

HEC MONTRÉAL

La perception de justice organisationnelle et ses liens avec le bien-être

psychologique :

Exploration de l'effet de médiation de la rectitude morale

par

Alexis, Gérard, Pierre Bascou

**Sciences de la gestion
(Option Développement Organisationnel)**

*Mémoire présenté en vue de l'obtention
du grade de maîtrise ès sciences en gestion
(M. Sc.)*

Février 2018
© Alexis, Gérard, Pierre Bascou, 2018

Résumé

L'épidémiologie des travailleurs affectés par des problèmes de santé mentale souligne une tendance à la hausse préoccupante, pour ne pas dire alarmante. Dans ce cadre, les recherches se sont essentiellement focalisées sur les questions de stress découlant des facteurs psychosociaux de l'organisation du travail. Ces recherches ont permis de relever un nouveau facteur psychosocial déterminant de la santé mentale des travailleurs : la perception de justice organisationnelle. En ce sens, les chercheurs appellent à étudier les mécanismes potentiels de liaison entre celle-ci et le bien-être des employés afin d'identifier les variables susceptibles de les modérer ou de les amortir.

Répondant à cet appel, les objectifs de ce mémoire sont de comprendre le lien entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, et d'explorer l'effet de médiation de la rectitude morale dans ladite relation.

Des analyses quantitatives de corrélations et de régressions linéaires ont été faites sur trois échantillons indépendants ayant tantôt des natures d'emploi différentes dans une même culture (*cf. échantillons de travailleurs canadiens pour de l'étude 1 et 2*), tantôt des natures d'emploi similaires dans des cultures différentes (*cf. échantillon de travailleurs canadiens et français des études 2 et 3*).

En somme, les résultats obtenus indiquent que toutes les formes de justice organisationnelle (*justice procédurale, interactionnelle, distributive et globale*) sont positivement et significativement associées au bien-être psychologique des travailleurs. Suivant la méthode de Baron et Kenny (1986), nous avons trouvé des effets de médiation totale de la rectitude morale dans ladite relation, sauf dans un cas où cet effet en est un de médiation partielle. *In fine*, les principales contributions de ce mémoire tiennent en la proposition d'une définition, d'un ancrage théorique issu de la philosophie du droit, de la notion de rectitude morale, ainsi qu'à l'exploration de son rôle comme mécanisme indirect prévalant dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique.

Mots clés : justice organisationnelle, santé mentale, bien-être psychologique, rectitude morale.

Table des matières

Résumé.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux et des figures	ix
Remerciements.....	xv
Introduction.....	1
Chapitre 1 : Recension des écrits et modèle conceptuel	7
I. La santé mentale : le rôle déterminant des facteurs organisationnels	7
I.1 La définition duale de la notion de santé mentale	7
I.2 Les déterminants connus de la santé mentale.....	14
II. La justice organisationnelle : un « nouveau » prédicteur de santé mentale	21
II.1 L’absence de définition unanime de la notion de justice organisationnelle	21
II.2 Les potentielles variables médiatrices et modératrices entre la justice organisationnelle et la santé mentale des travailleurs.....	34
III. Le modèle conceptuel.....	55
III.1 Rappel de la question de recherche	55
III.2 Exploration des liens entre la perception de justice, la rectitude morale et le bien-être psychologique : le modèle conceptuel	56
Chapitre 2 : Méthodologie	60
IV.1 Un rappel du modèle conceptuel, l’avancement des connaissances, le design de la recherche	60
IV.2 Terrains de recherche	61
IV.2.1 Étude 1 : Description des participants à l’enquête : l’organisme communautaire de conseils juridiques (OCCJ)	61
IV.2.2 Étude 2 : Description des participants à l’enquête : Station de ski québécoise (SSQ)	63
IV.2.3 Étude 3 : Description des participants à l’enquête : Station de ski française (SSF).....	66
IV.3 La stratégie de collecte de données et les instruments : les échelles, les analyses factorielles en axes principaux, les indices de consistance interne	69

IV.3.1 La stratégie de collecte des données.....	70
IV.3.2 Les instruments utilisés	71
IV.4 La stratégie d'analyse des données : les statistiques descriptives, les corrélations, les analyses de régression.....	75
IV.5 Les mesures promptes à assurer le respect des règles éthiques de la recherche ..	76
Chapitre 3 Résultats	79
V.1 Étude 1 : Analyses statistiques pour l'organisme communautaire de conseils juridiques (OCCJ).....	80
V.1.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :.....	81
V.1.2 Analyse descriptive des fréquences.....	84
V.1.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables	88
V.1.4 Analyse des régressions linéaires	90
V.1.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.....	90
V.1.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.....	91
V.1.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.....	93
V.1.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique.....	94
Conclusion sur les hypothèses :.....	96
V.2 Étude 2 : Analyses statistiques : Station de ski québécoise (SSQ)	97
V.2.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :.....	97
V.2.2 Analyse descriptive des fréquences.....	100
V.2.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables	104
V.2.4 Analyse des régressions linéaires	106
V.2.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.....	106
V.2.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.....	108

V.2.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.....	109
V.2.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique	110
Conclusion sur les hypothèses	112
V.3 Étude 3 : Analyses statistiques : Station de ski française (SSF)	113
V.3.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :.....	113
V.3.2 Analyse descriptive des fréquences	115
V.3.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables	119
V.3.4 Analyse des régressions linéaires	121
V.3.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique	121
V.3.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique	123
V.3.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.....	124
V.3.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique	126
Conclusion sur les hypothèses	127
V.4 Conclusions sur l'ensemble des hypothèses	128
Chapitre 4 Discussion	129
VI.1 Les liens directs entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique	130
V.1.1 La justice procédurale et le bien-être psychologique.....	130
VI.1.2 La justice interactionnelle et le bien-être psychologique	132
VI.1.3 La justice distributive et le bien-être psychologique	134
VI.1.4 La justice globale et le bien-être psychologique	135
VI.2 Les liens indirects entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique : le rôle de la rectitude morale au travail	137
VI.2.1 La rectitude morale et la justice organisationnelle	138
VI.2.2 La rectitude morale et le bien-être psychologique.....	139

VI.2.3 L'effet de médiation de la rectitude morale	140
VI.3 Proposition de révision du modèle conceptuel	141
VI.4 Apports de la recherche.....	142
VI.4.1 Apports théoriques	142
VI.4.2 Apports pratiques	144
VI.5 Limites et implications pour les recherches futures.....	146
VI.5.1 Limites de la présente recherche	146
VI.5.2 Implications pour les recherches futures	147
Annexes.....	149
Échelles utilisées :	150
.....	150
Bibliographie :	i

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

<i>Tableau 1. Relations directes entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique</i>	35
<i>Tableau 2 Relations directes entre la justice organisationnelle et les problèmes de santé mentale</i>	38
<i>Tableau 3 Effectifs et pourcentage des réponses au questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de l'OCCJ</i>	62
<i>Tableau 4 Distribution des effectifs par type de diplôme d'éducation</i>	62
<i>Tableau 5 Statistiques descriptives de l'expérience de travail, des années de service à l'OCCJ et des années de service dans le poste actuel</i>	62
<i>Tableau 6 Distribution des effectifs par statut du poste occupé</i>	63
<i>Tableau 7 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi</i>	63
<i>Tableau 8 Effectifs et pourcentage des réponses aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.</i>	64
<i>Tableau 9 Distribution des effectifs par type de diplôme de l'éducation nationale</i>	65
<i>Tableau 10 Effectifs et pourcentage des statuts aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.</i>	65
<i>Tableau 11 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi</i>	66
<i>Tableau 12 Effectifs et pourcentage des réponses aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.</i>	67
<i>Tableau 13 Distribution des effectifs par type de diplôme de l'éducation nationale</i>	68
<i>Tableau 14 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi</i>	68
<i>Tableau 15 Distribution des effectifs par catégorie de contrats d'emploi au premier questionnaire</i>	69
<i>Tableau 16 Effectifs et pourcentage des statuts aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.</i>	69
<i>Tableau 17 Indices de consistance interne de l'échelle de bien-être psychologique</i>	73
<i>Tableau 18 Indices de consistance interne de l'échelle de rectitude morale</i>	73
<i>Tableau 19 Indices de consistance interne de l'échelle de perception de justice organisationnelle</i>	75
<i>Tableau 20. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de l'OCCJ</i>	82
<i>Tableau 21. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de l'OCCJ</i>	83
<i>Tableau 22. Corrélations entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181)</i>	89
<i>Tableau 23. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.</i>	90
<i>Tableau 24. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.</i>	92
<i>Tableau 25. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.</i>	93
<i>Tableau 26. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle globale et la variable Bien-être psychologique.</i>	95

<i>Tableau 27. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSQ.</i>	98
<i>Tableau 28. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSQ.</i>	99
<i>Tableau 30. Corrélations entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=431)</i>	105
<i>Tableau 31 Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.</i>	107
<i>Tableau 32. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.</i>	108
<i>Tableau 33. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.</i>	109
<i>Tableau 34. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle globale et la variable Bien-être psychologique</i>	111
<i>Tableau 35. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSF</i>	114
<i>Tableau 36. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSF</i>	115
<i>Tableau 38. Corrélations entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de la SSF (N=299, 311, 316)</i>	121
<i>Tableau 39. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.</i>	122
<i>Tableau 40. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.</i>	123
<i>Tableau 41. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.</i>	125
<i>Tableau 42. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle et la variable Bien-être psychologique.</i>	126

Liste des histogrammes

<i>Histogramme 1. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de l'OCCJ (N=182).</i>	84
<i>Histogramme 2. Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).</i>	85
<i>Histogramme 3 Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).</i>	85
<i>Histogramme 4. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).</i>	86

<i>Histogramme 5. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).</i>	87
<i>Histogramme 6. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=182).</i>	87
<i>Histogramme 7. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de la SSQ (N=646).</i>	100
<i>Histogramme 8 Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de la SSQ (N=431).</i>	101
<i>Histogramme 9. Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de la SSQ (N=431).</i>	102
<i>Histogramme 10. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de la SSQ (N=431).</i>	102
<i>Histogramme 11. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de la SSQ (N=431).</i>	103
<i>Histogramme 12. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de la SSQ (N=438).</i>	104
<i>Histogramme 13. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de la SSF (N=299).</i>	116
<i>Histogramme 14. Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de la SSF (N=311).</i>	117
<i>Histogramme 15. Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de la SSF (N=311).</i>	117
<i>Histogramme 16. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de la SSF (N=311).</i>	118
<i>Histogramme 17. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de la SSF (N=311).</i>	118
<i>Histogramme 18. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de la SSF (N=316).</i>	119

Liste des figures

<i>Figure 1 Modèle Effort/Récompense de Siegrist (1996), (Coté, 2013)</i>	19
<i>Figure 2 Les différents stades du développement moral de Kohlberg, tableau issu de Ménard (2004) (p.105)</i>	49
<i>Figure 3 Modèle conceptuel des relations entre la justice organisationnelle, la rectitude morale et le bien-être psychologique</i>	59
<i>Figure 4. Illustration des relations entre la variable indépendante, la variable médiatrice (médiation partielle) et la variable dépendante.</i>	79
<i>Figure 5 : Modèle de recherche révisé.</i>	142
<i>Figure 1 Modèle Effort/Récompense de Siegrist (1996), (Coté, 2013)</i>	19
<i>Figure 2 Les différents stades du développement moral de Kohlberg, tableau issu de Ménard (2004) (p.105)</i>	49
<i>Figure 3 Modèle conceptuel des relations entre la justice organisationnelle, la rectitude morale et le bien-être psychologique</i>	59
<i>Figure 4. Illustration des relations entre la variable indépendante, la variable médiatrice (médiation partielle) et la variable dépendante.</i>	79
<i>Figure 5 : Modèle de recherche révisé.</i>	142

À ma famille et mes amis que j'aime tant.

« On ne voit bien qu'avec le cœur.
L'essentiel est invisible pour les yeux. »

Antoine de Saint-Exupéry, *Le Petit Prince*

Remerciements

Je tiens à témoigner, du fond du cœur, ma plus ample gratitude envers ma famille et tous mes amis. Vous qui m'avez aidé, soutenu, encouragé, conseillé. Sans vous, ce travail n'aurait pas pu aboutir. Pis, il n'aurait jamais été envisageable.

À ce titre, je tiens à remercier de toutes mes forces ma directrice, Madame Estelle Morin. Je vous dois ce mémoire et tant d'autres choses. Je ne vous serai jamais assez reconnaissant d'avoir placé, et réitéré, votre confiance en moi. J'espère en avoir été digne.

Un remerciement majeur revient à ma Maman, mon Papa et mes grands-parents pour avoir eu la gentillesse de me soutenir financièrement durant ces (trop) longues études supérieures. J'espère que vous êtes fiers du travail que j'ai accompli et de la personne que je suis devenu. Sans hésitation, vous êtes le socle de la réussite de mes études.

Je souhaiterais remercier, finalement, tous les professeurs dont j'ai eu l'honneur d'être l'étudiant, ainsi que mes camarades de maîtrise, grâce à qui j'ai pu vivre une expérience extraordinairement enrichissante au sein de HEC Montréal.

Introduction

« *Le travail, c'est la santé*

Ne rien faire, c'est la conserver.

Les prisonniers du boulot-

N'font pas de vieux os ! »

Ce fameux hymne à la paresse, interprété par Henri Salvador, a accompagné les revendications sociales en matière de temps de travail, dans les années 60, en France. Il trouve aujourd'hui un nouvel écho dans la recherche sur la santé mentale. En effet, sans remettre en cause l'idée selon laquelle l'Homme serait par essence un *animal laborans*, un *homo faber*, car c'est ce que les données tendent à mettre en évidence : les travailleurs sont moins susceptibles d'avoir des troubles mentaux que ceux qui ne travaillent pas (Marchand, 2004; Walters, McDonough et Strohschein, 2002). Néanmoins, l'épidémiologie des travailleurs affectés par lesdits problèmes souligne une tendance à la hausse préoccupante, pour ne pas dire alarmante.

Les chiffres sont clairs. Près de vingt pour cent des travailleurs des pays membres de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OECD) souffriraient de dépression ou d'anxiété (OECD, 2012), symptômes majeurs de détresse psychologique (Cloutier *et al.*, 2017). Force est de constater la tendance croissante du nombre de travailleurs touchés. Les réclamations d'assurance liées à des troubles mentaux représentent aujourd'hui 40 % des demandes totales, alors qu'elles ne pesaient qu'à hauteur de 15 %, en 1991.

Le poids financier des soins s'accroît constamment pour l'ensemble des pays occidentaux. En Amérique du Nord, aux États-Unis, il augmenterait à un taux trois fois supérieur à celui de l'inflation (Robbins, Ford et Tetrick, 2012). Au Canada, cette tendance haussière engendrerait des coûts d'assurance supplémentaires compris entre quinze et trente-trois millions de dollars par année (Lupien, 2016). En 2015, les coûts engendrés par les troubles mentaux associés au travail représentent 10,9 % du PIB canadien (I.C.I.S., 2015). Par conséquent, en tenant compte des coûts indirects, l'économie canadienne perdrait jusqu'à

30 milliards de dollars par année en raison des problèmes de santé mentale et de toxicomanie (I.U.S.M.M., 2016).

Au-delà de l'aspect strictement économique, c'est l'immense perte de potentiel des personnes atteintes de problèmes psychologiques, durant les années les plus productives de leur vie, qui semble être la plus préjudiciable pour la communauté. Bien que la prévalence desdits problèmes paraisse être un enjeu de santé publique majeur, ils constituent néanmoins un défi important eu égard aux conséquences néfastes qu'ils engendrent pour les travailleurs et les organisations (OECD, 2012).

En ce qui concerne les travailleurs, les répercussions de problèmes psychologiques sont majeures. Un examen des publications et une méta-analyse ont révélé que les travailleurs souffrant de problèmes mentaux avaient des risques accrus de se retrouver en congé d'invalidité (*RR 1.80; 95 % CI 1,41 à 2,31*) ou sans-emploi (*RR 1.61; 95 % CI 1,29 à 2.01*)(van Rijn *et al.*, 2014). Comme la détresse psychologique est fortement associée à des limitations dans la réalisation d'activités complexes (*organisation et réalisation de tâches complexes*), cela peut grandement affecter l'avenir professionnel du travailleur (Loeb et Jonas, 2015). À long terme, les conséquences professionnelles (*absences de promotion, perte d'emploi*) et sociales peuvent se traduire, pour les travailleurs affectés, par des pertes de revenus et par un plus grand risque d'exclusion sociale. Enfin, une personne malade qui doit quitter son milieu de travail, en raison d'un trouble mental, court le risque de perdre le soutien social bénéfique à sa guérison (Lupien, 2016).

En ce qui concerne les organisations, les principaux impacts des troubles mentaux se traduisent par des coûts directs et indirects. Concernant les coûts directs, ils se matérialisent essentiellement en l'absentéisme (*coûts de remplacement*), qui sera souvent de long-terme (Burton *et al.*, 2008; Cloutier *et al.*, 2017; OECD, 2012), en une augmentation des départs volontaires (De Croon *et al.*, 2004; Firth *et al.*, 2004), ainsi qu'en des frais d'assurance maladie et de poursuites judiciaires en raison des conséquences négatives du stress vécu au travail (Lupien, 2016). Concernant les coûts indirects, ils sont par nature plus difficilement évaluables, mais non moins importants. Ils

concernent essentiellement le présentéisme ainsi que la perte de performance subséquente (Lupien, 2016; Robbins, Ford et Tetrick, 2012).

Considérant l'ampleur des conséquences évoquées *supra*, il est aisément compréhensible que la santé mentale ait fait l'objet d'un vif intérêt, tant de la part des chercheurs que des praticiens. Elle se définit comme « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté » (O.M.S., 2016). Cette notion comprend deux dimensions. Sa dimension positive réfère au bien-être psychologique, alors que sa dimension négative renvoie à la détresse psychologique.

L'acception négative de la santé mentale fut historiquement plus étudiée que son acception positive. En effet, des chercheurs de différentes disciplines ont apporté leur éclairage au sujet de la détresse psychologique ou des troubles mentaux : la médecine, la psychologie, le management, la sociologie. Il est largement établi que les conditions environnementales du travail peuvent avoir des effets directs sur la santé des travailleurs. Selon Greenberg (2010), « une gamme encore plus large de maladies découlant de facteurs psychosociaux indésirables (*facteur de stress chronique, état émotionnel négatif, absence de liens sociaux*) constitue une couche supplémentaire de risques au moins aussi grave, bien que moins bien comprise » (traduction libre) (p. 206).

C'est dans ce cadre que les recherches se sont essentiellement focalisées sur les questions de stress découlant des facteurs psychosociaux issus de l'organisation du travail (ex. *surcharge de travail, latitude décisionnelle insuffisante, ambiguïté de rôles, manque de soutien social, peu d'exercice des compétences*), en prenant appui de façon prépondérante sur les modèles de demande-contrôle (Robert A. Karasek, 1979), de demandes-contrôle-soutien (R. Karasek et Theorell, 1990), et de déséquilibre effort-récompense (Bosma *et al.*, 1998; Siegrist, 1996). Lesdites recherches ont permis de relever un nouveau facteur psychosocial déterminant de la santé mentale des travailleurs : la perception de justice organisationnelle (DeJoy et Wilson, 2003). Certains parlent même de « détresse par inégalité » comme étant (traduction libre) « un nouveau prédicteur psychosocial de santé » (M. Elovainio, Kivimaki et Vahtera, 2002) renvoyant à des préoccupations universelles

(ex. besoin de sécurité, d'appartenance) du genre humain (Ronald Fischer, 2013). Malgré le caractère relativement récent du sujet, il existe suffisamment de résultats cohérents et convaincants, selon Greenberg (2010), pour conclure que les personnes percevant de l'injustice sont plus enclines à souffrir de maladies mentales ou physiques.

Par ailleurs, Colquit et *al.* (2005) rapportent que la relation entre la perception de justice et la santé mentale serait plutôt indirecte. Costa (2015) appelle à étudier les mécanismes potentiels de liaison entre les facteurs de stress au travail et le bien-être des employés et à identifier les variables susceptibles de les modérer ou de les amortir.

Face à ces appels, l'approche de la qualité de vie au travail (QVT) semble particulièrement pertinente pour plusieurs raisons. Premièrement, celle-ci se penche plus particulièrement sur la dimension positive de la santé mentale, le bien-être psychologique, contrairement à la majorité des recherches évoquées plus haut. En effet, née dès le début des années 1970, cette approche se définit comme « une forme concrète d'organisation du travail qui vise à accroître, par le biais de la participation, le bien-être psychologique et physique du travailleur et à rendre son milieu de travail compatible avec son espace de vie total tout en permettant d'augmenter la performance organisationnelle » (Turcotte, 1988) (p.40).

Deuxièmement, cette approche offre de nombreux outils permettant d'étudier les mécanismes de liaisons indirectes pouvant exister entre la perception de justice et la santé mentale. En effet, elle utilise de nombreux indicateurs (*ex. santé mentale et physique, engagement au travail, etc.*) et facteurs (*ex. charge de travail, qualité des relations avec les collègues, perception de justice, etc.*) portant sur quatre dimensions : la nature du travail, le contexte physique, le contexte psychologique et le contexte organisationnel du travail (Turcotte, 1988).

Dans le cadre de ses enquêtes portant sur la qualité de vie au travail, Morin (2008) a recueilli des données portant notamment sur la perception de justice organisationnelle, le bien-être psychologique, ainsi que sur la rectitude morale du milieu de travail. Cette dernière notion, issue d'études exploratoires et empiriques effectuées par cette chercheuse (1999, 2008), est absente des publications en matière des sciences humaines et de celles de l'administration. La rectitude morale se référerait, selon Morin (2008), aux valeurs, au

respect perçu par la personne au sein du milieu de travail. En ce sens, elle renverrait à un travail qui est évalué comme moralement justifiable, tant dans son accomplissement que dans ses résultats (Morin et Forest, 2007).

L'étude de la valeur explicative de la rectitude morale nous paraît digne d'intérêt en ce qu'elle permettrait une meilleure compréhension des mécanismes indirects dans la relation entre la perception de justice et la santé mentale. En effet, comme Russel et al. (2015 b) le suggèrent, la notion de justice présuppose, en soi, une certaine rectitude morale.

Questions de recherche

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre général des recherches portant sur la santé et la qualité de vie au travail. Il s'intéresse plus particulièrement au rôle joué par la perception de justice en la matière, ainsi qu'à l'effet de la rectitude morale dans cette relation. La problématique fondatrice de notre étude est donc la suivante : *quels sont les liens entre la perception de justice, la rectitude morale et le bien-être psychologique ?*

Aperçu de la réponse à la problématique

Les analyses effectuées sur les données relatives à trois échantillons indépendants nous conduisent à conclure qu'il existe une médiation totale de la rectitude morale dans la relation entre la perception de justice organisationnelle et le bien-être psychologique.

Contributions du mémoire

Les principales contributions du présent mémoire tiendront en :

1. La poursuite de l'étude de la dynamique des différentes dimensions de la perception de justice organisationnelle et de leur rôle en matière de santé mentale, conceptualisée en termes de bien-être psychologique, en se basant sur des données extraites de trois enquêtes portant sur la qualité de vie au travail, menées par Morin.

2. La proposition d'une définition de la rectitude morale, issue de la recherche empirique effectuée par Morin (1999), et d'un ancrage théorique découlant de la philosophie du droit
3. La révélation et l'argumentation d'une nouvelle variable médiatrice, la rectitude morale, dans la relation visée plus haut.

Limites de l'étude

Les limites sont inhérentes au processus de recherche. Le principal reproche que nous pourrions adresser à notre étude tient au fait d'avoir appareillé à la notion empirique de rectitude morale, dont l'échelle fut développée et validée par Morin (2008), une définition théorique *ad hoc*. Néanmoins, des énoncés prompts à enrichir ladite échelle seront proposés en fin de discussion.

Par ailleurs, sur le plan méthodologique, l'usage d'équations structurales, en lieu et place de simples régressions linéaires, aurait pu être envisagé afin d'obtenir plus d'informations sur la nature et le sens des liens existants entre les différentes variables étudiées.

Plan du mémoire

Concernant l'organisation du présent mémoire, le chapitre premier fera une revue critique des écrits portant sur la santé mentale au travail, sur le concept de justice organisationnelle, ainsi que sur celui de rectitude morale. Il présentera, pour finir, le modèle conceptuel proposé. Dans le deuxième chapitre, nous décrirons les conditions de collecte des données des trois enquêtes de référence. La description de la population de nos échantillons, des échelles utilisées, ainsi que la méthode d'analyse statistique retenue sera également présentée.

À l'occasion du troisième chapitre, nous ferons état des résultats obtenus pour chacune des trois études de référence. Dans le quatrième chapitre, nous discuterons et interpréterons les résultats à l'aide du modèle conceptuel présenté. À cette occasion, nous procéderons à une révision de celui-ci, tout en mettant en exergue les apports et les limites de la présente étude. Nous conclurons en soulignant les implications de celle-ci pour la recherche future.

Chapitre 1 : Recension des écrits et modèle conceptuel

Dans la première partie de ce chapitre, nous présenterons la notion de santé mentale ainsi que ses déterminants organisationnels (I). Dans la deuxième partie, nous étudierons les notions de perception de justice organisationnelle et de rectitude morale, en lien avec la santé mentale des travailleurs (II). Dans la troisième partie, nous reviendrons sur notre question de recherche et nous présenterons le modèle conceptuel retenu pour la présente étude (III).

I. La santé mentale : le rôle déterminant des facteurs organisationnels

La définition de la santé mentale est duale. Elle comprend à la fois une dimension positive et une dimension négative (I.1). Parmi les nombreux facteurs qui influencent la santé mentale, les déterminants organisationnels sont particulièrement prégnants (I.2).

I.1 La définition duale de la notion de santé mentale

La notion de santé mentale peut être vue, de façon étroite, comme un état d'absence de troubles mentaux spécifiques (I.1.1). Les écrits s'accordent, néanmoins, sur une définition plus globale comprenant deux dimensions : le bien-être et la détresse psychologique (I.1.2).

I.1.1 La santé mentale en termes d'absence de troubles mentaux spécifiques : une vision étroite

Qu'entend-on, de façon générale, par santé mentale ?

Alors que l'Organisation mondiale de la Santé retient une acception large de la santé mentale — elle serait « un état de bien-être dans lequel une personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et contribuer à la vie de sa communauté » (O.M.S., 2016) —, la plupart des études empiriques, notamment en matière de santé mentale, recourent à une conception négative et diagnostique du concept. En effet, celles-ci s'attachent essentiellement à relever et à analyser la présence, ou l'absence, de certains symptômes prompts à identifier l'existence de certaines atteintes particulières telles que la détresse psychologique (Inoue *et al.*, 2013;

Leijon *et al.*, 2017; Tonsing, Tse et Tonsing, 2016; Williams, Falkum et Martinsen, 2015), l'épuisement professionnel (*burnout*) (Baka, 2015; Chenevert *et al.*, 2013; Mei-yung Leung, Shan Isabelle Chan et Dongyu, 2011; Xanthopoulou *et al.*, 2007), la dépression (Grynderup *et al.*, 2013; Harvey *et al.*, 2011; Lerner et Henke, 2008; Martin *et al.*, 2016) et l'anxiété (Meyers, 2010; Waghorn *et al.*, 2005).

Si cette focalisation sur des atteintes particulières a le mérite de la simplification en vue de produire des connaissances spécifiques, celle-ci serait relativement inadaptée à l'étude de la santé mentale, en raison principalement de la définition que l'O.M.S. en fait. Selon Derriennic et Vézina (2001), en matière de santé mentale, il convient de s'intéresser au « corps sujet », par opposition au « corps objet », c'est-à-dire « au discours du sujet sur son propre état physique, psychique et social » (Derriennic et Vézina, 2001).

Concernant les problèmes de santé mentale, ceux-ci seraient caractérisés par toutes difficultés contrariant l'atteinte d'un état de complet bien-être physique, psychique et social. Pour ce qui est des autres concepts utilisés par les études empiriques sur le sujet — c'est-à-dire, principalement, ceux de détresse psychologique, de dépression, de stress, d'anxiété et d'épuisement professionnel — des définitions existent malgré la persistance de certaines difficultés conceptuelles à les distinguer.

En ce qui concerne la détresse psychologique, celle-ci se présente comme la notion la plus générale tant par définition que par sa mesure. En effet, elle chevauche divers signes d'un déséquilibre pouvant relever de la dépression, de l'anxiété et de l'épuisement professionnel (Marchand, 2004). Elle se définit comme un état psychologique douloureux, caractérisé principalement par l'anxiété et la dépression (OECD, 2012). Elle se manifeste par (1) une plus grande sensibilité et réactivité aux stimuli de l'environnement (irritabilité), (2) par des craintes et préoccupations concernant des événements futurs qui pourraient se produire (anxiété), (3) par une sensation de douleur, de déprime (tristesse) et par (4) un manque d'énergie, un sentiment d'impuissance et de désespoir face à l'avenir (Masse, 2000; Ridner, 2004).

Il convient également de prendre en considération que la détresse psychologique peut être à l'origine de plusieurs problèmes de santé graves tels que la dépression majeure, les

maladies cardiovasculaires (V. Rousseau *et al.*, 2009; Stansfeld *et al.*, 2002; Zalai, Szeifert et Novak, 2012). Notons cependant que la détresse se distingue sur le plan conceptuel et empirique des autres atteintes telles que l'épuisement professionnel, bien que les phénomènes soient liés (Bakker *et al.*, 2000; Shirom et Ezrachi, 2003).

Concernant l'épuisement professionnel, il fut conceptualisé dans les années 1970 par des recherches américaines réalisées d'abord par Freudenberg, puis par Maslach en 1982 (Halbesleben et Buckley, 2004). Aussi, ces derniers définissent le syndrome d'épuisement professionnel comme étant un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation et de réduction d'accomplissement personnel qui peut se produire chez les personnes qui « travaillent » d'une quelconque manière. Ainsi, l'épuisement professionnel se caractérise par ces trois principaux symptômes (*cf. épuisement émotionnel, dépersonnalisation, perception d'efficacité réduite*) qui constituent de fait les trois dimensions du construit, bien que la discussion sur le « bon » nombre de ces dernières ne semble toujours pas close (Demerouti *et al.*, 2001; Halbesleben et Buckley, 2004). Il s'agit donc d'une réponse psychologique résultant d'une exposition prolongée à un stress chronique au travail. Contrairement à la détresse psychologique, qui affecte toutes les sphères de la vie, les auteurs mettent en exergue que l'épuisement professionnel n'empêche pas les personnes touchées d'être heureuses et productives dans d'autres sphères de leur vie (Bakker *et al.*, 2000; Maslach, Schaufeli et Leiter, 2001).

La dépression, quant à elle, constitue un trouble thymique caractérisé principalement par une humeur faible ou déprimée ainsi qu'une perte d'intérêt ou de plaisir dans presque toutes les activités. Plusieurs autres symptômes accompagnent souvent ce trouble comme la fatigue, les changements d'appétit et du rythme de sommeil, la difficulté à se concentrer et à prendre des décisions, des ralentissements psychomoteurs, des sentiments de dévalorisation ou de culpabilité ainsi que des idées suicidaires (Merrill et Joiner, 2007). Afin de recevoir un diagnostic de dépression majeure, la personne doit présenter au moins cinq de ces symptômes, provoquant une altération significative du fonctionnement presque tous les jours durant au moins 2 semaines. Notons que jusqu'à 25 % des personnes peuvent être affectées par ce trouble à un moment donné dans leur vie, et que

ce dernier peut conduire à des problèmes importants dans le fonctionnement social et professionnel ainsi qu'à un risque accru de suicide (Merrill et Joiner, 2007).

L'anxiété constitue un état émotionnel désagréable qui se caractérise par de la tension, de la crainte et de l'inquiétude en réponse à la perception d'une menace potentielle à l'estime de soi (Merrill et Joiner, 2007). De plus, l'anxiété peut aider une personne à identifier un événement négatif afin d'y faire face. Néanmoins, si celle-ci est excessive ou incontrôlable, elle devient inadaptée. Enfin, au niveau empirique, l'inventaire des traits et états anxieux, développé par Spielberger (1966), est souvent utilisé. En ce sens, une distinction est établie entre la composante cognitive (*cf. l'inquiétude*) et émotionnelle (*cf. excitation*) de l'anxiété (Merrill et Joiner, 2007).

Concernant, les troubles mentaux, ces derniers se définissent comme des syndromes caractérisés par une perturbation cliniquement significative de la cognition, de la régulation émotionnelle ou comportementale d'une personne, qui reflète un dysfonctionnement des processus psychologique, biologique ou développemental soutenant le fonctionnement psychologique. Ainsi, comme Wakefield le relève, le trouble mental, conformément à la définition qui en est faite par le DSM-V, implique intrinsèquement des symptômes néfastes, graves, et générant un dysfonctionnement. C'est-à-dire une défaillance d'un mécanisme psychologique dans l'accomplissement de sa fonction biologique (Wakefield, 2015).

Enfin, en ce qui a trait à la notion de stress, celle-ci constitue l'une des plus anciennes questions en psychologie organisationnelle, faisant l'objet de nombreuses modélisations (Chou *et al.*, 2014). Selye fut le premier auteur, à travers son modèle du syndrome d'adaptation, à proposer une définition du stress (Selye, 1946). Selon lui, le stress se définit comme une réponse physiologique non spécifique (Selye, 1955) à une demande de changement (stimulus). Ainsi, dans le cadre de ses études, Selye a remarqué que le corps s'adaptait aux demandes de l'environnement, via le stress, afin de restaurer et de maintenir l'équilibre interne, soit l'homéostasie. Son modèle en trois phases débute par le stade dit « d'alarme », qui se matérialise dans la réaction initiale du corps face au stress, lorsque ce dernier interprète le facteur de stress comme étant une menace ou un danger pour

l'équilibre. Ceci active immédiatement des réactions de lutte ou de fuite. En tant que processus de régulation, l'homéostasie recourt à différents systèmes, dont ceux du métabolisme, pour lutter contre l'agent stressant et rétablir l'équilibre interne.

Nous venons de voir que les différentes études empiriques portant sur la santé mentale choisissent de l'aborder sous l'angle de sa dimension négative. Cette tendance est également présente dans les outils diagnostiques mis à la disposition des professionnels de la santé. Les chercheurs utilisent donc, de façon prépondérante, les concepts de détresse psychologique, de dépression, d'anxiété, de stress et d'épuisement professionnel afin d'étudier la santé mentale. Bien qu'une telle démarche ait pour atout la simplification, elle paraît cependant étroite pour étudier le phénomène de santé mentale dans son intégralité. Il convient donc d'aborder la santé dans une perspective plus globale, en termes de bien-être et de détresse psychologique.

I.1.2 La santé mentale en termes de bien-être et de détresse psychologique : Une vision globale

Dans cette section, il convient d'étudier les deux dimensions que comporte la santé mentale. Comme nous avons déjà amplement décrit la détresse psychologique, nous examinerons plus en profondeur le versant positif de celle-ci : le bien-être psychologique.

Pour obtenir un portrait plus complet de la santé mentale, l'intégration de mesures des émotions positives et de la satisfaction face à soi et à la vie (bien-être) paraît nécessaire. Cette intégration semble d'ailleurs plus adaptée à la compréhension du phénomène, en ce qu'elle fait droit à la définition de l'O.M.S., présentée supra, et du Comité de Santé mentale du Québec (CSMQ). Voici la définition que cette organisation retient : « [il s'agit de] l'état d'équilibre psychique d'une personne à un moment donné [qui] s'apprécie, entre autres, à l'aide des éléments suivants : le niveau de bien-être subjectif, l'exercice des capacités mentales, et les qualités des relations dans le milieu » (ACSMQ, 2014).

Selon Massé et al (1998 a, 1998 b, 2000) cette dernière formerait un construit latent bidimensionnel comportant les facettes suivantes : la détresse psychologique et le bien-être psychologique. Plus précisément, « la détresse et le bien-être psychologique ne sont ni les pôles opposés d'un concept latent unique et unifactoriel, ni des concepts totalement

indépendants, mais deux dimensions corrélées d'un construit latent bidimensionnel de santé mentale » (Massé et al., 1998b). D'une part, la détresse psychologique comprend les dimensions suivantes : l'autodévalorisation, l'irritabilité/agressivité, l'anxiété/dépression et le désengagement social. Nous comprenons donc que la colère ou l'irritabilité, l'anxiété et l'épuisement sont des états typiques de détresse psychologique, auxquels s'associent une tendance à se dévaloriser ainsi qu'une inclinaison à s'isoler ou à ne pas s'engager dans des activités avec les autres (Massé *et al.*, 1998a). D'autre part, pour ces auteurs (1998a), le bien-être psychologique s'exprime à travers les six dimensions suivantes : l'estime de soi, l'équilibre (émotionnel), l'engagement social, la sociabilité, le contrôle de soi et des événements et le bonheur. Il s'agit donc d'un sentiment d'équilibre et de vitalité, accompagné de celui de maîtrise et de valeurs personnelles. À ces états s'ajoutent la recherche de relations ainsi que le besoin de s'engager dans des activités avec les autres (Massé et al., 1998b).

Bien-être psychologique, bien-être subjectif et bien-être au travail

Plusieurs auteurs définissent la santé mentale davantage en termes de bien-être (Keyes, 2002; Page et Vella-Brodrick, 2009). Ainsi, Keyes a développé un modèle de santé mentale comprenant deux critères inverses aux symptômes d'épisode dépressif majeur tels que présentés dans le DSM : 1) la présence d'affects positifs face à la vie (*symptômes « d'Hedonia »* : *ex. « bonne humeur », bonheur, calme, paix, satisfaction, etc.*) et 2) des symptômes de fonctionnement positif (*ex. acceptation de soi, relation positive avec les autres, croissance personnelle, etc.*) dans la vie. Ces deux critères constituent les sous-dimensions du bien-être, soit le bien-être subjectif (SWB) et le bien-être psychologique (PWB) (Keyes, 2002).

Concernant, le bien-être subjectif (SWB), celui-ci se rapporte spécifiquement à la perception de sentiments positifs (Page et Vella-Brodrick, 2009). Il comporte trois volets : un niveau élevé d'affects positifs, un faible niveau d'affects négatifs, une évaluation cognitive de satisfaction quant à la vie dans son ensemble (Busseri, Sadava et Decourville, 2007).

Concernant, le bien-être psychologique (PWB), ce concept doit son développement aux travaux de Ryff (Ryff, 1995), largement inspiré de Jahoda (1958, cité par Page et Vella-Brodrick, 2009). Il comprend six dimensions principales : 1) l'acceptation de soi, 2) l'objectif de vie, 3) la maîtrise de l'environnement, 4) les relations positives avec les autres, 5) l'autonomie et 6) la croissance personnelle. Bien qu'un débat vigoureux, à propos de la validité du construit, ait pu exister (Page et Vella-Brodrick, 2009), Keyes (2002) a constaté que le bien-être psychologique était conceptuellement différent du bien-être subjectif.

En ce qui a trait au bien-être au travail, Page et Vella-Brodrick (2009) proposent d'appliquer le modèle de santé complète de Keyes (2002) pour concevoir des mesures contextualisées spécifiques au bien-être des employés. Ainsi, le bien-être au travail se décomposerait en deux dimensions, soit le bien-être subjectif et psychologique au travail. En ce sens, la dimension de bien-être subjectif au travail (SWBW) comprendrait les notions de satisfaction au travail, ainsi que les affects liés à l'emploi.

Pour celle-ci, le modèle le plus complet de bien-être affectif est issu des travaux de Daniels (Daniels, 2000). Son modèle, ayant fait l'objet d'analyses confirmatoires, met en exergue cinq facteurs : 1) un axe anxiété/confort, 2) un deuxième plaisir/dépression, 3) un troisième ennui/enthousiasme, 4) un quatrième fatigue/vigueur et 5) un dernier colère/placide. Deux facteurs d'ordre supérieur, représentant les relations entre ceux évoqués plus haut, sont néanmoins apparus : les affects négatifs et les affects positifs.

Enfin, concernant la dimension de bien-être psychologique au travail (PWBW), Page et Vella-Brodrick (2009) relèvent qu'il n'existe pas encore d'échelle de mesure évaluant le fonctionnement psychologique positif en milieu de travail. Ces auteurs conseilleraient donc d'adapter l'échelle de Ryff au contexte de travail (*Ex. les relations avec les collègues, sens des objectifs de travail, etc.*).

Sur le plan conceptuel, la compréhension de la santé mentale nécessite la prise en compte de sa dimension positive. Sur le plan empirique, l'échelle du General Health Questionnaire (*GHQ-12*), développée et validée par Goldberg (D. P. Goldberg, Oldehinkel et Ormel, 1998), se présente comme étant la plus pertinente dans le cadre de

l'étude de la santé mentale. En effet, celle-ci est l'une des plus utilisées en la matière (Mäkikangas *et al.*, 2006). Aussi, elle se compose de six énoncés positifs, qui renvoient au bien-être psychologique, ainsi que six énoncés négatifs faisant référence à la détresse psychologique. Cette échelle nous semble être la plus adéquate dans le cadre de notre étude portant sur des données issues de trois enquêtes sur la qualité de vie au travail. Il apparaît nécessaire, par la suite, d'analyser les déterminants connus de la santé mentale.

1.2 Les déterminants connus de la santé mentale

La santé mentale des personnes est influencée par un grand nombre de facteurs qui se trouvent autant en-dehors (I.2.1) que dans l'organisation (I.2.2).

I.2.1 Au-delà des déterminants hors travail de la santé mentale

L'état de santé mentale d'un travailleur peut être influencé par des conditions multiples et extérieures à l'environnement de travail. Il pourrait s'expliquer, notamment, par la situation familiale, le réseau social hors travail, les facteurs individuels, les habitudes de vie ainsi que par les expériences vécues par le travailleur.

Concernant la situation familiale, tout d'abord, il apparaît que la situation de couple (*marié ou non*) contribuerait à la préservation de la santé mentale des travailleurs, en ce que ces derniers seraient moins sujets à souffrir de détresse psychologique (Grzywacz, 2000). Bien que vivre en couple puisse être à l'origine de tensions pouvant favoriser l'apparition de détresse psychologique, la présence d'un partenaire peut simultanément combler les besoins de la sphère amoureuse tout en accordant des ressources, afin de faire face aux difficultés de la vie, notamment professionnelles (Marchand, 2004). Néanmoins, il est à noter que la nature de la situation familiale des travailleurs peut engendrer des problématiques en matière d'équilibre travail-vie privée, engendrant une augmentation de la détresse psychologique. En ce sens, les personnes vivant un conflit, tant au niveau du pôle travail-vie privée qu'à celui vie privée-travail, sont plus susceptibles de souffrir de détresse (Grzywacz, 2000; E. Kevin Kelloway, Gottlieb et Barham, 1999)

Par ailleurs, la taille du réseau social (*amis, relations, etc.*) et l'intégration à celui-ci sont négativement associées à la présence de détresse psychologique (Fuhrer *et al.*, 1999).

D'autres recherches ont également souligné des effets distincts en raison de la nature du réseau hors travail (*amis, parents, famille, conjoint*) (Lu, 1999). Ainsi, la disposition du soutien social, en sus de celui présent au travail, aurait un effet direct de réduction de la détresse psychologique chez les employés (Fuhrer *et al.*, 1999; Marchand, 2004).

Plusieurs facteurs individuels peuvent influencer la santé mentale : les caractéristiques sociodémographiques, l'état de santé physique, les traits de personnalité, les événements de la vie et les habitudes de vie. Ces facteurs conditionnent les capacités d'adaptation de la personne, celles-là mêmes qui leur permettent de faire face aux demandes de l'environnement (Marchand, 2004).

En ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques, il convient de souligner le rôle du genre, de l'âge et de la santé physique. Pour ce qui est du genre, plusieurs études ont relevé que les femmes en emploi sont plus susceptibles d'avoir des symptômes de détresse psychologique que les hommes (Jonge *et al.*, 2000; Kash *et al.*, 2000). Ces résultats sont toutefois inconsistants (Marko Elovainio *et al.*, 2000). Concernant l'âge, des résultats équivoques apparaissent également. En effet, selon certaines études, l'avancée en âge serait liée à une diminution de la détresse psychologique (Grzywacz, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998), alors que selon d'autres, il y aurait une augmentation (Marko Elovainio *et al.*, 2000), ou une absence d'effets significatifs (Jonge *et al.*, 2000). Enfin, concernant l'état de santé physique, celui-ci constitue un élément important d'explication de l'état de santé mentale, par exemple en matière de détresse psychologique. À l'appui de certaines études, les travailleurs étant affectés de problèmes de santé physique sont plus susceptibles d'avoir des symptômes de détresse psychologique (Grzywacz, 2000; Stansfeld *et al.*, 2003).

En ce qui concerne les traits de personnalité, il en est qui favoriseraient des dispositions à une plus grande vulnérabilité au stress et donc, à la détresse psychologique. Ainsi, le facteur de personnalité névrotique, caractérisé par des appréhensions dans la gestion des pensées négatives et par l'évitement de situation évoquant de la souffrance, est positivement corrélé avec la détresse psychologique, tout comme l'introversion (Grzywacz, 2000). Avoir une bonne estime de soi, c'est-à-dire une perception positive

globale de soi-même, serait inversement lié à une détresse de cette nature (Marchand, 2004). De plus, l'origine d'attribution de la responsabilité des événements de la vie des personnes, autrement dit leur lieu de contrôle (*locus of control*), peut être interne ou externe. Or, un lieu de contrôle externe est plus associé à l'apparition de symptômes de détresse psychologique (T. W. Leung, Siu et Spector, 2000). Il résulte de nos précédents propos que les aptitudes permettant aux personnes de maîtriser leurs pensées et leurs sentiments (« *intelligence émotionnelle* ») ainsi que celles leur permettant de s'intégrer dans la société en prenant part aux activités sociales et en respectant le point de vue des autres (« *intelligence sociale* ») sont des facteurs importants qui peuvent influencer leur état de santé mentale (O.M.S., 2012).

Concernant les habitudes de vie (*cf. la consommation d'alcool, de tabac, la prise de médication, la réalisation d'activité physique, l'alimentation*); elles sont considérées comme des stratégies d'adaptation (*coping*) plus ou moins efficaces, selon leur nature. Par exemple, certaines études révèlent que l'augmentation du niveau de consommation d'alcool serait liée à une augmentation de la perception de détresse psychologique (Bourbonnais *et al.*, 1996). D'autres encore mettent en avant que la consommation conjointe d'alcool, de cigarettes et de médicaments afin de faire face au stress de la vie professionnelle, est associée à davantage de détresse psychologique chez des professionnels de la santé (Kash *et al.*, 2000). Le fait de faire régulièrement des activités physiques ou de relaxation permettrait de diminuer la perception de stress (Kash *et al.*, 2000). Dans le même sens, nous pouvons dire que l'adoption de stratégie d'adaptation tournée vers la résolution de problèmes permet de ressentir moins de détresse psychologique (Marchand, 2004).

Les événements de vie stressants renvoient à des événements vécus dans le passé, durant la vie adulte, ou bien récemment. En ce qui a trait aux événements stressants de la vie passée, ceux-ci font référence principalement aux traumatismes survenus dans l'enfance (*ex. soumission à de la violence physique, psychologique, changement de lieu de résidence, divorce ou décès des parents, problèmes de dépendance des parents à l'alcool ou à la drogue, etc.*) ayant laissé des séquelles psychologiques. Les circonstances stressantes de la vie d'adulte, elles, font allusion à des situations telles que la séparation

avec un conjoint pour lequel on ressent toujours des sentiments, l'abus physique subi par une personne tierce ou un proche, la participation à un conflit militaire ou une catastrophe naturelle, etc. De même, les expériences récentes de vie suscitant un stress prennent en compte également des bouleversements tels que le décès d'un proche, l'apparition de maladie dans le cercle familial, un changement ou une perte d'emploi, l'apparition de problèmes financiers, etc. (Marchand, 2004). De tels événements de vie seraient de nature à rendre les personnes plus vulnérables à la tension psychologique et augmenteraient ainsi le risque de vivre de la détresse psychologique (Bourbonnais *et al.*, 1996; Kash *et al.*, 2000; Wilkins et Beaudet, 1998).

Ainsi, les multiples dimensions de l'environnement social (économique, culturel, politique) des personnes, associées aux divers facteurs biopsychosociologiques qui leur sont propres, peuvent être à l'origine d'une atteinte à la santé mentale. En effet, cette dernière ne constitue pas un phénomène à cause unique. La non-prise en compte de cette multifactorialité dans l'étude des effets du travail sur celle-ci peut être contestable (Marchand, 2004). Reste que les dirigeants et les cadres n'ont que peu, voire aucun, contrôle sur lesdits déterminants et qu'une organisation pathogène du travail contribue à la détérioration de la santé mentale des travailleurs par des facteurs additionnels (Marchand, 2004). Néanmoins, notons que la détérioration de la santé ne constitue pas le seul enjeu du travail. Celui-ci peut conférer également du sens, de la reconnaissance et une perception d'accomplissement qui œuvrent également à l'équilibre et au bien-être psychologique, en nourrissant espoirs et besoins d'ordre supérieur (Derriennic et Vézina, 2001).

Il convient donc d'étudier, dans la section suivante, les déterminants organisationnels de la santé mentale (**I.2.2**).

I.2.2 La prégnance reconnue aux déterminants organisationnels de la santé mentale

Les études portant sur le rôle de l'organisation du travail sur la santé mentale se sont focalisées sur l'effet des facteurs psychosociaux en la matière. Les principaux modèles utilisés sont ceux de Karasek (« *job strain model* », JSM) (R. Karasek et Theorell, 1990;

Robert A. Karasek, 1979) et de Siegrist (*déséquilibre efforts — récompenses*, « *effort-reward imbalance* ») (Siegrist, 1996).

Nous ne pouvons faire l'économie de présenter brièvement ces deux modèles fondamentaux. En ce qui concerne le modèle JSM, conceptualisé à l'origine par Karasek (1979), celui-ci a donné lieu à une quantité importante de recherches, ayant confirmé les capacités prédictives de ce dernier (De Croon *et al.*, 2004; De Croon *et al.*, 2000; Jonge *et al.*, 2000; Robert A. Karasek, 1979; van der Doef, Maes et Diekstra, 2000). Ce modèle postule que la tension psychologique (« *mental strain* »), le stress au travail, résulte de la conjonction des « demandes d'emploi » (*charge, rapidité, difficulté et échéancier du travail, demandes contradictoires*) et du « contrôle de l'emploi » (*également appelé latitude décisionnelle*) (*niveau de compétence nécessaire, apprentissage de nouvelles choses, travail non répétitif, créativité, liberté d'action, participation aux décisions*) dont dispose le travailleur, notamment sur ses tâches et sur ses comportements, pour faire face à ces demandes. Le modèle prévoit que le stress au travail (« *job strain* ») serait à son paroxysme lorsque les demandes d'emploi sont élevées et que la latitude décisionnelle est faible (Robert A. Karasek, 1979).

En ce qui a trait au modèle ERI conçu par Siegrist (1996), il sert à mieux comprendre les facteurs psychosociaux faisant courir un risque pour la santé. Celui-ci postule que si les efforts requis par les demandes de travail (*dimension extrinsèque*) ne sont pas accompagnés de récompenses (*pécuniaires ou non pécuniaires*) équivalentes, un déséquilibre stressant est vécu par le travailleur (*dimension intrinsèque*), lequel sera ainsi plus à risque d'être en état de détresse psychologique (Siegrist, 1996).

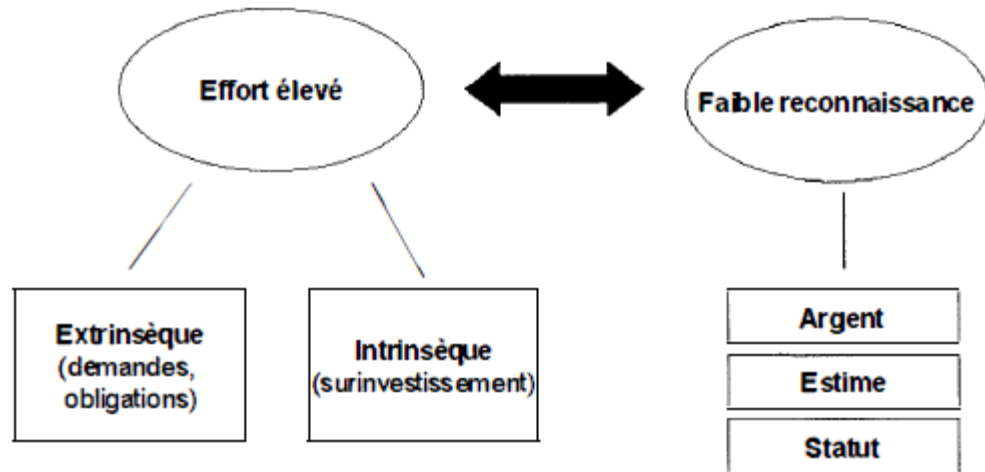


Figure 1 Modèle Effort/Récompense de Siegrist (1996), (Coté, 2013)

A contrario, lorsque les employés estiment que leurs contributions sont comptabilisées à leur juste valeur par leur supérieur immédiat, ils sont plus susceptibles de sentir qu'ils sont traités équitablement dans l'organisation, d'être moins vulnérables au stress et de percevoir du bien-être psychologique. Basé sur la théorie de l'échange social, ce modèle a reçu un certain soutien empirique. De Jonge et al. (2000) ont en effet relevé qu'un fort déséquilibre effort-récompense s'associait à une hausse du risque d'atteinte à la santé mentale des travailleurs (de Jonge *et al.*, 2000). Bien que les deux modèles évoqués supra soient fondamentaux en la matière, Marchand (2004) a observé qu'une vision plus large était nécessaire afin de mieux comprendre la contribution spécifique du travail en matière de santé mentale (Marchand, 2004).

En ce sens, des modèles plus globaux furent proposés dont ceux de Danna et Griffin (1999), de Kelloway et Day (2005) et de Wilson et al. (2004).

Concernant le modèle de Danna et Griffin (1999), celui-ci ne prend en compte que trois antécédents pouvant influencer la santé mentale. Il a, néanmoins, pour qualité d'arborer une vision plus large en prenant également en compte des facteurs explicatifs hors travail, tout en distinguant la nature de leurs conséquences. Ainsi les trois principaux antécédents conceptualisés sont 1) les conditions de travail, 2) les traits de personnalité des travailleurs, 3) les facteurs de stress au travail. Ce modèle distingue également deux types

d'extrants : 1) les conséquences individuelles (*psychologiques, physiques, comportementales*), 2) les conséquences organisationnelles (*absentéisme, coûts d'assurance, poursuites judiciaires, baisse de productivité*) (Danna et Griffin, 1999). Fait intéressant, ce modèle est l'un des premiers à tenter de schématiser la problématique de la santé et du bien-être au travail (Salek, 2006).

Concernant le modèle de Kelloway et Day (2005), il présente une théorie synthétique des antécédents conduisant à un environnement de travail sain. Six dimensions sont conceptualisées (p.229) : 1) la sécurité de l'environnement de travail, 2) la conciliation travail-famille, 3) la culture organisationnelle juste, respectueuse, propice au soutien, 4) le développement et l'implication des employés, 5) les caractéristiques du travail et son contenu, 6) la nature des relations interpersonnelles au travail. Les conséquences aux niveaux individuel, organisationnel et social (ex. coûts de santé) sont également présentes (E. K. Kelloway et Day, 2005).

Concernant le modèle de Wilson et al. (2004), il se démarque en ce qu'il constitue le premier à être validé. Ce modèle met en relation, d'une part, les facteurs de stress au travail. Ceux-ci comprennent : 1) les caractéristiques de l'organisation en termes de valeurs, de croyances, de politiques et de pratiques ; 2) le climat organisationnel en termes de soutien des collègues, de l'organisation, d'engagement, de participation et de communication ; 3) les caractéristiques du travail en termes de charge de travail, d'autonomie, d'horaires de travail et la clarté des rôles, 4) l'avenir de l'emploi en termes de perception de sécurité d'emploi, de justice organisationnelle, de flexibilité des conditions de travail et d'opportunité d'apprentissage, 5) l'ajustement psychologique au travail. Le modèle comprend, d'autre part, les conséquences des précédents facteurs de stress au travail en matière 1) de saines habitudes de vie (consommation d'alcool et de cigarette), 2) d'absence au travail (absentéisme et taux de rotation des employés). 3) de santé physique (perception), 4) de santé mentale (dépression, stress, manifestations somatiques)(Wilson *et al.*, 2004).

Les facteurs de stress les plus souvent cités peuvent être regroupés en deux grandes catégories : 1) ceux liés à l'emploi (ex. *charge de travail, horaires de travail, latitude*

décisionnelle, ambiguïté de rôle, conciliation travail-vie privée, etc.), 2) ceux liés à l'environnement organisationnel en général (*ex. conflit ou soutien des collègues, sécurité de l'environnement, etc.*) (Danna et Griffin, 1999; R. Karasek et Theorell, 1990; Robert A. Karasek, 1979; Le, Zheng et Fujimoto, 2016; Siegrist, 1996; Wilson *et al.*, 2004).

Parmi les déterminants organisationnels de la santé mentale des personnes, la perception de justice organisationnelle apparaît être un des facteurs intéressant de plus en plus les chercheurs (Greenberg, 2010; Kivimäki *et al.*, 2003; Kivimaki *et al.*, 2003; Wilson *et al.*, 2004). Les travailleurs s'attendent à ce que leurs efforts et leur participation soient reconnus tant par leurs supérieurs que par l'organisation, à travers des rétributions pécuniaires ou non pécuniaires (Siegrist, 1996). Plusieurs études notent que la perception d'injustice organisationnelle est liée à la détresse psychologique, à l'épuisement professionnel, et impacte donc la santé mentale des employés (Kivimaki *et al.*, 2003; Tepper, 2001). Comme nous avons pu le remarquer en introduction, nos connaissances concernant les mécanismes sous-jacents de ce construit sur les attitudes et les comportements des employés sont très lacunaires. Ces déficiences ne sont pas sans conséquence pour les personnes en emplois. Elles limitent les voies de reconnaissance et de réparation de l'impact des conditions de travail injustes et pathogènes sur leur santé mentale. C'est pourquoi nous avons choisi d'étudier la perception de justice organisationnelle comme déterminant explicatif de la santé mentale des travailleurs (II).

II. La justice organisationnelle : un « nouveau » prédicteur de santé mentale

Si les auteurs ne s'accordent pas tous sur une même conceptualisation de la notion de justice organisationnelle (II.1), celle-ci connaît des interactions avec la santé mentale des travailleurs (II.2).

II.1 L'absence de définition unanime de la notion de justice organisationnelle

La définition de la justice organisationnelle peut se limiter à ses trois dimensions classiques (II.1.1) ou être élargie à la notion d'équité (II.1.2).

II.1.1 Une définition classique multidimensionnelle

Généralités sur la notion de justice organisationnelle

Comme le soulignent Russel et al (2015 b) (Russell et al., 2015b), examiner les tenants et aboutissants de la notion de justice est un exercice redoutable. Afin d'introduire la notion, il semble nécessaire de présenter les attributs généraux du concept, les défis qu'il permet de relever, ses différentes approches d'un point de vue organisationnel, les hypothèses explicatives de son application dans le comportement humain, ainsi que les réactions qu'un comportement injuste entraîne, avant de se pencher plus spécifiquement sur ses trois dimensions « classiques ».

En ce qui concerne les caractéristiques générales de la notion de justice, nous pouvons relever que cette dernière est une qualité largement applicable à une variété de résultats, de processus et de comportements. Cette notion connote d'ailleurs une certaine rectitude morale ou éthique, le seul critère de valeur économique ne constituant pas l'unique échelle d'évaluation que les humains emploient. Nous sommes également concernés par ce que nous considérons comme étant « bon » ou « mauvais » (Russell et al., 2015b). Ainsi, des résultats favorables ne sont pas automatiquement désignés comme justes, tout comme des résultats défavorables, injustes. La justice s'applique à des situations où les personnes obtiennent ce qu'elles méritent, que les résultats s'avèrent « bons » ou « mauvais ». En ce sens, la justice suppose que des résultats normativement corrects soient attribués d'une façon moralement appropriée. Ceci implique donc que les personnes soient en mesure d'évaluer les résultats, les procédures et les comportements en se fondant sur un socle normatif. Cet ensemble de normes et de règles pourra être comparé aux événements réels ou potentiels et, si un décalage existe entre ce qui s'est réalisé et ce qui aurait dû être fait (*en raison des règles normatives*), l'équité est susceptible d'être remise en cause (van der Toorn, Berkics et Jost, 2010).

La notion de justice étant par nature une notion d'équilibre, elle connaît également des limites. Il en résulte que tous les comportements moraux, tels que la compassion, ne sont pas nécessairement justes. Étant fondée sur la sympathie et le désir d'aider autrui, la

compassion peut engendrer un avantage préférentiel à certains, au détriment d'autres (Russell *et al.*, 2015b).

Il est important de noter que les principes de justice ne nécessitent pas, par nature, de liens affectifs. Elle désigne donc l'application et l'utilisation d'un ensemble de normes morales servant à guider les comportements envers autrui, pour ce qui concerne l'application de la répartition des résultats, des processus de décision et du traitement interpersonnel (Russell *et al.*, 2015b).

La justice permet de relever deux principaux défis : la collaboration dans l'atteinte d'objectifs communs et la protection des personnes les plus vulnérables. Il convient de noter que la collaboration est désignée comme plus efficace dans l'atteinte d'objectifs communs (Russell *et al.*, 2015b). Or, la collaboration est facilitée lorsque les membres du groupe sont valorisés par celui-ci et que leurs intérêts respectifs sont pris en compte (Tyler et Blader, 2000). En ce sens, la justice est interprétée comme un signe que les personnes sont utiles et importantes au sein du groupe (Smith, Tyler, Huo, Ortiz, et Lind, 1998, cités par Russell *et al.*, 2015b). Il apparaît également que les personnes les plus faibles sont plus exposées au risque d'exploitation que les autres (Lind, 1995, cité par Russell *et al.*, 2015b). La justice pallie l'arrivée de ces situations par la démonstration de prise de décision basée sur des normes morales. Comme le font remarquer Russell *et al.* (2015 b), la justice est toujours une considération fondamentale lorsque les personnes prennent part à des activités de collaboration ou de partage.

Il convient maintenant d'examiner les différentes approches de la justice, et plus spécifiquement celles en matière organisationnelle. D'un point de vue empirique, la justice fait référence à l'évaluation et à la perception du caractère juste des résultats (*justice distributive*), des processus de décision (*justice procédurale*) et des interactions avec les supérieurs (*justice interactionnelle*). Que ce soit à l'échelle individuelle ou collective, ces perceptions peuvent être évaluées par des échelles d'attitudes (Russell *et al.*, 2015 b).

La justice organisationnelle a été étudiée selon diverses approches théoriques, ces dernières tentant toutes de répondre à la question suivante : pourquoi la justice est-elle

importante pour les personnes ? D'un point de vue des neurosciences, plusieurs chercheurs ont mis en exergue que la perception d'équité était un aspect crucial du bon fonctionnement du cerveau humain (Civai, Miniussi et Rumiati, 2015). Néanmoins, les premières recherches portant sur la justice, basées essentiellement sur la théorie de l'équité d'Adams (1965), ont été menées en prenant une approche instrumentale en soulignant que les travailleurs se soucient de la justice organisationnelle, car des règles équitables accroissent la probabilité d'obtention, au moins à long terme, d'un avantage économique (Adams, 1965).

Afin d'avoir une vue à plus long terme, les travailleurs réaliseraient une estimation de courte durée, à leur entrée dans l'organisation en se référant sur la façon dont ils sont traités. En ce sens, le modèle de contrôle postule que la justice permet aux travailleurs de prévoir et de contrôler les résultats attendus par l'organisation (Folger, 1977, cité par Bobocel et Leanne, 2015). Elle leur permettrait de ressentir de l'espoir et de réduire les incertitudes quant à la répartition des avantages futurs. Le modèle de contrôle postulerait que les personnes seraient motivées, en matière de justice, principalement par des intérêts économiques ou quasi économiques. Ces récompenses engendreraient des sentiments de plaisir et de fierté (Bobocel et Leanne, 2015).

L'approche relationnelle (*aussi appelée approche de « valeur de groupe »*), part du principe que l'Homme est intrinsèquement un animal social et qu'il souhaite être accepté et valorisé par les autres membres du groupe. Un traitement juste et équitable sera perçu comme tel. En effet, un traitement équitable soulagera des préoccupations liées à l'identité, l'estime de soi et le sentiment d'appartenance, ce qui procurera de la satisfaction à la personne en sus de potentielles récompenses économiques (Tyler et Blader, 2000).

Quant à l'approche éthique de la justice organisationnelle, elle se base sur le fait que les travailleurs recherchent la justice, car ils la considèrent comme une manière moralement supérieure de traiter les autres. Les employés seraient donc préoccupés par la justice, car celle-ci établirait des valeurs humaines fondamentales telles que la dignité (Folger et Cropanzano, 1998). Ainsi, l'employé estimerait mériter un traitement équitable de la part

du groupe, vu comme un groupe d'identité sociale (Brockner, 1990, cité par Bobocel et Leanne, 2015).

Une approche basée sur les motivations a également été utilisée. Les auteurs ont cherché à comprendre la hiérarchie relative des besoins que les personnes cherchent à satisfaire par la perception de justice (Jason A. Colquitt et Shaw, 2005; Cropanzano *et al.*, 2001). Si un certain consensus existe concernant les besoins de base que la justice permet de satisfaire, les chercheurs tendent à les hiérarchiser de manière différente. Ainsi, Gillespie et Greenberg (2005) affirment que le sentiment d'appartenance serait le motif premier de la recherche de justice, alors que Colquitt et al. (2005) signalent que la sécurité (comprenant à la fois la confiance et l'incertitude) qui serait le motif de base (Jason A. Colquitt et Shaw, 2005; Gillespie et Greenberg, 2005).

Enfin, dès le début des années 2000, la théorie de l'équité heuristique (Lind, 2001), ainsi que la théorie de la gestion de l'incertitude ont servi à étudier la justice organisationnelle (van den Bos et Lind, 2002). Celles-ci postulent que les personnes craignent une exploitation potentielle de leur travail par les groupes et les autorités, qu'elles désirent la prévisibilité et qu'elles évitent l'incertitude. En ce sens, les manifestations de justice permettent de statuer sur la confiance que l'on peut avoir envers les groupes et les autorités (Jones & Martens, 2009, cités par Bobocel et Leanne, 2015).

Il semble également pertinent de s'intéresser aux réactions que génère un manque de justice. À ce sujet, les auteurs ont relevé que l'injustice perçue entraînait des réactions plutôt égocentriques telles que du stress, de l'insatisfaction, de la dépression, de la dévalorisation de soi, des sentiments de culpabilité, de la perte de motivation, voire de l'apathie (Kjell et Ali, 2015). Les réactions peuvent également se tourner contre la source perçue d'injustice. Dans un contexte organisationnel, cela peut comprendre de l'insubordination, de la colère, du vol, du sabotage, de la violence, et de l'absentéisme. Après avoir étudié les aspects généraux de la notion de justice dans un contexte organisationnel, il convient d'étudier plus en détail le construit de justice organisationnelle ainsi que ses dimensions.

Justice organisationnelle et ses trois dimensions classiques

D'une manière générale, la justice organisationnelle se réfère à la perception de l'équité dans l'évaluation de la pertinence des résultats, des processus et du traitement interpersonnel en milieu de travail » (J. A. Colquitt, Greenberg et Zapata-Phelan, 2005) (p.4). La notion de justice organisationnelle serait donc polymorphe. En effet, le débat portant sur le « bon » nombre de dimensions qu'elle comporte est toujours en cours (Otto et Mamatoglu, 2015). Elle aurait au moins trois dimensions soit : la justice distributive, la justice procédurale, et la justice interactionnelle (*ou relationnelle pour (R. Fischer, Abubakar et Arasa, 2014; Gaudet, Tremblay et Doucet, 2013; Greenberg, 2010; Ndjaboue, Brisson et Vezina, 2012)*). Cette dernière dimension de la justice comprend deux facettes. Les auteurs y distinguent la justice interpersonnelle de la justice informationnelle (Noblet, Maharee-Lawler et Rodwell, 2012; Rai, 2015).

D'après Gaudet et *al.* (2013), la justice distributive renvoie à la perception de ce qu'est une distribution équitable des ressources ; elle est évaluée sur la base de la règle de l'équité (Gaudet, Tremblay et Doucet, 2013). Elle se distingue donc des autres dimensions, selon Fisher et al. (R. Fischer, Abubakar et Arasa, 2014), en ce qu'elle est liée à la perception d'un résultat équitable. Dans un contexte organisationnel, les personnes calculent implicitement un rapport entre leurs cotisations ou leurs performances offertes et les récompenses reçues, et elles comparent ce rapport à la situation d'une personne de référence placée dans la même situation qu'eux (Adams, 1965). Cette dimension de justice fut initiée par la théorie de l'équité développée par Adams (1965). Elle constitua l'approche dominante en sciences de la gestion pendant près d'un demi-siècle. Selon cette conceptualisation, l'injustice se matérialiserait soit par le sentiment de culpabilité lié à un trop-perçu (*résultat d'une perception de leur rapport récompense/contribution comme étant plus élevé que celui de personnes placées dans la même situation*), soit par un sentiment de colère lié à un sous paiement (*résultat d'une perception de leur rapport récompense/contribution comme étant inférieur à celui de personnes placées dans la même situation*).

Selon Spanier et *al.* (2014), la représentation empirique la plus connue de l'injustice distributive est attribuable au modèle de « Déséquilibre Effort-Récompense » de Siegrist (Siegrist, 1996; Spanier *et al.*, 2014). Selon ce modèle, les personnes qui exercent de grandes quantités d'effort, mais ne reçoivent que de faibles quantités de récompenses en retour, auront un fort ERI. À la différence du modèle d'Adams, conçu pour expliquer les relations d'échange social, celui de Siegrist fut développé pour comprendre les facteurs psychosociaux faisant courir un risque pour la santé (Greenberg, 2010). Il n'est donc pas surprenant que ce modèle ait eu une place de premier ordre dans la recherche médicale et épidémiologique. Néanmoins, Spanier et *al.* (2014) soulignent que l'ERI est une expérience personnelle, qui peut être la conséquence d'une faible justice organisationnelle générale, mais pas systématiquement. À l'inverse, l'absence de déséquilibre effort-récompense n'est pas forcément le signe de la justice organisationnelle générale, car un employé pourrait ressentir une injustice touchant les procédures de l'organisation ou encore sa relation avec son supérieur, sans pour autant se sentir lésé en comparant sa situation (*effort-récompense*) à ses semblables.

La justice procédurale se définit comme étant une évaluation de l'équité des critères appliqués au cours du processus de prise de décision (Diamond *et al.*, 1978). Ainsi, la justice procédurale requiert, selon Spanier et *al.* (2014), l'existence de principes formels, éthiques et transparents, de structures et de procédures claires sur le lieu de travail, appliquées de façon cohérente et impartiale à tous les employés. Gaudet et *al.* (2014) ajoutent également que les employés percevront plus de justice procédurale lorsque ces derniers seront invités, par leurs supérieurs, à participer aux décisions importantes.

Initié par les travaux de Thibaut et Walker (1975, 1978), le concept de justice procédurale est largement étudié dans le cadre des sciences de l'organisation depuis les années 1980. En effet, les chercheurs ont démontré la pertinence de ce concept dans pratiquement toutes les procédures organisationnelles telles que l'évaluation de la performance, la sélection des employés, les sanctions disciplinaires, les dépistages de drogue et d'alcool, les systèmes de grief (Bobocel et Leanne, 2015).

La justice procédurale intéresse aussi les universitaires par son pouvoir prédictif de nombreuses attitudes et comportements des employés. En ce sens, la justice procédurale serait un facteur explicatif du stress, de l'engagement organisationnel, du soutien organisationnel perçu, des comportements de citoyenneté organisationnelle, de la performance, de la coopération, des comportements de travail contre-productifs (Bobocel et Leanne, 2015).

Un débat existait quant à la distinction des éléments interpersonnels (*la conduite du supérieur hiérarchique*) et structurels de la justice procédurale, dans l'examen de leur effet sur les attitudes et les comportements. Le modèle « agent système » fut ainsi conceptualisé à partir de l'analyse originale de Bies et Moag (1986).

Ce modèle postule que les éléments interpersonnels de la justice procédurale sont des facteurs explicatifs plus forts de la variation des résultats faisant référence « aux agents », tels que la confiance envers le superviseur. En revanche, les éléments structurels de la justice procédurale expliquent mieux, eux, la variation des résultats tournés vers le « système » ou l'organisation, tels que l'engagement affectif organisationnel (Bies et Moag, 1986). Enfin, notons que ce sont ces dimensions (justice procédurale et justice interactionnelle) qui sont examinées par les recherches médicales et épidémiologiques les plus récentes (Greenberg, 2010).

Concernant la justice interactionnelle (*ou relationnelle pour (Ndjaboue, Brisson et Vezina, 2012)*), cette dimension fut particulièrement étudiée au cours des vingt-cinq dernières années (Robert, 2015). Elle se réfère à la (traduction libre) « qualité du traitement interpersonnel présentée par les dirigeants lors de l'adoption ou de la mise en œuvre des procédures de décision » (Bies et Moag, 1986) (p. 44).

Bies et Moag (1986) ont initialement identifié quatre critères que les personnes utilisent pour évaluer la justice interactionnelle : la vérité, le respect, la bienséance, et la justification aux questions. Robert (2015) explique que finalement deux facteurs ont été définis soit (a) des explications claires, adéquates ainsi que des justifications concernant les décisions d'allocation des ressources, et (b) le traitement digne et respectueux des subordonnés lors de la mise en œuvre des procédures (Robert, 2015).

La reconnaissance de la dimension interactionnelle a marqué un tournant dans la théorie de la justice organisationnelle (Bies et Moag, 1986). En effet, le point de vue traditionnel ne reconnaissait que deux facteurs, en l'occurrence la justice distributive et procédurale.

Greenberg (1993) a, lui, soutenu une théorie à quatre facteurs en proposant une division de la justice interactionnelle en deux constructions distinctes : la justice informationnelle et la justice interpersonnelle (Greenberg, 1993). Cette conceptualisation fut, par ailleurs, validée empiriquement par Colquitt (2001) ; elle n'a toujours pas connu la même popularité que le modèle à trois facteurs.

Ainsi, les recherches portant sur la justice organisationnelle se sont principalement attelées à mettre en relief les différentes dimensions de ce construit, afin d'étudier leurs effets différentiels sur des variables organisationnelles. Néanmoins, les développements récents tendent à examiner les effets conjoints des différentes facettes de la justice organisationnelle, en se basant notamment sur la théorie de l'équité heuristique et le concept de perception de justice globale (overall justice). Par souci de complétude, il convient de rendre compte des avancées en la matière dans la prochaine section.

II.1.2 Une définition élargie à la notion d'équité

Comme nous avons pu l'évoquer, les publications en matière de justice organisationnelle se sont principalement focalisées sur la perception de ses différentes facettes (*distributive, procédurale et interactionnelle*). Cette recherche fut importante pour mieux cerner le rôle de la justice dans les organisations. Elle n'a cependant pas permis de rendre compte pleinement du phénomène (Russell et al., 2015a). Ce sont donc ces lacunes qui ont conduit à étudier la justice d'un point de vue plus global. En ce sens, les chercheurs se basaient, de façon minoritaire sur la notion de contrat psychologique (*théorie de l'échange social*), et de façon majoritaire sur la notion de perception de justice globale.

Concernant la proposition minoritaire, tout d'abord, Robbins et al. (2012) retiennent une conception plus large de l'injustice vécue au travail par le truchement de la théorie du contrat psychologique, fondée sur la théorie de l'échange social et développée par Rousseau et Parks (D. M. Rousseau et Parks, 1992). Selon cette théorie, les personnes

établissent des contrats sociaux implicites avec leurs employeurs. Si ces derniers les honorent, les personnes auront des relations d'échange social qualifiées de « haute qualité ». Au contraire, une violation de ce contrat psychologique, matérialisée par un écart entre le ratio avantage-contribution promis et celui réellement fourni, peut être considérée comme une autre forme d'injustice organisationnelle qui est conceptuellement similaire, mais non identique à l'injustice organisationnelle (Robbins, Ford et Tetrick, 2012). En effet, selon les mêmes auteurs, la nature du contrat psychologique est un peu plus large que les formes antérieures d'injustice organisationnelle qui ne couvrent qu'un aspect limité de la relation employeur-employé (*cf. les résultats, les processus menant aux résultats, la qualité du traitement interpersonnel*).

Concernant la position de plus en plus majoritaire, celle-ci a trait à l'examen de la justice organisationnelle à travers le prisme de la notion de justice globale (*overall justice*). Ainsi, comme le notent Russell et al. (2015 a), le concept de justice globale fait partie intégrante de la recherche abordant la justice organisationnelle depuis l'introduction de la dimension de justice procédurale. En effet, les premiers travaux sur la justice procédurale ont conceptualisé les deux dimensions, retenues alors comme des éléments de la perception d'équité globale. C'est seulement au cours des sept dernières années que les auteurs ont entrepris des recherches systématiques et empiriques sur ce construit, principalement en raison des lacunes relevées de l'approche traditionnelle par facette. Plusieurs arguments sont effectivement avancés en la matière.

Premièrement, certains auteurs notent que, bien que les personnes soient capables de distinguer les différentes facettes de la justice, ces derniers l'évaluent d'une manière plus holistique (Ambrose et Schminke, 2009). La justice globale formerait ainsi une meilleure représentation de la phénoménologie de l'expérience de justice par les personnes. Deuxièmement, la focalisation sur les différentes facettes et leur variance unique pourrait conduire à une sous-évaluation de l'influence totale de la justice sur certaines variables (Ambrose et Schminke, 2009). Ainsi, les chercheurs s'intéressant au rôle de la justice dans les organisations gagneraient à examiner l'influence de la justice globale (Russell et al., 2015a). Troisièmement, les auteurs font souvent les mêmes prédictions pour les différentes facettes de la justice, ce qui donnerait à penser que les personnes seraient

davantage influencées par un sentiment général de justice que par les aspects spécifiques de celle-ci (Russell et al., 2015a).

Concernant les différents efforts de conceptualisation de la justice globale, nous retiendrons et exposerons les trois principaux : le modèle d'équité totale, la théorie de l'équité heuristique, l'approche en composé de facette.

En premier lieu, il convient de montrer que la première étude contemporaine visant à aborder explicitement la relation entre les différentes facettes (à l'époque, la justice procédurale, la justice distributive, les résultats favorables) et la perception globale de justice dans l'organisation fut menée par Törnblom et al. (1999). Ces derniers ont développé le modèle d'équité totale qui postule que ladite équité médiatise la relation entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et les résultats issus des employés. De plus, ce modèle propose huit configurations de niveau inférieur, associées à plus de perception d'équité totale, dans lesquelles la perception de justice distributive serait plus étroitement liée au construit que la perception de justice procédurale. Notons également que le modèle suggère que lorsque l'information serait manquante, les personnes combleraient cette carence en se basant sur l'information effectivement disponible. Par exemple, à l'information manquante sur la justice distributive pourrait se substituer l'information disponible portant sur la justice procédurale, ainsi de suite (Törnblom et Vermunt, 1999).

En deuxième lieu, le cadre conceptuel le plus connu de justice globale est issu de la théorie de l'équité heuristique (Lind, 2001) et de la théorie de la gestion de l'incertitude (van den Bos et Lind, 2002). Les personnes se forment rapidement des jugements sur l'équité, afin de réduire leur incertitude dans les interactions sociales avec autrui, en vue de statuer sur la confiance à octroyer au groupe et aux autorités dans une optique de collaboration, ou sur la crainte d'être exploités ou exclus (Lind, 2001; van den Bos et Lind, 2002). Ainsi, deux phases d'évaluation de la justice globale ont été identifiées. Durant la première, les personnes se fondent sur l'information disponible des différentes facettes de la justice afin de former un jugement global sur celle-ci. Durant la seconde phase, les personnes utilisent le jugement ainsi formé comme guide dans leurs attitudes et leurs comportements, ainsi

que pour les évaluations subséquentes des différentes dimensions de la justice. Ce courant théorique a ainsi soutenu, comme en ce qui a trait au modèle d'équité totale, qu'en l'absence d'information suffisante sur la justice distributive, ou sur les possibilités de faire confiance aux autorités, les personnes utiliseront la justice procédurale comme substitut heuristique à l'information manquante.

En troisième lieu, le dernier effort de conceptualisation de la justice globale fut initié par Hauenstein et al. (2001). Il peut être qualifié d'approche de facette composée (« *facet composite approach* »). Mentionnant la nécessité d'avoir une « vision plus simple » de la justice dans des travaux antérieurs (Lind, 2001), Hauenstein et al. ont relevé que (*traduction libre*) « lorsque l'objectif [...] est d'examiner la variance expliquée par une construction de la justice, il semble que la recherche prédictive pourrait être mieux servie en utilisant la perception générale de justice organisationnelle (*c'est-à-dire un composé des sous — dimensions de celle-ci*) comme la variable prédictive » (Hauenstein, McGonigle et Flinder, 2001) (p. 49). Ainsi, (*traduction libre*) la « recherche [...] devrait envisager d'utiliser la justice globale comme facteur prédictif plutôt que d'interpréter la relation entre les composantes individuelles de la justice » (Hauenstein, McGonigle et Flinder, 2001) (p. 52).

Néanmoins, ces auteurs restent équivoques quant à la relation entre les différentes facettes de la justice et la perception globale de justice en notant que (*traduction libre*) « les formes spécifiques de la justice peuvent émaner d'une perception de la justice plus générale » (Hauenstein, McGonigle et Flinder, 2001) (p. 51). Ainsi, la justice globale serait déterminée par les évaluations des différentes facettes de la justice, tout en agissant sur l'évaluation subséquente de ces différentes facettes. La justice globale serait donc un antécédent aux résultats focaux (*les différentes dimensions de la justice organisationnelle*) et une conséquence de ces résultats focaux. Enfin, notons que Colquitt et Shaw (2005) ont combiné les quatre scores des différentes dimensions de la justice organisationnelle afin d'en créer une mesure globale. Ainsi ladite échelle de justice globale arborait un coefficient alpha de 0,80 (Jason A. Colquitt et Shaw, 2005). La justice globale était, par contre, ici analysée comme une construction latente.

À des fins de conseil pour les recherches futures, Russell et al. (2015a) ouvrent plusieurs voies. Tout d'abord, ces derniers remarquent que la recherche antérieure utilise la perception de justice globale comme médiateur, antécédent des résultats individuels et organisationnels. Or, ces études bénéficieraient d'une approche à multiples médiateurs dans les mécanismes identifiés par la théorie et la recherche empirique précédente. Ceci, en sus d'améliorer la précision des prédictions théoriques, faciliterait le développement de nouvelles zones d'investigation. Ensuite, toujours selon ces auteurs, les recherches précédentes n'ont pas fourni de modèles solides et cohérents, pouvant mettre en exergue les dimensions de la justice les plus influentes dans la prédiction de la justice globale. C'est en gardant à l'esprit ces conseils que nous espérons apporter notre pierre à l'étude de ce domaine.

À titre de conclusion sur la notion de justice, nous pouvons tout d'abord mentionner que celle-ci a donc pour caractéristique première d'être une valeur d'équilibre indépassable. En effet comme le note Greenberg (2010), les déviations positives de la justice organisationnelle sont limitées au cas de la justice interactionnelle. On ne peut pas dépasser les normes de la justice distributive, car il est un point d'équilibre existant qui, s'il est dépassé, constituerait une injustice. Force est de constater que la justice, bien qu'étant une notion universelle, prend de multiples formes et revêt de nombreuses acceptions. Le seul débat des chercheurs sur le « bon » nombre de dimensions dont dispose le concept de justice organisationnelle permet d'en témoigner (Otto et Mamatoglu, 2015). Bien que les auteurs ne mesurent pas tous la justice (*ou l'injustice*) organisationnelle selon les mêmes critères, ils s'accordent majoritairement à reconnaître trois dimensions à ce concept, soit : la justice distributive, procédurale et interactionnelle (*elle-même subdivisée en justice interpersonnelle et en justice informationnelle*). D'autres auteurs préfèrent voir l'injustice, tantôt comme une rupture de contrat psychologique (Robbins, Ford et Tetrick, 2012), tantôt comme une perception globale découlant de ses multiples facettes. Cette absence de consensus sur la façon de concevoir la justice organisationnelle dans les publications scientifiques nous apparaît quelque peu regrettable. En effet, cela entraîne beaucoup de chercheurs, selon nous, à « surspécialiser » leurs recherches sur telle ou telle dimension de la notion de justice organisationnelle,

abandonnant de fait les autres dimensions qui, ensemble, constituent l'intégralité du concept.

Après avoir mis en exergue les différentes conceptualisations de la justice organisationnelle, il nous appartient d'étudier les interactions qu'elle connaît avec la santé mentale des travailleurs (II.2)

II.2 Les potentielles variables médiatrices et modératrices entre la justice organisationnelle et la santé mentale des travailleurs

La justice organisationnelle interagit directement (II.2.1) et indirectement avec la santé mentale. En ce qui a trait aux liens indirects, certaines variables médiatrices et modératrices ont déjà fait l'objet de recherches (II.2.2). La rectitude morale, quant à elle, n'a pas encore été étudiée en la matière (II.2.3).

II.2.1 Les variables médiatrices et modératrices : l'absence de liens clairs entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et la santé mentale

Les études portant sur le rôle de la justice organisationnelle et ses différentes dimensions sur la santé mentale, conceptualisée en termes de bien-être et de détresse psychologique, sont relativement équivoques. Si un consensus existe en théorie, quant au fait que la justice organisationnelle jouerait un rôle crucial sur la santé mentale des employés (Marko Elovainio, Kivimäki et Helkama, 2001; Kivimäki *et al.*, 2003; Tepper, 2001) ; le débat reste encore ouvert concernant la dynamique et l'impact de ses différentes dimensions sur ces variables dépendantes. Il convient donc d'étudier les interactions déjà relevées entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, ainsi qu'avec la détresse psychologique.

Concernant la recherche sur la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être des travailleurs, comme le soulignent Le et al. (Le, Zheng et Fujimoto, 2016), celle-ci est relativement peu développée et récente. En effet, ce domaine n'a attiré l'attention des chercheurs que depuis le début des années 2000, et cela forme le creuset d'une gamme de disciplines telles que la santé, les affaires, la psychologie et la sécurité au travail.

Néanmoins, les différentes études portant sur le sujet n'ont pas rapporté de résultats cohérents sur le poids des différentes dimensions en la matière.

Études	Justice distributive et bien-être psychologique	Justice procédurale et bien-être psychologique	Justice interactionnelle et bien-être psychologique
Le, Zheng et Fujimoto, 2016	$\beta = 0,121, p < 0,01$	$\beta = 0,486, p < 0,001$	Justice informationnelle $\beta = 0,714, p < 0,001$ Justice interpersonnelle $\beta = 0,194, p < 0,001$
(Singh, Singh et Singh, 2012)	$r = 0,261, p < 0,01$	$r = 0,225, p < 0,01$	Justice informationnelle ($r = 0,225, p < 0,001$) Justice interpersonnelle $r = 0,343, p < 0,001$
Lawson, Noblet et Rodwell, 2009	$r = 0,146, p < 0,01$ (santé psychologique)	$r = 0,181, p < 0,01$ (santé psychologique)	Justice informationnelle $r = 0,226, p < 0,001$ Justice interpersonnelle $r = 0,180, p < 0,001$ (santé psychologique)
Rai, 2015	$r = 0,67, p < 0,001$ (santé psychologique)	$r = 0,41, p < 0,01$ (santé psychologique)	$r = 0,51, p < 0,01$ (santé psychologique)

Tableau 1. Relations directes entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique

Dans le cadre de leurs recherches, Singh et al. (2012), ont relevé que toutes les dimensions de la justice organisationnelle étaient significativement et positivement associées au bien-être psychologique totale. La justice interpersonnelle et la justice distributive constituaient les deux dimensions les plus déterminantes de la variable dépendante. Cependant, dans le cadre d'une étude portant sur un échantillon d'employés de l'industrie de l'hôtellerie et du tourisme, Le et al. (Le, Zheng et Fujimoto, 2016) ont rapporté des résultats divergents

en la matière. Dans leur étude, les quatre dimensions de la justice organisationnelle étaient également significativement et positivement liées à l'amélioration du bien-être des salariés. Néanmoins, les dimensions les plus déterminantes de la variable dépendante étaient celles relatives à la justice informationnelle et la justice procédurale. Ces mêmes dimensions apparaissaient, d'ailleurs, comme étant les plus déterminantes de la santé psychologique (Lawson, Noblet et Rodwell, 2009). Rai (2015) a relevé qu'en la matière, c'était plutôt la perception de justice distributive qui avait le plus d'influence sur la santé mentale.

Malgré des résultats peu cohérents et le manque de recherches se concentrant directement sur la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être des employés (Le, Zheng et Fujimoto, 2016), les auteurs relèvent que ceux-ci confirment l'opinion selon laquelle la perception de justice organisationnelle serait positivement associée au bien-être. Le débat portant sur la contribution spécifique de chaque dimension de la justice organisationnelle sur l'amélioration du bien-être des employés reste cependant ouvert. Notons également qu'à notre connaissance, aucune étude n'a cherché à mettre en exergue le rôle de la perception globale de justice en matière de bien-être psychologique.

Concernant la relation entre la justice organisationnelle et la détresse psychologique, bien que ce domaine fasse l'objet d'un plus grand nombre d'études, des résultats apparaissent ici encore peu cohérents. En premier lieu, si pour certains auteurs (Ronald Fischer, Abubakar et Nyaboke Arasa, 2014; Robbins, Ford et Tetrick, 2012; Spanier *et al.*, 2014; Spell et Arnold, 2007; Tepper, 2001), la justice distributive constitue la dimension ayant le plus de corrélation (*négative*) avec la santé mentale et la détresse psychologique, en raison notamment de son lien avec l'attribution des récompenses, d'autres (Cloutier et al, 2017) n'y voient aucun effet direct et indépendant sur la détresse psychologique, remettant ainsi en cause le modèle de Siegrist (1996). En deuxième lieu, si pour certains chercheurs (R. Fischer, Abubakar et Arasa, 2014; Lawson, Noblet et Rodwell, 2009; Rai, 2015), la justice procédurale est très peu associée à la santé mentale des employés, d'autres voient en celle-ci un facteur prédictif de détresse psychologique (Spell et Arnold, 2007, Tepper, 2001, Spell et Arnold, 2007). A fortiori, Cloutier et al (2017) relèvent un effet direct unique et indépendant de la justice procédurale en la matière(Cloutier *et al.*, 2017). En

dernier lieu, si quelques auteurs rapportent que la justice interactionnelle (*comprenant les dimensions de justice informationnelle et interpersonnelle*) est associée de façon importante aux problèmes de santé mentale, notamment en raison de ses effets sur la perception de stress au travail (Judge et Colquitt, 2004; Moliner *et al.*, 2008), d'autres (Robbins, Ford et Tetrick, 2012) suggèrent que son effet général est relativement faible, que cette dimension n'est liée qu'à certains indicateurs tels que le stress ou l'épuisement professionnel. Enfin, notons que certains chercheurs n'abordent même pas cette dimension et se focalisent uniquement sur celles de justice distributive et procédurale (Cloutier *et al.*, 2017, Tepper, 2001). Malgré de telles incohérences entre les différentes études, celles-ci semblent faire droit aux conclusions de Lawson *et al.* (2009), à savoir que les différentes dimensions de la justice ont des associations significatives avec la santé mentale des employés (Lawson, Noblet et Rodwell, 2009).

Dans des études analysant la santé mentale en termes de présence ou d'absence de certaines atteintes spécifiques (*dépression, épuisement, etc.*), les liens établis avec les différentes dimensions de la justice ne sont pas plus clairs. Ainsi, une étude produite par Grynderup *et al.* (2013) a relevé que de faibles niveaux de justice procédurale et relationnelle étaient associés à un risque accru de dépression, sans écarter la possibilité que d'autres facteurs psychosociaux du travail aient pu intervenir, au moins en partie, dans cette relation (Grynderup *et al.*, 2013). Dans le même sens, Chênevert *et al.* (2013) ont constaté que la justice procédurale et la justice interactionnelle sont indirectement associées à l'épuisement professionnel par l'injustice distributive (Chênevert *et al.*, 2013). Toujours dans le même domaine, l'étude de Gaudet *et al.* (2013) arguent cependant que c'est la justice procédurale qui a une influence plus forte sur l'épuisement professionnel, que la justice interactionnelle (Gaudet, Tremblay et Doucet, 2013). A contrario, selon Robbins *et al.* (2012) (traduction libre) « la justice distributive a été le plus en corrélation avec les questions de santé mentale [dépression, la détresse psychologique et l'anxiété], car elle est la forme de la justice organisationnelle la plus étroitement liée à des résultats et des récompenses » (Robbins, Ford et Tetrick, 2012). Nous voyons ici aussi que les liens entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle avec certains problèmes de santé mentale sont sujets à débat.

Études	Justice distributive et les problèmes de santé mentale (détresse psychologique, stress, dépression, épuisement professionnel, etc.)	Justice procédurale et les problèmes de santé mentale (détresse psychologique, stress, dépression, épuisement professionnel, etc.)	Justice interactionnelle et les problèmes de santé mentale (détresse psychologique, stress, dépression, épuisement professionnel, etc.)
Fischer, Abubakar et Arasa, 2014	r= -0,13, p <0,01	r = -0,11, p <0,05	Justice interpersonnelle r = -0,12, p <0. 01
(Singh, Singh et Singh, 2012)	r=-0,36, p<0,01	r= -0,21, p<0,01	r = -0,16, p <0. 01
Spell et Arnold, 2007	r=-0,39, p<0,01 (dépression)	r=-0,40, p<0,01 (dépression)	r=-0,39, p<0,01 (dépression)
Tepper, 2001	r= -0,43, p<0,01	r= -0,48, p<0,01	N.A
Cloutier et al, 2017	N.A	r= -0,381, p<0,01	N.A
Liljegren et Ekberg, 2009	r= -0,15, p<0,01 (burnout)	r= -0,25, p<0,01 (burnout)	r= -0,15, p<0,01 (burnout)
Rousseau <i>et al.</i> , 2009	r= -0,34, p<0,01	r= -0,32, p<0,01	S.O.
Judge et Colquitt, 2004	r= -0,14, p<0,01 (stress)	r= -0,15, p<0,01 (stress)	Justice informationnelle r = -0,18, p <0,001) Justice interpersonnelle r = -0,21, p <0. 001 (stress)
Chênevert <i>et al.</i> (2013)	r= -0,19, p<0,01 (épuisement)	r= -0,30, p<0,01 (épuisement)	r= -0,26, p<0,01 (épuisement)
Gaudet, Tremblay et Doucet, 2013	r= -0,42, p<0,01 (épuisement émotionnel)	r= -0,45, p<0,01 (épuisement émotionnel)	r= -0,30, p<0,01 (épuisement émotionnel)

Tableau 2 Relations directes entre la justice organisationnelle et les problèmes de santé mentale

Face à ces résultats équivoques, nous comprenons mieux les invitations faites par différents chercheurs afin d'approfondir nos connaissances déficientes sur les mécanismes sous-jacents du construit. La recherche récente conseille d'étudier plus particulièrement les relations indirectes, médiatrices et modératrices, impliquées dans la relation entre la justice organisationnelle et ses variables dépendantes, dont la santé mentale (Jason A. Colquitt et Greenberg, 2003; Jason A. Colquitt, Greenberg et Scott, 2005; Francis et Barling, 2005; V. Rousseau *et al.*, 2009).

II.2.2 Les variables médiatrices et modératrices déjà étudiées

De nombreux auteurs ont fait valoir que des études supplémentaires devraient être menées sur les processus modérateurs et médiateurs impliqués dans la relation entre la justice perçue et ses conséquences, telles que la santé mentale (Jason A. Colquitt et Greenberg, 2003; Jason A. Colquitt, Greenberg et Scott, 2005; Francis et Barling, 2005; V. Rousseau *et al.*, 2009). Afin de répondre à cet appel, nous présenterons dans cette première sous-section, les liens indirects déjà mis en évidence dans les publications.

Malgré l'effort de certains (Costa, 2015; V. Rousseau *et al.*, 2009; Salek, 2006), peu d'études ont permis d'identifier des facteurs modérateurs ou médiateurs dans la relation entre la justice organisationnelle et la santé mentale. Mais encore, les études s'étant intéressées aux mécanismes indirects se sont focalisées sur la dimension négative de la santé mentale, soit essentiellement la détresse psychologique. Notamment, Cloutier et al. (2017) relèvent que l'effet indirect que la justice procédurale est susceptible de produire sur la détresse psychologique (*via la perception de justice distributive*) n'a pas encore été étudié. Les principaux médiateurs et modérateurs mentionnés découlent des recherches de Rousseau et al. (2009). Ils ont trait au rôle du soutien des collègues ainsi qu'à celui de l'autonomie au travail dans la relation mentionnée *supra*.

Concernant le rôle du soutien des collègues, Rousseau et al. (2009) ont rendu compte qu'il exerçait un effet modérateur dans la relation entre la perception de justice et la détresse psychologique. En se basant sur les modèles du stress, ces derniers analysent l'injustice en milieu de travail comme un facteur de stress sur lequel le soutien des collègues agirait

comme tampon. En d'autres mots, cela signifie que dans la relation entre le sentiment d'injustice et la détresse psychologique, cette dernière est susceptible d'être plus faible concernant les employés qui bénéficient d'un haut niveau de soutien comparativement à ceux qui en reçoivent un plus faible. Selon leurs résultats, le soutien des collègues modèrerait la relation entre la perception de justice distributive et la détresse psychologique. Cette interaction est significative ($\beta = 0,15, p < 0,05$), expliquant 2,2 % de la variance de la détresse psychologique. Il en est de même pour le rôle du soutien dans la relation entre la perception de justice procédurale et la détresse psychologique : l'interaction est significative ($\beta = 0,12, p < .05$) et cela explique 1,5 % de la variance de la détresse psychologique.

Rôle de l'autonomie au travail

L'autonomie au travail désigne la capacité des employés à pouvoir prendre des décisions concernant la réalisation du travail, le contrôle que les personnes détiennent sur la manière et le moment de réalisation de leurs tâches. En se basant sur les modèles du stress au travail, Rousseau et al. (2009) ont observé l'effet modérateur de l'autonomie. L'effet de l'injustice perçue sur la détresse psychologique devrait être moindre pour les employés percevant un haut niveau d'autonomie dans leur travail comparativement à ceux qui auraient un faible niveau de contrôle. L'interaction relevée est significative ($\beta = 0,17, p < 0,01$) et elle expliquerait 2,7 % de la variance de la détresse psychologique. Néanmoins, aucune interaction significative ne fut mise en évidence dans la relation entre la justice distributive et la détresse psychologique. Ils concluent ainsi que cette caractéristique du travail n'a possiblement pas la capacité de protéger les travailleurs contre toutes les catégories d'injustice au travail.

Rôle des saines habitudes de vie

Enfin, plusieurs études ont rapporté que la perception d'injustice pouvait s'accompagner de stratégies d'adaptation négatives (*coping*) consistant en l'établissement de comportements malsains (*alcool, cigarette, mauvaise alimentation, mode de vie sédentaire, etc.*) chez les travailleurs. En effet, divers auteurs ont noté que les personnes auraient plus tendance à fumer des cigarettes lorsqu'elles se sentiraient nerveuses ou

contrariées, comme cela peut être le cas avec des réactions émotionnelles négatives liées à une injustice (Green et Johnson, 1990). Ainsi, les chercheurs (A. Kouvonen *et al.*, 2007) ont constaté que les fumeurs qui ont connu de faibles niveaux de justice procédurale et interactionnelle dans leurs organisations ont déclaré être des fumeurs plus fréquents que ceux qui ont connu des niveaux élevés de ces mêmes dimensions de justice organisationnelle.

De plus, il a été constaté qu'un grand déséquilibre effort-récompense individuel a été associé à un style de vie très sédentaire (A. Kouvonen, 2006). L'obésité qui résulte d'un mode vie sédentaire a été, par ailleurs, liée à la dépression (Onyike, 2003).

Enfin, il a été rapporté que de faibles niveaux de la justice procédurale expliquent de façon significative la consommation excessive d'alcool chez les hommes et les femmes. (Anne Kouvonen *et al.*, 2005). Des chercheurs ont également mis en avant que de mauvaises habitudes de vie, en tant que stratégie d'adaptation négative ou de tentative d'automédication afin de réduire la tension ressentie, pouvaient également expliquer la détresse psychologique chez les personnes. Comme nous avons pu l'évoquer *supra* en matière de consommation d'alcool, certaines études relèvent que l'augmentation du niveau de consommation serait liée à une augmentation de la perception de détresse psychologique (Bourbonnais *et al.*, 1996). D'autres encore mettent en avant que la consommation conjointe d'alcool, de cigarette et de médicaments afin de faire face au stress de la vie professionnelle serait associée à davantage de détresse psychologique chez des professionnels de la santé (Kash *et al.*, 2000).

La réalisation d'activité physique et de relaxation permettrait, quant à elle, de diminuer la perception de stress (Kash et al., 2000). Dans le même sens, nous pouvons dire que l'adoption de stratégies d'adaptation tournées vers la résolution de problèmes permet de ressentir moins de détresse psychologique (Guppy et Weatherstone, 1997, cités par (Rostan, 2009)Marchand, 2004). Ainsi, il nous apparaît que les personnes, vivant du stress professionnel pour des raisons d'injustice, seraient plus susceptibles de vivre un épisode de détresse psychologique en adoptant de mauvaises habitudes de vie que celles en ayant adopté des plus saines.

II.2.3 La rectitude morale au travail : un possible médiateur ?

La morale, d'un point de vue étymologique, provient du mot latin « *mores* » qui signifie « mœurs », tout comme la racine hellénique du terme éthique, « *êthos* ». Ainsi, ces termes renvoient originalement à un ensemble de valeurs et de principes qui permettent de guider l'action, de différencier le bien du mal, le juste de l'injuste, l'acceptable de l'inacceptable (Québec, 2013).

Dans le langage courant, une confusion entre les termes d'éthique, de morale, voire même de droit, est malheureusement prégnante. Certains auteurs l'expliquent par l'expansion de l'usage inapproprié du terme « d'éthique » (Pesqueux, 2002). Il est aujourd'hui question d'éthiques de l'immanence, de la transcendance religieuse, de l'activité communicationnelle, de la civilisation technique, de l'environnement, sans compter celles gréco-romaine, naturelle, politique, etc. En ce sens, ce serait la quasi-disparition du discours moral qui aurait laissé le champ libre à l'éthique.

Ces notions réfèrent en réalité à des domaines propres qui peuvent toutefois, selon les circonstances, se superposer (ex. prohibition du meurtre). En effet, celles-ci supposent toutes l'imposition de règles de comportement.

Concernant le domaine du droit, celui-ci serait caractérisé par les sanctions imposées en cas de violation des règles, ainsi que par des limitations faites à la liberté. Le poids des sanctions conduit à la nécessité de fonder les règles de droit sur la raison, c'est-à-dire à une argumentation logique appliquée aux faits (Mill, 1999).

Concernant le domaine de l'éthique, contrairement aux deux autres notions, celui-ci relève plus particulièrement de la conscience. L'éthique est donc davantage relative et contingente (Laprès, 2009). Les appréciations éthiques n'ont donc pas vocation à se porter au-delà de l'individu. Les manquements par autrui à ses propres règles d'éthique ne sauraient justifier l'application de sanctions morales ou légales.

Enfin, en ce qui a trait au domaine de la morale, celui-ci n'est pas nécessairement encadré par la raison. Il peut même s'opposer à ses exigences (Laprès, 2009). La morale réfère à des critères de valeur absolus et obligatoires, pouvant être suivi par tout individu, en tout

temps et quelques soient les circonstances. C'est en cela qu'il se distingue de la notion d'éthique. Aussi, les sanctions morales ne comprennent pas de privation de liberté ou de confiscation de biens, mais peuvent se traduire par une certaine forme ostracisme. Le domaine de la morale couvre toutes les relations sociales.

Au sein même du domaine de la morale, le concept de rectitude morale est pour le moins absent en matière des sciences humaines. Pour preuve, une recherche en date du 21 avril 2018, sur les bases de données « *Academic Search Complete* » et « *PsycInfo* », ayant pour mots clés « rectitude morale », « *moral correctness* », « *moral appropriateness* », s'avère totalement infructueuse. Néanmoins, en poussant les recherches dans le domaine juridique, cette notion est abordée et définie en matière de philosophie du droit, notamment par Robert Alexy.

Sur la base de sa doctrine, nous proposerons une définition théorique à notion empirique de rectitude morale au travail, telle que l'a construite Morin (2008), une définition qui soit applicable dans différents contextes de travail.

Dans un premier temps, il convient d'étudier la définition générale de rectitude morale telle qu'elle apparaît en philosophie du droit, ainsi que les principes entourant la moralité et le développement du jugement moral (II.4.1). Nous proposerons, dans un second temps, une définition applicable à la rectitude morale au travail (II.4.2).

II.2.3.1 La définition générale de la rectitude morale

La définition juridique de rectitude morale fut élaborée par Alexy (1989) (II.2.3.1.1). Celle-ci possède plusieurs fonctions (II.2.3.1.2). Afin de comprendre en profondeur cette notion, il convient également de se pencher sur les notions de moralité et de développement du jugement moral.

II.2.3.1.1 Une définition d'origine juridique

La notion de rectitude morale (« *moral correctness* ») est issue de la doctrine juridique et, plus particulièrement, d'un théoricien du droit contemporain, Robert Alexy. Ce dernier conteste le positivisme juridique, courant théorique majoritaire se bornant à étudier le

droit tel qu'il est (*droit positif*), et non tel qu'il devrait être (*droit idéal, aussi appelé droit naturel*).

Selon Alexy (Alexy, 1989) (p.177), la revendication de rectitude morale (« *claim to moral correctness* ») est intrinsèque à la notion même de droit. En effet, selon cet auteur, le droit ne constitue pas qu'un phénomène social, mais également un phénomène moral, car il revendique une légitimité ; celle-ci ne pouvant se dispenser d'une autorité morale et d'une conformité à la justice.

Ainsi, la rectitude morale peut se définir comme l'affirmation selon laquelle, les lois, les normes, les décisions individuelles sont moralement appropriées, tant dans leur contenu que dans l'engagement qui est fait par l'autorité légitime de les appliquer (Alexy, 2002).

En tant que concept, la rectitude morale comprendrait deux dimensions. Tout d'abord, une dimension d'autorité légitime, c'est-à-dire une autorité créatrice, faisant respecter les normes, qui n'est pas ostensiblement ignorée des sujets de droit, comme peuvent l'être les gouvernements en exil, par exemple (Alexy, 2002, p.90).

La seconde dimension est celle de la pertinence morale (« *moral appropriateness* »), qui comprend elle-même, deux aspects : 1) la pertinence morale se rapportant au contenu de la norme, 2) la pertinence morale relative à l'engagement à appliquer les normes au sein du système. En ce qui concerne la pertinence morale du contenu des normes au sein du système, si celle-ci n'apparaît pas, le système pourrait tomber hors de la catégorie des systèmes juridiques valides. Il en est différemment pour ce qui a trait à la pertinence morale relative à l'engagement à les appliquer du système. En effet, cette sous-dimension arbore quatre propositions : 1) la possibilité pour tous les sujets de suivre les règles, 2) l'attente légitime que tous, y compris les auteurs des normes, soient dans l'obligation de suivre les règles, 3) la protection contre la violence de tous les sujets de droit s'ils agissent conformément aux règles, 4) le droit à réparation en cas d'actes violents venant des autres ayant agi à l'encontre desdites règles.

En ce sens, l'affirmation selon laquelle les règles devraient être moralement appropriées implique donc que leur obéissance le serait également, ce qui rejoindrait l'idée proposée

par Thomas d'Aquin que les lois injustes ne peuvent créer d'obligation, et par là, d'obéissance (McIlroy, 2013).

Nous venons de voir que la rectitude morale, selon Alexy (1989, 2002), est une réclamation faite par tout système juridique qui se voudrait valide. Cette notion joue plusieurs rôles dépendamment qu'elle s'applique à une norme ou à une décision individuelle ou à un système juridique dans son ensemble, comme nous le verrons dans la prochaine section.

II.2.3.1.2 La signification de la rectitude morale : rôle de classification et de qualification

Selon Alexy (2002), les normes et les décisions juridiques individuelles, tout comme les systèmes juridiques dans leur ensemble, doivent nécessairement être à la recherche de rectitude morale. En ce sens, cette dernière comporte deux significations : la validité du système et la classification du système.

Premièrement, si un système de normes ne se réclame pas, ni implicitement ni explicitement, d'une conformité à la morale, alors il ne peut être considéré comme étant un système juridique valide. Deux catégories de systèmes de normes qui n'appartiennent pas à la catégorie des systèmes juridiques ont d'ailleurs été évoquées par Alexy (1989). Il s'agit des ordres dits « insensé » et « prédateur ».

En ce qui concerne l'ordre insensé, Alexy le décrit comme une société dans laquelle les détenteurs du pouvoir édicteraient des règles contradictoires, impossibles et arbitraires à chaque instant (Alexy, 2002, p. 32). Ceux qui seraient soumis à un tel régime n'auraient aucune raison de considérer les commandements qui leur sont livrés comme moralement appropriés.

En ce qui a trait l'ordre prédateur, celui-ci se révèle lorsque la classe dirigeante établit un système de règles dans le seul but d'exploiter les sujets de manière plus efficace (Alexy, 2002, p. 33). Ainsi, les dirigeants lieraient les sujets à leurs règles, mais ces derniers n'auraient aucun droit à faire valoir en retour. Dans un tel ordre, les dirigeants ne

prétendent pas gouverner au profit des sujets. Ceux-ci sont soumis à l'imposition de sanction et à un contrôle violent de l'application des règles. Cet ordre ne peut donc pas être considéré comme un ordre juridique valide, en raison de l'absence de rectitude morale.

Selon Alexy (2002, p.66-68, 92), quand bien même un ordre se réclamerait d'une certaine rectitude morale, mais que celle-ci serait fautive en raison de degré d'injustice et d'exploitation existant au sein du système, celui-ci ne relèverait pas de la catégorie des systèmes juridiques. Ce serait le poids cumulé de normes juridiques individuelles qui ferait tomber ledit système de normes en dehors de la catégorie des systèmes juridiques, plutôt que ses caractéristiques systémiques.

Ainsi, la rectitude morale possède une signification de classification (« *classifying significance* »), car elle permet de distinguer ce qui relève d'un système juridique valide, de ce qui n'en est pas un (*cf. ordre prédateur, ordre insensé*).

Deuxièmement, si un système de norme se réclame d'une conformité à la morale, mais que celles-ci ne parviennent pas à satisfaire cette exigence de rectitude morale, un tel système sera qualifié de défectueux. La rectitude morale dispose, dans ce cas, d'une signification de qualification.

Pour conclure, la rectitude morale serait donc essentielle au droit en raison de son impérieuse nécessité d'efficacité sociale. En effet, l'efficacité sociale du droit est un fait observable qui permet de déterminer en dernier lieu la validité, ou non, d'un système juridique. Nous venons donc de définir la notion et la signification du concept de rectitude morale, il convient maintenant de mieux circonscrire ce qui relève de la morale et du jugement moral (**II.2.3.1.3**).

II.2.3.1.3 La morale et le développement du jugement moral

Afin d'obtenir une meilleure compréhension de la notion de rectitude morale, il est intéressant d'étudier ce qui pousse les personnes à agir avec morale, et mettre en relief ce qui relève des principes moraux universels. Pour cela, il convient d'aborder les principales

approches ayant étudié le développement moral chez les personnes. Malgré ses limites, l'approche cognitive est incontournable en la matière. Nous aborderons également l'approche de la psychologie positive.

Approche cognitive : de la morale de la justice à celle de la sollicitude

Jusqu'aux années 1980, la théorie cognitive du développement moral de Kohlberg était prédominante (Titus, 2008). Largement influencée par l'approche cognitive développementale de Jean Piaget, cette théorie prend pour postulat que la morale et l'évolution intellectuelle chez une personne sont liées (Tostain, 1999). En ce sens, les stades de développement intellectuel seraient associés à des stades de développement moral. C'est ainsi que Kohlberg envisage la morale comme une construction cognitive individuelle progressive (Tostain, 1999).

Kohlberg a identifié six différents stades de développement moral dont la progression est déterminée par les principes formels de justice, communs à tous jugements moraux indépendamment de leur contenu, que sont l'égalité des droits et la réciprocité. Selon cet auteur, ces principes définissent la structure rationnelle minimale de la moralité comme justice, ils ont pour corollaire deux critères permettant d'évaluer la validité d'un jugement moral : l'universalité et la réversibilité. Le critère de l'universalité stipule que le jugement doit pouvoir être reconnu par toute personne et appliqué à chacune. Cette idée implique le second critère, la réversibilité, qui représente la capacité de se mettre à la place d'autrui et d'adopter son point de vue. Ces deux critères constituent donc, selon Kohlberg, les qualités formelles appartenant à tout jugement moral valide.

C'est à travers ces principes formels que Kohlberg envisage une progression à travers les six stades du développement moral. Ainsi, aux stades préconventionnels de développement (*stades 1 et 2 de Kohlberg*), l'action sera considérée comme juste si elle satisfait aux besoins et évite de subir des sanctions. Aux stades conventionnels (*stades 3 et 4*), la justesse de l'action est évaluée en fonction de sa conformité aux lois et conventions sociales en vigueur. Finalement, aux stades post-conventionnels (*stades 5 et 6*), l'action n'est considérée comme juste que si elle repose sur des principes moraux universels, valides et reconnus comme tels.

Au cours de la progression à travers ces stades se développe graduellement une conception de la justice comme impartialité, car la motivation morale est basée sur la justice, l'égalité et la réciprocité (Kohlberg, 1981). C'est ainsi qu'on qualifie la morale de Kohlberg comme étant une morale déontologique au niveau du jugement de justice, c'est-à-dire une morale de la distribution des droits et des devoirs régulée par les concepts d'égalité et de réciprocité (Ménard, 2004).

Selon Kohlberg, l'évaluation du développement moral d'une personne ne peut être réalisée qu'à travers sa prise de position dans un dilemme moral. En effet, c'est la justification que la personne apportera à sa décision qui permettra de la classer comme appartenant à un stade précis. À travers un exemple de dilemme moral fictif, posé à un dirigeant d'entreprise, il est possible d'illustrer la théorie de Kohlberg.

Imaginons deux entreprises concurrentes (*A et B*), effectuant des recherches depuis plusieurs années en matière de véhicule autonome. Le responsable Recherche et Développement de l'entreprise A propose à l'entreprise B de se faire embaucher, moyennant une augmentation substantielle. Ce dernier, indique qu'il dispose d'une grande quantité de dossiers confidentiels concernant la technologie développée par l'entreprise A, qui pourrait fortement aider la recherche effectuée par l'entreprise B. Un dilemme moral se pose ici au dirigeant de l'entreprise B : comment peut-il se positionner vis-à-vis à cette proposition ?

Nous pourrions imaginer que si le développement moral dudit dirigeant était au stade préconventionnel (*stade 1 et 2*), celui-ci accepterait ou refuserait la proposition en raison d'un calcul coûts/bénéfices (risques de poursuite/bénéfices potentiels). Au stade conventionnel (*stade 3 et 4*), ce dirigeant refuserait certainement la proposition en se fondant sur l'impact que l'acceptation pourrait avoir sur l'image de l'entreprise, ou encore sur les règles du droit de la concurrence (*cf. concurrence déloyale*). Enfin, au stade post-conventionnel (*stade 5 et 6*), ledit dirigeant refuserait certainement l'offre en se fondant sur le respect dû à un concurrent et sur l'injustice d'une telle décision vis-à-vis des efforts de recherche effectués par celui-ci.

Niveau	Stade	Description	Exemple en milieu de travail
BECONVENTIONNEL	1 : Orienté vers la <i>punition</i> et l' <i>autorité</i>	Obéissance aux règles dans le seul but d'éviter les punitions	Je ne désobéirai pas au patron, car il peut m'aider à faire avancer ma carrière.
	2 : Orienté vers l' <i>échange</i>	Obéissance aux règles dans le but d'obtenir des faveurs ou des gratifications	Je vais l'aider seulement parce qu'elle peut m'aider à faire avancer ma carrière.
CONVENTIONNEL	3 : Orienté vers le <i>maintien des bonnes relations</i> et l' <i>approbation des autres</i>	Obéissance aux règles dans le but d'éviter la désapprobation des autres, pour être aimé des autres	Je vais aller selon mon groupe de travail, pas parce que je suis en accord avec mon groupe, mais parce que je veux être accepté.
	4 : Orienté vers le <i>respect de la loi</i> et le <i>maintien de l'ordre</i>	Obéissance aux règles pour éviter la réprobation des autorités ; importance de faire son devoir pour préserver l'ordre social (la loi, c'est la loi; devoirs = lois)	Je vais me contraindre aux politiques de la compagnie, même si cela implique un sacrifice personnel et entraîne la désapprobation de mon groupe de travail parce que c'est bien de respecter l'autorité légitime et hiérarchique au travail.
POSTCONVENTIONNEL	5 : Orienté vers le <i>contrat social</i>	Respect des règles en fonction de principes moraux reconnus comme essentiels au bien-être de la société ; importance du respect des pairs (désir de changer les lois)	Je vote et participe à des processus qui tiennent compte des désirs de la majorité au travail et je supporte les décisions de la majorité, même si cela conteste l'autorité légitime, entraîne la désapprobation de mon groupe de travail et/ou me cause des difficultés personnelles, et ce, tout en tolérant le point de vue de la minorité.
	6 : Orienté vers les <i>principes d'éthique universels</i>	Respect des règles choisies de façon individuelle (justice, réciprocité, égalité) sans tenir compte des contraintes légales ou de l'opinion des autres (justice pour tous et droits de la personne)	J'utilise mes principes éthiques pour clarifier, justifier et/ou critiquer les politiques de ma compagnie même si ces politiques sont supportées par la majorité au travail, renforcées par l'autorité légitime, acceptées par mon groupe de travail et/ou me causent des difficultés personnelles.

Figure 2 Les différents stades du développement moral de Kohlberg, tableau issu de Ménard (2004) (p.105)

Le modèle de Kohlberg connaît plusieurs limites. Tout d'abord, certains auteurs ont rejeté l'idée d'une égalité du potentiel moral de chaque personne. Flanagan, notamment, en a conclu l'absence de séquence universelle et irréversible des stades de maturité morale (Titus, 2008). Ensuite, Kohlberg lui-même a concédé certaines limites à son modèle, celui-ci ne reflèterait pas entièrement tout ce qui est reconnu comme relevant de la morale. Enfin, parmi ceux qui ont critiqué Kohlberg, mais qui ont conservé certains aspects de son modèle, il est possible de nommer Gilligan.

Gilligan (Gilligan et Attanucci, 1988) a effectivement proposé une théorie alternative à celle de Kohlberg, notamment à la suite des différences entre les genres relevées à l'aide de cette dernière. Il a identifié l'expression de la sollicitude, plus particulièrement présente

chez les femmes, comme élément supplémentaire de reconnaissance de la maturité morale. La sollicitude aurait pour objectif l'interdépendance (Gilligan et Attanucci, 1988). Ainsi, Gilligan propose une vision élargie de la moralité allant au-delà des considérations de justice, traduites en termes de droits et de revendications, qui représenterait des devoirs négatifs. Cette vision alternative de la sollicitude (« *caring* »), commande la résolution de problèmes moraux par le biais d'actions positives visant à prendre soin de son prochain, à l'aider, à préserver le lien interpersonnel existant.

Afin d'illustrer la théorie de Gilligan, nous pourrions faire suite à l'exemple développé plus haut. Le dirigeant de l'entreprise B, ayant un haut niveau de développement moral, refuserait certainement l'offre. En raison du principe de sollicitude, il pourrait même décider d'informer la direction de l'entreprise concurrente, afin de l'avertir des fuites d'informations dont elle est victime. Dans un monde idéal, ceci pourrait conduire les deux entreprises à coopérer et trouver des synergies, ensemble, sur le domaine de recherche en question.

Gilligan apporte donc une vision complémentaire au modèle élaboré par Kohlberg. La différence entre ces derniers peut être comprise, selon Savard (1996), comme la distinction entre les devoirs positifs (« *positive duties* ») et les devoirs négatifs (« *negative duties* »). Les devoirs négatifs constitueraient ainsi des interdictions, poussant à l'abstention (ex. « *tu ne tueras point* »), établissant des limites permettant d'évaluer la moralité ou non d'un comportement. Les devoirs positifs seraient, eux, des devoirs d'action (ex. *soit bon avec ton prochain*) soulignant des comportements à favoriser. En ce sens, pour certains (Ménard et al., 2004), Gilligan a amené une nouvelle « voix » dans l'étude du développement moral. Toutefois, la notion de l'éthique de la sollicitude est basée sur les déficiences des autres théories et échoue à fournir des observations empiriques validant sa théorie (Ménard et al., 2004).

Approche de la psychologie positive : le développement des vertus

Les développements les plus récents portant sur la morale concernent la psychologie positive. Cette perspective cherche à comprendre le développement humain, à travers l'étude des vertus proposées par Seligman. Cette approche intègre explicitement deux

éléments : 1) la vision curative de la psychologie moderne et 2) une vision préventive, normative, en faisant la promotion des éléments contribuant à l'épanouissement des individus (Ménard et al., 2004).

La psychologie positive fait appel à différentes sources, telles que les courants philosophiques et religieux occidentaux et orientaux, afin de se doter d'un fondement préempirique, dans le but de comprendre le développement moral, la santé mentale, etc. Elle adopte ainsi une approche comparative entre lesdites sources afin de faire émerger les buts positifs et les vertus permettant de parvenir à une vision morale universelle (Titus, 2008). La démarche scientifique qu'elle propose vise à vérifier si les vertus, constituant sa base conceptuelle générative, sont promptes à permettre la croissance et le développement personnel. En ce sens, Seligman *et al.* (Peterson et Seligman, 2004) ont identifié six vertus majeures (*Sagesse et connaissance, Courage, Humanité, Justice, Tempérance, Transcendance*) d'où découlent 24 forces de caractère. Comme le souligne Titus (2008), en matière de morale, les vertus de « Sagesse » et de « Connaissance » ont une importance capitale. En effet, celles-ci permettent à la personne d'aborder les questions importantes et difficiles concernant son comportement et le sens de la vie. Ces vertus nous semblent devoir être guidées par celle de « Justice », dont les forces assurent une base harmonieuse à la vie sociale, qui représentent les « devoirs négatifs », et celle « d'Humanité », dont les forces interpersonnelles tendent vers le soin d'autrui et qui peuvent être vues comme des « devoirs positifs ».

Ainsi, de façon universelle, les principes d'égalité (universalité), de réciprocité (réversibilité) et de sollicitude sont à retenir afin d'évaluer la moralité d'une norme. Sur la base de ce qui vient d'être présenté, et notamment sur la doctrine d'Alexy, il convient de proposer un support conceptuel à la notion empirique de rectitude morale au travail, telle que l'a développée Morin (2008).

II.2.3.2 La rectitude morale au travail

Les divers scandales économiques et financiers des dernières décennies (*ex. Enron, Vivendi, Lehman Brothers, etc.*) ont souligné les comportements malhonnêtes et frauduleux de certains acteurs organisationnels de poids. La notion de rectitude morale au

travail semble plus que jamais d'actualité et nécessaire afin de favoriser un milieu de travail sain, faisant du sens, et ayant un impact positif pour la communauté.

Cette notion fut identifiée par des études exploratoires et empiriques réalisées par Morin (2008), afin de mettre en avant les éléments qui permettaient de donner du sens au travail et pouvant ainsi favoriser ou non la santé mentale. La rectitude morale fut donc conceptualisée comme une caractéristique du travail, et plus précisément du milieu de travail. Ainsi, la rectitude morale se référerait aux valeurs, au respect perçu par la personne au sein du milieu de travail. En ce sens, la rectitude morale renverrait à un travail qui est évalué comme moralement justifiable, tant dans son accomplissement que dans ses résultats (Morin et Forest, 2007).

Sur la base des travaux de Morin, et en nous appuyant sur la doctrine d'Alexy (1989, 2002), nous pourrions proposer la définition suivante à la notion de rectitude morale au travail :

Elle forme une caractéristique du milieu de travail, pouvant être évaluée par les membres l'organisation, affirmant que les normes formelles (ex. politiques, code de conduite) et informelles (ex. usages) encadrant les processus, les pratiques et les résultats organisationnels sont conformes à la morale ; c'est-à-dire qu'elles ne portent pas atteinte aux principes formels d'égalité des droits, de réciprocité (devoirs négatifs de justice) et qu'elles promeuvent la présence de sollicitude (devoir positif de sollicitude, d'humanité).

Ainsi, la recherche de rectitude morale serait intrinsèque à l'existence d'un milieu de travail assurant la qualité de vie de ses membres, celui qui lui confère du sens.

Plus précisément, et toujours en transposant les éléments théoriques d'Alexy au modèle empirique de Morin, nous pourrions distinguer plusieurs dimensions à la rectitude morale.

Premièrement, la dimension de la légitimité de l'autorité ayant créé la norme, celle-ci doit exister et être reconnue comme telle (*ex. normes issues des représentants de l'organisation, usages issus des pratiques répétées des membres eux-mêmes*).

Deuxièmement, il y aurait la dimension de la pertinence morale des normes présentes dans le milieu de travail. Celle-ci se subdiviserait en deux sous-dimensions : 1) la pertinence morale se rattachant au contenu des normes présentes dans le milieu de travail, 2) la pertinence morale se rattachant à l'engagement d'appliquer lesdites normes.

En ce qui a trait à la pertinence morale du contenu des normes, nous pourrions dire que la présence de règles contraires à la morale conduirait à qualifier de « malsain » le milieu de travail. Celui-ci serait impropre à assurer la qualité de vie, et donc la santé, des membres de l'organisation. En ce qui concerne la pertinence morale relative à l'engagement d'appliquer ces normes, celle-ci présente quatre aspects : 1) la possibilité pour tous les membres de l'organisation de suivre lesdites normes (*ex. absence de normes et d'injonctions contradictoires*), 2) le fait que tous, même ceux qui sont à l'initiative des normes, soient dans l'obligation de suivre leur prescription, 3) la protection de la santé et de la dignité des membres de l'organisation contre toute forme de violence (*physique, morale, émotionnelle, sociale, économique, juridique*) s'ils agissent conformément auxdites règles, 4) le droit à réparation contre ceux qui ont agi à l'encontre des règles et avec violence.

Nous pourrions aussi transposer les deux rôles de la rectitude morale du domaine juridique, au monde du travail. Ainsi, la rectitude morale au travail pourrait avoir un rôle de classification.

En ce sens, tout milieu de travail qui ne se réclamerait pas, implicitement ou explicitement, d'une certaine rectitude morale ne pourrait être considéré comme un milieu de travail sain, assurant la qualité de vie et promouvant la santé de ses membres.

D'une part, un milieu de travail pourrait être qualifié « d'insensé », si les normes édictées au sein de celui-ci sont contradictoires, arbitraires et impossibles à satisfaire. Les membres d'une organisation offrant un tel milieu n'auraient aucune raison de considérer les directives comme étant moralement appropriées, trouveraient ainsi peu de sens à leur travail ce qui serait de nature à affecter leur santé (*ex. insécurité, stress, détresse psychologique*).

D'autre part, un milieu de travail pourrait être qualifié de « prédateur » si ses dirigeants mettent en place des règles dont le seul but serait d'exploiter les autres membres de l'organisation. Dans un tel milieu, les employés n'auraient aucune prérogative à faire valoir contre l'organisation et ses dirigeants, mais devraient subir le joug des normes édictées.

À titre d'exemple, nous ne pouvons nous empêcher d'évoquer la dramatique vague suicide de 2010, en Chine, des employés de l'entreprise Foxconn, sous-traitant d'Apple. Cette entreprise, du moins à l'époque, semblait être représentative de ce que nous pourrions qualifier de milieu de travail prédateur, sans grande rectitude morale. En effet, suite au suicide d'une douzaine d'employés, et alors que le « *China Labor Watch* » estimait que « les suicides résultent d'une pression extrême, d'heures supplémentaires trop lourdes (...) [et du fait que] la direction traite davantage les travailleurs comme des machines » ; Steve Jobs, PDG d'Apple à l'époque, n'hésitait pas à déclarer que ladite usine était « plutôt chouette » (AFP, 2010). Nous laisserons, ici, le lecteur apprécier. Il est possible d'avancer qu'un milieu de travail prédateur constitue également un environnement hautement pathogène et toxique pour les travailleurs.

La rectitude morale pourrait, aussi, avoir un rôle de qualification, concernant les milieux de travail qui se réclameraient d'une certaine moralité, mais qui échouerait à satisfaire aux exigences de celle-ci. Le milieu de travail serait donc défectueux, perfectible, mais sans forcément être totalement malsain et pathogène. Dans un tel milieu de travail, de faibles niveaux de détresse et de bien-être psychologique, ainsi qu'un faible score de rectitude morale pourrait apparaître simultanément.

Nous pourrions conclure que la rectitude morale constitue un élément nécessaire afin de conférer du sens au travail, d'assurer la qualité de vie des travailleurs ainsi que de promouvoir leur santé. De plus, cette notion semble être incontournable afin d'assurer un haut niveau d'efficacité organisationnelle et sociale de l'organisation (*cf. engagement au travail, engagement organisationnel, faible taux de rotation, faible niveau de congé maladie, respect des règles et politiques*). Aussi, après avoir proposé une base théorique

à la notion de rectitude morale au travail ; il convient par la suite d'explorer les liens entre les différentes variables qui composent notre modèle conceptuel (III.2).

Nous avons pu observer tout au long de cet exercice de recension que la justice organisationnelle, et notamment ses effets en matière de santé mentale, était un sujet de recherche particulièrement d'actualité. Certains pourraient y voir une réaction de la communauté scientifique face à la constatation de l'ampleur des risques qu'encourent les travailleurs et les organisations en présence d'un faible niveau de justice organisationnelle. D'autres pourraient considérer que ces recherches s'inscrivent plutôt dans une mouvance plus globale de développement de la démocratie organisationnelle à l'échelle internationale. Sans trancher entre ces deux positions, nous jugeons qu'elles justifient toutes deux les interrogations contemporaines en matière de justice organisationnelle et qu'elles permettent, à juste de titre, selon nous, de remettre le travailleur en tant qu'humain, au premier plan des recherches en gestion.

III. Le modèle conceptuel

Il s'agit, dans la présente section, de rappeler notre question de recherche (III.1) et de formuler notre modèle conceptuel (III.3) ainsi que les différentes hypothèses qui le sous-tendent (III.2).

III.1 Rappel de la question de recherche

Divers constats sont à retenir à la suite de la recension des écrits. Parmi les déterminants organisationnels, la perception de justice semble être un facteur explicatif important de l'état de santé mentale, et donc de bien-être psychologique des personnes en emploi, bien que leurs mécanismes soient encore peu ou pas compris. Ainsi, face aux difficultés de mesurer simultanément les différents facteurs de santé mentale, il convient de retenir un nombre limité de variables. C'est en ce sens que nous retiendrons la perception de justice organisationnelle comme variable indépendante et la santé mentale, évaluée en termes de bien-être psychologique, comme variable dépendante.

Selon Colquit et *al.* (2005), la relation entre la perception de justice et la santé mentale serait plutôt indirecte. Elle pourrait notamment être expliquée par la personnalité. Nous

proposons que ce soit au travers de la rectitude morale que la perception de justice engendre un effet bénéfique sur la santé mentale. Le modèle que nous présentons utilisera donc la notion empirique de rectitude morale, telle que développée par Morin (E. M. Morin, 2008), comme variable médiatrice de ladite relation.

À l'appui de ce dernier, nous tenterons de répondre à notre question de recherche principale, qui est la suivante : *quels sont les liens entre la perception de justice organisationnelle, la rectitude morale et la santé mentale, évaluée en termes de bien-être psychologique ?*

La présente étude comprend les objectifs suivants : 1) vérifier les liens entre la perception de justice organisationnelle (*justice procédurale, interactionnelle, distributive et globale*) et la composante positive de la santé mentale, c'est-à-dire le bien-être psychologique ; 2) proposer un fondement conceptuel à la notion empirique de rectitude morale, telle qu'élaborée par Morin (2008) ; 3) vérifier si la rectitude morale apparaît avoir un effet médiateur dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique.

Dans les sections suivantes, il convient de revenir sur les différentes variables utilisées dans le cadre de ce modèle ainsi que sur leurs liens potentiels.

III.2 Exploration des liens entre la perception de justice, la rectitude morale et le bien-être psychologique : le modèle conceptuel

Avant de proposer une représentation de notre modèle conceptuel (**III.2.2**), il apparaît nécessaire de revenir sur les liens entre les différentes variables (**III.2.1**).

III.2.1 Les liens entre les variables

Il convient de mettre en exergue l'existence d'une relation positive entre la perception de justice organisationnelle, la rectitude morale et le bien-être psychologique.

Les liens entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique

En ce qui a trait à la relation entre la perception de justice organisationnelle et le bien-être psychologique, il est nécessaire de rappeler la récence ainsi que le manque de développement des recherches en la matière (Le, Zheng et Fujimoto, 2016). Malgré des

résultats contradictoires (Elovainio, Kivimäki et Helkama, 2001 ; Kivimaki et al., 2003 ; Singh, Singh et Singh, 2012), relatifs à l'effet respectif de chaque dimension de la justice organisationnelle, certains auteurs ont relevé que les quatre dimensions de la justice organisationnelle étaient significativement et positivement liées à l'amélioration du bien-être des salariés (Le, Zheng et Fujimoto, 2016). Le débat portant sur la contribution spécifique de chaque dimension de la justice, ainsi que de la perception globale de justice, sur l'amélioration du bien-être des employés reste cependant ouvert.

Au vu de ce qui précède, nous proposons l'hypothèse suivante (H1) : les trois dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que la perception globale de celle-ci, sont positivement liées au bien-être psychologique des travailleurs.

Les liens entre la justice organisationnelle et la rectitude morale

Concernant la relation entre la justice organisationnelle et la rectitude morale au travail, à notre connaissance aucune étude n'a mis en évidence un quelconque lien entre ces deux variables. Néanmoins, plusieurs éléments font supposer l'existence d'un lien positif entre celles-ci.

D'une part, comme le soulignent certains auteurs (Russell et al., 2015b), la notion même de justice présuppose une certaine rectitude morale. En effet, le seul critère de la valeur économique ne constitue pas l'unique outil d'évaluation que les personnes utilisent afin de déterminer si une situation est « juste » ou « injuste ». Ce qui relève du « bien » et du « mal » est également considéré en cette occasion.

D'autre part, la notion de morale, selon Kohlberg et Gilligan, repose au moins en partie sur le jugement de justice. Elle réfère, en sus au devoir positif de sollicitude.

Ainsi, la rectitude morale constitue un critère d'évaluation de la perception de justice, et cette dernière forme l'un des deux aspects (justice et sollicitude) du jugement moral.

Ainsi, il est possible d'émettre l'hypothèse suivant (H2) : les trois dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que la perception globale de celle-ci sont positivement liées à la rectitude morale au travail.

Les liens entre la rectitude morale et le bien-être au travail

Malgré l'absence de recherches en ce domaine, comme nous avons pu le proposer à travers notre définition de la rectitude morale au travail, celle-ci est intrinsèquement liée à un milieu de travail assurant la qualité de vie et la santé de ses employés. En ce sens, la rectitude morale au travail devrait participer positivement à la perception de bien-être psychologique.

De plus, selon Fowers et al. (Fowers, Richardson et Slife, 2017), Aristote définit la bonne vie humaine comme celle permettant d'exprimer sa nature de la meilleure façon qui soit. Ainsi, cet argument fonctionnel, couplé à l'idée que l'homme serait, pour Aristote, un être social et qu'il a donc besoin de vivre dans une société juste pour coopérer, impliquerait que la présence de rectitude morale soit nécessaire à la « bonne » vie humaine. Une telle vie, étant donné que l'homme est également un être physique (Aristote, cité par Fowers, Richardson et Slife, 2017), le conduirait naturellement à percevoir du bien-être.

Considérant ce qui vient d'être énoncé *supra*, nous proposons l'hypothèse suivante (H3) : la rectitude morale au travail est positivement liée au bien-être psychologique.

Enfin, et vu ce qui a été proposé précédemment, étant donné qu'un des deux aspects de la morale repose sur le jugement de justice (Kohlberg, 1989), et vu la complexité des phénomènes psychosociaux, nous proposons l'hypothèse suivante (H4) : la rectitude morale présente un effet de médiation partielle dans la relation entre la perception de justice et le bien-être psychologique.

Étant donné la complexité des phénomènes étudiés par les sciences sociales, nous pensons que l'hypothèse d'une médiation partielle est plus prudente que celle envisageant une médiation totale.

Enfin, à titre exploratoire, et considérant que la perception de justice globale formerait une meilleure représentation de la phénoménologie de la justice par les personnes (Ambrose et Schminke, 2009), il serait possible de former une variable unique de justice

globale s'il est possible, lors des analyses factorielles, de retrouver un facteur unique. Ainsi, nous proposons l'hypothèse suivante (H5) : les trois dimensions de la justice organisationnelle peuvent être regroupées sous un facteur commun afin d'établir une variable unique composée de celles-ci.

III.2.2 Un modèle conceptuel pour analyser les données :

La figure 1 donne la représentation graphique de notre modèle conceptuel qui sera utilisé afin d'analyser les données :

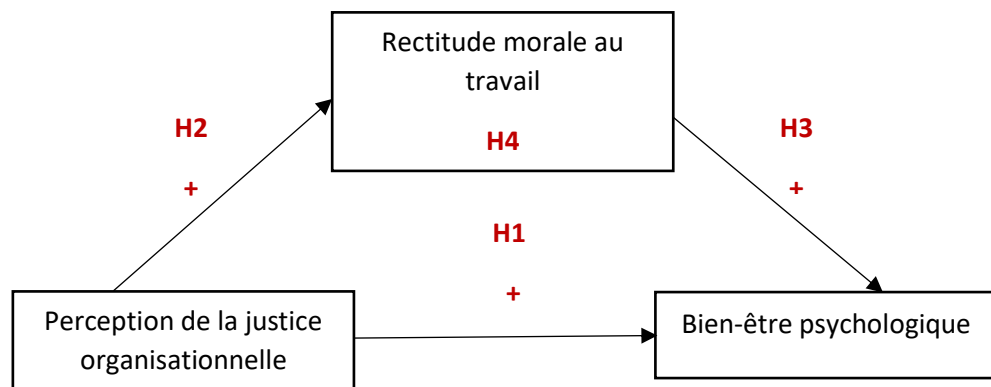


Figure 3 Modèle conceptuel des relations entre la justice organisationnelle, la rectitude morale et le bien-être psychologique

Le modèle conceptuel que nous proposons prend pour variable indépendante la perception de justice organisationnelle, avec ses 3 dimensions, ainsi que la potentielle mesure de justice globale, le cas échéant. Celui-ci comprend également, pour variable médiatrice partielle dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, la rectitude morale au travail. Enfin, la variable dépendante du présent modèle sera, à l'évidence, le bien-être psychologique.

Le présent chapitre a permis de définir les principales variables à l'étude, ainsi que leurs interactions, dans notre modèle conceptuel. Le prochain chapitre sera l'occasion de présenter la méthodologie utilisée afin de tester nos hypothèses de recherche.

Chapitre 2 : Méthodologie

Ce mémoire s'appuie sur les données recueillies dans le cadre de trois enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail menées par Estelle Morin, professeure titulaire des HEC Montréal, directrice du Centre de Recherche et d'Intervention sur le Travail, l'Efficacité Organisationnelle et la Santé (*CRITEOS*), durant l'année 2016, auprès des employés d'un organisme communautaire de conseils juridiques (**Étude 1**), d'une station de ski située au Québec (**Étude 2**), ainsi que d'une station de ski française (**Étude 3**). Ce chapitre sera pour nous l'occasion de présenter nos échantillons ainsi que les choix méthodologiques opérés dans le cadre de ce mémoire. Aussi, dans un premier temps, il nous reviendra de faire un rappel de notre modèle conceptuel (**IV.1**), avant de présenter les terrains de recherche (**IV.2**), les stratégies de collecte de données (**IV.3**), d'analyse de données (**IV.4**), et les mesures mises en place afin d'assurer le respect des règles d'éthique et de recherche (**IV.5**).

IV.1 Un rappel du modèle conceptuel, l'avancement des connaissances, le design de la recherche

Notre principal objectif est de vérifier la valeur explicative de la rectitude morale au travail dans la relation entre la perception de justice organisationnelle et le bien-être psychologique. En ce sens, notre modèle conceptuel prend pour variable indépendante la perception de justice organisationnelle, et pour variable dépendante le bien-être psychologique. Nous testerons également l'éventuel effet médiateur de la rectitude morale au travail dans la relation entre les variables indépendantes (*cf. les dimensions de la justice organisationnelle*) et la variable dépendante (*cf. bien-être psychologique*). À titre exploratoire, nous envisagerons la possibilité de former une variable unique de justice globale si les différentes dimensions de la justice organisationnelle sont suffisamment corrélées.

IV.2 Terrains de recherche

Les enquêtes ont eu lieu auprès des employés d'un organisme communautaire de conseils juridiques canadien (IV.2.1), d'une station de ski située au Québec (IV.2.2), ainsi que d'une station de ski française (IV.2.3).

Avant de détailler la stratégie et les outils de collecte des données utilisés, lors de ces enquêtes (*questionnaires*) (IV.3), il convient de présenter nos échantillons pour chacune de celles-ci.

Avertissements : veuillez prendre note que la description des échantillons et du déroulement des enquêtes qui serviront à cette étude sont reproduites, quasiment telle quelle, des rapports de recherche rédigés par Mme Morin, chercheuse principale lors desdites enquêtes non publiées, avec sa permission.

IV.2.1 Étude 1 : Description des participants à l'enquête : l'organisme communautaire de conseils juridiques (OCCJ)

Au total, 276 invitations à remplir le questionnaire ont été envoyées au personnel de l'organisme communautaire de conseil juridique canadien. Sur ce nombre, 186 employés ont commencé à le remplir, et 175 l'ont complété. Les statistiques descriptives présentées ci-dessous rendent compte des personnes qui ont participé à l'enquête.

Caractéristiques démographiques des participants

224 femmes (81,2 %) et 52 hommes (18,8 %) ont été comptés dans ledit organisme. Parmi les 186 personnes qui ont répondu au questionnaire, 180 ont indiqué leur genre : 147 (81,7 %) sont des femmes et 33 (18,3 %), des hommes. L'âge du personnel du CCJM est autour de 45 ans. Celui des participants à l'enquête varie de 22 à 66 ans, avec une moyenne de 43,8 ans (médiane, 43, écart-type, 11,6). Vous trouverez ces statistiques au tableau 3.

	OCCJ	Participants
Personnes	276 (100 %)	186 (67,4 %)
Femmes	224 (80,8 %)	147 (n=180, 81,7 %)
Âge		43,8 ans (n=179, médiane, 45 ans)
Années de service		13,8 ans (n=174, médiane, 13 ans)

Tableau 3 Effectifs et pourcentage des réponses au questionnaire, comparativement au cadre échantillonnel de l'OCCJ

Les diplômes d'éducation des participants sont présentés dans le tableau 4. Les employés détiennent plus fréquemment un diplôme d'études de premier cycle universitaire suivi par un grade professionnel ou une formation professionnelle.

Q37 Quel niveau d'éducation avez-vous atteint (dernier diplôme ou grade obtenu) ?					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Études secondaires	20	10,8	11,1	11,1
	Études collégiales (D.E.C.)	24	12,9	13,3	24,4
	Grade professionnel ou formation professionnelle (ex. métiers, D.E.P.)	34	18,3	18,9	43,3
	Certificat d'études universitaires	7	3,8	3,9	47,2
	Premier cycle universitaire (ex. baccalauréat)	76	40,9	42,2	89,4
	Deuxième cycle universitaire (ex. maîtrise, MBA, DESS)	19	10,2	10,6	100,0
	Total	180	96,8	100,0	
Manquant	999	6	3,2		
Total		186	100,0		

Tableau 4 Distribution des effectifs par type de diplôme d'éducation

Occupation des participants

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Depuis combien d'années travaillez-vous ?	173	1,00	46,00	238 786	118 548
Depuis combien d'années êtes-vous à l'emploi de CCJM ?	174	, 10	40,00	137 569	99 494
Depuis combien d'années occupez-vous le poste actuel ?	174	, 00	40,00	86 209	84 384
N valide (liste)	172				

Tableau 5 Statistiques descriptives de l'expérience de travail, des années de service à l'OCCJ et des années de service dans le poste actuel

Les participants ont en moyenne 24 années d'expérience de travail, dont 14 à l'OCC. Ils accumulent en moyenne 9 ans dans le poste actuel. Le tableau 6 présente les effectifs par nature du poste occupé.

Q42 Quel est le statut de votre poste ?		OCCJ		Participants	
		Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Valide	Employé(e) de bureau (incluant les professionnels)	139	50,2	98	54,7
	Avocat	124	44,8	63	35,2
	Cadre ou directeur	13	4,7	18	10,1
	Total	276	99,7	179	100,0
Manquant	999	1	0,3	7	3,8
Total		277	100	186	100,0

Tableau 6 Distribution des effectifs par statut du poste occupé

Quand nous comparons l'échantillon de participants avec le cadre d'échantillonnage, nous constatons que sur 186 participants au questionnaire, 179 ont répondu à cette question. On retrouve 98 employés de bureau, 67 avocats et 18 cadres ou directeurs.

La grande majorité des participants sont des employés permanents, comme le montre le tableau 7.

Q43 Quel type de contrat d'emploi avez-vous ?		OCCJ		Participants	
		Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Valide	Permanent		82,7	148	82,7
	Remplaçant ou contractuel		17,3	31	17,3
	Total			179	100,0
Manquant	999			7	3,8
Total			100,0	186	

Tableau 7 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi

Il convient maintenant de décrire notre échantillon pour l'enquête 2, les employés de la station de ski québécoise (IV.2.2).

IV.2.2 Étude 2 : Description des participants à l'enquête : Station de ski québécoise (SSQ)

Au total, 1603 invitations à remplir le questionnaire, réalisé par ailleurs en deux temps, ont été envoyées au personnel de la SSQ. Sur ce nombre, 611 ont rempli le premier

questionnaire (38,2 %) et 423, le deuxième (264 721 %). En tout, 423 (26,4 %) ont répondu aux deux questionnaires. Les statistiques descriptives présentées ci-dessous rendent compte des personnes qui ont répondu soit à la première partie du questionnaire, soit à la deuxième, soit aux deux, c'est-à-dire 721 (45 %) personnes en tout.

Caractéristiques démographiques des participants

	SSQ	Partie 1	Partie 2
Personnes	1603	735 (45,9 %)	551 (34,4 %)
Femmes	772 (47,5 %)	329 (51,9 %)	243 (54 %)
Âge (moyenne, écart-type)	42,42 ans (n=1620)	44,29 ans (n = 634)	44,04 ans (n=544)
Années de service (moyenne, écart-type)	n. d.	11,57 ans (n=558)	10,82 ans (n=448)

Tableau 8 Effectifs et pourcentage des réponses aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.

À la SSQ, nous avons compté 772 femmes (47,5 %) et 851 hommes (52,4 %). Parmi les 735 personnes qui ont répondu au premier questionnaire, 634 ont indiqué leur genre : 329 (51,9 %) sont des femmes et 305 (48,1 %), des hommes. Au deuxième, 450 ont indiqué leur genre : 243 sont des femmes (54 %) et 207 (46 %), des hommes.

L'âge du personnel de la SSQ varie de 16 à 81 ans, la moyenne étant de 42,42 ans (médiane, 43 ans). Celui des répondants au premier questionnaire varie de 15 à 77 ans, avec une moyenne de 44,29 ans (médiane, 46, écart-type, 13 516) et au deuxième, il varie aussi de 15 à 77 ans avec une moyenne de 44,04 ans (médiane, 46 ans, écart-type, 13 499).

Les participants au premier questionnaire ont 11,57 années de service (médiane, 10 ans, écart-type 8 426) et ceux du deuxième, 10,82 ans (médiane, 10 ans, écart-type, 8 417).

Les diplômes d'éducation les plus fréquents chez les répondants sont similaires entre les deux questionnaires, comme nous pouvons le voir dans le tableau 9. Les employés détiennent plus fréquemment des diplômes d'études collégiales suivis par des diplômes d'études secondaires puis des diplômes de grades professionnels.

Niveau d'éducation	Premier questionnaire (723)		Deuxième questionnaire (515)	
	Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Études secondaires non complétées	30	4,8	28	6,2
Études secondaires	145	23,0	95	21,0
Études collégiales (D.E.C.)	151	23,9	98	21,7
Grade professionnel ou formation professionnelle	130	20,6	88	19,5
Certificat d'études universitaires	48	7,6	33	7,3
Premier cycle universitaire	104	16,5	85	18,8
Deuxième cycle universitaire	23	3,6	25	5,5
Troisième cycle universitaire	0		0	0
<i>Manquant</i>	92 (12,7 %)		63 (12,2 %)	

Tableau 9 Distribution des effectifs par type de diplôme de l'éducation nationale

Le tableau 10 présente les effectifs par nature du poste occupé. Encore une fois, les échantillons sont assez similaires entre les deux questionnaires.

	SSQ	Partie 1 (721)	Partie 2 (470)
Équipier non syndiqué		33 (5,4 %)	24 (5,6 %)
Équipier syndiqué		464 (72,3 %)	288 (67,1 %)
Coordonnateur professionnel		46 (7,2 %)	39 (9,1 %)
Superviseur		56 (8,7 %)	39 (9,1 %)
Chef de service		26 (4,0 %)	23 (5,4 %)
Directeur		17 (2,6 %)	16 (3,7 %)
<i>Manquant</i>		79 (11,0 %)	41 (8,7 %)

Tableau 10 Effectifs et pourcentage des statuts aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.

Quant au service qui emploie les participants, on constate une légère différence dans la composition des échantillons entre le premier et le deuxième questionnaire. Au premier questionnaire, sont en haut de la liste des employés au service de « l'école de glisse », suivi de l'hébergement puis des boutiques et location. Au deuxième questionnaire, l'ordre est différent : les employés au service de « l'école de glisse » suivi des services administratifs puis de l'hébergement.

La grande majorité des participants aux deux questionnaires sont des employés réguliers, comme le montre le tableau 11. Nous constatons une surreprésentation à ce niveau lorsqu'on compare au cadre échantillonnal. Dans ce tableau, les contrats bisaisonniers sont combinés aux contrats saisonniers et les temporaires externes avec les occasionnels afin de les comparer avec le cadre.

Contrat d'emploi	Cadre échantillonnal (1588)		Premier questionnaire (735)		Deuxième questionnaire (551)	
	Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Régulier	412	25,4	271	43,5	210	46,9
Saisonnier et bisaisonnier	411	25,3	184	29,5	118	26,4
Temps partiel	689	42,4	142	22,8	98	21,9
Occasionnel et surcroît d'activité	76	4,7	26	4,2	22	4,9
<i>Manquant</i>			112 (15,2 %)		103 (18,7 %)	

Tableau 11 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi

Il convient, ci-après, de décrire notre échantillon pour l'enquête 3, les employés de la station de ski française (IV.2.3).

IV.2.3 Étude 3 : Description des participants à l'enquête : Station de ski française (SSF)

Au total, 495 invitations ont été envoyées au personnel de la SSF. Dans les faits, il en a été envoyé 490, 5 ayant rebondi. Sur ce nombre, 321 ont rempli le premier questionnaire (65,5 %) et 283, le deuxième (57,8 %). En tout, 316 ont répondu à l'un ou à l'autre des questionnaires (64,5 %). Les statistiques descriptives présentées ci-dessous rendent compte des personnes qui ont répondu soit à la première partie du questionnaire, soit à la deuxième, soit aux deux, c'est-à-dire 316 personnes en tout.

Caractéristiques démographiques des participants

	SSF	Partie 1	Partie 2
Personnes	490 (100 %)	344 (70,2 %)	316 (64,4 %)
Femmes	203 (41,4 %)	145 (49,8 %)	150 (49,3 %)
Âge (moyenne, écart-type)	43,5 (10,1)	44,2 (9,3)	44,2 (9,3)
Années de service (moyenne, écart-type)	14,8 (10,7)	16 (9,9)	13,8 (9,3)

Tableau 12 Effectifs et pourcentage des réponses aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.

À la SSF, nous avons compté 203 femmes (41,4 %) et 286 hommes (58,4 %).

Parmi les 344 personnes qui ont répondu au premier questionnaire, 291 ont indiqué leur genre, 145 (49,8 %) sont des femmes et 146 (50,2 %) sont des hommes. Au deuxième, 304 ont indiqué leur genre ; 150 sont des femmes (49,3 %) et 154 (50,7 %) des hommes.

L'âge du personnel de la SSF varie de 21 à 65 ans, la moyenne étant de 43,5 ans (médiane, 44 ans). Celui des répondants au premier questionnaire varie de 21 à 62 ans, avec une moyenne de 44,2 ans (médiane, 44) et au deuxième, il varie de 20 à 62 ans avec une moyenne de 44,2 ans (médiane, 44 ans).

Comparativement à l'ensemble du personnel qui accumule en moyenne 14,8 années de service, les participants au premier questionnaire en ont 16 et ceux du deuxième, 13,8.

Les diplômes d'éducation nationale les plus fréquents chez les répondants sont le niveau IV suivi par le niveau V et puis le niveau III, comme le montre le tableau 13.

Niveau d'éducation	Premier questionnaire (291)		Deuxième questionnaire (304)	
	Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Niveau VI (collège, BEPC)	15	5,2	10	3,3
Niveau V (CAP, BEP)	80	27,5	89	29,3
Niveau IV (BAC, BP, BTM, etc.)	86	29,6	90	29,6
Niveau III (Bac + 2, BTS, DUT, DEUP, etc.)	71	24,4	81	26,6
Niveau II (Bac + 3, licence)	14	4,8	9	3,0
Niveau I (Bac + 4, maîtrise, MST, MSG, etc.)	14	4,8	15	4,9
Niveau I + (Bac + 5 et plus, DEA, DESS, master, doctorat, etc.)	11	3,8	10	3,3
<i>Manquant</i>	25	7,9	12	3,8

Tableau 13 Distribution des effectifs par type de diplôme de l'éducation nationale

La grande majorité des participants aux deux questionnaires sont des employés saisonniers, comme le montre le tableau 14.

Contrat d'emploi	Premier questionnaire (291)		Deuxième questionnaire (304)	
	Fréquence	Pourcentage valide	Fréquence	Pourcentage valide
Permanent ou régulier	69	23,7	74	24,5
Saisonnier	192	66	199	65,9
Bisaisonnier	19	6,5	18	6
CD21	3	1	3	1
Renfort	2	0,7	1	0,3
Temps partiel	6	2,1	7	2,3
Surcroît d'activité	0	0	0	0
<i>Manquant</i>	25	7,9	14	4,4

Tableau 14 Distribution des effectifs par type de contrat d'emploi

Pour des fins de comparaison entre les emplois saisonniers et les emplois permanents, nous avons regroupé les effectifs de la manière suivante : les emplois permanents et les emplois CD21 ont été groupés ensemble, les emplois bisaisonniers, laissés tels quels et les autres ont été regroupés avec les emplois saisonniers. Cela donne la distribution suivante, présentée dans le tableau 15.

Q26R Contrat d'emploi					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Permanent et CD21	72	22,8	24,7	24,7
	Bisaisonnier	19	6,0	6,5	31,3
	Saisonnier, temps partiel, renfort et surcroît d'activité	200	63,3	68,7	100,0
	Total	291	92,1	100,0	
Manquant	Système	25	7,9		
Total		316	100,0		

Tableau 15 Distribution des effectifs par catégorie de contrats d'emploi au premier questionnaire

La grande majorité des participants aux deux questionnaires ont un statut d'ouvrier ou d'employé, comme l'indiquent les fréquences présentées dans le tableau 16.

	SSF (490)	Partie 1 (291)	Partie 2 (302)
Ouvrier	126 (25,7 %)	71 (24,4 %)	82 (27,2 %)
Ouvrier qualifié	157 (32 %)		
Employé	40 (8,2 %)	137 (47,1 %)	132 (43,7 %)
Employé qualifié	48 (9,8 %)		
Technicien		16 (5,5 %)	16 (5,3 %)
Agent de maîtrise	97 (19,8 %)	56 (19,2 %)	59 (19,5 %)
Cadre	21 (4,3 %)	7 (2,4 %)	8 (2,6 %)
Directeur		4 (1,4 %)	5 (1,7 %)
Manquant		25 (7,9 %)	14 (4,4 %)

Tableau 16 Effectifs et pourcentage des statuts aux deux parties du questionnaire, comparativement au cadre échantillonnal de la Société.

Après avoir décrit les échantillons se rattachant à nos trois enquêtes, il nous revient de présenter la stratégie de collecte de données ainsi que les instruments utilisés dans le cadre desdites enquêtes (IV.3).

IV.3 La stratégie de collecte de données et les instruments : les échelles, les analyses factorielles en axes principaux, les indices de consistance interne

Dans un premier temps, il convient de présenter la stratégie de collecte de données commune aux trois enquêtes (IV.3.1). Nous présenterons, dans un second temps, les instruments de mesure utilisés (IV.3.2).

IV.3.1 La stratégie de collecte des données

Les données des trois enquêtes sur la qualité de vie au travail des employés ont été collectées via des questionnaires électroniques adressés à tous les membres du personnel, quel que soit leur statut, qui avaient accepté de communiquer leur adresse courriel. L'enquête effectuée auprès de l'organisme communautaire de conseils juridiques comprenait la collecte de données de façon transversale (*collectées entre le 14 et le 24 mars 2016*). Celle de la station de ski québécoise a été effectuée en deux temps (*cf. partie 1, du 29 février au 22 mars 2016 ; partie 2, du 14 mars au 29 mars 2016*), afin de contrôler les effets de covariance entre les indicateurs (*ex. le bien-être psychologique*) et les facteurs (*ex. la rectitude morale, la justice procédurale, distributive et interactionnelle*) de qualité de vie au travail. De la même manière, et pour les mêmes raisons, les données de la station de ski française (*cf. partie 1, du 18 janvier au 12 février 2016 ; partie 2, du 3 février au 22 février 2016*) ont été récoltées en 2 temps.

Concernant le questionnaire en tant que tel, celui-ci comprenait des énoncés de type Likert, ainsi que de fréquence, de divers indicateurs (*ex. bien-être psychologique, engagement au travail, etc.*) et facteurs (*ex. rectitude morale, qualité de relation avec les collègues, etc.*) de la qualité de vie au travail. Ces questionnaires étaient auto-administrés, en français et en anglais.

Dans le cadre desdites enquêtes en qualité de vie, la pertinence de l'usage de questionnaires est plurielle. Tout d'abord, les questionnaires permettent d'obtenir des données de nature quantitative permettant l'étude de relations entre diverses variables. Ils donnent l'occasion d'interroger un nombre important de répondants en relativement peu de temps, tout en permettant de réaliser des comparaisons dans les réponses fournies par ces derniers. Étant donné que les enquêtes cherchaient à établir un diagnostic en matière de qualité de vie au travail, à comprendre les relations pouvant exister entre les indicateurs et les facteurs de QVT, il est raisonnable de penser que l'approche quantitative était, en

cette occasion, la plus appropriée. Pour les mêmes raisons, celle-ci nous paraît également appropriée dans le cadre de notre mémoire.

Il convient maintenant de décrire les instruments de mesure utilisés dans le cadre du présent mémoire (III.3.2).

IV.3.2 Les instruments utilisés

Parmi les échelles utilisées dans ces questionnaires, trois seront mobilisées dans le cadre de cette étude : les échelles de bien-être psychologique (IV.3.2.1), de rectitude morale (IV.3.2.2) et de perception de justice organisationnelle (IV.3.2.3).

Les échelles de mesure utilisées aux fins des enquêtes de qualité de vie au travail, et du présent mémoire, ont été validées par leurs auteurs respectifs, via des analyses factorielles (Moorman, 1991 ; Goldberg et Williams, 1998). La fidélité de celles-ci a également été soulignée par des scores de coefficients de consistance interne (*alpha Cronbach*) supérieurs à 0,70. Ainsi, nous pouvons interpréter avec confiance les résultats de notre analyse.

Afin de réaliser les analyses quantitatives, nous avons utilisé le logiciel SPSS (*version 24*). Grâce à celui-ci, nous avons pu réaliser des matrices de corrélation. Celles-ci permettent d'établir les associations entre deux variables métriques, et de savoir si l'augmentation de valeur d'une des variables est liée à l'augmentation ou la diminution de l'autre variable. Ainsi, le coefficient de corrélation de Pearson (r), compris entre -1 (*relation parfaitement négative*) et +1 (*relation parfaitement positive*), mesure la direction et la force d'une relation linéaire entre les variables en question. Plus ledit coefficient est proche de 0, plus ladite relation est faible. Cette seule analyse ne nous permettant pas de répondre de façon satisfaisante à nos hypothèses, l'utilisation de régression linéaire simple était donc nécessaire.

IV.3.2.1 L'échelle de bien-être psychologique

Le bien-être psychologique a été évalué au moyen de l'échelle de santé générale (David P. Goldberg et Williams, 1988). Les répondants évaluent la fréquence à laquelle ils se

sont sentis durant les 4 dernières semaines, sur une échelle en 4 points, allant de « Rarement voire aucune fois » à « Presque tout le temps. » Six énoncés concernent le bien-être psychologique : avez-vous été capable de vous concentrer sur ce que vous faisiez ?

Les données recueillies avec ladite échelle, ainsi que pour toutes les autres, ont été analysées par Mme Estelle Morin, à l'aide du logiciel SPSS (*version 24*). Une analyse en composante principale avec une rotation orthogonale des facteurs a été faite afin de réduire les variables observées à un nombre minimal de dimensions (*ou composantes*) décrivant une proportion maximale de la variance. Cette analyse a permis de déterminer une solution factorielle initiale.

Par la suite, la structure factorielle des échelles a ensuite été vérifiée à l'aide d'une analyse en axes principaux, avec une rotation orthogonale. Cette analyse permet d'estimer la qualité de la représentation de la solution factorielle et de déterminer les énoncés qui serviront au calcul de la variable à mesurer. Cela a permis de vérifier si la structure factorielle des données recueillies correspondait bien au modèle factoriel préconisé par les auteurs de l'échelle.

Enfin, Mme Estelle Morin a réalisé une analyse de consistance interne des énoncés composant chaque variable à mesurer. Cela permet de mesurer la fiabilité des scores des répondants pour chaque variable. L'alpha de Cronbach permet effectivement de déterminer le pourcentage de variance d'erreur dans la mesure d'une variable. Cet indice varie entre 0 et 1. Afin de juger de la fiabilité d'une échelle, DeVellis (DeVellis, 2003) (p.95) énonce les règles suivantes :

- en dessous de 0,60, c'est inacceptable ;
- entre 0,60 et 0,65, indésirable ;
- entre 0,65 et 0,70, minimalement acceptable ;
- entre 0,70 et 0,80, respectable ;
- entre 0,80 et 0,90, très bien ;

- au-dessus de 0,90, il faudrait réduire le nombre d'énoncés de l'échelle.

Comme le montre le tableau 17, les échelles mesurant le bien-être psychologique ont toutes un indice de consistance interne égal ou supérieur à 0,70, excepté celui se rapportant à l'échantillon de la SSF. Celui-ci arbore, néanmoins, un score 0.686 que nous pouvons qualifier de minimalement acceptable. Cela signifie que les scores calculés à partir des réponses aux énoncés qui les composent sont fiables.

OCCJ Bien-être psychologique	6	0,795
SSQ Bien-être psychologique	6	0,751
SSF Bien-être psychologique	6	0,686

Tableau 17 Indices de consistance interne de l'échelle de bien-être psychologique

Il convient, par la suite, de décrire l'échelle de rectitude morale utilisée dans le cadre de notre étude.

IV.3.2.2 L'échelle de rectitude morale

En ce qui a trait à la rectitude morale, celle-ci est mesurée par 5 énoncés, sur une échelle en 5 points allant de « Fortement en désaccord » à « Fortement d'accord » (1. « je travaille dans un milieu qui valorise la justice [respect des droits], 2. “je travaille dans un milieu qui valorise l'équité [l'égalité de traitement]”, 3. “je travaille dans un milieu qui a de la considération pour la dignité humaine”, 4. « je travaille dans un milieu qui respecte les personnes”, 5. “je fais un travail qui respecte les valeurs humaines”).

Suite à des analyses identiques à celles évoquées supra, la consistance interne des énoncés de cette échelle a été évaluée. Ainsi, comme le montre le tableau 18, les échelles mesurant la rectitude morale ont toutes un indice de consistance interne égal ou supérieur à 0,80, ce qui est très bien. Cela signifie donc que les scores calculés à partir des réponses aux énoncés qui les composent sont fiables.

OCCJ Rectitude morale	5	0,865
SSQ Rectitude morale	5	0,921
SSF Rectitude morale	5	0,889

Tableau 18 Indices de consistance interne de l'échelle de rectitude morale

Passons, enfin, à la description de l'échelle de perception de justice utilisée.

IV.3.2.3 L'échelle de perception de justice

En ce qui concerne la perception de justice, celle-ci est mesurée avec l'échelle de Moorman (1991). Celle-ci comprend trois dimensions : la justice procédurale (*les procédures qui sont suivies pour prendre les décisions*), la justice distributive (*l'équité des pratiques de récompenses*) et la justice interactionnelle (*la manière dont l'encadrement traite les employés*). Chacune est évaluée sur une échelle en 6 points, allant de « Tout à fait en désaccord » à « Tout à fait d'accord ».

Concernant la perception de justice procédurale, cette dernière est décrite à l'aide de 7 énoncés (*ex. les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent ; pour prendre des décisions, l'encadrement emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées*).

Concernant la perception de justice distributive, elle est décrite à l'aide de 5 énoncés (*ex. considérant la qualité du travail que nous faisons, nous sommes équitablement rétribués ; considérant les efforts que nous faisons pour notre travail, nous sommes équitablement rétribués*).

Concernant la perception de justice interactionnelle, celle-ci est mesurée à l'aide de 6 énoncés (*ex. le management nous traite avec respect et considération ; le management s'adresse à nous avec une attitude sincère et authentique*).

Suite à des analyses identiques à celles évoquées supra, la consistance interne des énoncés de cette échelle a été évaluée. Ainsi, comme le montre le tableau 19, les échelles la perception de justice ont toutes un indice de consistance interne égal ou supérieur à 0,90. Cela signifie que les scores calculés à partir des réponses aux énoncés qui les composent sont très fiables, bien que le nombre d'énoncés puisse être réduit.

OCCJ Justice procédurale	7	, 929
SSQ Justice procédurale	7	, 953
SSF Justice procédurale	7	, 909
OCCJ Justice distributive	5	, 979
SSQ Justice distributive	5	, 977
SSF Justice distributive	5	, 961
OCCJ Justice interactionnelle	6	, 936
SSQ Justice interactionnelle	6	, 948
SSF Justice interactionnelle	6	, 934

Tableau 19 Indices de consistance interne de l'échelle de perception de justice organisationnelle

Il convient, dans la prochaine section, de mettre en exergue la stratégie d'analyse des données retenue dans le cadre de la présente étude (IV.4).

IV.4 La stratégie d'analyse des données : les statistiques descriptives, les corrélations, les analyses de régression

Plusieurs analyses ont été effectuées au cours de notre recherche. Premièrement nous avons effectué des analyses descriptives (*écarts-types, moyennes*) afin d'évaluer la dispersion des scores des participants sur les variables mesurées (*perception de justice, rectitude morale, bien-être psychologique*). Deuxièmement, une matrice de corrélation a été établie afin de vérifier la direction et la force des relations existantes entre les variables de notre modèle conceptuel. Troisièmement, nous avons réalisé des analyses de régressions linéaires multiples afin de vérifier les hypothèses exposées supra.

En ce sens, à l'aide de régressions linéaires simples, nous avons testé les trois premières hypothèses qui supposent un lien positif significatif entre chacune des dimensions de la justice organisationnelle, la rectitude morale et le bien-être psychologique. Puis, afin de vérifier la quatrième hypothèse supposant un éventuel effet de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de justice et le bien-être psychologique, nous avons suivi la procédure suggérée par Baron et Kenny (1986). Selon ces auteurs, l'effet de médiation de certaines variables peut être évalué à travers quatre conditions.

La première condition tient à ce que les variables indépendantes (*les trois dimensions de justice organisationnelle, l'éventuelle variable de justice globale*) soient associées à la variable dépendante (*le bien-être psychologique*). La deuxième condition stipule que les

variables indépendantes (*les trois dimensions de justice organisationnelle, l'éventuelle variable de justice globale*) soient associées à la variable présumément médiatrice (la rectitude morale). La troisième condition tient à ce que la variable présumément médiatrice (*la rectitude morale*) soit associée à la variable dépendante étudiée (*le bien-être psychologique*) alors que sont pris en considération les effets des variables indépendantes sur la variable dépendante dans un modèle de régressions linéaires multiples. Enfin, la quatrième condition établit qu'il y a effet de médiation lorsque celui des variables indépendantes sur la variable dépendante est nul (*médiation parfaite*) ou atténué (*médiation partielle*) lorsqu'est pris en considération l'effet de la variable présumément médiatrice.

Concernant notre dernière hypothèse, et pour chaque échantillon, nous allons étudier la structure factorielle de la variable de justice organisationnelle. La méthode utilisée consistera en une analyse en composante principale, selon la méthode de rotation « varimax ». Pour chaque échantillon, nous présenterons la structure factorielle résultant desdites analyses. En ce sens, nous pourrions nous attendre à l'apparition de trois facteurs. Afin d'illustrer l'information retenue par ces trois facteurs par rapport à la variable latente, nous allons présenter le pourcentage cumulé de la somme de rotation du carré. Par la suite, nous allons tenter de réduire le nombre de ces dimensions afin de nous rapprocher d'un indice de justice globale dans le but de valider notre cinquième hypothèse exploratoire. Par ailleurs, nous allons également présenter le pourcentage cumulé des carrés, lors de la réduction des facteurs, afin de calculer l'information perdue durant ce processus.

Enfin, il convient de revenir sur les mesures prises afin d'assurer le respect des règles éthique de recherche (IV.5).

IV.5 Les mesures promptes à assurer le respect des règles éthiques de la recherche

Concernant les mesures promptes à assurer le respect des règles éthique de la recherche, il convient de distinguer celles afférentes au présent mémoire, de celles prises à l'occasion des enquêtes de qualité de vie au travail.

En ce qui a trait à notre recherche, considérant que les données utilisées sont secondaires, que les renseignements qu'elles comprennent ne permettent aucune identification et préservent l'anonymat, aucune approbation éthique délivrée par le Comité d'éthique de la recherche (CER) des HEC Montréal n'était nécessaire.

En ce qui concerne les mesures éthiques mises en place pour les enquêtes de qualité de vie au travail, nous pouvons dire que Mme Morin, chercheuse principale durant ces projets, est expérimentée et responsable de la qualité scientifique desdits projets. Celle-ci s'est assurée que la démarche des enquêtes soit éthique — respectant les règles déontologiques de la recherche auprès des êtres humains, systématique — suivant le protocole de recherche assurant la qualité des informations recueillies et par conséquent, la valeur des résultats, et sceptique — conservant une attitude critique à l'endroit du cadre et de la méthodologie et prête à les soumettre à l'examen des pairs. Faut-il mentionner qu'en tant qu'enseignants chercheurs, ils ne reçoivent pas de salaire supplémentaire pour la conduite de ce projet de recherche, car cette activité fait partie de leurs responsabilités académiques.

Estelle M. Morin, en tant que chercheur principal, a obtenu du Comité d'éthique de la recherche (CER), le certificat de conformité aux règles d'éthique de la recherche auprès de sujets humains pour chacune des trois enquêtes. Ceux-ci sont présentés à l'annexe 2 de ce mémoire.

Chapitre 3

Résultats

L'ensemble des résultats, pour les 3 études, sont présentés ci-dessous. Pour chacune de celles-ci, les statistiques descriptives des variables à tester seront données, suivies de l'analyse de corrélation entre ces variables, et enfin, les analyses de régressions linéaires requises afin de tester l'effet de médiation de la rectitude morale entre les dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, tel que le recommandent Baron et Kenny (1986).

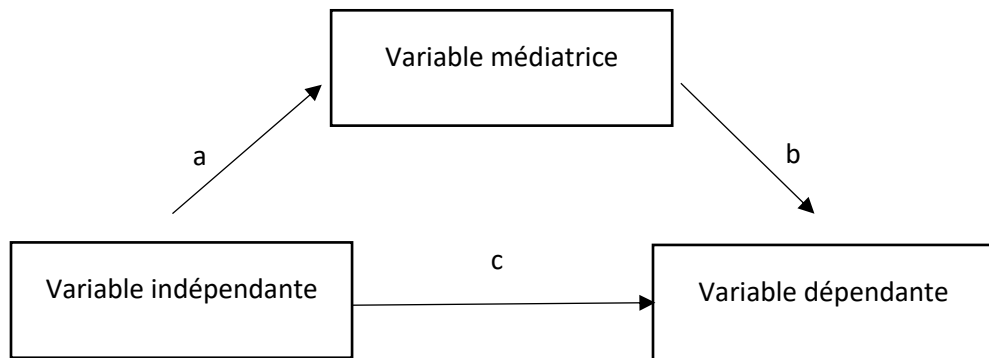


Figure 4. Illustration des relations entre la variable indépendante, la variable médiatrice (médiation partielle) et la variable dépendante.

Pour tester l'effet de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice et les indices de la santé mentale, nous allons suivre la procédure prescrite par Baron et Kenny (1986) :

- 1) Nous avons entré la variable indépendante dans le modèle de régression pour déterminer son poids Beta sur la variable dépendante à prédire et pour nous assurer que la variance qu'elle occasionne sur cette dernière soit significative (c).
- 2) Ensuite, nous avons entré la variable indépendante dans le modèle de régression pour déterminer son poids Beta sur la variable censée être médiatrice et pour nous assurer que la variance qu'elle occasionne sur cette dernière soit significative (a).

- 3) Nous avons entré la variable censée être médiatrice dans le modèle de régression pour déterminer son poids Beta sur la variable dépendante et pour nous assurer que son effet sur la variance de cette dernière soit significatif (b).
- 4) Enfin, nous avons d'abord entré la variable indépendante suivie par la variable censée être médiatrice dans le modèle de régression pour constater l'effet de cette dernière dans l'équation. Si l'effet de la variable dite indépendante est absorbé par la variable dite médiatrice, alors nous pourrions conclure que cette dernière joue bel et bien une fonction de médiation dans l'équation. Vu la complexité des phénomènes psychosociaux, nous nous attendons à un effet de médiation partielle. En d'autres mots, nous ne pensons pas que la variable médiatrice absorbe complètement l'effet de la variable indépendante.

Concernant l'hypothèse de la justice globale, nous calculerons le coefficient de corrélation entre les trois dimensions de la justice organisationnelle. S'il s'avérait au-dessus de 0,70, nous pourrions en déduire que ces dimensions ont une grande consistance entre elles ce qui permettra de calculer un indice de justice globale. Cela pourrait être confirmé par le calcul de consistance interne, alpha de Cronbach, des énoncés correspondant aux dimensions retenues.

Nous décrirons les résultats, pour chacune des variables, pour les trois échantillons successivement.

V.1 Étude 1 : Analyses statistiques pour l'organisme communautaire de conseils juridiques (OCCJ)

Nous procéderons, tout d'abord, aux analyses factorielles de la variable de justice organisationnelle (V.1.1). Puis, nous passerons aux analyses descriptives des fréquences pour nos différentes variables étudiées (V.1.2), avant d'effectuer les analyses de corrélation (V.1.3) et de régressions linéaires (V.1.4), promptes à vérifier nos hypothèses de recherche.

V.1.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :

La justice organisationnelle est une variable latente. Ce construit se compose de trois autres variables (justice distributive, justice procédurale et justice interactionnelle). Pour pouvoir mettre de l'ordre dans ces variables observées (les items), tel qu'expliqué ci-haut, nous allons précéder à des analyses factorielles.

Comme mentionné, nous attendons l'apparition de trois facteurs. Toutefois, nous avons expliqué qu'il serait possible de réduire le nombre de facteurs pour ultimement atteindre un indice de justice globale.

Nous allons donc commencer par livrer la première analyse en composante principale.

Rotation de la matrice des composantes^a			
	Composante		
	1	2	3
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir des informations justes et pertinentes.	,592		,568
Vous avez la possibilité de faire appel ou de remettre en question les décisions qui ont été prises.	,353		,698
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	,525		,656
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.	,484		,658
La haute direction écoute vos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.		,373	,762
Vous pouvez demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions qui ont été prises.			,752
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.			,779
Votre supérieur immédiat écoute votre opinion et vos suggestions.	,669		,542
Votre supérieur immédiat réfrène l'influence de ses biais personnels pour être impartial.	,660		,479
Votre supérieur immédiat vous donne des informations sur les décisions qui sont prises par la haute direction et leurs implications.	,710		
Votre supérieur immédiat vous traite avec respect et considération.	,896		
Votre supérieur immédiat montre de la considération pour vos droits en tant qu'employé(e).	,833		

Votre supérieur immédiat s'adresse à vous avec une attitude sincère et authentique.	,857		
Considérant vos responsabilités, vous êtes équitablement récompensé(e).		,927	
Considérant votre expérience, vous êtes équitablement récompensé(e).		,907	
Considérant les efforts que vous faites pour votre travail, vous êtes équitablement récompensé(e).		,936	
Considérant la qualité du travail que vous faites, vous êtes équitablement récompensé(e).		,932	
Considérant les contraintes et le stress que vous avez dans votre travail, vous êtes équitablement récompensé(e).		,871	
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.			
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.			
a. Convergence de la rotation dans 6 itérations.			

Tableau 20. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de l'OCCJ

Conformément à ce qui est attendu dans les écrits, nous observons une structure stable à trois facteurs de notre variable latente, la justice organisationnelle. En d'autres mots, nous pouvons regrouper nos énoncés sous trois différentes dimensions de la justice organisationnelle. Le pourcentage cumulé de la somme des carrés est de 79.7%. Celui-ci représente l'information recueillie par nos trois facteurs pour expliquer la variable de justice organisationnelle.

Concernant la possibilité de réduire les dimensions, et ultimement atteindre un indice de justice globale, nous avons exploré la possibilité de réduire le nombre de dimensions. Il nous été impossible de réduire à un seul facteur et de conserver des propriétés psychométriques convenables. Cependant, nous avons testé la réduction à deux facteurs et nous observons que la structure est stable, compte tenu de la perte d'information qui en découle.

Rotation de la matrice des facteurs^a		
	Facteur	
	1	2
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir des informations justes et pertinentes.	,794	
Vous avez la possibilité de faire appel ou de remettre en question les décisions qui ont été prises.	,681	
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	,799	
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.	,770	
La haute direction écoute vos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.	,586	,425
Vous pouvez demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions qui ont été prises.	,640	
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.	,741	,367
Votre supérieur immédiat écoute votre opinion et vos suggestions.	,849	
Votre supérieur immédiat réfrène l'influence de ses biais personnels pour être impartial.	,783	
Votre supérieur immédiat vous donne des informations sur les décisions qui sont prises par la haute direction et leurs implications.	,713	
Votre supérieur immédiat vous traite avec respect et considération.	,806	
Votre supérieur immédiat montre de la considération pour vos droits en tant qu'employé(e).	,798	
Votre supérieur immédiat s'adresse à vous avec une attitude sincère et authentique.	,788	
Considérant vos responsabilités, vous êtes équitablement récompensé(e).		,919
Considérant votre expérience, vous êtes équitablement récompensé(e).		,896
Considérant les efforts que vous faites pour votre travail, vous êtes équitablement récompensé(e).		,949
Considérant la qualité du travail que vous faites, vous êtes équitablement récompensé(e).		,940
Considérant les contraintes et le stress que vous avez dans votre travail, vous êtes équitablement récompensé(e).		,859
Méthode d'extraction : Factorisation en axes principaux.		
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.		
a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.		

Tableau 21. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de l'OCCJ

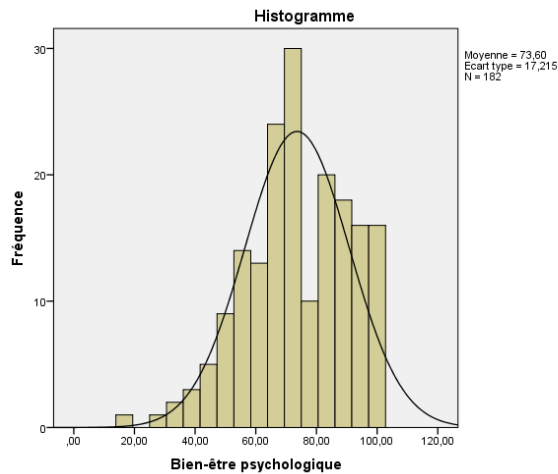
Lorsque nous observons le pourcentage cumulé de la somme des carrés, celui-ci est de 70.9%. La perte d'information est significative, mais elle ne semble pas empêcher l'usage d'une réduction de dimensions. Aussi, il apparaît que les variables de justice procédurale

et interactionnelle peuvent s'agglomérer sous un même facteur. Nous utiliserons donc ce facteur comme indice de justice globale.

V.1.2 Analyse descriptive des fréquences

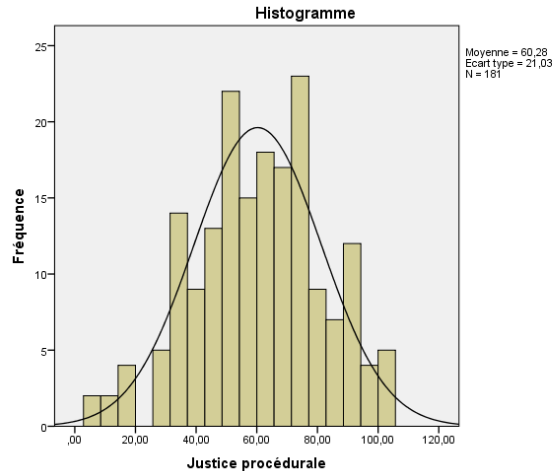
Le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Goldberg et Williams (1988). Au bureau d'aide juridique, 182 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 73,60 avec un écart-type de 17,21. La médiane des scores est de 72,22, le plus petit étant 16,67 et le plus élevé étant 100.

Malgré une moyenne élevée, nous observons qu'un pourcentage non négligeable (26,4 %) des participants obtiennent des scores inférieurs à 60. Ainsi, 48 d'entre eux ne se sentent pas bien, sans forcément ressentir de la détresse, car rappelons que l'absence de bien-être ne signifie pas automatiquement un état de détresse psychologique.



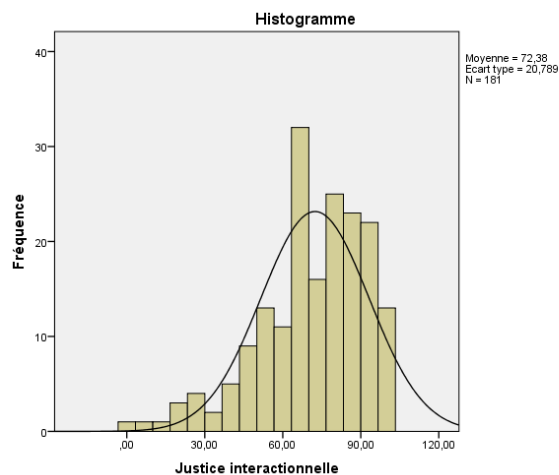
Histogramme 1. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de l'OCCJ (N=182).

La justice procédurale — Concernant la justice procédurale, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). Au bureau d'aide juridique, 181 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 60,28 avec un écart-type de 21,03. La médiane des scores est de 60, le plus petit étant 5,71 et le plus élevé étant 100.



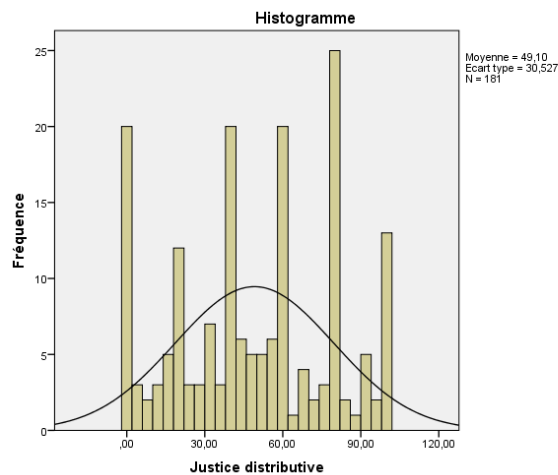
Histogramme 2. Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).

La justice interactionnelle — Concernant la perception de justice interactionnelle, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). Au bureau d'aide juridique, 181 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 72,38 avec un écart-type de 20,79. La médiane des scores est de 76,67, le plus petit étant 0 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée et asymétrique vers les valeurs élevées de la variable.



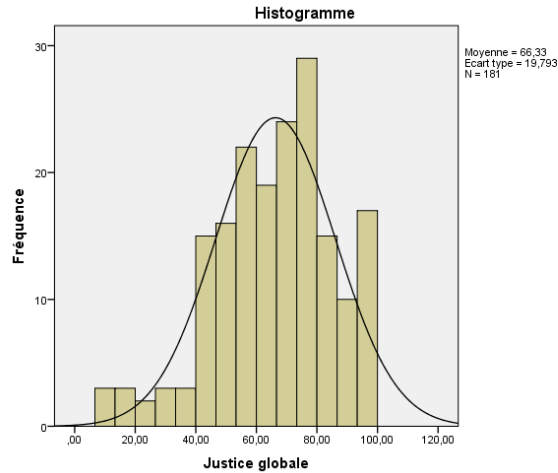
Histogramme 3 Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).

La justice distributive — Concernant la perception de justice distributive, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). Au bureau d'aide juridique, 181 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 49.10 avec un écart-type de 30,53. La médiane des scores est de 48, le plus petit étant 0 et le plus élevé étant 100. Les avis concernant l'équité des rétributions sont largement dispersés.



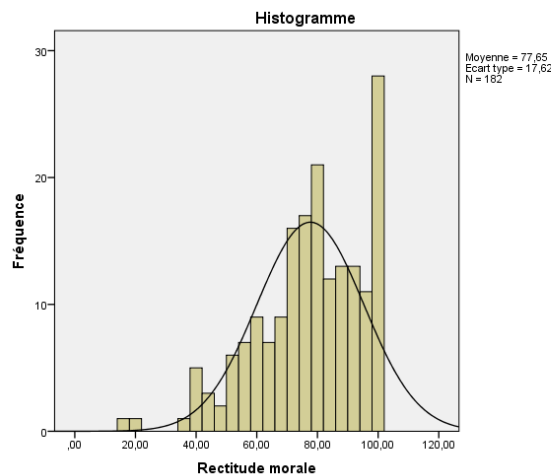
Histogramme 4. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).

La justice globale — Concernant la perception de justice globale, cet indice a été calculé sur la base des dimensions de justice procédurale et interactionnelle, évaluées avec l'échelle de Moorman (1991). Au bureau d'aide juridique, 181 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 66.33 avec un écart-type de 19,79. La médiane des scores est de 68,3, le plus petit étant 7.14 et le plus élevé étant 100.



Histogramme 5. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181).

La rectitude morale — Concernant la rectitude morale, cette variable a été évaluée à l'aide de 5 énoncés, issus de l'échelle de Morin (2008) sur le sens du travail. Au bureau d'aide juridique, 182 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 77.65 avec un écart-type de 17,61. La médiane des scores est de 80, le plus petit étant 16 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée et asymétrique vers les valeurs élevées de la variable. Cette distribution laisse penser qu'une proportion relativement importante des participants perçoit que le milieu de travail comprend des règles conformes aux valeurs morales.



Histogramme 6. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=182).

Il convient, par la suite, d'effectuer des analyses de corrélations (**V.1.2**) afin de pouvoir vérifier nos trois premières hypothèses (*H1*, *H2*, *H3*) en déterminant l'existence de liens potentiels, leur sens et leur force, entre nos différentes variables, pour l'échantillon de OCCJ.

V.1.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables

Afin de procéder à la vérification de nos trois premières hypothèses, nous retrouvons ci-dessous un tableau présentant la matrice de corrélation entre les différentes variables de notre modèle conceptuel, ainsi que les indices de consistance interne (*alpha de Cronbach*) de leurs énoncés. En effet, l'usage de corrélation permet de vérifier la présence (*ou l'absence*) de relations entre les variables indépendantes et dépendantes de notre modèle.

Les dimensions de la justice, la justice globale et le bien-être psychologique — Concernant notre variable dépendante, le bien-être psychologique, il appert que celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (*corrélation de Pearson de 0,247*), interactionnelle (*corrélation de Pearson de 0,309*), distributive (*corrélation de Pearson de 0,301*), ainsi que notre indice de justice globale (*corrélation de Pearson de 0,293*).

Les dimensions de la justice, la justice globale et la rectitude morale — Concernant la rectitude morale, celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (*corrélation de Pearson de 0,637*), interactionnelle (*corrélation de Pearson de 0,656*), distributive (*corrélation de Pearson de 0,579*), ainsi que notre indice de justice globale (*corrélation de Pearson de 0,683*).

La rectitude morale et le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, il apparaît que celui-ci est également positivement et significativement associé à la rectitude morale (*corrélation de Pearson de 0,371*)

Corrélations							
		Bien-être psychologique	Justice procédurale	Justice interactionnelle	Justice distributive	Justice globale	Rectitude morale
Bien-être psychologique	Corrélation de Pearson	$\alpha=0,795$					
	Sig. (bilatérale)						
	N	182					
Justice procédurale	Corrélation de Pearson	,247**	$\alpha=0,929$				
	Sig. (bilatérale)	,001					
	N	181	181				
Justice interactionnelle	Corrélation de Pearson	,309**	,792**	$\alpha=0,936$			
	Sig. (bilatérale)	,000	,000				
	N	181	181	181			
Justice distributive	Corrélation de Pearson	,301**	,559**	,468**	$\alpha=0,979$		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000			
	N	181	181	181	181		
Justice globale	Corrélation de Pearson	,293**	,947**	,946**	,543**	$\alpha=0,954$	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		
	N	181	181	181	181	181	
Rectitude morale	Corrélation de Pearson	,371**	,637**	,656**	,579**	,683**	$\alpha=0,865$
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	182	181	181	181	181	182

****.** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Tableau 22. Corrélations entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=181)

Ces corrélations permettent de supposer que, dans cet échantillon, plus une personne perçoit être traitée de manière juste, digne et respectueuse, plus celle-ci percevra de la rectitude morale au sein de son milieu de travail, et sera portée à ressentir du bien-être psychologique. Mais encore, plus les normes formelles et informelles du milieu de travail seront perçues comme étant conformes à la morale, plus les travailleurs seront conduits à

ressentir du bien-être. Ainsi, les trois premières hypothèses de recherche semblent vérifiées, pour cet échantillon.

Par ailleurs, afin de vérifier la quatrième hypothèse, relative au potentiel effet médiateur de la rectitude morale dans la relation entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, nous allons suivre la procédure prescrite par Baron et Kenny (1986).

V.1.4 Analyse des régressions linéaires

Ladite procédure sera effectuée successivement, via des régressions linéaires, pour chacune des dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que pour notre indice de justice globale.

V.1.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique

Le tableau 23 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 056	11 581	, 001	, 196	, 058	, 247	3 403	, 001
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 403	122,44	, 000	, 527	, 048	, 637	11 065	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 133	28 794	, 000	, 363	, 068	, 371	5 366	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 110	12 071	, 000	, 037	, 073	, 046	0,506	, 613
Rectitude morale				, 302	, 088	, 314	3 444	, 001

Tableau 23. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice procédurale explique 5,6 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale est de 0,247 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice procédurale » explique 40,3 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice procédurale » est de 0,637 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 13,3 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,371 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

Le tableau 23 indique que les variables Perception de la justice procédurale et Rectitude morale expliquent 11 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale a diminué, il est maintenant de 0,046, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,314, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

V.1.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique

Le tableau 24 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	, 091	18 944	, 000	, 249	, 057	, 309	4 353	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	, 427	134 986	, 000	, 549	, 047	, 656	11 618	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 133	28 794	, 000	, 363	, 068	, 371	5 366	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	, 121	13 362	, 000	, 119	, 074	, 147	1.591	, 113
Rectitude morale				, 238	, 089	, 247	2 670	, 008

Tableau 24. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice interactionnelle explique 9,1 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle est de 0,309 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice interactionnelle » explique 42,7 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice interactionnelle » est de 0,656 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 13,3 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,371 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

Le tableau 24 indique que les variables Perception de la justice interactionnelle et Rectitude morale expliquent 12,1 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle a diminué, il est maintenant de 0,147, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,247, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

V.1.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique

Le tableau 25 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,086	17,885	,000	,165	,039	,301	4,229	,000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,331	90,197	,000	,330	,035	,579	9,497	,000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	,133	28,794	,000	,363	,068	,371	5,366	,000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,124	13,764	,000	,084	,047	,154	1,801	,073
Rectitude morale				,245	,082	,255	2,976	,003

Tableau 25. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice distributive explique 8,6 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive est de 0,301 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice distributive » explique 33,1 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice distributive » est de 0,579 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 13,3 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,371 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

Le tableau 25 indique que les variables Perception de la justice distributive et Rectitude morale expliquent 12,4 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive a diminué, il est maintenant de 0,154, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,255, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

V.1.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique

Le tableau 26 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	,081	16 863	,000	,248	,060	,293	4 106	,000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	,463	156 437	,000	,600	,048	,683	12 507	,000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	,133	28 794	,000	,363	,068	,371	5 366	,000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	,115	12 670	,000	,093	,081	,110	1,145	,254
Rectitude morale				,258	,092	,269	2 799	,006

Tableau 26. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle globale et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice organisationnelle explique 8,1 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice globale est de 0,293 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice globale » explique 46,3 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice organisationnelle » est de 0,683 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 13,3 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,371 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice globale et le bien-être psychologique.

Le tableau 26 indique que les variables Perception de la justice globale et Rectitude morale expliquent 11,5 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice globale a diminué, il est maintenant de 0,110, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,258, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique.

Conclusion sur les hypothèses :

Les présents résultats soulignent que, dans le cadre de cet échantillon, les hypothèses suivantes ont été prises en charge :

- ***H1 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées au bien-être psychologique ;***
- ***H2 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées à la rectitude morale ;***
- ***H3 : la rectitude morale est positivement et significativement liée au bien-être psychologique ;***
- ***H4 : la rectitude morale joue un effet de médiation totale dans la relation entre les trois dimensions de la justice, et de l'indice de justice globale, avec le bien-être psychologique des travailleurs.***

L'hypothèse 5 fut, quant à elle, partiellement prise en charge.

- ***H5 : les dimensions de justice procédurale et interactionnelle peuvent être agglomérées sous un facteur commun afin d'établir une variable unique de justice globale..***

Faits intéressants, nous remarquons que la dimension de justice interactionnelle est celle qui a le plus d'incidence sur le bien-être psychologique des travailleurs, en expliquant

9,1 % de la variation des scores de bien-être psychologique. Par ailleurs, c'est cette même variable, avec celle de justice globale, qui agit le plus sur celle de rectitude morale, en expliquant respectivement 42,7 % et 46,3 % de la variance de cette dernière. Enfin, notre hypothèse 4 envisageait un possible effet de médiation partiel de la rectitude morale dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique. L'effet de médiation est total pour l'ensemble des différentes variables de justice testées.

V.2 Étude 2 : Analyses statistiques : Station de ski québécoise (SSQ)

Nous procéderons, tout d'abord, aux analyses factorielles de la variable de justice organisationnelle (V.2.1). Puis, nous passerons aux analyses descriptives des fréquences pour nos différentes variables étudiées (V.2.2), avant d'effectuer les analyses de corrélation (V.2.3) et de régressions linéaires (V.2.4), promptes à vérifier nos hypothèses de recherche.

V.2.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :

La justice organisationnelle est une variable latente. Ce construit se compose de trois autres variables (justice distributive, justice procédurale et justice interactionnelle). Pour pouvoir mettre de l'ordre dans ces variables observées (les items), tel qu'expliqué ci-haut, nous allons précéder à des analyses factorielles.

Comme mentionné, nous attendons l'apparition de trois facteurs. Toutefois, nous avons expliqué qu'il serait possible de réduire le nombre de facteurs pour ultimement atteindre un indice de justice globale.

Nous allons donc commencer par livrer la première analyse en composante principale.

Rotation de la matrice des composantes^a			
	Composante		
	1	2	3
Considérant la qualité du travail que je fais, je suis équitablement récompensé(e).	,914		
Considérant les efforts que je fais pour mon travail, je suis équitablement récompensé(e).	,914		
Considérant mon expérience, je suis équitablement récompensé(e).	,907		
Considérant mes responsabilités, je suis équitablement récompensé(e).	,898		
Considérant les contraintes et le stress que j'ai dans mon travail, je suis équitablement récompensé(e).	,875		
Mon supérieur immédiat me traite avec respect et considération.		,890	
Mon supérieur immédiat s'adresse à moi avec une attitude sincère et authentique.		,889	
Mon supérieur immédiat montre de la considération pour mes droits en tant qu'employé(e).		,858	
Mon supérieur immédiat écoute mon opinion et mes suggestions.		,780	,417
Mon supérieur immédiat réfrène l'influence de ses biais personnels pour être impartial.		,704	,385
Mon supérieur immédiat me donne des informations sur les décisions qui sont prises par la hiérarchie et leurs implications.		,642	,429
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.			,840
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.			,822
Pour prendre des décisions, l'équipe de gestion emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.			,818
La Direction écoute nos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.		,354	,798
Nous pouvons demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions qui ont été prises.			,780
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.			
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.			
a. Convergence de la rotation dans 5 itérations.			

Tableau 27. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSQ.

Conformément à ce qui est attendu dans les écrits, nous observons une structure stable à trois facteurs de notre variable latente, la justice organisationnelle. En d'autres mots, nous pouvons regrouper nos énoncés sous trois différentes dimensions de la justice organisationnelle. Le pourcentage cumulé de la somme des carrés est de 84.6%. Celui-ci représente l'information recueillie par nos trois facteurs pour expliquer la variable de

justice organisationnelle. Concernant la possibilité de réduire les dimensions, et ultimement atteindre un indice de justice globale, nous avons exploré la possibilité de réduire le nombre de dimensions. Il nous été impossible de réduire à un seul facteur et de conserver des propriétés psychométriques convenables. Cependant, nous avons testé la réduction à deux facteurs et nous observons que la structure est stable, compte tenu de la perte d'information qui en découle.

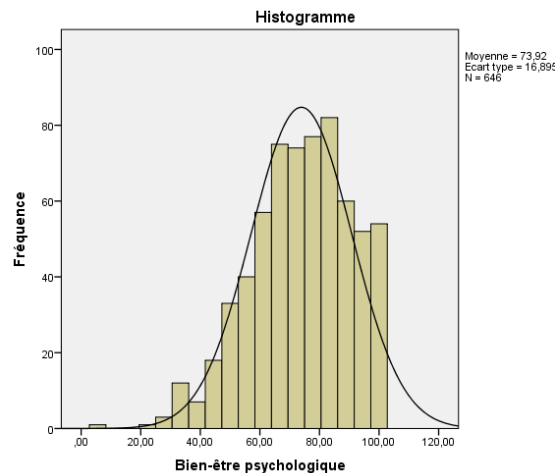
Rotation de la matrice des facteurs^a		
	Facteur	
	1	2
Mon supérieur immédiat écoute mon opinion et mes suggestions.	,846	
Mon supérieur immédiat s'adresse à moi avec une attitude sincère et authentique.	,811	
Mon supérieur immédiat montre de la considération pour mes droits en tant qu'employé(e).	,809	
Mon supérieur immédiat me traite avec respect et considération.	,796	
La Direction écoute nos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.	,765	
Pour prendre des décisions, l'équipe de gestion emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	,763	
Mon supérieur immédiat réfrène l'influence de ses biais personnels pour être impartial.	,745	
Mon supérieur immédiat me donne des informations sur les décisions qui sont prises par la hiérarchie et leurs implications.	,738	
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.	,737	
Nous pouvons demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions qui ont été prises.	,718	
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.	,715	
Considérant la qualité du travail que je fais, je suis équitablement récompensé(e).		,926
Considérant les efforts que je fais pour mon travail, je suis équitablement récompensé(e).		,922
Considérant mon expérience, je suis équitablement récompensé(e).		,897
Considérant mes responsabilités, je suis équitablement récompensé(e).		,884
Considérant les contraintes et le stress que j'ai dans mon travail, je suis équitablement récompensé(e).		,852
Méthode d'extraction : Factorisation en axes principaux.		
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.		
a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.		

Tableau 28. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSQ.

Lorsque nous observons le pourcentage cumulé de la somme des carrés, celui-ci est de 73.6 %. La perte d'information est significative, mais elle ne semble pas empêcher l'usage d'une réduction de dimensions. Aussi, il apparaît que les variables de justice procédurale et interactionnelle peuvent s'agglomérer sous un même facteur. Nous utiliserons donc ce facteur comme indice de justice globale.

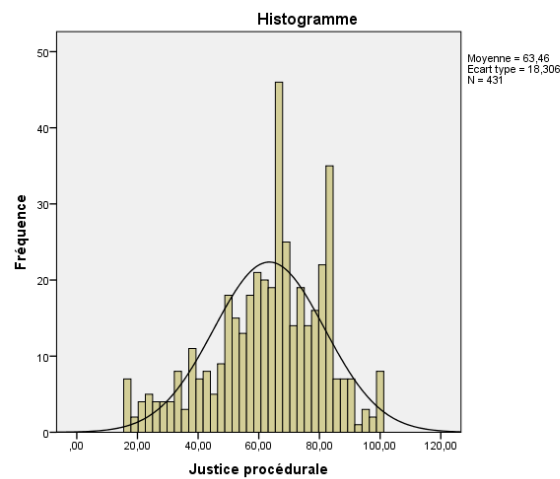
V.2.2 Analyse descriptive des fréquences

Le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Goldberg et Williams (1988). À la station de ski québécoise, 646 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 73,92 avec un écart-type de 16,89. La médiane des scores est de 77,78, le plus petit étant 5.56 et le plus élevé étant 100. Bien que le score moyen soit relativement élevé, un pourcentage non négligeable de personnes (17,7) obtient un score faible, en dessous de 60. Ainsi, parmi les participants, 116 ne sentent pas bien, dont 44 ne se sentent pas bien du tout. Rappelons, néanmoins, que l'absence de bien-être psychologique ne permet pas de conclure à la présence de détresse psychologique.



Histogramme 7. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de la SSQ (N=646)

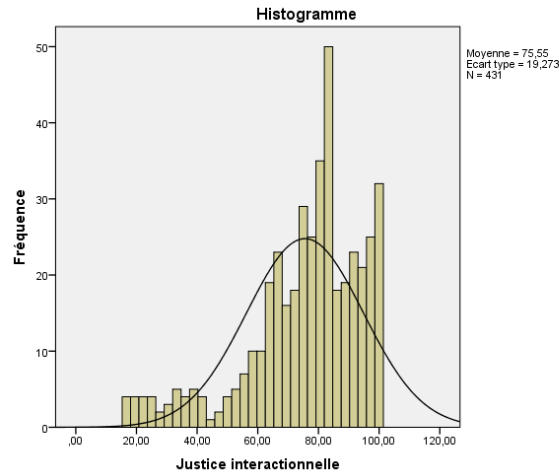
La justice procédurale — Concernant la justice procédurale, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski québécoise, 431 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 63.4626 avec un écart-type de 18,3. La médiane des scores est de 66,67, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée vers les valeurs élevées de la variable. Cette distribution laisse penser qu'une proportion relativement importante des participants perçoit de la justice procédurale.



Histogramme 8 Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de la SSQ (N=431).

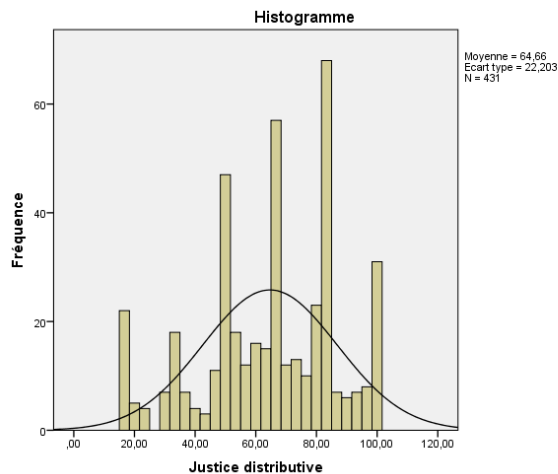
La justice interactionnelle — Concernant la perception de justice interactionnelle, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski québécoise, 431 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 75.55 avec un écart-type de 19,27. La médiane des scores est de 80,56, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée et asymétrique vers les valeurs élevées de la variable. Cette distribution laisse penser qu'une proportion relativement

importante des participants perçoit un traitement juste et digne en provenance de leur superviseur.



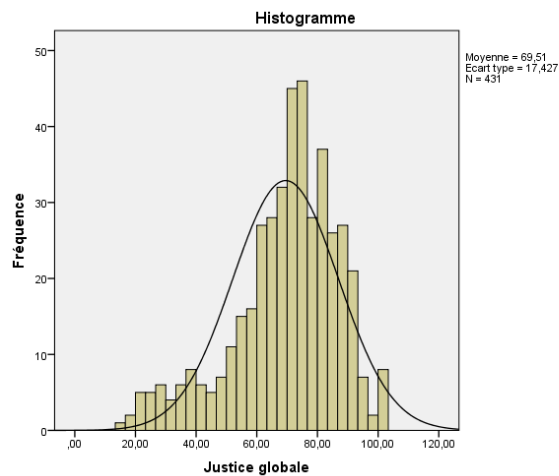
Histogramme 9. Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de la SSQ (N=431).

La justice distributive — Concernant la perception de justice distributive, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski québécoise, 431 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 64.66 avec un écart-type de 22,20. La médiane des scores est de 66,67, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La distribution des scores, en matière de justice distributive, laisse apparaître une dispersion relativement élevée des avis.



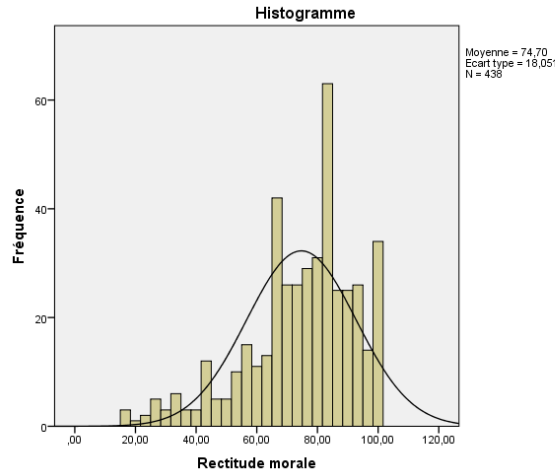
Histogramme 10. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de la SSQ (N=431).

La justice globale — Concernant la perception de justice globale, cet indice a été calculé sur la base des dimensions de justice procédurale et interactionnelle, évaluées avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski québécoise, 431 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 69.51 avec un écart-type de 17,43. La médiane des scores est de 72,22, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée vers les valeurs élevées de la variable. Cette distribution laisse penser qu'une proportion relativement importante des participants perçoit de la justice organisationnelle globale.



Histogramme 11. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de la SSQ (N=431).

La rectitude morale — Concernant la rectitude morale, cette variable a été évaluée à l'aide de 5 énoncés, issus de l'échelle de Morin (2008) sur le sens du travail. À la station de ski québécoise, 438 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 74.70 avec un écart-type de 18,05. La médiane des scores est de 76,67, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La médiane étant supérieure à la moyenne nous pouvons observer que la distribution des avis est relativement décentrée et asymétrique vers les valeurs élevées de la variable. Cette distribution laisse penser qu'une proportion relativement importante des participants perçoit que le milieu de travail comprend des règles conformes aux valeurs morales.



Histogramme 12. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de la SSQ (N=438).

Il convient, par la suite, d'effectuer des analyses de corrélations (V.2.2) afin de pouvoir vérifier nos trois premières hypothèses (H1, H2, H3) en déterminant l'existence de liens potentiels, leur sens et leur force, entre nos différentes variables, pour l'échantillon de la SSQ.

V.2.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables

Afin de procéder à la vérification de nos trois premières hypothèses, nous retrouvons ci-dessous un tableau présentant la matrice de corrélation entre les différentes variables de notre modèle conceptuel, ainsi que les indices de consistance interne (*alpha de Cronbach*) de leurs énoncés. En effet, l'usage de corrélation permet de vérifier la présence (ou l'absence) de relations entre les variables indépendantes et dépendantes de notre modèle.

Les dimensions de la justice, la justice globale et le bien-être psychologique —

Concernant notre variable dépendante, le bien-être psychologique, il appert que celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (*corrélation de Pearson de 0,359*), interactionnelle (*corrélation de Pearson de 0,233*), distributive (*corrélation de Pearson de 0,229*), ainsi que notre indice de justice globale (*corrélation de Pearson de 0,318*).

Les dimensions de la justice, la justice globale et la rectitude morale —

Concernant la rectitude morale, celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (*corrélation de Pearson de 0,747*), interactionnelle (*corrélation de Pearson*

de 0,686), distributive (corrélacion de Pearson de 0,439), ainsi que notre indice de justice globale (corrélacion de Pearson de 0,772).

La rectitude morale et le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, il apparait que celui-ci est également positivement et significativement associé à la rectitude morale (corrélacion de Pearson de 0,388)

Corrélacions							
		Bien-être psychologique	Justice procédurale	Justice interactionnelle	Justice distributive	Justice globale	Rectitude morale
Bien-être psychologique	Corrélacion de Pearson	$\alpha=0,751$					
	Sig. (bilatérale)						
	N	646					
Justice procédurale	Corrélacion de Pearson	,359**	$\alpha=0,953$				
	Sig. (bilatérale)	,000					
	N	420	431				
Justice interactionnelle	Corrélacion de Pearson	,233**	,720**	$\alpha=0,948$			
	Sig. (bilatérale)	,000	,000				
	N	420	431	431			
Justice distributive	Corrélacion de Pearson	,229**	,571**	,544**	$\alpha=0,977$		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000			
	N	420	431	431	431		
Justice globale	Corrélacion de Pearson	,318**	,924**	,931**	,601**	$\alpha=0,960$	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		
	N	420	431	431	431	431	
Rectitude morale	Corrélacion de Pearson	,388**	,747**	,686**	,493**	,772**	$\alpha=0,921$
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	427	431	431	431	431	438

** . La corrélacion est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Tableau 29. Corrélacions entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de l'OCCJ (N=431)

Ces corrélations permettent de supposer que, dans cet échantillon, plus une personne perçoit être traitée de manière juste, digne et respectueuse, plus celle-ci percevra de la rectitude morale au sein de son milieu de travail, et sera portée à ressentir du bien-être psychologique. Mais encore, plus les normes formelles et informelles du milieu de travail seront perçues comme étant conformes à la morale, plus les travailleurs seront conduits à ressentir du bien-être. Ainsi, les trois premières hypothèses de recherche semblent vérifiées, pour cet échantillon.

Enfin, afin de vérifier la quatrième hypothèse, relative au potentiel effet médiateur de la rectitude morale dans la relation entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, nous allons suivre la procédure prescrite par Baron et Kenny (1986).

V.2.4 Analyse des régressions linéaires

Ladite procédure sera effectuée successivement, via des régressions linéaires, pour chacune des dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que pour notre indice de justice globale.

V.2.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique

Le tableau 31 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 127	61 852	, 000	, 313	, 040	, 359	7 865	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 557	542 712	, 000	, 737	, 032	, 747	23 296	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 148	75 270	, 000	, 350	, 040	, 388	8 676	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								

Perception de la justice procédurale	, 156	, 39 663	, 000	, 144	, 058	, 165	, 2 464	, 014
Rectitude morale				, 232	, 059	, 262	, 3 918	, 000

Tableau 30 Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice procédurale explique 12,7 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale est de 0,359 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice procédurale » explique 55,7 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice procédurale » est de 0,747 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 14,8 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,388 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

Le tableau 31 indique que les variables Perception de la justice procédurale et Rectitude morale expliquent 15,6 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale a diminué, il est maintenant de 0,165 et est significatif. Néanmoins, force est de constater qu'ici le niveau de signification a baissé, ce qui implique que les possibilités d'erreur sont accrues. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,262, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation partielle dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

V.2.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique

Le tableau 32 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,052	23 908	,000	,193	,039	,233	4 890	,000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,469	380 702	,000	,642	,033	,686	19 512	,000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	,148	75 270	,000	,350	,040	,388	8 676	,000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,145	36 496	,000	-0,42	,051	-0,50	- 820	,413
Rectitude morale				,371	,054	,418	6 818	,000

Tableau 31. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice interactionnelle explique 5,2 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle est de 0,233 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice interactionnelle » explique 46,9 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice interactionnelle » est de 0,686 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 14,8 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,388 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

Le tableau 32 indique que les variables Perception de la justice interactionnelle et Rectitude morale expliquent 14,5 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle a diminué, il est maintenant de -0,50, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,418, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

V.2.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique

Le tableau 33 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	, 050	23 056	, 000	, 163	, 034	, 229	4 802	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	. 242	138 086	, 000	, 401	, 034	, 493	11 751	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 148	75 270	, 000	, 350	, 040	, 388	8 676	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	, 146	36.850	, 000	, 041	, 037	, 058	1.130	, 259
Rectitude morale				, 316	, 046	, 356	6 932	, 000

Tableau 32. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice distributive explique 5,2 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive est de 0,229 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice distributive » explique 24,2 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice distributive » est de 0,493 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 14,8 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,388 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

Le tableau 33 indique que les variables Perception de la justice distributive et Rectitude morale expliquent 14,6 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive a diminué, il est maintenant de 0,058, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,356, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

V.2.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique

Le tableau 34 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 099	46 915	, 000	, 292	, 043	, 318	6 849	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 595	631 462	, 000	, 799	, 032	, 772	25 129	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 148	75 270	, 000	, 350	, 040	, 388	8 676	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 145	36.497	, 000	, 053	, 064	, 058	, 822	, 411
Rectitude morale				, 302	, 062	, 340	4 853	, 000

Tableau 33. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle globale et la variable Bien-être psychologique

À la première étape, on trouve que la perception de la justice globale explique 9,9 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice globale est de 0,318 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice globale » explique 59,5 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice globale » est de 0,772 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 14,8 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,388 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice globale et le bien-être psychologique.

Le tableau 34 indique que les variables Perception de la justice globale et Rectitude morale expliquent 14,5 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice globale a diminué, il est maintenant de 0,058, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,340, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice globale et le bien-être psychologique.

Conclusion sur les hypothèses

Les présents résultats soulignent que, dans le cadre de cet échantillon, les hypothèses suivantes ont été prises en charge :

- ***H1 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées au bien-être psychologique ;***
- ***H2 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées à la rectitude morale ;***
- ***H3 : la rectitude morale est positivement et significativement liée au bien-être psychologique ;***
- ***H4 : la rectitude morale joue un effet de médiation partielle et totale dans la relation entre les trois dimensions de la justice, et de l'indice de justice globale, avec le bien-être psychologique des travailleurs.***

L'hypothèse 5 fut, quant à elle, partiellement prise en charge.

- ***H5 : les dimensions de justice procédurale et interactionnelle peuvent être agglomérées sous un facteur commun afin d'établir une variable unique de justice globale.***

Faits intéressants, à l'instar de notre précédent échantillon, nous remarquons que la dimension de justice procédurale est celle qui a le plus d'incidence sur le bien-être

psychologique des travailleurs, en expliquant 12,7 % de la variation des scores de bien-être psychologique. C'est également la justice procédurale, avec la justice globale, qui agit le plus sur la rectitude morale, en expliquant respectivement 55,7 % et 59,5 % de la variance de cette dernière. Enfin, notre hypothèse 4 envisageait un possible effet de médiation partiel de la rectitude morale dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique. L'effet de médiation est partiel concernant la justice procédurale malgré un score de signification en baisse. Pour l'ensemble des autres variables de justice testées, l'effet de médiation est total, tout comme cela apparaissait dans notre précédent échantillon.

V.3 Étude 3 : Analyses statistiques : Station de ski française (SSF)

Nous procéderons, tout d'abord, aux analyses factorielles de la variable de justice organisationnelle (V.3.1). Puis, nous passerons aux analyses descriptives des fréquences pour nos différentes variables étudiées (V.3.2), avant d'effectuer les analyses de corrélation (V.3.3) et de régressions linéaires (V.3.4), promptes à vérifier nos hypothèses de recherche.

V.3.1 Analyses factorielles et constitution d'un indice de justice globale :

La justice organisationnelle est une variable latente. Ce construit se compose de trois autres variables (justice distributive, justice procédurale et justice interactionnelle). Pour pouvoir mettre de l'ordre dans ces variables observées (les items), tel qu'expliqué ci-haut, nous allons précéder à des analyses factorielles.

Comme mentionné, nous attendons l'apparition de trois facteurs. Toutefois, nous avons expliqué qu'il serait possible de réduire le nombre de facteurs pour ultimement atteindre un indice de justice globale.

Nous allons donc commencer par livrer la première analyse en composante principale.

Rotation de la matrice des facteurs^a		
	Facteur	
	1	2
Le management maîtrise les jugements de valeur et les partis pris.	,867	
Le management écoute notre opinion et nos suggestions.	,843	
Le management nous traite avec respect et considération.	,763	
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.	,757	
Pour prendre des décisions, le management emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	,746	
Le management montre de la considération pour les droits des employés.	,742	
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.	,736	
La Direction écoute nos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.	,733	
Le management nous donne des informations sur les décisions qui sont prises par la hiérarchie et leurs implications.	,732	
Le management s'adresse à nous avec une attitude sincère et authentique.	,718	,364
Nous pouvons demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions.	,692	
Considérant les efforts que nous faisons pour notre travail, nous sommes équitablement rétribués.		,915
Considérant la qualité du travail que nous faisons, nous sommes équitablement rétribués.		,896
Considérant notre expérience, nous sommes équitablement rétribués.		,889
Considérant nos responsabilités, nous sommes équitablement rétribués.		,857
Considérant les contraintes et le stress que nous avons dans notre travail, nous sommes équitablement rétribués.		,818
Méthode d'extraction : Factorisation en axes principaux.		
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.		
a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.		

Tableau 34. Analyses en composantes principales pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSF

Contrairement aux deux autres échantillons antérieurs, nous observons une structure bifactorielle, lorsque la valeur de consigne n'est pas déterminée à l'avance. Comme le souligne le tableau ci-dessus, la justice organisationnelle laisse apparaître deux facteurs, avec un pourcentage cumulé de 69.7%. Ceci corrobore notre hypothèse de regrouper les dimensions de justice distributive et interactionnelle.

Nous avons également tenté de reproduire l'exécution en ajustant notre valeur de consigne à deux. Les données sont également explicites.

Rotation de la matrice des composantes^a		
	Composante	
	1	2
Le management maîtrise les jugements de valeur et les partis pris.	,869	
Le management écoute notre opinion et nos suggestions.	,855	
Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.	,781	
Le management nous traite avec respect et considération.	,778	
Pour prendre des décisions, le management emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	,777	
La Direction écoute nos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.	,767	
Les décisions qui ont été prises sont appliquées de manière cohérente.	,762	
Le management nous donne des informations sur les décisions qui sont prises par la hiérarchie et leurs implications.	,759	
Le management montre de la considération pour les droits des employés.	,758	
Nous pouvons demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions.	,737	
Le management s'adresse à nous avec une attitude sincère et authentique.	,731	,376
Considérant les efforts que nous faisons pour notre travail, nous sommes équitablement rétribués.		,920
Considérant la qualité du travail que nous faisons, nous sommes équitablement rétribués.		,907
Considérant notre expérience, nous sommes équitablement rétribués.		,905
Considérant nos responsabilités, nous sommes équitablement rétribués.		,890
Considérant les contraintes et le stress que nous avons dans notre travail, nous sommes équitablement rétribués.		,855
Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.		
Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.		
a. Convergence de la rotation dans 3 itérations.		

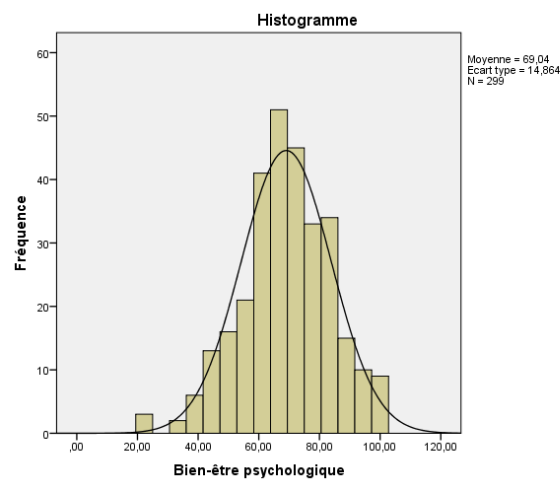
Tableau 35. Analyses en composantes principales réduites pour la variable de justice organisationnelle auprès de la SSF

En conclusion, nous allons utiliser les dimensions de justice procédurale et interactionnelle afin de constituer un indice de justice globale.

V.3.2 Analyse descriptive des fréquences

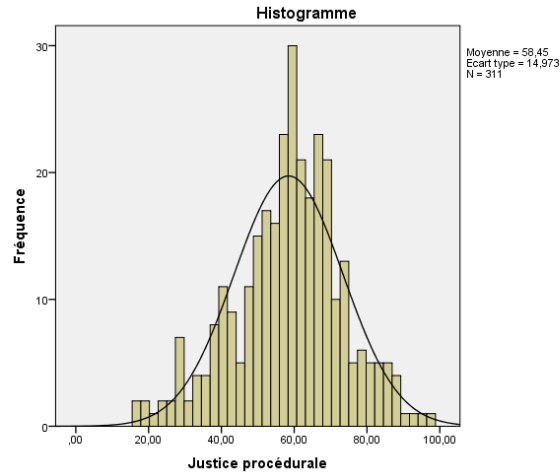
Le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Goldberg et Williams (1988). À la station de ski française, 299 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 69.05 avec un écart-type de 14,86. La médiane des scores est de 66,67, le plus petit étant 22.22 et le

plus élevé étant 100. Bien que le score moyen soit relativement élevé, un pourcentage non négligeable de personnes (34 %) obtient un score faible, en dessous de 60. Ainsi, parmi les participants, 61 ne sentent pas bien, dont 40 ne se sentent pas bien du tout. Rappelons, néanmoins, que l'absence de bien-être psychologique ne permet pas de conclure à la présence de détresse psychologique.



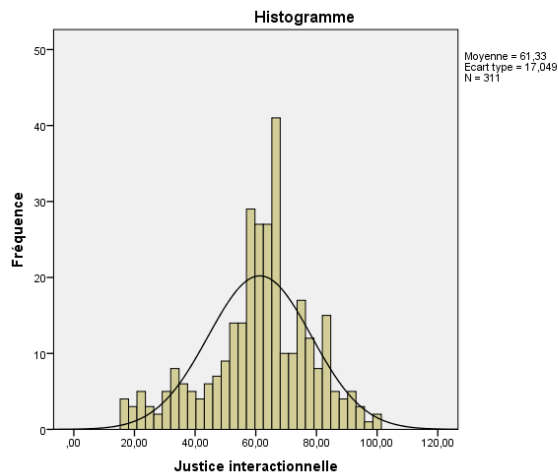
Histogramme 13. Distribution des fréquences pour la variable Bien-être psychologique pour l'échantillon de la SSF (N=299).

La justice procédurale — Concernant la justice procédurale, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski française, 311 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 58.45 avec un écart-type de 14,97. La médiane des scores est de 59,52, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 97,62. Aussi, malgré une distribution relativement normale, la dispersion des avis est limitée.



Histogramme 14. Distribution des fréquences pour la variable de justice procédurale pour l'échantillon de la SSF (N=311).

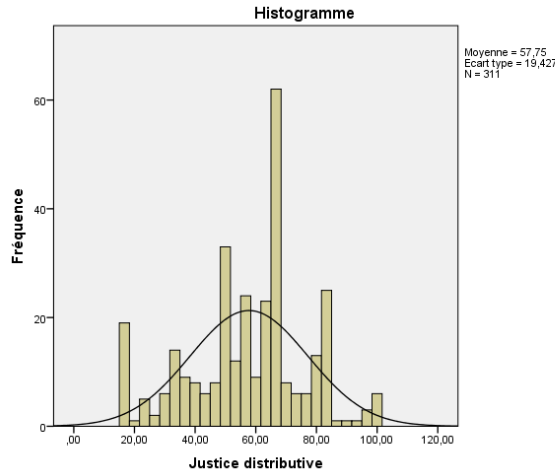
La justice interactionnelle — Concernant la perception de justice interactionnelle, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski française, 311 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 61.33 avec un écart-type de 17,05. La médiane des scores est de 63,89, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. La distribution est relativement normale et symétrique.



Histogramme 15. Distribution des fréquences pour la variable de justice interactionnelle pour l'échantillon de la SSF (N=311).

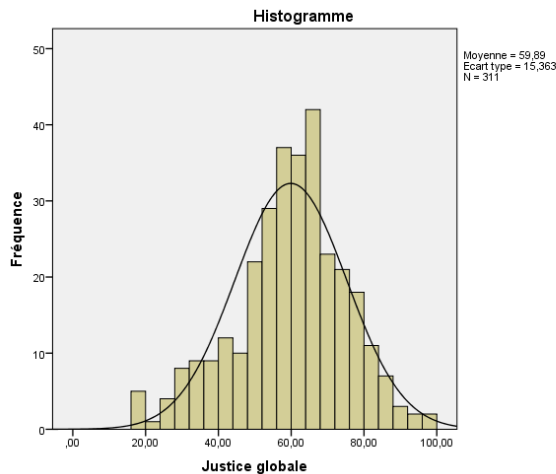
La justice distributive — Concernant la perception de justice distributive, cette variable a été évaluée avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski française, 311 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 57.75 avec un

écart-type de 19,43. La médiane des scores est de 60, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. Nous pouvons remarquer que la courbe représentative de la distribution des avis est relativement aplaniée et l'écart-type est élevé.



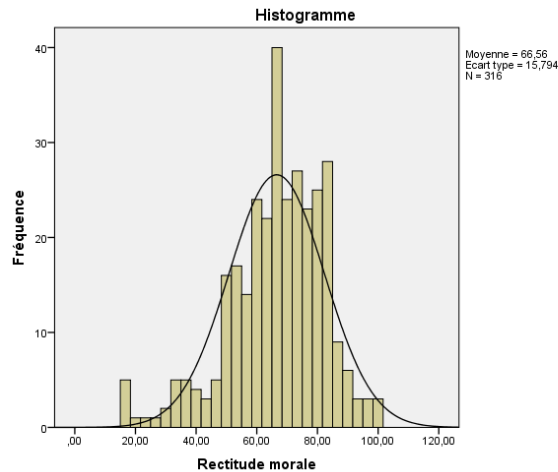
Histogramme 16. Distribution des fréquences pour la variable de justice distributive pour l'échantillon de la SSF (N=311).

La justice globale — Concernant la perception de justice globale, cet indice a été calculé sur la base des dimensions de justice procédurale et interactionnelle, évaluées avec l'échelle de Moorman (1991). À la station de ski française, 311 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 59.89 avec un écart-type de 15,36. La médiane des scores est de 60,32, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 98,81. La distribution paraît ici relativement normale.



Histogramme 17. Distribution des fréquences pour la variable de justice globale pour l'échantillon de la SSF (N=311).

La rectitude morale — Concernant la rectitude morale, cette variable a été évaluée à l'aide de 5 énoncés, issus de l'échelle de Morin (2008) sur le sens du travail. À la station de ski française, 316 personnes y ont répondu. La moyenne des scores qu'elles ont obtenus est 66.56 avec un écart-type de 15,79. La médiane des scores est de 66,67, le plus petit étant 16.67 et le plus élevé étant 100. Ici encore, la distribution des avis paraît relativement normale.



Histogramme 18. Distribution des fréquences pour la variable de rectitude morale pour l'échantillon de la SSF (N=316).

Il convient, par la suite, d'effectuer des analyses de corrélations (V.3.2) afin de pouvoir vérifier nos trois premières hypothèses ($H1$, $H2$, $H3$) en déterminant l'existence de liens potentiels, leur sens et leur force, entre nos différentes variables, pour l'échantillon de la SSF.

V.3.3 Analyse de corrélations entre les différentes variables

Afin de procéder à la vérification de nos trois premières hypothèses, nous retrouvons ci-dessous un tableau présentant la matrice de corrélation entre les différentes variables de notre modèle conceptuel, ainsi que les indices de consistance interne (*alpha de Cronbach*) de leurs énoncés. En effet, l'usage de corrélation permet de vérifier la présence (*ou l'absence*) de relations entre les variables indépendantes et dépendantes de notre modèle.

Les dimensions de la justice, la justice globale et le bien-être psychologique — Concernant notre variable dépendante, le bien-être psychologique, il appert que celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (*corrélation de*

Pearson de 0,201), interactionnelle (corrélacion de Pearson de 0,189), distributive (corrélacion de Pearson de 0,155), ainsi que notre indice de justice globale (corrélacion de Pearson de 0,204).

Les dimensions de la justice, la justice globale et la rectitude morale — Concernant la rectitude morale, celle-ci est positivement et significativement corrélée à la justice procédurale (corrélacion de Pearson de 0.640), interactionnelle (corrélacion de Pearson de 0.708), distributive (corrélacion de Pearson de 0,478), ainsi que notre indice de justice globale (corrélacion de Pearson de 0,705).

La rectitude morale et le bien-être psychologique — Concernant le bien-être psychologique, il apparait que celui-ci est également positivement et significativement associé à la rectitude morale (corrélacion de Pearson de 0,297)

		Corrélacions					
		Bien-être psychologique	Justice procédurale	Justice interactionnelle	Justice distributive	Justice globale	Rectitude morale
Bien-être psychologique	Corrélacion de Pearson	$\alpha=0,686$					
	Sig. (bilatérale)						
	N	299					
Justice procédurale	Corrélacion de Pearson	,201**	$\alpha=0,909$				
	Sig. (bilatérale)	,000					
	N	296	311				
Justice interactionnelle	Corrélacion de Pearson	,189**	,841**	$\alpha=0,939$			
	Sig. (bilatérale)	,001	,000				
	N	296	311	311			
Justice distributive	Corrélacion de Pearson	,155**	,481**	,531**	$\alpha=0,961$		
	Sig. (bilatérale)	,008	,000	,000			
	N	296	311	311	311		

Justice globale	Corrélation de Pearson	,204**	,954**	,965**	,529**	$\alpha=0,953$	
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		
	N	296	311	311	311	311	
Rectitude morale	Corrélation de Pearson	,297**	,640**	,708**	,478**	,705**	$\alpha=0,889$
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	299	311	311	311	311	316
**. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).							

Tableau 36. Corrélations entre le bien-être psychologique, les dimensions de la justice organisationnelle et la rectitude morale pour l'échantillon de la SSF (N=299, 311, 316)

Ces corrélations permettent de supposer que, dans cet échantillon, plus une personne perçoit être traitée de manière juste, digne et respectueuse, plus celle-ci percevra de la rectitude morale au sein de son milieu de travail, et sera portée à ressentir du bien-être psychologique. Mais encore, plus les normes formelles et informelles du milieu de travail seront perçues comme étant conformes à la morale, plus les travailleurs seront conduits à ressentir du bien-être. Ainsi, nos trois premières hypothèses de recherche semblent vérifiées, pour cet échantillon.

Enfin, afin de vérifier notre quatrième hypothèse, relative au potentiel effet médiateur de la rectitude morale dans la relation entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, nous allons suivre la procédure prescrite par Baron et Kenny (1986).

V.3.4 Analyse des régressions linéaires

Ladite procédure sera effectuée successivement, via des régressions linéaires, pour chacune des dimensions de la justice organisationnelle, ainsi que pour notre indice de justice globale.

V.3.4.1 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique

Le tableau 39 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 037	12 405	, 000	, 203	, 058	, 201	3 522	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 408	214 888	, 000	, 677	, 046	, 640	14 659	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 085	28 667	, 000	, 276	, 052	, 297	5 354	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice procédurale	, 082	14.192	, 000	, 022	, 073	, 021	0,296	, 768
Rectitude morale				, 264	, 067	, 283	3 921	, 000

Tableau 37. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice procédurale et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice procédurale explique 3,7 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale est de 0,201 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice procédurale » explique 40,8 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice procédurale » est de 0,640 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 8,5 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,297 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

Le tableau 39 indique que les variables Perception de la justice procédurale et Rectitude morale expliquent 8,2 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice procédurale a diminué, il est maintenant de 0,021, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,283, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice procédurale et le bien-être psychologique.

V.3.4.2 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique

Le tableau 40 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,033	10 935	,001	,169	,051	,189	3 307	,001
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,499	310 007	,000	,657	,037	,708	17 607	,000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	,085	28 667	,000	,276	,052	,297	5 354	,000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice interactionnelle	,083	14 290	,000	-0,036	,070	-0,41	-0,516	,606
Rectitude morale				,303	,073	,325	4 129	,000

Tableau 38. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice interactionnelle et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice interactionnelle explique 3,3 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle est de 0,189 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice interactionnelle » explique 49,9 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice interactionnelle » est de 0,708 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 8,5 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,297 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

Le tableau 40 indique que les variables Perception de la justice interactionnelle et Rectitude morale expliquent 8,3 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice interactionnelle a diminué, il est maintenant de -0,41, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,325, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice interactionnelle et le bien-être psychologique.

V.3.4.3 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique

Le tableau 41 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,021	7,237	,008	,119	,044	,155	2,690	,008
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,226	91,263	,000	,389	,041	,478	9,553	,000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	,085	28,667	,000	,276	,052	,297	5,354	,000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice distributive	,082	14,202	,000	,016	,048	,020	0,324	,746
Rectitude morale				,267	,059	,287	4,548	,000

Tableau 39. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice distributive et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice distributive explique 2,1 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive est de 0,155 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice distributive » explique 22,6 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice distributive » est de 0,478 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 8,5 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,297 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

Le tableau 41 indique que les variables Perception de la justice distributive et Rectitude morale expliquent 8,2 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de

variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice distributive a diminué, il est maintenant de 0,20, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,287, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice distributive et le bien-être psychologique.

V.3.4.4 Test de médiation de la rectitude morale dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle (globale) et le bien-être psychologique

Le tableau 42 présente les résultats des analyses de régression suivant les étapes prescrites par Baron et Kenny (1986).

Variable	R ²	F	p	b	SE	β	t	p
<i>Première étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 038	12 714	, 000	, 202	, 057	, 204	3 566	, 000
<i>Deuxième étape : rectitude morale, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 495	304 906	, 000	, 726	, 042	, 705	17 462	, 000
<i>Troisième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Rectitude morale	, 085	28 667	, 000	, 276	, 052	, 297	5 354	, 000
<i>Quatrième étape : bien-être psychologique, variable prédite</i>								
Perception de la justice globale	, 082	14 153	, 000	-0,01	, 078	-0,01	-0,127	, 899
Rectitude morale				, 283	, 073	, 304	3 871	, 006

Tableau 40. Analyses de régression linéaire en vue de tester l'hypothèse de médiation de la variable Rectitude morale dans la relation entre la variable Perception de la justice organisationnelle et la variable Bien-être psychologique.

À la première étape, on trouve que la perception de la justice globale explique 3,8 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. Le poids Beta pour la variable Perception de la justice organisationnelle est de 0,204 et il est significatif.

À la deuxième étape, on trouve que la variable « Perception de la justice globale » explique 49,5 % de la variance de la variable « Rectitude morale » et cet effet sur la

variance est significatif. Le poids Beta pour la variable « Perception de la justice globale » est de 0,705 et il est significatif.

À la troisième étape, la variable « Rectitude morale » explique 8,5 % de la variance du score de bien-être psychologique et cet effet est significatif. Le poids Beta pour ce prédicteur est de 0,297 et il est aussi significatif.

Comme ces trois conditions sont remplies, nous pouvons tester l'effet de médiation des « Rectitude morale » dans la relation entre la perception de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique.

Le tableau 42 indique que les variables Perception de la justice globale et Rectitude morale expliquent 8,2 % de la variance du score de bien-être psychologique. L'analyse de variance indique que cet effet est significatif. La taille du poids Beta pour la variable Perception de la justice globale a diminué, il est maintenant de -0,01, mais il n'est plus significatif. C'est aussi le cas du poids Beta de la variable Rectitude morale qui est passé à 0,304, et qui est demeuré significatif. Cela indique que la variable Rectitude morale a un effet de médiation totale dans la relation entre la perception de la justice globale et le bien-être psychologique.

Conclusion sur les hypothèses

Les présents résultats soulignent que, dans le cadre de cet échantillon, les hypothèses suivantes ont été prises en charge :

- ***H1 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées au bien-être psychologique ;***
- ***H2 : les trois dimensions de la justice, ainsi que l'indice de justice globale, sont positivement et significativement liées à la rectitude morale ;***
- ***H3 : la rectitude morale est positivement et significativement liée au bien-être psychologique ;***

- ***H4 : la rectitude morale joue un effet de médiation totale dans la relation entre les trois dimensions de la justice, et de l'indice de justice globale, avec le bien-être psychologique des travailleurs.***

L'hypothèse 5 fut, quant à elle, partiellement prise en charge.

- ***H5 : les dimensions de justice procédurale et interactionnelle peuvent être agglomérées sous un facteur commun afin d'établir une variable unique de justice globale.***

Faits intéressants, nous remarquons que, contrairement aux deux précédents échantillons canadiens, la dimension de justice procédurale est celle qui a le plus d'incidence sur le bien-être psychologique des travailleurs, en expliquant 3,7 % de la variation des scores de bien-être psychologique. Par contre, c'est la justice interactionnelle, avec la justice globale, qui agit le plus sur la rectitude morale, en expliquant respectivement 49,9 % et 49,5 % de la variance de cette dernière. Enfin, notre hypothèse 4 envisageait un possible effet de médiation partiel de la rectitude morale dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique. L'effet de médiation est total pour l'ensemble des différentes variables de justice testées.

V.4 Conclusions sur l'ensemble des hypothèses

Nos cinq hypothèses ont toutes été prises en charge, au moins partiellement pour ce qui est de l'hypothèse 5, à travers ces 3 échantillons. Ainsi, nous pouvons conclure que le bien-être psychologique des travailleurs est positivement et significativement lié aux différentes formes de justice organisationnelle (*H1*), ainsi qu'à la rectitude morale (*H3*). De plus, il appert que les différentes formes de la justice organisationnelle sont positivement et significativement liées à la rectitude morale (*H2*). Enfin, nous pouvons dire que cette dernière variable joue un effet médiateur dans la relation entre les différentes formes de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique. Cet effet de médiation, contrairement à notre hypothèse 4, est total à onze reprises sur les 12 tests effectués.

Chapitre 4

Discussion

L'objectif principal de cette étude était d'examiner la valeur explicative du concept de rectitude morale dans la relation entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle (justice procédurale, interactionnelle, distributive et globale) avec le versant positif de la santé mentale, le bien-être psychologique des travailleurs.

En nous basant sur des analyses quantitatives de corrélations et de régressions linéaires, réalisées sur trois échantillons indépendants ayant tantôt des natures d'emploi différentes dans une même culture (*cf. échantillons de travailleurs canadiens pour de l'étude 1 et 2*), tantôt des natures d'emploi similaires dans des cultures différentes (*cf. échantillon de travailleurs canadiens et français des études 2 et 3*), nous avons pu vérifier quatre de nos cinq hypothèses de recherche.

Pour les trois études de référence, les résultats soutiennent, premièrement, que toutes les formes de justice organisationnelle (*cf. justice procédurale, interactionnelle, distributive et globale*) sont positivement et significativement liées au bien-être psychologique des travailleurs. Ce constat vient ainsi corroborer les observations d'études antérieures (Elovainio, Kivimäki et Helkama, 2001 ; Kivimaki et al., 2003 ; Singh, Singh et Singh, 2012, Le, Zheng et Fujimoto, 2016).

Deuxièmement, nous avons pu établir que le concept de rectitude morale était lié positivement, et de manière significative, tant avec l'ensemble des dimensions de la justice organisationnelle, qu'avec le bien-être psychologique des travailleurs. Ces résultats nous permettent de soutenir pleinement, respectivement, nos hypothèses 2 et 3. Ceci constitue l'un des apports de notre étude.

Troisièmement, il est apparu que la rectitude morale entraînait un effet de médiation totale dans la relation entre les dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, contrairement à la prudence de notre hypothèse 4 qui prévoyait un effet de médiation partielle. En effet, sur douze tests, un effet de médiation partielle n'a été

constaté qu'à une seule occasion, et ce, avec un score de signification en baisse (*cf. partie V.2.3.1*).

Quatrièmement, concernant notre hypothèse 5, se rapportant à l'établissement d'un indice global de justice, n'a pas pu être soutenue avec notre méthode. En effet, dans nos trois échantillons, les analyses factorielles concluent en l'impossibilité de former un indice de justice globale comprenant les trois dimensions. Seules celles de justice procédurale et interactionnelle pouvaient être agglomérées. La validité externe des résultats découlant de l'usage de notre indice de justice globale est limitée par le fait qu'elle exclut la variable de justice distributive. Cela peut s'expliquer par les observations rapportées dans la recension des écrits.

Dans les sections suivantes, il convient de discuter plus en détail de nos résultats concernant la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique (VI.1) et le rôle de la rectitude morale dans ladite relation (VI.2). Il sera ainsi possible de proposer une révision du modèle conceptuel (VI.3), avant d'énoncer les apports (VI.4) et les limites (VI.5) de la présente étude.

VI.1 Les liens directs entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique

Dans le cadre de nos trois études de référence, nos résultats soutiennent clairement que les dimensions de justice procédurale (VI.1.1), de justice interactionnelle (VI.1.2), de justice distributive (VI.1.3) ainsi que notre indice de justice globale (VI.1.4) sont positivement et significativement liés au bien-être psychologique des travailleurs.

V.1.1 La justice procédurale et le bien-être psychologique

Initiée par Thibault et Walker (1975, 1978), la notion de justice procédurale se réfère à l'évaluation de l'équité des critères appliqués au cours du processus de prise de décision (Diamond *et al.*, 1978). Ainsi, comme l'ont relevé certains chercheurs (Le, Zheng et Fujimoto, 2016), le respect des procédures, et la possibilité d'avoir une influence sur la prise des décisions organisationnelles, conduiraient les travailleurs à percevoir de la justice procédurale qui contribuerait à leur bien-être psychologique en raison d'un plus

grand sentiment d'autonomie et de maîtrise de leur environnement (Page et Vella-Brodrick, 2009). D'autres auteurs Singh et al. (2012), n'ont cependant observé aucun lien significatif entre lesdites variables.

Les résultats des trois études présentées dans ce mémoire indiquent l'existence d'un lien positif et significatif entre la perception de justice procédurale et le bien-être psychologique. En effet, concernant l'étude 1, la perception de justice procédurale est effectivement positivement et significativement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,247*) et explique 5,6 % de la variation de la variable dépendante. Notons, cependant, que pour l'organisme communautaire de conseil juridique (OCCJ) cette dimension constitue celle qui est la moins déterminante du bien-être psychologique des travailleurs. Ceci pourrait notamment s'expliquer par le fait d'une culture organisationnelle sensibilisée au respect des procédures, du fait même du champ d'activité et de la mission de l'organisme. Il en résulterait que le bien-être des travailleurs de cette organisation serait plus sensible aux autres formes de justice organisationnelle, surtout en considérant les limites budgétaires découlant du financement public, ainsi que la lourdeur de la charge de travail.

Concernant l'étude 2, il apparaît que la perception de justice procédurale est aussi positivement et significativement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,359*). Elle explique 12,7 % de la variation de la variable dépendante. Aussi, pour la station de ski québécoise, c'est cette dimension de la justice qui est la plus déterminante du bien-être des travailleurs. Ceci pourrait notamment s'expliquer par les spécificités du milieu de travail des employés de stations de ski. En effet, dans le cadre de leur emploi, le personnel régulier et les saisonniers doivent faire face à de nombreuses incertitudes (*ex. enneigement, horaires de travail, etc.*). Il serait donc compréhensible que pour pallier ces incertitudes, le bien-être des travailleurs soit particulièrement sensible au respect des procédures qui assurent, elles, une certaine prévisibilité des décisions organisationnelles prises.

Concernant l'étude 3, il appert de la même manière que la justice procédurale est positivement et significativement corrélée avec notre variable dépendante (*corrélation de*

Pearson de 0,201). Elle explique 3,7 % de la variation du bien-être psychologique. Ainsi, tout comme les travailleurs de la station de ski québécoise, le bien-être de ceux de la station de ski française est déterminé davantage par la justice procédurale que par les autres dimensions de la justice organisationnelle. Néanmoins, l'effet de celle-ci est beaucoup moins important. Il est possible d'en conclure que d'autres facteurs pourraient expliquer le bien-être de ces employés.

Nos résultats corroborent donc les travaux de certains auteurs (Le, Zheng et Fujimoto, 2016) ayant relevé un lien direct, positif et significatif, entre la perception de justice procédurale et le bien-être psychologique.

VI.1.2 La justice interactionnelle et le bien-être psychologique

Conceptualisée par Bies et Moag (1986), la justice interactionnelle fait référence à la qualité du traitement interpersonnel effectué par le supérieur hiérarchique lors de l'adoption ou de la mise en œuvre des procédures de décision. Un traitement respectueux et digne venant du supérieur hiérarchique favoriserait l'estime de soi des travailleurs, notamment envoyant un signal de leur valeur et de leur statut au sein de l'équipe, et leur bien-être psychologique. En ce sens, plusieurs études ont relevé que la justice interactionnelle était significativement et positivement liée au bien-être psychologique (Le, Zheng et Fujimoto, 2016, Singh, Singh et Singh, 2012).

Les résultats issus de l'analyse des trois études indiquent l'existence d'un lien positif et significatif entre la perception de justice interactionnelle et le bien-être psychologique des travailleurs.

Effectivement, concernant l'étude 1, il apparaît que la justice interactionnelle est positivement et significativement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,309*), chez les travailleurs de l'OCCJ. Elle explique ainsi 9,1 % de la variation de la variable dépendante. Notons que c'est cette dimension de la justice organisationnelle qui est la plus déterminante du bien-être psychologique des employés de l'organisme. Ceci pourrait s'expliquer, comme nous l'avons déjà évoqué, du fait d'une culture organisationnelle sensibilisée par essence à la justice procédurale, du fait de l'indépendance statutaire d'une partie importante des employés (*avocats*). Le bien-être

des travailleurs, soumis par ailleurs à une charge de travail importante, pourrait être plus sensible à la qualité des traitements interpersonnels reçus et notamment de ceux en provenance des supérieurs hiérarchiques.

Concernant l'étude 2, il appert que la justice interactionnelle est, ici aussi, positivement et significativement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,233*). Effectivement, elle explique 5,2 % de la variation de la variable dépendante. Cette dimension de la justice organisationnelle constitue le deuxième facteur le plus déterminant du bien-être des employés de la station de ski québécoise, loin derrière la justice procédurale évoquée *supra*. Ceci pourrait notamment s'expliquer par des spécificités du milieu en montagne. En effet, les employés réguliers, ainsi que les saisonniers, se connaissent bien en raison du fait qu'ils vivent généralement dans des localités à proximité de la station de ski. Cette proximité pourrait engendrer une culture de soutien, de sollicitude, et donc favoriser une culture de justice interactionnelle. Par ailleurs, la distribution des avis concernant la justice interactionnelle, décentrée et asymétrique en direction des valeurs élevées de la variable semble corroborer nos propos (*cf. partie V.2.1*). Ainsi, le bien-être des employés serait donc moins sensible à cette dimension de justice, car elle serait naturellement présente au sein de la culture organisationnelle.

Concernant l'étude 3, la perception de justice interactionnelle est, de la même manière, significativement et positivement corrélée au bien-être psychologique des employés de la station de ski française (*corrélation de Pearson de 0,189*). En effet, cette dimension de la justice organisationnelle explique 3,3 % de la variation du bien-être psychologique des travailleurs. Elle constitue la deuxième forme de justice qui a le plus d'influence sur le bien-être des travailleurs, avec des coefficients de corrélation très proches de ceux évoqués *supra* en matière de justice procédurale. Aussi, comme nous avons déjà pu le souligner, l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante, bien que significatif, est relativement faible. Cela nous pousse à penser que d'autres facteurs explicatifs du bien-être psychologique des travailleurs ont davantage d'influence sur cet échantillon.

Pour conclure sur cette section, nous pouvons dire que nos résultats vont à l'appui des études antérieures ayant relevé un lien positif et significatif de la justice interactionnelle sur le bien-être des travailleurs.

VI.1.3 La justice distributive et le bien-être psychologique

Issue de la théorie de l'équité d'Adams (1965), la justice distributive se définit comme la perception de ce qu'est une distribution équitable des ressources, évaluée sur la base de la règle de l'équité. Aussi, la représentation empirique de justice distributive la plus connue est attribuable à Siegrist (1996) et à son modèle de « Déséquilibre Effort-Récompense ». Selon celui-ci, les personnes qui réalisent de grandes quantités d'effort, mais qui ne reçoivent que peu de récompenses en retour seraient plus susceptibles de percevoir de la détresse psychologique et, dans le cas contraire, de percevoir du bien-être psychologique. En ce sens, plusieurs études ont mis en évidence un lien positif et significatif entre la perception de justice distributive et le bien-être psychologique (Marko Elovainio, Kivimäki et Helkama, 2001; Kivimaki *et al.*, 2003; Singh, Singh et Singh, 2012). Néanmoins, certains auteurs ont constaté que cette dimension de la justice était celle qui avait le moins d'influence sur le bien-être psychologique des travailleurs (Le, Zheng et Fujimoto, 2016).

Les résultats des trois études présentées dans ce mémoire indiquent l'existence d'un lien positif et significatif entre la perception de justice distributive et le bien-être psychologique des travailleurs.

En effet, concernant l'étude 1, la justice distributive est positivement et significativement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,301*) des employés de l'OCCJ. Cette dimension de la justice explique, par ailleurs, 8,6 % de la variation de la variable dépendante, tout en constituant la deuxième dimension la plus déterminante de celle-ci, proche de la justice interactionnelle évoquée plus haut. Ceci pourrait s'expliquer notamment en raison du financement public de l'organisme et des contraintes budgétaires qui en découlent. Ainsi, le bien-être des travailleurs de l'OCCJ pourrait plus particulièrement sensible à l'équité quant à la distribution des ressources, celles-ci étant limitées.

Concernant l'étude 2, par la suite, il apparaît également que la justice distributive est positivement et significativement corrélée à notre variable dépendante (*corrélation de Pearson de 0,229*). En effet, elle explique 5 % de la variation du bien-être psychologique des employés de la station de ski québécoise, constituant ainsi la dimension de justice organisationnelle la moins déterminante de la variable dépendante. Ceci pourrait s'expliquer notamment en raison des conditions de travail relativement généreuses, et plus précisément des salaires élevés, dans le cadre de ces zones touristiques. Ainsi, le bien-être des travailleurs de montagne pourrait être moins sensible à l'équité de la distribution des ressources, celles-ci étant moins limitées que dans le secteur public, par exemple.

Concernant l'étude 3, nos résultats rapportent que la justice distributive est significativement et positivement corrélée au bien-être psychologique (*corrélation de Pearson de 0,155*). Celle-ci explique 2,1 % du bien-être psychologique des travailleurs de la station de ski française, constituant la dimension de justice organisationnelle la moins déterminante sur notre variable dépendante. Nous pourrions expliquer ce résultat en nous basant sur la même argumentation que celle effectuée précédemment. Les conditions salariales étant relativement généreuses, notamment durant la saison touristique, le bien-être des travailleurs de station de ski pourrait être moins sensible à l'équité de la distribution des ressources.

Pour conclure sur cette section, nos résultats corroborent les précédentes études ayant mis en exergue l'existence d'un lien positif et significatif entre la perception de justice distributive et le bien-être psychologique des travailleurs. Par ailleurs, nos résultats issus des études 2 et 3 vont dans le même sens que les observations de certains chercheurs (Le, Zheng et Fujimoto, 2016) tenant à considérer la justice distributive comme étant la dimension de la justice organisationnelle la moins déterminante du bien-être psychologique.

VI.1.4 La justice globale et le bien-être psychologique

La recherche récente portant sur la justice organisationnelle argue qu'une mesure unique de celle-ci formerait une meilleure représentation de la phénoménologie de la justice perçue par les personnes (Ambrose et Schminke, 2009). En ce sens, nous avons considéré

qu'il serait possible de constituer une variable unique de justice organisationnelle à condition que les analyses factorielles nous permettent d'en déduire ainsi. Force est d'admettre que pour nos trois études, la dimension de justice distributive ne remplissait pas cette condition. Nous avons, néanmoins, aggloméré les scores de la justice procédurale et interactionnelle afin d'obtenir un indice de perception de justice globale.

De ce fait, et considérant ce qui a été rapporté ci-dessus, il est probable de s'attendre à ce que notre indice de justice globale soit positivement et significativement corrélé avec le bien-être des travailleurs de nos trois échantillons.

En effet, dans les trois études, il apparaît que la perception de justice globale est significativement et positivement corrélée avec le bien-être psychologique des travailleurs (*corrélations de Pearson de 0,293, 0,318, 0,204*), celle-ci expliquant respectivement pour les études 1, 2 et 3, 5,6 %, 9,9 % et 2,1 % de la variation de la variable dépendante.

Contrairement à ce qui aurait pu être attendu, notamment en raison du fait que cet indice comprend plus d'information et donc de variance, l'effet de celui-ci est moins important que celui de la dimension de justice la plus déterminante du bien-être psychologique pour les études 1 et 2. Cela s'explique par les scores relativement faibles des dimensions de justice procédurale, pour l'étude 1, et de justice interactionnelle pour l'étude 2.

Pour conclure sur cette section, nos résultats, basés sur des analyses factorielles, semblent infirmer la possibilité de former un indice global de justice à partir de ses trois dimensions. Seules celles de justice procédurale et de justice interactionnelle semblent former un facteur stable afin de renvoyer à un construit latent. Ainsi, l'analyse de la justice organisationnelle, via ses trois dimensions classiques, nous paraît toujours pertinente en la matière. Il convient, par la suite, de discuter des résultats se rattachant au concept de rectitude morale au travail et de ses liens avec la justice organisationnelle et le bien-être psychologique (VI.2).

VI.2 Les liens indirects entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique : le rôle de la rectitude morale au travail

Le concept de rectitude morale, dans le cadre des sciences psychologiques et de l'administration, est absent de la recherche. Il doit son existence et sa conceptualisation aux travaux de Morin (E. M. Morin et Cherré, 1999). Ceux-ci mettaient en avant les éléments permettant de donner du sens au travail, en interrogeant plus 75 cadres et dirigeants canadiens et français. Ce concept se référerait aux valeurs, au respect perçu au sein du milieu de travail (E. M. Morin *et al.*, 2008). Il renvoie à un travail perçu comme moralement justifiable, tant dans son accomplissement que dans ses résultats (Morin, 1999). Ainsi, une échelle en cinq énoncés fut conceptualisée, testée et confirmée à travers différentes études comme ayant une structure factorielle stable. C'est sur la base de cette échelle que nous avons pu étudier le construit et ses liens avec la justice organisationnelle et le bien-être psychologique des travailleurs.

Cette notion étant d'origine empirique, celle-ci souffrait d'une absence d'assise théorique, ce à quoi nous avons tenté de remédier en nous inspirant des travaux du philosophe du droit Robert Alexy (2002) et en adaptant sa définition de « *moral correctness* » au monde du travail. Ainsi, nous avons pu proposer de définir la rectitude morale au travail de la manière suivante :

La rectitude morale au travail forme une caractéristique du milieu de travail, pouvant être évaluée par les membres l'organisation, affirmant que les normes formelles (ex. politiques, code de conduite) et informelles (ex. usages) encadrant les processus, les pratiques et les résultats organisationnels sont conformes à la morale ; c'est-à-dire qu'elles ne portent pas atteinte aux principes formels d'égalité des droits, de réciprocité (devoirs négatifs de justice) et qu'elles promeuvent la présence de sollicitude (devoir positif de sollicitude, d'humanité).

Les liens entre cette notion et les variables de justice organisationnelle (VI.2.1) et de bien-être psychologique (VI.2.2), ainsi que sa valeur explicative dans la relation entre lesdites variables (VI.2.3), n'ayant jamais fait l'objet d'une étude, il nous appartient de discuter des résultats obtenus en la matière.

VI.2.1 La rectitude morale et la justice organisationnelle

Considérant que la notion même de justice présuppose une certaine rectitude morale (Russell et al., 2015b), et que la notion même de morale, selon Kohlberg et Gilligan, repose au moins en partie sur le jugement de justice (Ménard, 2004), nous avons pu soutenir l'hypothèse selon laquelle les construits de rectitude morale et de justice organisationnelle étaient positivement et significativement liés.

En effet, les résultats des trois études mettent en exergue l'existence d'un lien positif significatif entre la rectitude morale au travail et le bien-être psychologique des travailleurs.

Concernant l'étude 1, la justice interactionnelle, procédurale et distributive est fortement corrélée avec la rectitude morale (*corrélations de Pearson respectives de 0,656, 0,637, 0,579*), expliquant respectivement 42,7 %, 40,3 % et 33,1 % de sa variation. S'il apparaît que toutes les dimensions de la justice ont une influence importante sur la perception de rectitude morale, c'est la dimension de justice interactionnelle qui est la plus déterminante de celle-ci. Ainsi, nous pourrions en déduire que, pour les employés de l'OCCJ, c'est le traitement respectueux du supérieur hiérarchique qui permet de mieux prédire le fait que les normes sont perçues comme étant conforme à la morale. En nous appuyant sur la théorie « agent système » (Bies et Moag, 1986), nous pourrions expliquer ces résultats par le rôle « d'agent » des gestionnaires. Leurs comportements respectueux, qui préservent la dignité humaine, seraient déterminants de l'évaluation de la rectitude morale des normes mises en place par le « système », soit l'organisation. Ceci suggère que la dimension de justice interactionnelle pourrait faire écho aux principes de réciprocité et de sollicitude permettant, eux-mêmes, une évaluation de la moralité des normes présentes au sein du milieu de travail.

Concernant l'étude 2, les dimensions de justice procédurale, interactionnelle et distributive sont également fortement corrélées avec la rectitude morale (*corrélations de Pearson respectives de 0,747, 0,686, 0,493*), expliquant respectivement 55,7 %, 46,9 % et 24,2 % de sa variation. Ici aussi, toutes les dimensions de la justice ont une influence importante sur la perception de rectitude morale. Cependant, c'est la dimension de justice

procédurale qui est la plus déterminante de celle-ci. Ainsi, nous pourrions en déduire qu'il s'agit de l'équité des critères appliqués au cours du processus de décision, s'agissant des travailleurs de la station de ski québécoise, qui permet de mieux prédire le fait que les normes sont perçues comme étant conformes à la morale. Ces résultats pourraient s'expliquer en raison du principe d'égalité face aux normes, principe permettant d'évaluer la conformité à la morale de celle-ci. La perception de justice procédurale ferait ainsi écho audit principe d'égalité.

Enfin, concernant l'étude 3, la justice interactionnelle, procédurale et distributive est aussi fortement corrélée avec la rectitude morale (*corrélations de Pearson respectives de 0,708, 0,640, 0,478*), expliquant respectivement 49,9 %, 40,8 % et 22,6 % de sa variation. Tout comme pour les employés de l'étude 1, pour les travailleurs de la station de ski française, c'est le traitement respectueux du supérieur hiérarchique qui permet de mieux prédire le fait que les normes sont perçues comme étant conforme à la morale. Nous pourrions donc, de nouveau, faire référence à la théorie de « l'agent système », tout en suggérant que la dimension de justice interactionnelle ferait écho aux principes de réciprocité et de sollicitude, déterminants de la rectitude morale.

Pour conclure sur cette section, les résultats indiquent que toutes les dimensions de la justice organisationnelle sont positivement et significativement liées à la rectitude morale. Plus précisément, la justice interactionnelle et la justice procédurale sont, loin devant la justice distributive, les plus déterminantes de la rectitude morale. En effet, celles-ci pourraient faire écho, beaucoup plus que la dimension de justice distributive, aux trois principes permettant l'évaluation de la moralité des normes que sont ceux d'égalité, de réciprocité et de sollicitude.

VI.2.2 La rectitude morale et le bien-être psychologique

Selon Aristote, l'homme étant être physique, social et raisonnable (Fowers, Richardson et Slife, 2017), celui-ci aurait ainsi besoin de vivre dans une société juste, respectant une certaine rectitude morale, afin de pouvoir percevoir du bien-être. De façon plus spécifique, la rectitude morale au travail serait, par définition, intrinsèquement liée à un milieu de travail assurant la qualité de vie et la santé des travailleurs. C'est en ce sens que nous

avons pu proposer, puis soutenir, l'hypothèse selon laquelle la rectitude morale et le bien-être psychologique des travailleurs étaient positivement et significativement liés.

En effet, les résultats de nos trois études soutiennent notre hypothèse en soulignant que la rectitude morale et le bien-être psychologique sont significativement et positivement corrélés (*corrélations de Pearson respectives pour les études 1, 2 et 3 de 0,371, 0,388 et 0,297*), celle-ci expliquant respectivement 13,3 %, 14,8 % et 8,5 % de la variation de notre variable dépendante. La rectitude morale constituerait donc une caractéristique du milieu de travail participant de façon importante au bien-être psychologique des travailleurs. Autrement dit, même lorsque des travailleurs connaissent des natures d'emplois et des cultures nationales différentes, le fait que les normes présentes dans leur milieu de travail soient conformes aux principes d'égalité, de réciprocité et de sollicitude participe de façon directe et importante à leur bien-être psychologique.

Pour conclure, nous pouvons dire que nos résultats corroborent l'idée selon laquelle l'homme est aussi un être moral qui a besoin, afin de s'épanouir, de se développer dans un milieu dont les normes font preuve de moralité.

VI.2.3 L'effet de médiation de la rectitude morale

L'objectif principal de notre recherche était d'expliquer le lien entre la justice organisationnelle et la santé mentale, ainsi que d'explorer l'effet de médiation de la rectitude morale dans ladite relation. En ce sens, nous avons pu proposer et soutenir l'hypothèse selon laquelle la rectitude morale générerait un effet de médiation, au moins partielle, dans ladite relation.

En effet, sur les douze tests effectués *supra* sur les trois études, il est apparu onze fois que la rectitude morale générerait un effet de médiation totale entre les différentes formes de la justice et le bien-être psychologique des travailleurs. Un effet de médiation partielle de la rectitude morale a été observé une seule fois *dans l'étude 2, entre la justice procédurale et le bien-être psychologique*. Il faut toutefois reconnaître que le niveau de signification a baissé, ce qui implique que les possibilités d'erreur sont accrues.

Considérant les résultats obtenus aux douze tests, concernant des échantillons ayant des natures d'emploi et des cultures nationales différentes, il semble raisonnable de conclure en une médiation totale de la rectitude morale dans la relation mentionnée. Cela signifie que la perception de justice agirait par le truchement de la perception de rectitude morale afin d'expliquer le bien-être psychologique des travailleurs.

VI.3 Proposition de révision du modèle conceptuel

La principale contribution de notre recherche consiste à mieux comprendre le lien indirect entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique des travailleurs. La rectitude morale semble avoir un effet de médiation totale dans ladite relation. Ce résultat est tout à fait nouveau, car il n'a jamais fait l'objet d'études antérieures.

En effet, les analyses révèlent systématiquement que la variance du bien-être psychologique expliquée par le modèle indirect (*par le truchement de la rectitude morale*) est supérieure à la variance expliquée par les seules dimensions de la justice organisationnelle. L'effet de médiation, à la différence de nos anticipations, ne serait pas partiel, mais total. Cela signifie que si la rectitude morale n'était pas mesurée nous ne comprendrions pas bien qui existe entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique. Cette étude a donc permis de mettre au jour la dynamique entre la justice et le bien-être, en rendant explicite la médiation de la rectitude morale dans ces interactions.

Ces observations nous conduisent à devoir réviser le modèle conceptuel et à le présenter de la manière suivante :

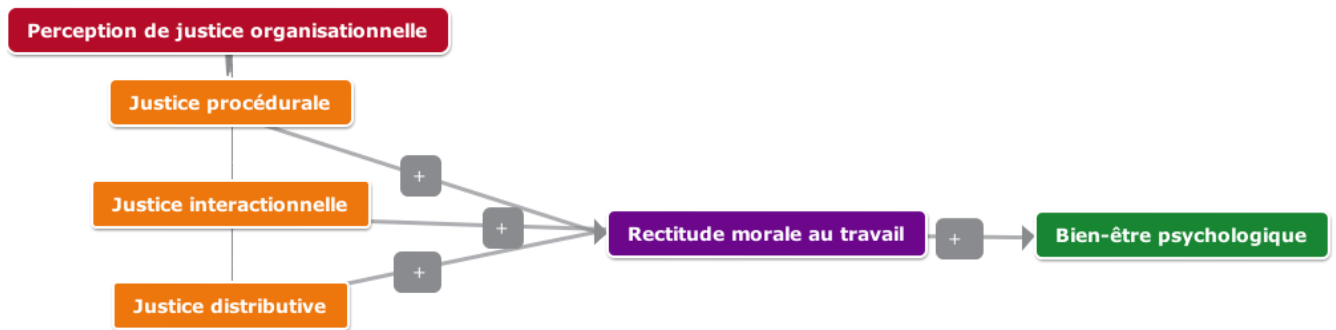


Figure 5 : Modèle de recherche révisé

Ainsi, telle que le présente notre modèle révisé, la justice organisationnelle agirait, de façon plus importante, par le truchement de l'évaluation de perception morale afin d'expliquer le bien-être psychologique des employés. La révision de notre modèle étant effectuée, il nous revient de présenter les apports (VI.4) et les limites de notre présente étude (VI.5).

VI.4 Apports de la recherche

Notre étude contribue à l'avancée des connaissances tant d'un point de vue théorique (VI.4.1) que pratique (VI.4.2).

VI.4.1 Apports théoriques

La présente recherche fait avancer les connaissances dans le domaine des sciences de l'administration sur plusieurs points. Premièrement, nos résultats corroborent ceux issus de diverses études, en stipulant l'existence d'un lien positif et significatif entre les différentes dimensions de la justice organisationnelle et le bien-être psychologique des travailleurs. De plus, ceux-ci soutiennent l'idée selon laquelle l'effet de la justice organisationnelle sur les attitudes et les comportements des travailleurs serait mieux expliqué en recourant à des modèles médiateurs (Jason A. Colquitt, Greenberg et Scott, 2005a).

Notre contribution originale est, dans le cadre de la présente étude, plurielle. Elle tient, d'une part, en la proposition d'une définition, et d'un ancrage théorique découlant de la philosophie du droit, de la notion de rectitude morale, issue de la recherche empirique effectuée par Morin (1999, 2008).

Ainsi, nous avons pu proposer la définition suivante à ce construit : *la rectitude morale au travail forme une caractéristique du milieu de travail, pouvant être évaluée par les membres l'organisation, affirmant que les normes formelles (ex. politiques, code de conduite) et informelles (ex. usages) encadrant les processus, les pratiques et les résultats organisationnels sont conformes à la morale ; c'est-à-dire qu'elles ne portent pas atteinte aux principes formels d'égalité des droits, de réciprocité (devoirs négatifs de justice) et qu'elles promeuvent la présence de sollicitude (devoir positif de sollicitude, d'humanité).* La recherche de rectitude morale serait intrinsèque à l'existence d'un milieu de travail assurant la qualité de vie de ses membres.

De plus nous avons identifié différentes dimensions à ce concept : une dimension concernant la légitimité de l'autorité créatrice de normes, une autre dimension concernant la pertinence morale des normes présentes dans le milieu de travail. Cette dernière comprend deux facettes : 1) la pertinence morale se rattachant au contenu des normes présentes dans le milieu de travail, 2) la pertinence morale se rattachant à l'engagement d'appliquer lesdites normes.

Aussi, nous avons pu présenter les deux rôles que joue le concept de rectitude morale : un rôle de classification et un rôle de qualification. En ce qui a trait à son rôle de classification, la recherche de rectitude morale permettrait de distinguer un milieu de travail sain, d'un milieu de travail « prédateur » ou « insensé ». En ce qui concerne son rôle de qualification, l'étude de la rectitude morale permettrait de distinguer un milieu de travail qui se réclamerait d'une certaine rectitude morale et qui répondrait aux exigences de celle-ci (*milieu de travail sain*) de celui qui échouerait à y répondre (*milieu de travail défectueux*).

D'autre part, celle-ci a consisté à argumenter et à révéler l'effet médiateur entre cette dernière notion et les variables de justice organisationnelle et de bien-être psychologique.

Cette contribution se réalise par l'exploration des mécanismes indirects qui prévalent dans la relation entre la justice organisationnelle et le bien-être psychologique, en mettant en valeur, pour la première fois, le rôle de médiation totale de la rectitude morale dans ladite relation. Cette découverte nous paraît être d'autant plus intéressante qu'elle dispose d'un

pouvoir de généralisation relativement grand, étant donné que nous l'avons relevé dans trois échantillons indépendants ayant tantôt des natures d'emploi différentes dans une même culture (*cf. échantillons de travailleurs canadiens pour de l'étude 1 et 2*), tantôt des natures d'emploi similaires dans des cultures différentes (*cf. échantillon de travailleurs canadiens et français des études 2 et 3*).

VI.4.2 Apports pratiques

De nos résultats, plusieurs conseils destinés aux acteurs du monde de l'entreprise, ainsi qu'au législateur, peuvent être adressés.

En ce qui concerne les acteurs du monde de l'entreprise, ceux-ci gagneraient à considérer les variables de perception de justice et de rectitude morale comme étant des priorités stratégiques, notamment en raison de leur influence sur la santé psychologique des travailleurs. Ainsi, veiller à la moralité des normes présentes au sein du milieu de travail, ainsi que l'instauration d'une culture organisationnelle de justice nous paraît être un préalable nécessaire à toute organisation se voulant performante. En ce sens, nous croyons que la participation de tous les membres de l'organisation à la prise de décision (*cf. justice procédurale*), notamment dans le cadre d'interventions de type « enquête feed-back », pourrait être un levier intéressant pour accroître la performance organisationnelle, tout favorisant la perception de justice et de rectitude morale au sein du milieu.

Considérant ce qui vient d'être dit, il est possible de s'interroger également sur l'efficacité des pratiques organisationnelles tendant à favoriser le bien-être des employés. En effet, celles-ci se rapportent souvent uniquement à la dimension de bien-être physique (*ex. défis sportifs, incitations à l'arrêt du tabagisme, petits-déjeuners équilibrés, etc.*) des travailleurs, en omettant leur bien-être psychologique. Les interventions portant sur cette dernière dimension sont souvent de type secondaire, c'est-à-dire tendant à favoriser les capacités d'adaptation des employés, sans pour autant agir sur les éléments organisationnels stressants. Des interventions primaires, visant notamment à instaurer un plus grand climat de justice, pourraient être plus efficaces en la matière.

Afin accroître la perception de rectitude morale au sein du milieu de travail, il semble nécessaire de lancer un appel à la moralisation des comportements et décisions prises par

les dirigeants des organisations. Ces derniers, plus que quiconque, doivent faire preuve d'un comportement et d'une attitude exemplaires. Cela pourrait passer, *a priori*, par un choix éclairé, réalisé les membres de conseils d'administration, de la direction. Concernant les dirigeants eux-mêmes, il semble raisonnable de s'attendre à ce qu'ils respectent, comme tout employé, les normes édictées au sein de l'organisation et qu'ils s'attachent à toujours agir en conformité avec les lois. En allant plus loin, nous pensons qu'il devrait montrer l'exemple en matière de sollicitude, de préoccupation pour le bien-être de tous les membres de l'organisation et, bien entendu, de traitement digne de leurs subordonnés.

Concernant le législateur maintenant, si ce dernier souhaitait être interventionniste, il pourrait agir à deux niveaux afin de favoriser la santé publique, en misant notamment sur le bien-être psychologique des citoyens. Tout d'abord, afin de démotiver de possibles tentations et comportement immoraux, une criminalisation accrue des fautes de gestion, accompagnée de sanctions réelles, pourraient être envisagés. Mais au-delà de cet aspect prohibitif, les gouvernements pourraient établir des incitatifs financiers venant récompenser les organisations offrant un climat de justice important à leurs employés.

Enfin, par cette étude, nous espérons pouvoir offrir des outils supplémentaires, destinés aux employeurs et aux employés, dans le cadre de contentieux entourant l'inaptitude ou l'absence pour des raisons de maladies de nature psychologique. En ce sens, les employés pourraient alléguer que le climat d'injustice et de faible rectitude morale, au sein de l'organisation, aurait pu contribuer à leur état de santé. Les employeurs, quant à eux, pourraient s'en défendre en mettant, par exemple, en avant les mesures et interventions prises afin d'assurer le respect et la moralité des normes.

Il convient, dans la section qui suit, de mettre en évidence les limites de notre recherche, ainsi que ses implications pour celles à venir (VI.5).

VI.5 Limites et implications pour les recherches futures

Cette étude n'est pas exempte de limites (VI.5.1). Après les avoir relevées, nous proposerons quelques pistes de recherche pour les futures études portant sur notre sujet (VI.5.2).

VI.5.1 Limites de la présente recherche

Les limites sont inhérentes au processus de recherche. En ce sens, le principal reproche que nous pourrions adresser à notre étude tient au fait d'avoir appareillé à la notion empirique de rectitude morale, dont l'échelle fut développée et validée par Morin, une définition théorique *ad hoc*. Ainsi, une certaine asymétrie existe entre les dimensions de la définition proposée (cf. *légitimité de l'autorité créatrice de normes, pertinence morale du contenu des normes, pertinence morale de l'engagement à appliquer les normes*) et les cinq énoncés de l'échelle de rectitude morale développée par Morin (2008) (1. « *je travaille dans un milieu qui valorise la justice [respect des droits]* », 2. « *je travaille dans un milieu qui valorise l'équité [l'égalité de traitement]* », 3. « *je travaille dans un milieu qui a de la considération pour la dignité humaine* », 4. « *je travaille dans un milieu qui respecte les personnes* », 5. « *je fais un travail qui respecte les valeurs humaines* »). Aussi, si les énoncés 1, 2 et 3 font référence à la notion de justice, et plus particulièrement au principe d'égalité de traitement, les dimensions de réciprocité et de sollicitude ne sont pas représentées par ces derniers. Ainsi, un remodelage de l'échelle, prenant en compte les dimensions de réciprocité et de sollicitude de la définition théorique proposée, serait pertinent. En ce sens, nous pourrions proposer les énoncés suivants : « *mon milieu de travail m'encourage à faire attention aux autres* », « *dans mon milieu de travail, on se préoccupe du bien-être d'autrui* », « *dans mon milieu de travail, les gens sont bienveillants* » (*conformité au principe de sollicitude*), « *dans mon milieu de travail, chacun donne autant qu'il reçoit* », « *dans mon milieu de travail, les échanges sont réciproques* », « *dans mon milieu de travail, chacun se rend la pareille* » (*conformité au principe de réciprocité*).

Par ailleurs, sur le plan méthodologique, l'usage d'équations structurales, en lieu et place de simples régressions linéaires, aurait pu être envisagé afin d'obtenir plus d'informations sur la nature et le sens des liens existants entre les différentes variables étudiées.

VI.5.2 Implications pour les recherches futures

Plusieurs pistes peuvent être proposées pour les recherches futures portant sur le domaine. Premièrement, tel qu'évoqué *supra*, il nous semble nécessaire de développer une échelle de rectitude morale conforme aux dimensions de la définition théorique proposée. En ce sens, les futures recherches pourraient tester les énoncés suggérés ci-dessus.

Deuxièmement, il nous paraît intéressant d'examiner, dans le cadre de futures études, le rôle de la rectitude morale dans la relation entre les différentes formes de la justice organisationnelle et la dimension négative de la santé mentale, la détresse psychologique. Si l'effet de médiation de la rectitude morale était confirmé, il serait possible d'en conclure qu'un tel effet existe dans la relation entre la justice et la santé mentale.

Enfin, troisièmement, nous pourrions proposer d'étudier la présence d'éventuelles variables modératrices, tant au niveau des liens entre les dimensions de la justice et la rectitude morale, qu'à celui des liens entre la rectitude morale et les deux dimensions de la santé psychologique (*cf. détresse et bien-être psychologique*).

Contrairement à ce qui a cours dans nos sociétés dites « modernes », le travail, l'activité humaine productive, ne peut être considéré comme un simple levier générateur de profit. Il possède également des fonctions technique, culturelle, sociale, voire même religieuse. La disparition progressive de ces fonctions au profit de la dimension économique, quantitative, semble connaître des limites. La perte de sens qui en découle ne peut être compensée par de la consommation tous azimuts, et cela est heureux ! En effet, cela permet de garder à l'esprit que l'Homme est un être profondément moral, qui a besoin de visées qualitatives s'il souhaite persévérer dans son être.

Annexes

Échelles utilisées :

Q3 Les énoncés suivants concernent votre travail, les relations que vous avez avec vos collègues, vos supérieurs et plus généralement, votre environnement de travail. Lorsqu'il sera question de votre supérieur, pensez à la personne de qui vous relevez ou celle qui vous confie des tâches ou des activités à faire.

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Je fais un travail qui sert à quelque chose.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon travail est nécessaire pour les autres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je fais un travail qui fait appel à mes compétences.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux développer mon potentiel dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai la liberté de faire mon travail de la manière qui me semble la plus efficace.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux exercer mon jugement pour résoudre les problèmes que je rencontre en faisant mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je m'entends bien avec mes collègues de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je travaille dans un milieu qui valorise la justice, c'est-à-dire le respect des droits.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Je travaille dans un milieu qui valorise l'équité, c'est-à-dire l'égalité des traitements.

Je travaille dans un milieu qui montre de la considération pour la dignité humaine.

Je peux compter sur le soutien de mes collègues quand j'en ai besoin.

Mon supérieur a pleinement confiance en moi.

Je peux compter sur le soutien de mon supérieur pour m'aider à résoudre des problèmes que je pourrais avoir dans mon travail.

J'ai des occasions d'apprendre dans mon travail.

Je peux développer mes compétences dans mon travail.

Je discute
ouvertement
de mes
problèmes
avec mon
supérieur.

J'ai le soutien
nécessaire de
mon supérieur
quand je suis
aux prises avec
des difficultés
dans mon
travail.

Mon supérieur
est disposé à
faire des
changements
pour rendre
mon travail
plus
intéressant
pour moi.

Je suis libre de
faire des
changements
dans mon
travail pour
être plus
efficace.

J'ai de
l'autonomie
pour faire mon
travail.

Je me sens
capable de
bien faire mon
travail.

J'ai des bonnes
relations avec
mes collègues
de travail.

Je me sens
apprécié(e) par
mes collègues
de travail.

Mes collègues
et moi
discutons
ouvertement
de nos
différences
d'opinions
pour prendre
ensemble de
meilleures
décisions.

Mes collègues
et moi
travaillons
ensemble,
dans un esprit
d'équipe.

Je sens que je
m'épanouis
dans mon
travail.

Mon travail est
utile aux
autres.

Je peux
compter sur
mon supérieur
pour m'aider à
résoudre des
problèmes qui
concernent
mon travail.

Je fais un
travail qui
respecte les
valeurs
humaines.

Je travaille
dans un milieu
qui respecte
les personnes.

Les objectifs de
mon travail
sont
clairement
définis.

J'ai les ressources suffisantes pour atteindre les objectifs qui me sont fixés.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je travaille dans des conditions sécuritaires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je travaille dans un environnement stimulant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je travaille dans un milieu qui m'encourage à faire attention aux autres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon milieu de travail, on se préoccupe du bien-être d'autrui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon milieu de travail, chacun donne autant qu'il reçoit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon milieu de travail, les échanges sont réciproques.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon milieu de travail, chacun se rend la pareille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon milieu de travail, les gens sont bienveillants.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q6 Cette échelle sert à évaluer la perception de la justice au sein de votre organisation, à savoir les procédures qui sont suivies pour prendre les décisions, la manière dont vos supérieurs vous traitent et l'équité des pratiques de récompenses. Lorsqu'il s'agira de ces dernières, pensez non seulement à votre salaire, mais aussi à d'autres formes de rétribution comme par exemple, des marques de reconnaissance ou un arrangement qui vous donne de la latitude dans l'organisation de vos activités. Évaluez dans quelle mesure chacun décrit bien les pratiques qui vous concernent, vous et vos collègues de travail. (Moorman, 1991)

	Tout à fait en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir des informations justes et pertinentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous avez la possibilité de faire appel ou de remettre en question les décisions qui ont été prises par votre supérieur immédiat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pour prendre des décisions, votre supérieur immédiat emploie des méthodes qui permettent d'obtenir le point de vue des personnes concernées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les décisions qui ont été prises par vos supérieurs sont appliquées de manière cohérente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La haute direction écoute vos commentaires sur la mise en œuvre des décisions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous pouvez demander des informations ou des éclaircissements à propos des décisions qui ont été prises par vos supérieurs.

Les décisions sont prises de manière à prendre en compte tous les enjeux qu'elles soulèvent.

Votre supérieur immédiat écoute votre opinion et vos suggestions.

Votre supérieur immédiat réprime l'influence de ses préférences personnelles.

Votre supérieur immédiat vous donne des informations sur les décisions qui sont prises par la hiérarchie et leurs implications.

Votre supérieur immédiat vous traite avec respect et considération.

Votre supérieur
immédiat
montre de la
considération
pour vos droits
en tant
qu'employé(e).

Votre supérieur
immédiat
s'adresse à vous
avec une
attitude sincère
et authentique.

Considérant vos
responsabilités,
vous êtes
équitablement
récompensé(e).

Considérant
votre
expérience,
vous êtes
équitablement
récompensé(e).

Considérant les
efforts que vous
faites pour
votre travail,
vous êtes
équitablement
récompensé(e).

Considérant la
qualité du
travail que vous
faites, vous êtes
équitablement
récompensé(e).

Considérant les
contraintes et le
stress que vous
avez dans votre
travail, vous
êtes
équitablement
récompensé(e).

Q8 Les énoncés suivants visent à connaître votre état de santé AU COURS DES 4 DERNIÈRES SEMAINES. Comment vous êtes-vous senti(e) récemment, au cours du dernier mois? (Golberg et Williams, 1998)

	Rarement voire aucune fois	Quelques fois	La plupart du temps	Presque tout le temps
Avez-vous été capable de vous concentrer sur ce que vous faisiez ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avez-vous eu du mal à dormir parce que vous aviez des soucis ou des inquiétudes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avez-vous senti que vous aviez un rôle important pour quelqu'un ou pour quelque chose ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes-vous senti(e) capable de prendre des décisions ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes-vous senti(e) bien dans la peau, en forme ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes-vous senti(e) stressé(e), sous pression ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes-vous senti(e) malheureux (se) ou déprimé(e) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous êtes-vous senti(e) incapable de surmonter vos difficultés ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avez-vous été capable d'avoir du plaisir durant vos activités quotidiennes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avez-vous été capable de faire face à vos problèmes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous perdu
confiance en vous-
même ?

Vous est-il arrivé
de penser que
vous n'aviez pas de
valeur ni
d'importance ?

Bibliographie :

- ACSMQ (2014). *Définition de la santé mentale*. Récupéré le 26 July 2017 de <http://www.acsmquebec.org/santeMentale.php>
- AFP, Le Monde.fr avec (2010). *Suicides chez Foxconn : pour le PDG d'Apple, l'usine est "plutôt chouette"*, Le Monde.fr. 2017 de http://www.lemonde.fr/asiе-pacifique/article/2010/06/03/suicides-chez-foxconn-pour-le-pdg-d-apple-l-usine-est-plutot-chouette_1366937_3216.html
- Alexy, Robert (1989). « On Necessary Relations Between Law and Morality* », *Ratio Juris*, vol. 2, no 2, p. 167-183.
- Ambrose, Maureen L. et Marshall Schminke (2009). « The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation », *Journal of Applied Psychology*, vol. 94, no 2, p. 491-500.
- Baka, L. (2015). « DOES JOB BURNOUT MEDIATE NEGATIVE EFFECTS OF JOB DEMANDS ON MENTAL AND PHYSICAL HEALTH IN A GROUP OF TEACHERS? TESTING THE ENERGETIC PROCESS OF JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL », *INTERNATIONAL JOURNAL OF OCCUPATIONAL MEDICINE AND ENVIRONMENTAL HEALTH*, vol. 28, no 2, p. 335-346.
- Bakker, Arnold, Wilmar Schaufeli, Evangelia Demerouti, Peter Janssen, Renke van der Hulst et Janneke Brouwer (2000). « Using equity theory to examine the difference between burnout and depression », *Anxiety, Stress & Coping*, vol. 13, no 3, p. 247-268.
- Baron, Reuben N. et David A. Kenny (1986). « The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 51, no 6, p. 1173-1182.
- Bies, R. J. et J.S. Moag (1986). « Interactional justice: Communication criteria of fairness », *Research on negotiation in organizations*, p. 43-55.
- Bosma, H., R. Peter, J. Siegrist et M. Marmot (1998). « Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease », *Am J Public Health*, vol. 88, no 1, p. 68-74.
- Bourbonnais, Renée, Chantal Brisson, Jocelyne Moisan et Michel Vézina (1996). « Job strain and psychological distress in white-collar workers », *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, vol. 22, no 2, p. 139-145.
- Burton, Wayne N., Alyssa B. Schultz, Chin-Yu Chen et Dee W. Edington (2008). « The association of worker productivity and mental health: a review of the literature », *International Journal of Workplace Health Management*, vol. 1, no 2, p. 78-94.
- Busseri, Michael A., Stanley W. Sadava et Nancy Decourville (2007). « A HYBRID MODEL FOR RESEARCH ON SUBJECTIVE WELL-BEING: EXAMINING COMMON- AND COMPONENT-SPECIFIC SOURCES OF VARIANCE IN LIFE SATISFACTION, POSITIVE AFFECT, AND NEGATIVE AFFECT », *Social Indicators Research*, vol. 83, no 3, p. 413-445.
- Chenevert, D., G. Jourdain, N. Cole et B. Banville (2013). « The role of organisational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector », *J Health Organ Manag*, vol. 27, no 3, p. 350-367.

- Chou, Li-Fang, Chih-Chieh Chu, Hui-Ching Yeh et Jashen Chen (2014). « Work stress and employee well-being: The critical role of Zhong-Yong », *Asian Journal of Social Psychology*, vol. 17, no 2, p. 115-127.
- Civai, C., C. Miniussi et R. I. Rumiati (2015). « Medial prefrontal cortex reacts to unfairness if this damages the self: a tDCS study », *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, vol. 10, no 8, p. 1054-1060.
- Cloutier, Julie, Lars Vilhuber, Denis Harrisson et Vanessa Béland-Ouellette (2017). « Understanding the Effect of Procedural Justice on Psychological Distress », *International Journal of Stress Management*, p. No Pagination Specified.
- Colquitt, J. A., J. Greenberg et C. P. Zapata-Phelan (2005). « What is organizational justice? A Historical Overview. », dans J. & Colquitt Greenberg, J. A. (dir.), *Handbook of organizational justice*, New York, p. 3-56.
- Colquitt, Jason A. et Jerald Greenberg (2003). « Organizational justice: A fair assessment of the state of the literature », dans *Organizational behavior: The state of the science, 2nd ed.*, Mahwah, NJ, US, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, p. 165-210.
- Colquitt, Jason A., Jerald Greenberg et Brent A. Scott (2005). « Organizational Justice: Where Do We Stand? », dans *Handbook of organizational justice*, Mahwah, NJ, US, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, p. 589-619.
- Colquitt, Jason A. et J.C Shaw (2005). « How should organizational justice be measured? », dans *Handbook of organizational justice*, New York, Psychology Press, p. 113-152.
- Costa, Ana Cristina B. (2015). *The effects of organizational justice and exercise on the relationship between job stressors and employee health*, 75, US, ProQuest Information & Learning, No Pagination Specified p.
- Cropanzano, Russell, Zinta S. Byrne, D. Ramona Bobocel et Deborah E. Rupp (2001). « Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 58, no 2, p. 164-209.
- Daniels, Kevin (2000). « Measures of five aspects of affective well-being at work », *Human Relations*, vol. 53, no 2, p. 275-294.
- Danna, Karen et Ricky W. Griffin (1999). « Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature », *Journal of Management*, vol. 25, no 3, p. 357-384.
- De Croon, E. M., J. K. Sluiter, R. W. Blonk, J. P. Broersen et M. H. Frings-Dresen (2004). « Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers », *J Appl Psychol*, vol. 89, no 3, p. 442-454.
- De Croon, E. M., Allard J. Van Der Beek, Roland W. B. Blonk et Monique H. W. Frings-Dresen (2000). « Job stress and psychosomatic health complaints among Dutch truck drivers: a re-evaluation of Karasek's interactive job demand-control model », *Stress Medicine*, vol. 16, no 2, p. 101-107.
- de Jonge, Jan, Hans Bosma, Richard Peter et Johannes Siegrist (2000). « Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study », *Social Science & Medicine*, vol. 50, no 9, p. 1317-1327.

- DeJoy, D. M. et M. G. Wilson (2003). « Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion », *Am J Health Promot*, vol. 17, no 5, p. 337-341.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner et Wilmar B. Schaufeli (2001). « The Job Demands-Resources Model of Burnout », *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no 3, p. 499-512.
- Derriennic, Francis et Michel Vézina (2001). « Organisation du travail et santé mentale : approches épidémiologiques », *Travailler*, vol. 5, no 1, p. 22.
- DeVellis, Robert F. (2003). *Scale development: theory and applications*, 2nd --^e éd., vol. 26, Thousand Oaks, Calif, Sage Publications.
- Diamond, Shari Seidman, Hans Zeisel, John Thibaut et Laurens Walker (1978). « Procedural Justice: A Psychological Analysis », *Duke Law Journal*, vol. 1977, no 6, p. 1289.
- Elovainio, M., M. Kivimäki et J. Vahtera (2002). « Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health », *Am J Public Health*, vol. 92, no 1, p. 105-108.
- Elovainio, Marko, Mika Kivimäki et Klaus Helkama (2001). « Organizational Justice Evaluations, Job Control, and Occupational Strain », *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no 3, p. 418-424.
- Elovainio, Marko, Mika Kivimäki, Nick Steen et Tiina Kalliomäki-Levanto (2000). « Organizational and Individual Factors Affecting Mental Health and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis of Job Control and Personality », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no 2, p. 269-277.
- Firth, Lucy, David J. Mellor, Kathleen A. Moore et Claude Loquet (2004). « How can managers reduce employee intention to quit? », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 19, no 2, p. 170-187.
- Fischer, R., A. Abubakar et J. N. Arasa (2014). « Organizational justice and mental health: a multi-level test of justice interactions », *Int J Psychol*, vol. 49, no 2, p. 108-114.
- Fischer, Ronald (2013). « Belonging, Status, or Self-Protection? Examining Justice Motives in a Three-Level Cultural Meta-Analysis of Organizational Justice Effects », *Cross-Cultural Research*, vol. 47, no 1, p. 3-41.
- Fischer, Ronald, Amina Abubakar et Josephine Nyaboke Arasa (2014). « Organizational Justice And Mental Health: A Multi-Level Test Of Justice Interactions: Organizational Justice & Mental Health », *International Journal of Psychology*, vol. 49, no 2, p. 108-114.
- Folger, Robert et Russell Cropanzano (1998). *Organizational justice and human resource management*, Thousand Oaks, CA, US, Sage Publications, Inc, coll. Foundations for organizational science., xxvi, 278 p.
- Francis, Lori et Julian Barling (2005). « Organizational injustice and psychological strain », *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, vol. 37, no 4, p. 250-261.
- Fuhrer, R., S. A. Stansfeld, J. Chemali et M. J. Shipley (1999). « Gender, social relations and mental health: prospective findings from an occupational cohort (Whitehall II study) », *Social Science & Medicine*, vol. 48, no 1, p. 77-87.
- Gaudet, Marie-Claude, Michel Tremblay et Olivier Doucet (2013). « Exploring the black box of the contingent reward leadership–performance relationship: The role of

- perceived justice and emotional exhaustion », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 23, no 6, p. 897-914.
- Gillespie, J.Z. et J. Greenberg (2005). « Are the goals of organizational justice self-interested », dans *Handbook of organizational justice*, New York, Psychology Press, p. 179-213.
- Gilligan, Carol et Jane Attanucci (1988). « Two Moral Orientations: Gender Differences and Similarities », *Merrill-Palmer Quarterly*, vol. 34, no 3, p. 223-237.
- Goldberg, D. P., T. Oldehinkel et J. Ormel (1998). « Why GHQ threshold varies from one place to another », *Psychological Medicine*, vol. 28, no 4, p. 915-921.
- Goldberg, David P. et Paul Williams (1988). *A user's guide to the General Health Questionnaire*, NFER-NELSON.
- Green, K. L. et J. V. Johnson (1990). « The effects of psychosocial work organization on patterns of cigarette smoking among male chemical plant employees », *American Journal of Public Health*, vol. 80, no 11, p. 1368-1371.
- Greenberg, Jerald (1993). « The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice », dans *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management.*, Hillsdale, NJ, US, Lawrence Erlbaum Associates, Inc, coll. Series in applied psychology., p. 79-103.
- Greenberg, Jerald (2010). « Organizational Injustice as an Occupational Health Risk », *The Academy of Management Annals*, vol. 4, no 1, p. 205-243.
- Grynderup, M. B., O. Mors, A. M. Hansen, J. H. Andersen, J. P. Bonde, A. Kaergaard, *et al.* (2013). « Work-unit measures of organisational justice and risk of depression-a 2-year cohort study », *Occup Environ Med*, vol. 70, no 6, p. 380-385.
- Grzywacz, Joseph G. (2000). « Work-family spillover and health during midlife: Is managing conflict everything? », *American Journal of Health Promotion*, vol. 14, no 4, p. 236-243.
- Halbesleben, Jonathon R. B. et M. Ronald Buckley (2004). « Burnout in Organizational Life », *Journal of Management*, vol. 30, no 6, p. 859-879.
- Harvey, S. B., N. Glozier, M. Henderson, S. Allaway, P. Litchfield, K. Holland-Elliott, *et al.* (2011). « Depression and work performance: an ecological study using web-based screening », *Occup Med (Lond)*, vol. 61, no 3, p. 209-211.
- Hauenstein, Neil M. A., Tim McGonigle et Sharon W. Flinder (2001). « A Meta-Analysis of the Relationship Between Procedural Justice and Distributive Justice: Implications for Justice Research », *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 13, no 1, p. 39-56.
- I.C.I.S. (2015). « Rapport Tendances des dépenses nationales de santé, 1975 à 2015 », p. 6.
- I.U.S.M.M. (2016). *Santé mentale : En chiffre*, Institut Universitaire en santé mentale de Montréal Récupéré de <http://www.iusmm.ca/hopital/sante-mentale/en-chiffres.html>
- Inoue, A., N. Kawakami, K. Tsuno, K. Tomioka et M. Nakanishi (2013). « Organizational justice and psychological distress among permanent and non-permanent employees in Japan: a prospective cohort study », *Int J Behav Med*, vol. 20, no 2, p. 265-276.
- Jonge, Jan de, Mariëlle M. E. N. Reuvers, Irene L. D. Houtman, Paulien M. Bongers et Michiel A. J. Kompier (2000). « Linear and Nonlinear Relations Between

- Psychosocial Job Characteristics, Subjective Outcomes, and Sickness Absence: Baseline Results From SMASH », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 5, no 2, p. 256-268.
- Judge, T. A. et J. A. Colquitt (2004). « Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict », *J Appl Psychol*, vol. 89, no 3, p. 395-404.
- Karasek, R. et T. Theorell (1990). *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books.
- Karasek, Robert A. (1979). « Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no 2, p. 285.
- Kash, K. M., J. C. Holland, W. Breitbart, S. Berenson, J. Dougherty, S. Ouellette-Kobasa, et al. (2000). « Stress and burnout in oncology », *ONCOLOGY-NEW YORK*, vol. 14, no 11, p. 1621-1621.
- Kelloway, E. K. et A. L. Day (2005). « Building healthy workplaces: What we know so far », *CANADIAN JOURNAL OF BEHAVIOURAL SCIENCE-REVUE CANADIENNE DES SCIENCES DU COMPORTEMENT*, vol. 37, no 4, p. 223-235.
- Kelloway, E. Kevin, Benjamin H. Gottlieb et Lisa Barham (1999). « The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 4, no 4, p. 337-346.
- Keyes, C. L. M. (2002). « The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life », *Journal of Health and Social Behavior*, vol. 43, no 2, p. 207-222.
- Kivimäki, M., M. Elovainio, J. Vahtera, M. Virtanen et S. A. Stansfeld (2003). « Association between organizational inequity and incidence of psychiatric disorders in female employees », *Psychological Medicine*, vol. 33, no 2, p. 319-326.
- Kohlberg, Lawrence (1981). *The Philosophy of Moral Development Moral Stages and the Idea of Justice /Lawrence Kohlberg*, Harper & Row, C1981.
- Kouvonen, A. (2006). « Effort/reward imbalance and sedentary lifestyle: an observational study in a large occupational cohort », *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 63, no 6, p. 422-427.
- Kouvonen, A., J. Vahtera, M. Elovainio, S. J. Cox, T. Cox, A. Linna, et al. (2007). « Organisational justice and smoking: the Finnish public sector study », *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 61, no 5, p. 427-433.
- Kouvonen, Anne, Mika Kivimäki, Sara J. Cox, Kari Poikolainen, Tom Cox et Jussi Vahtera (2005). « Job Strain, Effort–Reward Imbalance, and Heavy Drinking: A Study in 40,851 Employees », *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 47, no 5, p. 503-513.
- Laprès, D. A. (2009). « Approche juridique des rôles de la morale et de l'éthique dans la gestion des entreprises », *Cahier de la Recherche de l'ISC Paris*, vol. 24.
- Lawson, K. J., A. J. Noblet et J. J. Rodwell (2009). « Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice », *Health Promot Int*, vol. 24, no 3, p. 223-233.

- Le, H., C. N. Zheng et Y. Fujimoto (2016). « Inclusion, organisational justice and employee well-being », *INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER*, vol. 37, no 6, p. 945-964.
- Leijon, O., N. Balliu, A. Lundin, M. Vaez, K. Kjellberg et T. Hemmingsson (2017). « Effects of psychosocial work factors and psychological distress on self-assessed work ability: A 7-year follow-up in a general working population », *Am J Ind Med*, vol. 60, no 1, p. 121-130.
- Lerner, D. et R. M. Henke (2008). « What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? », *J Occup Environ Med*, vol. 50, no 4, p. 401-410.
- Leung, Mei-yung, Yee Shan Isabelle Chan et Chen Dongyu (2011). « Structural linear relationships between job stress, burnout, physiological stress, and performance of construction project managers », *Engineering, Construction and Architectural Management*, vol. 18, no 3, p. 312-328.
- Leung, T. W., O. L. Siu et P. E. Spector (2000). « Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control », *INTERNATIONAL JOURNAL OF STRESS MANAGEMENT*, vol. 7, no 2, p. 121-138.
- Lind, E. Allan (2001). « Fairness heuristic theory: Justice judgments as pivotal cognitions in organizational relations », dans *Advances in Organizational Justice*, Greenberg, J; Cropanzano, R^e éd, Stanford University Press p. 56-88.
- Loeb, Mitchell et Bruce S. Jonas (2015). « Psychological and physical functioning difficulties associated with complex activity limitations among U.S. adults », *Disability and Health Journal*, vol. 8, no 1, p. 70-79.
- Lu, Luo (1999). « Work motivation, job stress and employees' well-being », *Journal of Applied Management Studies*, vol. 8, no 1, p. 61.
- Lupien, L. (2016). *Différencier le « Burnout » de la dépression : le rôle du cortisol*, Centre d'études sur le stress humain (CESH).
- Mäkikangas, Anne, Taru Feldt, Ulla Kinnunen, Asko Tolvanen, Marja-Liisa Kinnunen et Lea Pulkkinen (2006). « The factor structure and factorial invariance of the 12-item General Health Questionnaire (GHQ-12) across time: Evidence from two community-based samples », *Psychological Assessment*, vol. 18, no 4, p. 444-451.
- Marchand, Alain (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*, Ph.D., Université de Montréal.
- Martin, Angela, Elizabeth Hobman, Emma Howarth et Kyla McDonald (2016). « Organizational support for mental health, stigmatization of employees with depression and performance appraisal: A management simulation study », dans A. Shimazu, R. B. Nordin, M. Dollard et J. Oakman (dir.), *Psychosocial factors at work in the Asia Pacific: From theory to practice*, Cham, Switzerland, Springer International Publishing, p. 267-288.
- Maslach, C., W. B. Schaufeli et M. P. Leiter (2001). « Job burnout », *Annu Rev Psychol*, vol. 52, no 1, p. 397-422.
- Masse, R. (2000). « Qualitative and quantitative analyses of psychological distress: methodological complementarity and ontological incommensurability », *Qual Health Res*, vol. 10, no 3, p. 411-423.

- Massé, R., C. Poulin, C. Dassa, J. Lambert, S. Bélair et A. Battaglini (1998a). « Élaboration et validation d'un outil de mesure de la détresse psychologique dans une population non clinique de Québécois francophones », *Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne de Santé e Publique*, vol. 89, no 3, p. 183-187.
- Massé, R., C. Poulin, C. Dassa, J. Lambert, S. Bélair et M. A. Battaglini (1998b). « Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique : L'ÉMMBEP », *Canadian Journal of Public Health / Revue Canadienne de Santé e Publique*, vol. 89, no 5, p. 352-357.
- Ménard, J.; Racicot, K.; Simard, M.P. (2004). « L'éthique de la justice et de la sollicitude : niveau de développement moral et comportement éthique en milieu de travail », *Revue semestrielle en psychologie des relations humaines*, vol. 8, no 1, p. 1-22.
- Meyers, Eric (2010). « Anxiety. the impact », *Accountancy SA*, p. 30.
- Mill, J. S. (1999). *On Liberty*, vol. 55, Broadview Press, 519-522 p.
- Moliner, Carolina, Vicente Martínez-Tur, José Ramos, José M. Peiró et Russell Cropanzano (2008). « Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work », *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 17, no 3, p. 327-348.
- Morin et Forest (2007). « Promouvoir la santé mentale au travail : donner un sens au travail », *Gestion*, vol. 32, no 2, p. 31-36.
- Morin, E. M. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*.
- Morin, E. M., Francisco Aranha, Fundação Getulio Vargas et Irsst (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel: rapport*, no Book, Whole, Montréal, IRSST, Direction des communications. Récupéré de <http://hec.summon.serialssolutions.com/2.0.0/link/0/eLvHCXMwY2AwNtIz0E UrEyzNExMtEpOMjczNjVNNzE1MU4DtBMNEI4skY3MDE BFdN7elm4uJo7uoBM3YDutUkH9-YzUZNg2fiz9eftizNVewaFeriEQMjguDujl-OQcyLyzGvLqS2DL39zCoNrSwLIWXIabgpYEhpg6ghuewF4VsO1gCuzIAbSkZsaGwGoUco6gBZwP2tICdBxSfeQmyMAC2qMgxMCUViTMwAnbXFwswmAbDOyWKqSUKpQUIZYIzuboKBQDg-7wSgXIGf6pCqklCql56dAVLwqOO50gC3ryUnNEGSTdXEOcPXSB9sVDB3biIe43EmNgycvPS5VgUDBJMzcHVueGqaBOULKxRWKqkVlamgEwjC0NTQwtLCUZhDD1S2ETIAZ6G7wwAjTWIMPAmgbMC6myYO8CAP6lge0>
- Morin, E. M. et Benoît Cherré (1999). « Les cadres face au sens du travail », *Revue Française de Gestion*, vol. 126, p. 83-93.
- Ndjaboue, R., C. Brisson et M. Vezina (2012). « Organisational justice and mental health: a systematic review of prospective studies », *Occup Environ Med*, vol. 69, no 10, p. 694-700.
- Noblet, Andrew, Saree Maharee-Lawler et John Rodwell (2012). « Using job strain and organizational justice models to predict multiple forms of employee performance behaviours among Australian policing personnel », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 23, no 14, p. 3009-3026.
- OECD (2012). *Sick on the Job? Myths and Realities about Mental Health and Work*, OECD Publishing.
- Onyike, C. U. (2003). « Is Obesity Associated with Major Depression? Results from the Third National Health and Nutrition Examination Survey », *American Journal of Epidemiology*, vol. 158, no 12, p. 1139-1147.

- Otto, K. et N. Mamatoglu (2015). « Why does interactional justice promote organizational loyalty, job performance, and prevent mental impairment? The role of social support and social stressors », *J Psychol*, vol. 149, no 1-2, p. 193-218.
- Page, Kathryn M. et Dianne A. Vella-Brodrick (2009). « The ‘What’, ‘Why’ and ‘How’ of Employee Well-Being: A New Model », *Social Indicators Research*, vol. 90, no 3, p. 441-458.
- Pesqueux, Y. (2002). « La politique responsable de l'éthique dans le capitalisme », dans Dupré Denis (dir.), *Ethique et capitalisme*, Economica, coll. Connaissance de la gestion, p. 175-201.
- Québec, Gouvernement du (2013). *Quelle est la différence entre éthique et morale?* Récupéré le 06-12-2017
- Rai, Sumita (2015). « Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification », *South Asian Journal of Global Business Research*, vol. 4, no 1, p. 68-84.
- Ridner, Sheila H. (2004). « Psychological distress: concept analysis », *Journal of Advanced Nursing*, vol. 45, no 5, p. 536-545.
- Robbins, J. M., M. T. Ford et L. E. Tetrick (2012). « Perceived unfairness and employee health: a meta-analytic integration », *J Appl Psychol*, vol. 97, no 2, p. 235-272.
- Rostan, J. T. A. (2009). *La Confusion Entre L'éthique Et La Morale* <http://www.quebecoislibre.org/09/090515-2.htm>
- Rousseau, V., S. Salek, C. Aube et E. M. Morin (2009). « Distributive justice, procedural justice, and psychological distress: the moderating effect of coworker support and work autonomy », *J Occup Health Psychol*, vol. 14, no 3, p. 305-317.
- Ryff, Carol D. (1995). « Psychological Well-Being in Adult Life », *Current Directions in Psychological Science*, vol. 4, no 4, p. 99-104.
- Salek, Salwa (2006). *La justice organisationnelle et ses effets sur la santé mentale des employés d'un pénitencier du Québec*, H. E. C. Montréal.
- Selye, H. (1946). « THE GENERAL ADAPTATION SYNDROME AND THE DISEASES OF ADAPTATION », *JOURNAL OF CLINICAL ENDOCRINOLOGY & METABOLISM*, vol. 6, no 2, p. 117-230.
- Selye, H. (1955). « Stress and Disease », *Science*, vol. 122, no 3171, p. 625-631.
- Shirom, A. et Y. Eizrachi (2003). « On the Discriminant Validity of Burnout, Depression and Anxiety: A Re-examination of the Burnout Measure », *Anxiety, Stress & Coping*, vol. 16, no 1, p. 83-97.
- Siegrist, J. (1996). « Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions », *J Occup Health Psychol*, vol. 1, no 1, p. 27-41.
- Singh, Sadhana, Akhilendra K. Singh et A. P. Singh (2012). « Does justice perception matter for psychological well-being of executives », *Journal of Psychosocial Research*, vol. 7, no 2, p. 243-251.
- Spanier, K., F. M. Radoschewski, C. Gutenbrunner et M. Bethge (2014). « Direct and indirect effects of organizational justice on work ability », *Occup Med (Lond)*, vol. 64, no 8, p. 638-643.
- Spell, Chester S. et Todd Arnold (2007). « An appraisal perspective of justice, structure, and job control as antecedents of psychological distress », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 28, no 6, p. 729-751.

- Stansfeld, S. A., R. Fuhrer, M. J. Shipley et M. G. Marmot (2002). « Psychological distress as a risk factor for coronary heart disease in the Whitehall II Study », *INTERNATIONAL JOURNAL OF EPIDEMIOLOGY*, vol. 31, no 1, p. 248-255.
- Stansfeld, S. A., J. Head, R. Fuhrer, J. Wardle et V. Cattell (2003). « Social Inequalities in Depressive Symptoms and Physical Functioning in the Whitehall II Study: Exploring a Common Cause Explanation », *Journal of Epidemiology and Community Health (1979-)*, vol. 57, no 5, p. 361-367.
- Tepper, Bennett J. (2001). « Health Consequences of Organizational Injustice: Tests of Main and Interactive Effects », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 86, no 2, p. 197-215.
- Titus, Craig Steven (2008). « Le développement moral dans la psychologie morale de Lawrence Kohlberg et de Martin Seligman », *Revue d'éthique et de théologie morale*, vol. 251, no HS, p. 31-50.
- Tonsing, K. N., S. Tse et J. C. Tonsing (2016). « Acculturation, perceived discrimination, and psychological distress: Experiences of South Asians in Hong Kong », *Transcult Psychiatry*, vol. 53, no 1, p. 124-144.
- Törnblom, Kjell Y. et Riël Vermunt (1999). « An Integrative Perspective on Social Justice: Distributive and Procedural Fairness Evaluations of Positive and Negative Outcome Allocations », *Social Justice Research*, vol. 12, no 1, p. 39-64.
- Tostain, Manuel (1999). *Psychologie, morale et culture : l'évolution de la morale de l'enfance à l'âge adulte*.
- Turcotte, R. (1988). *La qualité de vie au travail - une voie vers l'excellence*.
- Tyler, Tom R. et Steven L. Blader (2000). *Cooperation in groups: procedural justice, social identity, and behavioral engagement*, Boca Raton, CRC Press.
- van den Bos, K. et E. A. Lind (2002). « Uncertainty management by means of fairness judgments », dans, vol 34, SAN DIEGO, ELSEVIER ACADEMIC PRESS INC, p. 1-60.
- van der Doef, Margot, Stan Maes et Rene Diekstra (2000). « An examination of the job demand-control-support model with various occupational strain indicators », *Anxiety, Stress & Coping*, vol. 13, no 2, p. 165-185.
- van der Toorn, Jojanneke, Mihály Berkics et John T. Jost (2010). « System Justification, Satisfaction, and Perceptions of Fairness and Typicality at Work: A Cross-System Comparison Involving the U.S. and Hungary », *Social Justice Research*, vol. 23, no 2, p. 189-210.
- van Rijn, Rogier M., Suzan J. W. Robroek, Sandra Brouwer et Alex Burdorf (2014). « Influence of poor health on exit from paid employment: a systematic review » [10.1136/oemed-2013-101591], *Occupational and Environmental Medicine*, vol. 71, no 4, p. 295.
- Waghorn, G., D. Chant, P. White et H. Whiteford (2005). « Disability, employment and work performance among people with ICD-10 anxiety disorders », *Aust N Z J Psychiatry*, vol. 39, no 1-2, p. 55-66.
- Wakefield, J. C. (2015). « DSM-5, psychiatric epidemiology and the false positives problem », *Epidemiology and psychiatric sciences*, vol. 24, no 3, p. 188.
- Walters, Vivienne, Peggy McDonough et Lisa Strohscchein (2002). « The influence of work, household structure, and social, personal and material resources on gender

- differences in health: an analysis of the 1994 Canadian National Population Health Survey », *Social Science & Medicine*, vol. 54, no 5, p. 677-692.
- Wilkins, Kathryn et Marie P. Beaudet (1998). *Le stress au travail et la santé*, Statistique Canada, 49-66 p.
- Williams, K. C., E. Falkum et E. W. Martinsen (2015). « Fear of negative evaluation, avoidance and mental distress among hearing-impaired employees », *Rehabil Psychol*, vol. 60, no 1, p. 51-58.
- Wilson, Mark G., David M. Dejoy, Robert J. Vandenberg, Hettie A. Richardson et Allison L. McGrath (2004). « Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 77, no 4, p. 565-588.
- Xanthopoulou, D., A. B. Bakker, M. F. Dollard, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, T. W. Taris, *et al.* (2007). « When do job demands particularly predict burnout?: The moderating role of job resources », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no 8, p. 766-786.
- Zalai, Dora, Lilla Szeifert et Marta Novak (2012). « Psychological Distress and Depression in Patients with Chronic Kidney Disease: DISTRESS, DEPRESSION, AND CKD », *Seminars in Dialysis*, vol. 25, no 4, p. 428-438.