Document généré le 10 août 2025 13:59

Ad machina
L'avenir de l'humain au travail

L’impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers

Audrey Rodrigue, Andrée-Ann Deschênes et Kimberley D. Gagnon

Numéro 3, 2019

Avenir, bien-être et performance

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1105438ar
DOI : https://doi.org/10.1522/radm.no3.1101

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Département des sciences économiques et administratives de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)

ISSN

2369-6907 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Rodrigue, A., Deschênes, A.-A. & Gagnon, K. (2019). L’impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers. *Ad machina*, (3), 125–138. https://doi.org/10.1522/radm.no3.1101

Résumé de l'article

Selon la littérature, le travail du policier est un métier à risque étant donné son contexte d’intervention souvent urgent et imprévisible (De Soir, Daubechies et Van den Steene, 2012; cités par Desjardins, 2018). Le métier de policier comporte également un double mandat, soit celui de protéger la population tout en faisant régner l’ordre (Oligny, 1991). Ces particularités rendent le travail des policiers plus à risque que d’autres métiers sur le plan de la santé mentale (Marchand, 2007). Malgré l’importance accordée à la santé au travail et les risques associés au métier de policier, peu d’études empiriques sont répertoriées à ce sujet au sein de cette population. Silveri (2017) a identifié dans son article le soutien social par les collègues et par les supérieurs comme faisant partie des ressources les plus importantes pour atténuer les « effets des exigences du travail sur le stress ». La présente recherche s’intéresse plus spécifiquement à l’effet des relations interpersonnelles (variable indépendante) et du soutien social (variable indépendante) sur la santé psychologique des policiers (variable dépendante). Le modèle théorique de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) a été retenu pour définir la variable dépendante composée du bien-être psychologique (BEPT; sérénité, engagement et harmonie sociale) et de la détresse psychologique (DET; anxiété, désengagement et irritabilité). La présente étude suppose que la qualité perçue des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur ainsi que le soutien social sont reliés positivement au bien-être psychologique. L’étude suppose également que la qualité des relations et le soutien social sont reliés négativement à la détresse psychologique. Un devis corrélationnel est utilisé pour répondre à la question de recherche. Neuf cent quatre-vingt-dix participants issus du milieu policier composent l’échantillon de la recherche. Les résultats des analyses de régression, qui abondent dans le même sens que les hypothèses de recherche, ont démontré un lien significatif entre la qualité perçue des relations avec les collègues, le soutien de type conseil et le bien-être psychologique au travail. Les résultats soulignent également l’importance du développement du lien de confiance entre le supérieur et le policier pour contrer la détresse psychologique au travail.

© Audrey Rodrigue, Andrée-Ann Deschênes et Kimberley D. Gagnon, 2020

Ce document est protégé par la loi sur le droit d’auteur. L’utilisation des services d’Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d’utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l’Université de Montréal, l’Université Laval et l’Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Revue scientifique
L'avenir de l'humain au travail

Titre : L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers

Rubrique : Article de recherche

Auteur(s)

1 : Audrey Rodrigue
2 : Andrée-Ann Deschênes
3 : Kimberley D. Gagnon

Citation : Rodrigue, A., Deschênes, A.-A. et D. Gagnon, K. (2019). L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers. *Ad Machina*, *3*(1). doi: 10.1522/radm.no3.1101

Affiliation des auteurs

1 : Université :	Université du Québec à Rimouski	Courriel : audrey.rodrigue@uqar.ca
2 : Université :	Université du Québec à Rimouski	Courriel : andree-ann_deschenes@uqar.ca
3 : Université :	Université du Québec à Rimouski	Courriel : kimberley.deroygagnon@uqar.ca

Remerciements

La rédaction de cet article a été facilitée par une subvention de recherche des Fonds de recherche québécois sur la société et la culture octroyée à Andrée-Ann Deschênes.

Déclaration des conflits d'intérêts

☒ Aucun conflit d'intérêts à déclarer
☐ Conflit d'intérêts à déclarer (veuillez détailler)

Détails :

Revue scientifique
L'avenir de l'humain au travail

Résumé (250 mots)

Selon la littérature, le travail du policier est un métier à risque étant donné son contexte d'intervention souvent urgent et imprévisible (De Soir, Daubechies et Van den Steene, 2012; cités par Desjardins, 2018). Le métier de policier comporte également un double mandat, soit celui de protéger la population tout en faisant régner l'ordre (Oligny, 1991). Ces particularités rendent le travail des policiers plus à risque que d'autres métiers sur le plan de la santé mentale (Marchand, 2007). Malgré l'importance accordée à la santé au travail et les risques associés au métier de policier, peu d'études empiriques sont répertoriées à ce sujet au sein de cette population. Silveri (2017) a identifié dans son article le soutien social par les collègues et par les supérieurs comme faisant partie des ressources les plus importantes pour atténuer les « effets des exigences du travail sur le stress ». La présente recherche s'intéresse plus spécifiquement à l'effet des relations interpersonnelles (variable indépendante) et du soutien social (variable indépendante) sur la santé psychologique des policiers (variable dépendante). Le modèle théorique de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) a été retenu pour définir la variable dépendante composée du bien-être psychologique (BEPT; sérénité, engagement et harmonie sociale) et de la détresse psychologique (DET; anxiété, désengagement et irritabilité). La présente étude suppose que la qualité perçue des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur ainsi que le soutien social sont reliés positivement au bien-être psychologique. L'étude suppose également que la qualité des relations et le soutien social sont reliés négativement à la détresse psychologique. Un devis corrélationnel est utilisé pour répondre à la question de recherche. Neuf cent quatre-vingt-dix participants issus du milieu policier composent l'échantillon de la recherche. Les résultats des analyses de régression, qui abondent dans le même sens que les hypothèses de recherche, ont démontré un lien significatif entre la qualité perçue des relations avec les collègues, le soutien de type conseil et le bien-être psychologique au travail. Les résultats soulignent également l'importance du développement du lien de confiance entre le supérieur et le policier pour contrer la détresse psychologique au travail.

Abstract

According to the literature, police work is an occupation that comprises risk given its urgent and unpredictable intervention context (De Soir, Daubechies and Van den Steene, 2012; cited by Desjardins, 2018). The policing occupation also carries a dual mandate: to protect the public while maintaining order (Oligny, 1991). These requirements make police work a greater risk than other occupations in terms of mental health (Marchand, 2007). Despite the importance given to occupational health and the risks associated with being a police officer, there are few empirical studies on this topic about this population. , In his article, Silveri (2017) has identified social support by colleagues and superiors as one of the most important resources to mitigate the "effects of work demands on stress". This research firstly focuses specifically on the effect of interpersonal relationships (independent variable) and social support (independent variable) on the psychological health of police officers (dependent variable). The theoretical model of Gilbert, Dagenais-Desmarais and Savoie (2011) was used to define the dependent variable composed of psychological well-being (BEPT, serenity, commitment and social harmony) and psychological distress (DET, anxiety, disengagement and irritability). The present study assumes that the perceived quality of interpersonal relationships with colleagues and the superior, as well as social support, are positively related to psychological well-being. Secondly, the study also assumes that the quality of relationships and social support are negatively related to psychological distress. A correlational quote is used to answer the search question. The study's sampling includes 990 participants from the police community of the province of Quebec. The results of the regression analyses, which abound in the same direction as the research hypotheses, demonstrated a significant link between the perceived quality of relationships with colleagues, counseling-type support and psychological well-being. The results also highlight the importance of developing the bond of trust between the superior and the police officer to counter psychological distress.

Mots clés

Santé psychologique au travail; relations interpersonnelles; soutien social, bien-être au travail; détresse au travail; policier

Droits d'auteur
Ce document est en libre accès, ce qui signifie que le lectorat a accès gratuitement à son contenu. Toutefois, cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence *Creative Commons Attribution (CC BY NC)*.

L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers

Audrey Rodrigue
Andrée-Ann Deschênes
Kimberly D. Gagnon

Introduction

Selon l'Institut de la statistique du Québec (2019), le taux d'emploi chez les 15-64 ans se situait à 75,4 % en 2018. Il est donc possible d'affirmer que la plupart des Québécois occupent un rôle de travailleur. Si ce rôle permet d'une part de s'actualiser, il peut d'autre part amener son lot de stress. La question de la santé psychologique au travail est inévitablement mise de l'avant de nos jours, et devient une préoccupation grandissante. Selon l'Institut universitaire en santé mentale de Montréal (2014), chaque année 20 % des travailleurs canadiens souffrent d'une maladie liée au stress. Selon cette même source, la dépression sera la seconde cause d'invalidité au travail en 2020, et ce, à l'échelle mondiale. De son côté, la Commission de la santé mentale du Canada (2016) calcule que les problèmes de santé psychologique coûteraient annuellement environ 51 milliards de dollars à l'économie canadienne, en frais de santé comme en perte de productivité.

Par ailleurs, les études ont démontré que certains travailleurs, par la nature de leurs fonctions, sont plus susceptibles d'être aux prises avec des problématiques d'ordre psychologique (Carlier et Gersons, 1994), comme les métiers du domaine de l'urgence (policiers, pompiers, ambulanciers). Le métier de policier étant reconnu comme un métier d'urgence, il ne fait pas exception à cette réalité. Que ce soit par sa structure de travail (horaires de travail irréguliers, hiérarchie de type paramilitaire) ou encore par la nécessité d'intervenir fréquemment dans l'urgence et l'imprévisibilité, ce métier et comporte son lot de stress (De Soir, Daubechies et Van den Steene, 2012). Le stress vécu au quotidien par les policiers peut amener des conséquences importantes sur leur santé mentale. Des études ont démontré que le taux de suicide chez cette catégorie de travailleurs en France est supérieur de 36 % par rapport à celui de la population (Molines et Sanséau, 2018). Ce pourcentage est significatif et démontre la détresse psychologique qui peut être vécue par les policiers dans le contexte européen. Il est également commun de faire un lien entre l'état de stress post-traumatique (ESPT) et le métier de policier. Il y a actuellement peu de données disponibles sur la prévalence de l'ESPT chez les policiers canadiens et québécois. Toutefois, en ce qui concerne les lésions indemnisées par la CSST entre 2000 et 2002, « le nombre de dossiers de stress post-traumatique chez les policiers est quatre fois plus important par rapport à celui de l'ensemble des travailleurs au Québec » (Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 2010, p. 2). Enfin, l'étude de Deschênes, St-Hilaire, Crête, Emeriau Farges et Desjardins (2019) indique des impacts négatifs directs sur la santé psychologique au travail des policiers lorsqu'ils sont exposés à un événement potentiellement traumatique.

1. Contexte théorique

Silveri (2017) a étudié les risques psychosociaux au travail et les moyens pour y répondre. Parmi ces moyens, elle mentionne que le soutien social par les collègues et par les supérieurs a été identifié comme faisant partie des ressources les plus importantes pour atténuer les « effets des exigences de travail sur le stress ». Mitchell (1999) a lui aussi démontré dans son étude que la source du soutien est à considérer dans le milieu policier, et que le soutien des collègues comme celui du supérieur est important. Il affirme que la relation de soutien avec les collègues diminue significativement les effets négatifs provoqués par un incident traumatique. Il ajoute que le

fait de discuter des situations rencontrées au travail permet de réfléchir à sa pratique et de vérifier par le fait même si les actions entreprises étaient appropriées. Il ajoute que le soutien social est une stratégie pertinente dans le milieu policier puisque cette catégorie de travailleurs peut présenter une réticence à aller consulter un intervenant professionnel. Graf (1986) a également conclu, par l'entremise de son étude, que les policiers qui bénéficient de soutien interpersonnel dans leur entourage perçoivent leur emploi comme étant moins stressant que ceux qui n'ont pas un réseau social de qualité. Il ajoute que l'aide en provenance des pairs (collègues) diminue le stress perçu au travail. Enfin, les participants de l'étude de Deschênes, Desjardins et Dussault (2018) ont identifié la qualité des relations interpersonnelles entre collègues de travail essentielle à la santé psychologique au travail des policiers. Bien que les policiers plus expérimentés aient remarqué moins d'esprit d'équipe chez leurs jeunes collègues, soit un certain individualisme qu'ils croient être générationnel – tous les participants de leur étude ont identifié les relations interpersonnelles et le soutien des pairs comme des éléments clés pour le maintien d'une bonne santé psychologique dans leur travail.

Également, le travail de recherche de Nadeau (2001) s'intéresse à l'utilisation du soutien social par les policiers patrouilleurs vivant du stress chronique au travail. Les résultats de son étude ont montré que, chez les policiers, les pairs sont vus majoritairement comme une source de soutien réciproque, et donc comme une source de soutien majeure. Par contre, le soutien du supérieur sera tributaire de la confiance qui lui est accordée. Autrement dit, la qualité du soutien reçu par le supérieur dépendra du lien de confiance entre ses agents et lui (Nadeau, 2001). Il est important de préciser que Nadeau (2001) prend également en compte le soutien social reçu par le conjoint/la conjointe et les amis « civils » du policier dans son étude. Toujours selon Nadeau (2001), les effets ressentis du soutien social se divisent en trois catégories : la diminution des tensions psychologiques (sentiment d'apaisement, de décompression), l'accroissement de la motivation (motivation plus élevée au travail lorsque les policiers reçoivent de l'aide qui les rassure par rapport aux gestes qu'ils ont posés) et une meilleure connaissance de la situation (meilleure compréhension, aide prospective orientée vers l'action dans l'éventualité où la situation se reproduirait). La présente étude souhaite se centrer sur les relations au travail pour ainsi mieux comprendre le lien entre la qualité perçue des relations interpersonnelles des policiers, le soutien social reçu et leur santé psychologique au travail.

1.1 La santé psychologique au travail

Les chercheurs ont longtemps considéré la santé comme un concept unidimensionnel (Brunchon-Schweitzer, 2002), c'est-à-dire qu'ils croyaient que la santé était simplement l'inverse de la maladie (Gilbert, 2009). Dans les dernières années, une perspective bidimensionnelle a été mise de l'avant en concevant la santé non seulement comme l'absence de symptômes de maladie, mais également comme la présence d'aspects positifs (Gilbert, 2009; Keyes, 2003).

Dans le présent article, le modèle théorique de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011) a été retenu pour définir la santé psychologique au travail. Selon Gilbert et al. (2011), elle constitue un construit global composé de deux axes distincts : le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail. Les auteurs définissent trois facteurs pour chacun des axes de la santé psychologique au travail. Gilbert et al. (2011) décrivent les rapports du travailleur avec soi – au travail, avec son travail en tant que tel, et avec son entourage au travail. Dépendamment de la dimension positive ou négative de la santé psychologique au travail, ces trois facteurs s'expriment diversement. Selon Gilbert et al. (2011), le bien-être psychologique se définit d'abord par la sérénité. Le travailleur se sent à ce moment en paix avec lui-même. Ensuite, le travailleur manifeste de l'engagement lorsqu'il apprécie son travail, ses réalisations et qu'il a le désir et l'ambition de s'engager. À l'égard des autres travailleurs, l'employé dans un état de bien-être au travail est à l'écoute d'autrui, se sent apprécié et aimé, et entretient de belles relations avec son entourage au travail. En contrepartie, les individus dans un état de détresse psychologique se sentent plus anxieux, tristes, dépressifs, stressés et peinent à affronter leurs problèmes au travail. À l'égard de leur rapport avec le travail, ils

ressentent un intérêt diminué pour leurs tâches, se sentent moins efficaces et perdent le goût d'entamer des projets. Enfin, le travailleur dans un état de détresse psychologique au travail montre des signes d'impatience, d'agressivité et d'irritabilité envers les autres travailleurs. Tout bien considéré, Gilbert et al. (2011) précisent que les individus vivant un plus grand bien-être psychologique au travail et une plus faible détresse psychologique au travail ressentent plus d'optimisme, perçoivent leur environnement de travail comme plus juste et équitable et présentent un environnement de travail plus sain.

1.2 Les relations interpersonnelles

St-Hilaire (2005) souligne l'importance de la communication dans toute relation interpersonnelle et explique que les travailleurs ne sont pas seulement en relation pour transmettre de l'information. La nature humaine amène les travailleurs à interagir pour défendre une image, un territoire, ou encore pour établir une relation et même construire leur propre identité (St-Hilaire, 2005). Specht (1986) ajoute que le réseau social peut, quant à lui, être défini comme étant les interactions entre un individu et autrui où les uns échangent avec les autres. Mitchell et Trickett (1980) précisent que l'on peut qualifier le réseau social selon certaines caractéristiques : le nombre, la densité, la multiplicité, la solidité et la durabilité des liens. De fait, différents qualificatifs peuvent être utilisés pour analyser le réseau social. Quoi qu'il en soit, le concept de relations interpersonnelles demeure qualitatif, et s'évalue par la perception de celui qui les entretient. À la lumière des études antérieures et de la vision théorique de la recherche, la conception des relations interpersonnelles retenue se définit comme étant une construction entre différents acteurs, bâtie dans différents buts, et nécessitant un échange, une réciprocité. De plus, la qualité de ces relations est influencée par la façon dont elles sont perçues, ce qui la rend subjective. Il importe d'ajouter que les relations étudiées dans la présente recherche sont celles entre collègues, et celles entre collègues-supérieurs selon le modèle théorique de Sénéchal, Vallerand et Vallières (1992).

1.3 Le soutien social

En ce qui concerne le soutien social, plusieurs théories peuvent être exposées. Celle de l'échange social, par exemple, est répandue et soutient qu'un emploi implique un échange d'effort et de loyauté pour des bénéfices tangibles ainsi que des récompenses sociales (Duguay, 2006). La théorie du soutien organisationnel postule, quant à elle, que, sur la base de la norme de réciprocité, la perception de soutien organisationnel entraîne un sentiment d'obligation de se soucier du bien-être de l'organisation et d'aider l'organisation à atteindre ses objectifs (Duguay, 2006). Cette perception s'appuie également sur les avantages et la nature des échanges qui sont accordés à l'employé par l'organisation. Donc, plus ceux-ci seront élevés, plus l'employé percevra du soutien de la part de l'organisation (Lapalme, Tremblay et Simard, 2005; Duguay, 2006).

Selon Karasek et Theorell (1990), le soutien social se caractérise par l'ensemble des ressources naturelles, physiques, intellectuelles et sociales à la disposition des personnes dans un milieu de travail. Elle peut venir d'un collègue ou d'un supérieur immédiat et revêtir différents aspects. Selon Mitchell et Trickett, 1980, et Barrera, 1986, on retrouve cinq formes de catégories d'aide distinctes. Le soutien instrumental est associé à la résolution de problème (provision d'un service ou d'une ressource concrète : prêter de l'argent, garder les enfants, aider à l'accomplissement d'une tâche), le soutien tangible qui est caractérisé par la récompense et les moyens mis à la disposition des individus par l'organisation tels que les services d'aide aux employés (PAE, ou programme d'aide aux employés), le soutien informationnel et normatif qui se résume par les conseils d'autrui (fournir une information, un conseil, des directives pour apprendre une tâche ou acquérir une habileté). Cette information peut également donner des indications relatives aux normes et aux valeurs d'une société; le soutien émotionnel se traduit alors sous forme de propos rassurants venant d'un tiers (écoute, affection, compréhension, réconfort). Finalement, l'accompagnement social fait référence au

partage d'activités sociales et récréatives. Selon Karasek et Theorell (1990), le soutien social peut mitiger les effets délétères de la tension au travail.

Dans le cadre de cette recherche, l'échelle de Brisson et al. (1998) a été retenue pour définir le soutien social étant donné sa cohérence avec la revue de la littérature. En effet, celle-ci met de l'avant que le soutien peut s'offrir sous différentes formes, par différentes ressources, et sera influencé par la perception de la personne qui le reçoit. Il est possible de constater que, tout comme pour les relations interpersonnelles, le soutien social comporte une dimension subjective, et sa qualité dépendra de la façon dont il est perçu par celui qui le reçoit.

2. L'objectif et les hypothèses

Avec une préoccupation grandissante pour la santé mentale au travail, autant du point de vue des employés que de celui des gestionnaires, il ne peut qu'être pertinent de s'intéresser à l'impact des relations interpersonnelles (collègues, supérieurs) et du soutien social sur la santé psychologique au travail des policiers. L'objectif de la présente recherche consiste à évaluer le lien entre la qualité perçue des relations interpersonnelles entre collègues et avec le supérieur des policiers, le soutien social reçu et leur santé psychologique au travail. L'étude cherche également à comprendre si la santé psychologique au travail varie en fonction de la qualité perçue des relations interpersonnelles et du soutien social reçu des policiers au travail. Les hypothèses de la recherche proposent des liens significatifs entre les variables à l'étude à l'instar des études antérieures.

3. Méthodologie

3.1 Le devis de recherche

La présente étude, qui cherche à vérifier l'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique au travail des policiers, s'effectue dans une perspective quantitative. Un devis de type corrélationnel est donc privilégié. La présente étude cherche également à savoir si la santé psychologique au travail varie en fonction de la qualité perçue des relations interpersonnelles et du soutien social reçu des policiers au travail. Afin de vérifier l'influence des liens entre les variables dépendantes (bien-être psychologique au travail et détresse psychologique au travail) et les variables indépendantes (relations interpersonnelles, soutien social), des analyses de régression multiple avec entrée progressive de type ascendante (forward) sont privilégiées pour analyser les résultats de l'étude. La régression linéaire multiple permet de prédire la valeur d'une variable dépendante en se fondant sur la valeur de plusieurs variables indépendantes (Fortin et Gagnon, 2016). Avec cette approche, il est possible de s'assurer que toutes les variables indépendantes seront considérées malgré la présence d'une autre variable prédictive. Ce type d'analyse dans le cadre d'un devis explicatif corrélationnel de nature transversale permet d'explorer les relations parmi un ensemble de variables afin de déterminer lesquelles sont associées aux variables dépendantes.

3.2 Le déroulement et la population à l'étude

Après la signature de l'entente de confidentialité avec les organisations policières ciblées et l'obtention du certificat d'éthique à la recherche, l'invitation à répondre au questionnaire a été lancée par l'intermédiaire des corps policiers, d'une maison d'hébergement pour les intervenants des métiers d'urgence et de publicités. Le questionnaire web a été envoyé par courriel.

L'échantillon de la présente recherche est composé de 990 participants. Le taux de réponse à l'étude est de 25 %. Les participants à l'étude sont 990 policiers du Québec. Parmi eux, on compte 240 femmes et 681 hommes. De plus, 66 % d'entre eux vivent avec enfants et conjoint/conjointe. Par ailleurs, 666 policiers

ont une formation collégiale, alors que 314 ont une formation universitaire. Les participants ont en moyenne entre 16 et 20 ans d'expérience au sein de leur organisation, et 91 % n'ont pas le grade d'officier.

3.3 L'instrument de mesure

L'instrument de mesure utilisé pour mesurer la variable dépendante est celui développé et validé par Gilbert et al. (2011) en regard de la santé psychologique au travail. Les études antérieures indiquent de bonnes qualités psychométriques (consistance interne et structure factorielle) associées à ces échelles. Cette mesure se divise en deux axes, soit le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique au travail. Les échelles sont présentées sur une échelle de fréquence allant de (1) Jamais à (5) Toujours. Dans la présente étude, les niveaux de cohérence interne correspondent aux valeurs de l'alpha et de Cronbach et sont de même ordre de grandeur que ceux retrouvés dans la littérature. En ce qui concerne le bien-être psychologique au travail (BEPT), 22 items sont proposés, 10 d'entre eux font référence à la sérénité, 5 à l'engagement au travail et 7 à l'harmonie sociale. L'ordre de présentation des items est mélangé. Les items correspondant à la sérénité, qui qualifie le rapport à soi, présentent un alpha et Cronbach de 0,86 et reposent sur des questions telles que « Je me sens en santé, en pleine forme ». L'engagement au travail présente un alpha de 0,85 avec des items du type : « Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter ». Enfin, l'harmonie sociale, qui désigne le rapport à autrui, présente un alpha de 0,79 et s'exprime à travers des questions comme « Je suis en bons termes avec mes collègues ». L'alpha global du BEPT est de 0,91, ce qui témoigne de la bonne cohérence interne de cette mesure. La deuxième partie de cette mesure de la santé psychologique au travail évalue le degré de détresse psychologique au travail (DPT). Ce deuxième outil utilise 23 items, 9 mesurent l'anxiété et la dépression, 7 d'entre eux mesurent le désengagement au travail, et enfin les 7 autres mesurent l'irritabilité et l'agressivité. L'ordre de présentation de ces items est mélangé. Au regard des résultats obtenus par l'étude, l'anxiété et la dépression (rapport à soi) se présentent à travers des items tels que « Je me sens triste », ou encore « J'ai des difficultés à me concentrer »; l'alpha est de 0,89. Pour le désengagement au travail (rapport à l'activité professionnelle), l'alpha est de 0,90 et cette dimension se présente sous des items tels que « J'ai le sentiment d'être inutile ». Enfin, l'irritabilité et l'agressivité (rapport aux autres) sont mesurées par des items tels que « Je suis en conflit avec mes collègues » ou encore « Je perds patience »; l'alpha est de 0,78 pour cette mesure. Globalement, l'alpha de la DPT est de 0,94; cette mesure présente donc une bonne cohérence interne.

L'instrument de mesure utilisé pour mesurer la variable indépendante, soit la qualité perçue des relations interpersonnelles au travail, est celui développé par Sénécal, Vallerand et Vallières (1992). Les études antérieures indiquent de bonnes qualités psychométriques (consistance interne et structure factorielle). Cette échelle de type Likert qualifie les relations avec les collègues et les supérieurs allant de (0) Pas du tout à (4) Extrêmement. La qualité des relations est mesurée à l'aide des termes suivants : relations harmonieuses, valorisantes, satisfaisantes et confiantes. Par exemple, « Est-ce que mes relations avec les autres employés sont harmonieuses ? », « Est-ce que mes relations avec mon supérieur immédiat sont valorisantes ? ». Globalement, l'alpha de la présente échelle est de 0,91. Les relations dites harmonieuses et valorisantes se distinguent du fait d'être en « bons termes » avec les collègues, elles viennent davantage qualifier la nature et la qualité de la relation.

L'échelle de mesure de Brisson et al. (1998) mesure le soutien social à l'aide d'une échelle de Likert, en cinq points, allant de (1) Totalement en désaccord à (5) Totalement d'accord. Au total, six items sont utilisés pour le soutien social : trois items de soutien-conseil (p. ex. : « Ici, je connais un employé à qui je peux demander des conseils ») et trois items de soutien émotionnel (p. ex. : « Ici, il y a un employé à qui je peux dévoiler mes sentiments sans crainte d'être jugé, diminué ou rejeté »). La présente étude montre de bons indices de cohérence interne pour le soutien social ($\alpha = .85$) : soutien social de conseil ($\alpha = .71$) et soutien émotionnel ($\alpha = .72$).

4. Les résultats

Le tableau 1 présente les corrélations entre les variables à l'étude. Au regard des corrélations, il est possible de constater que les dimensions des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur, ainsi que les dimensions du soutien social sont positivement corrélées au bien-être psychologique au travail. Il est également possible de voir que les dimensions des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur, ainsi que les dimensions du soutien social sont négativement corrélées à la détresse psychologique.

Tableau 1
Statistiques corrélationnelles entre l'ensemble des variables (N = 990)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	,70**	,73**	,71**	,45**	,35**	,37**	,34**	,18**	,24**	,33**	,31**	,51**	-,30**	-,29**	-,39**	,45**	-,36**
2		1	,81**	,77**	,40**	,46**	,44**	,39**	,23**	,29**	,47**	,33**	,51**	-,46**	-,40**	-,39**	,52**	-,47**
3			1	,79**	,39**	,40**	,44**	,36**	,25**	,28**	,40**	,34**	,50**	-,44**	-,42**	-,41**	,49**	-,48**
4				1	,41**	,42**	,43**	,41**	,22**	,26**	,40**	,34**	,49**	-,42**	-,38**	-,40**	,49**	-,45**
5					1	,79**	,82**	,82**	,07**	,13**	,30**	,24**	,32**	-,36**	-,24**	-,30**	,34**	-,34**
6						1	,91**	,87**	,13**	,16**	,36**	,24**	,32**	-,42**	-,28**	-,30**	,37**	-,39**
7							1	,89**	,16**	,19**	,35**	,25**	,33**	-,43**	-,30**	-,31**	,37**	-,40**
8								1	,13**	,16**	,33**	,23**	,29**	-,41**	-,28**	-,30**	,34**	-,38**
9									1	,80**	,14**	,17**	,21**	-,20**	-,17**	-,13**	,20**	-,19**
10										1	,18**	,19**	,24**	-,27**	-,22**	-,18**	,24**	-,26**
11											1	,49**	,55**	-,60**	-,42**	-,35**	,85**	-,53**
12												1	,63**	-,41**	-,62**	-,50**	,82**	-,57**
13													1	-,39**	-,41**	-,48**	,85**	-,48**
14														1	-,71**	-,63**	-,57**	,91**
15															1	-,69**	-,57**	,90**
16																1	-,52**	,85**
17																	1	-,63**
18																		1

** p < ,01 ; * p < ,05.

1. RCH = Relations avec collègues harmonieuses; 2. RCV = Relations avec collègues valorisantes; 3. RCS = Relations avec collègues satisfaisantes; 4. RCC = Relations avec collègues confiantes; 5. RSH = Relations avec supérieur harmonieuses; 6. RSV = Relations avec supérieur valorisantes; 7. RSS = Relations avec supérieur satisfaisantes; 8. RSC = Relations avec supérieur confiantes; 9. SOE = Soutien émotionnel; 10. SOC = Soutien-conseil; 11. ENG = Engagement au travail; 12. SER = Sérénité; 13. HAR = Harmonie sociale; 14. DES = Désengagement/dépression; 15. ANX = Anxiété/Dépression; 16. IRR = Irritabilité/Agressivité; 17. BEP = Bien-être psychologique; 18. DEP = Détresse psychologique.

Comme l'étude cherche également à comprendre si la santé psychologique au travail varie en fonction de la qualité perçue des relations interpersonnelles et du soutien social reçu des policiers au travail, des analyses de régression linéaire ascendante ont été réalisées. À l'instar de Yergeau et Poirier (2013), les prémisses nécessaires pour la réalisation des analyses de régression ont été vérifiées.

Le tableau 2 présente la régression linéaire multiple pour la détresse psychologique au travail. Les résultats soutiennent que les relations avec les collègues qui sont valorisantes et satisfaisantes ainsi qu'une relation de confiance avec le supérieur et le soutien de type conseil justifient partiellement la détresse psychologique au travail. La valeur du $R2 = .32$, $p < .05$ et le $F(1,931) = 5,98$, $p < 0,05$.

Tableau 2
Analyse de régression linéaire multiple pour la détresse psychologique au travail

	Valeurs prédites	Variables ajoutées	ß
1	Relation avec collègues satisfaisante		-,48**
		Relation avec supérieur confiante	
2	Relation avec collègues satisfaisante		-,39**
	Relation avec supérieur confiante		-,24**
		Soutien-conseil	
3	Relation avec collègues satisfaisante		-,36**
	Relation avec supérieur confiante		-,23**
	Soutien-conseil		-,12**
		Relation avec collègues valorisante	
4	Relation avec collègues satisfaisante		-,23**
	Relation avec supérieur confiante		-,22**
	Soutien-conseil		-,11**
	Relation avec collègues valorisante		-,17**

**** p = < 0,01, * p = <0,05**

Le tableau 3 présente, quant à lui, la régression linéaire multiple pour la variable du bien-être psychologique au travail. Les résultats soutiennent que les relations avec les collègues qui sont harmonieuses, valorisantes et de confiance, ainsi qu'une relation satisfaisante avec le supérieur et le soutien de type conseil justifient partiellement le bien-être psychologique au travail. La valeur du $R2 = .31$, $p < 0,05$ et le $F(1, 932) = 13,2$, $p < 0,001$.

Tableau 3
Analyse de régression linéaire multiple pour le bien-être psychologique au travail

	Valeurs prédites	Variables ajoutées	ß
1	Relation avec collègues valorisante		,52**
		Relation avec supérieur satisfaisante	
2	Relation avec collègues valorisante		,44**
	Relation avec supérieur satisfaisante		,18
		Relation avec collègues confiante	
3	Relation avec collègues valorisante		,32**
	Relation avec supérieur satisfaisante		,17**
	Relation avec collègues confiante		,18**
		Soutien-conseil	
4	Relation avec collègues valorisante		,30**
	Relation avec supérieur satisfaisante		,16**
	Relation avec collègues confiante		,16**
	Soutien-conseil		,09**
		Relation avec collègues harmonieuses	
5	Relation avec collègues valorisante		,27**
	Relation avec supérieur satisfaisante		,16**
	Relation avec collègues confiante		,12**
	Soutien-conseil		,09*
	Relation avec collègues harmonieuse		,10*

**** p = < 0,01, * p = < 0,05**

Discussion et conclusion

L'objectif essentiel de cette recherche consiste à évaluer le lien entre la qualité perçue des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique des policiers au sein de leur organisation. La santé psychologique est divisée en deux axes : le bien-être psychologique au travail (BEPT) et la détresse psychologique au travail (DPT). La première hypothèse formulée suppose que la qualité perçue des relations avec les collègues et le supérieur ainsi que le soutien social sont corrélés positivement au bien-être psychologique. La seconde hypothèse de l'étude suppose, quant à elle, que la qualité des relations et le soutien sont corrélés négativement à la détresse psychologique. L'étude cherche également à comprendre

si la santé psychologique au travail varie en fonction de la qualité perçue des relations interpersonnelles et du soutien social reçu des policiers au travail, au moyen de régression linéaire multiple de type ascendante.

La première hypothèse peut être confirmée en partie. Au regard des corrélations, il est possible de constater que les dimensions des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur, ainsi que les dimensions du soutien social sont positivement corrélées au bien-être psychologique au travail. Au regard des analyses de régression, la solution qui explique le mieux le bien-être psychologique des policiers au travail est constituée des relations valorisantes, confiantes et harmonieuses avec les collègues, d'une relation satisfaisante avec le supérieur et du soutien de type conseil. Une corrélation positive signifie dans ce cas précis que, plus les dimensions identifiées sont présentes au sein de l'organisation, plus les policiers risqueront de vivre du bien-être psychologique.

Dans la revue de la littérature, l'étude de Mitchell (1999) avait également soulevé que le soutien des collègues et celui des supérieurs était bénéfique pour la santé psychologique des policiers. Il a ajouté que le soutien pouvait s'offrir à différentes intensités, allant du soutien minimal au débriefing. Le débriefing peut être perçu comme un soutien de type conseil, puisqu'il consiste à faire un retour, en équipe, sur un événement particulier relié au travail. Donc, l'utilisation de cette technique prend tout son sens à la lumière des résultats de la recherche, qui viennent spécifier que le soutien de type conseil est une variable à considérer en lien avec le bien-être psychologique des policiers. La recherche de Nadeau (2001) s'intéresse à l'utilisation du soutien social par les policiers patrouilleurs vivant du stress chronique au travail. Il était ressorti dans ses entretiens semi-dirigés que certains policiers ne se confiaient pas à leurs collègues, puisqu'ils percevaient ces derniers comme trop peu près de leurs émotions. La régression ascendante de la présente étude n'a pas non plus mis de l'avant le soutien émotionnel comme une variable reliée de façon significative au bien-être psychologique. Par contre, d'autres policiers dans l'étude de Nadeau (2001) disaient se confier à leurs collègues, et apprécier le faire. Nadeau (2001) incluait dans son étude le soutien du conjoint/de la conjointe et des amis civils, et élargissait donc le cercle de soutien. Il est plausible de penser que les policiers vont chercher un soutien qui est davantage de type conseil auprès de leurs collègues et du supérieur, alors que le soutien de type émotionnel serait offert par l'entourage, et le conjoint/la conjointe.

Quant à la seconde hypothèse, elle peut également être confirmée en partie. Toujours en regard des corrélations, les dimensions des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur ainsi que les dimensions du soutien social sont négativement corrélées à la détresse psychologique. Les analyses de régression démontrent que la solution expliquant le mieux la détresse psychologique des policiers au travail est constituée des relations satisfaisantes et valorisantes avec les collègues, d'une relation de confiance avec le supérieur et du soutien de type conseil. La corrélation étant négative, il est possible d'en comprendre que plus ces éléments seront mis en place par les organisations, moins les policiers risqueront de vivre de la détresse psychologique.

La revue de la littérature abonde dans le même sens que les présents résultats. Nadeau (2001) a soulevé dans son mémoire l'importance de la confiance envers le supérieur. C'est seulement lorsque la confiance est établie entre un supérieur et les membres de son équipe qu'une relation d'aide peut s'installer. Si les résultats de la présente recherche indiquent eux aussi que la relation confiante envers le supérieur est primordiale, ils indiquent également que le soutien de type conseil a plus d'impact que le soutien de type émotionnel, tant sur le plan du bien-être que de la détresse psychologique. À l'instar de cette étude, les résultats de la présente recherche ajoutent à l'importance de la confiance envers le supérieur. Une fois cette confiance en place, ce sont les relations valorisantes et satisfaisantes avec les collègues qui doivent être mises de l'avant pour prévenir la détresse psychologique au travail.

Notre étude comporte certaines limites qui méritent d'être soulignées. En premier lieu, une limite est reliée au devis transversal. Au total, deux questionnaires étaient à remplir et les participants ont répondu aux deux

questionnaires de façon consécutive. Il est habituellement de mise de procéder à la passation des questionnaires à des moments différents, en lien, entre autres, avec l'état physique et psychologique des participants qui peut varier d'une journée à l'autre. De plus, puisque toutes les variables ont été mesurées par une même méthode, cela peut engendrer un biais de variance commune. Notons également l'aspect de désirabilité sociale, sur lequel nous n'avons pas de contrôle. Les participants pouvaient être tentés de se montrer sous un meilleur jour en remplissant le questionnaire, pour différentes raisons. Encore une fois, cet aspect est à considérer puisqu'il pouvait avoir un impact sur les réponses fournies (profondeur, exactitude). Rappelons dans la revue de la littérature les attentes élevées auxquelles font face les policiers (Oligny, 1991). Tant dans leur vie personnelle que leur vie professionnelle, les policiers doivent répondre à des standards élevés. Il est donc réaliste de considérer la désirabilité sociale comme une limite de la présente étude. Finalement, une limite à considérer est que notre recherche ne permet pas d'affirmer qu'il y a un rapport de cause à effet entre les relations interpersonnelles, le soutien social et la santé psychologique au travail. Nous savons qu'il y a un impact, une influence, mais que ces variables ne peuvent à elles seules justifier la santé psychologique au travail. Il faut donc garder en tête que d'autres facteurs sont à considérer pour améliorer la santé mentale au travail, et demeurer prudents dans notre interprétation.

Sur le plan pratique, la présente étude met de l'avant l'importance de sensibiliser les policiers sur les facteurs relationnels ayant un impact sur la santé psychologique au travail. La santé psychologique au travail est un sujet qui prend de l'ampleur tous les jours, et différents moyens sont étudiés et mis en place en guise de prévention. À cet égard, les organisations policières doivent miser davantage sur le développement des relations avec les collègues. Sur le plan théorique, aucune étude, à notre connaissance, ne s'est intéressée spécifiquement à l'influence des relations interpersonnelles avec les collègues et le supérieur, et du soutien social sur la santé psychologique au travail des policiers. En ce sens, l'étude s'ajoute aux connaissances sur le sujet. Plusieurs études se penchent sur la santé mentale au travail dans le but de démontrer des facteurs de protection et de trouver des moyens préventifs à mettre en place. Notre étude fait pour sa part ressortir l'importance de l'appui des collègues et du supérieur, et s'inscrit dans un courant de recherche qui prendra assurément de l'ampleur dans les prochaines années avec la population à l'étude.

Afin d'outrepasser les limites nommées précédemment et d'améliorer la connaissance du milieu policier, d'autres pistes de recherche peuvent être mises de l'avant. Les prochaines recherches pourraient, par exemple, se baser sur un modèle d'analyse plus complet, incluant ainsi un plus grand nombre de variables pouvant avoir une influence sur la santé psychologique au travail. Nous savons que le soutien social et les relations interpersonnelles ont un lien, et que de s'attarder à ces facteurs augmente les chances d'améliorer la santé mentale au travail. Par contre, comme mentionné plus tôt, d'autres variables sont à considérer. En guise d'exemple, soulignons le degré d'autonomie des policiers dans leur pratique, la reconnaissance reçue ou la conciliation des différents rôles. Ces variables pourraient être mises en relation avec la santé psychologique au travail. La revue de la littérature avait également soulevé que certains métiers étaient plus à risque d'être aux prises avec des problèmes d'ordre psychologique, par la nature de leurs fonctions. C'est le cas notamment des métiers du domaine de l'urgence, comme les pompiers, ambulanciers, répartiteurs 911, etc. (Carlier et Gersons, 1994; cités par Desjardins, 2018). Considérant que ces métiers ont des caractéristiques communes à celui des policiers, il pourrait être pertinent de s'intéresser à l'influence des relations interpersonnelles et du soutien social dans ces corps de métier.

RÉFÉRENCES

Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. American Journal of Community Psychology, 14(4), 413-445.

Brisson, C., Blanchette, K., Guimont, C., Dion, G., Moisan, J., Vézina, M., Dagenais, G. R. et Mâsse L. (1998). Reliability and validity of the French version of the 18-item Karasek Job content Questionnaire. Work et Stress, 12(4), 322-336.

Brunchon-Schweizer, M. (2002). Psychologie de la santé : modèles, concepts et méthodes. Paris, France : Dunod.

Carlier, I. et Gersons, B. (1994). Trauma at work: Posttraumatic stress disorder as occupational hazard. Journal of occupational health safety Australia and New-Zealand, 19, 264-266.

Commission de la santé mentale du Canada (2016). Commission de la santé mentale du Canada: Plan stratégique 2017-2022. Ottawa, Ontario: chez l'auteur.

Deschênes, A.-A., Desjardins, C. et Dussault, M. (2018). Psychosocial Factors Linked to the Occupational Psychological Health of Police Officers: Preliminary Study. Cogent Psychology, 5.

Deschênes, A.-A., St-Hilaire, G., Crête, E. Emeriau-Farges, C. et Desjardins, C. (2019). The Potentially Traumatic Event and the Psychological Health at Work of the Police; A Perception of a Unique Impact? American Journal of Applied Psychology, (7) 1, 30-35.

Desjardins, C. (2018). L'impact de l'aide psychologique spécialisée à la suite d'une exposition à un événement potentiellement traumatique sur la santé psychologique des policiers québécois. (Mémoire de maîtrise inédit). Université du Québec à Rimouski.

De Soir, E., Daubechies, F. et Van den Steene, P. (2012). Stress et trauma dans les services de police et de secours. Anvers-Apeldoorn: Édition Maklu.

Duguay, D. (2006). Pratiques de gestion des ressources humaines, organisation du travail et mobilisation des employés : le rôle de la justice, du soutien et de la confiance. Thèse déposée dans le cadre du programme de doctorat en psychologie. Département de psychologie, Université du Québec à Montréal.

Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). Fondements et étapes du processus de recherche: Méthodes quantitatives et qualitatives (3e éd.). Montréal, Québec: Chenelière Éducation.

Gilbert, M.-H., Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. Revue européenne de psychologie appliquée, 61, 195-203.

Gilbert, M.-H. (2009). La santé psychologique au travail: conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement. Thèse présentée à la faculté des études supérieures. Département de psychologie, Université de Montréal.

Graf, F.-A. (1986). The relationship between social support and occupational stress among police officers. Journal of police science and administration, 14(3), 178-186.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2019). État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2018. Repéré à http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/etat-marche-travail-2018.pdf

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (2010). Facteurs prévisionnels du développement de l'état de stress post-traumatique à la suite d'un événement traumatique chez les policiers. Repéré à http://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-633.pdf

Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM) (2014). En chiffre au Québec. Repéré à http://www.iusmm.ca/hopital/sante-mentale/en-chiffres.html

Karasek, R. et Theorell, T. (1990). Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York, NY: Basic Books.

Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. Dans C.L.M. Keyes (dir.), Flourishing: Positive psychology and the life well-lived (p. 293-312). Washington, DC: American Psychological Association.

Lapalme, M.-E., Tremblay, M. et Simard, G. (2005). L'impact du plafonnement de carrière sur l'engagement et la détresse psychologique des employés : le rôle du support du supérieur et de l'organisation. Actes du colloque annuel des sciences administratives du Canada, 26(5), 77-91.

Marchand, A. (2007). Mental health in Canada: Are there any risky occupations and industries? International Journal of Law and Psychiatry, 30(4), 272-283.

Mitchell, M. (1999). A current view from the UK in post incident care. Dans J.-M. Violanti et D. Paton (dir.), Police trauma: Psychological aftermath of civilian combat (p. 255 à 268). Springfield, IL: Charles C. Thomas publishers.

Mitchell, R.-E. et Trickett, E.-J. (1980). Task-force report: social networks as mediators of social support – An analysis of the effects and determinants of social networks. Community mental health journal, 16(1), 27-44.

Molines, M. et Sanséau, P.-Y. (2018, 19 février). Stress et suicide dans la police, l'organisation policière en question. La conversation. Repéré à https://theconversation.com/stress-et-suicide-dans-la-police-lorganisation-policiere-en-question-91783

Nadeau, J. (2001). L'utilisation du soutien social par les policiers patrouilleurs vivant du stress chronique au travail. Mémoire présenté à la faculté des études supérieures. École de travail social et de criminologie, Université Laval.

Oligny, M. (1991). Stress et burnout en milieu policier. Montréal, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Senécal, C. B., Vallerand, R. J. et Vallières, É. F. (1992). Construction et validation de l'Échelle de la Qualité des Relations Interpersonnelles (EQRI) [Construction and validation of a French scale "Qualité des Relations interpersonnelles" (EQRI)]. European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée, 42(4), 315-324.

St-Hilaire, F. (2005). Les problèmes de communication en entreprise : information ou relation? Thèse présentée à la faculté des études supérieures. Faculté des lettres, Université Laval.

Silveri, F. (2017). Peut-on compenser des conditions de travail nocives? L'apport du modèle Exigences-Ressources. @GRH, 24, 29-53.

Specht, H. (1986). Social Support, Social Networks, Social Exchange, and Social Work Practice. Social Service Review, 60(2), 218-240.

Yergeau, E. et Poirier, M. (2013). SPSS à l'UdeS. Repéré à http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca