

Recueil statistique : la santé psychosociale des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue

Août 2023

Ce document technique regroupe les données disponibles entourant la santé psychosociale des travailleurs en Abitibi-Témiscamingue, en 2020-2021. Il aborde les sujets suivants :

- la détresse psychologique liée à l'emploi principal	page 2
- la difficulté à maintenir un équilibre entre les obligations professionnelles et les responsabilités familiales	page 4
- le harcèlement psychologique ou sexuel au travail	page 5
- la reconnaissance au travail	page 6
- le soutien au travail de la part des collègues	page 8
- le soutien au travail de la part du supérieur immédiat	page 9
- les exigences psychologiques au travail	page 10
- l'autorité décisionnelle au travail	page 12
- la tension au travail	page 14

Note méthodologique

Les données sur la santé psychosociale des travailleurs proviennent de l'Enquête québécoise sur la santé de la population (EQSP) menée par l'Institut de la statistique du Québec. Cette enquête s'adresse à la population de 15 ans et plus vivant dans un ménage privé. Le traitement statistique des données a été effectué par l'Infocentre de santé publique, de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Cette enquête a été réalisée avec un échantillon régional d'environ 2 200 personnes. Les données qui en résultent comportent nécessairement une marge d'erreur. Parfois, un écart peut être observé entre deux pourcentages. Cependant, pour que cet écart soit statistiquement significatif, il doit être plus grand que la marge d'erreur. Si ce n'est pas le cas, cela signifie alors que les deux pourcentages sont comparables, même s'il y a un écart mathématique.

Les tests statistiques établissent une comparaison entre la région et le reste du Québec, soit l'ensemble de la province en excluant la région. Toutefois, les données provinciales présentées dans le document se rapportent bien à l'ensemble du Québec.

Pour plus de détails sur la méthodologie et l'enquête : <https://statistique.quebec.ca/fr/document/enquete-quebecoise-sur-la-sante-de-la-population-2020-2021>

Dans ce document, la plupart des résultats selon les variables de croisement (exemple : âge, scolarité...) sont présentés seulement si les estimations sont de bonne qualité, permettant ainsi des comparaisons statistiques, ou si les écarts entre les catégories sont statistiquement significatifs.

Dans l'EQSP, un travailleur est défini comme une personne de 15 ans ou plus occupant un ou plusieurs emplois rémunérés à temps plein ou à temps partiel, salarié ou à son compte.

En Abitibi-Témiscamingue, il y aurait selon les estimations de l'enquête environ 74 000 travailleurs, dont 53 % seraient des hommes et 47 % des femmes. Les travailleurs âgés de 15 à 24 ans représenteraient 14 % de l'ensemble des travailleurs, ceux de 25 à 44 ans 42 %, ceux de 45 à 64 ans 39 % et ceux de 65 ans et plus 4 %.

De plus :

- 90 % de ces travailleurs seraient salariés et 10 % des travailleurs autonomes ;
- 30 % des travailleurs non-qualifiés (manœuvres), 20 % des professionnels, 16 % des ouvriers qualifiés, 12 % des techniciens, 11 % du personnel de bureau, 7 % des cadres supérieurs et intermédiaires, et 4 % des contremaîtres (cadres de premier niveau) ;
- 41 % des travailleurs non manuels, 32 % des travailleurs manuels et 27 % des travailleurs mixtes ;
- 82 % des travailleurs permanents, 6 % des travailleurs occasionnels (contrat) et 12 % auraient un autre statut ;
- 16 % travailleraient moins de 30 heures par semaine, 30 % de 30 à 40 heures, 26 % travailleraient 40 heures et 28 % plus de 40 heures ;
- 79 % travailleraient à l'extérieur de leur domicile, 10 % à domicile et 11 % en mode hybride ;
- 94 % auraient un seul emploi alors que 6 % en occuperaient plus d'un.

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

Définition : la détresse psychologique constitue le résultat d'un ensemble d'émotions négatives ressenties par un individu. Lorsqu'elles se présentent avec persistance, ces émotions peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété. Dans le cadre de cette enquête, la détresse psychologique est mesurée à l'aide de l'échelle de Kessler qui comprend six questions sur les états émotifs, chacune de celles-ci ayant une cote entre 0 « jamais » et 4 « tout le temps ». Les résultats des six questions sont additionnés, le nombre total atteignant un minimum de 0 et un maximum de 24. Un faible pointage indique un faible niveau de détresse psychologique, tandis qu'un pointage élevé indique un niveau de détresse psychologique élevé. Cet indice ne détermine pas la prévalence estimée de travailleurs en détresse psychologique mais bien les groupes les plus à risque. Ici, les répondants ont clairement relié ces émotions négatives à leur emploi principal.

En 2020-2021, 22 % des travailleurs de la région avaient un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi principal. Il s'agit d'un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (23 %). Cela représenterait environ 16 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue. Ces personnes étaient donc plus à risque de développer de la détresse psychologique. Dans ce document, il sera possible d'observer que le niveau de détresse psychologique liée à l'emploi est associé à plusieurs autres variables.

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

Dans la région, ce pourcentage a significativement augmenté par rapport à l'enquête de 2014-2015, passant de 17 % à 22 %.

Évolution, A.-T.

2014-2015	2020-2021
17 %	22 %

< et >

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages

Dans la région, la proportion de travailleurs ayant un niveau élevé à l'échelle de détresse psychologique liée à leur emploi était significativement plus élevée :

Selon le diplôme

Universitaire	33 %
Collégial	22 %
Diplôme d'études secondaires	14 %

Selon l'équilibre entre obligations professionnelles et responsabilités familiales

Ayant des difficultés	52 %
N'ayant pas de difficultés	16 %

Selon la tension vécue au travail

Oui	49 %
Non	18 %

Selon le niveau d'exigences psychologiques au travail

Élevé	40 %
Faible	11 %

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Faible	42 %
Modéré ou élevé	16 %

Selon le harcèlement psychologique ou sexuel vécu au travail

Vécu plus d'une fois	44 %
Jamais vécu	19 %

Selon le niveau de soutien du supérieur immédiat

Faible ou modéré	41 %
Élevé	17 %

Selon le niveau de soutien des collègues

Faible ou modéré	39 %
Élevé	18 %

Selon la satisfaction face à la vie sociale

Plutôt ou très insatisfaits	41 %
Plutôt satisfaits	25 %

Selon le niveau d'autorité décisionnelle au travail

Faible ou modéré	30 %
Élevé	18 %

Selon le type d'emploi occupé

Non manuel	26 %
Manuel	17 %

Selon la consommation de drogues dans les 12 mois précédents

Oui	28 %
Non	19 %

Travailleurs ayant de la difficulté à maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales

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

En 2020-2021, 15 % des travailleurs de la région avaient de la difficulté à maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités familiales. Il s'agit d'un pourcentage significativement plus faible que celui dans le reste de la province (18 %). Cela représenterait environ 11 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

A.-T.	Québec
15 %	< 18 %

Plus de femmes (18 %) que d'hommes (12 %) ont éprouvé cette difficulté dans la région.

En raison d'un changement dans la méthodologie, la comparaison avec les données de 2014-2015 ne peut être effectuée.

Selon le sexe, A.-T.

Hommes	Femmes
12 %	< 18 %

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages

Dans la région, la proportion de travailleurs ayant de la difficulté à maintenir un équilibre entre leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités personnelles ou familiales était significativement plus élevée :

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	36 %
Faible ou modéré	9 %

Selon la satisfaction face à la vie sociale

Plutôt ou très insatisfaits	29 %
Plutôt satisfaits	13 %

Selon l'âge

25 à 44 ans	21 %
45 à 64 ans	11 %

Selon le nombre d'heures de travail par semaine

Plus de 40 heures	21 %
30 à 40 heures	13 %

Selon la consommation de drogues dans les 12 mois précédents

Oui	21 %
Non	13 %

Travailleurs ayant subi du harcèlement psychologique ou sexuel au travail

Définition : Il est question ici des travailleurs de 15 ans et plus qui ont déjà été l'objet de harcèlement psychologique dans le cadre de leur emploi, soit des comportements, des paroles ou des actes répétés, hostiles et non désirés, qui ont porté atteinte à leur dignité ou à leur intégrité (physique ou psychologique). Il inclut le harcèlement sexuel, c'est-à-dire des gestes ou des paroles non désirés à caractère sexuel. Le harcèlement psychologique peut s'être produit une fois, de temps en temps, souvent ou encore très souvent, au cours des 12 mois précédents.

En 2020-2021, 14 % des travailleurs de la région avaient subi au moins une fois dans les 12 mois précédents du harcèlement psychologique ou sexuel au travail, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (13 %). Cela représenterait environ 11 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

Plus de femmes (17 %) que d'hommes (12 %) ont subi ce type de harcèlement dans la région.

Dans les 12 mois précédant l'enquête, 86 % des travailleurs de la région n'avaient jamais vécu de harcèlement psychologique au travail. Un travailleur sur seize (6 %) avait subi ce type de harcèlement une fois, et 7 % l'avaient vécu de temps en temps. C'est donc une faible minorité (2 %) des travailleurs qui avait subi de façon répétée (souvent ou très souvent) du harcèlement psychologique ou sexuel au travail.

Dans la région, ce pourcentage a significativement diminué par rapport à l'enquête de 2014-2015, passant de 18 % à 14 %. Toutefois, il faut tenir compte qu'en 2014-2015, la question ne spécifiait pas que le harcèlement psychologique incluait le harcèlement sexuel, comme l'indique la loi. Il n'est pas certain que les répondants l'aient alors interprété ainsi.

Selon le sexe, A.-T.

Hommes	Femmes
12 %	17 %

Selon la fréquence, A.-T.

Jamais	86 %
Une fois	6 %
De temps en temps	7 %
Souvent ou très souvent	2 %*

Évolution, A.-T.

2014-2015	2020-2021
18 %	14 %

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages
* Attention, estimation de qualité moyenne, à interpréter avec prudence

Selon l'auteur, A.-T.

Supérieur(s)	6 %
Employé(s)	1 %**
Collègue(s)	7 % ↑
Autre(s)	3 %*

En ce qui concerne l'auteur du harcèlement, 6 % des travailleurs ont spécifié qu'il s'agissait de harcèlement de la part d'un ou de plusieurs supérieurs, un pourcentage comparable à celui du reste du Québec (5 %). De plus, 7 % avaient subi du harcèlement au moins une fois de la part d'un ou de plusieurs collègues, un pourcentage significativement plus élevé que celui du reste de la province (5 %). Environ 3 % des travailleurs avaient subi du harcèlement de la part d'une ou plusieurs personnes à l'extérieur de l'organisation pour laquelle ils travaillaient, une estimation de qualité moyenne qui ne permet pas d'effectuer de comparaisons. Enfin, environ 1 % auraient subi du harcèlement de la part d'un ou de plusieurs employés sous leur responsabilité. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une estimation de faible qualité présentée à titre indicatif seulement.

↑ pourcentage significativement plus élevé que celui du reste du Québec
* Attention, estimation de qualité moyenne, à interpréter avec prudence
** Estimation de faible qualité, à titre indicatif seulement

Dans la région, la proportion de travailleurs ayant subi au moins une fois dans les 12 mois précédents du harcèlement psychologique ou sexuel au travail était significativement plus élevée :

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	23 %
Faible ou modéré	9 %

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	26 %
Faible ou modéré	11 %

Selon la consommation de drogues dans les 12 mois précédents

Oui	20 %
Non	12 %

Travailleurs exposés à une faible reconnaissance au travail

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

En 2020-2021, 21 % des travailleurs de la région étaient exposés à un faible niveau de reconnaissance au travail, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (23 %). Cela représenterait près de 16 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

Plus de femmes (26 %) que d'hommes (17 %) étaient exposées à une faible reconnaissance au travail dans la région.

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

Le pourcentage en Abitibi-Témiscamingue a significativement augmenté par rapport à l'enquête de 2014-2015, passant de 15 % à 21 %. *Note méthodologique : la valeur présentée pour 2014-2015 ne correspond pas à l'estimation officielle de ce cycle présentée dans d'autres documents. En raison de certains problèmes méthodologiques, l'estimation de 2014-2015 a dû être modifiée afin d'être comparable à celle de 2020-2021 et ainsi, analyser l'évolution du phénomène.*

Selon le sexe, A.-T.

Hommes		Femmes
17 %	<	26 %

Évolution, A.-T.

2014-2015		2020-2021
15 %	<	21 %

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages

En détail, voici les résultats pour chacun des 4 éléments permettant d'établir le niveau de reconnaissance au travail :

24 % des travailleurs estimaient avoir une **faible sécurité d'emploi**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (25 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

18 % des travailleurs estimaient ne pas recevoir le **respect et l'estime mérités** au travail, une proportion comparable à celle du reste du Québec (18 %) ; il s'agit d'une augmentation dans la région par rapport à 2014-2015 (14 %)

36 % des travailleurs estimaient avoir des **perspectives de promotion insatisfaisantes**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (36 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

33 % des travailleurs estimaient avoir un **salaires insatisfaisant**, une proportion significativement plus faible que celle du reste du Québec (36 %) ; il s'agit d'une augmentation dans la région par rapport à 2014-2015 (27 %). Plus de femmes (41 %) que d'hommes (26 %) étaient insatisfaites de leur salaire

Dans la région, la proportion de travailleurs exposés à un faible niveau de reconnaissance au travail un était significativement plus élevée :

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	41 %
Faible ou modéré	16 %

Selon le harcèlement psychologique ou sexuel vécu au travail

Vécu plus d'une fois	36 %
Jamais vécu	18 %

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	31 %
Faible ou modéré	15 %

Selon le niveau de contraintes physiques au travail

Modéré ou élevé	23 %
Nul ou faible	18 %

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

Définition : le soutien des collègues mesure l'esprit d'équipe et le degré de cohésion dans le groupe de travail, de même que l'importance de l'aide donnée par les autres dans l'accomplissement des tâches. L'enquête cherchait donc à savoir si les répondants côtoyaient des collègues qui facilitaient l'exécution du travail et s'ils avaient l'impression de faire partie d'une équipe.

En 2020-2021, 19 % des travailleurs de la région étaient exposés à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part des collègues, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (18 %). Cela représenterait près de 13 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

De 2014-2015 à 2020-2021, la situation est demeurée stable dans la région, le pourcentage n'ayant pas significativement fluctué.

En détail, voici les résultats pour chacun des 2 éléments permettant d'établir le niveau de soutien des collègues au travail :

13 % des travailleurs estimaient que leurs **collègues ne facilitaient pas l'exécution de leur travail**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (13 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

12 % des travailleurs n'avaient **pas l'impression de faire partie d'une équipe**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (11 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

Dans la région, la proportion de travailleurs exposés à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part des collègues un était significativement plus élevée :

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Faible	39 %
Modéré	18 %

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	34 %
Faible ou modéré	15 %

Selon le niveau d'exigences psychologiques au travail

Élevé	29 %
Faible	10 %

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	26 %
Faible ou modéré	15 %

Selon le niveau d'autorité décisionnelle au travail

Faible ou modéré	26 %
Élevé	16 %

Travailleurs exposés à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part du supérieur immédiat

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

En 2020-2021, 20 % des travailleurs de la région étaient exposés à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part du supérieur immédiat, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (20 %). Cela représenterait près de 14 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

De 2014-2015 à 2020-2021, la situation est demeurée stable dans la région, le pourcentage n'ayant pas significativement fluctué.

En détail, voici les résultats pour chacun des 2 éléments permettant d'établir le niveau de soutien au travail du supérieur immédiat :

16 % des travailleurs estimaient que leur supérieur immédiat **ne facilitait pas la réalisation de leur travail**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (16 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

15 % des travailleurs estimaient que leur supérieur immédiat **ne prêtait pas attention à ce qu'ils disaient**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (14 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

Dans la région, la proportion de travailleurs exposés à un niveau faible ou modéré de soutien au travail de la part du supérieur immédiat était significativement plus élevée :

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Faible	45 %
Modéré	19 %

Selon le niveau d'exigences psychologiques au travail

Élevé	36 %
Faible	10 %

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	38 %
Faible ou modéré	15 %

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	29 %
Faible	9 %

Selon le niveau d'autorité décisionnelle au travail

Faible ou modéré	31 %
Élevé	15 %

Travailleurs ayant des exigences psychologiques élevées au travail

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

En 2020-2021, 29 % des travailleurs de la région subissaient des exigences psychologiques élevées au travail, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (31 %). Cela représenterait environ 21 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

De 2014-2015 à 2020-2021, la situation est demeurée stable dans la région, le pourcentage n'ayant pas significativement fluctué.

En détail, voici les résultats pour chacun des 5 éléments permettant d'établir le niveau d'exigences psychologiques au travail :

32 % des travailleurs estimaient que la **quantité de travail demandée était excessive**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (34 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

30 % des travailleurs recevaient des **demandes contradictoires de la part des autres**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (29 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

47 % des travailleurs estimaient avoir **un travail qui exigeait d'aller très vite**, une proportion significativement plus faible que celle du reste du Québec (51 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015

28 % des travailleurs estimaient **ne pas avoir suffisamment de temps pour faire leur travail**, une proportion comparable à celle du reste du Québec (27 %) ; il s'agit d'une augmentation dans la région par rapport à 2014-2015 (22 %). Plus de femmes (32 %) que d'hommes (24 %) se trouvaient dans cette situation

68 % des travailleurs estimaient avoir **un travail qui exigeait de travailler très fort** (physiquement ou mentalement), une proportion comparable à celle du reste du Québec (69 %) ; il s'agit d'une diminution dans la région par rapport à 2014-2015 (74 %)

Dans la région, la proportion de travailleurs ayant des exigences psychologiques élevées au travail était significativement plus élevée :

Selon le diplôme

Universitaire	38 %
Collégial	30 %
Diplôme d'études secondaires	22 %

Selon le harcèlement psychologique ou sexuel vécu au travail

Vécu souvent ou très souvent	69 %
Jamais vécu	25 %

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Faible	55 %
Élevé	15%

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	54 %
Faible ou modéré	22 %

Selon le niveau de soutien du supérieur immédiat

Faible ou modéré	50 %
Élevé	22 %

Selon le niveau de soutien des collègues

Faible ou modéré	43 %
Élevé	25 %

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	40 %
Moyen	24 %

Selon le type de travailleurs

À leur compte	40 %
Salariés	28 %

Selon le nombre d'heures de travail par semaine

Plus de 40 heures	38 %
30 à 40 heures	29 %

Travailleurs exposés à un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle

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

En 2020-2021, 32 % des travailleurs de la région étaient exposés à un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail, un pourcentage significativement plus faible que celui dans le reste de la province (35 %). Cela représenterait environ 24 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

A.-T.	Québec
32 %	< 35 %

Plus de femmes (38 %) que d'hommes (27 %) étaient exposées à niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail dans la région.

Selon le sexe, A.-T.

Plus de jeunes travailleurs de 15 à 24 ans (52 %) étaient exposés à niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail, comparativement à ceux de 45 à 64 ans (26 %).

Hommes	Femmes
27 %	< 38 %

La situation s'avère semblable d'une MRC à l'autre, aucune ne se démarquant des autres.

De 2014-2015 à 2020-2021, la situation est demeurée stable dans la région, le pourcentage n'ayant pas significativement fluctué.

Selon l'âge, A.-T.

15-24 ans	45-64 ans
52 %	> 26 %

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages

En détail, voici les résultats pour chacun des 2 éléments permettant d'établir le niveau d'autorité décisionnelle au travail :

21 % des travailleurs estimaient qu'ils avaient peu de **liberté de décider** comment ils faisaient leur travail, une proportion comparable à celle du reste du Québec (24 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015. Plus de femmes (26 %) que d'hommes (17 %) se trouvaient dans cette situation

22 % des travailleurs estimaient avoir peu d'**influence sur la façon dont les choses se passaient** au travail, une proportion significativement plus faible que celle du reste du Québec (24 %) ; la situation dans la région était stable par rapport à 2014-2015. Plus de femmes (26 %) que d'hommes (18 %) se trouvaient dans cette situation

Dans la région, la proportion de travailleurs exposés à un niveau faible ou modéré d'autorité décisionnelle au travail était significativement plus élevée :

Selon le type de famille	
Monoparentale	48 %
Couple avec enfant(s)	33 %
Couple sans enfant	25 %

Selon le niveau de reconnaissance au travail	
Faible	53 %
Élevé	22 %

Selon le niveau de soutien du supérieur immédiat	
Faible ou modéré	53 %
Élevé	30 %

Selon le nombre d'heures de travail par semaine	
Moins de 30 heures	43 %
Plus de 40 heures	25 %

Selon le niveau de soutien des collègues	
Faible ou modéré	46 %
Élevé	31 %

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail	
Élevé	44 %
Faible ou modéré	29 %

Selon le niveau de détresse psychologique	
Élevé	42 %
Faible	28 %

Selon le harcèlement psychologique ou sexuel vécu au travail	
Une fois ou de temps en temps	44 %
Jamais vécu	30 %

Selon le diplôme	
Sans diplôme	38 %
Universitaire	26 %

Selon le niveau de revenu du ménage	
Faible	41 %
Moyen ou élevé	31 %

Selon le statut d'emploi	
Temporaire	39 %
Permanent	31 %

Travailleurs vivant de la tension au travail

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

En 2020-2021, 12 % des travailleurs de la région vivaient de la tension au travail, un pourcentage comparable à celui dans le reste de la province (14 %). Cela représenterait environ 9 000 travailleurs en Abitibi-Témiscamingue.

Plus de femmes (15 %) que d'hommes (10 %) vivaient une telle tension au travail dans la région.

Plus de travailleurs de 25 à 44 ans (15 %) vivaient de la tension au travail, comparativement à ceux de 45 à 64 ans (10 %).

De 2014-2015 à 2020-2021, la situation est demeurée stable dans la région, le pourcentage n'ayant pas significativement fluctué.

< et > : écart statistiquement significatif entre les pourcentages

Selon le sexe, A.-T.

Hommes	Femmes
10 %	15 %

Selon l'âge, A.-T.

25-44 ans	45-64 ans
15 %	10 %

Dans la région, la proportion de travailleurs vivant de la tension au travail un était significativement plus élevée :

Selon le niveau de reconnaissance au travail

Faible	33 %
Modéré	11 %

Selon le harcèlement psychologique ou sexuel vécu au travail

Une fois ou de temps en temps	30 %
Jamais vécu	9 %

Selon le niveau de soutien du supérieur immédiat

Faible ou modéré	30 %
Élevé	9 %

Selon le niveau de détresse psychologique liée au travail

Élevé	28 %
Faible ou modéré	8 %

Selon le niveau de détresse psychologique

Élevé	21 %
Faible	6 %

Selon le niveau de soutien des collègues

Faible ou modéré	24 %
Élevé	10 %

Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de l'Abitibi-Témiscamingue
Direction de santé publique

1, 9^e Rue

Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2A9

Téléphone : 819 764-3264

Télécopieur : 819 797-1947

www.cisss-at.gouv.qc.ca

Rédaction

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

Collaboration :

Véronique Bédard, agente de planification, de programmation et de recherche - DSPu

Reine Flaviette Tchapdie Ngassam, agente de planification, de programmation et de recherche - DSPu

Dr Simon Vergnaud, médecin-conseil en soutien - DSPu

ISBN : 978-2-550-95494-1 (PDF)

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

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

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

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

© Gouvernement du Québec