

**Comparaison entre les femmes et les hommes  
quant aux stressseurs à l'origine de la détresse  
psychologique chez les avocat(e)s québécois(es) :**

---

**ÉTUDE DU RÔLE DIRECT ET INDIRECT  
DES HEURES FACTURABLES**



**Résumé de mémoire**

Par Martine Gingues

# SOMMAIRE

Le présent document se veut un résumé du mémoire « Comparaison entre les femmes et les hommes quant aux stressés à l'origine de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es) : étude du rôle direct et indirect des heures facturables ».

Le document se segmente ainsi : 1) le contexte dans lequel l'étude s'est inscrite, 2) l'approche théorique qui a été privilégiée afin d'orienter les objectifs de la recherche, 3) la méthodologie de recherche, 4) les résultats et la discussion et 5) la conclusion.

Dans un premier temps, le contexte dans lequel l'étude s'est inscrite sera exposé. Les problèmes de santé mentale au sein des organisations, mais aussi au sein de la pratique du droit seront donc présentés. La féminisation de la profession et l'impact des heures facturables seront également exposés. Dans un deuxième temps, l'approche théorique qui privilégie une perspective multidimensionnelle pour comprendre la santé psychologique ainsi que la méthodologie de recherche adoptée seront décrites. Dans un troisième temps, les résultats et la discussion seront présentés. D'ailleurs, l'étude du mémoire a permis de faire ressortir de nombreux résultats fort intéressants pour la pratique du droit. Deux éléments-clés se distinguent toutefois :

- Bien que les femmes ne vivaient pas significativement plus de détresse psychologique que les hommes, plusieurs mécanismes qui mènent à la détresse psychologique diffèrent selon le sexe<sup>1</sup>.
- Le modèle d'affaires axé sur les heures facturables a un impact (direct et indirect) sur la détresse psychologique, et ce, chez les hommes (effets indirects) et les femmes (effets directs et indirects) avocat(e)s.

Cela dit, un bref survol sera d'abord fait en ce qui a trait aux mécanismes (facteurs de risque et de protection) susceptibles de générer de la détresse psychologique. Cependant, il importe de noter que le document suivant mettra principalement l'accent sur le modèle d'affaires axé sur les heures facturables. Finalement, le présent document conclura avec les limites de la recherche, les contributions sur les plans théorique et pratique et les pistes futures de recherche.

# CONTEXTE DANS LEQUEL S'INSCRIT L'ÉTUDE

## La santé mentale : quels impacts pour nos organisations et nos employés?

La santé psychologique au travail est un enjeu qui préoccupe de plus en plus les organisations. En effet, depuis les deux dernières décennies, plusieurs études mettent de l'avant les conséquences qui découlent des problèmes de santé psychologique au travail et qui impactent aussi bien les individus que les organisations. D'ailleurs, au Canada seulement, les coûts associés aux problèmes de santé mentale représentent plus de 50 milliards de dollars par année (CSMC, 2017a). Si cette donnée peut paraître surprenante à première vue, elle est pourtant cohérente avec une étude concluant qu'en 2010, 27 % de la population canadienne rapportait vivre la plupart de leurs journées de façon assez ou extrêmement stressante (Crompton, 2011). Les conséquences organisationnelles et humaines de ce phénomène sont donc considérables.

Les problèmes de santé mentale représentent...

- 4 à 12 % des coûts salariaux (IUSMM, 2016)
- 2,8 % du PIB (CSMC, 2017a)
- 55 % des coûts totaux des PAE (IUSMM, 2016)
- 14 % du profit annuel net des entreprises (IUSMM, 2016)

Les problèmes de santé mentale au travail entraînent de nombreux effets directs et indirects avec lesquels doivent composer les organisations (CSMC, 2017a). D'une part, les effets indirects ont trait notamment à l'absentéisme, au présentéisme et au retrait du marché du travail (CSMC, 2017b). D'ailleurs, jusqu'à 50 % des absences au travail seraient dues à des problèmes de santé mentale (Ranno, 2000; Vézina, Bourdonnais, Marchand, & Arcand, 2008).

La **détresse psychologique** est caractérisée par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux qui ne fait pas référence à une pathologie spécifique.

<sup>1</sup> À noter que le terme « sexe » est ici utilisé, et ce, plutôt que le terme « genre », car ce dernier fait plutôt référence à un construit social tandis que « sexe » réfère aux attributs physiologiques d'un individu.

D'autre part, les effets directs ont trait aux problèmes de santé mentale eux-mêmes comme les troubles anxieux, la dépression, l'épuisement émotionnel ou la détresse psychologique (Beck & Alford, 2009; Biron, Brun, & Ivers, 2008; Marchand, Demers, & Durand, 2005; Ogińska-Bulik, 2006). La détresse psychologique se caractérise d'ailleurs par un ensemble de symptômes psychophysiologiques et comportementaux (p. ex., troubles anxieux, fatigue, irritabilité, insomnie, consommation excessive d'alcool), qui ne fait pas référence à une pathologie spécifique (Ilfeld, 1976; Marchand, 2004; Massé, 2000), mais regroupe des symptômes communs à divers problèmes de santé mentale tels la dépression et l'épuisement professionnel.

### Quelques symptômes de la détresse psychologique

- Troubles anxieux
- Irritabilité
- Insomnie
- Consommation excessive d'alcool, de drogue ou de médicaments
- Problèmes de concentration
- Perte d'appétit

## CONTEXTE PARTICULIER DE LA PRATIQUE DU DROIT

**Santé mentale.** Les avocat(e)s ne font pas exception à la règle quant au fait de vivre des problèmes de santé mentale au travail. En effet, les problèmes de santé mentale sont omniprésents au sein de la profession d'avocat. Plusieurs études corroborent le fait que la majorité des avocat(e)s rapportent vivre des problèmes d'anxiété, qu'ils sont parmi les professionnels ayant le plus haut risque d'épuisement professionnel et que presque la moitié rapporterait souffrir de symptômes dépressifs qui s'accompagnent d'idées suicidaires (Benjamin, Darling, & Sales, 1990; Carter, 2006; Hill, 1998; Krill, Johnson, & Albert, 2016; Schiltz, 1999). Au-delà des idées suicidaires, Schiltz (1999) rapporte que les avocat(e)s sont plus susceptibles de commettre des actes de suicide que la population générale. D'ailleurs, Hill (1998) affirme que les avocat(e)s seraient six fois plus à risque de se suicider que la population générale.

De plus, toujours en ce qui a trait à la réalité de la profession d'avocat, mais plus spécifiquement à la population québécoise, les problèmes de santé mentale sont en augmentation auprès des membres du Barreau du Québec. En effet, depuis le début de sa création en avril 1996, le Programme d'aide aux membres du Barreau (PAMBA) a reçu plus de 10 700 demandes d'aide. Pour l'année 2005-2006, le PAMBA a reçu 296 demandes d'aide et de consultations, alors que 1 157 demandes ont été reçues en 2016, ce qui représente une augmentation de presque 400 % du volume annuel de demandes traitées en l'espace de dix ans (PAMBA, 2016). Ces demandes ont notamment trait aux problèmes liés au travail (22 %), à la famille (20 %), à la dépression (18 %), à l'anxiété (14 %) et au stress (10 %) et proviennent majoritairement des femmes (57 %) (PAMBA, 2006).

### Pourquoi s'intéresser à la santé mentale des avocats?

- 6 X plus à risque de se suicider (Hill, 1998)
- 3 X plus à risque de souffrir d'une dépression (Hill, 1998)
- 3 X plus susceptibles de devenir alcooliques ou toxicomanes (Hill, 1998)
- 43 % des avocat(e)s québécois(es) vivraient de la détresse psychologique (Cadieux et al., 2019)
- 19 % des avocat(e)s québécois(es) seraient en situation d'épuisement (Cadieux et al., 2019)

**Féminisation et culture de la profession.** Alors que la profession juridique était à forte prédominance masculine, une nette croissance des effectifs féminins auprès du Barreau du Québec a pu être observée. En effet, en 1990, seulement un membre du Barreau du Québec sur trois était une femme alors que la parité a été atteinte en 2010 (Barreau du Québec, 2015). Aujourd'hui, les femmes représentent 53,73 % de l'ensemble des membres du Barreau du Québec (Barreau du Québec, 2019). Cette croissance survient dans un contexte où la profession est ancrée dans une tradition encore fortement masculine et hiérarchisée (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). À cet effet, la culture professionnelle est marquée par un fort esprit de compétition : les avocat(e)s doivent démontrer un niveau de performance élevé et soutenu en concurrence avec leurs collègues (Cadieux & Gladu-Martin, 2016; Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). La culture masculine, et les structures organisationnelles qui en découlent, nuiraient d'ailleurs à la rétention et à la progression des femmes dans le domaine juridique (Gleixner & Aucoin, 2015). En effet, la pression liée à la performance est particulièrement incompatible pour les avocates qui doivent souvent assumer leurs rôles traditionnels à la maison

(p. ex., éducation des enfants, tâches domestiques) (Gleixner & Aucoin, 2015). Ainsi, la tradition masculine et compétitive de la profession, tout comme les enjeux associés à la conciliation travail-vie personnelle, rendraient les femmes avocates plus susceptibles d'être ciblées par des comportements sexistes (Gleixner & Aucoin, 2014; 2015; Tremblay, 2014). Cette réalité est particulièrement présente au sein de la pratique privée (Gleixner & Aucoin, 2015), notamment en raison du modèle d'heures facturables.

### La santé mentale des femmes avocates, qu'en est-il?

- 3 X plus susceptibles d'abandonner le droit et de quitter la profession (Hill, 1998)
- 5 X plus susceptibles d'accepter un emploi moins stressant, moins rémunérateur et moins satisfaisant, uniquement pour survivre (Hill, 1998)
- Elles vivraient plus de violence au travail (p. ex., communication et approche inappropriée, menace, attention sexuelle non désirée (Brown & MacAlister, 2006; Cortina et al., 2002)

**Modèle d'heures facturables.** Ce modèle d'affaires imposé est encore le plus répandu au sein des firmes privées, alors que plus de 84 % des revenus des avocat(e)s qui travaillent en cabinet privé en Amérique du Nord proviennent d'un modèle de tarification basé sur les heures facturables (Barreau du Québec, 2016). C'est un modèle d'affaires où l'évaluation du rendement d'un(e) avocat(e) repose largement sur le nombre d'heures facturables réalisées annuellement. Le modèle d'heures facturables consiste plus précisément en un suivi hebdomadaire ou mensuel des heures facturées aux clients via des feuilles de temps complétées par les avocat(e)s. De plus, des objectifs annuels variant selon les cabinets (p. ex., 1 600 ou 1 800 heures annuellement) sont imposés et un suivi assidu est effectué par les superviseurs quant à l'atteinte des objectifs. Une étude qualitative réalisée en 2016 par Cadieux et Gladu-Martin mentionne d'ailleurs que le suivi serré par les superviseurs soumettrait les avocat(e)s à un plus grand stress.

Cela dit, les heures facturables compteraient pour 50 à 70 % des heures réellement travaillées, ce qui entraîne un décalage entre les heures facturées et les heures réellement travaillées (James, 2017; Kendall, 2011). Cet écart s'explique par le fait que plusieurs activités (p. ex., réunions, supervision) ne peuvent être facturées à un client. Bien que ne mesurant pas directement le phénomène, James (2017) rapporte que (1) les heures facturables sont une source de stress et d'anxiété avec des conséquences sur la santé, (2)

### Pourquoi s'intéresser au modèle d'affaires axé sur les heures facturables?

- Représentent 50 à 70 % des heures réellement travaillées (James, 2017; Kendall, 2011)
- Susceptibles de générer de la détresse psychologique, et ce, particulièrement pour les femmes (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Schiltz, 1990)
- Entraînent des risques au niveau éthique (James, 2017)
- Entraînent la perte d'avocat(e)s avec des compétences recherchées (James, 2017)

qu'elles entraînent des prises de risque au niveau éthique et (3) qu'elles peuvent mener à la perte d'avocat(e)s avec des compétences recherchées (p. ex., intelligence émotionnelle élevée, habiletés de communication et de négociation) pour les cabinets œuvrant dans un modèle d'heures facturables. Un modèle d'affaires axé sur les heures facturables serait donc plus susceptible de générer de la détresse psychologique chez les avocat(e)s comparativement à un autre milieu de travail non aligné sur les heures facturables (Gleixner & Aucoin, 2015; James, 2017; Schiltz, 1999).

Cette réalité serait particulièrement vraie pour les femmes où les heures facturables pourraient représenter un obstacle (James, 2017) alors que les responsabilités familiales incombent encore davantage aux femmes (Gleixner & Aucoin, 2015). En effet, les cabinets qui adoptent le modèle d'affaires des heures facturables mettent généralement beaucoup de pression afin que les objectifs soient atteints. Conséquemment, cela entraînerait un allongement des heures travaillées, duquel découlerait une pression accrue sur la sphère familiale, alimentant ainsi le conflit travail-vie personnelle. Le modèle d'affaires des heures facturables a donc de nombreuses répercussions potentielles, dont la difficulté de retenir les femmes avocates au sein des cabinets privés (James, 2017).

## OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Bien que quelques études portant sur la profession d'avocat présentent celle-ci comme à haut risque de vivre de la détresse psychologique (p. ex., Cadieux et al., 2019), peu de travaux se sont penchés sur les facteurs spécifiques qui distinguent les hommes et les femmes sur le plan de cette détresse au sein de la profession juridique. Considérant les enjeux de santé mentale chez les avocat(e)s – dont le modèle

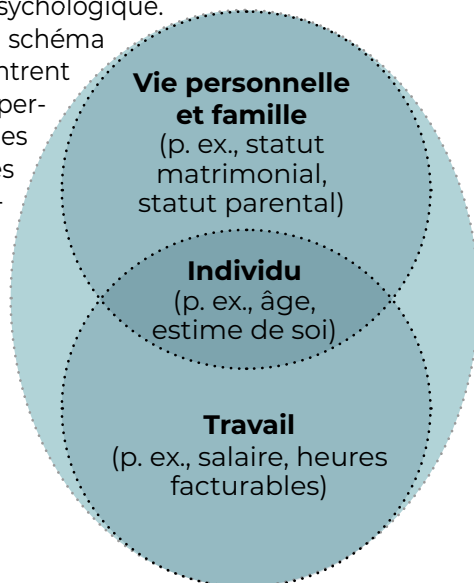
d'heures facturables –, la féminisation de la profession ainsi que l'effet du sexe sur la santé mentale, il importe de mettre en lumière les distinctions entre les femmes et les hommes quant aux déterminants de la détresse psychologique au sein de la profession juridique. Bref, en réaction à ces lacunes de la documentation scientifique et afin d'avancer vers une meilleure connaissance des leviers à activer, la présente étude tentait de répondre à deux principales questions :

- Quels sont les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates membres du Barreau du Québec, et ce, comparativement à leurs homologues masculins?
- Quelle est la contribution spécifique (directe et indirecte) du modèle d'affaires axé sur les heures facturables dans l'explication de la détresse psychologique des femmes et des hommes avocat(e)s québécois(es)?

## APPROCHE THÉORIQUE PRIVILÉGIÉE

De nombreuses études sur la santé mentale au travail ne s'intéressent qu'à un nombre restreint de stressés susceptibles d'expliquer la détresse psychologique vécue par l'individu. En effet, plusieurs études s'intéressent tantôt à des facteurs organisationnels, tantôt à des facteurs hors travail comme la conciliation travail-vie personnelle, mais rarement en considérant un ensemble de facteurs qui proviennent de plusieurs sphères de la vie d'un individu. Pour pallier ces lacunes, la présente étude tente de cerner la détresse psychologique des avocat(e)s dans une perspective multidimensionnelle de la santé, c'est-à-dire en considérant un ensemble de sphères de la vie d'un individu (organisationnelle, familiale et individuelle) pour expliquer la détresse psychologique.

Les pointillés du schéma ci-dessous démontrent d'ailleurs une perméabilité entre les différentes sphères de la vie d'un individu.



## MÉTHODOLOGIE

### Description de l'échantillon

Les données de la présente étude proviennent de données récoltées dans l'étude portant sur les déterminants de la santé mentale des avocat(e)s québécois(es) (Cadieux et al., 2019). Aux fins d'analyses de la présente étude et afin de respecter les postulats de base de la régression (Tabachnick & Fidell, 2019), les échantillons finaux sont composés respectivement de 626 femmes avocates et 246 hommes avocats membres du Barreau après le traitement des valeurs manquantes et des valeurs aberrantes (Dielman, 2001). Le Tableau 1 présente les principales caractéristiques pour les femmes et les hommes de l'étude.

**Tableau 1. Descriptif des deux échantillons**

Caractéristiques	Femmes	Hommes
Nombre de participant(e)s	626	246
Âge moyen	35,9 ans	38,5 ans
Moins de 10 ans d'expérience	57,5 %	52 %
Secteur de pratique - Privé	32,4 %	38,6 %
Secteur de pratique - Public et parapublic	42,2 %	41,5 %
Secteur de pratique - Entreprise	25,4 %	19,9 %
Œuvrer dans un modèle d'heures facturables	40,3 %	48 %

### Instruments de mesure utilisés

Toutes les échelles de mesures qui ont été créées ou adaptées dans le cadre de cette étude, soit dans le but de s'harmoniser à la réalité de la population à l'étude, soit dans le but d'améliorer la parcimonie de l'instrument de mesure, ont fait l'objet d'analyses de validation complètes (analyses factorielles exploratoires et confirmatoires).

Afin de répondre aux objectifs de l'étude et d'ainsi mesurer les stressés à l'origine de la détresse psychologique des avocat(e)s, plusieurs variables issues des sphères organisationnelle, hors travail et individuelle ont été retenues (voir Tableau 2).

**Tableau 2. Variables utilisées aux fins de l'étude sur la comparaison hommes-femmes quant aux stressseurs (dont les heures facturables) à l'origine de la détresse psychologique**

Sphères	Variables	
Organisationnelle	Relations sociales - Collègues	Demandes psychologiques
	Relations sociales - Superviseur	Demandes émotionnelles
	Relations sociales - Clients	Heures totales travaillées
	Soutien social au travail - Collègues	Autorité décisionnelle
	Soutien social au travail - Superviseur	Utilisation des compétences
	Reconnaissance	Disponibilité des ressources au travail
	Salaire	Incivilité
	Opportunités de carrière	Cohérence des valeurs
	Insécurité d'emploi	Modèle d'heures facturables
Hors travail	Conflit travail-vie personnelle	Présence d'enfants à charge
	En couple	Soutien hors travail
Individuelle	Âge	Nombre d'années d'expérience
Variable dépendante	Détresse psychologique	

## Description technique des analyses<sup>2</sup>

Afin de tester les hypothèses du modèle, des analyses de régression multiple hiérarchique ont été réalisées avec le logiciel IBM SPSS 20.0. En ce qui concerne les hypothèses d'interaction, elles ont été testées en ayant recours à la méthode préconisée par Baron et Kenny (1986) et testées par bloc. Dans un premier temps, un premier modèle incluant toutes les variables à l'étude et les interactions entre les heures facturables et les variables organisationnelles a donc été testé. Les variables ont ainsi été entrées en blocs :

- Bloc 1 : variables organisationnelles (p. ex., insécurité d'emploi, soutien du superviseur)
- Bloc 2 : variable du modèle d'heures facturables
- Bloc 3 : variables hors travail (p. ex., conflit travail-vie personnelle, statut parental)
- Bloc 4 : variables individuelles (p. ex., âge)
- Bloc 5 : interactions entre les heures facturables et les variables organisationnelles

Dans un deuxième temps, la même procédure a été répliquée, mais en introduisant dans un dernier bloc, soit le bloc 5, les interactions entre les heures facturables et les facteurs hors travail.

Enfin, un dernier modèle incluant toutes les variables et les interactions significatives ressorties lors de ces analyses a été testé, et ce, pour chacun des échantillons à l'étude. Cette procédure d'analyse a été répliquée chez les femmes et chez les hommes séparément.

## RÉSULTATS ET DISCUSSION

La présente section mettra en lumière deux principaux constats, soit que :

1. Plusieurs mécanismes (facteurs de risque et de protection) qui mènent à la détresse psychologique diffèrent selon le sexe.
2. Le modèle d'affaires axé sur les heures facturables contribue (directement et indirectement) à la détresse psychologique.

<sup>2</sup> Il importe d'interpréter les résultats à l'intérieur du cadre des analyses de régression hiérarchique, c'est-à-dire en interprétant les résultats à l'intérieur des différents blocs et en prenant en considération les blocs précédemment ajoutés dans l'analyse de régression hiérarchique.

Il importe de mentionner que le premier point ne sera pas traité en profondeur. Cependant, pour de plus amples informations, il est possible de consulter le mémoire « Comparaison entre les femmes et les hommes quant aux stressés à l'origine de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es) : étude du rôle direct et indirect des heures facturables »<sup>3</sup>.

Cela dit, un bref survol sera donc d'abord fait en ce qui a trait aux mécanismes (facteurs de risque et de protection) susceptibles de générer de la détresse psychologique. Ensuite, la présente section discute-

ra des résultats ressortis en ce qui a trait au modèle d'affaires axé sur les heures facturables.

## Mécanismes qui mènent à la détresse psychologique

Les analyses de régression hiérarchique ont permis de faire ressortir de manière significative de nombreux facteurs de risque et de protection à l'origine de la détresse psychologique, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes avocat(e)s (voir Tableau 3).

**Tableau 3. Synthèse des facteurs de risque et de protection des sphères organisationnelle, hors travail et individuelle qui sont ressortis significatifs pour les femmes (n = 626) et les hommes (n = 246) avocat(e)s**

Sphères	Facteurs	Femmes	Hommes
Organisationnelle	Risque	Insécurité d'emploi* Demandes émotionnelles* Nombre d'heures travaillées	Insécurité d'emploi* Demandes émotionnelles*
	Protection	Relations – clients Reconnaissance* Cohérence des valeurs* Opportunités de carrière	Relations – superviseur* Opportunités de carrière Autorité décisionnelle
Hors travail	Risque	Conflit travail-vie personnelle*	Conflit travail-vie personnelle
	Protection	Soutien social hors travail*	Soutien social hors travail* Avoir des enfants à la charge
Individuelle	Risque	—	—
	Protection	Âge*	Âge*

Note. L'astérisque signifie que la variable est significative pour tous les modèles statistiques analysés.

Comme le montre le Tableau 3, certains facteurs de risque et de protection sont communs aux deux sexes, tandis que certains facteurs n'expliquent la détresse psychologique que pour les femmes ou que pour les hommes.

**Facteurs communs aux deux sexes.** Il est possible de constater que l'insécurité d'emploi, les demandes émotionnelles, les opportunités de carrière, le conflit travail-vie personnelle, le soutien hors travail et l'âge sont des facteurs de risque ou de protection qui sont partagés pour les hommes et les femmes. Cependant, il importe de noter que contrairement aux femmes où le conflit travail-vie personnelle est significatif pour tous les modèles analysés, le conflit travail-vie personnelle est significatif chez les hommes seulement lorsque l'on considère tous les blocs insérés dans l'analyse de régression hiérarchique (voir Appendice A). Cela dit, il est possible de penser que les femmes endossent encore davantage leurs rôles

traditionnels à la maison et que par conséquent, la perméabilité entre les différentes sphères de leur vie pourrait avoir un impact plus important sur leur santé mentale que sur celle des hommes. Ce constat est d'ailleurs cohérent avec plusieurs études (Gleixner & Aucoin, 2014, 2015; Tremblay, 2014; Tremblay & Mascova, 2013).

**Facteurs propres aux hommes.** Les relations harmonieuses avec le superviseur, l'autorité décisionnelle ainsi qu'avoir des enfants sont des facteurs de risque ou de protection susceptibles d'expliquer la détresse psychologique vécue par les hommes.

**Facteurs propres aux femmes.** Le nombre d'heures travaillées, les relations harmonieuses avec les clients, la reconnaissance et la cohérence des valeurs sont des facteurs de risque et de protection qui ne sont partagés que par les femmes. Il est ici intéressant de noter que la reconnaissance et la cohérence des va-

<sup>3</sup> [https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/17028/Gingues\\_Martine\\_MSc\\_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/17028/Gingues_Martine_MSc_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

leurs sont significatives pour tous les modèles analysés. Il est donc possible de penser que ces facteurs ont un poids prépondérant dans l'explication de la détresse psychologique.

### À retenir!

Bien que l'étude de Cadieux et al. (2019) a fait ressortir que les femmes ne vivaient pas davantage de détresse psychologique que les hommes, il semble que les mécanismes qui mènent à la détresse, eux diffèrent selon le sexe.

## L'impact direct et indirect des heures facturables

Avant de présenter les résultats, il importe de définir ce qu'on entend par impact direct et indirect.

L'**impact direct** des heures facturables signifie que le modèle d'affaires lui-même est susceptible de générer de la détresse psychologique, c'est-à-dire que le simple fait d'œuvrer dans un modèle d'affaires axé sur les heures facturables est susceptible de générer de la détresse psychologique.

L'**impact indirect**<sup>4</sup> (ou effet modérateur et effet d'interaction dans le langage scientifique) signifie que le fait d'œuvrer dans un modèle d'heures facturables ne conduit pas lui-même à générer de la détresse psychologique, mais c'est plutôt la multiplication avec un autre stresser qui peut venir générer de la détresse ou au contraire l'en protéger. Cela dit, le contexte (le fait d'œuvrer dans un modèle d'heures facturables) viendrait influencer l'intensité de la relation entre un stresser (p. ex., insécurité d'emploi) et la détresse psychologique.

**Effet direct des heures facturables.** L'étude a permis de faire ressortir le fait que les femmes qui œuvrent dans un modèle d'heures facturables seraient plus susceptibles de vivre de la détresse psychologique, et ce, comparativement aux femmes ne vivant pas dans un tel modèle. Pour les hommes, le fait d'œuvrer dans un modèle d'heures facturables ne semblait pas générer davantage de détresse psychologique.

**Effet indirect des heures facturables.** L'étude a également permis de faire ressortir plusieurs impacts indirects des heures facturables sur la détresse psychologique, et ce, pour les femmes et les hommes avocat(e)s. La Figure 1 présente les effets d'interaction qui sont ressortis significatifs.

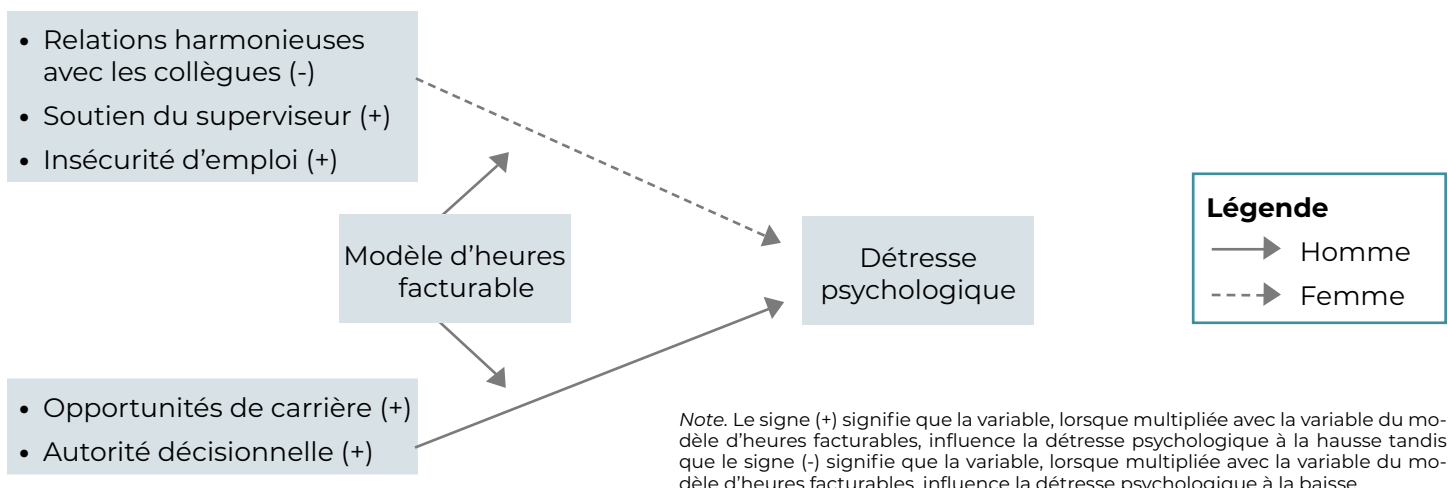
## Effets d'interaction significatifs chez les femmes

Trois effets d'interaction sont ressortis significatifs pour expliquer la détresse psychologique chez les femmes.

D'abord, l'effet d'interaction « **heures facturables X relations avec les collègues** » est ressorti significatif pour expliquer la détresse psychologique. Ce résultat signifie que dans un modèle d'heures facturables, les relations harmonieuses avec les collègues pourraient avoir un effet protecteur sur la santé psychologique des femmes.

Ensuite, l'effet d'interaction « **heures facturables X soutien du superviseur** » est également ressorti significatif pour expliquer la détresse psychologique. Les femmes qui œuvrent dans un modèle d'heures facturables et qui reçoivent du soutien de leur superviseur seraient donc plus susceptibles de vivre de la détresse psychologique que celles n'œuvrant pas en contexte d'heures facturables. Pour expliquer ce constat, il est possible de penser que le fait

**Figure 1. Effets d'interaction significatifs chez les femmes et les hommes avocat(e)s**



<sup>4</sup> Le terme « effet d'interaction » sera utilisé lors de la présentation des résultats.



d'avoir un soutien du superviseur ajoute une pression supplémentaire au fait de devoir répondre aux exigences liées aux heures facturables. Du moins, cette hypothèse est cohérente avec l'étude réalisée par Cadieux et Gladu-Martin (2016) qui mettaient en évidence qu'un suivi serré de la part des associés concernant l'atteinte des objectifs d'heures facturables semblait contribuer au fait de vivre de la détresse psychologique. Cette relation d'interaction pourrait également s'expliquer par la crainte de décevoir son superviseur lorsque les objectifs ne sont pas atteints.

Finalement, toujours chez les femmes, l'interaction « **heures facturables X insécurité d'emploi** » est ressortie significative pour expliquer la détresse psychologique. Cela dit, le fait d'œuvrer dans un modèle d'affaires axé sur les heures facturables exacerberait l'effet du sentiment d'insécurité d'emploi sur la détresse psychologique. Il est possible que le fait d'œuvrer dans un modèle d'heures facturables vienne exacerber la perception d'insécurité d'emploi chez les femmes, la pression liée au fait de répondre aux exigences associées aux heures facturables créant une insécurité. D'ailleurs, une des exigences liées aux heures facturables sont les longues heures de travail (James, 2016; Schiltz, 1999). Or, il est possible de poser l'hypothèse que la conciliation entre les longues heures travaillées et les rôles familiaux encore davantage endossés par les femmes (Gleixner & Aucoin, 2015) puisse avoir des répercussions sur la perception d'insécurité d'emploi. De plus, le modèle d'affaires axé sur les heures facturables est encore omniprésent dans les cabinets (Barreau du Québec, 2016). Or, considérant que 49 % des hommes pratiquent au privé par rapport à 32 % des femmes (Barreau du Québec, 2017), et ce, même si elles représentent aujourd'hui 53,73 % de l'ensemble des membres de la profession au Québec (Barreau du Québec, 2019), il est possible de penser que la réalité des heures facturables en est une où la culture masculine est encore très forte. Cependant, cette culture masculine vient avec des impératifs où il est plus difficile de faire sa place en tant que femme (Gleixner & Aucoin, 2015; Gorman, 2005). Incidemment, les heures facturables pourraient venir exacerber l'impact de l'insécurité d'emploi sur la détresse psychologique chez les femmes avocates.

## Effets d'interaction significatifs chez les hommes

Chez les hommes, bien que les heures facturables ne semblent pas avoir un impact direct sur leur santé mentale, deux termes d'interaction sont ressortis significatifs pour expliquer leur détresse psychologique. Il est donc possible de croire que ce modèle d'affaires a également un effet négatif pour leur santé mentale.

D'abord, l'effet d'interaction « **heures facturables X autorité décisionnelle** » est ressorti significatif pour expliquer la détresse psychologique. La relation entre la détresse psychologique et l'autorité décisionnelle est donc accentuée en contexte d'heures facturables. L'autorité décisionnelle permettrait donc de réduire l'effet délétère des heures facturables chez les hommes qui œuvrent dans un modèle d'heures facturables. Ainsi, le fait d'avoir une marge de manœuvre dans l'organisation et dans l'exécution de ses tâches pourrait donc diminuer le cadre restrictif lié au modèle d'heures facturables et incidemment diminuer la détresse psychologique ressentie. À cet égard, De Jonge et al. (2000) rapportent que l'autorité décisionnelle serait corrélée positivement à la satisfaction au travail. Mausner-Dorsch et Eaton (2000) rapportent quant à eux qu'une grande autorité décisionnelle est protectrice de potentiels troubles de santé mentale.

Finalement, l'effet d'interaction « **heures facturables X opportunités de carrière** » est ressorti significatif pour expliquer la détresse psychologique. Cela dit, les opportunités de carrière engendreraient une détresse significativement plus élevée lorsque l'on considère l'effet multiplicatif des heures facturables. Il est logique d'expliquer ce phénomène par le fait qu'avoir des opportunités de carrière ou la possibilité d'accéder à un poste d'associé vient avec une pression accrue dans la performance, ce qui peut générer une détresse supplémentaire. Cette pression accrue pourrait notamment se traduire par de plus longues heures de travail. Or, un rapport du Barreau du Québec (2016) traitant des heures facturables mentionnait que l'attribution de promotion rimait généralement avec dévotion et que conséquemment les promotions étaient grandement liées au nombre d'heures travaillées.

Bref, il est intéressant de noter que l'étude a fait ressortir des impacts indirects des heures facturables, mais qu'encore une fois, ceux-ci diffèrent en fonction du sexe.

# CONCLUSION

La présente étude avait comme principal objectif de cerner les déterminants de la détresse psychologique chez les femmes avocates comparativement à leurs homologues masculins, et ce, dans une perspective multidimensionnelle. Cela dit, les résultats obtenus indiquent l'importance d'appréhender la détresse psychologique dans une perspective multidimensionnelle, alors que les caractéristiques individuelles d'un individu ainsi que la sphère hors travail viennent impacter la détresse vécue au travail. De plus, les résultats de l'étude ont permis de constater une différence hommes-femmes en ce qui a trait à l'influence de plusieurs stressseurs sur la détresse psychologique. L'étude permet également de conclure non seulement à l'effet additif des heures facturables aux contraintes déjà présentes dans le milieu pour les femmes, mais également à l'effet multiplicatif des heures facturables sur certains stressseurs du milieu de travail tant chez les femmes que chez les hommes.

## Limites

Bien que de nombreux résultats fort intéressants soient ressortis, il importe de les interpréter à l'intérieur de certaines limites.

**Premièrement**, l'étude est à devis transversal, ce qui rend l'établissement d'une relation de causalité entre la détresse psychologique et les stressseurs impossible. Éventuellement, une étude longitudinale pour examiner les relations entre les effets et leurs causes dans une perspective temporelle (p. ex., analyses multiniveaux de type longitudinal) serait intéressante et enrichirait la compréhension du phénomène.

**Deuxièmement**, les deux échantillons (hommes et femmes) n'étaient pas équivalents, alors que les femmes étaient presque trois fois plus nombreuses. Cette situation peut avoir influencé les résultats alors que si un plus grand échantillon d'hommes avait été analysé, les différences hommes-femmes auraient peut-être été moins contrastées. De plus, il importe de noter que les femmes sont généralement plus exposées que les hommes à vivre de la détresse psychologique (Marchand et al., 2015; Magnavita et al., 2008; Piccinelli & Wilkinson, 2000), ce qui peut introduire un biais.

**Troisièmement**, l'étude n'a été menée qu'auprès des avocat(e)s membres du Barreau du Québec. Or, les avocat(e)s sont généralement régis par un code de déontologie circonscrit à leur province ou barreau d'appartenance. Cette situation peut donc amener les avocat(e)s d'un barreau d'appartenance à vivre des enjeux qui sont spécifiques à leur réalité.

## Limites de l'étude

- Devis transversal
- Non-équivalence des deux échantillons
- Analyse auprès des avocat(e)s québécois(es) seulement

## Contributions

Malgré les limites de l'étude, celle-ci a permis plusieurs contributions.

**1)** L'étude a tout d'abord permis de mettre en lumière l'aspect multidimensionnel de la détresse psychologique chez les avocat(e)s québécois(es). En effet, au-delà des facteurs organisationnels ressortis comme étant significatifs, les résultats tendent à démontrer le poids important de la sphère familiale et de la sphère individuelle dans la compréhension des dynamiques entourant la détresse psychologique au travail.

Conséquemment, les organisations doivent développer davantage d'intervention dans une perspective holistique de la santé, c'est-à-dire en voyant la personne comme un tout multidimensionnel dont les différentes sphères de vie tendent à s'appuyer mutuellement. Ce n'est pas seulement le travail qui est responsable, ni la famille, mais bien un cocktail particulier de contraintes et de ressources avec lesquelles l'individu doit composer avec ses propres forces, ses propres compétences, etc. Cependant, il est intéressant de noter que la présente étude a fait ressortir plusieurs variables organisationnelles (c.-à-d., demandes émotionnelles, reconnaissance, insécurité d'emploi et cohérence des valeurs pour les femmes et relations sociales avec le superviseur, insécurité d'emploi et demandes émotionnelles pour les hommes) qui restent significatives même en tenant compte des variables hors travail et individuelles. Il est donc possible de croire que ces variables jouent un rôle majeur dans l'explication de la détresse psychologique.

**2)** L'étude a également permis de mettre en lumière les différences entre les femmes et les hommes en ce qui a trait aux stressseurs susceptibles de générer de la détresse psychologique. À cet égard, il importe donc de considérer les femmes et les hommes de façon différenciée et conséquemment de mettre en place des interventions ciblées pour contrer la détresse vécue au sein de la profession. Considérant que la profession semble encore marquée par une culture masculine, et ce, malgré une hausse des femmes qui ont maintenant atteint la parité, il apparaît important d'amorcer une réflexion approfondie sur l'impact de cette culture sur la santé des femmes avocates.

**3)** Finalement, comme le démontrent les résultats de la présente étude, le modèle d'heures facturables est significatif pour expliquer la détresse psychologique chez les femmes avocates, et ce modèle d'affaires aurait de multiples effets indirects sur la santé mentale au travail, tant chez les femmes que chez les hommes. Ce résultat pointe vers l'importance de considérer un changement des pratiques en matière d'heures facturables, notamment au sein des cabinets privés. D'autres mécanismes de gestion de la performance des avocat(e)s pourraient être plus porteurs dans une perspective de santé psychologique.

### Contributions de l'étude

- Aspect multidimensionnel de la détresse psychologique
- Développement d'interventions dans une perspective holistique de la santé
- Différences entre les hommes et les femmes quant aux mécanismes qui mènent à la détresse psychologique
- Impacts négatifs (directs et indirects) des heures facturables sur la détresse psychologique

## Pistes de recherche futures

Considérant que plusieurs pistes de recherche futures ont été proposées dans le mémoire, celles-ci ne seront pas toutes abordées ici. Cependant, deux éléments cruciaux semblent impératifs à souligner.

- D'abord, il importe de souligner l'importance d'appréhender la détresse psychologique des femmes et des hommes avocat(e)s de façon différenciée, et ce, surtout à l'ère actuelle où les femmes avocates québécoises sont maintenant majoritaires au sein du Barreau du Québec.
- Il importe également de se pencher sur la réalité des heures facturables et de son impact sur la santé mentale des avocat(e)s. Comme mentionné précédemment, la réalité des heures facturables, bien que cet impact soit différent selon le sexe, touche autant les femmes que les hommes. À cet égard, il serait pertinent d'analyser les mécanismes sous-jacents (p. ex., climat de travail, relations de travail, conflit travail-vie personnelle, gratifications) quant à la relation positive entre les heures facturables et la détresse psychologique afin de comprendre les éléments contextuels à l'origine de cette relation. Il faudrait notamment vérifier si cette détresse plus élevée s'associe à d'autres conditions de travail propres à ce modèle d'affaires, mais qui n'ont pas été mesurées dans cette étude (p. ex., climat de travail malsain).

# RÉFÉRENCES

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. Retrieved from <https://www.psycnet.apa.org>
- Barreau du Québec. (2015). *Barreau-Mètre 2015 : La profession en chiffres*. Retrieved from <http://www.barreau.qc.ca/pdf/publications/barreau-metre-2015.pdf>
- Barreau du Québec. (2016). *La tarification horaire à l'heure de la réflexion. Rapport de recherche*. Retrieved from <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2628443>
- Barreau du Québec. (2019). *Rapport annuel 2018-2019*. Retrieved from <https://www.barreau.qc.ca/media/1885/2018-2019-rapport-annuel.pdf>
- Beck, A. T., & Alford, B. A. (2009). *Depression: Causes and treatment (2<sup>nd</sup> edition)*. Philadelphia, PA : University of Pennsylvania Press.
- Benjamin, G. A., Darling, E. J., & Sales, B. (1990). The prevalence of depression, alcohol abuse, and cocaine abuse among United States lawyers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 13(3), 233-246.
- Biron, C., Brun, J. P., & Ivers, H. (2008). Extent and sources of occupational stress in university staff. *Work*, 30(4), 511-522.
- Brown, K., & MacAlister, D. (2006). Violence and threats against lawyers practising in Vancouver, Canada. *Canadian Journal of Criminology and Criminal Justice*, 48(4), 543-571. doi:10.3138/cjccj.48.4.543
- Cadieux, N., Cadieux, J., Youssef, N., Gingues, M. et Godbout, S. M. (2019). Rapport de recherche : *Étude des déterminants de la santé psychologique au travail chez les avocat(e)s québécois(es), Phase II - 2017-2019*. Rapport de recherche, Université de Sherbrooke, École de gestion, 181 pages.
- Cadieux, N., & Gladu-Martin, A. (2016). *Déterminants du stress et de la détresse psychologique chez les avocat(e)s membres du Barreau du Québec*. Rapport de recherche : Étude préliminaire-Phase I. Rapport déposé auprès du Barreau du Québec.
- Carter, S. B. (2006). When the enemy lies within: Risk for professional burnout among family lawyers. *American Journal of Family Law*, 20(3), 160-168.
- Cortina, L. M., Lonsway, K. A., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., & Fitzgerald, L. F. (2002). What's Gender Got to Do with It? Incivility in the Federal Courts. *Law & Social Inquiry*, 27(2), 235-270. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2002.tb00804.x>
- Crompton, S. (2011). Qu'est-ce qui stresse les stressés? Principales sources de stress des travailleurs. *Tendances sociales canadiennes*, 11(8), 48-56.
- De Jonge, J., Reuvers, M. M., Houtman, I. L., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 256-268.
- Dielman, T. E. (2001). *Applied Regression Analysis for Business and Economics*. Pacific Grove, CA: Duxbury/Thomson Learning.
- Gleixner, M., & Aucoin, L. (2015). Les femmes au sein de la profession juridique : un regard sur le présent et une vision tournée vers l'avenir. *University of New Brunswick Law Journal*, 66, 228-262. <https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/unblj66&i=238>
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70(4), 702-728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Hill, A. (1998). *La santé, le mieux-être et le rétablissement des femmes au sein de la profession juridique*. Retrieved from <https://www.barreau.qc.ca/pamba/pdf/femmessante.pdf>
- Ilfeld Jr, F. W. (1976). Further validation of a psychiatric symptom index in a normal population. *Psychological reports*, 39(3), 1215-1228. <https://doi.org/10.2466/pr0.1976.39.3f.1215>
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal (IUSMM). (2016). <http://www.iusmm.ca/hopital/sante-mentale/en-chiffres.html>

- James, C. (2017). Legal practice on time: The ethical risk and inefficiency of the six-minute unit. *Alternative Law Journal*, 42(1), 61-66. <https://doi.org/10.1177/1037969X17694786>
- Kendall, C. (2011). *Report on Psychological Distress and Depression in the Legal Profession*. Perth: Law Society of Western Australia.
- Krill, P. R., Johnson, R., & Albert, L. (2016). The prevalence of substance use and other mental health concerns among American attorneys. *Journal of Addiction Medicine*, 10(1), 46-52. doi:10.1097/ADM.0000000000000182
- Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Rocchia, K., & Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La radiologia medica*, 113(3), 329-346. <https://doi.org/10.1007/s11547-008-0259-4>
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale : une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Retrieved from [https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand\\_Alain\\_2004\\_these.pdf?sequence=1](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/14848/Marchand_Alain_2004_these.pdf?sequence=1)
- Marchand, A., Blanc, M. E., & Durand, P. (2015). Genre, âge, catégorie professionnelle, secteur économique et santé mentale en milieu de travail: les résultats de l'étude SALVEO.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61(1), 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.11.037>
- Massé, R. (2000). Qualitative and quantitative analyses of psychological distress: methodological complementarity and ontological incommensurability. *Qualitative Health Research*, 10(3), 411-423. <https://doi.org/10.1177/104973200129118426>
- Mausner-Dorsch, H., & Eaton, W. W. (2000). Psychosocial work environment and depression: epidemiologic assessment of the demand-control model. *American Journal of Public Health*, 90(11), 1765-1770.
- Mental Health Commission of Canada. (2017a). *Making the Case for Investing in Mental Health in Canada*. Retrieved from [https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing\\_in\\_Mental\\_Health\\_FINAL\\_Version\\_ENG\\_0.pdf](https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_Version_ENG_0.pdf)
- Mental Health Commission of Canada. (2017b). *Workplace*. Retrieved from <https://www.mentalhealthcommission.ca/English/what-we-do/workplace>
- Ogińska-Bulik, N. (2006). Occupational stress and its consequences in healthcare professionals: the role of type D personality. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 19(2), 113-122. <https://doi.org/10.2478/v10001-006-0016-7>
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression: Critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492. <https://doi.org/10.1192/bjp.177.6.486>
- PAMBA. (2006). Le PAMBA – 10e anniversaire. Document repéré à <https://www.barreau.qc.ca/pamba/pdf/PAMBA-10ans.pdf>.
- PAMBA. (2016). Cumulatif des demandes d'aide à ce jour : 1995 à 2016.
- Ranno, J. P. (2000). *Santé mentale et stress au travail*. Montréal, Canada, Vice-présidence, opérations vie et groupe invalidité, Sun Life.
- Schiltz, P. J. (1999). On being a happy, healthy, and ethical member of an unhappy, unhealthy, and unethical profession. *Vanderbilt Law Review*, 52(4), 871-951. Retrieved from <https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol52/iss4/2>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics* (7<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tremblay, D. G. (2014). Conciliation emploi-famille et porosité des temps sociaux chez les avocats et les avocates: des stratégies de report et d'intensification pour arriver à concilier?. *Canadian Journal of Women and the Law*, 26(2), 402-426. doi:10.3138/cjwl.26.2.08
- Tremblay, D. G., & Mascova, É. (2013). *Les avocates, les avocats et la conciliation travail-famille*. Montréal, QC: Les éditions du remue-ménage.
- Vézina, M., Bourdonnais, R., Marchand, A., & Arcand, R. (2008). Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois. Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2), Québec, Institut de la statistique du Québec.

# APPENDICE A

Tableau de résultats des analyses de régression hiérarchique multiple des variables de différentes sphères de la vie sur la détresse psychologique pour les femmes ( $n = 626$ ) et les hommes ( $n = 246$ ) avocat(e)s

Stresseurs	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4		Modèle 5	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Relations - Collègues	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	(+)	ns
Relations - Superviseur	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)
Relations - Clients	(-)	ns	(-)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Soutien des collègues	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Soutien du superviseur	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Reconnaissance	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns
Salaire	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Opportunités de carrière	ns	ns	ns	ns	ns	ns	(-)	(-)	ns	(-)
Insécurité d'emploi	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
Demandes psychologiques	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Demandes émotionnelles	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)	(+)
Total des heures travaillées	(+)	ns	(+)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Autorité décisionnelle	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	(+)
Utilisation des compétences	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Disponibilité des ressources	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Incivilité (binaire)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Cohérence des valeurs	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns	(-)	ns
Heures facturables (binaire)			(+)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Conflit travail-vie personnelle					(+)	ns	(+)	ns	(+)	(+)
Soutien hors travail					(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
En couple					ns	ns	ns	ns	ns	ns
Avoir des enfants					ns	(-)	ns	ns	ns	ns
Âge							(-)	(-)	(-)	(-)
Expérience (10 ans +/-)							ns	ns	ns	ns
Heures facturables X Relations - Collègues									(-)	—
Heures facturables X Soutien du superviseur									(+)	—
Heures facturables X Insécurité d'emploi									(+)	—
Heures facturables X Opportunités de carrière									—	(+)
Heures facturables X Autorité décisionnelle									—	(-)
<b>R<sup>2</sup> ajusté</b>	<b>.436</b>	<b>.473</b>	<b>.440</b>	<b>.476</b>	<b>.478</b>	<b>.512</b>	<b>.489</b>	<b>.549</b>	<b>.500</b>	<b>.579</b>

Note. Le signe (+) signifie que la variable influence la détresse psychologique à la hausse tandis que le signe (-) signifie que la variable influence la détresse psychologique à la baisse. La mention (ns) signifie que la variable est non significative pour expliquer la détresse psychologique. Finalement, les variables en gris signifient que celles-ci ne sont pas significatives pour l'ensemble des modèles analysés.