèses 4, 5 et 6 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « détresse psychologique » pour l'échantillon total

	B	SE	$\beta$
<b>Étape 1</b>			
Constante	***2.765	.156	
Sexe (femme)	***.534	.044	.087
Âge	***-.160	.009	-.140
État matrimonial	***.160	.020	.065
Niveau de scolarité	***-.048	.020	-.017
Statut (temps partiel)	-.002	.060	.000
Insécurité d'emploi	***.347	.020	.124
Non-immigrants – minorités	-.093	.133	-.005
Immigrants – race blanche	***.444	.104	.030
Immigrants – minorités	.095	.098	.007
<b>Étape 2</b>			
Constante	***.902	.178	
Sexe (femme)	***.485	.044	.079
Âge	***-.153	.009	-.134
État matrimonial	***.155	.020	.063
Niveau de scolarité	-.032	.020	-.011
Statut (temps partiel)	.112	.060	.014
Insécurité d'emploi	***.262	.020	.094
Originaires du Can. - minorités	-.056	.131	-.003
Immigrants – race blanche	***.484	.102	.033
Immigrants - minorités	.176	.097	.013
Demande psychologique	***.151	.013	.085
Latitude déc. – sous-utilisation des compétences	**0.020	.010	.016
Latitude dé. – manque d'autonomie	***.080	.013	.046
Conflits et manque de soutien social	***.193	.011	.130

\* $p \leq 0,10$  ; \*\* $p \leq 0,05$  ; \*\*\* $p \leq 0,01$ . Étape 1 ( $F=132,467$ ,  $p = 000$ ,  $R^2=0,059$ ) ; Étape 2 ( $F=143,774$ ,  $p=000$ ,  $R^2=0,09$ ). Les travailleurs nés au Canada et n'appartenant pas à une minorité visible se trouvent dans l'ordonnée à l'origine.

L'hypothèse 4 affirmait que la demande psychologique perçue exerçait une influence positive sur le niveau de détresse psychologique. Pour l'échantillon total, le coefficient de régression estimé pour la demande psychologique perçue est positif et significatif ( $\beta=0,085$ ,  $p \leq 0,01$ ) (**Tableau 4.23**). Cela indique que la demande psychologique perçue exerce une influence positive sur le niveau de détresse psychologique du travailleur. Plus la demande psychologique perçue est élevée, plus les travailleurs ont tendance à souffrir de détresse psychologique. Le **Tableau 4.24** présente les résultats obtenus pour les travailleurs originaires du pays et les travailleurs immigrants, séparément. Les coefficients de régression estimés pour la demande psychologique perçue des travailleurs originaires du pays ( $\beta=0,081$ ,  $p \leq 0,01$ ) et des travailleurs immigrants ( $\beta=0,113$ ,  $p \leq 0,01$ ) sont positifs et significatifs. Ces résultats soutiennent nos hypothèses de recherche H4a et H4b. L'hypothèse H4a anticipait une relation positive entre la demande psychologique perçue et le niveau de détresse psychologique pour les travailleurs originaires du pays. L'hypothèse H4b anticipait la même relation pour les travailleurs immigrants. Nous acceptons donc H4a et H4b. Bref, plus les travailleurs (immigrants et originaires du pays) considèrent la demande psychologique élevée, plus ils ont tendance à souffrir de détresse psychologique.

L'hypothèse 5, quant à elle, supposait que la latitude décisionnelle perçue exerçait une influence négative sur le niveau de détresse psychologique. En ce qui concerne l'échantillon total (**Tableau 4.23**), les coefficients de régression estimés pour la latitude décisionnelle, que ce soit la sous-utilisation des compétences ( $\beta=0,016$ ,  $p \leq 0,01$ ) ou le manque d'autonomie ( $\beta=-0,046$ ,  $p \leq 0,01$ ) sont significatifs et positifs. En d'autres termes, plus les travailleurs estiment qu'ils sous-utilisent leurs compétences et plus ils considèrent manquer d'autonomie, plus ils ont tendance à souffrir de détresse psychologique. Au **Tableau 4.24**, on constate que le coefficient de régression estimé pour les travailleurs originaires du pays et ceux estimés pour les travailleurs immigrants sont différents. Pour les travailleurs originaires du pays, le

coefficient de régression de la sous-utilisation des compétences n'est pas significatif ( $\beta=0,01$ ,  $p > 0,05$ ), alors qu'il est significatif et positif pour les travailleurs immigrants ( $\beta=0,054$ ,  $p < 0,01$ ). En d'autres termes, plus les travailleurs immigrants ont l'impression de ne pas utiliser leurs compétences, plus ils risquent de souffrir de détresse psychologique, ce qui n'est pas le cas des travailleurs nés au pays. Les résultats sont inversés en ce qui concerne le manque d'autonomie. En effet, le niveau d'autonomie n'exerce pas d'influence sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants ( $\beta=0,025$ ,  $p > 0,05$ ), alors que pour les travailleurs originaires du pays, plus ils croient manquer d'autonomie, plus ils risquent de souffrir de détresse psychologique ( $\beta=0,048$ ,  $p < 0,01$ ). Par conséquent, nous acceptons partiellement les deux hypothèses de recherche H5a et H5b. Rappelons que l'hypothèse H5a stipulait que la latitude décisionnelle exerçait une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays. Les résultats appuient cette hypothèse en ce qui concerne l'autonomie seulement. L'hypothèse H5b prévoyait que la latitude décisionnelle exerçait une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants. Pour cette hypothèse, les résultats soutiennent uniquement l'influence de la sous-utilisation des compétences.

L'hypothèse 6 supposait que le soutien social exerçait une influence négative sur le niveau de détresse psychologique. En d'autres termes, plus les travailleurs considèrent qu'ils reçoivent du soutien social, moins ils risquent de souffrir de détresse psychologique. Pour le manque de soutien social, le coefficient de régression est significatif et positif ( $\beta=-0,046$ ,  $p \leq 0,01$ ) (**Tableau 4.23**). Ce coefficient signifie que, pour l'échantillon total, plus les travailleurs vivent des situations conflictuelles et perçoivent un manque de soutien, plus ils risquent de souffrir de détresse psychologique. Le **Tableau 4.24** montre que le coefficient pour les travailleurs originaires du pays ( $\beta=-0,129$ ,  $p \leq 0,01$ ) et les travailleurs immigrants ( $\beta=-0,138$ ,  $p \leq 0,01$ ) sont positif et significatif. Cela signifie que pour les deux groupes de

travailleurs, plus ils ressentent un manque de soutien social, plus ils risquent de souffrir de détresse psychologique. Nous acceptons donc les hypothèses H6a et H6b, selon lesquelles le soutien social exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays (H5a) et des travailleurs immigrants (H5b).

Tableau 4.24 Vérification des hypothèses 4, 5 et 6 : Résultat de la régression linéaire multiple pour la variable « détresse psychologique » des travailleurs originaires du pays et des travailleurs immigrants

	Travailleurs nés au Canada			Travailleurs immigrants		
	B	SE B	$\beta$	B	SE B	$\beta$
Constante	***.909	.186		**1.207	.622	
Sexe (femme)	***.449	.046	.074	***.830	.146	.126
Âge	***-.145	.010	-.128	***-.199	.031	-.159
État matrimonial	***.179	.021	.073	-.019	.061	-.007
Niveau de scolarité	-.033	.021	-.012	-.052	.074	-.016
Statut (temps partiel)	**-.142	.063	.018	-.146	.211	-.016
Insécurité d'emploi	***.245	.021	.089	***.422	.071	.138
Minorité visible	-.054	.131	-.003	**-.311	.147	-.048
Demande psychologique	***.144	.013	.081	***.214	.042	.113
Latitude déc.- sous-utilisation des compétences	.013	.011	.010	**-.071	.031	-.054
Latitude déc. – manque d'autonomie	***.083	.014	.048	.046	.045	.025
Conflits et manque de soutien social	***.190	.011	.129	***.227	.038	.138
N	17117			1839		
F	***148,879			***23,563		
R2	0,087			0,124		

#### 4.4 Interprétation et discussion des résultats

Rappelons que l'objectif notre étude consiste à déterminer dans quelle mesure le traitement différent des immigrants du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle, ainsi que les différences sur le plan du soutien social influencent leur niveau de détresse psychologique. En d'autres termes, notre étude vise à déterminer dans quelle mesure le niveau de détresse psychologique observée chez les immigrants au Québec est attribuable à un traitement différent du point de vue de la demande psychologique et de la latitude décisionnelle et du soutien social au travail.

Les résultats que nous avons obtenus ont montré que le niveau de détresse psychologique des travailleurs résidant au Québec est relativement élevé. En effet, 12,7% des travailleurs présentent un niveau de détresse élevé. Une analyse de régression multiple a également montré que, lorsque l'on maintient constant l'effet des variables démographiques y compris l'appartenance à une minorité ethnique, les travailleurs immigrants souffrent davantage de détresse psychologique que les travailleurs originaire du pays. Ces résultats sont cohérents avec les résultats d'autres études qui montrent un niveau supérieur de détresse psychologique chez les immigrants (Dalgard *et al.*, 2006; Levecque *et al.*, 2009; Ritser et Ponizovsky, 1999).

Afin de mieux comprendre pourquoi une telle différence existe, nous avons examiné un certain nombre de déterminants de la détresse psychologique. En nous appuyant sur le modèle de Karasek (1979) et de Karasek et Theorell (1990), nous avons formulé six hypothèses de recherche :

- H1. Le statut d'immigrant exerce une influence positive sur la demande psychologique perçue, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent une demande psychologique plus lourde que les travailleurs nés originaires du pays
- H2. Le statut d'immigrant exerce une influence négative sur la latitude décisionnelle perçue, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent avoir une latitude décisionnelle plus faible que les travailleurs originaires du pays
- H3. Le statut d'immigrant exerce une influence négative sur le soutien social perçu, lorsque l'on contrôle pour l'effet de la discrimination à l'égard des minorités visibles. Les immigrants perçoivent recevoir moins de soutien social que les travailleurs originaires du pays
- H4a. La demande psychologique perçue exerce une influence positive sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays
- H4b. La demande psychologique perçue exerce une influence positive sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants
- H5a. La latitude décisionnelle perçue exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays
- H5b. La latitude décisionnelle perçue exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants
- H6a. Le soutien social perçu exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays
- H6b. Le soutien social perçu exerce une influence négative sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs immigrants

En ce qui concerne les hypothèses concernant le traitement différent des travailleurs selon leur statut d'immigration, les analyses de régression linéaire multiple ont permis de confirmer partiellement la vraisemblance d'une seule hypothèse sur les trois formulées. Contrairement à ce qui avait été anticipé, les résultats ont montré que les travailleurs immigrants rapportent une demande psychologique moins lourde que les travailleurs nés au pays (H1). En ce qui concerne la latitude décisionnelle (H2), les résultats ont montré que les travailleurs partagent la même perception en ce qui concerne l'utilisation de leurs compétences, qu'ils soient ou non originaires du pays. En revanche, les immigrants estiment avoir un degré d'autonomie plus faible au travail. Finalement, les travailleurs immigrants rapportent recevoir autant de soutien social que les travailleurs nés au pays (H3).

Bref, de façon générale, les immigrants ne subissent pas de traitements désavantageux du point de vue de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social. Cela laisse donc penser que les travailleurs immigrants ne sont pas traités différemment du point de vue de l'organisation du travail et du soutien social. Or, les études montrent que les immigrants sont plus souvent victimes de discrimination au travail, précisément en ce qui concerne l'embauche et les possibilités d'avancement (Banerjee, 2008; Gil-Gonzalez, *et al.*, 2014; Liebkind et Jasinskaja-Lahti, 2000). La discrimination se manifesterait ainsi à l'embauche, à travers le manque de reconnaissance des compétences des immigrants. Elle se traduirait également par le manque de reconnaissance du rendement des immigrants d'où le traitement différent en matière de promotions, par exemple. Dans cette veine, nos résultats suggèrent que, une fois que les compétences des immigrants sont reconnues et qu'ils sont embauchés, ils ne seraient pas traités de façon désavantageuse sur le plan de la *quantité et la complexité* du travail à faire (demande psychologique). Toutefois, ils pâtiraient d'un traitement différent du point de vue de la *manière* dont ils font le travail, bénéficiant d'un niveau d'autonomie plus faible.

En ce qui concerne l'identification des déterminants de la détresse psychologique, les résultats obtenus ont permis de confirmer la vraisemblance de deux des trois hypothèses formulées. D'abord, les résultats obtenus pour la population totale soutiennent les postulats de modèle de Karasek (1979) et du modèle de Karasek et Theorell (1990). En effet, la demande psychologique, la latitude décisionnelle et le soutien social constituent des déterminants de la santé psychologique. Nos résultats corroborent les conclusions des études antérieures qui ont utilisé le modèle de Karasek en lien avec la détresse psychologique (Barnett et Brennan, 1995; Bourbonnais *et al.*, 1996; Bourbonnais *et al.*, 1998; Bültmann *et al.* 2002; Dollard et Bakker, 2010; Marchand *et al.*, 2005, 2006).

En ce qui concerne les travailleurs nés au pays et les travailleurs immigrants, respectivement, la détresse psychologique est attribuable à la demande psychologique (H4a, H4b) et au manque de soutien social (H6a, H6b). La latitude décisionnelle (H5a, H5b), quant à elle, affecte différemment l'état de santé psychologique des travailleurs en fonction de leur statut d'immigrant. En effet, pour les travailleurs originaires du pays, le manque d'autonomie accroît leur niveau de détresse psychologique. Toutefois, ce dernier n'est pas affecté par le niveau d'utilisation des compétences. Au contraire, pour les travailleurs immigrants, le niveau d'utilisation de leurs compétences est directement lié à leur niveau de détresse psychologique. Plus ils ont l'impression que leurs compétences sont sous-utilisées, plus ils risquent de souffrir de détresse psychologique. Le degré d'autonomie au travail des immigrants n'a donc pas d'influence sur leur niveau de détresse psychologique.

Tableau 4.25 La contribution des variables à la détresse psychologique

Variables	Niveau relatif des variables		Contribution à la détresse psychologique	
	Travailleurs nés au pays	Travailleurs immigrants	Travailleurs nés au pays	Travailleurs immigrants
<b>Demande psychologique perçue</b>	+	(-)	+	(-)
<b>Sous-utilisation des compétences</b>	=	=		+
<b>Manque d'autonomie</b>	(-)	+	+	
<b>Manque de soutien social</b>	=	=	+	+

Note. : Les cases ombrées signifient que la variable est un déterminant significatif de la détresse psychologique.

Comme le montre le **Tableau 4.25**, les travailleurs immigrants présentent un niveau de détresse psychologique supérieur aux travailleurs originaires du pays parce qu'ils sont affectés par la sous-utilisation de leurs compétences. Toutefois, ils bénéficient de certains avantages : 1) ils perçoivent une demande psychologique moins lourde et 2) ils ne sont pas affectés par le manque d'autonomie.

## CONCLUSION

La question de la détresse psychologique a été largement étudiée. Ce concept fait référence à un état psychologique désagréable caractérisé par de l'irritabilité, de l'anxiété, de la tristesse, du découragement et de la dévalorisation de soi. Afin d'identifier les déterminants de la détresse psychologique dans le milieu de travail, plusieurs chercheurs ont utilisé le modèle de Karasek et Theorell (1979, 1990). Ce modèle stipule que les aspects de l'organisation du travail (la demande psychologique perçue et la latitude décisionnelle perçue), ainsi que le soutien social ont un rôle à jouer dans l'émergence de problème de santé psychologique. En utilisant ce modèle d'analyse, des chercheurs se sont penchés sur la détresse psychologique en fonction de variables sociodémographiques, par exemple, le sexe et l'âge. Or, jusqu'à maintenant, aucun chercheur ne s'était penché sur les facteurs du milieu de travail à l'origine de la détresse psychologique des immigrants.

Afin de combler cette lacune, l'objectif de ce mémoire consistait à déterminer dans quelle mesure la manière dont les travailleurs immigrants sont traités sur le plan de l'organisation du travail exerce une influence sur leur niveau de détresse psychologique. De façon plus précise, notre étude visait à déterminer dans quelle mesure le niveau de détresse psychologique observée chez les immigrants au Québec est attribuable à un traitement différent du point de vue de la demande psychologique perçue, de la latitude décisionnelle et du soutien social au travail. La pertinence de cet objectif réside notamment dans le fait que, compte tenu du vieillissement de la population et de la pénurie de main-d'œuvre annoncée, les immigrants sont appelés à jouer un rôle important dans l'économie du Québec et du Canada (Batisse & Zhu, 2012).

En nous appuyant sur le modèle de Karasek et Theorell (1979, 1990), ainsi que sur le concept de discrimination, nous avons formulé six hypothèses de recherche. Pour

vérifier la vraisemblance de ces hypothèses, nous avons utilisé les données collectées par Statistique Canada dans le cadre d'une enquête transversale intitulée *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC)*. Le questionnaire a été administré soit, par téléphone ou par l'enquêteur (face à face). Au total, 22 610 travailleurs habitant au Québec ont participé à l'enquête soit 20 390 travailleurs originaires du pays et 2 220 travailleurs immigrants. Les instruments de mesure utilisés dans cette enquête étaient le « K6 », en ce qui concerne la détresse psychologique et la version française des instruments de mesure développés par Karasek et Theorell (1990) pour les autres variables. Les données ont été analysées à l'aide de deux techniques d'analyse, soit le test sur la différence de deux moyennes (t-test) et la régression linéaire multiple.

Les résultats ont montré que les travailleurs immigrants présentent un niveau de détresse psychologique plus élevé que les travailleurs originaires du pays. Toutefois, de façon générale, les travailleurs immigrants ne sont pas traités de façon désavantageuse comparativement aux travailleurs originaires du pays. En effet, les travailleurs immigrants rapportent avoir une demande psychologique moins lourde que les travailleurs nés au pays. De plus, les résultats ont montré qu'il n'y avait pas de différences de perceptions entre les deux groupes de travailleurs en ce qui concerne la sous-utilisation des compétences et le manque de soutien social. Toutefois, les travailleurs immigrants perçoivent bénéficier de moins d'autonomie au travail que les travailleurs nés au pays. Le niveau supérieur de détresse psychologique des immigrants serait partiellement attribuable à la sous-utilisation de leurs compétences, variable qui n'a pas d'influence sur le niveau de détresse psychologique des travailleurs originaires du pays.

De plus, nos résultats soutiennent les postulats du modèle de Karasek et Theorell (1979, 1990) lorsqu'il est vérifié auprès de la population entière. Cependant, les travailleurs originaires du pays et les travailleurs immigrants sont affectés par des

déterminants de la détresse psychologique qui leur sont propres. En effet, le manque d'autonomie au travail a pour effet d'accroître le niveau de détresse psychologique uniquement chez les travailleurs originaires du pays. Inversement, la sous-utilisation des compétences contribue à hausser le niveau de détresse psychologique uniquement chez les travailleurs immigrants.

Comme toute autre recherche, la présente recherche comporte certaines limites. Tout d'abord, rappelons que le devis de notre recherche est un devis corrélationnel à coupe transversale. Ce devis est caractérisé par un faible degré de validité interne, puisque les données sur toutes les variables sont collectées au même moment. Cela signifie que l'on ne peut observer que la variation simultanée des variables. Il n'est donc pas possible d'apporter une réponse en ce qui concerne la direction des relations, ni en ce qui a trait aux relations causales (Bryman et Bell, 2007; Contandriopoulos *et al.*, 1990). Il est donc possible que la détresse psychologique affecte la perception des travailleurs en ce qui concerne les caractéristiques de leur travail. Toutefois, cette explication est peu vraisemblable, puisque les travailleurs immigrants rapportent un niveau de détresse psychologique supérieure aux travailleurs nés au Canada, alors qu'ils perçoivent une demande psychologique moins lourde.

De plus, l'administration du questionnaire en face à face peut influencer les réponses données par le répondant, puisque cette technique de collecte n'est pas réalisée sous l'anonymat. L'administration en face à face peut donc accroître le biais de désirabilité sociale, lequel est le fait de donner une réponse qui semble plus acceptable quant aux « normes » de la société que la réponse qui représente ce que pense véritablement le répondant (Callegaro, 2008). Ainsi, il est probable que le phénomène de désirabilité sociale ait été plus fort chez les immigrants car ils se trouvent dans un pays d'accueil. Ce faisant, les immigrants sont plus susceptibles que les natifs du pays d'être préoccupés par la manière dont ils sont perçus par les membres de la société, notamment les représentants de l'État. Ils présenteraient donc un plus fort désir d'être

acceptés et auraient davantage tendance à répondre de la manière qui paraît la plus acceptable. De plus, malgré le fait que les intervieweurs connaissent plusieurs langues, la compréhension des questions a pu être limitée lors de la collecte de données. Les intervieweurs ont pu échanger avec les immigrants dans leur langue maternelle toutefois, les termes utilisés n'étaient pas nécessairement bien compris par le répondant.

Les résultats obtenus suite à la présente étude nous poussent à se questionner. Tout d'abord, notre étude montre que les travailleurs immigrants perçoivent une demande psychologique (quantité de travail et complexité du travail) moins lourde que les travailleurs natifs du Canada. Il serait donc intéressant de connaître les raisons de cette différence de perception. Est-ce que la demande psychologique est réellement moins lourde pour les travailleurs immigrants ou est-ce seulement une question de perception ? Si la demande psychologique est réellement moins lourde pour les immigrants, il est important de se demander pourquoi ils ont de meilleures conditions de travail. Est-ce parce qu'ils occupent des emplois différents de ceux qu'occupent les travailleurs originaires du Canada. Si, par ailleurs, cela est attribuable uniquement à la perception subjective des conditions du travail, cela mène à se demander si le processus de formation des perceptions a un rôle à jouer. Quels sont les facteurs qui font en sorte que les travailleurs immigrants et les travailleurs nés au Canada évaluent différemment certaines de leurs conditions de travail ? Dans cette veine, les résultats montrent que les travailleurs immigrants perçoivent avoir moins d'autonomie que les travailleurs originaires du Canada. Il serait intéressant de savoir si cela est seulement attribuable à une façon différente d'évaluer la situation.

De plus, nos résultats montrent que des facteurs différents affectent la détresse psychologique chez les travailleurs immigrants et chez les travailleurs nés au Canada. Il faudrait donc réaliser des recherches sur les raisons qui expliquent que les déterminants de la détresse psychologique sont différents selon le statut

d'immigration. Par exemple, pourquoi un aspect de l'organisation du travail contribue-t-il à la détresse psychologique des travailleurs immigrants alors qu'il n'influence pas l'état de santé psychologique des travailleurs nés au pays ?

Du point de vue pratique, notre étude montre que le niveau de détresse psychologique est plus élevé pour les travailleurs immigrants que pour les travailleurs originaires du pays. Nous avons montré que cela est partiellement attribuable au fait que la santé psychologique des immigrants est affectée par leur perception en ce qui concerne l'utilisation de leurs compétences, ce qui n'est pas le cas pour les travailleurs nés au Canada. Les résultats ont également fait ressortir qu'en moyenne, les répondants estiment que le tiers de leurs compétences ne sont pas mises à profit dans le cadre de leur travail (4,64/12, Tableau 4.6), et ce qu'ils soient ou non immigrants. Puisque les immigrants perçoivent une sous-utilisation de leurs compétences et que ce facteur est important pour leur santé psychologique, il est important d'organiser le travail de manière à utiliser pleinement les compétences des travailleurs immigrants. Cela suppose d'évaluer correctement les compétences des travailleurs et de leur offrir des emplois qui correspondent à leurs compétences.

## BIBLIOGRAPHIE

- Aroian, K.J., Norris, A., Patsdaughter, C.A., et Tran, T.T. (1998). Predicting psychological distress among former Soviet immigrants. *International Journal of Social Psychiatry*, 44(2), 284-294.
- Banerjee, R. (2008). An examination of factors affecting perception of workplace discrimination. *Journal of Labor Research*, 29 (4), 380-401, 2008.
- Barnett, R.C. et Brennan, R.T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: a structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior*, 16(3), 259-276.
- Batisse, Cecile et Nong Zhu. (2012). Inégalités sur le marché du travail au Canada entre immigrants et natifs. Colloque « Inégalités et pauvreté dans les pays riches ». Actes du colloque, 20 janvier 2012, IUFM Auvergne, Chamalières. Récupéré de [http://www.oeconomia.net / private/colloqueiufm2012inegalites /12.batisse-zhu.pdf](http://www.oeconomia.net/private/colloqueiufm2012inegalites/12.batisse-zhu.pdf).
- Beiser, M., and Hou, F. (2006). Ethnic identity, resettlement stress and depressive affect among Southeast Asian refugees in Canada. *Social Science and Medicine*, 63(1), 137-150.
- Belkic K.L., Landsbergis P.A., Schnall P.L. et Baker D. (2004). Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 30 (2), 85-128.
- Bernstein, K.S., Park, S.Y., Shin, J., Cho, S. et Park, Y. (2009). Acculturation, discrimination and depressive symptoms among Korean immigrants in New York City. *Community Mental Health Journal*, 47(1), 24-34.
- Bhui, K., Stansfeld, S., McKenzie, K., Karlsen, S., Nazroo, J., Weich, S. (2005). Racial/ethnic discrimination and common mental disorders among workers: findings from the EMPIRIC study of ethnic minority groups in the United Kingdom. *American Journal of Public Health*, 95(3), 496-501.
- Blackmore, E.R. Stansfeld, S.A. Weller, I., Munce, S., Zagorski, B.M., Stewart, DE. (2007). Major depressive episodes and work stress: results from a national population survey. *American Journal of public health*, 97(11), 2088-2093.

- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking racism: Toward a structural interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465-480.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J. et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 22(2), 139-145.
- Bourbonnais, R., Comeau, R., Vézina, M. et Dion, G. (1998). Job strain, psychological distress, and burnout in nurses. *American journal of industrial medicine*, 34(1), 20-28.
- Brannon, L., et Feist, J. (1992). *Health Psychology: An introduction to behavior and health*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Bratter, J.L., Eschbach K. (2005). Race/ethnic differences in nonspecific psychological distress: evidence from the national health interview survey. *Social Science Quarterly*, 86(3), 620-644.
- Bryman, A. et Bell, E. (2007). *Business research methods*. (2e éd.), Oxford: Oxford University Press.
- Bryman, A. et Bell, E. (2015). *Business research methods*. (4e éd.), Oxford: Oxford University Press.
- Burke, R. J., et Ng, E. (2006). The changing nature of work and organizations: Implications for human resource management. *Human Resource Management Review*, 16(1), 86-94.
- Burton, W.N., Schultz, A.B., Chen, C-Y. et Edington, D.W. (2008). The association of worker productivity and mental health: a review of the literature. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(2), 78-94.
- Bültmann, U., Kant, I.J., Van Den Brandt, P.A., Kasl, S.V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. *Psychological medicine*, 32(2), 333-345.
- Callegaro, M. (2008). Social Desirability. Dans P. Lavrakas (Ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods* (p.826-827). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, inc.
- Camirand, H. et Nanhou, V. Institut de la Statistique du Québec (2008). La détresse psychologique chez les Québécois en 2005 : Série Enquête sur la santé dans les

collectivités canadiennes. [Document PDF]. Déposé en septembre 2008. Récupéré le 10 mars 2014 de <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/bulletins/zoom-sante200809.pdf>

- Choi, B.K., Östergren, P.-O., Canivet, C., Moghadassi, M., Lindeberg, S., Karasek, R., Isacsson, S.-O. (2010). Synergistic interaction effect between job control and social support at work on general psychological distress. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 84(1), 77–89.
- Cohen, S., et Wills, T.A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Contandriopoulos, A-P., Champagne, F., Potvin, L., Denis, J-L. et Boyle, P. (1990). *Savoir préparer une recherche : la définir, la structurer, la financer*. Montréal, Québec. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Daghfous, N.I (2006). *Analyse de données quantitatives en marketing*. Montréal : Guérin, éditeur ltée.
- Dalgard, O.S., Thapa, S.B., Hauff, E., McCubin, M. et Syed, H.R. (2006). Immigration, lack of control and psychological distress: Findings from the Oslo Health Study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(6), 551-558.
- De Croon, E.M., Sluter, J.K., Bonk R.W., Broersen, J.P. et Frings-Dresen, M.H. (2004). Stressful work, psychological job Strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 442-454.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D. et Bongers, P.M. (2003). "The very best of the millenium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282–305
- 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.
- Edge S, et Newbold K.B. (2013). Discrimination & the health of immigrants & refugees: exploring Canada's evidence base and directions for future research in newcomer receiving countries. *Journal of Immigrant and Minority Health*, 15(1), 141-148.

- Fenlason, K.J. et Beehr, T.A. (1994). Social support and occupational stress: effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (2), 157-175
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3e édition). Londres: SAGE Publications.
- Finch, B.K., Kolody, B., Vega, W.A. (2000). Perceived discrimination and depression among Mexican-origin adults in California. *Journal of Health and Social Behavior*, 41(3), 295-313.
- Firth, L., Mellor, D., Moore, K.A. et Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170-187.
- Fortin, M-F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives*. (2e édition). Montréal: Chenelière Éducation.
- Fuller, J.A., Stanton, J.M., Fisher, G.G., Spitzmüller, C., Russell, S.S. et C. Smith, P. (2003). A lengthy look at the daily grind: time series analysis of events, mood, stress, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1019-1033.
- Gee, G.C., Ryan, A., Laflamme, D.J. et Holt, J. (2006). Self-reported discrimination and mental health status among African descendants, Mexican Americans, and other Latinos in the New Hampshire REACH 2010 Initiative: the added dimension of immigration. *American Journal of Public Health*, 96(10), 1821-1828.
- Gil-Gonzalez, D., Vives-Cases, C., Borrell, C., Agudelo-Suarez, A.A., Davo-Blanes, M.C., Miralles, J. et Alvarez-Dardet, C. (2014). Racism, other discriminations and effects on health. *Journal of Immigrants and Minority Health*, 16(2), 301-309.
- Gouvernement du Canada. (2012). Le budget de 2012-Chapitre 2 : Évolution et perspectives économiques. Récupéré de <http://www.budget.gc.ca/2012/plan/chap2-fra.html>.
- Gouvernement du Canada. (2014). Échelle de détresse psychologique Kessler (K6). Récupéré de <http://www.veterans.gc.ca/fra/formulaires/document/419>.
- Gouvernement du Québec. Immigration, diversité et inclusion. (2014). Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec : Bref portrait de l'immigration permanente (Données d'admission). Récupéré de [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE\\_syn\\_an2013.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2013.pdf).

- Green, A.G., Green, D. (2004). The goals of Canada's immigration policy: a historical perspective. *Canadian Journal of Urban Research*, 13(1), 102-139.
- Hardy, G., Woods, D. et Wall, T.D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88(2), 306-314.
- Harrell S.P. (2000). A multidimensional conceptualization of racism-related stress: Implications for the well-being of people of color. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(1), 42-57.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O. et Morin, A. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST). (2006). Interventions organisationnelles et santé psychologique au travail. Récupéré de <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/pubirsst/r-474.pdf>
- Ilfeld, F.W. (1976) Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological Reports*, 39(3), 1215-1228.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, C., Jaakkola, M., et Reuter, A. (2006). Perceived discrimination, social support networks, and psychological well-being Among three immigrant groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(3), 293-311.
- Johns, G., Xie, J.-L. (1998). Perceptions of absence from work: People's Republic of China versus Canada. *Journal of Applied Psychology*, 83(4) 515-530.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek R.A et Theorell T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R.A. et Theorell, T. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 9-26
- Kessler, R.C., Mickelson, K.D. et Williams, D.R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*, 40(3), 208-230.
- Kessler, R.C., Andrews, G., Colpe, L. J., Hiripi, E., Mroczek, D.K., Normand, S.L., Walters, E.E., et Zaslavsk, A.M. (2002). Short screening scales to monitor

- population prevalences and trends in non-specific psychological distress. *Psychological Medicine*, 32(6), 959-976.
- Klenke-Hamel, K.E. et Mathieu, J.E. (1990). Role strains, tensions and job satisfaction influences on employees' propensity to leave: A multi-sample replication and extension. *Human relations*, 43(8), 791-807.
- Krieger N. (1999). Embodying inequality: A review of concepts, measure and methods for studying health consequences of discrimination. *International Journal of Health Services*, 29(2), 295-352.
- Krieger, N., Kosheleva, A., Waterman, P.D., Chen, J.T., et Koenen, K. (2011). Racial Discrimination, psychological distress, and self-rated health among US-born and foreign-born black Americans. *American Journal of Public Health*, 101(9), 1704-1713.
- Larousse. (2014). Dictionnaire de français Larousse. Récupéré de <http://www.larousse.fr/>
- Lavrakas, Paul. (2008). *Encyclopedia of Survey Research Methods*. SAGE Publications, inc.
- Leung, M.-Y., Sham, J. et Chan, Y.-S. (2007). Adjusting stressors – job-demand stress in preventing rustout/burnout in estimators. *Surveying and Built Environment*, 18 (1), 17-26.
- Levecque, K., Lodewyckx, I. et Bracke, P. (2009). Psychological distress, depression and generalised anxiety in Turkish and Moroccan immigrants in Belgium : a general population study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 44(3), 188-197.
- Liebkind, K. et Jasinskaja-Lahti, I. (2000). The influence of experiences of discrimination on psychological stress: a comparison of seven immigrant groups. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 10(1), 1-16.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine* 61(1), 1-14
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. (2006) Social structures, agent personality and mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian work force. *Human Relations*, 59(1), 875-901.

- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S. et Battaglini, A. (1998) Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones. *Canadian Journal of Public Health*, 89(3), 183-187.
- Massé, R. (1999). Les conditions d'une anthropologie sémiotique de la détresse psychologique. *Recherche sémiotique / Semiotic Inquiry (RSSI)*, 19(1), 39-62. Récupéré de [http://classiques.uqac.ca/contemporains/masse\\_raymond/conditions\\_anthropo\\_sémiotique/conditions\\_anthropo\\_sémiotique.pdf](http://classiques.uqac.ca/contemporains/masse_raymond/conditions_anthropo_sémiotique/conditions_anthropo_sémiotique.pdf)
- Massé, R. (2000). Qualitative and quantitative analyses of psychological distress: methodological complementarity and ontological incommensurability. *Qualitative Health Research : SAGE publications*, 10(3), 411-423.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2011). Consultation 2012-2015 : Caractéristiques de l'immigration au Québec - Statistiques. [Document PDF]. Rapport déposé en avril 2011. Récupéré le 22 février 2013 de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf>
- Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Assemblée nationale (2011b). Plan d'immigration du Québec pour l'année 2012. [Document PDF]. Rapport déposé en 2011 à l'Assemblée nationale du Québec. Récupéré le 24 avril 2013 de <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/Plan-immigration-2012.pdf>.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles. Direction de la recherche et de l'analyse prospective. (2012). L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes. [Document PDF]. Récupéré le 13 février 2013 de [http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits\\_categories\\_2007\\_2011.pdf](http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2007_2011.pdf).
- Niedhammer, I. Chastang, J.-F. Gendrey, L. David et S. Degioanni, S. (2006). Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job content questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER. *Santé publique*, 18(3), 413-427.

- Noh, S. et Kaspar, V. (2003). Perceived discrimination and depression: Moderating effects of coping, acculturation, and ethnic support. *American Journal of Public Health*, 93(2), 232-238.
- Noh, S., Kim, A.H. et Noh, M.S. (2012). *Korean immigrants in Canada: perspectives on migration, integration, and the family*. Toronto: University of Toronto Press.
- Ong, A.D., Fuller-Rowell, T. et Burrow, A.L. (2009). Racial discrimination and the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(6), 1259-1271.
- Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *International Journal of Epidemiology*, 35(4), 888-901.
- Pascoe, E.A. et Smart Richman, L. (2009) Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Podsakoff, N.P., Lepine, J.A., et LePine, M.A. (2007). Differential Challenge Stressor-Hindrance Stressor Relationships With Job Attitudes, Turnover Intentions, Turnover, and Withdrawal Behavior: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454.
- Rousseau, V., Aubé, C., Morin, E.M. (2006). Le contrôle en milieu de travail et la détresse psychologique : le rôle de l'autonomie au travail et du lieu de contrôle. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2(1), 18-37.
- Ridner, S.H. (2004). Psychological distress: concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* 45(5), 536-545.
- Ritsner, M. et Ponizovsky, A. (1999). Psychological distress through immigration: the two-phase temporal pattern? *International Journal of Social Psychiatry*, 45(2), 125-139.
- Roberts, R.K., Swanson, N.G. et Murphy, L.R. (2004). Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health*, 13(2), 129-142.
- Stafford, M., Newbold, B.K. et Ross, N.A. (2011). Psychological distress among immigrants and visible minorities in Canada: a contextual analysis. *International Journal of Social Psychiatry*, 57(4), 428-441.
- Sargent, L.D. et Terry, D.J. (2000). The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14(3), 245-261.

- Statistique Canada. (2013). Méthodes de collecte de données. Récupéré le 16 septembre 2015 de <http://www.statcan.gc.ca/edu/power-pouvoir/ch2/methods-methodes/5214773-fra.htm>.
- Statistique Canada. (2011). Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada. Produit no 99-010-X2011001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Récupéré le 10 novembre 2014 de <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2010). Définition d'« Immigrants ». Récupéré le 1er février 2015 de <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010004/def/immigrant-fra.htm>.
- Statistique Canada. (2006). Population selon le statut d'immigrant et la période d'immigration, chiffres de 2006, pour le Canada, les provinces et les territoires - Données-échantillon (20 %). [Fichier de données]. Récupéré le 13 février 2013 de <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-557/T403-fra.cfm?Lang=F&T=403&GH=4&SC=1&S=99&O=A>.
- Statistique Canada. (2006b). Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC). [Fichier de données]. Récupéré le 4 mars 2013 de [http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV\\_f.pl?Function=getSurvey&SurvId=1630&InstaId=22642](http://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SurvId=1630&InstaId=22642)
- Statistique Canada. (2006c). Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) : Guide de l'utilisateur du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'ESCC 3.1.
- Stephens T., et Joubert N. (2001). The economic burden of mental health problems in Canada. *Chronic Disease in Canada*, 22(1), 18-23.
- Taloyan, M., Johansson, S.-E., Sundquist, J., Koctürk, T.O. et Johansson, L.M. (2008). Psychological distress among Kurdish immigrants in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36(2), 190-196.
- Tsutsumi, A. et Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science and Medicine*, 59(11), 2335-2359.
- Université d'Ottawa. (2014). Aperçu des tests statistiques. Récupéré le 30 avril 2015 de [http://www.med.uottawa.ca/sim/data/Statistics\\_tests\\_f.htm#ttest](http://www.med.uottawa.ca/sim/data/Statistics_tests_f.htm#ttest)

- Van der Doef, M. et Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2), 87-114.
- Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., et Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, 60, 1117-1131.
- Vézina, M., Cloutier, E., Stock, S., Lippel, K., Fotin, É., Delisle, A., St-Vincent, M., Funes, A., Duguay, P., Vézina, S., Prud'homme, P. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé e de sécurité du travail (EQCOTESST). Récupéré le 24 avril 2013 de <http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-691.pdf>
- Williams, D.R., Yu, Y. et Jackson, J.S. (1997). Racial differences in physical and mental health: socio-economic status, stress and discrimination. *Journal of Health Psychology: SAGE Publications London*, 2(3), 335-351.
- Williams D.R. et Williams-Morris R. (2000). Racism and mental health: The African American experience. *Ethnicity and Health*, 5(34), 243-268.
- Williams, D.R., Mohammed, S.A. (2008). Discrimination and racial disparities in health: evidence and needed research. *J Behav Med*, 32, 20-47. <http://link.springer.com/article/10.1007/s10865-008-9185-0#page-2>
- Williams, D.R., Neighbors, H.W., Jackson, J.S. (2003). Racial/ Ethnic Discrimination and Health: Findings from community studies. *American Journal of Public Health*, 93(2), 200
- Yip, T., Gee, G. C. et Takeuchi, D. T. (2008). Racial discrimination and psychological distress: The impact of ethnic identity and age among immigrant and United States-born Asian adults. *Developmental Psychology*, 44, 787-800.