



PORTRAIT DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE DES PÊCHEURS EN GASPÉSIE

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de
travail en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences (M.Sc.)

PAR

© **JOLIANNE DESBOIS**

Septembre 2021

Composition du jury :

Josée Laflamme, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Andrée-Ann Deschênes, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Clémence Emeriau Farges, examinatrice externe, Université du Québec à Trois-Rivières

Dépôt initial le 21 mai 2021

Dépôt final le 15 août 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski 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 Rimouski 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.

*Ce n'est pas la force, mais la
persévérance, qui fait les grandes
œuvres – Samuel Johnson*

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier, d'abord, mes proches, plus précisément, mes parents, ma famille proche, mes amis et amies proches et mon conjoint qui m'ont soutenue et encouragée, et ce, peu importe les difficultés rencontrées tout au long de mon parcours scolaire au 2^e cycle, par exemple, le fait de cumuler les études et plusieurs heures à des activités professionnelles à la fois.

Je tiens également à remercier, très chaleureusement, ma directrice de recherche, Mme Andrée-Ann Deschênes qui m'a beaucoup aidée pour le développement de mon mémoire, en étant disponible, flexible et à l'écoute. Merci pour tout.

Puis, je tiens à remercier les collaborateurs de ce projet qui m'ont permis de rendre cette recherche possible, plus précisément, les pêcheurs pour leur participation à la recherche, les directeurs de certains groupes représentant les pêcheurs pour leur ouverture, leur confiance et leur collaboration.

AVANT-PROPOS

Depuis que je suis jeune, l'humain m'a toujours intéressée, par son côté mystérieux, unique et sa complexité. Je me suis, alors, en 2014, dirigée vers le baccalauréat en travail social. Aimant aider les personnes à comprendre leurs maux en les accompagnant dans le changement, j'en ai alors fait ma profession principale à l'obtention de mon diplôme en 2017. Incluant mes stages et mes débuts professionnels à travers divers remplacements dans différents domaines, entre autres dans un cégep, en soutien parental, en toxicomanie, etc., j'ai pu constater que les problèmes humains apparaissent dans presque toutes les sphères du quotidien, peu importe la classe sociale, la profession, la culture, etc. J'ai aussi, à travers diverses animations de groupe, développé et découvert un intérêt particulier qu'est la coordination, la gestion, l'organisation de projet divers, etc. au travers desquels j'ai pu développer mon leadership. Me voilà, alors, à l'automne 2017, à débiter la maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail en plus de ma carrière professionnelle, ne sachant pas exactement où tous mes intérêts me mèneraient plus tard.

Au travers mes études et mes emplois principaux, je pêche plusieurs espèces marines avec ma famille depuis 2013. Provenant d'une famille de pêcheurs, j'ai toujours eu un intérêt particulier pour ce qui concerne la mer, la pêche, etc. en faisant, depuis 8 ans déjà, un emploi saisonnier dans lequel je souhaiterais moi-même prendre la relève avec les années (pêcheur de homards). Non seulement ma famille, depuis 2009, s'est procurée une entreprise construisant plusieurs types d'articles de pêche. Ainsi, l'envie de prendre la relève de la compagnie familiale m'est venue tout naturellement. En vient à ce qui me mène, également, à la maîtrise, soit l'intérêt pour la gestion de ressources humaines, mais de façon adéquate et efficiente.

De surcroît, étant souvent en contact avec le domaine des pêches par le biais de la pêche elle-même, la compagnie et dans quelques-uns de mes emplois en tant que travailleuse sociale, il m'a été permis de constater que même que le monde des pêches, la détresse existait. Alors, considérant le niveau de dangerosité du métier ainsi que la croissance de détresse psychologique dans plusieurs autres milieux de travail, m'est venue l'idée de mettre l'accent sur le psychologique de ce métier qui me passionne qu'est la pêche, de sorte à ce que plus nous avançons dans le temps, plus les gens pratiquant le métier pourront le faire de façon plus confortable.

RÉSUMÉ

La littérature témoigne d'une importante hausse de détresse psychologique dans plusieurs emplois pour les travailleurs québécois (Fleury, 2019). Malgré toute l'importance mise sur la santé psychologique au travail ainsi que les risques et conséquences y étant associés, il existe très peu d'études empiriques sur le sujet reliées directement au métier de pêcheur. Pour ce qui du métier de pêcheur, selon la littérature, c'est l'un des plus dangereux (Affaires de gars, 2015). Cette présente étude a pour but de décrire et mesurer l'ampleur ainsi que l'état de la situation de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie à l'aide de divers indicateurs liés à la santé psychologique, soit les suivants : la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social au travail. Le modèle théorique qui a été retenu pour définir la santé psychologique est celui de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011). Pour remédier au manque de connaissances sur le sujet et répondre au but de la recherche, trois hypothèses ont été rédigées. La première suppose que la solitude est en corrélation positive avec la détresse psychologique, la deuxième, que les relations interpersonnelles positives au travail sont liées de façon positive à la santé psychologique, et la troisième, que le soutien social a un lien avec le bien-être psychologique. Également, pour permettre une analyse plus complète du phénomène les éléments suivants sont utilisés pour l'analyse : le niveau de solitude (Peplau et Cutrona, 1980; De Grâce et al.; 1987), la qualité des relations interpersonnelles au travail (Sénécal, Vallerand et Vallières, 1992) et le soutien social (Brisson et al., 1988). Un devis corrélationnel prédictif a été privilégié considérant le vide d'études sur le sujet. Des questionnaires électroniques confidentiels ont permis d'obtenir les données des résultats de cette étude (nombre de participants à l'étude = 64). Les résultats permettent de confirmer les trois hypothèses : plus la solitude des pêcheurs en Gaspésie est grande, plus leur détresse psychologique au travail est élevée; le bien-être psychologique au travail des pêcheurs gaspésiens est amélioré par de bonnes relations, particulièrement avec les collègues; le soutien de type conseil a un effet positif et significatif sur le bien-être psychologique au travail des pêcheurs vivant en Gaspésie. En plus d'ajouter aux connaissances théoriques sur la santé psychologique au travail auprès de cette population, l'étude propose de valoriser les liens sociaux des pêcheurs de la Gaspésie considérant son impact sur leur bien-être au travail.

Mots clés : Pêcheur, santé psychologique au travail, Gaspésie, bien-être psychologique au travail, détresse psychologique au travail, solitude, relation interpersonnelle, soutien social.

ABSTRACT

The literature attests to a significant increase in psychological distress in several jobs for Quebec workers (Fleury, 2019). Despite the importance placed on psychological health in the workplace and the risks and consequences associated with it, there are very few empirical studies on the subject directly related to the fishing profession. According to the literature, fishing is one of the most dangerous occupations (Affaires de gars, 2015). This study aims to describe and measure the extent and state of the psychological health of fishermen in the Gaspé coast using various indicators related to psychological health, namely: loneliness, interpersonal relations at work and social support. The theoretical model used to define psychological health is that of Gilbert, Dagenais-Desmarais and Savoie (2011). To remedy to the lack of knowledge on the subject and meet the purpose of the research, three research hypotheses were drafted. The first assume, that loneliness is positively correlated with psychological distress, the second, that positive interpersonal relationships at work are positively linked to psychological health, and third, that social support has a link with psychological well-being. Also, to allow a more complete analysis of the phenomenon, the following elements are used for the analysis: the level of loneliness (Peplau et Cutrona, 1980; De Grâce et al.; 1987), the quality of interpersonal relations at work (Sénécal, Vallerand and Vallières, 1992) and social support (Brisson et al., 1988). For this research, a predictive correlational approach was used, given the lack of studies on the subject. Confidential electronic questionnaires were used to obtain the results of this research (number of participants for this study = 64). The results confirm the three hypotheses: the greater the loneliness of the fishermen in the Gaspésie, the greater their psychological distress at work; the psychological well-being at work of Gaspésie fishermen is improved by good relationships, particularly with colleagues; counseling-type support has a positive and significant effect on the psychological well-being at work of fishermen living in the Gaspésie. In addition to adding to the theoretical knowledge on psychological health at work with this population, the study proposed to enhance the social ties of fishermen in the Gaspésie considering its impact on their well-being at work.

Keywords: Fisherman, psychological health at work, Gaspésie, psychological well-being at work, psychological distress at work, loneliness, interpersonal relationship, social support

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	V
AVANT-PROPOS	VI
RÉSUMÉ.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
TABLE DES MATIÈRES	XI
LISTE DES TABLEAUX.....	XV
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE.....	4
<u>1.1</u> PROBLÉMATIQUE EN SANTÉ MENTALE	4
<u>1.2</u> PROFESSION À RISQUE : CARACTÉRISTIQUES ET CONTEXTE DU MÉTIER DE PÊCHEUR.....	5
<u>1.3</u> MISE EN CONTEXTE ET PERTINENCE DE LA RECHERCHE	8
1.4 PROBLÉMATIQUE.....	11
CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE.....	17
<u>2.1</u> SANTÉ PSYCHOLOGIQUE	17
<u>2.1.1</u> Historique de la santé psychologique au travail	17
<u>2.1.2</u> Santé psychologique telle que vue dans le contexte actuel.....	21
<u>2.1.3</u> Modèle théorique de la santé psychologique au travail	25
<u>2.2</u> SOLITUDE.....	27
<u>2.2.1</u> Historique	27
<u>2.2.2</u> Définition.....	31
<u>2.3</u> RELATION INTERPERSONNELLE AU TRAVAIL.....	33
<u>2.3.1</u> Historique.....	34

2.3.2	Définition.....	37
2.4	SOUTIEN SOCIAL.....	40
2.4.1	Historique.....	40
2.4.2	Définition.....	44
2.5	RECENSION DES ÉCRITS.....	48
2.5.1	Pêcheur, un métier difficile et à risque : enjeux et contexte.....	49
2.5.2	Contexte professionnel axé sur les traditions, la masculinité et contexte rural.....	55
2.5.3	Études/recherches antérieures.....	57
2.6	OBJET DE LA RECHERCHE.....	75
2.6.1	Objet de la recherche.....	75
2.6.2	Hypothèses de la recherche.....	77
	CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE.....	79
3.1	DEVIS DE RECHERCHE.....	79
3.2	ÉCHANTILLONNAGE.....	80
3.3	INSTRUMENTS DE MESURE.....	90
3.4	DÉROULEMENT DE LA CUEILLETTE DE DONNÉES.....	93
3.5	PLAN D'ANALYSE DES DONNÉES.....	94
3.6	CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES.....	96
	CHAPITRE 4 RÉSULTATS.....	99
4.1	ANALYSES DESCRIPTIVES.....	99
4.2	ANALYSES CORRÉLATIONNELLES.....	101
4.2.1	Bien-être psychologique.....	103
4.2.2	Détresse psychologique.....	104
	CHAPITRE 5 DISCUSSION.....	107
5.1	RAPPEL DE L'OBJET DE LA RECHERCHE.....	107

_5.2 DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	108
_5.3 LIMITES DE LA RECHERCHE.....	115
_5.4 APPORTS DE LA RECHERCHE.....	118
_5.5 PISTES DE RECHERCHES FUTURES.....	120
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	123
BIBLIOGRAPHIE.....	127
ANNEXE I FEUILLET D'INFORMATIONS POUR LE CONSENTEMENT DES PARTICIPANTS.....	143
ANNEXE II QUESTIONNAIRE SUR LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX.....	146
ANNEXE III QUESTIONNAIRE SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL	151
ANNEXE IV QUESTIONNAIRE SUR LE SOUTIEN SOCIAL.....	154
ANNEXE V QUESTIONNAIRE SUR LES RELATIONS INTERPERSONNELLES AU TRAVAIL.....	155
ANNEXE VI QUESTIONNAIRE SUR LA SOLITUDE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL.....	156
ANNEXE VII RESSOURCES D'AIDE POUR LES PARTICIPANTS (SI BESOIN) ET REMERCIEMENTS.....	158

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composantes expérientielles de la santé psychologique au travail	27
Tableau 2 : Statistiques quantitatives en fonction du type de pêche	51
Tableau 3 : Représentation des rôles exercés sur le bateau de pêche.....	81
Tableau 4 : Représentation du sexe de l'ensemble des participants à l'étude.....	82
Tableau 5 : Représentation de l'âge de l'ensemble des participants à l'étude	83
Tableau 6 : Éléments stressseurs liés à l'emploi.....	85
Tableau 7 : Espèces pêchées par les répondants.....	86
Tableau 8 : Description de l'échantillon.....	87
Tableau 9 : Statistiques descriptives des variables dépendantes (N = 53)	100
Tableau 10 : Statistiques descriptives des variables indépendantes	101
Tableau 11 : Corrélations entre les variables.....	102
Tableau 12 : Analyse de régressions linéaires ascendantes pour le bien-être psychologique au travail.....	104
Tableau 13 : Analyse de régressions linéaires ascendantes pour la détresse psychologique au travail.....	105

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Vivant dans un monde qui roule à 100 km/heure, la performance prend une grande place autant dans le quotidien que dans la vie professionnelle des communautés actuelles. Au niveau professionnel, le présent contexte et les exigences attendues sont, dans plusieurs entreprises, de plus en plus élevées, cela ayant forcément des répercussions sur le comportement des mêmes travailleurs. Dans les dernières décennies des éléments sont de plus en plus observables autant dans les médias que dans la littérature : problèmes de santé psychologique au travail, charge de travail trop élevée, burnout, etc. Ces termes à connotation négative sont plutôt inquiétants, surtout que la majorité des personnes occupant un emploi passeront une grande partie de leur vie au travail. En fait, en moyenne, les Canadiens qui travaillent passeraient entre 30 et 40 heures par semaine à leur emploi. De ce fait, le sujet de la santé psychologique au travail mérite une attention particulière (Gouvernement du Canada, 2017).

Selon des statistiques provenant de la Commission de la santé mentale du Canada ainsi que du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (2016), c'est un Canadien sur cinq qui vivra un problème de santé mentale et/ou psychologique au cours d'une année. Toujours selon les mêmes sources, c'est plus de 47% des travailleurs canadiens qui déclarent que leur travail est la plus grande source de stress dans leur vie.

Il va sans dire que certains métiers présentent des éléments tels l'environnement de travail et les fonctions/tâches au niveau professionnel qui sont plus à risque que d'autres. Cette présente recherche s'attarde à la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie, la pêche étant l'un des métiers les plus dangereux au Canada (Monster, s.d.).

Cette recherche comporte cinq sections. Dans la première, la problématique de la recherche y est présentée et définie, en y incluant la santé mentale, de façon plus générale, le métier de pêcheurs et ses diverses réalités et le contexte de vie/travail en Gaspésie. Dans la seconde partie, les diverses variables qui orientent et déterminent la présente recherche, soit la santé psychologique, le métier de pêcheur et ses caractéristiques, la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social y sont présentés. Cette dernière comporte aussi une revue de la littérature, de même que la question de recherche, les buts et les hypothèses de l'étude. Quant à la troisième section, elle consiste en la présentation de la méthodologie utilisée : le devis de recherche, les instruments de mesure, le déroulement de la cueillette de données, les diverses méthodes d'analyse utilisées pour l'ensemble des données recueillies auprès des participants ainsi que les considérations éthiques. La quatrième partie fait part des résultats. Puis, la dernière section contient l'interprétation des résultats faite sous forme de discussion, qui présente les principales conclusions qu'a permis de mettre en lumière cette recherche, entre autres, en répondant aux hypothèses faites au préalable, elle présente aussi un rappel de l'objet de la recherche, ses limites, ses apports et des pistes de réflexion futures. Enfin, une conclusion générale de l'ensemble de l'étude est faite.

CHAPITRE 1

PROBLÉMATIQUE

Ce présent chapitre met d'abord en contexte la problématique de la santé psychologique au travail, des caractéristiques et du contexte du métier à l'étude, soit celui de pêcheur. Ensuite, il s'intéresse à la pertinence de la problématique principale et la contextualise.

1.1 PROBLÉMATIQUE EN SANTÉ MENTALE

Le sujet de la santé mentale au travail est de plus en plus abordé et présent dans notre contexte de vie actuelle. Bien que plusieurs d'entre nous osent croire, encore aujourd'hui, que cela n'arrive qu'aux autres, chaque jour, c'est plus 500 000 travailleurs canadiens qui s'absentent de leur emploi pour des causes étroitement liées à la santé mentale. Parmi les causes d'invalidité les plus souvent mentionnées par les travailleurs, sur les 10 principales, cinq d'entre elles sont en lien avec les troubles mentaux (Mouvement Santé mentale Québec, 2021). Selon une enquête menée par l'Institut de la statistique du Québec (2015), c'est 31,5% des Québécois âgés de 15 ans ou plus qui auraient déjà, au cours de leur vie, vécu un trouble de santé mentale ou encore un trouble lié à la consommation de drogue ou d'alcool. Les coûts estimés pour les impacts occasionnés par les problématiques de santé mentale s'élèvent à plus de 16 milliards de dollars, et ce chaque année, uniquement pour les organisations du Canada. En 2019, la dépression et les troubles anxieux détenaient les plus hauts scores quant à leur présence dans les milieux de travail, suivi de près par les problèmes de dépendance divers, de troubles de l'adaptation et de l'épuisement professionnel.

Il existe quelques sources « générales » susceptibles d'induire un stress pouvant faciliter le développement d'un problème de santé mentale : la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, la faible participation dans la prise des décisions diverses, la mauvaise qualité des relations au travail et le manque de communication entre les divers niveaux de hiérarchie au sein d'une organisation (Entreprise Québec, 2021; Pouliot, 2015).

Pour mettre en contexte la problématique principale, voici certaines statistiques qui parlent : les indemnités qui sont directement en lien ou causées par la santé psychologique au travail ont augmenté de 700% en termes financiers en seulement cinq ans. C'est donc un total de plus de six millions de journées de travail qui sont annulées à cause de la santé psychologique. Maintenant, c'est plus de la moitié des absences au travail qui sont causées par cette dernière (Université de Sherbrooke, 2018). Par tous ces faits, la prévention demeure extrêmement importante.

1.2 PROFESSION À RISQUE : CARACTÉRISTIQUES ET CONTEXTE DU MÉTIER DE PÊCHEUR

Le métier de pêcheur est considéré comme l'un des plus dangereux et pour cause, son taux d'accidents au travail est l'un des plus élevé répertorié, avec plus de 48 accidents pour 1000 marins, selon le rapport rendu public par Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie intitulé « Accidents du travail et maladies professionnelles maritimes ». Son taux de mortalité accidentel est, également, l'un des plus élevé, se chiffrant à 0,748 pour 1000 pêcheurs, en 2013, au Canada. Selon une étude menée aux États-Unis, le métier de pêcheurs serait 34,6 fois plus risqué que tous les autres métiers, alors il y a de quoi s'inquiéter pour les marins (Actualités nautiques, 2013). C'est, approximativement, 13 pêcheurs qui perdraient la vie, au Canada, chaque année (Lange et Leblanc, 2016). En fait, les principaux dangers sont associés aux conditions climatiques qui peuvent être très dangereuses et qui sont imprévisibles, aux accidents maritimes et le haut risque de passer par-dessus bord (Assurance vie, 2015).

Ces incidents peuvent notamment survenir à cause de divers phénomènes météorologiques naturels tels les forts vents, les eaux capricieuses, les températures glaciales, les risques de chute d'équipements, les risques associés au travail lui-même, par exemple le fait de se faire pincer par un homard ou un crabe. Cependant, pour la plupart des pêcheurs de crabes, le risque en vaut la chandelle, car les profits faits en seulement quelques jours/semaines sont considérables (Bettridge, 2018). Il est à noter que des éléments comme le fait de travailler quelques fois sous un soleil brulant et le risque de glisser sur le pont restent des dangers imminents au métier de pêcheur (Sympatico Actualités, 2015). Souvent, les marins-pêcheurs sont amenés, parfois à cause des mouvements du bateau ou simplement à cause du métier lui-même à travailler dans des positions très peu confortables. D'ailleurs, bien que la santé ainsi que la sécurité des marins dépendent du type de pêche fait, de la taille du bateau, de la météo, de l'équipement en place, les éléments suivants impacteront forcément les risques encourus par les marins sous tous types d'embarcations : la conception de l'embarcation, sa construction, son entretien et son exploitation. Bien que les navires eux-mêmes et les équipements les constituant sont de plus en plus performants, la pêche reste tout de même dans le haut de la liste des métiers les plus dangereux connus. Les indemnités des accidents du travail et des maladies professionnelles au Québec cotisées par les marins témoignent de l'ampleur de la situation. En 2010, ces travailleurs payaient quatre fois plus cher que d'autres secteurs de travail (Coulombe, Fournier et Langevin, 2014).

Comme dans les divers domaines d'emplois répertoriés dans ce présent travail lors de la recension, plusieurs éléments à risque en lien avec la santé psychologique sont communs, également aux pêcheurs. Les facteurs principaux qui ont été répertoriés dans la littérature sont les suivants : la compétition entre les pêcheurs, la charge de travail se traduisant par la nécessité de rendement, les longues heures de travail consécutives dans un court laps de temps (par exemple, la pêche aux homards s'échelonne sur 10 semaines, parmi celles-ci, même, le revenu brut par permis pour les pêcheurs de crabes s'élevait à environ 2,5 millions de dollars, se faisant le nombre d'heures de travail pour les captures supplémentaires est tout de même considérable).

Cependant, certains des hommes de pont se sont plaints d'exploitation, car malgré les hausses importantes de revenu par permis, leur salaire n'a que guère augmenté, malgré les heures supplémentaires travaillées. Bien que cette tendance ne soit pas aussi élevée qu'en 2017, le permis, par crabiers, rapporte encore, tout de même, au-dessus d'un million de dollars, mais dans certaines embarcations, les salaires de certains n'ont que peu fluctué. Les pêcheries et les exploitants de permis étant gérés indépendamment paient, alors, leurs hommes de pont à leur discrétion, donc les salaires peuvent s'avérer très variables d'une flotte à une autre (Gagné, 2018). Alors, le salaire représente une source de stress pour certains hommes de pont.

Il est à noter, également, qu'une des causes possibles du déclin de la santé psychologique des hommes de pont soit la loi du silence qui les force à garder pour eux les mauvaises conditions de travail dont certains sont exposés sur leur flotte, certains, par peur de se faire congédier. Ce ne sont pas tous les capitaines qui sont inadéquats, certains tiennent réellement au bien-être de leurs employés. Certes, certains aides-pêcheurs parlent même de leur intérêt pour un syndicat et en termes de revenu, que ce ne serait que 5%, voire moins, du revenu brut total par permis qui serait divisé entre les hommes de pont (Gagné, 2018). Alors, de nombreuses questions sur les conditions des travailleurs quant à l'équité et la division des salaires sur le bateau sont à se poser, cela en revient à considérer la loi du silence comme facteur de risque pouvant affecter la santé psychologique et le salaire de ces derniers. Les salaires, en effet, peuvent énormément varier d'une flotte à l'autre. Le salaire moyen, des aides-pêcheurs, en 2016, s'élevait à 23085\$, ce qui n'est pas énorme (Gélinas, 2018).

Une des rares et premières études ayant été faite sur la dangerosité du métier de pêcheur a été faite par Merinov. Parmi les principales causes de danger que les chercheurs, en allant mener à bien des observations terrain avec des pêcheurs d'expérience en Gaspésie et aux Îles-de-la-Madeleine, ont pu identifier certains risques du métier général, les voici : les longues heures de travail en mer, et ce, parfois, dans des climats peu favorables, et, parfois, dans un froid assez intense, avec la présence de l'humidité et des vents impressionnants capable de faire balloter le bateau de façon dangereuse, jusqu'à faire tomber, à certaines reprises, les pêcheurs en mer; les casiers qui sont manipulés dans la plupart des pêches commerciales sont lourds et reliés par de grands cordages, rendant le tout encore plus dangereux, car les cordages représentent un énorme risque pour les pêcheurs de se mêler les pieds à l'intérieur et, alors, d'être entraînés vers la mer par l'ensemble des lourds casiers qui y sont joints; les longues heures de travail mettent à rude épreuve le corps des travailleurs; le fait que le pont devienne souvent glissant lorsque le temps est humide, cela augmentant les chances de passer par-dessus bord; la compétitivité qui règne entre les pêcheurs; la nécessité de vitesse de rendement que nécessitent certaines journées de pêche; la première journée de pêche qui est particulièrement dangereuse, etc. (Fournier, 2014; Pêches et Océans Canada, 2010).

1.3 MISE EN CONTEXTE ET PERTINENCE DE LA RECHERCHE

Par le fait que la littérature le souligne, la pêche commerciale est l'un des métiers les plus à risque en termes de santé et de sécurité au travail (Affaires de gars, 2015). En effet, la pêche est considérée comme le premier métier le plus dangereux au Canada. Considérant que les études sur le métier de pêcheurs en lien avec les éléments plus « humains », c'est-à-dire sur la main-d'œuvre à bord des engins marins, sont très peu nombreuses, les études faites dans des pays au même niveau de développement que le Canada sont à considérer.

Dans un article paru en 2011 émis par Ifremer (Institut de Recherche Public halieutique française), il est possible de constater les risques du métier : conditions climatiques, environnement de travail dangereux (pont glissant, travailler dans le vent et la pluie), le maniement des engins de travail qui est parfois délicat, le rythme de travail très soutenu pour certains types de pêche, l'isolement causé par les horaires de travail, la déconnexion de la vie à terre, l'adaptation à la vie en collectivité qui s'orchestre sur le bateau, les chiffres de travail parfois irréguliers ainsi que le système de rémunération des pêcheurs qui peut être très variable en fonction des quotas de poissons attrapés et de l'offre sur le marché (Ifremer, 2011).

Plus précisément, au Québec, une étude (2014) a été réalisée auprès de sept équipages de pêche aux homards visant à rendre le métier plus sécuritaire (première étude de ce type au Canada). Dans cette étude financée par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, certains facteurs de risque du métier sont énumérés par les pêcheurs, aussi très semblables à ceux mentionnés par l'Ifremer (France) : conditions climatiques, le rythme de travail élevé, l'environnement et les tâches de travail difficiles (vent, humidité, pont glissant, risque de chuter à l'eau à cause du maniement des engins de pêche, etc.). Puis, la compétition au sein des flottes y est aussi mentionnée (Fournier, 2014). D'autres articles (2018) parus dans les médias traditionnels (revue, journaux) permettent de mettre en lumière d'autres facteurs qui dérangent les pêcheurs dans leur métier : les salaires qui sont majoritairement décidés par l'exploitant du permis (très variables, peuvent ne pas suivre le marché en fonction des prises montées, la division des parts entre l'équipage, etc.) (Gagné, 2018), la loi du silence régnant au sein des flottes (peur de dénoncer les mauvaises conditions de travail de peur d'être congédié) et le fait qu'il n'y ait pas syndicat dans ces corps de métier (Gagné, 2018; Gélinas, 2018).

En tenant compte des risques possibles du métier nommés ci-haut, il est possible de faire la liaison directe avec les facteurs de risque qui peuvent favoriser le développement de certains problèmes liés à la santé mentale dus aux conditions de travail énoncés par le Gouvernement du Québec (2018).

Parmi ceux-ci, qui sont ceux qui sont les plus remarquables parmi une tonne de métier pratiqué au Québec, il y a : la surcharge de travail, le manque de soutien et de reconnaissance, le manque de conciliation travail-vie personnelle (qui vient inévitablement avec la pratique de certaines pêches), relations tendues sur le milieu de travail et la précarité de l'emploi. Non seulement qu'il existe aussi des facteurs aggravants telle la coexistence de problématiques sociales, familiales et/ou financières, en plus des exigences/difficultés liées au travail qui peuvent faciliter la détérioration de la santé psychologique de ces travailleurs (Gouvernement du Québec, 2018).

Le nombre insuffisant d'études traitant spécifiquement de la santé psychologique des pêcheurs revêt la considération de ce sujet pour la rédaction de ce mémoire. En fait, le peu de recherches faites sur la place qu'occupe la main-d'œuvre même des équipages de pêche veut que le sujet de recherche soit à approfondir depuis les débuts, nous avons une idée du portrait général des pêcheurs, mais bien peu sur ce qui les définit dans leur métier en tant que personne vivant des émotions, pouvant ressentir les effets de leur travail qui peut également impacter le reste des sphères de sa vie (Pérusse et al., 2020). Il existe plusieurs études de type environnemental et/ou financier, en lien avec la conservation de la faune et la flore ainsi que sur les engins de pêche pour le métier de pêcheur, mais peu sur le côté « humain ». Pourtant, il est possible de constater que des liens sont faisables entre la santé mentale et ce métier, en fonction de la littérature, soit des études faites sur la santé psychologique au travail de façon générale (facteur de risque) ainsi que les propos tenus par certains pêcheurs ou qui sont ressortis dans des études ayant des fins de recherche autre. De ce fait, il est possible de supposer l'existence d'un problème sur le sujet traité, ce qui est le but de ce présent travail.

Non seulement plusieurs études faites au niveau de la santé mentale au travail dans d'autres corps de métier démontrent les conséquences importantes que la mauvaise santé psychologique des travailleurs peut avoir comme conséquences tant au niveau personnel et familial pour la personne concernée ainsi qu'au niveau économique, social et du rendement pour une organisation. Aussi, les coûts engendrés par les répercussions d'une mauvaise santé psychologique (pouvant causer éventuellement absentéisme, congé ou chômage maladie, hospitalisation, etc.) à l'état sont plus que conséquents (Entreprise Québec, 2021).

En conséquence, la présente recherche s'intéresse à la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie. Les indicateurs retenus pour mesurer différents pôles de la santé psychologique sont la solitude, les relations interpersonnelles et le soutien social, sans oublier les échelles sur le bien-être et la détresse psychologique au travail de Gilbert et al. (2011).

1.4 PROBLÉMATIQUE

La littérature permet de faire ressortir que les pêcheurs sont un groupe de travailleurs potentiellement à risque de vivre, un moment ou à un autre, de la détresse psychologique, considérant les nombreux liens existants entre des éléments qui ressortent au niveau de la santé psychologique et toute l'importance qui doit lui être accordée au sein du métier de pêcheur ainsi que les propos et faits cités par les travailleurs du milieu maritime dans des recherches et articles.

Il est possible de faire plusieurs liens entre les points décrits plus haut (santé psychologique, constats dans le contexte/réalité actuel(le) du métier de la pêche pour mettre des fondations solides pour bien fonder la problématique en présence. Le Gouvernement du Québec (2018), dans l'une de ses nombreuses publications, a fait la mention d'éléments pouvant faciliter le développement de certains problèmes reliés de façon directe ou indirecte avec la santé psychologique au travail. Parmi ceux-ci, plusieurs peuvent se placer facilement dans la profession de la pêche. Par exemple, l'une des composantes facilitantes d'une mauvaise santé psychologique est la surcharge de travail (Entreprise Québec, 2021; Pouliot, 2015; Gouvernement du Québec, 2018). Dans une étude menée par Mérinov (2014), des pêcheurs ont affirmé que le rythme de travail élevé que nécessite l'emploi était l'un des éléments difficiles de leur travail (Fournier, 2014). Une autre recherche tenue par l'Ifremer, à l'égard de sujet-pêcheurs français, mentionne que ces derniers soutiennent que le rythme de travail dans la pratique de certaines pêches et les longues heures de travail soutenues, même irrégulières, à certains moments, représentent des facteurs pouvant mettre à risque les individus travaillant dans le domaine (Ifremer, 2011).

Non seulement, les deux études énumérées précédemment et dans plusieurs autres articles observés dans la littérature soulignent que les horaires de travail soutenus des pêcheurs se font souvent dans des conditions difficiles au niveau environnemental (vent, météo, marée) et physique (tâches difficiles, maniements des engins de pêche dangereux pouvant mettre la sécurité ou le corps physique grandement à risque) (Fournier 2014; Ifremer, 2011) Des articles de la littérature permettent de remarquer que le métier de pêcheur se classe parmi les métiers les plus dangereux au Canada (Affaires de gars, 2015). De ce fait, la pêche se retrouve en haut de la pyramide des métiers quant à sa dangerosité. En fait, au niveau de la santé psychologique, la précarité de l'emploi est aussi mentionnée comme facteur pouvant accentuer le risque pour les professionnels de développer des troubles de santé mentale et/ou psychologique selon un article publié par l'État (Gouvernement du Canada, 2018). Dans la littérature, on mentionne à travers certains articles parus dans les métiers dits traditionnels ou dans des études qui relatent les fragilités et les insécurités présentes et/ou vécus par les professionnels dans le domaine de la pêche : compétition entre les pêcheurs, conditions de travail difficiles pour certains hommes de pont, salaire non adéquat considérant les conditions de travail parfois difficiles, la non-présence de syndicat pour ce domaine d'emploi, etc. (Gagné, 2018, Gélinas 2018; Fournier, 2014).

Ensuite, le manque de soutien et/ou de reconnaissance ainsi que le manque de conciliation travail-famille font aussi partis des facteurs professionnels pouvant faciliter le développement de problème de santé psychologique (Gouvernement du Québec, 2018). En lien avec les études mentionnées précédemment, les salaires non-adéquats perçus par certains hommes de pont démontrent un manque de considération du travail accompli par certains patrons (capitaines), ce qui vient appuyer la présence du manque de reconnaissance. Également, le fait que certains pêcheurs éprouvent une grande solitude par le biais de l'isolement causé par les horaires de certaines pêches ou encore l'éloignement de leur famille et, du même coup, provoquant une certaine distorsion quant à la perception et/ou la déconnexion quant à la vie « sur terre », ce qui constitue un facteur non favorable pour la santé psychologique au travail. (Founier 2014; Gélinas, 2018; Gagné, 2018; Ifremer, 2011; Pêche et Océans Canada, 2010).

De surcroît, des relations tendues sur le milieu de travail est aussi l'un des éléments pouvant mettre à risque la santé mentale des employés (Gouvernement du Québec, 2017). Parmi les propos tenus par certains groupes de pêcheurs, le fait d'être toujours avec le même équipage, pendant une longue période, ou quotidiennement (en fonction de la pêche pratiquée) peut être une source de tension pour quelques-uns d'entre eux. Aussi, avec l'ajout du facteur « isolement » avec la famille, les proches, etc., le quotidien, déjà difficile, demeure particulier en étant toujours avec les mêmes personnes. Également, un minimum d'adaptation de la part de chacun des travailleurs est forcément attendu pour le fonctionnement de la vie en collectivité sur le bateau, au plus grand bonheur ou malheur de chacun (Ifremer, 2011). Également, le fait qu'une certaine « Loi du silence » règne au sein de certaines flottes entre les marins et capitaine témoigne du manque de confiance engendré par de mauvaises relations au travail et/ou pressions de rendement que ressentent certains hommes de pont, cela pouvant fortement jouer sur l'estime de soi et donc la santé psychologique de ces travailleurs (Gélinas, 2018; Gagné, 2018; Lecahteur, 2019).

De plus, des études traitant de la santé psychologique au niveau professionnel ont été réalisées sur des travailleurs œuvrant dans des milieux, contextes et/ou environnements de travail se rapprochant du métier de pêcheur et/ou ayant plusieurs similarités avec ce dernier. Celles-ci relatent certains constats inquiétants en lien avec la santé psychologique de ces travailleurs, également énumérés comme facteurs professionnels pouvant favoriser le développement de problème directement ou indirectement lié à la santé mentale et psychologique (Gouvernement du Québec, 2018). Une étude doctorale en lien avec la santé psychologique réalisée sur un groupe de pompier (Douesnard, 2010) ayant comme similarité avec les pêcheurs le fait que les conditions et l'environnement de travail de ces individus sont parfois difficiles et mettent ceux-ci à dure épreuve et le fait que ce soit majoritairement un milieu masculinité.

Cette recherche mettait en lumière certaines composantes du métier pouvant favoriser l'apparition de problème de santé psychologique en lien avec la profession : la vitesse de rendement attendue par certains capitaines d'équipe ou nécessité par certaines pêches ou actions concertées pour les pompiers dans le but de sécuriser l'environnement ou des individus, l'importance des relations entre les équipiers pour les deux emplois (car ces derniers sont très souvent en contact, et ce, dans des contextes bien donnés) et les longues heures de travail (Fournier, 2014; Pêches et Océans Canada, 2010; Douesnard, 2010). Également, des études ont été réalisées sur un groupe de travailleurs ayant plusieurs éléments communs et contexte généralement similaire celui de la pêche : les agriculteurs. Ces derniers travaillent dans des conditions environnementales assez critiques, à certains moments, le contexte de travail est majoritairement teinté de croyances traditionnelles et masculines, par exemple, le fait que ceux-ci gardent pour eux leur émotion et guident principalement leurs actions et perceptions « qu'ils se disent de devoir adhérer » en fonction de l'archétype de l'homme courageux qui se débrouille toujours seul. Aussi, selon ces études, les agriculteurs ressentent de l'isolement par le biais de leur métier, ils vivent, également, pour certains, du stress au travail à divers niveaux : surcharge de travail, fluctuation du marché, etc. Le principal facteur de protection au niveau de la santé psychologique pour ce corps de métier est l'importance accordée à et le fait d'avoir et d'entretenir de bonnes relations avec les gens qui leur sont proches. Tous les éléments qui viennent d'être énumérés peuvent facilement se transposer dans le contexte professionnel des pêcheurs pouvant vivre sensiblement des enjeux identiques comme en témoigne la littérature (Lafleur et Allard, 2006; Roy et Tremblay, 2015; Fournier, 2014, Gélinas, 2018; Gagné, 2018). À la lumière des éléments principaux qui ressortent dans plusieurs articles et/ou études ayant un lien direct ou indirect avec le métier de pêcheurs, les indicateurs suivants ont été sélectionnés pour analyser le sujet cette recherche : les relations interpersonnelles au travail, le soutien social et la solitude (Peplau et Cutrona, 1980; De Grâce et al., 1987; Sénécal, Vallerand et Vallières, 1992; Brisson et al., 1988).

Considérant le peu de recherches faites sur le sujet directement sur le métier de pêcheurs, les données détenues et connues sont non seulement moindres, mais également, majoritairement empiriques donc insuffisantes pour faire une généralisation. Par le fait même, la présente recherche, dans ses références littéraires se sert de connaissances plus générales sur la santé psychologique au travail et sur des études déjà réalisées sur la santé psychologique dans différents métiers ayant plusieurs similarités avec le métier de pêcheur, à différent niveau, comme les deux mentionnés plus haut (agriculteur et pompier). Bien que d'autres corps de métier puissent se rapprocher de celui de marin, chaque métier comporte son lot de risques, qui varie, en fonction du contexte, de l'environnement de travail et de plusieurs autres éléments, il va de soi de prendre le temps d'étudier chaque emploi avec ses enjeux et réalités qui lui sont propres, d'où l'intérêt de ce mémoire. Non seulement, les études et recherches faites permettent l'avancée des connaissances et l'optimisation des pratiques dans l'intérêt général, de ce fait, il demeure prioritaire d'augmenter le nombre de connaissances détenues sur la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie. Sans oublier que le fait que si un problème de santé psychologique survient, causé par le travail ou non, cela aura des impacts sur l'individu le vivant sur plusieurs sphères de sa vie : sociale, familiale professionnelle, économique, etc. De même que cela aura des impacts sur le rendement au travail, la productivité, la considération de l'employé sur sa performance, etc. (Pérusse et al., 2020; Gouvernement du Québec, 2018; Gouvernement du Canada, 2017). Le taux d'absentéisme au travail dû à des problématiques de santé psychologique et/ou mentale est en augmentation et le coût que débourse le système pour les conséquences engendrées par ces problèmes sont considérables. Sans oublier que spécifiquement pour le métier de pêcheur, les indemnisations pour les accidents de travail et maladies professionnelles, au Québec, sont quatre fois plus chères que pour la moyenne des travailleurs tout domaine confondu (Cauchy-Charest, 2020; Coulombe, Fournier et Langevin, 2014).

Par tout ces faits, il va de soi de considérer la santé psychologique dans tout corps de métier, particulièrement s'il présente des facteurs favorables à développer une tendance décroissante au niveau de la santé psychologique, de le considérer et de prendre en compte les enjeux présents pour travailler à la gestion du risque (si nécessaire) et la prévention pour une bonne santé psychologique au travail au sein du travail, y compris celui de pêcheur.

Alors, cette recherche s'intéresse à approfondir le nombre de connaissances présentes sur la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie en tentant compte de situer l'ampleur de la problématique (ou la non-présence) en décrivant la situation actuelle et sa prévalence. En portant attention aux nombreux coûts étatiques, sociaux et humains que peuvent engendrés par une mauvaise santé psychologique au travail, il y a lieu de s'intéresser à l'état de la situation chez les pêcheurs qui comporte plusieurs risques associés à la santé psychologique. Cela, dans un but de prévention et de « gestion » du risque au niveau de la santé psychologique pour les pêcheurs de la Gaspésie (Cauchy-Charest, 2020; Coulombe, Fournier et Langevin, 2014; Gouvernement du Québec, 2017).

CHAPITRE 2

CADRE THÉORIQUE

Ce second chapitre expose l'historique et la définition des variables à l'étude. Tout d'abord, la santé psychologique au travail y est présentée et le métier de pêcheur ainsi que le contexte dans lequel il s'ancre. Par la suite, la solitude, les relations interpersonnelles au travail ainsi que le soutien social sont définis et placés dans leur contexte historique. Une recension des écrits en fonction des termes qui ont été définis est présente. Enfin, la question, les objectifs et hypothèses de recherche sont traités.

2.1. SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

2.1.1. Historique de la santé psychologique au travail

La notion de santé psychologique, particulièrement dans le monde du travail, est assez récente, soit qu'elle est apparue dans le langage plus courant au cours des dernières décennies. Pris à son sens plus large, soit en parlant de santé mentale, le terme, quoique longtemps tabou, est apparu bien avant le terme santé psychologique (Québec Science, 2007; Ressources Psycho, s.d.; Samra, 2017; Huot 2018). La santé mentale, autrefois employée quasi uniquement à sens unique, soit en associant « santé mentale » à une certaine folie et/ou à une présence de maladie, n'était pas perçue telles nos sociétés la perçoivent aujourd'hui, avec l'évolution des mentalités et des cultures. Déjà, au cinquième siècle avant notre ère, soit cinq siècles avant Jésus Christ, de grands penseurs-philosophes tels Pythagore qui, même à l'époque, s'intéressaient à la pensée humaine et à l'intelligence. Ces concepts étaient associés au cerveau et, du coup, à la folie. Celle-ci était reliée directement, à l'époque, au fait d'avoir une santé mentale atypique.

Des médecins, dans les mêmes années, ont associé des dysfonctions liées à la santé mentale à un déséquilibre entre les quatre humeurs (en lien avec la bile et la lymphe). Ces éléments prouvent que, déjà, en ces temps, les humains se souciaient de mettre des mots sur leurs maux psychologiques et/ou autres maux que ceux physiques. Quelques décennies plus tard, avec le progrès de la médecine et de la neurologie, grâce à la dissection, plusieurs parties du cerveau ont pu être distinguées. Avec l'avènement et la montée de l'importance accordée à la religion catholique, la « folie » fût, au début de la présente ère, soit celle après Jésus-Christ, associée à toutes sortes de croyances symboliques pour l'époque tels le diable et l'impureté de l'âme. Par le fait même, le traitement à la folie était l'exorcisme. Le premier asile, endroit où l'on recueillait les personnes dites déviantes au point de vue sociétal, a vu le jour en Espagne dans la première décennie de l'an 1400. Dans les trois siècles suivants, plusieurs endroits du même type ont vu le jour amenant du même coup la création d'abord de la camisole de force qui fût progressivement remplacée par des substances psychotropes. Dans les années 1800, un homme nommé Philippe Pinel croit qu'il est possible de communiquer avec les malades, soit ces personnes dites et considérées comme « aliénées » par la société, voire même de les traiter. 40 ans plus tard, le mot « psychiatrie » fut son apparition dans le langage commun.

Plus spécifiquement, au Québec, le premier asile vu le jour en 1876 dans une ancienne prison de Montréal. Peu de temps après, ces asiles se retrouvent surpeuplés pour leur capacité d'origine, alors plusieurs nouvelles constructions se sont faites, dans ces années.

Dans la deuxième moitié du XVIII^e siècle, des découvertes majeures sont faites dans le monde de la neurologie. Un certain Monsieur Golgi partage sa découverte qu'est l'existence de la cellule nerveuse. À partir de ce moment, la notion de « neurotransmetteur » vit le jour et continue de se développer. À la fin de ce même siècle, le père de la psychanalyse, Freud, met de l'avant l'importance associée à l'introspection des patients sur leur traumatisme passé, même si plusieurs anciennes écoles de pensées subsistent toujours, cela amène et popularise une nouvelle perspective quant à la façon de percevoir la psychologie humaine.

En 1917, des traitements médicamenteux furent leur apparition notamment pour traiter l'euphorie et les délires. Ensuite, la Suisse fût le premier pays, en 1926, à définir la schizophrénie. Cela ayant comme impact l'arrivée de traitements tels la lobotomie et les électrochocs pour soigner la maladie. La lobotomie qui consiste en l'extraction d'une partie du cortex cérébral causait d'autres types de déviations du comportement chez les personnes l'ayant subie. Dans les années qui suivirent, de nombreuses découvertes sur les diverses parties du cerveau ont été faites. Puis, il y a eu une période sombre, soit lors de la Deuxième Guerre mondiale et dans les années qui suivirent, les malades mentaux étaient considérés comme des erreurs de la nature. Cela a initié de nombreux préjugés et croyances sociales sur la notion de santé mentale qui, encore à ce jour, ne se sont pas tout à fait dissipés dans l'ensemble des mentalités. Ensuite, vers l'an 1950 et dans les années qui suivirent, plusieurs traitements dont l'efficacité a été prouvée font leur apparition : lithium, chlorpromazine, etc. C'est aussi l'arrivée du DSM (manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association américaine de psychiatrie). De nombreuses percées médicales et sociales ont vu le jour depuis. Cependant, la santé mentale semble, encore au XXI^e siècle, être taboue dans nos sociétés. C'est seulement 6,1% (Québec Science, 2007) du budget annuel des services de santé qui y est attribué. Le nombre de professionnels est insuffisant pour répondre à la demande sociétale, les problèmes de santé mentale sont en croissance. Le Québec, lui, comparativement à certaines provinces et pays, peut se compter chanceux, car dans certains pays du monde, il n'y a même pas de politique sur la santé mentale (Québec Science, 2007).

Cependant, malgré tout ce chemin parcouru, ce n'est que dans les années 1940, que l'OMS (Organisation mondiale de la santé) a défini la santé comme « un état complet de bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (OMS, cité dans Gouvernement du Canada, 2008) et, plus précisément, la santé mentale au travail comme « un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté » (OMS, cité dans Gouvernement du Canada, 2008).

Alors, cette dernière a affirmé que la santé mentale faisait partie intégrante de la santé et du fonctionnement global des individus, cela démontrant que la santé mentale influe, de façon quasi systématique, sur la santé physique et vice versa (Fleury et Grenier, 2012; OMS, cité dans Gouvernement du Canada, 2008). De ce fait, la santé mentale, liée spécifiquement au monde du travail, est alors beaucoup plus multidimensionnelle que ce à quoi les gens avaient tendance à penser, jadis. Elle n'est pas uniquement définie par l'absence de maladie, mais bien par une souffrance psychologique et par le fait de vivre des expériences personnelles positives. Quelques années plus tard et progressivement, les chercheurs ont démontré que la notion de santé psychologique renfermait plusieurs notions complexes en elle-même. Entre autres, les termes « détresse psychologique » et « bien-être psychologique » ont été associés aux deux pôles de la santé psychologique, soit la détresse qualifiant le côté obscur de la santé psychologique et le bien-être comme son pôle positif (Dagenais-Desmarais, 2010).

Antérieurement, telle mentionné plus haut, la santé psychologique a longtemps été négligée par la méconnaissance des experts de ce moment, mais aussi par la façon que ces derniers avaient de traiter et de percevoir la santé psychologique, soit que cette dernière était représentée de façon très abstraite comparativement aux données détenues par les experts aujourd'hui. Le terme « santé psychologique » tel que connu aujourd'hui signifiait l'absence de maladie. Non seulement, comme mentionnée plus haut, la santé mentale a longtemps été perçue de façon négative telle lors de la Seconde Guerre mondiale. En ces temps, une problématique en santé mentale reliée au travail renvoyait quasi uniquement à une dégradation de l'état des personnes par le travail et non aux possibilités/capacités des personnes à cheminer et à se développer au travers le travail (Lhuilier et Litim, 2009).

L'émergence du concept de la psychologie au travail étant celui qui se rapproche davantage de ce qui est connu sur le sujet aujourd'hui a débuté seulement dans les années 1990 (Adkins, 1999). Ce champ était axé sur l'intervention, la prévention, les liens de cause à effet et sur les facteurs psychologiques impactant la santé et le confort au travail (Adkins, 1999; Spector, 2008; Dagenais-Desmarais, 2010).

Plusieurs définitions, notions, concepts, théories, etc. existent sur la notion de santé psychologique au travail : estime de soi, bon état de santé et de bien-être au travail (Gouvernement du Canada, 2017), associations à la spiritualité (Sperry et al., 2007), etc.

Bien que les façons d'interpréter et de traiter la notion de santé psychologique soient distinctes, la plupart parlent d'un concept bidimensionnel visant l'équilibre entre les fonctions tant physiques que psychologiques, chose nécessaire dans le monde de la santé psychique au travail. Aujourd'hui, la santé mentale des travailleurs fait partie intégrante des préoccupations principales.

2.1.2. Santé psychologique telle que vue dans le contexte actuel

Selon l'Organisation mondiale de la Santé, la santé psychologique se définit par un état de bien-être ressenti menant à l'exploitation de son propre potentiel. Cet état permettra à la personne d'affronter les moments plus difficiles de la vie, sur une échelle normative. Il permet également à un employé d'être productif et de réaliser avec brio des tâches, cela afin d'apporter sa contribution à la communauté.

Aussi, l'Agence de la santé du Canada peaufine en disant que c'est une façon, pour une personne de réagir, réfléchir, d'agir, etc. de sorte à toujours faire mieux dans ses aptitudes à profiter et aimer la vie. Cette capacité individuelle traduit également de la force qu'a une personne à traverser les épreuves que la vie met sur son chemin. Le fait de ressentir ce tel état de bien-être implique de considérer la valeur humaine, soit la justice, l'équité, la culture, etc.

Il est aussi important pour bien définir la problématique de comprendre ce qu'est un environnement de travail sain. Ce dernier, selon l'Association canadienne de normalisation, si sain, l'environnement de travail va viser à favoriser le bien-être psychologique des employés en place. Il va également s'assurer de contrer et/ou diminuer, de façon significative, dans la mesure du possible, les injustices risquant de porter atteinte à la santé mentale des travailleurs, et ce que ce soit par négligence et/ou insouciance. Tout cela contribue à favoriser la santé mentale des individus et donc leur travail de façon plus générale.

Dans un contexte de travail, la santé psychologique passe également par les définitions suivantes, soit celle de l'eustress et de la détresse. L'eustress est représenté par le bon stress, soit celui qui permet à un travailleur de ressentir le fait de se sentir suffisamment apte et compétent pour relever des défis que lui présente son travail. La détresse est un excédent de stress nocif au travailleur, cette dernière lui impose un fardeau supplémentaire, cela entraînant des conséquences (Gouvernement du Canada, 2017). Les problèmes de santé psychologique sont présents dans toutes les sphères de la vie et beaucoup plus présents que ce que la société a tendance à croire. Les impacts de ces problématiques peuvent avoir diverses influences positives et négatives, impacts et formes d'intervention différentes au niveau de la santé psychologique d'une personne. Ce type de problèmes est en croissance dans la majorité des milieux de travail, il est possible de l'observer avec le nombre d'absences au travail croissant chez les employés, de façon générale, les indemnités, etc. Bien que les personnes qui travaillent soient moins susceptibles d'avoir une mauvaise santé mentale que celles qui ne travaillent pas, les conditions et le contexte de travail sont déterminants. Par exemple, le soutien fait partie des pratiques à prioriser pour conserver une bonne santé mentale au travail (Gouvernement du Québec, 2018).

Sur le marché du travail, cette dernière couvre un très large champ. D'abord, en passant par les nombreux termes employés dans différents corps de travail pour ramener au mal-être au niveau de la santé psychologique : burnout, épuisement professionnel, dépression, désengagement, stress occupationnel, bien-être psychologique, démotivation, détresse psychologique, fatigue de compassion, dépression, anxiété, etc. Alors, avec tous ces constats, il est difficile de ne cerner qu'un thème lorsque nous abordons le concept de santé psychologique au travail. De plus, sachant que la plupart des Québécois travaillent en moyenne entre 30 et 40 heures par semaine, la santé psychologique sur le milieu de travail est un facteur important à considérer. En plus, ce fait n'est pas à négliger, car c'est quand même plus de 47% des Canadiens qui trouveraient leur travail plus stressant que leur vie quotidienne (Gouvernement du Canada, 2017).

Selon le guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail rédigé par Brun, Biron et St-Hilaire (2009), avoir une bonne santé psychologique au travail correspond à : « un fonctionnement harmonieux, agréable et efficace d'une personne qui fait face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre ». Ensuite, toujours selon ces trois auteurs, la santé psychologique des travailleurs se retrouve sous l'influence de trois catégories de facteurs en particulier. La première catégorie est en lien directement avec le travail soit : la charge de travail, la complexité, l'autonomie laissée aux travailleurs, la reconnaissance reçue, etc. La deuxième catégorie regroupe les marques de distinction individuelles de chaque personne, soit la personnalité, le caractère, la capacité d'adaptation, l'histoire de la personne, les compétences, l'affectivité, la santé physique, etc. Puis, la dernière catégorie fait référence aux éléments présents dans l'environnement social de l'employé. Par exemple, sa famille, ses amis, sa communauté, sentiment d'appartenance, bref, son réseau social. Ce petit guide fait également mention des pratiques qui influencent de façon positive et négative le travail des employés. Un élément facilitateur qui est souvent mentionné est le fait que le patron facilite la vie de son subordonné.

D'autres éléments qui ressortent sont : la conciliation travail-famille, l'autonomie des employés quant à l'organisation du travail, la reconnaissance présente ou non au sein d'une organisation et de la part du gestionnaire et la disponibilité que démontre un patron envers ses employés, etc. Même sur le plan individuel, certaines pratiques ayant une influence sur la santé psychologique sont ressorties telles : la prise d'initiatives des employés, les travailleurs faisant eux-mêmes part de reconnaissance envers leurs collègues, gestionnaire ou organisme, le partage de connaissances et proposer ou non des solutions aux problèmes au sein de l'équipe, de l'organisme, etc. Tout cela nous permet de voir à quel point la responsabilité de tous est importante pour déterminer et contribuer à une bonne ou mauvaise santé psychologique au travail (Brun, Biron et St-Hilaire, 2009; Mélançon, 2012). Sans compter que tout cela est bon, peu importe le niveau hiérarchique où la personne est située au sein de l'organisme ou de l'équipe de travail.

Également, il n'est pas rare d'entendre les facteurs de risque suivants dans plusieurs corps de métier : surcharge de travail, manque de reconnaissance, abus de pouvoir, harcèlement, discrimination, manque de mobilisation, traitement envers l'employé inadéquat, manque de responsabilités, manque de souplesse au travail ou de la part du gestionnaire, manque de perfectionnement, etc. (Gouvernement, 2016).

La définition principale retenue dans le cadre de cette recherche pour les termes « santé psychologique au travail » est inspirée, entre autres et plus particulièrement par celle de Gilbert (2009, p.27) qui la définit « comme étant la capacité d'un individu à satisfaire ses besoins psychologiques fondamentaux dans une perspective de mieux-être et d'ajustement au travail, et ce, grâce à des ressources personnelles et organisationnelles ».

2.1.3. Modèle théorique de la santé psychologique au travail

Comme cette définition est celle qui se rapproche le plus des thèmes et sujets abordés ainsi que de l'angle voulant être traité dans cette étude, c'est le modèle théorique de Gilbert et al. (2011) qui a été retenu pour mesure de la principale variable qui est à l'étude, soit la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie (par conséquent, la santé psychologique au travail). L'auteur définit la santé psychologique au travail dans la même lignée que la psychologie positive, cette même lignée est celle souhaitée pour ce présent travail. Selon ce modèle, la santé psychologique au travail fait référence à deux concepts plus larges qui servent d'assises dans la mesure de celle-ci : le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Les auteurs s'entendent pour dire que ces deux concepts sont considérés comme des pôles bien distincts, même totalement aux antipodes l'un de l'autre et interdépendants. Ceux-ci représentent les composantes bipolarisées « générales » de la santé mentale. Ils sont liés, mais de façon négative. Les deux sont essentiels pour représenter la santé psychologique de façon plus globale et dans tout son ensemble. Le concept de la santé psychologique en lui-même présente divers niveaux d'intensité entre les deux pôles (bien-être et détresse psychologique). Ce niveau d'intensité varie entre autres, par rapport aux ressources personnelles et organisationnelles qu'une personne aura en sa disposition à un moment donné (Gibert, 2009).

Ce modèle théorique de Gilbert et al. (2011) propose trois facteurs pour les différentes dimensions de la santé psychologique au travail : les rapports du travailleur avec lui-même (soi), ceux que celui-ci a au travail, plus précisément avec son travail en tant que tel ainsi que les rapports qu'il entretient avec son entourage au travail. Ensuite, dépendamment si la dimension de la santé psychologique au travail est positive (bien-être psychologique) ou négative (détresse psychologique), trois facteurs se présentent sous différentes formes. Pour ce qui est du pôle positif, soit le bien-être, il peut se définir de trois façons : la sérénité, l'engagement et l'harmonie.

Dans ce cas-ci, le bien-être s'exprime par le travailleur, d'abord, par un sentiment de vitalité, de valeur, d'équilibre et de paix avec lui-même (sérénité : par rapport à soi). Ensuite, il se traduit dans le fait d'apprécier son travail et ses accomplissements, par la recherche de bonnes relations ainsi que de désir et d'ambition à s'investir (engagement : par rapport au travail lui-même). Puis, ce concept amène le travailleur à s'engager dans divers projets avec autrui, à partager une expérience sociale et à être à l'écoute des autres (harmonie sociale : par rapport aux autres travailleurs). Concernant le pôle négatif (détresse psychologique), il se définit de trois façons : l'anxiété/dépression (qui représentent l'état personnel), le désengagement (représenté par l'activité professionnelle) et l'irritabilité/agressivité (représentés dans les rapports avec autrui). La détresse se traduit par un sentiment ou état plus dépressif, triste, anxieux et stressé de la part des travailleurs ainsi que ceux-ci n'arrivent pas ou pratiquement pas à affronter leurs problèmes dans le cadre professionnel (anxiété/dépression). Dans le rapport qu'à l'individu avec son travail, un sentiment de désintérêt pour les tâches professionnelles et d'autodévalorisation peuvent apparaître ainsi qu'un désintérêt marqué pour commencer différents projets (désengagement). À l'égard d'autrui en contexte professionnel, le travailleur peut démontrer de l'impatience, de l'agressivité ou de l'irritabilité (irritabilité/agressivité) envers son entourage au travail. En somme, ce modèle théorique de Gilbert et al. (2011) amène le constat que les personnes qui vivent plus de bien-être psychologique et donc moins de détresse psychologique au travail sont plus enclines à être positives, de façon générale, dans un cadre professionnel. Celles-ci ressentent plus d'optimisme et considèrent leur milieu et environnement de travail comme équitable et juste. Ainsi, le développement professionnel dans un milieu de travail sain est facilité. Le tableau 1 résume les composantes expérientielles de la santé psychologique au travail, nommées ci-haut (Savoie et al., 2010 ; cités par Capovilla, 2015, p.11).

Tableau 1 : Composantes expérientielles de la santé psychologique au travail

<i>Rapport envers...</i>	<i>Positifs</i>	<i>Négatifs</i>
Soi	Sérénité	Anxiété/dépression
Le travail	Engagement	Désengagement
L'entourage	Harmonie sociale	Irritabilité/agressivité

2.2. SOLITUDE

2.2.1. Historique

Le concept de solitude est quand même très vaste de manière générale. Elle peut être vécue par toute personne, peu importe son âge, son sexe et son statut social. Fromm Reichmann (1959) associe à celle-ci une importance toute particulière dans le monde de l'étude psychologique, en fait, il souligne que personne n'est à l'abri de vivre un jour ou un autre la perte de liens interpersonnels intimes. Pourtant, selon Engle (1985), l'étude psychologique en elle-même de ce concept ne date pas d'il y a si longtemps, les premières abordant le sujet ont été faites par Zilboorg (1938).

Autrefois, les travaux qui traitaient du sujet étaient analysés par des médecins à l'égard de leurs patients malades. Ces derniers faisaient seulement référence à leurs commentaires et observations. Les premiers vrais écrits qui ont pu être considérés comme des acquis au niveau scientifique et théorique ont été rédigés par Sullivan (1953) et Fromm-Reichman (1959). Plusieurs études dans les mêmes années se sont faites sur différents groupes d'âges et au travers de divers types de problématiques. Par exemple, Barwin a fait une étude avec les enfants et la solitude, Collier et Lawrence (1951), quant à eux, ont fait une étude avec des adolescents comme sujet principal, Bell (1948) a fait une étude sur le sujet avec des personnes vivant un problème d'alcoolisme. À cette époque, c'étaient davantage les états de la solitude qui étaient étudiés. Une définition réelle a pu être généralisée quelques années plus tard. Parmi les théoriciens de l'époque ils y avaient, par exemple Von Witzleben, (1958) ou encore Peplau (1955). C'était davantage le côté philosophique qui ressortait, autrefois. Par la suite, l'apparition d'une certaine organisation et catégorisation du concept de la solitude a pu voir le jour grâce à des psychologues et sociologues ayant pris connaissance des diverses recherches faites sur ce concept auparavant. Influencés par celles-ci, ces experts (Perlman et Peplau, 1982) ont pu définir huit approches conceptuelles distinctives. La première est le modèle psychodynamique de Zilboorg (1938) qui a, des années plus tard, soit en 1953 été repris par des chercheurs tels Sullivan et Fromm-Reichmann, en 1959. De ces recherches découlent l'affirmation que la solution provient des expériences de l'enfance, ce concept serait en quelque sorte l'un des impacts dus à un sevrage fait prématurément d'amour maternel chez le nourrisson ou la petite-enfance. Cette théorie soutient également le fait que la solitude proviendrait de l'incapacité ou la non-réponse constante au besoin d'intimité avec autrui. Si prolongée, cette insatisfaction au besoin pourrait même amener le sujet concerné à vivre des états psychotiques. La deuxième approche est celle de Rogers (1973), soit l'approche phénoménologique. Celle-ci met en contradiction le « moi » de l'individu concerné et celui qui l'apparaît aux yeux d'autrui. Plus précisément, selon ce chercheur, la solitude apparaît lorsque qu'un individu montre sa vulnérabilité en se dénuant de ses défenses ou sa carapace pour découvrir et mieux connaître son « moi » intérieur. La troisième approche, soit l'existentialiste élaborée par Moustakas en 1961, puis révisée en 1972 soutient

que le sujet humain, est à la base, un être seul, seul ce type d'être serait capable d'éprouver et d'exprimer un tel sentiment. Par le fait même, le concept de solitude pourrait s'avérer être vu positivement par le biais de la création et de la productivité (créées par le fait de se sentir seul donc dans sa tête donc créatif). Il est jugé comme un phénomène et état normal pour le sujet humain. La quatrième approche fait référence à l'explication sociologique même de la solitude (première version). Ce sont des chercheurs tels Bowman (1955), Reisman, Glazer Denney (1961) et Slater (1976) qui sont à l'origine de celle-ci qui dit que le concept de la solitude serait un attribut commun à l'ensemble des êtres humains. Celui-ci ne serait pas, par ce fait, relié à un comportement typique ou atypique de l'humain. Ainsi, le caractère, la personnalité et la dynamique d'un individu justifieraient les causes de la présence ou non de la solitude. La cinquième approche est celle Weiss (1973), soit l'approche interactionniste. Cette dernière est plus récente et fait des liens entre certaines théories émises par le passé, c'est-à-dire qu'elle affirme que le concept de solitude est, en fait, la jonction entre des éléments situationnels et personnels. Weiss précise, également l'existence de deux façons pour définir la solitude : sociale et émotionnelle. Pour ce qui de la sixième approche, il s'agit de l'approche cognitive qui a vu le jour en 1982, les trois chercheurs à l'initiative de cette dernière sont Peplau, Miceli et Morasch. Celle-ci expose le contraste entre les contacts ou relations sociales qu'un individu aspire et celles qu'il a dans la réalité. L'avant-dernière approche, soit l'approche conceptuelle de l'intimité suggère que la solitude devient apparente lorsqu'un individu vit des manques au niveau relationnel ou communicationnel dans ses relations intimes. De ce fait, elle aiderait la personne à atteindre ses buts. Enfin, la huitième soit : « la théorie des systèmes généraux », a vu le jour en 1982 de son créateur Flanders, qui, lui, s'était fortement inspiré de la théorie des systèmes faite par Miller en 1978. Le concept de solitude selon cet expert agirait comme une balance pour le maintien du bien-être dans une société, la solitude agissant ici à titre de rappel à la société. Dans les années qui suivirent, des chercheurs ont prouvé que la solitude était reliée de très près à un concept psychologique. (Bell, 1956; Chelune, Sultan et Williams, 1980; Jones, Freemon et Goswick, 1981; Jones et al., 1982; Peplau, Russel et Heim, 1989; Peplau et Perlman, 1982).

Quant à la solitude au travail à proprement parler, ce concept est apparu bien longtemps après dans la littérature, en fait, la souffrance au travail existe depuis la nuit des temps. Pour avoir un point de référence, lorsque le monde du travail a connu une révolution avec l'arrivée de l'industrialisation, par exemple, avec l'arrivée de la vision taylorisme sur l'organisation du travail et la production de masse, ces termes auraient pu être employés. Cependant, autrefois, la souffrance était généralement associée à de l'exploitation qu'elle soit physique, par exemple, la cadence interminable travaillée pour rentabiliser la production de l'entreprise ou encore il y avait la souffrance morale par le biais de tâches répétitives. La solitude au travail, en ces temps, n'avait pas la même signification qu'aujourd'hui, c'était en quelque sorte, une action et/ou un ressentiment collectif avec des impacts politiques pour interpréter et dénoncer l'exploitation que les travailleurs de l'époque vivaient. De même que la définition du travail a bien changé aujourd'hui, s'éloignant peu à peu des anciennes valeurs qu'elle portait, soit le travail étant de moins en moins collectif et beaucoup plus centré sur l'individualisme et la performance individuelle. La solitude se vit aussi de manière beaucoup plus de façon individuelle, seule avec soi-même et sa tête. Le monde du travail en lui-même est semblable, au sens où le maximum de productivité et/ou de rentabilité sont recherchés, toutefois les moyens d'y parvenir sont très différents et beaucoup plus centrés sur l'individu lui-même et sa capacité propre de production. Ces moyens peuvent ressembler à : l'illusion de l'idéal ou de maîtrise, la compétition et sa vision des individus plus forts et plus faibles. Cela pouvant mener, dans certains cas, à des pathologies beaucoup plus graves qui tendent vers la solitude (isolement, etc.) (Bègue, 2018).

2.2.2. Définition

La solitude est un concept très large. Bien qu'en un simple coup d'œil celui-ci à l'air simple à définir, il peut prendre plusieurs directions quant à sa signification. La définition que propose le dictionnaire est somme toute assez relative : « État de quelqu'un qui est seul momentanément ou habituellement : Profiter d'un instant de solitude pour réfléchir » ou encore « État de quelqu'un qui est psychologiquement seul : solitude morale » (Larousse, 2021). En fait, de manière très générique, la solitude fait référence au fait de se sentir seul. La solitude peut être perçue de deux façons : comme une solitude réelle (le fait d'être véritable seul) ou comme un ressenti, c'est-à-dire se sentir seul (seul physique et/ou dans une foule). Elle fait partie intégrante de la caractéristique humaine, elle peut être tant perçue et/ou vécue positivement que négativement. Certaines personnes désirent ou recherchent la solitude, d'autres l'évitent à tout prix (Peynet, 2012). La solitude peut être choisie (s'isoler de manière volontaire pour réfléchir, etc.) ou imposée (expérience pénible) (Hirigoyen, 2007). Parmi d'autres caractéristiques connues dans le monde scientifique du terme « solitude », dans sa globalité, Weiss (1973), distingue deux formes de solitude. La première est la solitude émotionnelle, celle-ci est définie par le manque de relations intimes, c'est-à-dire dans divers contextes de proximité : familial, conjugal, etc. Elle est la forme la plus négative et profonde de la solitude, souvent résultante d'un manque ou une absence d'attachement dès la plus tendre enfance. La deuxième forme est la solitude sociale. Cette dernière se rattache au manque de liens significatifs que peut vivre une personne, par exemple au niveau amical ou de divertissement. La personne vivant cette forme de solitude peut ressentir un sentiment d'abandon ou de marginalité. Également, la solitude peut apparaître à différentes fréquences ou périodes de la vie. Elle est classée en deux temps : transitoire (marquée par les transitions de vie ou événements de l'environnement) ou permanente (chronique, traduit par un déficit émotionnel et/ou relationnel) (Mayer, 1991; Bruce, 1973). Les causes de cette dernière sont multiples et vastes : facteurs situationnels, difficultés personnelles, facteurs personnels (liés à des déficits dans le développement) et des croyances inappropriées (Lau et Gruen, 1992).

Les effets négatifs de la solitude peuvent être nombreux et plus ou moins graves. Dans les conséquences les plus graves, il y a : suicide, mortalité, santé mentale, espérance de vie, etc. (Les petits frères, 2021).

Dans le cadre de cette recherche, le terme solitude sera perçu comme une expérience pénible et non souhaitée. Plus précisément, le concept de solitude ici est défini comme une perte ou encore un manque relié à la privation de liens sociaux. De ce fait, les émotions/ressentis/sensations qui l'accompagnent sont également négatifs : ennui, frustration, tristesse, etc. (Van de Velde, 2018; Mayer, 1991).

Dans un contexte professionnel, la solitude peut également être vécue et/ou ressentie, surtout du fait que la majorité des individus passent une grande partie de leur vie (une fois adulte) à leur milieu de travail. Le contexte de travail tel vécu actuellement favorise l'individualisme avec des valeurs organisationnelles illusoire d'idéal et de perfection démontrant un goût à la performance, la compétition, la rentabilité et la production efficace et efficiente. Dès lors, les travailleurs deviennent plus enclins à vivre certaines problématiques : stress, isolement et solitude. Ceux-ci s'influencent et se côtoient pouvant éventuellement nuire sur le plan professionnel, mais aussi personnel de l'individu qui le vit, cela ayant forcément un impact, petit ou gros sur la santé psychologique des personnes. Au travail la solitude peut être la résultante de plusieurs actes : rejet de collègue, aucun lien avec les collègues, voire même mauvaise relation, manque de soutien ou d'écoute (Fabre, 2020). Selon une étude « *How Great Leaders Create Connection in the Age of Isolation* » publiée dans le livre « *Back to human* » (Schawel, 2018), la solitude dans le monde de l'entreprise telle qu'elle l'est dans le présent contexte, serait également causée par le fait d'avoir remplacé les communications humaines par des moyens technologiques, cela limitant les contacts réels. De ce fait, plusieurs travailleurs, qui, ici, sont des gestionnaires, affirment se sentir seuls au travail. Toujours selon cette étude, la présence de solitude aurait un fort impact sur la rétention du personnel (Schawel, 2018).

Bien évidemment, malgré que la solitude puisse être vécue négativement, plusieurs moyens connus et validés existent pour aller mieux (Courchesne, 2019).

2.3. RELATION INTERPERSONNELLE AU TRAVAIL

Avant toute chose, l'importance de la profondeur aussi vaste soit elle du concept de relation interpersonnelle et du soutien est à souligner. Les êtres humains seraient, selon certains auteurs, des êtres naturellement sociaux qui ont besoin d'interagir avec autrui. Ceux-ci se façonnent, se développent et s'adaptent en fonction des expériences vécues avec les autres. En fait, le besoin d'interagir avec d'autres serait une motivation intrinsèque. Non seulement, le besoin d'appartenance dans la pyramide des besoins de Maslow démontre la place importante qu'occupent les relations avec les autres, détrônant plusieurs besoins importants tels le besoin de sécurité (Psychologie Société, s.d.).

Les relations sociales et le soutien social pris à leur sens le plus large sont étudiés depuis plus de 100 ans. En fait, déjà à la fin des années 1800, Durkeim (1897) affirmait le constat sur lequel les liens sociaux pouvaient être à l'origine de perte en ressources sociales ainsi que d'une diminution liée à l'importance et la pertinence des normes et des rôles sociaux. Par exemple, une étude du même auteur prouvait que le suicide était intimement lié à un manque de liens sociaux. De même que Park et Burgess (1926) ont démontré que les populations isolées et même déracinées étaient plus enclines à présenter des problèmes comportementaux. C'est un peu plus tard, dans les années 1970-1980 que de réelles études ont été faites mettant en lien les liens sociaux et la santé physique et psychologique. Celles-ci venaient appuyer en quelque sorte les recherches antérieures, en fait, elles permettaient de confirmer qu'une personne qui était mieux intégrée dans la société présentait une bonne santé comparativement aux personnes isolées.

C'est en 1985, que deux chercheurs, Berkman et Syme réussirent à travers leurs recherches à dire que les personnes isolées sur le plan social (leur recherche n'incluait pas l'état de santé des sujets) connaissent un taux de mortalité qui est de 2 à 5 fois plus élevé que la moyenne (Cohen et Wills, 1985 ; Kessler et McLeod, 1985; Andrews et al., 1978 ; Caplan et Killilea, 1976; Caron et Guay, 2005).

2.3.1. Historique

Il est indéniable de mentionner que la psychologie sociale, depuis ses débuts considère l'importance des relations dans son champ d'études, ayant comme noyau les interactions, celles-ci étant indissociables des interactions (Mooser, 1994).

Toutefois, les premières recherches en psychologie se concentraient sur les relations interpersonnelles, mais interprétées sur le plan du seul individu, par exemple avec les comportements individuels pouvant influencer une relation. Non seulement la plupart de ces études se faisaient au niveau développemental sur la relation que la mère entretenait avec son enfant (Chapelle, 2004). Néanmoins, avant cela, Georg Simmel, sociologue du début du XXe siècle a dédié une bonne partie de son œuvre en y traitant des sujets profonds tels la vie sociale, les actions réciproques, la nature fondamentalement relationnelle, etc. (Molénat, 2004; Damon, 2005).

Ce n'est qu'au début des années 1960 qu'apparaissent les premiers écrits reconnus et recherches considérées dans la littérature. C'est Schutz (1960), influencé par des courants psychanalytiques qui émet le postulat sur lequel les relations interpersonnelles seraient liées et débuteraient grâce à trois besoins, soit l'inclusion, le contrôle et l'affection. Les trois besoins sont associés à l'enfance et sont composés chacun de deux pôles opposés. L'inclusion fait référence au fait de créer et d'entretenir une relation et au fait d'être négligé ou abandonné.

Le contrôle est défini en fonction des instincts ou aptitudes à la domination et à l'autorité ainsi qu'à la soumission et à la prédominance du besoin de sécurité. L'affection est associée à la réciprocité (ou la non-réciprocité) des liens significatifs au cours de l'enfance. Cependant, cet auteur est davantage associé, aujourd'hui, aux théories pulsionnelles (Mooser, 1994).

Au niveau des études qui ont été faites en parlant très largement des relations, elles ont débuté dans les années 1930, avec Moreno qui pratiquait l'observation de type systémique sur des groupes. Par la suite et jusqu'au 1950, au niveau social, l'attention scientifique était davantage portée sur les caractéristiques d'une population donnée. C'est entre 1950 et 1960 que les premières théories cognitives sur les relations ont vu le jour, par exemple avec la théorie de la comparaison sociale. Vers les années 1960, le monde scientifique s'est concentré sur les théories du renforcement, par exemple à travers les échanges sociaux, l'équité, etc. (Brainscape, 2021). C'est dans ces années que Homans (1961, 1974) a émis la théorie de l'échange social. Celle-ci associe les comportements sociaux à des échanges de biens matériels et immatériels. Ici, les biens, sources échangeables, sont perçus comme des signes d'approbation et de prestige (Queneville, 2007). Une décennie plus tard (1970), ce sont les thèmes de l'interdépendance sociale (Thibault et Kelly, 1959,1978) et l'initiation des relations intimes qui étaient étudiés. Par interdépendance sociale, les auteurs font référence au fait que deux individus s'influencent entre eux et du même coup, comptent l'un sur l'autre pour obtenir satisfaction mutuelle de leur besoin. Entre 1980 et 1990, l'accent est mis sur les relations intimes et les thèmes les englobant : amour, couple, jalousie, relation de pouvoir, jalousie, solitude, etc. Par exemple avec Berscheid (1983) et son modèle de l'émotion dans la relation. Depuis 1990 et plus actuellement, les recherches sur les relations interpersonnelles sont beaucoup plus vastes, détaillées et multidimensionnelles. Par exemple, les effets des relations sur la santé mentale sont étudiés, des liens entre les différentes cultures et les relations sont faits, les processus cognitifs et émotionnels sont mis de l'avant, etc. (Brainscape, 2021).

Dans le monde du travail, les relations interpersonnelles étaient autrefois mal perçues, elles se devaient d'être strictement sans attache. Les dirigeants pensaient que ce type de relation dans un contexte professionnel nuirait à l'entreprise en faisant passer les priorités de la relation elle-même avant celles de l'entreprise. Ceux-ci avaient aussi comme croyance que ces liens agiraient à titre de distraction pour certains employés donc seraient une perte de temps pour l'entreprise. La prise de décision serait aussi plus complexe lorsqu'il y a présence d'attaches dans une relation censée être strictement professionnelle. Cependant, avec le développement des courants psychologiques et sociaux, au fil des années, les recherches prouvent les bienfaits des relations interpersonnelles au sein d'une organisation. Celles-ci ayant des effets positifs pour les employés et donc, de façon indirecte, sur l'entreprise. Sachant que dans le contexte de vie actuelle où la plupart des gens passent la majorité de leur temps au travail, la bonne qualité des relations entretenues entre les collègues est très positive. Par exemple, une étude faite récemment par des universités nord-américaines évaluait les effets de la présence d'un ami sur le milieu travail. Celle-ci a démontré que cette présence constituait l'une des principales raisons de fidélisation envers une entreprise, lorsque celle-ci permet cette action. De même que d'autres études permettent de démontrer qu'une meilleure relation employé-supérieur améliore la qualité du travail qui est effectué (Zaki, 2018). De ce fait, les dirigeants actuels se doivent, pour la santé de leur entreprise de considérer l'importance des relations interpersonnelles dans les milieux de travail (Zaki, 2018).

2.3.2. Définition

La définition du terme relation est très large. Le dictionnaire nous offre une définition simplifiée de celui-ci : « Lien de dépendance ou d'influence réciproque (entre personne) » (Le Robert, 2021). En psychologie sociale, la définition des relations est plus complexe et fait référence à plus de concepts que seulement l'existence de l'interdépendance entre deux personnes. Sa définition se veut plus fondamentale. Gustave-Nicolas Fisher (1999), un professeur de psychologie sociale à l'Université de Metz (ancienne université nationale française) décrit la relation, dans « Le concept de relation en psychologie » comme étant : « C'est une caractéristique de notre être en tant qu'il se définit comme lien à autrui. [...] l'être humain, c'est de la relation, parce que, [...], il est un être psychologique et social, c'est-à-dire marqué par les rapports qu'il entretient avec les autres ».

La relation se veut être la nature d'un lien existant entre deux personnes (ou plus dans certains cas) par le biais d'interactions et d'échanges. Cette relation devient interpersonnelle lorsqu'il est possible d'apercevoir des liens d'interdépendance et d'influence que les individus échangent et ont entre eux. Comme il existe plusieurs types de relations (par exemple, entre l'individu et son environnement), le terme « interpersonnel » pour désigner le lien particulier entre deux personnes prend tout son sens : le professeur Rowland S. Miller (2011) décrit les relations interpersonnelles dans la sixième édition son œuvre « *Intimate Relationships* » (page 36) comme étant :

Every intimate relationship is like this. Individually, two partners inevitably encounter fluctuating moods and variable health and energy; then, when they interact, their mutual influence on one another may produce a constantly changing variety of outcomes. Over time, of course, unmistakable (Zayas et al., 2002). Still, at any given moment, a relationship may be an inconstant entity, the product of shifting transactions of complex people. And ultimately, two people who hail from the same planet but who may otherwise be different to a degree in every other respect, begin to interact. The result may be frustrating or fulfilling, but the possibilities are always fascinating and that's what relationships are made of.

Le fait qu'une relation se qualifie d'interpersonnelle est caractérisé par : la durabilité de celle-ci, la cohérence ou structure et la présence d'une représentation mentale de la relation elle-même (Srouffe et Fleeson, 1986). Également, la relation interpersonnelle se distingue par trois propriétés de base soit : permanente (pour toujours) ou variable (passagère), imposée ou volontaire, symétrique (horizontale) ou asymétrique (verticale) (Demarquet, 2019). De même que la littérature lui accorde trois caractéristiques principales, à des degrés variables : la proximité (fait référence à la durabilité, aux relations diversifiées et implique des interactions fréquentes, mais reste subjective), l'interdépendance (construction commune, réciprocité) et l'intimité (accès et partage d'informations sur soi) (Prévost, 2002).

Les relations demeurent essentielles pour les êtres humains, elles structurent et organisent le quotidien, grâce à elles, la vie prend son sens et elles sont souvent la source de certaines émotions. Elles peuvent être positives et négatives (Chanvallon, 2009).

Appliqué dans un contexte professionnel : l'être humain étant un être de nature social ayant des besoins à combler de sécurité et d'appartenance et devant s'adapter à plusieurs situations, alors au travail l'association avec des collègues s'impose. Pour le mieux-être d'une entreprise et/ou organisation, la productivité, l'organisation et la distribution des tâches, les relations de confiance mutuelle entre les travailleurs sont incontournables. De ce fait, la coopération et la communication sont des éléments essentiels dans ce contexte, de même que la confiance et la compréhension de l'autre. Ces rapports interpersonnels impliquent la présence et le mélange de plusieurs éléments qui peuvent être délicats à divers degrés de chacun des partis concernés : les valeurs, les émotions et attentes (Zaki, 2018; Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences, 2015).

St-Hilaire (2005) mentionne que la véritable nature des humains, même en contexte de travail, pousse les individus à défendre des causes communes diverses et donc à établir des relations, ce qui permet un développement identitaire. Ainsi, naturellement, les êtres humains ont des interactions entre eux. Ce même auteur, en 2005, lance le postulat que les relations interpersonnelles au travail peuvent être distinguées en trois catégories. Il y a d'abord les relations entre patron et employés, ensuite, la relation entre subordonné et patron, puis la relation entre les collègues. Ces types de relations démontrent toute l'importance qui doit être accordée même au niveau professionnel dans les relations, que celles-ci ne se limitent pas à des échanges d'informations dans un but professionnel (St-Hilaire, 2005; Rodrigue, 2019). Comme Spercht (1986) le mentionne, le réseau social d'un individu est un ensemble d'interactions contenant des échanges entre une personne (ou plusieurs) et une autre ou plusieurs. Le réseau social tel décrit par Spercht peut se mesurer de différentes façons : sa quantité, sa densité, sa solidité, sa diversité et par la longévité et la ténacité des liens qui y sont présents (Mitchell et Trickett, 1980).

Pour cette présente étude, c'est l'échelle de Sénécal, Vallerand et Vallières (1992) qui a été retenue. Cette dernière permet une auto-évaluation par le répondant de la qualité de ses relations interpersonnelles entretenues avec autrui, de ce fait, l'analyse demeure subjective. De plus, ce sont plusieurs types de relations dans divers contextes de vie qui sont mesurables tant au niveau familial, amical, amoureux, professionnel et dans le quotidien. Ainsi, cette échelle permet de voir que le développement de relation est possible avec différents individus dans différentes sphères de vie. Selon Sénécal, Vallerand et Vallières (1992), il est important d'analyser la qualité des relations sous un angle multidimensionnel. Alors, non seulement, cette échelle considère cinq qualificatifs pour décrire les relations allant de « pas du tout » à « extrêmement », elle observe si les relations, en fonction du point de vue du répondant, sont harmonieuses, valorisantes, satisfaisantes et si ces mêmes relations peuvent permettre à l'individu de développer de la confiance envers ceux qui font partie de la relation.

Alors la définition la plus proche de la littérature qui a été retenue des relations interpersonnelles pour cette étude est : un lien, un rapport, un construit qui existe dans divers buts et différentes motivations entre différents individus requérant au moins un échange et de la réciprocité. Enfin, la perception qu'à l'individu des relations qu'il entretient est considérée, car elle vient influencer de manière subjective la vision de la qualité de ces mêmes relations (Sénécal, Vallerand et Vallières, 1992; Rodrigue, 2019).

2.4. SOUTIEN SOCIAL

2.4.1. Historique

L'importance du soutien social est à souligner. Le terme « soutien social » tel il est connu aujourd'hui est apparu dans le vocabulaire commun seulement autour des années 1970. Le terme ayant pris d'autres terminaisons autrefois, il a toujours occupé, néanmoins, un énorme terrain. C'est pour cela que Goldsmith (2004) le qualifie de terme « parapluie », car il englobe bien des processus organisationnels et autres toujours en lien avec l'engagement des personnes dans les relations sociales. Il est souvent associé à la positivité et faisant partie de bien-être.

Le concept de soutien psychologique lui-même puise ses origines dans bien des grandes théories psychologiques : la théorie de l'attachement de Bowlby qui a vu le jour en 1969 fixe son importance sur les relations interpersonnelles harmonieuses. Des exemples de concepts présents dans cette théorie sont : le bien-être général, la relation mère-enfant, le développement, etc. Ce n'est que quelques années plus tard que les théories liées au soutien social ont dépassé la relation de la mère avec son petit et ont poussé plus loin les études, recherches et connaissances sur ce concept immensément large. Ces dernières se sont intéressées, entre autres à des thèmes en lien avec le soutien social comme : l'épanouissement des individus, les interactions des personnes entre elles, la considération de l'environnement, l'influence, etc. (Pariat, 2008; Bowlby, 1969).

Avant les années 1970, les premières études empiriques sur la définition du soutien social mettaient en scène les échanges de ressources, avec les années, cette définition a pris un sens plus lié à la psychologie humaine. Par exemple, avec des modèles plus sociologiques et psychologiques, faits par Homans (1958) ainsi que March et Simon (1958), particulièrement en lien avec le monde du travail. Les fondateurs du modèle « récompenses/contributions » soulignent que les échanges sociaux peuvent être représentés autant par des ressources matérielles qu'immatérielles entre l'employeur et l'employé. Ces ressources sont représentées, par exemple, par des marques de reconnaissance et d'agrément. Cependant, cette approche a été critiquée par rapport au but de chacune des parties concernées prônant leurs intérêts individuels, propres à chacun. C'est Gouldner (1960) qui a mentionné la critique au niveau de la définition des échanges de cette théorie. En fait, selon lui, en réalité les échanges devraient découler de valeurs telles le respect des engagements et devoirs mutuels ainsi que sur le principe de redevabilité (Ruiller, 2012).

Les concepts présents dans le thème de l'échange social (noyau du soutien) sont nombreux et ses influences sont tirées de plusieurs approches développées au fil des ans. Le premier concept identifié dans la littérature est le contrat psychologique (tiré des recherches anglo-saxonnes : Schein, 1965), la justice organisationnelle (Folger et Cropanzano, 1998), le « leader member exchange » (LMX, Dienesch et Liden, 1986), puis le soutien organisationnel perçu (S.O.P., Eisenberger et al., 1986) (Ruiller, 2012).

Les études avant les années 1970 sur le soutien social suivaient une direction unilatérale. C'est à partir des études de Weiss (1973) que le concept soutien social (incluant les relations sociales) a pu gagner en efficacité : celles-ci ont permis de pouvoir mesurer et décrire des dimensions du soutien social ainsi que d'évaluer les apports dans le monde de la santé mentale. Ces contributions soulignent la pertinence de la présence des relations sociales pour le maintien de l'équilibre et permettent de définir cinq composantes essentielles pour assurer ce même équilibre : le soutien émotionnel, l'intégration sociale, l'opportunité de se sentir nécessaire et utile, l'acquisition d'une aide concrète et matérielle et la confirmation de sa valeur.

Pour faire lien avec le milieu de travail, le soutien émotionnel se manifeste lorsqu'il y a possibilité de parler et d'afficher des émotions à un tiers dans le milieu et d'obtenir un retour de celui-ci ou une réaction (se produit dans des relations intimes et stables). L'intégration sociale au travail a lieu avec les collègues et/ou les amis. Elle aboutit lorsqu'il a échange d'idées et partage de connaissances et informations pour l'atteinte d'un objectif commun pour tous afin d'obtenir des points de repère et une vision collective. La composante qui implique de pouvoir se sentir utile et nécessaire se voit dans le quotidien surtout dans les relations entre un parent et un enfant. Plus d'occasions aura un individu de se sentir pratique et utile, mieux son bien-être se portera, ainsi se développe le sentiment de nécessité de sa personne envers autrui. L'aide matérielle et concrète fait référence aux relations qui surviennent et/ou se développent dans des contextes où une aide ou assistance urgente et immédiate est requise. Enfin, lorsque des relations permettent de se sentir compétent dans un rôle donné, la composante de la confirmation de sa propre valeur peut s'accomplir (Caron et Guay, 2005).

Beaucoup de modèles et d'approches théoriques traitant du soutien social qui ont été faits suite aux années 1970 analysaient ce thème de façon multidimensionnelle. Ce type d'approche se fait voir dans les écrits de Cohen et al. (1985), Shaeffer et al. (1981), Weiss (1974), etc. pour ne nommer que ceux-là.

En 1990, Cutrona et Russell ont analysé plusieurs de ces modèles multidimensionnels. Après en avoir fait l'étude, ils réussissent à faire ressortir cinq grandes dimensions communes à tous ces modèles, soit le soutien de valorisation personnelle ou le « *self-esteem support* », l'intégration sociale ou le « *companionship* », l'aide tangible (impliquant des ressources instrumentales et matérielles), le soutien émotif ainsi que le soutien informatif. La dernière dimension est essentielle pour la résolution de problématiques. Également inspirés par les modèles à dimensions multiples, les auteurs additionnent aux autres dimensions l'une des composantes du modèle de Weiss (1973) dont la pertinence leur semble importante : celle de se sentir utile et nécessaire. Pour donner davantage de fiabilité et de crédibilité au modèle présenté, plusieurs recherches ont permis d'évaluer et par le fait même de confirmer l'existence d'interdépendance des composantes que l'on attribue au soutien (Caron et Guay, 2005 ; Cutrona et Russel, 1987 ; Vaux, 1988).

Au travers des années, plusieurs autres théories et approches ont vu le jour, cette fois-ci davantage avec une visée sur la santé psychologique et la psychologie sociale, en contexte professionnel. Parmi celles-ci, il y a celle apparue en 1981 de House et celle de Karasek et Theorell (1990). Elle considère le stress professionnel comme noyau. Les chercheurs anglo-saxons, quant à eux, concentrent leur intérêt sur la dimension socioémotionnelle. Dans cette approche, le soutien au travail est perçu à titre instrumental donc seulement entre les groupes sociaux à l'extérieur du milieu de travail. Selon les experts de la psychologie du soutien social, trois éléments sont à considérer pour le soutien social : la perception, la fonction du comportement et la structure du réseau de soutien social (Bruchon-Schweitzer, 2002).

Le constat est évident : il existe plus d'une approche, définition et typologie pour définir le terme « du soutien », qui est, en fait, basé sur un construit beaucoup plus complexe. Du moins, cette situation permet de considérer le soutien non seulement en fonction d'une définition précise, mais bien dans l'environnement, le contexte dans lequel ce soutien est fait, vécu, ressenti ou apporté dans le milieu de travail et dans lequel il survient pour être en mesure de bien déterminer la nature des comportements de soutien qui sont échangés tant dans la relation patron/employé que dans celle entre équipiers (Ruiller, 2012).

2.4.2. Définition

Ce concept est communément connu, sous sa forme la plus générale, comme étant une résultante positive des relations sociales. Il réfère, en fait, au processus de ses bienfaits sur la santé et le bien-être des individus, mais ce processus ne se limite pas seulement à cette définition claire, il est beaucoup plus complexe. Comme les termes « soutien social », ceux de « relations interpersonnelles » sont tout aussi, voir même plus larges quant à leur orientation terminologique. De ce fait, il va de pair, pour la concrétisation d'une définition plus complète et claire au final, de distinguer certains termes y étant étroitement reliés (Caron et Guay, 2005).

Des dimensions à distinguer :

D'abord, le premier concept relié présenté est l'intégration sociale. Celui-ci représente le niveau de participation d'une personne sur le plan des relations sociales. Il émerge des travaux de Durkheim (1897) et l'analyse de ce dernier se fait par le biais du nombre de rôles sociaux que joue le sujet concerné et en fonction de la cadence des activités sociales de celui-ci et par la perception qu'il peut avoir des termes « soutien social » eux-mêmes (Caron et Guay, 2005).

Ensuite, le réseau social personnel est représenté dans la vie des personnes par l'ensemble des relations sociales constantes et équilibrées. Plusieurs éléments existent pour catégoriser et mesurer ce terme. Par exemple, il peut être structurel (décrit en fonction du réseau) ou être défini en termes de densité (nombre de personnes interconnectées présentes dans le réseau). Pour ce qui est des mesures utilisées pour caractériser ce qu'est une relation sociale dite « stable », elles sont également nombreuses et variables : les rôles occupés par chacun des parties de façon affective du sujet concerné envers les autres ou encore en fonction des échanges réguliers de ressources présentent entre 2 personnes. La dernière mesure représente une relation d'échanges (Caron et Guay, 2005).

Alors, plus spécifiquement, le soutien social constitue des échanges de ressources tant au niveau émotionnel, instrumental et/ou d'informations. Ces types d'échanges prennent vie dans les interactions présentes entre les personnes faisant partie du réseau social ou lorsque le sujet concerné se joint à des groupes sociaux (Cohen et al., 2000).

Dans la littérature, il existe, également, plusieurs sources de soutien social, dans les faits, Streeter et Franklin (1992), les sources peuvent être formelles et informelles. Les sources dites formelles représentent les groupes qui sont nommés et reconnus comme réseaux formels, par exemple, des organismes gouvernementaux, des services, des départements, etc. Les ressources informelles, quant à elles, représentent l'aide reçue de nos proches (familles, amis, pairs, etc.). Cette aide se définit comme plus souple et moins structurée que l'aide formelle. Cependant, elle se veut être plus significative dans le temps, dans les moments marquants et dans le bien-être des individus de façon générale (Buote et al, 2007; Caron et Guay, 2005).

Le soutien social se caractérise également par diverses fonctions par son caractère multidimensionnel. En fait, celui-ci et ses fonctions demeurent essentiels en raison que chacune des ressources sociales a une influence sur le bien-être et l'équilibre des individus, chaque fonction ayant son rôle, certaines d'entre elles s'avèrent plus inadéquates que d'autres et la distinction des différentes fonctions de ce large concept facilite la priorisation de certaines pour favoriser l'élaboration de stratégies sur le terrain et la prévention qui sont plus efficaces (Weiss, 1974; Cohen et Wills, 1985; Houle, Mishara et Chagnon, 2005). Ces fonctions prennent tout leur sens à travers la conception écologique du comportement humain. Les individus comme les autres êtres vivants se doivent d'avoir à disposition un certain nombre de ressources (sociales, matérielles, etc.), de les développer et de les maintenir. Cela afin pour d'assurer un développement et un épanouissement le plus optimal que possible (Caron, 1996; Caron et Guay, 2005; Hobfoll, 1989).

Les fonctions reconnues dans la nature sont celles se basant sur les études de Cutrona et Russell (1990) influencées et analysées elles-mêmes par les théories de Weiss (1974) et d'autres théories populaires comme : le soutien informatif (conseils/informations nécessaires à la résolution de problèmes), le soutien à l'estime de soi (reconnaissance des connaissances et des valeurs du sujet à qui elles sont destinées), le soutien émotionnel (préoccupation envers l'individu, écoute), le soutien instrumental (aide par le biais de ressources matérielles, financières, etc.), le soutien à l'intégration sociale (aide pour faire partie d'un groupe) et le soutien à autrui (contribution individuelle pour le bien-être d'autrui) (Cutrona et Russell, 1987; Cohen et Wills, 1985; Caron, 1996; Weiss, 1974; Hupcey, 1998).

Le soutien social a également des effets distincts sur les individus. Il existe deux modèles théoriques qui sont plus reconnus au niveau de la littérature : le modèle des effets directs et le modèle des effets modérateurs. Le modèle des effets directs considère le soutien social comme un élément essentiel au bien-être de l'individu, mais est également nécessairement à son adaptation. Les ressources sociales ne peuvent qu'avoir des bienfaits sur le sujet concerné, et ce considérant son contexte de vie, même si ce dernier s'avère plus difficile. En fait, en réponse à la pyramide de Maslow, le soutien social associé à la positivité répondrait à plusieurs besoins de base tels la sécurité, l'appartenance, etc. (House, 1981; Cutrona et Russell, 1987) donc serait associé à une bonne estime et confiance en soi (Lakey et Cassady, 1990; Rees et Freeman, 2007). Le modèle des effets modérateurs, quant à lui, suggère plutôt que le soutien social a des bénéfices sur les individus uniquement lorsque ceux-ci sont dans des contextes de vie plus critique. En fait, il servirait de tampon à l'individu lorsque celui-ci est confronté à un moment plus stressant ou moins facile. Grâce au soutien social, le sujet perçoit son environnement de manière plus positive, cela le poussant à améliorer ses propres capacités d'adaptation et ainsi serait plus en fonction de gérer le stress associé à l'évènement considéré comme difficile (Cohen et Will, 1985; Caron et Guay, 2005; Cobb, 1976; House, 1981). Enfin, dans la réalité des choses, selon Caron et Guay (2005), il s'agirait plutôt, de façon rationnelle, d'un mélange des deux modèles.

Dans le monde du travail : la populaire théorie de l'échange social affirme que dans le monde du travail, il doit nécessairement y avoir des échanges d'efforts et de loyauté pour que des récompenses sociales et bienfaits authentiques y soient tirés par les deux partis concernés (Duguay, 2006). De ce fait, si une personne agit et traite autrui avec du respect, la loi du retour ou de la réciprocité se veut d'un retour d'appareil semblable ou équivalent (Gouldner, 1960; Duguay 2006).

Une seconde approche, soit celle du soutien organisationnel, suggère que pour le bien-être des organisations et des individus, la loi de réciprocité agit comme un balancier. En fait, cette norme créera chez les individus un sentiment du devoir de se soucier que l'organisation soit en santé et donc serait bénéfique à l'atteinte des objectifs organisationnels. Pour ce faire, des valeurs échangées de façon équitable tels le respect, la considération de l'autre et l'approbation entraineraient les travailleurs à donner de l'importance à leur appartenance à l'organisation. Selon ce modèle, les employés auraient comme croyance que l'entreprise récompense ces derniers à la hauteur de leur performance et productivité, cela contribuant à augmenter leur engagement. De ce fait, l'organisation porterait attention et intérêt au bien-être de ces employés, cela créant, par le fait même, des échanges équitables (Rhoades et Eisenberger, 2002; Duguay 2006). Plus les échanges des employés envers l'organisation sont accrus et positifs, plus l'entreprise soutiendra l'employé (Lapalme, Tremblay et Simard, 2005). Alors, le soutien social est propre à chacun et la qualité de celui-ci sera différente en fonction de la perception qu'à la personne concernée de ce dernier.

Comme mentionné dans la définition plus large du soutien social, l'appréciation subjective du soutien social reçu peut se faire sous différentes formes d'aide : matérielle, informationnelle ou émotionnelle. Ainsi, la mesure de la perception du soutien social par l'individu demeure importante (Buchanan, 1995). Non seulement les renseignements structurels d'un groupe ou d'un réseau ne permettent pas de définir et connaître la qualité de ce soutien au sein de ces groupes (Buchanan, 1995; Beauregard et Dumont, 1996; Patriat, 2008).

Dans cette présente étude et considérant les faits mentionnés plus haut, l'appréciation subjective du soutien sera considérée. Pour mesurer le soutien social, c'est l'échelle de Brisson et al. (1998) qui a été retenue. Cette dernière se rapproche de l'échelle de Sénécal et al. (1992), car elle tient également en compte la subjectivité dans sa mesure du soutien. Puis, comme dans la littérature, l'échelle choisie présente le soutien sous différentes formes et offert par diverses ressources. Elle considère également dans ses choix de réponses la perception de la personne qui a reçu ce même soutien. C'est donc le soutien de type conseil et de type émotionnel qui seront mesurés à travers celle-ci (Rodrigue, 2019).

2.5. RECENSION DES ÉCRITS – ÉTUDES ANTÉRIEURES

Dans cette présente section, la recension des écrits sera présentée. Les diverses variables traitées dans cette recherche y sont abordées en fonction des constats importants de la littérature et recherches antérieures (et leurs résultats) en lien avec ou se rapprochant de près de celles-ci. Les variables principales à l'étude qui y sont traités sont la santé psychologique incluant le bien-être et la détresse psychologique ainsi que la population qui est ciblée par cette étude : les pêcheurs, plus précisément de la Gaspésie. Des contextes particuliers au métier y sont également traités (contexte traditionnel, métier difficile, l'actualisation du métier dans le quotidien) qui ressortent particulièrement dans la littérature. Des éléments probants dans les textes et articles littéraires influençant le niveau de santé psychologique y sont aussi présentés à travers diverses études déjà réalisées en lien avec ceux-ci : les relations interpersonnelles, la solitude et le soutien social. Ces éléments sont traités de diverses façons : les résultats d'études antérieures et constats importants se rattachant au sujets abordés, les faits déterminants sur celui-ci selon la littérature, les liens présents entre les diverses variables à l'étude et la littérature ou thématique de la littérature ainsi qu'avec les trois indices de santé psychologique.

Les moteurs de recherche qui ont été utilisés pour cette recension sont les suivants : CAIRN, Érudit, Google Scholar, Psy Info, Sémaphore, Statistique Canada et plus encore. Les ressources bibliographiques utilisées et consultées dans l'ensemble du texte vont de l'an 1926 jusqu'en 2021 et, plus précisément, celles qui ont été nécessaires à la rédaction de ce présent chapitre se situent entre 2000 et 2020. D'abord, il s'agira de présenter les caractéristiques spécifiques au métier de pêcheur, ses enjeux et les contextes dans lesquels ses mêmes enjeux s'expriment. Ensuite, le contexte plus traditionnel du métier de pêcheur axé sur d'anciennes valeurs teintées par la masculinité sera présenté. Puis, des études antérieures sur les sujets à l'étude (la santé psychologique, le métier de pêcheur ou métiers connexes ou similaires, des indices du niveau de santé psychologique nommés plus haut (les relations interpersonnelles au travail, le soutien social et la solitude) et leurs résultats, conclusions et/ou constats principaux seront traités ainsi que les liens et influences existant entre les études antérieures, les sujets à l'étude ainsi que leur pertinence avec la présente recherche.

2.5.1. Pêcheur, un métier difficile et à risque : enjeux et contexte

Peu d'études sont disponibles sur le sujet mettant en relation le métier de pêcheur et la santé psychologique, cependant, quelques études incluant ces deux éléments ont été faites en France. L'une d'entre elles stipule les nombreux facteurs de stress auxquels les marins sont exposés, cela pouvant provoquer le développement de troubles mentaux et/ou de symptômes. Toutefois, dans ce milieu, parler de santé demeure tabou. C'est un marin sur quatre qui a avoué être déprimé. La pression imposée par le fait que le travail doit se faire, malgré certains facteurs incontrôlables tels un nombre moindre de captures et/ou les dates d'ouverture et fermeture de pêche en considérant la possibilité de conditions météorologiques dangereuses, alors, la rentabilité est source de stress. Aussi, il y a présence du paradigme masculin traditionnel et sa tendance a laissé de côté la faiblesse, car cette dernière est mal perçue dans ce corps de travail (Storme, 2018).

Selon un recensement fait en 2015, il y aurait 665 pêcheurs dans l'ensemble de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (Gélinas, 2018) ayant été payés pendant 16 semaines, en moyenne, en 2015.

Il est à noter, également, que la plupart des capitaines de bateau pêchent plus d'une espèce de poissons et/ou crustacés, pour la majorité, et plusieurs aides-pêcheurs, également (Gélinas, 2018).

Dans la littérature, plusieurs dangers du métier de pêcheur sont recensés tant au niveau sécurité que sur le plan de la santé. D'abord, au niveau de l'environnement, certains éléments seraient plus à risque pour les pêcheurs, de façon générale, que d'autres. Par exemple, les petits navires de pêche commerciale ont des taux d'accidents plus élevés que les plus gros, selon la CNESST (2010) (Coulombe, Fournier et Langevin, 2014; Cambell et al., 2019).

Le métier d'agriculteur (métier à tendance traditionnelle tel la pêche) présente lui aussi plusieurs enjeux ressemblant fortement au domaine des pêcheurs et, considérant qu'il est l'un des métiers le plus à risque de détresse psychologique, il devient important d'énumérer les facteurs de risque en lien avec la santé psychologique associés à ce métier, ce qui renforce la corrélation de ces deux métiers très traditionnels : la météo imprévisible, le manque de main-d'œuvre, l'isolement, l'instabilité des prix (quoiqu'un peu plus stables au niveau de la pêche au courant des dernières années), l'endettement, etc. Il est également à noter que chez les agriculteurs, le taux de suicide est trois fois plus élevé que le taux dans la population générale (Groleau, 2017).

Aussi, les statistiques présentes sur les salaires des hommes de pont varient considérablement par espèces pêchées. Bien évidemment, il ne faut pas oublier de se rappeler le fait que les capitaines-propriétaires distincts peuvent payer leurs travailleurs très différemment. Toutefois, ceux qu'on pointe réellement du doigt pour les salaires de misère, ce sont les hommes de pont pêchant sur des crabiers (bateaux pour pêcher le crabe). Alors voici, dans le tableau 2, en fonction des statistiques recensées, les pourcentages offerts aux hommes de pont par types d'espèces pêchées et les salaires moyens et profits moyens et/ou indices de profits moyens faits par flotte, par types d'espèces et le nombre de semaines payées, lorsque disponible (Gélinas, 2018).

Tableau 2 : Statistiques quantitatives en fonction du type de pêche

Types de pêche	Profits/ revenus bruts/ indices de profit/revenus brut par permis de pêche	Salaires moyens des travailleurs et/ou pourcentage offert par flotte en fonction du profit brut	Nombre de semaines payées
Crevettiers	- Quota de 675 000 livres (Gélinas, 2018).	Aide-pêcheur : -40 000\$/année (Gélinas, 2018) -7% (Gagné, 2018) Capitaine-propriétaire : -60-65 000\$/année (Gélinas, 2018). -10% (Gagné, 2018)	- Environ 6 mois (Gélinas, 2018)
Homardiens		-Entre 700\$ et 1300\$ par semaine -Lorsque la saison de pêche est bonne, un boni, sur certaines flottes, est offert aux hommes de pont, environ 1000\$ par homme (Gagné, 2018)	Entre 12 et 14 semaines (Gagné, 2018)
Crabiers	-Entre 2,25 millions et 2,5 millions de revenus bruts par flotte (2017). Saison régulière = environ 1,3-1,4 million en profit brut (2018). -Quota moyen entre 450 et 500 000 livres de crabes par flotte à	-5%, en moyenne, versé à l'équipage (Gagné, 2018) -1200 à 1300\$/semaine (hausse de 8,5%, mais la hausse des profits bruts des dernières années est beaucoup plus considérable).	

	5\$ la livre en (2017) (Gagné, 2018).	-Certains hommes de pont reçoivent un boni à la fin de la saison si cette dernière a été bonne (Gagné, 2018).	
Poissons de fond (flétan, turbot, etc.)	1,7 et 2,5 millions (2018) (Gagné, 2018)	-1200\$ à 1300\$/semaine. -Entre 17 et 34 000\$ dollars/année (Gagné, 2018) : chômage dans la plupart des cas rapporte plus en termes d'argent.	Entre 14 et 26 semaines (Gagné, 2018)
Autres groupes : Mic macs crabiers (vivant près de la Gaspésie et/ou sur des territoires amérindiens gaspésiens)		65-70 000\$ par homme de pont, par année (Gagné, 2018)	

Auparavant, dans certaines pêches, les disparités salariales étaient moins apparentes :

- Avant 1989, le pourcentage moyen reçu par un aide-pêcheur était, en moyenne, de 6% sur les profits engendrés.

- Avant le moratoire de 1993, les morutiers sur le pont recevaient, en moyenne, entre 40 et 45% des profits totaux (Gagné, 2018).

- La pêche n'a pas eu que de bons côtés, les quotas de crabes ont chuté de 63% en 2010 (Gagné, 2018).

La disparité entre les revenus en fonction du type de pêche réalisée est bel et bien présente : 85% des capitaines crabiers ont versé 5% ou moins à leur équipage, sur des revenus d'environ 2,25 millions par bateau de crabe, en 2017. Bien que certaines pêches paient un peu mieux les marins de pont, de façon générale, ces derniers ont un salaire misère considérant les efforts et heures de travail faits (Gagné, 2018).

Aussi, l'environnement étant imprévisible, également, représente un risque/ facteur de stress pour les pêcheurs. En effet, la réglementation créée par les récentes morts de baleines noires, nouvellement très protégées, créer chez les marins de la pression, de la compétition et du stress, de façon générale. En fait, Pêches et Océans Canada a considérablement rétréci les zones où il est possible de pêcher depuis 2018-2019, entre autres, pour les homardières et les crabiers, ce qui augmente la pression de rendement et la compétitivité entre pêcheurs de façon importante. En fait, c'est, pour les crabiers, 47% de la zone 12 exploitable qui s'est vu fermer. Leur « nouvelle » aire de pêche se situe là où, auparavant, ces derniers prenaient 20 à 25% de leurs captures, en 2018. Non seulement les risques futurs stressent les capitaines et les aides-pêcheurs. En fait, en 2018, ce sont des travailleurs qui ont peur de ne pas avoir de travail ou suffisamment jusqu'à la fin de la saison (Dubé, 2018). De même que la même sécurité des pêcheurs à bord des embarcations est problématique. En fait, l'an 2018 est le plus haut, depuis 2004 en termes de nombre de décès à bord des embarcations au Canada. Le MPO relate que la plupart des décès étaient des marins qui ne portaient pas leur veste de sauvetage (Radio-Canada, 2018).

Parmi les autres aspects plus difficiles que les pêcheurs ont ressortis, dans la littérature, il y a, notamment, les suivants : les longues heures de travail, la charge de travail dans les courts délais prévus et fixés, la compétition entre les pêcheurs (Gagné, 2018), d'autres conditions météorologiques (soleil brulant, forts vents, eaux capricieuses, etc.), l'environnement de travail (chute des équipements, risque de glisser sur le pont, positions inconfortables adoptées par les pêcheurs dues aux mouvements du bateau) (Gagné, 2018; Sympatico Actualités, 2015 Bettridge, 2018; Coulombe, Fournier et Langevin, 2014; Storme, 2018).

Non seulement, en plus de tous les aspects mentionnés plus haut, les pêcheurs ont de la difficulté à entrevoir la relève à certains niveaux. En 10 ans, le prix pour les permis de capture pour plusieurs espèces a augmenté de façon exponentielle. Par exemple, pour les prix pour un permis de homard, dans certains endroits où les captures sont bonnes, ont passé de 250 000\$ à 1M\$, soit que ceux-ci ont quadruplé.

Alors, comment est-ce possible pour la jeune relève de se procurer 1M\$. Par le fait même, les permis restent entre les mêmes mains, d'année en année. De même que, certains pêcheurs peuvent être inquiets par le fait de ne pas avoir de bonnes relèves, etc. Ainsi, la situation fait en sorte que la plupart des permis partent dans les mains de gens de l'extérieur (Lecacheur, 2019). Non seulement de contribuer aux grandes difficultés de relève avec le prix des permis, le prix des embarcations est aussi de plus en plus considérable, pour certaines pêches, on parle de plus de 1M\$, uniquement pour la flotte (Radio-Canada, 2018).

Bien que certaines des difficultés sont semblables à tous les pêcheurs, certains articles publiés dans les médias d'information prouvent qu'une distinction est à faire entre les préoccupations/inquiétudes des capitaines, qui sont également propriétaires de leur flotte, dans la majorité des cas, et celles des aides-pêcheurs : la « Loi du silence » qui règne sur certaines flottes concernant certaines conditions de travail, considérant que chaque flotte est gérée différemment et que les salaires et les conditions des marins sont décidés et gérés par leur capitaine. Par le fait même, les aides-pêcheurs ne se permettent pas de critiquer les actions de leur capitaine sur certaines flottes, par peur de perdre leur métier. Cette action parle d'elle-même, ici la latitude décisionnelle des aides-pêcheurs est impactée, leurs conditions et leurs salaires, du moins pour certains d'entre eux. Cela témoignant que les capitaines/propriétaires de permis qui ont « le gros bout du bâton » n'éprouvent pas les toutes les mêmes difficultés/inquiétudes que les aides-pêcheurs (Gélinas, 2018; Gagné, 2018; Lecahteur, 2019).

Pour ce qui est des capitaines, certains articles affirment que les capitaines de crabier trouvent que les risques encourus en valent la chandelle, pour les profits qui peuvent être rapportés dans un très court laps de temps. Alors que plusieurs autres articles tels mentionnés dans le texte témoignent que certains aides-pêcheurs ne sont pas satisfaits de leur salaire. Alors, la distinction est évidente, la considération des risques entre les deux partis devient alors plus qu'évidente (Bettridge, 2018). Par exemple, aussi, le fait que les capitaines ressentent beaucoup de pression au niveau de rendement en fonction des temps de pêche fixés par le Ministère (Storme, 2018).

Capitaine-propriétaire (définition) : Le propriétaire du permis de pêche est l'exploitant. C'est lui à qui revient la gestion administrative si le permis n'est pas déclaré en tant que compagnie. Le propriétaire du permis demeure l'exploitant, celui qui « ramène les profits », se charge de la gestion de son bateau, ses employés et ses équipements, bien souvent. Habituellement, le détenteur du permis de pêche se retrouve aussi à être le capitaine du bateau. Le capitaine à comme rôle la gestion des ressources humaines, de veiller à la sécurité de ses membres, de conduire le bateau, de calculer les risques à bord du navire, etc.

*À préciser que le propriétaire du permis n'est pas toujours le capitaine à bord, parfois celui-ci embauche un employé détenant les connaissances et diplomations pour chauffer le bateau de pêche en question, c'est, dans de telles situations, le propriétaire qui se charge de la gestion des ressources humaines et non le capitaine. Cependant, cette situation ne représente pas la majorité des cas, au contraire.

Homme de pont/aide-pêcheur (définition) : L'aide-pêcheur, quant à lui, est celui embauché sur le bateau. Il est sous la gouverne du capitaine/propriétaire du permis. Son salaire est décidé par l'exploitant du permis, qui est souvent, aussi, son capitaine. Ses tâches sont multiples : réparation (dans certains cas c'est également la tâche du capitaine) et manœuvre des engins de pêche, entretien du bateau et des équipements, etc. (ÉPAQ, 2019; Cambell, 2018).

2.5.2. Contexte professionnel axé sur les traditions, la masculinité et contexte rural

Dans la littérature, les hommes vivant dans des régions rurales ressortent à plusieurs reprises comme population vulnérable à la détresse psychologique et même au suicide. Ces derniers ont la réputation de très peu utiliser les services d'aide, ce qui contribue, notamment, à faire augmenter leur statistique pour la détresse psychologique.

Avec les nombreux progrès qui ont été faits en matière de l'égalité des sexes, le paradigme de la masculinité est devenu, pour certains hommes, source de confusion, car leurs rôles traditionnels ont drastiquement changé depuis les années 1960-1970. En fait, selon une étude réalisée auprès des hommes vivant en région rurale, encore aujourd'hui, les faits de ne pas porter attention à leur santé pour cette population, d'endurer leurs maux, etc. seraient toujours présents donc à considérer plus largement. Dans la recension des écrits de cette étude, on ressort des valeurs différentes dans les régions rurales versus dans les grands centres. En fait, pour les gens ruraux, les principales valeurs qui sont ressorties sont le sentiment d'identité et d'appartenance et les valeurs plus traditionnelles (autosuffisance, autonomie, etc.). On souligne également le fait qu'en milieu rural, la valeur de la famille est très importante et que tout le monde se connaît donc les gens ruraux ont tendance à faire preuve de davantage de méfiance. On y observe également certains liens entre la ruralité et la santé. Ceux-ci se traduisent par une plus grande difficulté d'accès aux soins (par manque de présence d'établissements de soins et/ou de professionnels plus spécifiques), les problèmes de santé méconnus des grands centres, le coût élevé des services et la pauvreté qui règne dans les milieux ruraux. Le nombre de suicides chez les hommes vivant dans des endroits ruraux tend à être, de façon générale, trois à cinq fois plus élevé que les taux de suicide sur l'échelle nationale. Plusieurs autres problèmes de santé répertoriés dans la revue de la littérature seraient à risque de contribuer à la détresse psychologique et au taux de suicide élevé des hommes ruraux : le tabagisme, le sédentarisme, conduite dangereuse, évitement de demander de l'aide, etc. Le soutien social, quant à lui, est considéré, dans cette situation, à deux niveaux. Premièrement, il représente un facteur de protection important pour les populations rurales, mais, ayant à l'encontre du premier niveau, le second traduit le fait que le réseau social des hommes est généralement plus faible que celui des femmes (Roy et Tremblay, 2012; Juster, 2011).

Dans les régions rurales, les hommes sont incités à rester dans les secteurs professionnels primaires ou secondaires et à rester parmi leur communauté. Ainsi, ayant des valeurs beaucoup plus traditionnelles, ces derniers valorisent le fait de se débrouiller par soi-même pour régler leurs problèmes, alors, cela se traduit en évitement des services liés aux demandes d'aide psychologique. De même que des comportements de vulgarité, d'utilisation de mauvaises manières et un manque significatif d'habiletés sociales ont été répertoriés. Cela augmentant les chances de ces hommes de se retrouver en situation d'isolement. Le paradigme de la masculinité au sens pur traduit également par l'adoption d'attitudes par les hommes s'ils désirent être (ou avoir l'air) de « vrais hommes » : robustes, capables de travailler des heures durant sans se plaindre et dans des conditions extrêmes, etc. Cependant, ces sentiments et attitudes tendent à disparaître avec les nouvelles générations. Les pistes de solution suggérées pour diminuer cette problématique seraient de faire connaître davantage l'urgence de la situation psychologique des hommes ruraux pour, ensuite, favoriser l'implantation de services pour contrer ce problème (Roy et Tremblay, 2012; Juster, 2011).

2.5.3. Études/recherches antérieures

Pour cette présente étude, l'état de la situation de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie sera documenté à l'aide de trois indicateurs de la santé psychologique, qui seront, également, déterminés dans ce présent chapitre. Pour ce faire, des liens existants entre la santé psychologique au travail et plus généralement et sur le métier de pêcheur et/ou contexte et emplois s'en rapprochant seront établis, considérant que les études entre les deux sujets sont quasi inexistantes. De même que des liens entre trois indicateurs de la santé psychologique au travail (la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social) et plus globalement, la santé psychologique elle-même et sur le métier de pêcheur et/ou contextes, environnements ou métiers s'en rapprochant.

Par conséquent, ce sont les variables qui suivent qui seront abordées dans ce présent chapitre et définies en fonction de leur historique et de leur description : la santé psychologique au travail, la solitude, les relations interpersonnelles au travail ainsi que le soutien social. Il est également important de considérer le fait que pour cette recension des écrits, le fait que peu d'études et de données scientifiques sur le côté plus « psychologique » du métier de pêcheur sont existantes.

Par le fait même, le traitement de certaines variables et liens tenus sont faits de façon plus générale ou avec des métiers/contextes et/ou environnements se rapprochant sensiblement du métier à l'étude ou encore pouvant être appliqués dans un contexte/environnement semblable à celui du pêcheur. En fonction de ces informations, il est juste de s'intéresser aux liens existants entre la variable santé psychologique (et ses indicateurs) et le métier de pêcheur. Cette recension englobe et examine différents thèmes et concepts qui reviennent de manière plus récurrente dans la littérature soit : les effets d'une santé psychologique saine et malsaine, leurs conséquences, les facteurs de risque et de protection pour la santé psychologique d'autres métiers connexes, par exemple, pour ne nommer que ceux-là. De surcroît, pour faire cette recension, ce sont des bases de données telles CAIRN, Google Scholar, Sémaphore, Psy Info, Érudit, etc. qui ont été mises à contribution pour trouver les articles traités dans ce présent chapitre, de même que des revues, livres, etc. en lien avec les sujets étudiés ont été consultés.

Une étude réalisée mettant en scène 45 employés et 25 gestionnaires (Ste-Hilaire, 2012). Ces derniers travaillaient, tous, lors de l'étude, dans le réseau public québécois. L'étude porte sur les actions concrètes faites par la population cible selon des facteurs reliés à la santé psychologique et sur les actions que leurs employés et gestionnaires posaient. Alors, cette recherche a pour but de définir et de décrire les pratiques de travail et de gestion les plus significatives pour chacune des personnes interviewées. Les résultats de l'étude ont permis de mettre en lumière les meilleures pratiques suivantes au niveau des gestionnaires : liberté dans l'organisation du travail donc l'autonomie, la capacité qu'a le gestionnaire à s'adapter et faire preuve de souplesse lorsque ses employés vivent une situation particulière, miser sur la reconnaissance des bons coups de ses employés et, finalement, que ce dernier se démontre accessible, disponible et à l'écoute pour ses employés. Cette étude a aussi permis de déterminer que l'employé lui-même pouvait jouer un rôle en lien avec la santé psychologique dans son milieu travail.

Alors, les pratiques préconisées à faire du côté des employés sont les suivantes : lorsque ce dernier prend les tâches de son gestionnaire ou de ses collègues lorsque ces derniers sont débordés, il s'agit, ici, de faire preuve d'entraide et de compréhension à l'égard de la situation des autres, lorsque ce dernier offre son aide, cela permet le développement des relations de soutien que ce dernier entretient avec ses collègues et son gestionnaire, lorsqu'il fait preuve de reconnaissance envers son équipe de travail et lorsque ce dernier donne un bon rendement assurant ainsi à son gestionnaire, le sentiment d'un travail bien fait (Mélançon, 2012).

Une étude doctorale a été réalisée sur le travail des pompiers, cette dernière porte comme titre « La santé psychologique des pompiers : portrait de la situation et éclairage de la psychodynamique du travail » (Douesnard, 2010). De par la nature de leur travail et les dangers auxquels les pompiers sont exposés, ces travailleurs sont constamment exposés à plusieurs éléments pouvant mettre en jeu leur santé psychologique. Ils n'hésitent pas, entre eux, à affronter, tous ensemble, les éléments, plus pénibles de leur travail.

Dans cette étude, un portrait de la situation psychologique de ces travailleurs est fait et on y résume les facteurs de risque ainsi que l'impact que ces derniers ont sur la santé psychologique de ces travailleurs. Une analyse des comportements collectifs de groupe dans le but d'affronter le feu et autres difficultés est faite. De façon générale, la santé psychologique des pompiers s'avère être bonne, contrairement à ce que la revue de la littérature faite dans cette étude prétend, preuve qu'il ne faut pas uniquement se fier à la théorie, quoiqu'elle fasse guise d'une très bonne référence. Le volet II de cette recherche permet de mettre en lumière la relation que les pompiers ont avec leur travail et on y décrit, également, les éléments importants qui aident à compenser et supporter les contraintes liées à leur métier. Des questionnaires ont été distribués à ces pompiers et 37 de ces travailleurs ont passé des entrevues. La collecte et l'analyse des données ont permis, par exemple, de mettre en lumière la relation que ces derniers entretiennent avec le feu ainsi que les stratégies collectives mises en place pour favoriser/vivre avec/mieux accepter les contraintes du métier, etc.

Ce qui ressort de cette portion est, d'abord, que les pompiers partagent un espace commun pour exprimer leurs stratégies de lutte contre les risques associés à leur travail, c'est aussi dans cet espace qu'ils donnent un sens à leur travail et qu'ils élaborent les règles du métier ainsi que les règles de savoir-vivre. Dans sa recension des écrits, cette étude incite sur le fait que pour s'assurer une bonne santé psychologique, les pompiers misent sur un équilibre entre divers éléments, soit l'accomplissement en tant que travailleur, l'environnement de travail et les rapports sociaux. Aussi que, ces derniers utiliseraient ces stratégies de défense pour se protéger des risques de leur travail pour préserver une bonne santé psychologique. Des facteurs ressortent du lot lorsqu'il s'agit de caractériser leur travail : lorsque le travail exige d'agir rapidement, de se concentrer sur une longue période de temps, lorsque le travail requiert une grande charge mentale, demandes contradictoires, manque de temps pour effectuer le travail, etc. La latitude décisionnelle est ressortie également, dans la revue de la littérature comme importante dans l'équilibre qui doit être présent dans leur travail.

Les facteurs de risque mesurés étaient : le fait de devoir travailler vite, la charge mentale lors des corps de travail, le fait de devoir se concentrer intensément durant une longue période de temps, l'interruption de leur tâche dans le feu de l'action et le fait que leur travail, soit, la majorité du temps, très mouvementé. La latitude décisionnelle était aussi mesurée ainsi que d'autres variables. Les pompiers ayant répondu et participé à l'étude, ne sont, cependant, pas exposés à de fortes tensions au travail comparativement à d'autres corps de métiers tels préposés au 911. Certains éléments ressortaient également de la recherche en termes de prédisposition à une moins bonne santé mentale chez les travailleurs, soit les suivants : faible soutien social de la part de leur supérieur immédiat, etc. Cependant, les pompiers demeurent tout de même l'un des corps de métier présentant le moins de prédisposition à avoir une moins bonne santé mentale comparativement à d'autres corps de métier. En somme, ces résultats permettent de dire que malgré que les prédispositions soient quand même présentes, lorsque ces travailleurs sont à la caserne, ils ne ressentent pas de contraintes de temps ni de pression, ce stress est présent, mais seulement lorsque la cloche de la caserne détonne.

Leur latitude décisionnelle, bien que peu élevée est justifiée par le fait que lors d'incidents causés par le feu, l'équipe se doit de suivre les ordres dictés par une hiérarchie importante, et ce pour le bon fonctionnement des opérations. Alors, cette étude parle du faible taux de détresse psychologique chez les pompiers. Certains éléments restent des facteurs de stress, mais n'entrent pas réellement en compte à cause de leur contexte de travail. Par le fait même, c'est un faible taux de 24% de pompiers qui présenteraient des signes de détresse psychologique. Cependant, malgré les faibles taux de « mauvaise santé psychologique » présentés dans l'étude, cette dernière a quand même cherché à établir les liens entre les pompiers exprimant des signes de détresse psychologique et les facteurs psychosociaux internes et externes : faible soutien social et faible niveau de reconnaissance. De façon générale, ce qui serait pour quelqu'un, qui ne pratique le métier de pompier, source de stress, est davantage source de stimulation chez les pompiers, toutefois, des éléments tels le soutien des pairs, la reconnaissance, la passion du métier, etc. restent des atouts nécessaires pour bien exercer ce métier. De même que la reconnaissance obtenue de façon générale contribue également à créer cet équilibre tel parlé plus haut (Douesnard, 2010).

Une première étude a été réalisée sur les dangers de la pêche aux homards par Mérinov (centre de recherche spécialisé dans les technologies maritimes) (Fournier, 2014). Lors de cette dernière, plusieurs observations terrain ont été réalisées avec des équipages de la Gaspésie (3) et des Îles-de-la-Madeleine (4) ainsi que des discussions importantes ont eu lieu avec les capitaines des bateaux, pour la plupart, très expérimentés. Les dangers principaux répertoriés lors de cette étude ont été les suivants : haut risque de s'entremêler les pieds dans les cordages, tomber par-dessus bord et les conditions météorologiques parfois périlleuses et imprévisibles. La première journée de pêche est aussi l'une des journées les plus à risque de toute la saison, car, lors de cette dernière, le pont du bateau est rempli de casiers à homards et les pêcheurs doivent travailler dans cet environnement. Les meilleures pistes de solution ressorties pour cette étude ont été les suivantes : le partage entre pêcheurs et aides-pêcheurs de conseils et trucs et l'amélioration et le développement constant des équipements de pêche (Fournier, s.d.).

Une étude dirigée par le Conseil provincial du secteur universitaire du Québec a recensé le personnel de soutien dans les universités québécoises ainsi que leur santé psychologique. Dans toute la province, le taux de personnel de soutien dans ces établissements présentant des signes de détresse psychologique s'élève à plus de 53,4%. Ce chiffre est énormément élevé si on le compare à la moyenne des personnes dans les autres domaines d'emplois partout au Québec affirmant souffrir de détresse psychologique (29%). C'est 921 professionnels de soutien situés dans 11 établissements scolaires du Québec qui ont répondu aux deux questionnaires qui étaient proposés par cette recherche. Les causes de détresse psychologique identifiées dans ce corps de travail sont les suivantes : compressions budgétaires des dernières années (incluant le non-remplacement des personnes à la retraite et de celles en absence prolongée), cela menant à une surcharge de travail, le manque de reconnaissance, une faible autonomie, la confusion dans les rôles au travail, la non-conciliation travail-vie personnelle, etc. Les impacts graves de cette détresse étaient, notamment, les suivants : anxiété, dévalorisation, tristesse, fatigue, etc.

Les conséquences de cette détresse les plus communes répertoriées sont les suivantes : consommation de psychotropes (46%), consultation auprès d'un spécialiste en santé mentale (45,6%), ressentir une énorme fatigue (43,9%), au moins une absence dans le dernier mois (42,9%) et de l'insomnie (41,5%). À la vue de ces résultats assez alarmants, l'étude propose certaines pistes de solution telles les suivantes, certaines sont en place depuis peu et d'autres sont à venir et/ou à souhaiter : arrivée d'un Vice-rectorat dans le secteur du développement humain et organisationnel, la création d'une table de concertation sur le thème de la santé globale et la qualité de vie au travail, remplacer les personnes qui s'absentent longuement ou qui partent pour leur retraite, cela incluant que l'État compense financièrement pour l'embauche de nouvelles ressources, etc. Pour des éléments davantage à moyen et long terme, des formations continues pourraient être dispensées aux personnes responsables de la supervision, de la gestion du personnel, des tâches dans l'organisation même du travail pourraient être révisées si ces dernières n'offrent pas ou peu de plus-values au travail et/ou à l'établissement, et ce en misant sur la gestion participative. Puis, des marges de manœuvre importantes pourraient être entreprises pour ce qui est du cheminement de carrière du personnel de soutien, cela dans le but d'offrir des promotions au personnel de soutien dans les universités du Québec (Gauvreau, 2019).

Une autre étude a été réalisée en lien avec le stress des agriculteurs, cette dernière incluait 32 agriculteurs québécois. Les agriculteurs sont reconnus pour avoir un haut taux de détresse psychologique et de suicide. Cette étude a également pris en considération le genre masculin et ses impacts sur les demandes d'aide. Les résultats de celle-ci permettent d'identifier les facteurs de risque en lien avec la santé psychologique des agriculteurs, leurs facteurs de protection et les meilleures pratiques masculines. Les agriculteurs étant reconnus pour avoir dans leur secteur de métier, pour la plupart davantage les hommes des femmes et davantage, si ces derniers résident en région rurale, des valeurs assez traditionnels. En fait, ces derniers prônent l'indépendance, la force, le courage, le stoïcisme, etc. Cependant, ces « valeurs » s'accompagnent également au fait de nier ses problèmes, de nier ce qui est en lien avec les troubles de santé mentale, de nier les symptômes, de ne pas faire attention à sa santé, etc.

Par le fait même, la demande d'aide devient, pour eux, une chose à éviter, cela rendant les interventions encore plus précaires et difficiles. Toutefois, cette population demeure tout de même l'une exprimant l'un des plus hauts taux de détresse psychologique au travail. La méthodologie de cette expérience s'est réalisée par le biais d'entrevues sur le lieu de travail des agriculteurs. Les principales sources de stress qui sont ressorties de cette étude sont les suivantes : la rentabilité de l'entreprise agricole, la conciliation travail-vie personnelle et l'entrecroisement quotidien des sphères familiales et professionnelles qui peuvent, dans certains cas, nuire aux relations interpersonnelles. Non seulement, en lien avec la sphère familiale, les agriculteurs accordent souvent une forte importance à la famille. Alors, lorsque des liens se rompent, cela devient une très grande source de stress pour ces derniers. Aussi, le fait de souvent être seul faisait partie des facteurs de stress significatifs. Les conséquences de ce stress se sont fait ressentir de différentes façons : manque/excès de sommeil, de la fatigue, irritabilité, tensions musculaires, impatience, brûlements d'estomac, idées suicidaires, etc.

Cette étude présente aussi les facteurs de protection des agriculteurs qui sont les suivants : sens des responsabilités envers la famille, l'orgueil, la famille elle-même, les contacts avec le public, etc. Pour les meilleures pratiques masculines, cette étude suggère les suivantes : miser sur l'idéal masculin du bon père/citoyen/agriculteur, sur le soutien social et le sentiment d'appartenance, miser sur la proximité des réseaux sociaux, par exemple, ici, la communauté, de ce fait, miser sur des interventions systémiques et communautaires seraient bénéfiques et faire d'autres études sur des groupes de travail connexes à l'agriculture tels les pêcheurs (Roy et Tremblay, 2015).

Une étude similaire a été réalisée, encore une fois, auprès des agriculteurs. Cette dernière a pour but de vérifier si ces derniers sont atteints par la détresse psychologique et de nous informer sur les pistes d'intervention. Cette étude permet de démontrer que le groupe d'âge 35-54 ans est davantage affecté par le stress au travail que les autres groupes d'âge. Les sources de stress étaient également semblables à l'autre étude, soit : la rentabilité de l'entreprise agricole, les obligations environnementales, l'instabilité du marché, la bureaucratie, la charge de travail, les relations, la transmission de la ferme, etc.

Cependant, cette étude, considérant la distinction de chaque sexe dans ce corps de métier, affirme que les femmes agricultrices seraient davantage touchées par le stress que les hommes, surtout pour ce qui est de la conciliation travail-famille. L'étude a également permis de constater que, comme dans la recension des écrits, la majorité des agriculteurs ne parlent pas de leur(s) problématique(s) à des professionnels. Dans les impacts de ce stress chez les agriculteurs, plusieurs problèmes physiques ressortent. Le facteur de protection numéro un qui est ressorti est également le soutien social de la part des proches et de la communauté rurale. En lien avec les pistes de solution à préconiser, la majorité des agriculteurs optaient pour un service de remplacement sur la ferme. Toutefois, plusieurs d'entre eux ne percevaient pas l'utilité de recevoir des services d'aide, de façon générale (Lafleur et Allard, 2006).

En lien avec les relations interpersonnelles au travail, considérant le fait qu'il ne semble pas exister d'études entre ce sujet et le métier de pêcheur directement, les référents utilisés seront plus généraux. En fait, pour démontrer l'importance entre la qualité du travail du travail effectué et la présence d'un individu significatif pour le sujet à l'étude, une étude a été menée par des universités nord-américaines. Au départ, cette étude traite des relations intimes au travail et de ses impacts démontrant que dans l'histoire, les relations jugées trop intimes telles les relations amoureuses ou familiales proches peuvent avoir des conséquences négatives en termes de considération collective organisationnelle due au favoritisme qui se dégage de ce geste. Cependant, elle reconnaît aujourd'hui l'importance qui doit être accordée aux relations interpersonnelles au travail pour le bien-être de l'organisation, de la productivité des employés et donc du bien-être des employés eux-mêmes, surtout considérant le fait que les individus passent une grande partie de leur temps sur leur milieu de travail. L'un des constats importants à considérer de cette étude est que la présence d'un ami sur le lieu de travail est l'élément le plus lié à la fidélisation des employés envers une entreprise. C'est 63% des employés participants à la recherche qui ont répondu cela, surclassant même le salaire.

De ce fait, l'importance qui est accordée à la qualité des relations interpersonnelles au travail de la part d'une organisation est essentielle pour assurer d'avoir et de garder du personnel compétant et ainsi développer un certain besoin d'appartenance à l'entreprise par le biais de leur attachement aux relations sociales. Également, le fait d'entretenir une bonne relation avec le supérieur pour les employés est mentionné comme gage de réussite pour une entreprise. La qualité du travail qui est effectué par les subordonnés serait positivement influencée par le type de relation qu'ils ont avec leur patron. Ces propos démontrent l'importance des relations entre collègues et entre supérieur et employé(s) sur la qualité du travail, pour la santé de l'entreprise et donc pour le bien-être général des employés. De même que la valeur de la réciprocité dans les échanges est à considérer (Zaki, 2018; Wharton University of Pennsylvania, 2007).

Une autre étude est à considérer au niveau de l'importance à accorder aux relations interpersonnelles dans un contexte professionnel : celle menée par l'institut OpinionWay sur 1002 salariés français, traitant de l'importance grandissante de l'ambiance de travail, qui est intimement reliée au bien-être professionnel. Parmi les questions qui leur étaient posées, il y avait, entre autres : « Parmi les raisons suivantes, laquelle vous motiverait le plus à envisager un changement d'emploi? ». C'est plus de 40% des travailleurs sondés qui considéraient qu'avoir de mauvaises relations au travail serait une motivation suffisante. En fait, 25% de ces répondants songeraient à changer de profession si les relations avec le supérieur étaient conflictuelles et 18% de ceux-ci si les relations avec un ou des collègues seraient jugées comme insupportables. Toujours selon cette même étude, les plus jeunes travailleurs (les moins de 30 ans) accordent plus d'importance aux relations positives avec leurs collègues que les plus âgés. De ce fait, les relations au travail sont étroitement liées au bien-être dans le milieu professionnel. Le directeur de l'entreprise à l'étude souligne le lien entre la performance au travail et le bien-être des employés, entre autres influencé par les relations interpersonnelles (6Médias, 2014; Le HuffPost, 2014).

Les études traitant du sujet sont nombreuses au plan plus large du terme du soutien et on commence à voir ce terme apparaître dans les recherches faites dans certains milieux de travail. Bien évidemment, le métier de pêcheur n'en fait pas partie, de ce fait il s'agit de présentations d'études réalisées sur le soutien social pris à son sens large en lien avec la santé psychologique ainsi que son importance et de ses impacts possibles sur d'autres milieux de travail. Certains éléments pouvant être présents (ou non) dans le milieu de métiers maritimes.

En 1998, au Québec, dans le but de miser sur les pratiques, soit en peaufinant, développant et améliorant les pratiques courantes et/ou pour en créer de nouvelles tant au niveau de la prévention que de l'intervention, une enquête sociale et de santé a été faite auprès de 12 000 Québécois. Cette analyse massive les questionnait sur leurs propres habitudes de vie, comportements et sur des éléments de l'ensemble des sphères de leur quotidien et sur ceux de leur ménage complet (habitants par foyer).

Celle-ci a pour objectifs de proposer des pistes de solution et de réflexion pour l'amélioration des pratiques professionnelles, de sorte à miser sur une bonne santé autant sur le plan physique que psychologique pour le peuple québécois. En fait, cette enquête analyse l'état de santé et de bien-être des personnes qui y sont sondées pour être en mesure de mieux connaître et cibler les problématiques individuelles ou collectives et donc de donner des pistes d'intervention pour les professionnels. Ces informations servent et guident les hautes institutions (Ministère et les Régies régionales de la santé et des services sociaux et les Directions régionales de santé publique) dans leurs prises de décision et leur planification afin faire des actions pour le mieux-être de la collectivité sur plan individuel et commun. L'énorme cueillette de données et l'étude en elle-même a été réalisée par l'Institut de la statistique du Québec. Celle-ci démontre des résultats et constats importants au niveau du soutien social, ici agissant comme un indicateur de santé psychologique comme dans la présente étude sur la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie. Cette enquête stipule que c'est 20% des ménages québécois sont classifiés comme ayant un faible niveau de soutien social. Bien que ce pourcentage ne soit pas majoritaire, il est tout de même probant et mérite qu'on y prête une grande attention.

En effet, les Québécois présentant un score moins élevé au niveau du soutien social sont plus enclins à présenter ou présentent déjà des éléments de détresse psychologique, ce qui clairement, traduit un moins bon état de santé, en général. Également, le pourcentage d'idéation suicidaire (possibilité d'être résultante des effets de la détresse psychologique) chez cette portion de la population est plus important, alors mérite et doit avoir un traitement d'analyse et d'intervention ainsi qu'une attention particulière à son égard. Il est également important de préciser que cette enquête s'est tenue au mois de janvier, cela dans le but de prendre en compte le caractère et l'influence saisonniers sur la santé mentale des individus (Institut de la statistique Québec, 2000; Julien et al., 2000; Caron et Guay, 2005).

Semblable à l'enquête mentionnée précédemment (Enquête sociale et de santé faite au Québec, 1998), l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes est réalisée par la coordination et la conjugaison des efforts de l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS), Statistique Canada et Santé Canada. Cette large analyse sur l'état de santé physique et mentale des Canadiens se fait toujours sur un échantillon considérable (N= 36 000) donc les résultats de celle-ci se veulent être représentatifs. Les constats sur certains éléments constituant la santé psychologique des personnes sont très similaires à ceux de l'enquête du même type réalisée au Québec. Le soutien social est l'un des facteurs les plus déterminants en ce qui concerne l'état de santé psychologique des Canadiens, et ce même en excluant certains facteurs externes telle la situation économique, etc. De tels constats sonnent l'état d'alerte sur l'importance qui doit être accordée à la dimension du soutien psychologique pour le mieux-être de tous (Caron et Guay, 2005; Statistique Canada, 2007).

Une autre étude sur le soutien social, cette fois-ci dans des milieux professionnels, a été réalisée récemment, celle-ci ciblait deux milieux de travail, soit celui de l'éducation et celui de la santé. Les répondants étaient tous membres de la CSQ (Centrale des syndicats du Québec). Les conclusions de cette étude sont claires : le manque de soutien et donc de coopération entre collègues au travail mine clairement le bien-être psychologique des travailleurs et va même plus loin lorsque celui-ci perdure dans le temps : il nuit à l'organisation. Angelos Soares, auteur de l'étude et sociologue émet les propos suivants, témoignant du caractère sournois et néfaste de cette problématique :

« La surcharge de travail, c'est lorsqu'on demande de faire plus avec moins. Cette mauvaise organisation du travail enlève du temps pour la coopération, et l'individualisation entraîne à son tour une surcharge de travail. C'est un vrai cercle vicieux! ».

L'étude laisse croire qu'une bonne partie du secteur public vit des problématiques au niveau professionnel donc organisationnel. En fait, c'est comme si un élément négatif, qui a été trop poussé trop longtemps, en entrainerait un autre et ainsi de suite, cela tirant les éléments problématiques toujours plus loin.

Cette recherche permet de constater, encore une fois, la place importante qu'occupe et le rôle significatif que joue le soutien social pour la santé psychologique. Précisément pour cette étude, le soutien social est le noyau du bon fonctionnement d'une organisation. Les résultats soutiennent qu'un manque de soutien de la part d'un supérieur tant au niveau matériel (capacité à fournir les ressources adéquates et le temps nécessaire dans des situations données) et immatériel (écoute des besoins et problématiques vécues par les subordonnés, transmission de connaissances, manque de reconnaissance, gestion des conflits, processus de prise de décision) envers son employé ont des impacts et répercussions sur le climat de travail. Par climat de travail, il s'agit de la création d'un esprit de compétition au sein de l'équipe de travail, à ce moment, de l'individualisme apparaît et de la méfiance se fait sentir. Les prix à payer pour l'entreprise et les travailleurs sont d'autant plus élevés : possibilité de l'apparition d'une diminution marquée de la qualité de vie au travail, du sentiment d'appartenance et de la solidarité des employés envers l'entreprise sont observables.

La conciliation entre les sphères personnelles et professionnelles est également plus difficile dans de telles circonstances. De plus, le chercheur souligne que si le travail lui-même est trop demandant et devient trop complexe à organiser, les employés, à ce moment-là, n'auront pas la tête à participer à des activités sociales organisationnelles. Par exemple, un employé qui vit une charge de travail trop élevée, qui est elle-même induite par une mauvaise organisation du travail au sein de l'entreprise, par manque de temps, aura moins tendance à participer aux activités sociales de l'entreprise. Toujours selon le chercheur, l'État, ayant lui-même actualisé sa vision et ses agissements au contexte de performance et de compétition et de par les impacts de la privation se veut être à la base du problème, faisant partie du cœur de la problématique et ainsi donnant l'air de se soucier très peu des problématiques du secteur public. Par ailleurs, les effets du manque de soutien (menant souvent à de la détresse psychologique) sur les travailleurs sont non négligeables tels le témoignent les résultats de l'étude : capacité mentale et physique toujours mise à l'épreuve et surexploitée, manque de sommeil, apparition de maladie physique et de problèmes de santé mentale, etc. Ces mêmes effets sur les professionnels engendrent à leur tour des problématiques à d'autres niveaux : allongement des listes d'attente pour des soins et services, diminution de la qualité des services, manque de professionnel pour répondre à la demande toujours grandissante (donc les individus se retrouvent dans un vide de service), etc. Plus généralement, le manque de soutien social induit par la surcharge de travail aurait des impacts considérables au niveau des organisations : roulement de personnel, des clients/patients qui attendent plus longtemps, hausse du taux d'absentéisme, etc. Donc, selon le chercheur et les résultats obtenus, le manque de soutien de la part de l'État envers les problématiques collectives, entre autres celles des institutions tel le secteur public entrainerait une organisation du travail désuète (gestionnaire) donc se traduirait par un manque de soutien de l'organisation et du gestionnaire envers ses employés. Les travailleurs ressentant et vivant eux-mêmes toutes ces pressions seraient moins enclins à avoir un bon soutien social, particulièrement au niveau professionnel, mais parfois qui se répercute aussi au niveau personnel.

Cette atmosphère due à la surcharge de travail, le non-soutien et le manque de ressources pousserait alors les employés à être, à leur tour, plus individualistes et dans un esprit de compétition, cela ayant comme impacts qu'eux-mêmes n'ont plus de temps et moins d'intérêts à accorder au soutien social des collègues et donc de l'organisation. Tout cela a des répercussions sur un plan plus large qui atteint la population nécessiteuse de soins ou de services par le biais de la prestation de services déficiente due à la détresse des employés. Tous ces propos et l'étude en elle-même soulignent bien l'importance de la considération du soutien social pour le bien-être collectif à tous les niveaux d'une société (Cauchy-Charest, 2020).

Comme les autres indicateurs de la santé psychologique, la solitude n'a pas fait l'objet d'études antérieures spécifiquement pour le métier de pêcheur. De ce fait, des études traitant de la solitude au travail de façon générale seront présentées. Cependant, plusieurs résultats peuvent se retrouver dans divers corps de métier donc également dans celui de la pêche.

Une étude apparaît dans le livre « Back to Human : How Great Leaders Create Connection in the Age of Isolation », de son auteur, Dan Schawbel, elle est menée auprès de 2000 sujets-gestionnaires dans dix pays différents. Celle-ci traite des bienfaits et de l'importance des connexions réels et des rapports sociaux sur les milieux de travail. Selon celle-ci, les effets des nouvelles technologies si utilisées de façon trop importante isolent les employés. Les conclusions amènent l'auteur à dire que les liens directs (et non par le biais de technologies) entre personnes dans un contexte professionnel facilite chez les travailleurs un meilleur rendement au travail, un sentiment de satisfaction et un meilleur engagement envers l'entreprise. De ce fait, tout ce positif, réduit considérablement, pour l'organisation, le roulement de main d'œuvre ainsi que les effets néfastes sur les employés.

L'auteur met de l'avant le fait que dans les organisations où le besoin d'appartenance des employés est réellement présent (suscitant donc l'engagement), le développement des compétences interpersonnelles significatives entre l'équipe de travail serait beaucoup plus bénéfique autant pour les individus que pour l'entreprise comparativement à l'utilisation de technologies de façon trop importante. Cette œuvre démontre que bien que les contacts virtuels et communications informatiques occupent des fonctions non négligeables, ils participent grandement à l'augmentation du sentiment de solitude chez les travailleurs. Dans les faits, c'est plus de 50% d'entre eux qui ressentent de la solitude sur une base régulière à leur emploi, ce qui se traduit notamment le soutien social direct comme l'un des facteurs décisifs importants lorsque vient le temps de conserver ou non son emploi pour un individu. C'est près de 60% des travailleurs qui envisageraient davantage de conserver leur emploi s'ils avaient plus de relations amicales avec leurs collègues ou supérieur. D'ailleurs, cette recherche souligne toute la complexité du terme de la solitude, car ce dernier reste malgré tout subjectif et influencé par des comportements plus ou moins personnels à l'individu concerné. Elle souligne également le fait que cette solitude est réversible grâce à : les contacts en présentiel, créer des occasions pour découvrir ses collègues de travail, organiser, au niveau de l'organisation, des sorties informelles, etc. (Courchesne, 2019; Grant, 2018).

De plus, toujours en lien avec la solitude, selon une publication émise par la plus récente édition de l'Indice de santé mentale (Morneau Shepell, 2021), au Canada, les employés n'ont jamais connu un niveau de solitude aussi accru que présentement. Un constat bien alarmant démontrant l'importance de porter son attention sur la solitude des travailleurs. Une année s'est écoulée depuis le début de la pandémie mondiale de Covid-19, entraînant avec elle les impacts des restrictions obligatoires pour le bien-être sanitaire collectif. La santé mentale des Canadiens et des Québécois a rarement été aussi mauvaise, l'isolement du confinement fait vivre de la solitude importante à un grand nombre de gens. De même que la présence intensive du télétravail ne favorise pas ce ressenti. Vient se rajouter à cela la déprime hivernale. Ces écrits recensent aussi que les individus qui ressentent le plus ces effets néfastes sont les plus jeunes, plus soucieux de leur santé mentale (Trudel, 2021).

À la lumière de toutes ces études et articles, plusieurs liens intéressants peuvent être faits entre le sujet traité (la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie) et ses diverses composantes ainsi que les nombreuses études présentées plus haut dans ce chapitre. Cela ayant pour but de donner une fondation et supposer ou prédire les résultats du projet actuel, de connaître et mieux saisir l'ampleur de la problématique de la santé psychologique dans des contextes professionnels distincts, mais comportant plusieurs similarités avec le métier étudié. Aussi, ces liens permettent de se donner une idée générale sur les connaissances actuelles détenues sur la santé psychologique des pêcheurs en général, quoi que peu nombreuses. De même que de démontrer l'ampleur de la problématique dans la société actuelle par le biais de diverses statistiques, groupes étudiés, etc. D'abord, plusieurs études dans ce chapitre présentent des liens entre la santé psychologique des travailleurs et l'importance du soutien social au travail, le soutien social étant l'un des indicateurs de santé psychologique utilisé comme élément fondateur de cette recherche. Dans l'étude de Mélançon (2012), l'étude fait ressortir l'importance de la considération du patron envers les employés et l'entraide entre collègues comme pratiques à préconiser au travail (Mélançon, 2012).

Au niveau de l'ampleur de la problématique de la santé psychologique au travail sur la société québécoise actuelle, dans une étude portant sur la santé psychologique du personnel de soutien dans les universités québécoises, le taux de détresse psychologique était très élevé, plus que dans les autres métiers, soit 53,4%. Ce sont des éléments tels les compressions budgétaires, la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, le manque d'autonomie, etc. qui sont les causes de cette même détresse, entraînant elles-mêmes des conséquences dans la sphère de vie professionnelle, personnelle, sociale, etc. des personnes la subissant (Gauvreau, 2019).

Quant aux métiers explorés lors de ce chapitre en lien avec la santé psychologique en contexte professionnel, plusieurs similarités peuvent être faites avec le métier de pêcheur. Dans l'étude de Douesnard (2010), les pompiers tout comme les pêcheurs sont confrontés à des risques imminents présents de par la nature de leur environnement de travail, et ce, au quotidien. Aussi, le fait de travailler dans un milieu majoritairement masculin ainsi que les contacts quotidiens et nombreux, dans des contextes particuliers, toujours avec la même équipe de travail dans des environnements uniques (importance des rapports sociaux dans les deux cas) (Douesnard, 2010; Fournier, 2014) sont des similarités entre les deux emplois. Également, deux autres études présentées ci-haut ont été réalisées sur un métier ayant plusieurs points communs avec la pêche : les agriculteurs. Dans ce métier, tout comme à la pêche, voici quelques similarités : les travailleurs sont davantage des hommes que des femmes, le contexte de travail et la philosophie professionnelle de cet emploi demeure somme toute assez traditionnelle (peu de communication sur les émotions, archétype de l'homme courageux qui règle ses problèmes seul, etc.), le métier se pratique, de façon plus générale, en milieu rural (comme la Gaspésie), les conditions de travail et environnementales ne sont pas toujours évidentes, la rentabilité de l'entreprise, l'instabilité du marché et la charge de travail demeurent des sources importantes de stress (comme en témoigne d'autres articles portant sur le métier de pêcheur), etc. Ces études sur les agriculteurs démontrent notamment le haut taux de détresse auprès de cette population et l'importance des liens sociaux pour favoriser une bonne santé psychologique au travail (Roy et Tremblay, 2015; Lafleur et Allard, 2006; Gagné, 2018; Fournier, 2014).

De plus, pour prouver la pertinence des référents choisis comme indicateurs de santé psychologique, plusieurs études démontrent les liens existants entre ceux choisis (soutien social, solitude et relation interpersonnelles, tous dans un contexte professionnel) pour la présente étude et la santé psychologique des individus, de manière générale. Une étude menée dans les universités nord-américaines partage que 63% des employés affirment accorder plus d'importance aux relations sur leur lieu de travail qu'au salaire. Celle-ci mentionne également que la qualité du travail fait est fortement influencée par les relations entre patron et avec les collègues (Zaki, 2018; Wharton University of Pennsylvania, 2007).

Au niveau du soutien social, des enquêtes sur la santé (santé physique et mentale) ont été faites auprès de larges groupes, une sur la société québécoise et une sur 36 000 Canadiens. Les études ont toutes deux faites ressortir l'existence de corrélations et d'influence présentes entre la santé psychologique et le soutien social, que ce soit positif ou négatif (Caron et Guay, 2005; Statistique Canada, 2007; Institut de la statistique Québec, 2000; Julien et al., 2000). Dans une étude réalisée dans le secteur public, les résultats parlent d'eux-mêmes pour démontrer l'existence du lien entre la santé et le soutien social : le manque de soutien social au travail mine l'organisation générale d'une institution/entreprise, entraîne la surcharge de travail, etc. et, au contraire, de bonnes relations avec le supérieur et l'entraide ainsi que la considération entre collègues augmentent les performances et le sentiment d'appartenance à l'institution/entreprise des employés (Cauchy-Charest, 2020). Pour ce qui est de la solitude, une recherche réalisée auprès de gestionnaires dans dix pays différents portant sur les effets des nouvelles technologies (informatiques principalement) sur les sujets étudiés partagent un constat alarmant : les nouvelles technologies, bien qu'utiles à plusieurs égards, amènent la diminution des contacts sociaux en présentiel donc entraîne la solitude. Cette solitude était vécue quotidiennement par 50% des répondants. Celle-ci entraîne chez les sujets une attitude davantage désagréable au travail envers les autres et peut même les amener jusqu'à l'isolement (Courchesne, 2019; Grant, 2018).

2.6. OBJET DE LA RECHERCHE

2.6.1. Objet de la recherche

Cette présente étude s'inscrit dans la foulée d'études et de travaux qui ont été faits sur la santé psychologique au travail au Québec. Nombre d'études ont été réalisées sur le sujet, mais très peu portent sur les métiers traditionnels tels la pêche. Pourtant, la littérature et les statistiques parlent d'elles-mêmes, la pêche est l'un des métiers les plus dangereux au Canada

(Affaires de gars, 2015), toutes industries confondues, et ce à différents niveaux. Cette recherche se concentre alors à décrire davantage le portrait de la santé psychologique chez les pêcheurs en Gaspésie à l'aide d'indicateurs de la santé psychologique et l'échelle de Gilbert et al. (2011). Les indicateurs ciblés pour mesurer et établir les liens avec la santé psychologique chez la population à l'étude sont les suivants : la solitude (Peplau et Cutrona, 1980; De Grâce et al., 1987), les relations interpersonnelles au travail (Sénécal, Vallerand et Vallières, 1992) et le soutien social (Brisson et al., 1988).

Les objectifs principaux de cette étude vont comme suit : décrire la prévalence de divers indicateurs de santé psychologique chez les pêcheurs en Gaspésie et mesurer l'ampleur de la problématique de la santé psychologique de la population à l'étude afin de connaître l'état de la situation en fonction de trois indicateurs de santé psychologique. Ces objectifs serviront à répondre à cette question de recherche : Quel est l'état de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie et quels en sont les déterminants psychosociaux ? Le modèle théorique qui a été retenu pour définir la variable qu'est la santé psychologique est celui de Gilbert, Dagenais-Desmarais et Savoie (2011). Il permet la définition de la variable dépendante qui la sépare en deux pôles distincts : bien-être psychologique (harmonie sociale, engagement et sérénité) et détresse psychologique (désengagement, irritabilité et anxiété).

Il s'agira pour le coup de décrire le plus fidèlement la situation de la santé psychologique au sein des personnes pratiquant le métier de la pêche, en Gaspésie en approfondissant le sujet en tentant de définir les principales variables permettant de dresser un portrait général de ce phénomène à l'aide de différents indicateurs de santé psychologique, qui aideront aussi de mesurer le niveau de cette santé psychologique : la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social au travail.

2.6.2. Hypothèses de la recherche

Avec la préoccupation croissante de la santé psychologique au travail et de ses nombreux effets, le manque d'études sur la santé psychologique dans le métier de pêcheur et le fait que cet emploi est considéré comme l'un des plus à risque, il est pertinent de s'intéresser à connaître la situation et de faire le point sur le portrait de la santé psychologique des pêcheurs, qui, ici, est plus spécifique à la région de la Gaspésie, qui est l'une des principales régions côtières situées au Québec (Pérusse et al., 2020) donc susceptible d'être représentative d'un plus grand nombre ou du moins de donner un point de départ pour travailler le sujet dans le concret, si jamais problématique il y a. Si l'on considère tous les risques encourus par ces travailleurs tant au niveau de l'environnement de travail que des problèmes, effets et conséquences autant au niveau physique que psychologique et le contexte de performance dans lequel ils ont à faire au quotidien, il semblait évident et nécessaire de faire avancer le nombre de connaissances scientifiques sur le sujet. Pour ce faire, trois hypothèses ont été émises et traitées tout au long de cette étude :

Hypothèse 1 : La solitude influence significativement et positivement le niveau de détresse psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie.

Hypothèse 2 : Les relations interpersonnelles positives au travail influencent positivement et significativement le bien-être psychologique en milieu professionnel des pêcheurs de la Gaspésie.

Hypothèse 3 : Le soutien social influence positivement et significativement le bien-être psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Ce présent chapitre a pour but premier de faire la présentation de la méthodologie choisie qui a été utilisée pour vérifier les hypothèses de recherche qui ont été décrites dans les précédents chapitres afin de répondre à la question de recherche. Celui-ci traitera d'abord du devis de recherche, de la présentation des participants à la recherche par le biais de l'échantillonnage, des instruments de mesure qui ont été utilisés, du déroulement de l'étude elle-même, du plan d'analyse des données, puis des considérations éthiques. La variable dépendante, soit celle à l'étude, pour ce présent travail est la santé psychologique des pêcheurs vivant en Gaspésie représentée par ses deux pôles : le bien-être psychologique et la détresse psychologique. Celle-ci est analysée selon les variables indépendantes, représentées ici par divers indicateurs de la santé psychologique, soit : la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social.

3.1. DEVIS DE RECHERCHE

Pour cette présente recherche quantitative, c'est la méthode hypothéticodéductive qui a été choisie, due à sa pertinence de traitement en lien avec le sujet et les variables décrites dans cette recherche. C'est la variable de la santé psychologique des pêcheurs vivant en Gaspésie qui est étudiée en fonction des variables suivantes : la solitude, les relations interpersonnelles au travail et le soutien social. De la recension des écrits, une question de recherche large, mais avec un but bien défini a été rédigée ainsi que trois hypothèses de recherche.

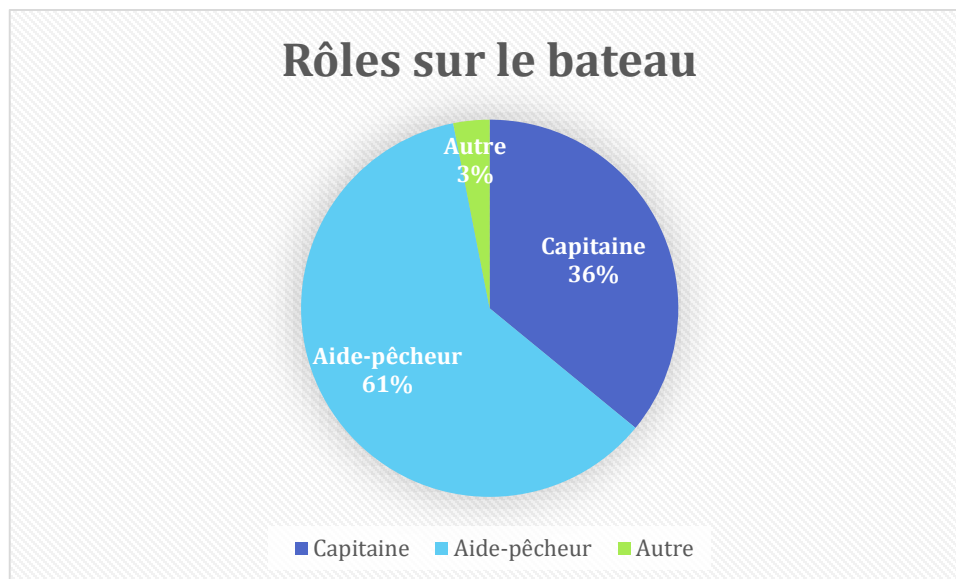
Les hypothèses ont pour but d'être confirmées ou infirmées grâce aux informations et statistiques obtenues. Pour ce faire, ce présent devis est de type corrélationnel prédictif, car il a pour objectif d'établir les liens entre la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie et les trois variables nommées plus haut. Également, cette dernière s'inscrit dans le courant de pensée postpositivisme, car il ne faut pas négliger le fait qu'en travaillant avec la psychologie humaine, il y a toujours une marge d'erreur. Plus précisément, malgré nos constats et observations, nous sommes conscients que ceux-ci sont susceptibles de présenter certaines erreurs (Fortin et Gagnon, 2016).

3.2. ÉCHANTILLONNAGE

Pour ce qui est de la population à l'étude, les résultats des répondants à la suite de la passation des questionnaires ont permis de mettre en lumière certaines caractéristiques plus communes aux pêcheurs de la Gaspésie, de faire ressortir certains groupes comparativement à d'autres, etc. Par ces faits, cette section présente les principaux résultats qui sont ressortis de l'analyse des résultats pour aider à dresser un portrait de la population étudiée.

Ce sont 64 pêcheurs qui ont participé à la présente recherche. Parmi ceux-ci, il y a des capitaines (23 = 61%) ainsi que des aides-pêcheurs (39 = 36%) et 2 (=3%) autres ayant des rôles différents sur les bateaux de pêche lors des saisons régulières. Tous les participants vivent en Gaspésie et ont été actifs dans le monde de la pêche commerciale dans les 24 derniers mois. Le tableau 3 présente la répartition des différents rôles sur le bateau en fonction des réponses des participants.

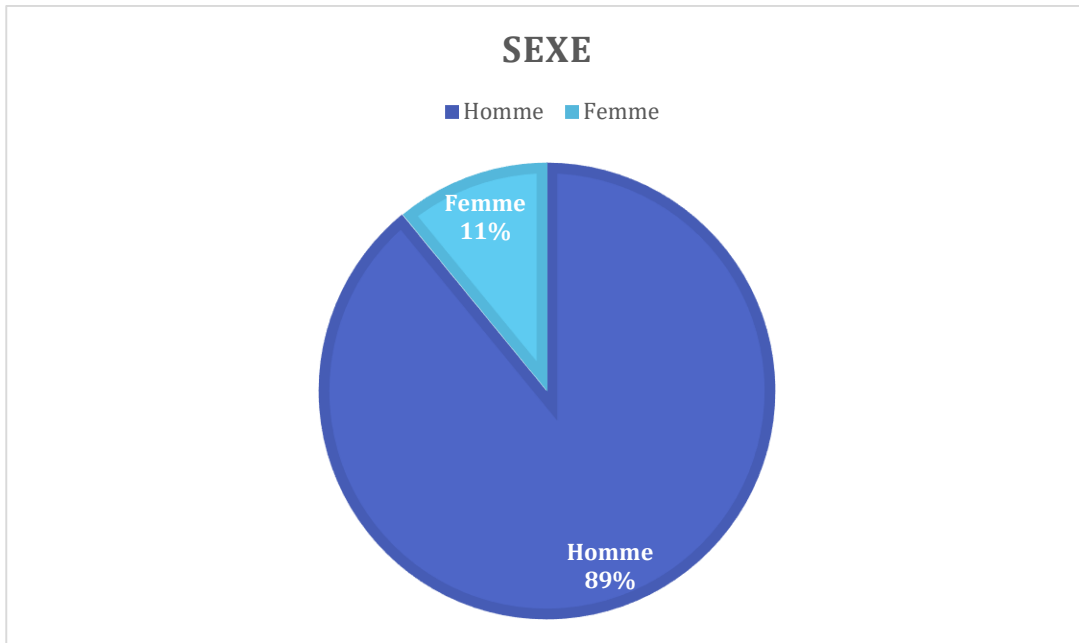
Tableau 3 : Représentation des rôles exercés sur le bateau de pêche



*Les pourcentages réels ont été arrondis afin d'obtenir des données brutes.

C'est un total de 57 hommes et 7 femmes qui ont répondu au questionnaire. C'est majoritairement des hommes qui ont participé (89%). Cependant, le pourcentage de femmes moins élevé est tout de même non négligeable (11%) considérant que le métier de pêcheur est, de façon traditionnelle, principalement exercé par des hommes. Le tableau 4 témoigne de ces proportions :

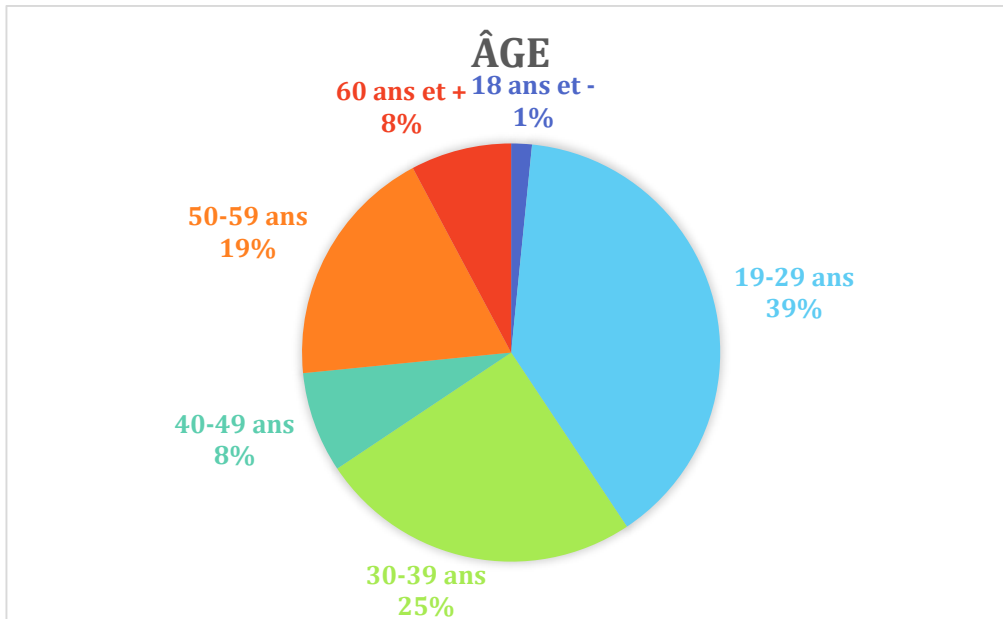
Tableau 4 : Représentation du sexe de l'ensemble des participants à l'étude



*Les pourcentages réels ont été arrondis afin d'obtenir des données brutes.

Au niveau de leur âge, 39,1% de ceux-ci sont âgés entre 19 et 29 ans au moment de répondre à l'étude, 25% ont entre 30 et 39 ans, 7,8% sont âgés entre 40 et 49 ans, 18,8% entre 50 et 59 ans et 7,8% ont 60 ans ou plus, puis seulement 1 participant est âgé de 18 ans ou moins. Alors, la majorité se situe entre 19-29 ans (39,1%) suivit par les 30-39 ans (25%). Le nombre de répondants mineurs ou ayant 18 ans est le moins élevé avec une seule participation.

Tableau 5 : Représentation de l'âge de l'ensemble des participants à l'étude

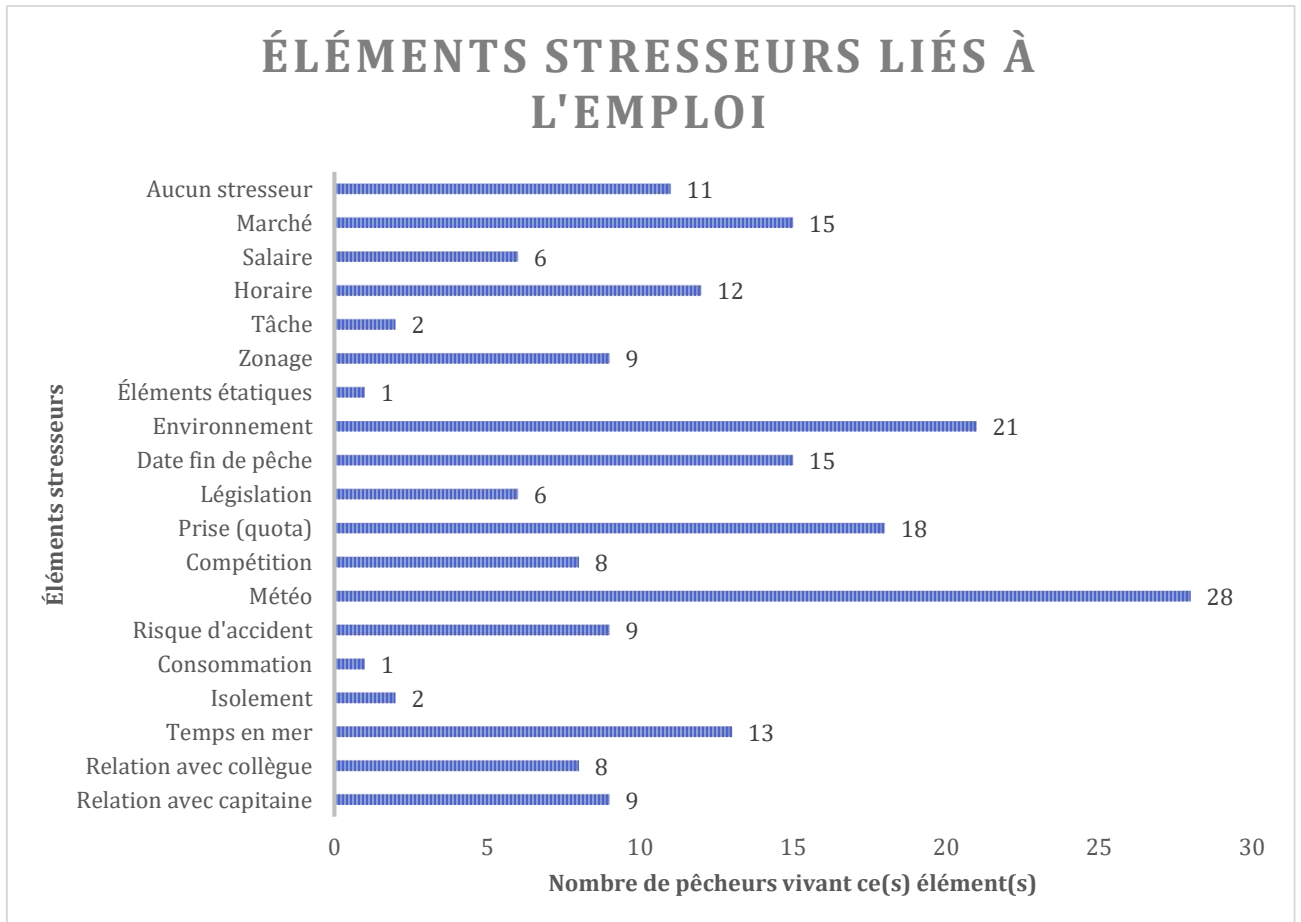


*Les pourcentages réels ont été arrondis afin d'obtenir des données brutes.

Également, 51,6% d'entre eux sont célibataires ou divorcés et 48,4% sont en union libre ou mariés, une personne n'a pas répondu à la question. C'est la moitié d'entre ces pêcheurs qui n'ont pas d'enfant et 50% de ceux-ci qui en ont un ou plus. La majorité des pêcheurs gaspésiens ont un diplôme d'étude secondaire (34,4%) ou encore un diplôme d'étude professionnelle (26,6%). La majorité de ceux-ci mentionne ne pas avoir de difficulté physique ou psychologique, soit 78,1%. Cinq personnes n'ont pas répondu aux questions étant associées à ce sujet et neuf personnes affirment avoir déjà vécu une difficulté physique ou psychologique. Ces mêmes neuf personnes ont vécu ces difficultés dans les sphères suivantes : sanitaire et professionnelle. 21,9% des répondants affirment avoir déjà vécu un accident au sein de leur flotte lors du travail.

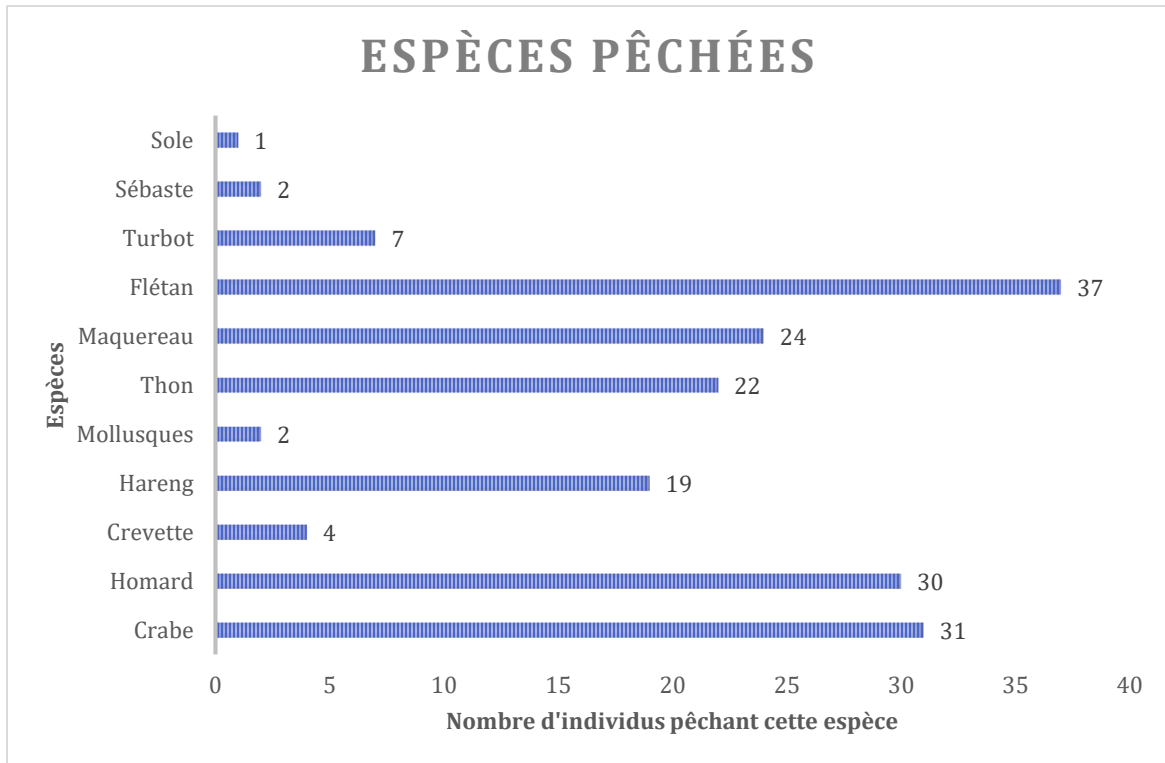
Dans le début du questionnaire, les pêcheurs gaspésiens étaient amenés à mentionner les éléments qu'ils jugeaient et percevaient comme les plus stressants au sein de leur milieu de travail et ce qui les entourent en fonction de leur expérience en mer. Ceux qui sont particulièrement ressortis sont les suivants : la météo (avec 28 réponses positives), l'environnement (avec 21 l'ayant sélectionné), le stress lié à la prise finale de poissons/crustacées et donc du quota dans la pêche de certaines espèces (avec 18 individus), 15 d'entre eux ressentent un stress vis-à-vis les dates de fin de pêche (stress qui peut être lié à la non-prise du quota déterminé et/ou espéré ainsi qu'à la fatigue ou irritants accumulés au fil de la saison, ce qui fait que la date de fin semble loin), enfin, 13 personnes ont affirmé ressentir un stress à l'égard du temps passé en mer (souvent jugé comme long). Le tableau 6 permet de visualiser l'ensemble des éléments stressés proposés dans le questionnaire en fonction des réponses fournies par les pêcheurs.

Tableau 6 : Éléments stressseurs liés à l'emploi



Parmi les espèces qui sont pêchées de façon principale par les répondants, les plus répandues sont : le crabe par 31 des répondants et le homard avec un total de 30 individus. Il est à noter ici que la plupart des pêcheurs pêchent plus d'une espèce de poissons/crustacés dans une année. Le tableau 7 fait la présentation de l'ensemble des espèces pêchées en fonction des réponses des participants (57).

Tableau 7 : Espèces pêchées par les répondants



En lien avec l'horaire de travail, la majorité des pêcheurs ont répondu pêcher 10 semaines (27 individus/53). 14 d'entre eux pêchent au-delà de 10 semaines (jusqu'à un maximum de 30 semaines et 12 pêcheurs en dessous de 10 semaines. De surcroit, sur 57 répondants, la majorité ont répondu passer une journée sur l'eau et revenir à la maison tous les jours (47,4%), 29,8% de ceux-ci rentrent à la maison une fois par semaine lors de la saison de pêche, 5,3% une fois par mois et 3,5% rentrent seulement à la maison à la fin de la saison.

Pour ce qui est du nombre de membres au sein des équipages, sur 57 répondants à la question (7 manquants), 54,4% révèlent être quatre membres ou plus au sein de l'équipage, 35,1% avec trois autres personnes et 10,5% être deux personnes dans leur équipage. Dans le même ordre d'idée, en lien avec la longévité des répondants avec leur équipage respectif, la majorité des pêcheurs (56,3%) affirment pêcher avec les mêmes collègues depuis au moins 1 an jusqu'à 5 ans. Puis, en deuxième position, la longévité des travailleurs avec le même équipage se situe entre 5 et 10 ans (23,4%). Le tableau présenté ici-bas fait une synthèse des résultats principaux obtenus lors de cette cueillette de données de façon détaillée.

Tableau 8 : Description de l'échantillon

Variables		<i>n</i>	%
Vivant en Gaspésie n=64	Oui	64	100
	Non	0	0
Pêche depuis 2019 ou avant n=64	Oui	64	100
	Non	0	0
État civil n=64	Célibataire	32	50,8
	Union de fait	13	20,3
	Marié	11	17,2
	Divorcé	8	12,5
Nombre d'enfants n=64	0	32	50
	1	13	20,3
	2	11	17,2
	3	8	12,5

Niveau de scolarité n=64	Primaire	6	9,4
	Secondaire	22	34,4
	D.E.P.	17	26,6
	Cégep	9	14,1
	Université	7	10,9
	Autres	3	4,7
Difficultés psychologiques n=59	Déjà vécues	9	15,3
	Jamais vécues	50	84,7
Sphère des difficultés vécues n=9	Familiale	2	
	Conjugale	0	
	Financière	2	
	Sanitaire	3	
	Professionnelle	3	
	Académique	2	
	Consommation	1	
	Isolement	1	
Taille de l'équipage n=57	2	6	10,5
	3	20	35,1
	4 ou plus	31	54,4
Longévité avec le même équipage n=64	Moins de 1 an	1	3,1
	Entre 1 et 5 ans	36	56,3

	Entre 5 et 10 ans	15	23,4
	10 ans et plus	11	17,2
Accident	Oui	14	21,9
n=64	Non	50	78,1
Nombre de semaines pêchées	Entre 1 et 5	3	
n=53	Entre 5 et 9	9	
	10	27	
	Entre 11 et 15	8	
	15 et plus	6	
Temps consécutif en mer (sans rentrer à la maison)	1 journée	27	47,4
n=57	1 semaine	17	29,8
	1 mois	3	5,3
	1 à 2 fois dans la saison, je rentre à la maison	2	3,5
	Je rentre à la fin de la saison	3	5,3

3.3. INSTRUMENTS DE MESURE

Dans le cadre de cette étude, les participants ont complété un ensemble de questions générales d'ordre plus sociodémographique et les outils traitant les sujets suivants : la solitude, la santé psychologique au travail, les relations interpersonnelles et le soutien social. L'instrument de mesure pour mesurer la variable de la santé psychologique au travail est celui Gilbert et al. (2011). Le fait que plusieurs études réalisées précédemment ont utilisé cet instrument a permis de vérifier sa validation scientifique ainsi que de remarquer la crédibilité et la fidélité de ce dernier. Le modèle de Gilbert et al. (2011) de la santé psychologique met en lumière deux axes différents étant le bien-être psychologique au travail et la détresse psychologique dans le même contexte, chacun d'eux est évalué par des sections distinctes du questionnaire. La section du questionnaire réservée au bien-être psychologique se compose de 22 items traités alors que celle pour la détresse psychologique en comporte 23. La valeur pour chacun des items se fait par le biais d'une échelle de cotation composée de cinq choix de « niveaux » de réponses allant de 1 (jamais) à 5 (toujours). Pour les niveaux de cohérence interne, ils équivalent aux mêmes valeurs que l'alpha de Cronbach et leurs ordres sont similaires à ceux trouvés dans la littérature.

Pour les 22 items du bien-être psychologique au travail, 10 d'entre eux font référence à la sérénité (alpha de Cronbach : 0,87), 5 à l'engagement au travail (alpha de Cronbach : 0,92) et les 7 derniers à l'harmonie sociale (alpha de Cronbach : 0,9). Les éléments liés à la sérénité font allusion au rapport à soi, et sont représentés par les énoncés du même type que le suivant, par exemple : « Je me sens en santé, en pleine forme » (Gilbert et al. 2011). L'engagement, lui, fait référence au rapport au travail, la personne est amenée à se questionner sur des énoncés du même genre que le suivant : « J'ai des buts, des ambitions » (Gilbert et al. 2011), par exemple.

Puis, pour mesurer l'harmonie sociale qui est en lien avec les rapports qu'entretient le répondant avec son entourage avec des questions telles « Je suis agressif pour tout et pour rien » (Gilbert et al., 2011). L'alpha global (0,95) pour le bien-être psychologique total au travail permet de déterminer une bonne cohérence interne pour cet instrument.

La seconde section du questionnaire, soit la détresse psychologique et ses 23 items, ils sont tous disposés de façon mélangée et font référence, d'une part, à l'anxiété-dépression qui comporte 9 items (alpha de Cronbach : 0,89), d'autre part, au désengagement qui comporte 7 items (alpha de Cronbach : 0,89), puis à l'irritabilité-agressivité qui comporte 7 items (alpha de Cronbach : 0,81). L'anxiété-dépression a trait au rapport à soi-même, celle-ci s'illustre par des questions qui vont en ce sens : « Je me sens stressé, sous pression », par exemple (Gilbert et al., 2011). L'irritabilité-agressivité est en lien avec le rapport avec l'entourage, elle amène les répondants à se questionner sur des énoncés tels le suivant : « Je suis agressif pour tout et pour rien » (Gilbert et al., 2011). Le désengagement représente le rapport qu'a l'individu envers son travail et se manifeste par des interrogations telles : « J'ai le sentiment d'être inutile » (Gilbert et al., 2011). La cohérence interne pour cette mesure est bonne, attestée avec un alpha global de 0,95 pour la détresse psychologique totale au travail (Gilbert et al. 2011).

Le questionnaire sur la solitude au travail permet de mesurer le niveau de sentiment de solitude, ici en contexte de travail. L'instrument utilisé dans cette recherche est la version française de l'UCLA Loneliness Scale révisée de Russel, Peplau et Cutrona (1980) et conçue par De Grâce et al. (1987). Cet instrument de mesure s'avère détenir les critères adéquats pour bien mesurer le sentiment de solitude, et ce de façon plus globale à l'aide de dimensions sociales et émotionnelles, selon Russel, Cutrona, Rose et Yurko (1984). Ce questionnaire comporte 20 énoncés d'autodescriptions. Sur une échelle en quatre points 1 étant « Jamais » et 4 « Souvent », les participants à l'étude doivent encercler le nombre désignant la fréquence d'apparition d'un sentiment de solitude dans leur vie. La version anglaise du questionnaire de Russel et al. (1980) a été utilisée dans maintes recherches dans le passé.

C'est en 1990 qu'une version française a été adaptée et validée par de Grâce et Joshi (1990). Le score de cet instrument se situe entre 20 et 80. L'alpha (Cronbach) pour ce présent élément est de 0,88, cela démontrant des coefficients de cohérence interne intéressants (Russel, Peplau et Cutrona, 1980; De Grâce et al., 1987; Russel, Cutrona, Rose et Yurko, 1984; Mayer, 1991).

La qualité des relations interpersonnelles est également mesurée. Pour ce faire, l'instrument utilisé est celui qui a été développé par Sénécal, Vallerand et Vallières (1992). La façon dont la qualité des relations est mesurée dans cet instrument se fait à l'aide de l'échelle de Likert, soit que les répondants qualifient leurs relations entre 0 (pas du tout) et 4 (extrêmement). Les termes « relations harmonieuses », « valorisantes », « satisfaisantes » et « confiantes » sont utilisés pour traduire le niveau de la qualité de ces mêmes relations. Les participants sont alors amenés à répondre à des questions telles « Est-ce que mes relations avec les autres employés sont harmonieuses ? » ou « Est-ce que mes relations avec mon supérieur immédiat sont valorisantes ? ». Enfin, des études réalisées précédemment utilisant ce même instrument permettent de valider les qualités psychométriques de celui-ci à l'aide de la consistance interne et de la structure factorielle. L'échelle en elle-même présente un alpha de 0,92 (relation collègue) et 0,98 (relation supérieur) (Sénécal, Vallerand et Vallières, 1992; Rodrigue, 2019).

Le soutien social, un autre élément mesuré dans cette présente recherche, est mesuré par l'échelle de mesure de Brisson et al. (1998) par le biais d'une échelle de Likert avec une cotation en cinq points. Celle-ci expose cinq choix de réponses allant de 1 : Totalemment en désaccord à 5 : Totalemment en accord. Cet instrument nous présente six items pour mesurer le soutien social, soit trois en lien avec le soutien de type émotionnel et trois en lien avec le soutien de type conseil. Les items du soutien de type conseil sont mesurés à l'aide des énoncés tels « Ici, je connais un employé à qui je peux demander des conseils ».

Quant aux items du soutien de type émotionnel, ils questionnent les participants sur des énoncés tels « Ici, il y a un employé à qui je peux dévoiler mes sentiments sans crainte d’être jugé, diminué ou rejeté » (Brisson et al., 1998; Rodrigue 2019).

3.4. DÉROULEMENT DE LA CUEILLETTE DE DONNÉES

À la suite de l’obtention du certificat d’éthique du Comité d’éthique de la recherche et des êtres humains pour mener à bien ce projet, la cueillette de données à proprement dit a débutée. La durée de sa validité s’échelonnait du 15 mai 2020 au 14 mai 2021. Un courriel de sollicitation expliquant concrètement les objectifs de cette recherche, le mode de passation ainsi que le fonctionnement du projet et de celui la participation a été envoyé à certains groupes et associations de pêcheurs. Les groupes qui ont accepté de collaborer au projet ont, par la suite, reçu un courriel à faire parvenir aux pêcheurs membres/participants de ceux-ci. Ce courriel de sollicitation expliquait aux pêcheurs les principes directifs de la recherche, les considérations éthiques et contenait le lien du questionnaire de recherche qui se répondait de façon informatique. Ainsi, les personnes intéressées pouvaient prendre une décision libre et éclairée, en toute connaissance de cause de participer ou non à l’étude. Un feuillet de présentation du projet était également inséré au début du document devant les questionnaires (voir annexe I). À noter que seules les communications par contacts indirects ont été retenues, soit par le biais de messagerie informatique (courriel) considérant la pandémie de Covid-19 qu’il y avait lors du recrutement des participants et lors de la passation des questionnaires (voir les annexes II à VI) par ces derniers. Une fois les questionnaires répondus, ils étaient automatiquement enregistrés dans la plateforme « Lime Survey » hébergée par l’UQAR, et ce de façon totalement anonyme pour les participants.

Concernant l'outil de collecte en lui-même, soit le document acheminé aux participants, sa première partie présentait le formulaire de consentement pour les répondants. La seconde partie de celui-ci concernait les renseignements généraux des répondants, des questions qui ont été réalisées par les chercheuses. Par la suite, des instruments de mesure validés ont été intégrés à celui-ci sous forme de questionnaires se suivant les uns les autres. Des ressources d'aide étaient également mises à disposition des participants (voir annexe VII).

À préciser que dans chacun des courriels de sollicitation envoyés, les mesures prises en lien avec la confidentialité et l'anonymat de ceux qui acceptaient de répondre au questionnaire étaient mentionnées. La passation du questionnaire se faisait de façon électronique et durait, approximativement, 20 minutes.

3.5. PLAN D'ANALYSE DES DONNÉES

Ce chapitre-ci présente les analyses statistiques effectuées pour le traitement des données. Le traitement des données en lui-même a été fait avec le logiciel SPSS. Considérant que cette présente étude a pour but d'établir un portrait global d'une situation dont il existe peu d'études donc de décrire le phénomène (santé psychologique) sur une population donnée (pêcheurs gaspésiens) et ainsi d'en préciser les caractéristiques pour en retirer une définition conceptuelle, puis opérationnelle, ces analyses seront de type descriptives et corrélationnelles. Cela afin de pour pouvoir confirmer ou infirmer les hypothèses proposées. En fait, les corrélations présentes entre les variables dépendantes et indépendantes pourront être mesurées. De ce fait, les analyses permettront d'organiser et de présenter les données précédemment obtenues pour donner du sens au phénomène étudié et ainsi de répondre aux hypothèses de recherche.

L'analyse descriptive se fera par des mesures de tendance centrale afin de ressortir les données les plus souvent observées parmi les données recueillies retenues. Pour ce faire, la moyenne et l'écart type seront observés (Fortin et Gagnon, 2016). Enfin, des mesures de dispersion ont également été utilisées pour mesurer les écarts types.

De plus, des analyses corrélationnelles sont faites pour l'analyse du coefficient de corrélations de Pearson et des analyses de régression linéaire. Les corrélations déterminent s'il y a existence ou non d'une association entre deux variables continues. De ce fait, il permet d'obtenir la covariance entre deux variables ainsi que la force des relations entre deux variables qui est décrite (Fortin et Gagnon, 2016).

Pour l'autre type d'analyse, soit les régressions linéaires, elles permettent de prédire des corrélations entre elles et les variables sélectionnées. Son rôle est de définir le ou les facteurs qui peuvent expliquer la valeur de la variable dépendante qui est à l'étude (représentant la valeur prédite) en fonction de la ou les variables dites indépendantes (représentant la valeur explicative). Dans la littérature, son but précis est de prédire « la valeur d'une variable dépendante d'après les valeurs de plusieurs variables indépendantes » (Fortin et Gagnon, 2016, p. 425).

Pour la régression multiple, le nombre de variables analysé est tout de même considérable. Alors, plusieurs informations s'avèrent non pertinentes et d'autres plus significatives pour les suites de l'analyse, les niveaux d'influence des variables entre elles peuvent s'avérer grandement distincts. De ce fait, la diminution du nombre de variables est à considérer. Pour cette étude, c'est la méthode d'analyse de régression avec entrée progressive de type « pas-à-pas (*stepwise*) » qui a été utilisée. Dans celle-ci, l'inclusion des variables indépendantes dans le modèle présenté se fera en fonction de l'apport (ou non) de chacune de celles-ci sur ce même modèle. En fait, celle(s) retenue(s) sera(ont) celle(s) pouvant contribuer à son amélioration de façon significative et positive.

Également, cette méthode permet d'éviter toute redondance quant au niveau de corrélation des variables indépendantes, car à chaque ajout de variable significative, le logiciel SPSS évalue si celle qui avait l'apport le moins important au modèle (mais quand même significatif) contribue toujours à ce dernier de façon suffisamment significative. Si l'apport de cette variable en question est jugé suffisamment moins significatif par rapport à l'une ayant un apport plus ou beaucoup plus élevé pour le modèle, cette dernière sera retirée (SPSS, s.d.).

3.6. CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES

Pour ce qui est de la dernière partie de ce chapitre, considérant que cette étude se fait auprès de « sujet » humain, elle traite des mesures utilisées pour veiller à ce que chaque participant soit respecté et protégé dans ses droits et sa dignité, et ce pendant toute la durée de la recherche. Pour ce faire, le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAR a analysé, confirmé et appuyé la faisabilité de ce présent projet en s'assurant que celui-ci respecte et répond à plusieurs principes éthiques en lien avec les droits humains. Crête (2003) fait référence à trois thèmes qui se doivent d'être respectés : droit à la vie privée, le consentement éclairé et la confidentialité. Fortin et Gagnon (2016) font également mention de l'importance de mettre l'accent sur la préoccupation du bien-être et de la justice. En premier lieu, dans ce projet, les pêcheurs gaspésiens sont sollicités par le biais de certains groupes et organisations représentant ce groupe de travailleurs de différentes façons, toutefois leur participation se fait sur une base libre et volontaire. Si certains ne veulent pas répondre aux questionnaires, libre à eux. De même que, les répondants n'ont pas l'obligation de répondre à toutes les questions, seulement celles que ceux-ci sont à l'aise de répondre.

Ils peuvent quitter le questionnaire, à tout moment, et ce sans pénalité ni préjudice. En deuxième lieu, les objectifs de la recherche sont énoncés au début du questionnaire et dans le courriel de sollicitation ainsi que les tâches qui leur seront demandées. Par le fait même, les personnes acceptent de participer à l'étude en toute connaissance de cause. En troisième lieu, tous les répondants sont rassurés quant à la confidentialité de leur participation au projet et des résultats de la présente étude. Tous les questionnaires sont tenus dans un serveur sécurisé de l'UQAR, de sorte à protéger leurs données, seules les chercheuses y ont accès. L'anonymat est également prioritaire dans ce projet, aucune donnée ne permettant l'identification des participants n'est demandée. Puis, les répondants sont traités dans le plus grand respect et dignité que possible. Des ressources d'aide sont également listées à la fin du questionnaire si une personne en ressent le besoin et un endroit est réservé dans le document envoyé aux participants si ces derniers sentent le besoin d'émettre une plainte ou une expérience négative. Les coordonnées de l'équipe de recherche sont affichées dans le document envoyé aux pêcheurs, ainsi ils sont libres de communiquer avec celle-ci à tout moment.

CHAPITRE 4

RÉSULTATS

Cette partie présente les résultats de l'étude. Ceux-ci sont exposés et analysés par le biais de statistiques et d'analyses descriptives et d'analyses corrélationnelles.

4.1 ANALYSES DESCRIPTIVES

Afin d'exclure les données aberrantes et de vérifier la distribution des données, des analyses descriptives ont été effectuées à partir de deux techniques d'analyse, soit la moyenne (mesure de tendance centrale) et l'écart type (mesure de dispersion). Ainsi, les tableaux 9 et 10 présentent les analyses des différentes dimensions de la santé psychologique (Gilbert et al. 2009) de la population à l'étude. Ensuite, il s'agira de faire la présentation des variables indépendantes qui sont étudiées pour tenter d'avoir un portrait de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie, avec les indicateurs de santé psychologique suivants soit : la solitude, les relations interpersonnelles et le soutien social.

Il est possible de constater à l'aide du tableau 8 que les scores pour le bien-être psychologique sont plus hauts que ceux obtenus pour la détresse psychologique, et ce de façon significative. Parmi les dimensions du bien-être psychologique, il est possible de remarquer que la sérénité totale ainsi que l'harmonie sociale totale sont les deux dimensions les plus importantes alors que l'engagement au travail représente la dimension la plus basse. Au niveau de la détresse psychologique, il est possible d'observer que la dimension « Anxiété/dépression » a le score le plus élevé, quoique celui-ci est bas. La dimension désengagement/dépression présente, elle, les scores les plus bas obtenus pour ce qui est de la détresse psychologique.

Pour le tableau 10, il est observable que les dimensions du soutien social (soutien de type affectif et soutien de type conseil) détiennent les scores les plus élevés. Alors, le soutien social à une place importante dans cette présente analyse. Les dimensions liées à la qualité des relations interpersonnelles manifestent également des scores élevés toutefois moins importants que ceux obtenus dans les dimensions du soutien social. Puis, la solitude totale est représentée par un score plutôt faible (Yergeau et Poipier, 2021).

Tableau 9 : Statistiques descriptives des variables dépendantes (N = 53)

<i>Dimensions</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
Bien-être psychologique total	4,22	,69
Sérénité totale	4,38	,79
Harmonie sociale totale	4,33	,77
Engagement au travail total	4,05	,70
Détresse psychologique totale	1,49	,59
Désengagement/Dépression total	1,39	,69
Irritabilité/Agressivité totale	1,51	,53
Anxiété/Dépression totale	1,58	,80

M = Moyenne ; ÉT = Écart-type.

Tableau 10 : Statistiques descriptives des variables indépendantes

<i>Dimensions</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>
Relation avec employé totale	48	3,45	,68
Relation avec supérieur total	47	3,31	1,17
Solitude totale	48	1,71	,48
Soutien conseil total	49	4,26	,82
Soutien affective totale	49	4,02	,96

M = Moyenne ; ÉT = Écart-type.

4.2 ANALYSES CORRÉLATIONNELLES

Le tableau présenté ici-bas soit le 11 présente les résultats qui ont été obtenus avec des corrélations de Pearson. Celles-ci servent à évaluer la force du lien qui coexiste entre les variables. Nous remarquons à travers ces dernières que certains liens significatifs présents entre les variables sont plus élevés que d'autres. Par exemple, parmi les corrélations positives, le lien entre la détresse psychologique et la solitude est fort ($r=0,51$), de même que le lien présent entre l'anxiété/dépression et la solitude ($r=0,49$). Également, il est possible de constater l'importance des relations interpersonnelles au travail, soit employé et supérieur ($r=0,48$). Aussi, il existe des corrélations significatives et négatives plus élevées entre certaines variables, soient entre l'anxiété dépression et la qualité des relations avec employés ($r=-,51$) et entre la dimension « désengagement/dépression » et celle de « relation avec supérieur » ($r=-54$).

Tableau 11 : Corrélations entre les variables

Dimensions	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Bien-être total	1	,92**	,92**	,94**	-,58**	-,55**	-,56**	-,42**	-,38**	,23	-,29*	,36*	,28
2. Engagement		1	,80**	,83**	-,51**	-,52**	-,45**	-,38**	,39**	,25	-,24	,24	,16
3. Harmonie			1	,76**	-,48**	-,43**	-,50**	-,33*	,27	,17	-,34*	,36*	,27
4. Sérénité				1	-,59**	-,56**	-,57**	-,44**	,38**	,22	-,20	,35*	0,30*
5. Détresse psychologique totale					1	-,94**	,85**	,88**	-,38**	-,40**	,51**	-,33*	-,33*
6. Désengagement/Dépression						1	,73**	,81**	-,36**	-,54**	,47**	-,33*	-,33*
7. Irritabilité/Agressivité							1	,55**	-,18	-,26	,38**	-,33*	-,36*
8. Anxiété/Dépression								1	-,51**	-,33*	,49**	-,19	-,16
9. Relation avec employé									1	,48**	-,31*	,05	,07
10. Relation avec supérieur										1	-,36*	,25	,37*
11. Solitude totale											1	-,37**	-,32*
12. Soutien-conseil												1	,83**
13. Soutien affectif													1

*p < 0,05 ; ** p < 0,001

Pour vérifier les hypothèses mentionnées plus haut, des analyses de régressions linéaires multiples ont été faites à l'aide du logiciel SPSS 25. Ces régressions ont été faites pour mesurer la relation prédictive entre les variables dépendantes (bien-être psychologique et détresse psychologique) et toutes les variables indépendantes, tour à tour pour les deux variables dépendantes. Le logiciel a recensé à l'avance des modèles de régressions multiples pour les variables indépendantes qui s'avéraient être les plus significatives pour chacune d'entre elles.

4.2.1. Bien-être psychologique

Les analyses de régression pour expliquer le bien-être psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie sont exposées dans le tableau 12. Le soutien de nature conseil et la qualité perçue des relations avec les collègues représentent 28% de l'explication de la variable dépendante $R^2: 0,28; p \leq 0,01$.

Tableau 12 : Analyse de régressions linéaires ascendantes
pour le bien-être psychologique au travail

Modèle	Variables retenues	Variables entrées	β
1	Soutien conseil	Relation employé Relation supérieur Solitude Soutien affectif	0,39
2	Soutien conseil Relation employé	Relation supérieur Solitude Soutien affectif	0,37 0,36

4.2.2. Détresse psychologique

Les analyses de régression pour expliquer le bien-être psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie sont exposées dans le tableau 13. Elles représentent 30% de l'explication de la variable dépendante $R^2: 0,30; p \leq 0,05$.

Tableau 13 : Analyse de régressions linéaires ascendantes pour
la détresse psychologique au travail

Modèle	Variables retenues	Variables entrées	β
1		Soutien conseil	
		Relation employé	
		Relation supérieur	
	Solitude		,512
		Soutien affectif	
2		Soutien conseil	
	Relation employé		-,264
		Relation supérieur	
	Solitude		,431
		Soutien affectif	

CHAPITRE 5 DISCUSSION

Pour ce dernier chapitre, il s'agira d'une discussion générale sur l'ensemble de la recherche. D'abord, un rappel des objectifs et hypothèses de ce sujet de mémoire sera fait. Ensuite, les différents résultats seront interprétés en parallèle avec la littérature scientifique présentée au préalable. Également, les apports sur les plans théoriques et pratiques seront énoncés. Les limites présentes tout au long de cette recherche seront amenées. Puis, des pistes pertinentes de recherches futures qui pourraient être développées davantage seront formulées.

5.1 RAPPEL DE L'OBJET DE LA RECHERCHE

L'objectif de cette présente recherche est de dessiner un portrait sur un sujet bien documenté dans la plupart des corps de métier, mais presque inexistant par l'emploi visé par cette étude, qu'est le métier de pêcheur, ce sujet est la santé psychologique. Alors, le but principal de cette recherche est d'approfondir, voire de découvrir plusieurs données, statistiques et connaissances, aussi basiques soient-elles pour mieux connaître la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie, sachant que ce sujet est problématique depuis des années dans plusieurs domaines professionnels. Il s'agit donc de décrire et mesurer la santé psychologique des pêcheurs et tenter de mieux comprendre ce sujet en mesurant la variable dépendante (santé psychologique) en fonction de divers indicateurs représentant les variables indépendantes (solitude, relation interpersonnelle et soutien social au travail).

Les objectifs proposent, premièrement de décrire la prévalence du phénomène à travers divers indicateurs de santé psychologique chez la population à l'étude et, deuxièmement, de décrire et mesurer l'ampleur de cette thématique chez ces mêmes travailleurs pour mieux connaître l'état de la situation, dans le secteur de la Gaspésie. Les trois hypothèses qui ont été émises pour tenter d'orienter la recherche sont les suivantes :

H1 : La solitude est liée significativement et positivement avec le niveau de détresse psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie.

H2 : Les relations interpersonnelles positives au travail ont un effet bénéfique sur la santé psychologique donc sont liées, de façon positive et significative, au bien-être psychologique en milieu professionnel des pêcheurs de la Gaspésie.

H3 : Le soutien social est relié positivement et significativement au bien-être psychologique au travail des pêcheurs de la Gaspésie.

5.2 DISCUSSION DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Il est possible de constater que, de façon générale, à travers les résultats descriptifs obtenus que les pêcheurs affirment avoir une santé psychologique passable bonne. En fait, ces derniers, avec seulement neuf d'entre eux avouant avoir déjà ressentis des difficultés quelconques, ne semblent guère se préoccuper du sujet, mais veulent tout de même éviter la détresse psychologique.

La première hypothèse s'avère être confirmée de façon partielle, car incomplète à certains niveaux considérant la totalité des autres indicateurs (facteurs) pouvant influencer le niveau de détresse psychologique des pêcheurs gaspésiens. En effet, la solitude en vue des corrélations qui ont été faites précédemment est positivement reliée au niveau de détresse psychologique.

Au niveau de la détresse psychologique, c'est le facteur qui s'avère être le plus prédictif de la population à l'étude. Plus la solitude donc l'isolement au travail des participants est grand, plus leur détresse psychologique sera grande.

Cependant, l'analyse et l'interprétation de l'ensemble des facteurs pouvant prédire la détresse psychologique nous indiquent qu'un autre facteur influence la détresse psychologique, cette fois, de façon négative. En fait, bien que la corrélation s'avère être moins significative que celle de la solitude avec la détresse psychologique, les qualités des relations représentent tout de même un facteur influant important pour le niveau de détresse psychologique des pêcheurs en Gaspésie. Plus précisément, c'est davantage la qualité des relations avec les collègues de travail qui influence le niveau de la détresse. Interprétés pour la présente étude les résultats vont comme suit : plus la qualité des relations entre collègues est mauvaise, plus le niveau de détresse psychologique des pêcheurs sera élevé.

Ces analyses de la solitude comme facteur prédictif de la détresse psychologique vont de pair avec la revue de la littérature, car d'autres études s'étant intéressées au lien existant entre la santé psychologique et la solitude démontrent qu'un lien positif existe entre ces deux variables. Par exemple, dans l'étude parue dans le livre « Back to Human » de Dan Schawbel, les conclusions de l'étude permettent d'émettre le constat de l'importance du besoin d'appartenance des employés et des effets positifs qu'ont les contacts professionnels positifs au travail. Cette étude mentionne que plus de 50% des travailleurs participants ressentent de la solitude sur une base régulière au travail et que c'est 60% d'entre eux qui envisageraient de conserver davantage leur emploi si leurs relations avec leurs collègues étaient de meilleure qualité. Cependant, lorsque les employés ressentent de la solitude, l'auteur rapporte, entre autres, ces effets négatifs pour l'individu et l'entreprise : le désengagement au travail, le non-sentiment de satisfaction et le roulement de la main-d'œuvre. Une autre étude menée au Canada sur l'impact de la solitude chez les individus en contexte de Covid-19 par l'Institut de santé mentale témoigne que le confinement, ayant isolé les gens, a fait détériorer la santé mentale des Canadiens de façon considérable.

Cela ayant forcément des conséquences au quotidien et favorisant l'apparition de problèmes de santé mentale. Une étude faite auprès d'agriculteurs témoigne aussi du lien existant entre la détresse psychologique et la solitude. L'auteur met en lumière le fait que ce métier présente l'un des plus hauts taux de détresse psychologique tous métiers confondus, au Québec. L'un des facteurs de stress significatifs identifiés par les agriculteurs est le fait de toujours être seul donc la solitude et/ou l'isolement. Les effets de cette détresse causés par la solitude, entre autres, sont les idées suicidaires, l'irritabilité, l'impatience, etc. L'auteur souligne l'importance d'adopter de meilleures pratiques et de miser sur la prévention, car comme la pêche, l'agriculture est l'un des corps de métier ayant des valeurs masculines et traditionnelles qui rendent la consultation plus difficile pour les premiers concernés.

Comme Weiss (1973) le souligne, il existe deux types de solitude : émotionnel (manque de relations intimes : conjugal, familial) et social (manque de liens significatifs au niveau amical ou divertissement). Celle présentée ici se réfère davantage au niveau social. Cette forme de solitude peut entraîner des effets néfastes pour la personne la vivant : sentiment d'abandon, marginalité, etc. (Mayer, 1991). Les effets induits par la solitude sur la santé psychologique dans la littérature sont également considérables : apparition de problématique de santé mentale, suicide, espérance de vie, etc. (Les petits frères, 2021). Les émotions y étant rattachées sont d'autant plus négatives : tristesse, ennui, frustration, etc. Également, bien que la solitude puisse être vécue comme une expérience positive ou être associée à un sentiment de bien-être, dans le présent cas et en vue des résultats comme le suggère la littérature, la solitude est perçue comme une expérience pénible et imposée. Si elle est vue positivement, oui, elle pourrait être choisie, mais dans le présent cas, elle est plutôt la résultante d'expériences négatives (Van de Velde, 2018; Mayer, 1991).

Pour les relations entre collègues, la littérature démontre l'importance à accorder aux relations humaines pour l'humain, étant un être naturellement social. Au travail, la présence de bonnes relations entre collègues se traduit par les individus par une meilleure adaptabilité, le fait de combler le besoin d'appartenance, etc. La confiance mutuelle entre les collègues pour tout ce qui est distribution des tâches et organisation du travail est incontournable. De même que l'empathie jusqu'à un certain niveau. Ceci dit, le contraire entraîne forcément des conséquences importantes sur la santé psychologique de l'organisation et du fonctionnement au travail, qui se répercutent sur la détresse individuelle et/ou collective des individus. (Zaki, 2018; Réseau pour le développement de l'alphabétisme et des compétences, 2015).

Pour ce qui de la deuxième hypothèse, elle s'avère être en partie confirmée, également. En partie, car il est vrai d'affirmer qu'une corrélation positive existe entre la qualité des relations interpersonnelles et le bien-être psychologique au travail, mais l'importance de prédiction et de niveau d'influence sont légèrement différents pour les deux éléments qu'inclut l'indicateur « qualité des relations au travail ». En fait, il est possible de constater à travers l'analyse des résultats que la qualité des relations entre les employés est plus significative pour le bien-être psychologique au travail des pêcheurs que la relation avec le supérieur. Pourtant, celle-ci s'avère malgré tout être perçue comme un élément facilitant vers le bien-être, mais à un niveau un peu différent. Interprété au sens de l'étude, le constat va comme suit : plus la qualité des relations entre employés est bonne, plus leur bien-être psychologique au travail sera élevé donc ceux-ci en ressentiront les bienfaits à divers niveaux.

L'étude mentionnée dans la recension des écrits plus hauts dans ce texte, menée par des universités nord-américaines et traitant sur les relations intimes au travail démontre l'importance des relations interpersonnelles bien dosées sur le lieu de travail dans le monde actuel. Celle-ci fait constat d'un fait important : considérant que les employés passent beaucoup de temps au travail dans la réalité actuelle donc pour avoir une entreprise en santé, le bien-être individuel et collectif des employés se doit d'être considéré. Les participants, de façon majoritaire, priorisent le bien-être au niveau social, soit dans cette étude-là la présence d'un ami sur le lieu de travail est au premier plan, détrônant le salaire. Le besoin d'appartenance se fait de plus en plus important pour la génération actuelle et celle à venir, cela pour assurer une certaine qualité de santé psychologique au travail. Les résultats de ce mémoire s'inscrivent donc dans la même lignée que ceux de cette étude (Zaki, 2018; Wharton University of Pennsylvania, 2007).

Comme le soulignent plusieurs auteurs dans la littérature, les relations pour les humains demeurent essentielles, car les humains sont des êtres sociaux. Non seulement ce sont celles-ci qui structurent et organisent la vie et le quotidien. Srouffe et Fleeson, (1986) définissent les relations interpersonnelles selon des critères : la durabilité, la cohérence et la représentation mentale de la relation. Sur un bateau de pêche, d'une façon ou d'une autre, si les relations entre les membres d'une même flotte sont positives, elles seront surement significatives, du moins, à un certain moment. En fait, les membres de l'équipage se côtoient de longs moments et de façon très récurrente lors de la saison. Inévitablement, ces relations donnent un sens à l'environnement de travail, ce qui va dans le même sens que les résultats obtenus dans le biais de cette hypothèse.

Une autre étude menée par Melançon (2012) sur les meilleures pratiques des gestionnaires ainsi que dans et pour une organisation témoigne de l'importance à accorder aux relations au travail. Dans celle-ci l'entraide et la compréhension des collègues menant à des relations de soutien dans les milieux de travail étaient préconisées dans les meilleures pratiques tant pour le bien-être de l'organisation que des employés.

Pour la troisième hypothèse, elle est confirmée par les résultats obtenus. En effet, il existe bel et bien une corrélation significative entre les variables suivantes : le bien-être psychologique des pêcheurs en Gaspésie et le soutien social de type conseil (positif si en présence). Cette dernière s'avère être confirmée. Plus précisément, des deux formes de soutien présents dans le questionnaire (soutien affectif et soutien conseil), l'un s'avère être un marqueur de prédiction plus significatif pour la population à l'étude que l'autre : le soutien de type conseil. Dans le même sens que l'hypothèse mentionnée ci-haut, voici l'interprétation exacte : plus les pêcheurs bénéficient de soutien conseil dans leur environnement de travail, plus leur niveau de bien-être psychologique sera élevé.

Une étude en lien avec la pêche sur les dangers de la pêche aux homards faite par MERINOV (2014) a permis de tirer quelques conclusions sur des pistes de solution pour diminuer les risques associés à ce métier. Parmi ces pistes, il y a avait le partage entre pêcheurs et aide-pêcheurs qui est associé au soutien social.

Une autre étude intéressante à mettre en lien avec cette hypothèse porte sur la santé psychologique des pompiers au travail. Cette recherche de type doctoral et a été réalisée par Douesnard (2010). Celle-ci présente les rapports qu'entretiennent ces travailleurs avec le feu, leur métier ainsi que la façon qu'ils vivent et luttent contre les risques que leur exige leur métier au quotidien. Parmi les méthodes qui étaient préconisées par les pompiers comme facteurs de protection, ils y avaient : les rapports sociaux, mais aussi le fait d'avoir un espace commun, qui, ici, est la caserne pour échanger entre eux leurs craintes, défis, réussites, stratégies collectives, etc. Cet espace met l'accent sur l'importance du soutien entre travailleurs pour résister à tous les côtés négatifs que leur impose leur métier. Malgré le fait que l'étude stipule un faible taux de détresse psychologique chez cette catégorie de travailleurs, pour ce faible pourcentage qui présente un niveau plus élevé de détresse, des facteurs internes et externes s'avèrent être plus présents chez ceux-ci : faible soutien social et un faible niveau de reconnaissance.

Contrairement à ceux-ci, des prérequis sont également nécessaires pour pratiquer ce métier avec le lot de facteurs de stress que celui-ci entraîne tels le soutien des pairs et la passion du métier, pour ne nommer que ceux-ci. Cette étude prouve également l'existence d'un lien significatif entre le soutien social comme facteur de protection pour la santé psychologique des travailleurs.

Une autre étude a été faite auprès d'un corps de métier semblable à celui de pêcheur, pour son côté « masculin » et « traditionnel », soit chez les agriculteurs. Celle-ci fait un portrait de la détresse psychologique chez les agriculteurs et propose des pistes d'intervention éventuelles. Dans cette dernière, plusieurs facteurs de stress ressortent en similarité avec ceux ressortis par plusieurs autres études et la présente tels le marché, les facteurs environnementaux, la charge de travail et l'isolement. Dans les facteurs de protection identifiés, une fois de plus, le soutien social est mentionné, mais à un différent niveau, ici étant le soutien familial et rural (Lafleur et Allard, 2006).

Tel le stipule des auteurs reconnus dans la littérature dans les théories et grands concepts portant sur le soutien social, le soutien social est un concept multidimensionnel. Il influence de façon plus ou moins directe, en fonction du degré d'importance qu'on accorde à cette ressource sociale ou relation, le bien-être et donc l'équilibre des individus, d'où l'importance du concept de priorisation (Weiss, 1974; Cohen et Wills, 1985; Houle, Mishara et Chagnon, 2005).

En lien avec les trois hypothèses, il est possible de constater à travers le tableau 10, soit dans les analyses descriptives des variables indépendantes (soutien social, relations interpersonnelles au travail et solitude) que le soutien social détient les résultats d'analyses les plus significatifs. Les relations interpersonnelles détiennent une place aussi importante, mais pas aussi significative que celle occupée par le soutien social. La solitude, elle, au contraire, n'obtient pas de score élevé.

Ces résultats traduisent notamment que les bonnes relations avec le supérieur du navire ainsi qu'avec les collègues peut augmenter le bien-être des répondants, de façon générale. Il en va de même pour le soutien social. Dans le sens inverse, la solitude ne semble pas aller de pair avec le bien-être des participants.

Dans l'ensemble, les participants ne semblent pas rechercher le bien-être, mais simplement éviter la détresse. En fait, généralement, ils semblent y aller avec le temps présent. Nous pouvons particulièrement noter les relations avec les collègues et le supérieur comme facteur de protection et le soutien social (Yergeau et Poirier, 2021).

5.3 LIMITES DE LA RECHERCHE

L'une des principales limites a été la situation sanitaire qui a débuté à la fin de l'hiver 2020, soit en lien avec la Covid-19 en mars 2020. Forcément, toute cette situation qui a entraîné de nombreux changements au sein même de la société, sur son fonctionnement, l'économie, etc., de façon générale, a aussi eu des impacts sur les pêcheurs gaspésiens. Premièrement, cette situation a amené à vivre de l'anxiété, des inquiétudes et des frustrations chez grand nombre de personnes dans la population, alors, il y a une possibilité pour que cette situation ait influé les réponses dans les questionnaires des pêcheurs. Par exemple, au niveau de l'économie, plusieurs pêcheurs n'étaient pas certains du prix qu'ils auraient reçu pour leurs prises, soit pour les débarquements de poissons/crustacés. Aussi, durant la saison de pêche 2020, dû aux nombreuses mesures sanitaires instaurées par les gouvernements, l'isolement était plus présent pour bon nombre de pêcheurs, mais aussi la vie en collectivité avec l'équipage était plus longue qu'à l'habitude, pour ne nommer que ces changements-là. Alors, le fait que le niveau d'anxiété, de stress et/ou de frustrations dû à cette situation particulière et aux mesures sanitaires, les résultats des participants ont pu être influencés à un certain degré par tous ces changements imprévus et importants.

Également, lors du recrutement des participants par le biais des organisations, entités et groupes halieutiques gaspésiens, ce sont seulement deux parmi ceux-ci qui ont donné suite au courriel de sollicitation initial qui leur était acheminé. Par le fait même, le nombre de participants à l'étude aurait pu être beaucoup plus important si la collaboration avait été majoritaire à ce niveau. Ainsi, il est possible de croire que certains pêcheurs n'ont pas eu accès au courriel pour répondre ou non au questionnaire. En ayant un nombre de participants moins élevé, les résultats obtenus peuvent s'avérer moins représentatifs, le but de la recherche étant d'avoir les données les plus fidèles vis-à-vis de la situation traitée. De même qu'une des organisations collaboratrices a pris un délai de temps assez élevé pour faire un retour quant à sa collaboration au projet, ce qui a amené des délais plus longs pour la passation donc le commencement de la distribution plus « massive » du questionnaire.

La longueur du questionnaire et le temps de passation de celui-ci ont été des freins pour certains des répondants. Ils n'ont pas tous rempli le questionnaire jusqu'à la fin comme le témoignent certains des éléments traités dans le chapitre 3 et 4 (plusieurs des résultats associés à des questions situées à la fin du questionnaire ont un nombre de répondants qui ne correspond pas au nombre total de personnes sondées). En ce sens, le questionnaire, en fonction du public cible, aurait dû être moins long ainsi la probabilité d'avoir plus de réponses à toutes les questions aurait été plus forte pour que le portrait des pêcheurs soit le plus fidèle à la population répondante que possible.

Au niveau de la spécificité du territoire choisie pour traiter le sujet, celle-ci aurait pu s'étendre sur un plus grand territoire pour avoir une plus grande représentativité de l'ensemble des pêcheurs au Québec, par exemple. Considérant que le sujet de recherche n'a que très peu été traité dans d'autres études par le passé, l'élément géographique aurait pu être totalement éliminé ou s'étendre à l'ensemble du Québec. Toutefois, la Gaspésie fait partie des principales régions côtières du Québec donc elle peut aussi s'avérer pertinente, quoi que peut être interprétée comme réductrice au niveau de la représentativité dans son ensemble.

La localisation aurait pu être spécifique à la Gaspésie, mais dans une étude ultérieure dans laquelle certaines variables et/ou éléments importants de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie auraient été énumérés dans des études au préalable, sur une population de pêcheurs « plus générale ». La Gaspésie représentant la région côtière principale du Québec parmi les trois régions de ce type. C'est elle qui détient le plus grand nombre de pêcheurs, qui a le secteur économique le plus lucratif et c'est là où les plus importants débarquements de poissons au Québec ont lieu (Pêches et Océans Canada, 2008).

Ensuite, il existe toujours une possibilité que certains résultats soient biaisés par le biais de désirabilité sociale. Ce concept consistant à s'adapter que ce soit au travers de réponses, comportements ou façons de faire à une situation en fonction à ce que la réponse émise par le sujet reflète la norme sociale générale ou les attentes de la société et/ou de l'interlocuteur à qui il s'adresse, afin qu'elle soit ainsi perçue (Cambon, 2006). Non seulement la littérature met en lumière le fait que dans les milieux de travail typiquement masculin, voire traditionnel, la communication des émotions n'est pas au premier plan. Dans cette même façon de penser, les problèmes se règlent seuls avec la personne concernée (Cautaerts, 2010), de ce fait, les résultats ont aussi pu être amoindris par les répondants de sorte à laisser penser qu'ils ne vivent pas de problèmes.

Une autre limite est le fait que certains des pêcheurs représentent un public cible un peu plus dur à rejoindre que la moyenne. Pour bien connaître le milieu de la pêche et selon les propos tenus par certains pêcheurs qui font partie de mon entourage proche, l'environnement du milieu halieutique dit « terrain » peut, dans certains cas, être resté très traditionnel et ainsi négliger un peu le côté plus psychologique ou émotionnel de leur équipage, toujours en lien avec les mœurs archétypes de la masculinité d'autrefois. Ce faisant, certains d'entre eux peuvent se sentir moins interpellés par ce type de sujet de recherche.

Heureusement, ce ne sont pas tous les pêcheurs entre autres avec la nouvelle génération qui, de façon générale, ont une vision plus d'actualité dans le contexte présent avec, par exemple, l'importance à accorder à sa santé mentale/psychologique. Aussi, dans la population cible, plusieurs des travailleurs sont plus âgés et n'ont pas tous grandi dans la technologie. Des statistiques rapportées par Pêches et Océans Canada (2008) révèlent que 53% des pêcheurs au Québec sont âgés entre 46 et 64 ans, cela représentant la tranche majoritaire de l'ensemble des pêcheurs. Pour les pêcheurs de 65 ans et plus, ils représentent 6% de la population (Pêches et Océans Canada, 2008). Sachant cela, en plus que la littérature dit que les personnes plus âgées ont plus de difficulté que les gens plus jeunes à bien manœuvrer tout ce qui a trait aux ordinateurs ou téléphones cellulaires (fonction intégrale) ou que ces derniers adhèrent moins aux nouvelles technologies (Statistique Canada, 2019; Aubert-Bonn, 2019; Davidson et Schimmele, 2019) et le fait que le questionnaire se fasse seulement par le biais de technologies informatiques, il y a une possibilité que ce ne soit toute la population de pêcheurs qui ait pu avoir accès à ce questionnaire.

5.4 APPORTS DE LA RECHERCHE

Pour ce qui est des apports réalisés sur le sujet traité, il y en a eu sur divers plans. D'abord, au niveau pratique, cette présente recherche a permis d'augmenter le nombre de connaissances, données et statistiques sur la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie. Il est maintenant possible de dire que la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie est influencée plus significativement par de bonnes relations entre collègues sur la flotte et le soutien social de façon positive. Au contraire, une piètre qualité des relations entre collègues sur la flotte ainsi que la solitude auraient tendance à mener les pêcheurs gaspésiens vers la détresse psychologique.

Quoi que ces derniers ne semblent pas rechercher particulièrement à avoir une santé psychologique de haute qualité et ne semblent non plus être un problème probant au sein de cette population, certaines caractéristiques permettent d'identifier quelques pistes et items pouvant influencer la santé psychologique de ceux-ci. Avant cette étude, il n'y avait que très peu de données vérifiées pour témoigner réellement de l'ampleur. Maintenant, le sujet est davantage documenté, par les premiers concernés par le sujet.

Non seulement, en plus de pouvoir maintenant dire que l'idée de l'ampleur de cette thématique dans ce corps de métier précis est un peu plus précise, il est, également, possible de pouvoir nommer, comparer et commenter certains facteurs qui affectent ou non, à divers niveaux, la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie et de pouvoir prévoir certains impacts et conséquences que cette dernière peut avoir sur la production et l'efficacité au travail, de même que sur le quotidien de ces travailleurs, quoi que des études plus spécifiques sur le sujet seraient intéressantes.

De même que des liens ont pu être faits entre des traits personnels, des éléments de l'environnement de travail, etc. sur le niveau de bien-être en lien avec le travail et la santé psychologique chez cette catégorie de travailleur. Par le fait même, cela a permis l'identification des facteurs facilitants et nuisibles ayant une influence sur une bonne ou mauvaise santé psychologique des pêcheurs tant individuellement, entre collègues, entre supérieur et subordonnés, dans diverses situations sur leur milieu de travail. Ainsi, en sachant ces diverses composantes ayant le pouvoir de modifier la santé psychologique des pêcheurs donc, également, leur façon de travailler, cela pourrait permettre de faciliter la mise en œuvre d'éléments pour favoriser encore plus le bien-être au travail de ces gens. En fait, du développement vers des pistes de sensibilisation, prévention et même d'intervention pourront être considérées et envisagées, si la situation le requiert, pour le mieux-être des personnes pratiquant le métier, mais aussi dans le but d'optimiser et rendre plus confortables les manières de s'y prendre au sein même de ce métier. Aussi, des solutions de maintien d'une bonne santé psychologique au travail pourront aussi être envisagées.

La présente recherche traduit, également, de l'importance qui doit être accordée quant à l'environnement social des travailleurs maritimes. Plus précisément, il s'agit ici du soutien social et de la qualité des relations entre les membres de l'équipage sur le bateau.

Pour ce qui est du plan théorique, le nombre de recherches sur le sujet est encore peu suffisant pour avoir une réelle valeur scientifique marquante à divers égards. Sachant que la santé psychologique au travail est davantage présente et prend plus de place dans divers emplois, l'attention portée à son égard, peu importe le métier ciblé, est de mise. À notre époque et pour la nouvelle génération sur le terrain du travail, ce n'est plus que le salaire qui compte, mais bien plus, il est aussi question, maintenant, du contexte, des conditions et du milieu de travail qui doivent s'avérer satisfaisants à un niveau adéquat. Avec le nombre de recherches sur le sujet qui est en constante augmentation à travers plusieurs métiers, mais peu dans les métiers plus traditionnels, tel la pêche ou l'agriculture, ce document s'avère être un levier pour un courant de recherche. Ainsi, une importance plus grande pourra lui être accordée et attribuée pour miser sur la sensibilisation de cette dernière ainsi que la prévention.

5.5 PISTES DE RECHERCHES FUTURES

Pour ce qui est des pistes de recherche future, il va sans dire que, considérant que cette recherche est l'une des premières études traitant de la situation de la santé psychologique, spécifiquement pour le métier de pêcheur, plusieurs orientations peuvent être données à des recherches à venir. Par exemple, en tentant de vérifier les types d'aides ou d'interventions qui seraient les plus appropriés pour le métier de pêcheur en prenant en compte leurs différentes réalités vécues au travail.

Les causes de cette détresse/ ou du bien-être psychologique dans ce travail, ainsi que les effets et/ou conséquences que cette détresse psychologique, si présents, les impacts de ceux-ci sur le travail et le quotidien de ces travailleurs, spécifiquement, etc. pourraient s'avérer des sujets de recherche ou être considérés comme des orientations de projet de recherche potentielle pour améliorer les connaissances sur le milieu des pêches.

Ensuite, le territoire de recherche pourrait être plus large, par exemple en adressant la recherche aux pêcheurs du Québec et non seulement à une région spécifique. Ainsi, une recherche allant dans ce sens pourrait être plus représentative pour un bassin de population plus grand. Par le fait même, les résultats étant plus parlant, les résultats et conclusions de cette dernière pourraient avoir une importance plus significative tant au niveau de la recherche dans le domaine de la santé psychologique au travail que sur l'intervention présente qui est faite au niveau de cette catégorie de travailleurs en vue d'améliorations.

De plus, considérant que la pêche n'est pas le seul métier se basant davantage sur des valeurs et croyances plus traditionnelles, dans un monde, principalement, masculin, il serait intéressant de faire une recherche descriptive sur la santé psychologique dans des métiers plus traditionnellement masculins. La pêche est un des métiers plus dangereux de façon générale, certes, il n'est pas le seul tel en témoigne la recension de la littérature avec le métier d'agriculteur, ces individus vivant également des défis au travail, à certains égards, assez semblables. Cette variété pourrait amener à inclure de nouvelles variables à intégrer dans l'étude en question. Considérant que ces milieux de travail, sur certains points, se rapprochent sensiblement du milieu des pêches, la recherche des causes d'une bonne et/ou mauvaise santé psychologique pourrait, notamment, contribuer à expliquer la situation que vivent les pêcheurs et pourrait avoir une influence notable sur les résultats obtenues ainsi que la portée de cette dernière. Par exemple, le fait de considérer davantage les caractéristiques individuelles des travailleurs pourrait être intéressant. Pour ce faire, les questionnaires pourraient être modifiés par des entrevues.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La santé psychologique au travail demeure une préoccupation actuelle, assez généralisée, qui évolue à « vitesse grand V ». Donnant l'impression qu'elle ne cesse de croître et de se diversifier (en fait, c'est aussi le nombre de découvertes et connaissances sur le sujet qui se font plus nombreux), l'adaptation du système et de l'environnement dans le monde lequel les individus vivent doit se faire, autrement, l'équilibre serait rapidement perdu. Même qu'à certains égards, cette adaptation n'est pas suffisante, car les questions et problématiques sur le sujet se font de plus en plus abondantes. Cependant, heureusement, comme il est possible de l'observer dans la plupart des études mentionnées lors de la recension des écrits ou dans le chapitre 2 de cette recherche, des efforts importants sont faits par plusieurs acteurs : entreprises, état, l'individu lui-même, etc. Ce sont des stratégies d'intervention visant le bien-être collectif, des guides pratiques, une augmentation significative des statistiques et connaissances que les experts et la population générale détiennent sur le sujet tant pour essayer de traiter que de prévenir et sensibiliser à la détresse psychologique dans les milieux de travail et/ou de façon générale et, de l'autre côté, de faire la promotion pour l'importance du bien-être collectif et individuel pour le mieux vivre ensemble et le bon fonctionnement général d'une entreprise, organisme ou institution. Pour ce faire, il va de soi qu'un nombre de données suffisantes sur la santé psychologique d'un groupe de personnes données doit être connu et disponible. Nombre d'études portant sur ce sujet sont faites dans divers corps de métier, mais les métiers traditionnels restent peu explorés à ce niveau.

Cette recherche a permis l'acquisition et le développement de nouvelles données et connaissances sur la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie dans l'optique de miser sur une amélioration (éventuelle si nécessaire) du bien-être psychologique des pêcheurs. Bien qu'une seule recherche soit loin d'être suffisante pour couvrir l'entièreté d'un sujet aussi vaste, même pour seulement un métier, celle-ci a permis de donner quelques orientations quant à l'état de la situation et sur les liens existants entre la solitude, la qualité des relations interpersonnelles, le soutien social et la santé psychologique. Ainsi faites, des pistes d'orientation pour des recherches futures peuvent être considérées ou ignorées en fonction des résultats obtenus. La présente étude peut servir de « fondation » à certains égards quant aux aspects davantage importants à prioriser ou sur quel élément focaliser son attention, en fonction du degré de corrélation obtenu entre certaines des variables mesurées.

C'est à l'aide des échelles de mesure de Gilbert et al. (2011) pour le bien-être et la détresse psychologique, celle de Peplau et Cutrona (1980) et De Grâce et al. (1987) pour le niveau de solitude, celle de Sénécal, Vallerand et Vallières (1992) et pour ce qui de la qualité des relations interpersonnelles ainsi que celle de Brisson et al. (1988) pour le soutien social que des analyses ont pu être faites pour permettre, par la suite, de déterminer l'importance de liens significatifs entre certaines des variables. Les trois hypothèses étant toutes confirmées ou partiellement (car il manquait quelques éléments, mais les hypothèses posées se sont toutes avérées exactes) confirmées, ainsi il s'avère pertinent de dire que la solitude et le fait d'avoir des relations de mauvaise qualité ou pas de relation interpersonnelle avec des collègues au travail sont des éléments qui influencent fortement la santé psychologique de façon négative, de ce fait sont associés à la détresse psychologique. Au contraire, il est également juste d'affirmer que les pêcheurs gaspésiens considèrent que la présence de bonnes relations interpersonnelles entre collègue et que le soutien de type conseil vont de pair avec une bonne santé psychologique (lien positif). De ce fait, ces deux items sont associés au bien-être psychologique.

Globalement, il est donc possible de dire que la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie n'est pas alarmante, elle semble passablement satisfaisante. Le sujet pourrait d'abord être abordé avec cette population au niveau de la sensibilisation de la problématique et de l'importance à accorder à la santé psychologique au travail ainsi que les impacts/bienfaits y étant associés. Question de faire connaître la problématique et de la démystifier pour ensuite susciter la prise en compte. Ces derniers semblent toutefois chercher à éviter la détresse psychologique, alors la préoccupation de leur bien-être est quand même considérée, jusqu'à un certain point et à différents niveaux. D'autres études sont nécessaires pour approfondir davantage cette problématique auprès de cette population, par exemple pour permettre l'identification d'éléments précis du milieu de travail pour mieux saisir les enjeux et risques au niveau plus « psychologique » de ce métier. Également, la santé psychologique pourrait être étudiée, mais avec une forme différente ou des indicateurs autres que ceux sélectionnés pour cette présente recherche. Malgré que la santé psychologique des pêcheurs gaspésiens semble, de façon globale, plutôt correcte, la détresse psychologique dans ce métier est tout de même présente. Par le fait même, le développement des connaissances sur cela doit être mis de l'avant.

BIBLIOGRAPHIE

- ACTUALITÉS NAUTIQUES. (2013). « Marin pêcheur : Le métier le plus dangereux au monde ». *Actualités nautiques*. En ligne. < <http://actualites-nautiques.com/marin-le-metier-le-plus-dangereux-au-monde/> >. Consulté le 15 juin 2020.
- ADKINS, J. (1999). « Promoting Organizational Health: The Evolving Practice of Occupational Health Psychology ». *Professional Psychology: Research and Practice*, 30 (2), pp. 129-137.
- AFFAIRES DE GARS. (2015). « Les 8 métiers les plus dangereux au Québec ». Dans *Affaires de gars*. En ligne. < <https://www.affairesdegars.com/page/article/4156059158/les-8-metiers-les-plus-dangereux-au-quebec.html> >. Consulté le 5 février 2021.
- ANDREWS, G., TENNANT, C., VAILLANT, G. E. et HEWSON, D. M.. (1978). « Life stress, social support, coping style and risk of psychological impairment. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 166, pp. 307-316.
- ASSURANCE VIE. (2015). « Quels sont les 15 métiers les plus dangereux au Québec? ». *Assurance vie*. En ligne. < <https://comparerassurancevie.ca/top-15-metiers-les-plus-dangereux-du-quebec/> >. Consulté le 12 juin 2020.
- AUBERT-BONN, A. (2019). Les pêches commerciales à l'air des technologies. Dans *Graffiti*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/les-peches-commerciales-age-des-technologies-5194/> >. Consulté le 15 juin 2020.
- BEAUREGARD, L. et DUMONT, S.. (1996). « La mesure du soutien social ». *Service social*, 45(3), pp. 55–76.
- BÈGUE, F. (2018). « La solitude au travail ». *Forum : Mon travail et moi : souffrance, solidarité, espérance*. En ligne. < <http://montravailletmoi.org/wp->

content/uploads/2018/03/Florence-Bègue_La-solitude-au-travail.pdf >. Consulté le 04 mars 2021.

BETTRIDGE, D. (2018). « 20 des métiers les plus dangereux au monde ». *Espresso*. En ligne. < <https://www.msn.com/fr-ca/actualites/photos/20-des-m%C3%A9tiers-les-plus-dangereux-au-monde/ss-BBMBgMP#image=11> >. Consulté le 14 juin 2020.

BOWLBY, J (1969). *Attachment and loss*. London: Basic Books.

BRAINSCAPE. (2021). PSY2071-B-A20 - Relation interpersonnelle Cours 2 Introduction [notes de cours]. Département Relations interpersonnelles. Brainscape. <https://www.brainscape.com/flashcards/cours-2-introduction-9217879/packs/16177797>

BRISSON, C., BLANCHETTE, C., GUIMONT, C., DION, G., MOISAN, J., VÉZINA, M., DAGENAIS, G. R. et MASSE, L. (1998). « Reliability and validity of the French version of the 18- item Karasek Job Content Questionnaire ». *Work and Stress*, 12(4), pp. 322-336.

BRUCE, R. V. (1973). *Bell: Alexander Graham Bell and the Conquest of Solitude*. Boston : Little, Brown.

BRUCHON-SCHWEITZER, M. (2002). *Psychologie de la santé : Modèles, concepts et méthodes*. Paris : Dunod, 543 p.

BUCHANAN, J. (1995). « Social Support and Schizophrenia: A Review of the Literature ». *Archives of Psychiatric Nursing*, 9(2), pp. 68-76.

BUOTE, V. M., PANCER, S. M., W. PRATT, M., ADAMS, G., BIRNIE-LEFCOVITCH, S., POLIVY, J. et GALLANDER WINTRE, M. (2007). « The Importance of Friends: Friendship and Adjustment Among 1st-Year University Students ». *Journal of Adolescent Research*, 22(6), pp. 665-689. doi: 10.1177/0743558407306344

CAMBELL, L. (2018). « Année meurtrière dans la pêche commerciale au Canada ». *Radio Canada*. En ligne. < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1132688/morts-pecheurs-bureau-securite-transport-peche-commerciale-bst-liste-surveillance> >. Consultée le 23 juin 2020.

CAMBELL, M., GOSSELIN, É., TREMBLAY, J.-F. et DURIVAGE, A. (2019). « Relation entre le stress et la performance au travail : un devis expérimental ». *Ad Machina*, 3(1). doi:10.1522/radm.no3.1098

- CAMBON, L. (2006). « Désirabilité sociale et utilité sociale, deux dimensions de la valeur communiquée par les adjectifs de personnalité ». *Revue internationale de psychologie sociale*, volume tome 19, numéro 3-4, pp. 125-151.
- CAPLAN, G. et KILLILEA, M. (1976). *Support System and Mutual Help : Multidisciplinary Explorations*. New York : Grune and Stanton.
- CAPOVILLA, P. (2015). *L'auto-efficacité émotionnelle comme facteur de santé psychologique au travail*. Essai présenté dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail. Département des sciences de la gestion : Université du Québec à Rimouski.
- CARON, J. et GUAY, S. (2005). « Soutien social et santé mentale : concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens ». *Santé mentale au Québec*, volume 30, numéro 2, pp. 15–41. <https://doi.org/10.7202/012137ar>
- CARON, J. et GUAY, S. (2005). « Le soutien social peut-il reprendre sa juste place dans la problématique de la santé mentale ? ». *Santé mentale au Québec*, 30(2), pp. 7–13. <https://doi.org/10.7202/012136ar>
- CARON, J. (1996). « L'Échelle de Provisions Sociales : la validation québécoise du Social Provisions Scale ». *Santé mentale au Québec*, 11, 2, pp. 158-180.
- CAUTAERTS, M. (2010). Chapitre 2 - Les archétypes du père et du masculin. De Boeck Supérieur (Éd.). « *Je tu(e) il* » : *Psychanalyse et mythanalyse des perversions*. (464 p.) Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur. Repéré à <https://doi.org/10.3917/dbu.cauta.2009.01>. Consulté le 13 février 2021.
- CHANVALLON, S. (2009). « Anthropologie des relations de l'Homme à la Nature : la Nature vécue entre peur destructrice et communion intime ». Thèse de doctorat en anthropologie sociale et ethnologie, Bretagne (France) : Université de Rennes, 534 p.
- CHAPELLE, G. (2004). « Les relations sous le regard de la psychologie sociale ». *Sciences Humaines*, No. 150.
- COBB, S. (1976). « Social support as a moderator of life stress ». *Psychosomatic Medicine*. 38, pp. 300-314.
- COHEN, S., GOTTLIEB, B. H. et UNDERWOOD, L. G. (2000). « Social relationships and health ». Cohen, S., Underwood, L. G., Gottlieb, B. H. (éds), *Social Support Measurement and Intervention*. New York : Oxford University Press. pp. 3-25.

- COHEN, S. et WILLS, T. A. (1985). « Stress, social support and the buffering hypothesis ». *Psychological Bulletin*, 98, pp. 310-357.
- COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA. (2016). « Norme nationale ». *Commission de la santé mentale du Canada*. En ligne. < <https://www.mentalhealthcommission.ca/Francais/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail/norme-nationale> >. Consulté le 24 février 2020.
- COULOMBE, F., FOURNIER, M.-H., et LANGEVIN, A. (2014). *Évaluation de systèmes d'amortissement de roulis sur les bateaux de pêche semi-hauturière du Québec*. Rapport n.R-811. Montréal, Québec : Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail. 53 p.
- COURCHESNE, C. (2019). « La solitude au travail : un réel enjeu ». *24 heures*. En ligne. < <https://www.24heures.ca/2019/01/09/la-solitude-au-travail--un-reel-enjeu> >. Consulté le 4 mars 2021.
- CUTRONA, C. E. et RUSSELL, D. W. (1987). « The provisions of social support and adaptation to stress ». *Advance in Personal Relationship*, 1, pp. 37-67.
- CUTRONA, C. E. (1990). « Type of social support and specific stress : Toward a theory of optimal matching ». *Sarason, B. R., Sarason, I. G., Pierce, G.R.* (éds. *Social Support : An Interactional View*, New York Wiley), pp. 319-366.
- DAGENAIS-DESMARAIS, V. (2010). « Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit ». Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales : Département de psychologie, Université de Montréal, 174 p.
- DAMON, J. (2005). « La pensée de... Georg Simmel (1858-1918) ». *Informations sociales*, Volume 3, no. 123, pp. 111.
- DAVELUY, C., PICA, L., AUDET, N., COURTEMANCHE, R., LAPOINTE, F. et autres (INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC). (2000). *Enquête sociale et de santé 1998* (2e édition). Québec : Institut de la statistique du Québec.
- DAVIDSON, J. et SCHIMMELE, C. (2019). *Évolution de l'utilisation d'Internet chez les aînés canadiens*. Rapport no 427. Canada : Division de l'analyse sociale et de la modélisation - Direction des études analytiques - Statistique Canada. 22 p.

- DE GRACE, G.-R. et PELLETIER, J. (1990). « Adaptation française de l'échelle de solitude UCLA auprès des personnes âgées ». *Communication présentée au 4e congrès international de gérontologie francophone*, (Montréal, octobre 1990).
- DE GRACE, G.-R., PELLETIER, J. et BEAUPRE, C. (1987). « Les caractéristiques psychosociales associées à la solitude chez les personnes âgées, selon le type d'habitat ». *Revue canadienne des sciences du comportement*, 19, (3), pp. 298-313.
- DEMARQUET, D. (2019). « Symétrie et complémentarité dans les relations interpersonnelles ». *Si Institut*. En ligne. < https://www.si-institut.com/2019/01/symetrie-et-complementarite-dans-les-relations-interpersonnelles/?fbclid=IwAR3yYyLfawbVOj2sIR9PynAXLym5uz77i9GOh_h_r-eKQ7r-fYkHNIsLkqE >. Consulté le 3 juin 2020.
- DOUESNARD, J. (2010). « La santé psychologique des pompiers : portrait de la situation et éclairage de la psychodynamique du travail ». Thèse de doctorat sur mesure en Organisation du travail et santé psychologique, Québec : Université Laval, 279 p.
- DUBÉ, B. (2018). « Le monde des pêches en pleine mutation ». *Radio Canada*. En ligne. < <https://ici.radio-canada.ca/sujet/sebaste/enjeux/document/nouvelles/article/1104678/peche-changements-gaspesie-baleines-noires> >. Consulté le 23 juin 2020.
- 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 de doctorat en psychologie, Montréal : Université du Québec à Montréal, 200 p.
- ENGLE, R.C. (1985). « Loneliness: Its relation to coping style, and social competence ». Thèse de doctorat, Reno : Université of Nevada.
- ENTREPRISE QUÉBEC (GOUVERNEMENT DU QUÉBEC). (2021). « Santé mentale au travail : prévention et moyens d'action ». *Gouvernement du Québec*. En ligne. < <https://www2.gouv.qc.ca/entreprises/portail/quebec/infosite?lang=fr&x=3109472046> >. Consulté 24 janvier 2021.
- ÉPAQ. (2019). « Pêche professionnelle ». *Cégep de la Gaspésie et des Îles*. En ligne. < <http://www.cegepgim.ca/futurs-etudiants/programmes/136-epaq/professionnels/247-peche-professionnelle> >. Consulté le 14 juin 2020.
- FABRE, N. (PSYCHOLOGIES). (2020). « Dans quels cas vous sentez-vous seul(e) ? : Solitude au travail ». *Psychologies*. En ligne. < <https://test.psychologies.com/tests->

moi/tests-relationnels/dans-quels-cas-vous-sentez-vous-seul-e/solitude-au-travail >. Consulté le 3 mars 2021.

FLEURY, É. (2019). « Près de 50% des travailleurs québécois en grande détresse psychologique ». *Le Soleil*. En ligne. < <https://www.lesoleil.com/actualite/sante/pres-de-50-des-travailleurs-quebecois-en-grande-detresse-psychologique-7a0cd91c55daf7a2b1edee6b447a4645> >. Consulté le 13 février 2021.

FLEURY, M.-J. et GRENIER, G. (2012). « État de situation sur la santé mentale au Québec et réponse du système de santé et de services sociaux ». *Commissaire à la santé et au bien-être Québec*. En ligne. https://www.csbe.gouv.qc.ca/fileadmin/www/2012/SanteMentale/CSBE_EtatSituation_SanteMentale_2012.pdf. Consulté le 27 septembre 2020.

FOLGER, R. et CROPANZANO, R. (1998). *Organizational justice and human resource management*. Thousand Oaks (CA) : SAGE Publications.

FORTIN, M.-F. et GAGNON, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Montréal : Chenelière éducation. 518 pages.

FOURNIER, J. (2014). « La pêche au homard, un métier dangereux ». *Le Soleil*. En ligne. < <https://www.lesoleil.com/actualite/en-region/pecheur-de-homard-un-metier-dangereux-629e8600eee0042ee23b1c5c5082691c> >. Consulté le 17 juin 2020.

FOURNIER, J. (s.d.). « Une étude pour diminuer les risques d'accident sur les homardières ». *Graffiti*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/une-etude-pour-diminuer-les-risques-3660/?page=5&categorie=11> >. Consulté le 14 juin 2020.

FROMM-REICHMANN, F. (1959). « Loneliness ». *Psychiatry*, Volume 22, Issue 1, pp. 1-15.

GAGNÉ, G. (2018). « Baleine noire : une gestion chaotique par Pêches et Océans ». *Graffiti*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/baleine-noire-une-gestion-chaotique-par-5100/> >. Consulté le 12 juin 2020.

GAGNÉ, G. (2018). « Aides-pêcheurs : vers un syndicat? ». *Graffiti*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/aides-pecheurs-vers-syndicat-5081/> >. Consulté le 11 juin 2020.

GAGNÉ, G. (2018). « Crabe : un pêcheur parle d'exploitation ». *Graffiti*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/crabe-aide-pecheur-parle-à-exploitation55090/> >. Consulté le 12 juin 2020.

- GAUVREAU, C. (2019). « Universités: étude sur la santé psychologique ». *Actualités UQAM*. En ligne. < <https://www.actualites.uqam.ca/2019/etude-sante-psychologique-universites> >. Consulté le 13 juin 2020.
- GÉLINAS, G. (2018). « Poisson de fond : salaires variables ». *Graffici*. En ligne. < <http://www.graffici.ca/dossiers/poisson-fond-salaires-variables-5093/> >. Consulté le 13 juin 2020.
- 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.
- GILBERT, M.-H., DAGENAI-DESMARAIS, V. et SAVOIE, A. (2011). Validation d'une mesure de santé psychologique au travail. *Revue européenne de psychologie appliquée*. 61, pp. 195-203.
- GOLDSMITH, D. J. (2004). *Communicating social support*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GOULDNER, A W. (1960). « The norm of reciprocity: a preliminary statement ». *American Sociological Review*, 25(2), pp. 161-178.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. (2018). « Qu'est-ce que la santé ? ». *Gouvernement du Canada*. En ligne. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/approche-axee-sur-la-sante-de-population/la-sante.html>. Consulté le 27 septembre 2020.
- GOUVERNEMENT DU CANADA. (2017). « La santé psychologique en milieu de travail ». *Gouvernement du Canada*. En ligne. < <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html#h2.7> >. Consulté le 13 juin 2020.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2018). « Le travail et la maladie mentale ». *Gouvernement du Québec*. En ligne. < <https://www.quebec.ca/sante/conseils-et-prevention/sante-mentale/le-travail-et-la-sante-mentale/> >. Consulté le 15 juin 2020.
- GROLEAU, M. (2017). « Agir en sentinelle pour la prévention du suicide : un gros merci! ». *L'Union des producteurs agricoles du Québec*. En ligne. < <https://www.upa.qc.ca/fr/textes-dopinion/2017/06/agir-en-sentinelle-pour-la-prevention-du-suicide-un-gros-merci/> >. Consulté le 24 juin 2020.

- HIRIGOYEN, M.-F. (2007). 13. La solitude choisie. Sous la direction de La Découverte (Éd.) *Les nouvelles solitudes*. (pp. 194 à 208). Paris : La Découverte. <https://www.cairn.info/les-nouvelles-solitudes--9782707153289-page-194.htm>
- HOBFOLL, S. E. (1989). « Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress ». *American Psychologist*, 44, pp. 513-524
- HOMANS G.-C. (1958). « Social behaviour as exchange ». *American Journal of Sociology*, volume 63, pp. 597-606.
- HOULE, J., MISHARA, B. L. et CHAGNON, F. (2005). « Le soutien social peut-il protéger les hommes de la tentative de suicide ? ». *Santé mentale au Québec*, 30(2), pp. 61–84. <https://doi.org/10.7202/012139ar>
- HOUSE, J.-S. (1981). *Work, Stress and Social Support*. Reading (MA) : Addison-Wesley.
- HUFFPOST. (2014). « Une mauvaise ambiance au travail est un facteur plus important que le salaire pour 40% des Français ». *HuffPost News*. En ligne < https://www.huffingtonpost.fr/2014/10/14/mauvaise-ambiance-travail-facteur-plus-important-salaire_n_5982936.html?fbclid=IwAR1Dbo02UZ5-nhOmmZ_B8XFLRv83J3fJzWPExLj2mAmSFpjAXL5lEoyXf3U>. Consulté le 2 juillet 2020.
- HUOT, M-È. (2018). « L'implication des personnes ayant vécu un problème de santé mentale : repères pour réduire la stigmatisation et la discrimination ». Mémoire de maîtrise : département des sciences sociales : Université du Québec à Montréal. 154 p.
- HUPCEY J.-E. (1998). « Social Support: Assessing Conceptual Coherence ». *Qualitative Health Research*, volume 8, pp.304-318.
- IFREMER. (s.d.). « Le métier de marin pêcheur ». *Ifremer*. En ligne. < <https://wwz.ifremer.fr/peche/Le-monde-de-la-peche/La-peche/Par-qui/Pecheurs-professionnels/Marin-pecheur/Metier>>. Consulté le 11 juin 2020.
- JONES, W. H., FREEMON, J. E. et GOSWICK, R. A. (1981). « The persistence of loneliness: Self and other determinants ». *Journal of Personality*, 49(1), pp. 27-48. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1981.tb00844.x>
- JONES. W. H., HOBBS, S. A. et HOCKENBURY, D. (1982). « Loneliness and social skill deficits ». *Journal of Personality and Social Psychology*, 42. pp. 682–689.

- JULIEN, D., TREMBLAY, N., BÉLANGER, I., DUBÉ, M., BÉGIN, J. et BOUTHILLIER, D. (2000). « Interaction structure of husbands' and wives' disclosure of marital conflict to their respective best friends ». *Journal of Family Psychology*, 14, pp. 286-303. 10.1037/0893-3200.14.2.286
- JUSTER, R.-P. (2011). « Stress et santé mentale des hommes ». *Mammoth Magazine*. En ligne. n.1. < https://www.stresshumain.ca/Documents/pdf/Mammoth-Magazine/Mammoth_vol11_FR.pdf >. Consulté le 17 juin 2020.
- KARASEK R. et THEORELL, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New-York : Basic Books.
- KESSLER, R. C. et MCLEOD, J. D. (1985). Social support and mental health in community samples. Sous la direction de S. Cohen et S. L. Syme (Éds.), *Social support and health* (p. 219–240). Washington (DC) : Academic Press.
- LAFLEUR, G. et ALLARD. (2006). « Enquête sur la santé psychologique des producteurs agricoles du Québec ». *CRISE*. En ligne. < <http://www.crise.ca/pdf/lafleur-rapport-coop-2006.pdf> >. Consulté le 10 juin 2020.
- LAKEY, B. et CASSADY, P. B. (1990). « Cognitive processes in perceived social support ». *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, pp. 337-343.
- LANGE, M.-H. et LEBLANC, J. (2016). « Le métier de pêcheur est un métier dangereux [Entrevue radio] ». *L'heure juste*, Montréal, Québec : Société Radio-Canada.
- LAPALME, M.-È., 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), pp. 77-91.
- LA RÉDACTION (AVANTAGES). (2021). « Épidémie de solitude extrême chez les travailleurs ». *Avantages*. En ligne. < <https://www.avantages.ca/sante/sante-mentale/epidemie-de-solitude-extreme-chez-les-travailleurs/> >. Consulté le 6 mars 2021.
- LAROUSSE. (2021). « Solitude : Définition ». *Larousse*. En ligne. < <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/solitude/73340#:~:text=État%20de%20quelqu'un%20qui,instant%20de%20solitude%20pour%20réfléchir.&text=État%20de%20quelqu'un%20qui> >. Consulté le 15 mars 2021.

- LAU, S. et GRUEN, G. E. (1992). « The social stigma of loneliness: Effect of target person's and perceiver's sex ». *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(2), pp. 182–189. <https://doi.org/10.1177/0146167292182009>
- LECAHTEUR, J. (2019). « La pêche au homard est-elle réservée aux plus fortunés? ». *Radio Canada*. En ligne. < <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1181078/la-peche-au-homard-est-elle-reservee-aux-plus-fortunes> >. Consulté le 15 juin 2020.
- LES PETITS FRÈRES. 2021. « les dangers de l'isolement sur la santé - L'isolement des aînés, un enjeu prioritaire pour le gouvernement » Dans *Les Petits Frères*. En ligne. < <https://www.petitsfreres.ca/grands-amis/les-dangers-de-lisolement-sur-la-sante/> >. Consulté le 3 mars 2021.
- LHUILIER, D. et LITIM, M. (2009). « Le rapport santé-travail en psychologie du travail. ». *La Découverte*, Vol. 2, numéro 58, p. 85-96.
- MARCH, J. et SIMON, H. (1958). *Organizations*. New-York : Mc Graw Hill.
- MAYER, M. (1991). « Milieu de vie, présence d'un confident et solitude chez les personnes âgées ». Mémoire de maîtrise - département psychologie : Université du Québec à Trois-Rivières. 94 p.
- MÉLANÇON, J. (2012). « La santé psychologique au travail : des pratiques simples au quotidien ». *Prévention au travail* En ligne. < <https://www.preventionautravail.com/reportages/64-la-sante-psychologique-au-travail-des-pratiques-simples-au-quotidien.html> >. Consulté le 10 juin 2019.
- MILLER, R. S. (2011). *Intimate Relationships* (6e éd.). New York : McGraw-Hill, p.36.
- 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), pp. 27–44.
- MOLÉNAT, X. (2004). « Les relations interpersonnelles ». *Science Humaine*, Numéro 150.
- MONSTER. (2021). « Les emplois les plus dangereux au Canada ». *Monster*. En ligne. < <https://www.monster.ca/fr/conseil-carriere/article/les-emplois-plus-dangereux-au-canada> >. Consulté le 11 janvier 2021.
- MOOSER, G. (1994). Chapitre III - Les théories des relations interpersonnelles. Sous la direction de Presses Universitaires de France (Éd.). *Les relations interpersonnelles*. (294 p.). France : Presses Universitaires de France.

- MOUVEMENT SANTÉ MENTALE QUÉBEC. (2021). « Santé mentale ». *Mouvement Santé Mentale Québec*. En ligne. < <https://www.mouvementsmq.ca/sante-mentale-et-travail> >. Consulté le 11 février 2021.
- PARK, R. E. et BURGESS. E. (1926). *The City* University of Chicago Press.
- PATRIAT, L. (2008). « Étude des liens entre le soutien social, l'ajustement universitaire et la persévérance en première année de baccalauréat ». Thèse de doctorat en éducation, Montréal : Université du Québec à Montréal, 283 p.
- PÊCHES ET OCÉANS CANADA. (2010). « L'industrie de la pêche au Québec – Profil socio-économique 2009 ». Bibliothèque de Pêches et Océans Canada. En ligne. < <https://waves-vagues.dfo-mpo.gc.ca/Library/365735.pdf> >. Consulté le 10 juin 2020.
- PEPLAU, L. A. et PERLMAN, D. (1982). *Loneliness: A source book of current theory, research and therapy*. New York : Wiley-Interscience
- PEPLAU, L. A, RUSSELL, D. et HEIM, M. (1979). The experience of loneliness. Frieze, I. H., Bar-Tal, D., & Carroll, J. S. (Eds.), *New approaches to social problems: applications of attribution theory*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. pp. 53–78.
- PÉRUSSE, M., CADIEUX, J., LEBEAU, M., FECTEAU, R., FRANCOEUR, L.-A., DUBÉ, V. D. et DREWITT, L. (2020). *Cap sur la prévention : Vers le développement d'une culture de sécurité dans l'industrie de la capture des pêches maritimes commerciales*. Rapport de recherche. Rimouski (QC) : Comité permanent sur la sécurité des bateaux de pêche du Québec (CPSBPQ), 254 p.
- PEYNET, H. (2012). Solitude. Sous la direction de Association de Recherche en Soins Infirmiers (Éd.) *Les concepts en sciences infirmières*. (2ième édition, pp. 278-281). France : Éditions Mallet Conseil. <https://www.cairn.info/concepts-en-sciences-infirmieres-2eme-edition--9782953331134-page-278.htm>
- POULIOT, S. (2015). *S'absenter du travail ou quitter l'organisation : dans quelle mesure le sens du travail y contribue-t-il ?*. Mémoire de maîtrise département gestion des personnes en milieu de travail. Rimouski : Université du Québec à Rimouski. 160 p.
- PSYCHOLOGIE SOCIÉTÉ. (s.d.). « Relation interpersonnelle ». *Hisour*. En ligne. < <https://www.hisour.com/fr/interpersonal-relationship-38917/> >. Consulté le 3 mars 2021.

- QUÉBEC SCIENCE. (2007). « Histoire de la santé mentale ». *Alpabem*. En ligne. < <https://alpabem.qc.ca/histoire-de-la-sante-mentale/> >. Consulté le 27 septembre 2020.
- QUENEVILLE, N. (2007). *Théorie de l'échange social pour expliquer le rôle des pratiques de gestion des ressources humaines et des valeurs organisationnelles dans les comportements de mobilisation des employés*. Thèse de doctorat département en Psychologie, Université du Québec à Montréal. 188 p.
- REES, T., HARDY, L. et FREEMAN, P. (2007). « Stressors, social support, and effects upon performance in golf ». *Journal of Sports Sciences*, 25(1), pp. 33–42.
- RÉSEAU POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALPHABÉTISME ET DES COMPÉTENCES. (2015). « Sens des relations interpersonnelles et travail ». *Compétences Génériques*. En ligne. < <http://mescompetencesgeneriques.net/sens-des-relations-interpersonnelles-et-travail/> >. Consulté le 2 mars 2021.
- RESSOURCES PSYCHO. (s.d.). « Conseils pour prendre soin de votre santé mentale ». *Ressources Psycho*. En ligne. < <https://www.ressources-psycho.com/conseils-pour-prendre-soin-de-votre-sante-mentale/> >. Consulté le 2 mars 2021.
- RHOADES, L. et EISENBERGER, R. (2002). « Perceived organizational support: a review of the literature ». *Journal of Applied Psychology*, 87(4), pp. 698-714.
- RODRIGUE, A. (2019). *L'impact des relations interpersonnelles et du soutien social sur la santé psychologique au travail des policiers*. Mémoire de maîtrise département des sciences de la gestion. Rimouski, Québec : Université du Québec à Rimouski. 85 p.
- ROY, P. et TREMBLAY, G. (2012). « Comprendre les masculinités rurales : un portrait basé sur la santé psychologique ». *Service social*, volume 58, numéro 1, pp.68–84.
- ROY, P. et TREMBLAY, G. (2015). « L'expérience du stress chez les agriculteurs : une analyse du genre masculin ». *Nouvelles pratiques sociales*, volume 27, numéro 2, pp. 236-252.
- RUILLER, C. (2012). « Le caractère socio-émotionnel des relations de soutien social à l'hôpital ». *Management & Avenir*, vol. 52, no. 2, 2012, pp. 15-34. <https://doi.org/10.3917/mav.052.0015>
- RUSSEL, D., CUTRONA, C., ROSE, J. et YURKO, K. (1984). « Social and emotional loneliness: An examination of Weiss's typology of loneliness ». *Journal of personality and social psychology*, 46, (6), pp. 1313-1321.

- RUSSEL, D., PEPLAU, L. A. et CUTRONA, C. (1980). « The revised UCLA loneliness scale: Concurrent and discriminant validity evidence ». *Journal of personality and social psychology*, 39, (3), pp. 472-480.
- SAMRA, J. (2017). L'évolution de la santé mentale en milieu de travail au Canada : Rapport de recherche (2007- 2017)
- SAVOIE, A., BRUNET, L., BOUDRIAS, J.-S. et GILBERT, M.-H. (2010). « Surenchère de la nonsanté psychologique au travail ». *Le journal des psychologues*, 283, pp. 31- 34.
- SCHAWBEL, D. (2018). *Back to Human: How Great Leaders Create Connection in the Age of Isolation*. London (UK) : Kindle Edition
- SCHEIN, E. H. (1965). *Organizational psychology*. Englewood Cliffs (N.J) : Prentice-Hall.
- SÉNÉCAL, C. B., VALLERAND, R.-J. et VALLIÈRES, É. F. (1992). « Construction et validation de l'échelle de la qualité des Relations interpersonnelles » (EQRI). *Revue européenne de psychologie appliquée*, 42, pp. 315-322.
- SPECTOR, P. E. (2008). « Industrial and Organizational Behavior » (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley et Sons, 480 p.
- SPERRY, L., HOFFMAN, L., COX, R. H. et COX, B. E. (2007). « Spirituality in achieving physical and psychological health and well-being: Theory, research and low cost intervention ». L. L'Abate (Éd), *Low-cost approaches to promote physical and mental health: Theory, research, and practice*, (pp. 435- 452). New York : Springer Science + Business Media.
- SPPS. (s.d.). « Régression multiple ». UdeS. En ligne. < <https://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/regression-multiple/> >. Consulté le 5 août 2021.
- STATISTIQUES CANADA. (2007). « Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) ». *Statistiques Canada*. En ligne. < https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&Id=22642 >. Consulté le 5 mars 2021.
- ST-HILAIRE, F. (2005). « Les problèmes de communication en entreprise : information ou relation? ». Thèse de doctorat en Faculté des lettres, Québec : Université Laval. (Tanner, S. 2014)

- STORME, K. (2018). « Stress, dépression, isolement... La santé mentale des marins inquiète ». *Ouest-France*. En ligne. < <https://www.ouest-france.fr/economie/economie-de-la-mer/stress-depression-isolement-la-sante-mentale-des-marins-inquiete-5947748> >. Consulté le 8 juin 2020.
- SULLIVAN, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.
- SYMPATICO ACTUALITÉS. (2015). « Les métiers les plus dangereux ». *Sympatico*. En ligne. < <http://www.sympatico.ca/actualites/finances/metiers-dangereux-1.1484251> >. Consulté le 10 juin 2020.
- VAN DE VELDE, C. (2018). « Présentation : sociologie de la solitude : concepts, défis, perspectives ». *Sociologie et sociétés*. 50(1), pp. 5–20. <https://doi.org/10.7202/1063688ar>
- VAUX, A. (1988). *Social Support : Theory, Research and Intervention*. New-York : Praeger Publishers.
- WEISS, R. S. (1974). The provisions of social relationships. Z. Rubin (Éd.), *Doing unto others* (pp. 17-26). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- WEISS, R. S. (1973). *Loneliness. The experience of emotional and social isolation*. Cambridge, Mass: MIT Press.
- WHARTON – UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA. (2007). « The Messy World of Personal Relationships at Work: Transparency and Trust Are Key ». *Management (Knowledge@Wharton)*. En ligne. < https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/the-messy-world-of-personal-relationships-at-work-transparency-and-trust-are-key/?fbclid=IwAR1Dbo02UZ5-nhOmmZ_B8XFLRv83J3fJzWPEXlJ2mAmSFpjAXL5IEoyXf3U >. Consulté le 2 juillet 2020.
- YERGEAU, E. et POIRIER, M. (2021). « SPSS à l’UdeS ». *SPSS*. En ligne. < <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca> >. Consulté le 3 mars 2021.
- ZAKI, R. (2018). « Les relations interpersonnelles au travail ». *Open Work*. En ligne. < https://www.openwork.co/fr/blog/les-relations-interpersonnelles-au-travail?fbclid=IwAR2kaK3xbLuwKoIvt_aEni7RpPyIJdvv2qHlgKQ0RTk7W8S7v83nTnEKe8 >. Consulté le 3 juin 2020.
- ZILBOORG, G. (1938). *Loneliness*. Réimprimé.

ANNEXE I
FEUILLET D'INFORMATIONS POUR LE CONSENTEMENT DES
PARTICIPANTS

PORTRAIT DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE CHEZ
LES PÊCHEURS EN GASPÉSIE.

TITRE DE LA RECHERCHE: Portrait de la santé psychologique chez les pêcheurs en Gaspésie.

CHERCHEURE PRINCIPALE: Jolianne Desbois, étudiante au 2^e cycle dans l'Unité départementale du secteur disciplinaire des sciences de la gestion, campus de Rimouski

RECHERCHE SOUS LA DIRECTION DE: Madame Andrée-Ann Deschênes, Ph.D., professeure en gestion des ressources humaines – Psychologie du travail

CONTEXTE DU PROJET: Nous sommes à la recherche de participants dans le cadre d'une étude visant à obtenir des informations et augmenter le nombre de données acquises sur la santé psychologique auprès des pêcheurs, plus précisément, en Gaspésie. Ce projet s'inscrit dans une foulée d'études sur la santé psychologique au travail, mais ces dernières s'avèrent manquantes dans certains corps de métiers tel pêcheur, pourtant, celui-ci reconnu comme très dangereux à plusieurs niveaux. Alors, cette étude vise à obtenir un maximum de données sur le sujet pour dresser un portrait plus général de la situation de la santé psychologique dans cet emploi et ainsi être en mesure de décrire le phénomène. Ainsi, les bonnes pratiques, si besoin, pourront être plus envisageables pour que l'intérêt pour le métier, l'efficacité et le bien-être au travail puissent être de mises.

Feuillelet d'information implicite et confidentiel pour les pêcheurs de la Gaspésie

Avant d'accepter d'être participant à cette étude, veuillez faire une lecture attentive de ce document en prenant le temps de tenir compte de chaque étape de l'étude, de bien être au courant des buts et façons de faire qu'implique cette dernière. Ce présent document mentionne les critères d'admissibilité à la recherche et explique le but et les objectifs visés par ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients.

Critères d'admissibilité

Merci de cocher les critères qui correspondent à votre situation

- Je réside en Gaspésie
- J'exerce le métier de pêcheur ou d'aide-pêcheur depuis 2019 ou plus longtemps.

Objectifs de l'étude

L'objectif général de cette recherche est d'en apprendre davantage sur la santé psychologique des travailleurs dans le monde des pêches en approfondissant le nombre de connaissances sur le sujet et ainsi obtenir une description pour un portrait d'ensemble de la présente situation. En fonction du portrait du métier, les facteurs d'influence de la santé psychologique seront identifiés.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette étude consistera à remplir un questionnaire comportant quatre sections par le biais de la plateforme informatique hébergée sur le serveur de l'UQAR. Le temps estimé pour la passation de ce dernier est d'environ 10 à 20 minutes. Les énoncés, tout au long du questionnaire, vous permettront de mieux saisir et suivre le déroulement de celui-ci ainsi que de mieux comprendre certaines composantes de la santé psychologique. Des précisions, dans certaines questions, lorsque cela s'y prête, seront clairement identifiées et définies (au besoin), par exemple les facteurs reliés au bien-être et à la détresse psychologique.

Les réponses que vous fournirez seront enregistrées à chaque fois que vous appuyez sur le bouton « Suivant ». Pour interrompre le questionnaire et y revenir à un autre moment, cliquez sur le lien « Enregistrer mes réponses et quitter », situé au bas de la page. Cela vous permettra de nous donner une adresse électronique pour qu'un lien unique, menant à votre questionnaire déjà initié, puisse vous être communiqué. Afin de respecter l'anonymat des participants, un numéro d'identification vous sera remis lorsque vous aurez terminé de répondre au questionnaire. Ce numéro sera généré, de façon aléatoirement.

Avantages et risques liés à votre participation

Du côté des inconvénients potentiels à participer à la recherche, il n'y a pas de risque important connu pour la participation à cette recherche. Cependant, il reste possible que certains des participants soient inconfortables ou plus mal à l'aise de répondre à certaines des questions qui sont plus spécifiques et/ou personnelles, car elles cherchent à savoir des états (ressentis), des sentiments et/ou façons d'être, ce qui peut demander, à certains répondants, un moment de recul ou de réflexion. Le temps qui est alloué pour la passation de ce questionnaire ainsi que l'absence de compensation/récompense immédiate (par exemple, financière) peuvent être considérés comme des inconvénients pour certains participants.

Du côté des avantages à participer à ce projet, vous contribuez fortement à documenter un sujet dont il existe peu de données, statistiques et d'études qu'est la santé psychologique au travail, mais dans un emploi bien spécifique qu'est la pêche, qui, pourtant, est un métier considéré comme très dangereux. Ainsi, votre précieuse contribution pourra, éventuellement, permettre d'avoir une idée d'ensemble sur le portrait de la santé psychologique des pêcheurs en Gaspésie, de connaître certaines tendances et/ou récurrences de cette situation, de décrire et mesurer davantage la problématique en fonction des éléments présents dans les instruments de mesure.

Aussi, les facteurs de prédictions reliés au bien-être et à la détresse psychologique pourront être reconnus, cela pouvant avoir une influence sur la santé psychologique au travail.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet se fait par libre choix. Ainsi, vous pouvez, en tout temps, mettre fin à cette dernière et cela n'entraînera aucune conséquence négative ou préjudice. Si vous choisissez de vous désister, vous n'avez pas à justifier votre décision et, à votre discrétion, si désistement, vos informations

fournies dans le questionnaire pourront être détruites. À préciser, également, que vous êtes libres de ne pas répondre à toutes les questions.

SEP Anonymat et confidentialité

Pour des questions de confidentialité et pour assurer l’anonymat de tous les participants, la chercheuse (moi-même) ainsi que toutes autres personnes n’auront pas accès aux noms et aux coordonnées des répondants. La plateforme choisie pour émettre le questionnaire et le questionnaire lui-même ne requièrent et ne demandent aucune information personnelle qui pourrait permettre de vous identifier. Les réponses fournies dans les questionnaires (qui sont eux-mêmes anonymes) ne seront visibles que par la responsable de la recherche, qui se chargera de faire l’analyse de l’ensemble des réponses dans les questionnaires lors de la fin de la période de collecte des données. Lorsque la recherche en question sera terminée, les questionnaires ainsi que leur contenu seront détruits de façon définitive sur les documents tenus par chercheuse principale, seule une clef USB risquerait d’être tenue par la suite par la directrice de la recherche, dans son bureau, qui sera tenu sous clef.

Plaintes ou critiques

Si vous avez des plaintes ou des critiques relatives à votre participation à cette recherche, vous pouvez vous adresser, en toute confidentialité, à la directrice de recherche aux coordonnées suivantes :

Andrée-Ann Deschênes, Ph.D., professeure en gestion des ressources humaines – Psychologie du travail
Unité départementale du secteur disciplinaire des sciences de la gestion, campus de Rimouski,
Université du Québec à Rimouski.

Téléphone 418 723-1986 ou 1 899 511-3382, poste 1141

Courriel : andree-ann_deschenes@uqar.ca

SEP Remerciements SEP Votre collaboration est précieuse pour nous permettre d’atteindre les buts visés par cette recherche, elle permettra le développement des connaissances sur un sujet présentement peu documenté qui, pourtant, mérite cette attention. Nous vous en remercions chaleureusement.

SEP Attestation du consentement

Le simple fait de remplir le questionnaire en ligne ou version papier sera considéré comme l’expression implicite de votre consentement à participer au projet.

SEP Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions ou commentaires sur la recherche, sur les implications de votre participation ou si vous souhaitez vous retirer de la recherche, n’hésitez pas à communiquer avec la responsable de projet en tout temps à l’adresse suivante : jolianne.desbois@uqar.ca

Ce projet a été approuvé par le Comité d’éthique de la recherche de l’Université du Québec à Rimouski (CERUQAR).

No d’approbation: CER-111-840

Consentez-vous à participer à l’étude? (Obligatoire)

- À la suite de la lecture des éléments présentés ci-haut, je consens à participer à l’étude.
- À la suite de la lecture des éléments présentés ci-haut, je ne consens pas à participer à l’étude.

ANNEXE II
QUESTIONNAIRE SUR LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Questionnaire

1. Renseignements généraux

1. Combien d'espèces de poisson(s), crustacé(s) ou autres pêchez-vous durant l'année?

2. Types d'espèces pêchées professionnellement.

- Crabe (tout genre confondu)
- Homard
- Crevette
- Hareng
- Mollusques (pétoncle/moule)
- Thon
- Flétan
- Maquereau
- Turbot
- Sébaste
- Sole
- Autre(s), précisez _____

3. Rythme de travail lors de la saison de pêche.

- Une journée à l'occasion
- 3 jours ou moins par semaine
- 4 jours ou plus par semaine, avec, au minimum, 1 jour de congé
- Tous les jours, lors de la saison.

4. Lors d'un voyage de pêche pour aller récolter l'espèce attendue, vous êtes combien de jours sans rentrer à la maison?

- Je rentre tous les jours à la maison, à la fin de mon travail
- Approximativement 1 fois par semaine
- Approximativement 1 fois par mois

- 1 à 2 fois dans la saison de pêche
- Je ne rentre pas à la maison avant la fin de la saison
- Autre, précisez _____

5. Durée de la saison de pêche pratiquée (pour la pêche principale).

L'une des 2 réponses suffira

_____ semaine(s)

_____ mois

6. Nombre de travailleurs à bord de la flotte dans laquelle vous pêchez.

- 1
- 2
- 3
- 4 et plus

7. Classez sur une échelle de 1 (la meilleure) et 10 (la pire) des raisons pour lesquelles vous aimez pratiquer votre métier parmi les choix suivants :

_____ Intérêt pour les ressources maritimes et/ou la navigation

_____ Contact avec la nature/ la mer

_____ Qualité de l'équipe de travail

_____ Salaire

_____ Adrénaline en haute mer

_____ Liberté

_____ Possibilité d'avancement de carrière (par exemple : devenir capitaine, avoir un permis)

_____ Fonctions/tâches liées à l'emploi

_____ Horaire

_____ Autonomie

- Je n'aime pas mon métier

8. Sur une échelle de 1 à 5, comment classeriez-vous votre appréciation du métier? 5 étant «appréciation très grande» et 1 «appréciation très faible»

9. Occupez-vous un autre emploi que la pêche

- Oui Précisez _____
- Non

10. Sexe

- Féminin
- Masculin
- Autre

11. Âge

- 18 ans et moins
- 19 à 29 ans
- 30 à 39 ans
- 40 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- 60 ans et plus

12. État civil

- Célibataire
- Union de fait
- Marié
- Séparé
- Divorcé
- Veuf

13. Nombre d'enfant(s)

- 0
- 1
- 2
- 3 et plus

14. Scolarité

- Primaire
- Secondaire
- D.E.P.
- Cégep
- Université
- Autre, précisez _____

15. Vivez-vous actuellement des difficultés ou un stress particulier ? Si oui veuillez sélectionner le ou les domaines concernés.

- Oui
 - Familiale
 - Conjugale
 - Financière (ex. endettement)
 - De santé
 - Professionnel
 - Académique
 - Consommation
 - Isolement/ solitude
 - Autres

- Non

16. Rôle sur le bateau

- Capitaine
- Aide-pêcheur
- Mécanicien

Autres, précisez _____

17. Années d'ancienneté dans le métier de la pêche

- Moins d'un an
- 5 ans ou moins
- 10 ans ou moins
- 20 ans ou moins
- 30 ans ou moins
- 31 ans et plus

18. Depuis combien d'année(s) vous pêchez avec le même équipage (pour la pêche principale)?

- À chaque année, je pêche avec des équipes différentes
- Moins d'un an
- Entre 1 et 5 ans
- Entre 5 et 10 ans
- 10 ans et plus

19. **Avez-vous déjà eu un accident au travail (pêche).**

- Oui
Est-ce que cela vous a affecté physiquement ou mentalement dans les suites de votre travail (développer vigilance, par exemple)
 - Oui
 - Non
- Non

20. **Avez-vous déjà remis en doute votre choix de carrière ?**

- Oui
- Non (Si non, passer à la question suivante du questionnaire)

a. Si oui, quelle a été votre décision ?

- Aucun changement
- Restructuration des tâches
- Changements de fonction
- Changements d'équipe/ d'espèce pêchée
- Réorientation de carrière
- Autre : _____

21. **Cochez les stressseurs principaux reliés à l'emploi, que vous vivez à votre emploi (il peut y avoir plus d'une réponse).**

- Relation avec les collègues
- Relation avec le capitaine (si vous êtes un aide-pêcheur)
- Durée de temps partie en mer
- Isolement
- Consommation
- Risque d'accident élevé en mer
- Condition météorologique
- Compétition

- Législation
- Quota espéré (profit)/prises
- Date de fin de la pêche pour attraper les prises souhaitées
- Marchés économiques
- Éléments environnementaux (baleine, par exemple)
- Éléments étatiques
- Zonage de pêche
- Exigence des tâches demandées
- Horaire de travail
- Salaire
- Autres, précisez _____
- Aucun stresser connu

22. Vivez-vous avec une situation particulière (ex. : maladie, diagnostic) au niveau médical ?

Au niveau de la santé physique :

- Oui
- Non

Au niveau de la santé mentale :

- Oui
- Non

ANNEXE III
QUESTIONNAIRE SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

2.Santé psychologique au travail

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL (1)

Encerlez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail.

	1 Jamais	2 Occasionnellement	3 Souvent	4 Très souvent	5 Toujours
1	Je suis satisfait de mes réalisations, fier				1 2 3 4 5
2	Je suis fonceur, j'entreprends plein de choses				1 2 3 4 5
3	Je me sens équilibré émotionnellement				1 2 3 4 5
4	Je me sens aimé et apprécié				1 2 3 4 5
5	J'ai des buts, des ambitions				1 2 3 4 5
6	J'ai le goût de pratiquer loisirs et activités hors travail				1 2 3 4 5
7	J'ai facilement un beau sourire				1 2 3 4 5
8	Je suis égal à moi-même, naturel				1 2 3 4 5
9	J'ai une bonne écoute pour mes collègues				1 2 3 4 5
10	Je suis curieux, je m'intéresse à toutes sortes de choses				1 2 3 4 5
11	Je trouve mon travail excitant et j'ai envie d'en profiter				1 2 3 4 5
12	Ma vie est bien équilibrée entre mes activités professionnelles, familiales et personnelles				1 2 3 4 5
13	Je suis plutôt calme, posé				1 2 3 4 5
14	Je trouve facilement des solutions à mes problèmes				1 2 3 4 5
15	Je suis en bon terme avec mes collègues				1 2 3 4 5
16	Je travaille avec modération, j'évite les excès				1 2 3 4 5
17	J'ai l'impression de vraiment apprécier mon travail				1 2 3 4 5

18	J'ai beaucoup d'humour, je fais rire mes collègues	1	2	3	4	5
19	Je suis bien dans ma peau, en paix avec moi-même	1	2	3	4	5
20	Je me sens en santé, en pleine forme	1	2	3	4	5
21	Je sais affronter positivement les situations difficiles	1	2	3	4	5
22	J'ai un bon moral	1	2	3	4	5

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL (2)

Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous vivez dans votre milieu de travail.

		1	2	3	4	5
		Jamais	Occasionnellement	Souvent	Très souvent	Toujours
1	J'ai l'impression d'avoir raté ma carrière					
2	Je suis agressif pour tout et pour rien					
3	J'ai tendance à m'isoler, à me couper du monde					
4	J'éprouve de la difficulté à faire face à mes problèmes					
5	Je suis facilement irritable, je réagis mal aux commentaires					
6	Je n'ai plus le goût de faire quoi que ce soit de plus					
7	Je me sens dévalorisé, je me sens diminué					
8	Je suis en conflit avec mes collègues					
9	J'ai envie de tout lâcher, de tout abandonner					
10	Je me sens triste					
11	J'ai l'impression que personne ne m'aime					
12	Je suis arrogant et même bête avec mes collègues					
13	Je manque de confiance en moi					
14	Je me sens préoccupé, anxieux					
15	Je perds patience					
16	Je me sens déprimé, «down»					
17	Je manque d'initiative, je suis moins fonceur					
18	J'ai le sentiment d'être inutile					
19	Je me sens désintéressé par mon travail					
20	Je me sens mal dans ma peau					
21	Je me sens stressé, sous pression					
22	Je suis moins réceptif aux idées de mes collègues					
23	Difficulté à me concentrer					

ANNEXE IV
QUESTIONNAIRE SUR LE SOUTIEN SOCIAL

3.Soutien social (conseil et affectif)

Vous trouverez ci-dessous une série d'affirmations personnelles. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en accord ou en désaccord avec chacune d'entre elles en utilisant l'échelle suivante :

**employé.e ici fait davantage référence à l'équipe de travail.*

1 Fortement en désaccord	2 Un peu en désaccord	3 Neutre	4 Un peu en accord	5 Complètement en accord
--------------------------------	-----------------------------	-------------	--------------------------	--------------------------------

1. Dans mon entourage, je connais un ou une employé.e avec qui je peux discuter de mes sentiments les plus intimes.	1	2	3	4	5
2. Dans mon entourage, je connais un ou une employé.e à qui je peux demander conseil.	1	2	3	4	5
3. Il n'y a aucun ou aucune employé.e avec qui je me sentirais à l'aise de parler de sentiments négatifs que je pourrais avoir.	1	2	3	4	5
4. Je ne connais aucun ou aucune employé.e qui m'aiderait à clarifier mes problèmes et les rendrait plus facile à comprendre.	1	2	3	4	5
5. Dans mon entourage, il y a un ou une employé.e à qui je peux dévoiler mes sentiments sans craindre d'être jugé.e, diminué.e ou rejeté.e.	1	2	3	4	5
6. Il y a un ou une employé.e sur qui je pourrais compter si j'avais besoin de conseils afin de prendre une décision ou de faire face à un problème.	1	2	3	4	5

ANNEXE V
QUESTIONNAIRE SUR LES RELATIONS
INTERPERSONNELLES AU TRAVAIL

4.Relations interpersonnelles collègues et supérieur

Indiquez la qualité des relations que vous avez présentement avec les personnes de votre environnement de travail.

**À noter que si vous n'êtes que deux personnes à bord de la flotte, veuillez uniquement répondre au point «2», soit les relations avec mon ou ma supérieur.e.*

0 Pas du tout	1 Un peu	2 Modérément	3 Beaucoup	4 Extrêmement
------------------	-------------	-----------------	---------------	------------------

1. Présentement, mes relations avec les autres employé.es :					
... sont harmonieuses,	0	1	2	3	4
... sont valorisantes,	0	1	2	3	4
... sont satisfaisantes,	0	1	2	3	4
... inspirent confiance.	0	1	2	3	4

2. Présentement, mes relations avec mon ou ma supérieur.e immédiat :					
... sont harmonieuses,	0	1	2	3	4
... sont valorisantes,	0	1	2	3	4
... sont satisfaisantes,	0	1	2	3	4
... inspirent confiance.	0	1	2	3	4

ANNEXE VI
QUESTIONNAIRE SUR LA SOLITUDE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

5.Solitude dans le milieu de travail

Il peut arriver à tout le monde de se sentir seul ou isolé au travail. C'est pourquoi nous vous demandons d'indiquer, à l'aide de l'échelle suivante, la fréquence avec laquelle chacun des énoncés décrit bien ce que vous ressentez au travail.

1 Jamais	2 Rarement	3 Quelquefois	4 Souvent
---------------------------	-----------------------------	--------------------------------	----------------------------

Au travail....

1. Je me sens sur la même longueur d'onde que les gens autour de moi	1	2	3	4
2. Je n'ai pas assez de compagnons.....	1	2	3	4
3. Il n'y a personne à qui je peux avoir recours	1	2	3	4
4. Je ne me sens pas seul	1	2	3	4
5. Je sens que je fais partie d'un groupe d'amis.....	1	2	3	4
6. J'ai beaucoup de choses en commun avec les gens qui m'entourent	1	2	3	4
7. Je ne me sens plus près de quiconque	1	2	3	4
8. Mes intérêts et idées ne sont pas partagés par ceux qui m'entourent.....	1	2	3	4
9. Je suis une personne sociable	1	2	3	4

10. Il y a des gens dont je suis près.....	1	2	3	4
11. Je me sens exclu.....	1	2	3	4
12. Mes relations sociales sont superficielles.....	1	2	3	4
13. Personne ne me connaît vraiment bien.....	1	2	3	4
14. Je me sens isolé des autres	1	2	3	4
15. Je peux m'entourer de compagnons quand je le veux.....	1	2	3	4
16. Il y a des gens qui me comprennent vraiment.....	1	2	3	4
17. Je me sens malheureux d'être aussi retiré.....	1	2	3	4
18. Les gens sont autour de moi et non avec moi	1	2	3	4
19. Il y a des gens à qui je peux parler.....	1	2	3	4
20. Il y a des gens à qui je peux avoir recours	1	2	3	4

ANNEXE VII
RESSOURCES D'AIDE POUR LES PARTICIPANTS
(SI BESOIN) ET REMERCIEMENTS

Ressources d'aide, si vous en ressentez le besoin

- **CLSC**, le lien ici-bas contient une liste de tous les CLSC du Québec ainsi que leurs coordonnées : <https://www.indexsante.ca/clsc/> Plus précisément, voici un autre lien qui vous donnera les coordonnées de tous les CLSC situés en **Gaspésie** et aux **Îles-de-la-Madeleine** : <https://www.indexsante.ca/clsc/gaspesie-iles-de-la-madeleine/>
- **Centres de crise du Québec**, le numéro de téléphone suivant est disponible pour tous les résidents du Québec, ouvert 24/7 offrant un soutien immédiat : 1 866 APPELLE (1 866-277-3553). Ils ont aussi une application mobile « Crise » qui est téléchargeable. Il y a, également, le lien suivant qui permet d'avoir accès à la liste de tous les Centres de crise au Québec, à préciser qu'il n'y en a pas en Gaspésie, mais les plus près se retrouvent dans le Bas Saint-Laurent : <https://www.centredecrise.ca/listecentres>
- **Hôpitaux du Québec**, le lien qui suit vous fournira la liste de tous les hôpitaux du Québec ainsi que leurs coordonnées : <https://www.indexsante.ca/hopitaux/> Plus spécifiquement, voici le lien pour trouver les hôpitaux situés en **Gaspésie** uniquement : <https://www.indexsante.ca/hopitaux/gaspesie-iles-de-la-madeleine/>
- **Info sociale** : 8-1-1 : ce numéro vous donnera accès à un intervenant psychosocial, cette aide est disponible 24/7. Pour vous informer des services vous pouvez également consulter le lien suivant : <https://www.quebec.ca/sante/trouver-une-ressource/info-social-811/>
- **Ligne d'écoute Revivre**, cette dernière est spécialisée en santé mentale, plus spécifiquement pour les troubles suivants : anxiété, dépression et bipolarité. Le numéro de téléphone est le suivant (accessible du lundi-vendredi entre 9 et 17h) : 1 866-REVIVRE (1 866-738-4873). L'organisme dispose également d'un forum vous permettant d'écrire directement à une intervenante ou à un intervenant : www.revivre.org/forum
- **Ordre des psychologues du Québec**, le lien qui suit vous fournira une liste qui vous permettra de trouver de l'aide nécessaire avec des professionnels adaptés partout à travers le Québec : <https://www.ordrepsy.qc.ca/web/ordre-des-psychologues-du-quebec/trouver-de-aide>
- **Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec**, le lien suivant vous donne accès aux services d'aides disponibles à travers tout le Québec, vous fournissant, également, les coordonnées des divers professionnels pouvant vous venir en aide et/ou répondre à vos questions : <http://www.otstcfq.org:82>

Nous vous remercions de votre participation !

Plaintes ou critiques

Si vous avez des plaintes ou des critiques relatives à votre participation à cette recherche, vous pouvez vous adresser, en toute confidentialité, à la directrice de recherche aux coordonnées suivantes :

Andrée-Ann Deschênes, Ph.D., professeure en gestion des ressources humaines –
Psychologie du travail
Unité départementale du secteur disciplinaire des sciences de la gestion, campus de
Rimouski,
Université du Québec à Rimouski.
Téléphone 418 723-1986 ou 1 899 511-3382, poste 1141
Courriel : andree-ann_deschenes@uqar.ca

ou directement à l'étudiante, si votre situation s'y prête
Jolianne Desbois, étudiante au 2^e cycle dans le programme de gestion des personnes en milieu
de travail
Université du Québec à Rimouski
Courriel : Jolianne.Desbois@uqar.ca

