

Le stress a-t-il un sexe ?

Angelo SOARES

Un jour, dans une de ses conférences, quelqu'un a posé une question à Freud : « Monsieur Freud, c'est quoi une vie en santé ? » Toute l'audience s'attendait à une longue digression de la part du père de la psychanalyse. Pourtant, la réponse de Freud a été brève : « Une vie en santé, c'est une vie avec le travail et l'amour » (Erikson, 1995). Tout le monde a été surpris. Aujourd'hui, atteindre ce difficile équilibre entre l'amour et le travail reste encore un des grands défis pour garder une vie en santé, tant au niveau individuel qu'organisationnel.

Le milieu du travail a un impact important sur la santé. D'une part, il peut être un facteur structurant, source de plaisir, de socialisation et de bien-être psychologique et, d'autre part, il peut être une source de déstructuration, de souffrances et de problèmes de santé physique et mentale et parfois même de mort. Pour le ou la gestionnaire des ressources humaines, un des défis sera de chercher à maximiser le plaisir au travail des employés tout en essayant de minimiser leurs souffrances, sans oublier que l'on ne sera jamais capable d'éliminer toutes les souffrances associées au travail.

Parmi les différentes formes de souffrance au travail, dans les organisations contemporaines, le stress occupe une place très importante. Son coût social et organisationnel est énorme. Pour l'individu, il peut engendrer des problèmes de santé : maladies cardiaques, diabète de type II, dépression, hypertension artérielle, troubles musculo-squelettiques, épuisement professionnel, consommation accrue d'alcool, de drogues et de tabac, troubles digestifs, etc. Pour l'organisation, le stress est source de nombreuses absences au travail pour raisons de santé. De plus, il augmente le taux de roulement du personnel, le présentéisme¹, le taux d'accidents du travail ; il atteint négativement la performance et la productivité au travail, sans compter l'image négative que l'organisation peut avoir auprès de ses employés et de la communauté en général.

L'objectif de ce chapitre sera de faire le point sur l'état des connaissances concernant la question du stress au travail en considérant les différences entre les hommes et les femmes. Deux remarques s'imposent. Premièrement, tous les aspects du stress au travail et les rapports sociaux de sexe et de genre ne pourront être abordés ici. Deuxièmement, toutes les sources de stress qui seront présentées ici peuvent avoir des effets synergiques qui, sans aucun doute, ont un impact plus ou moins grand sur la santé des hommes et des femmes. Nous les présenterons séparément, pour une raison pédagogique, mais dans la vie quotidienne au travail ces facteurs sont dynamiques et intrinsèquement liés.

1. Présentéisme : le fait d'être physiquement présent au travail mais mentalement absent.

Ce chapitre sera structuré de la manière suivante : d'abord, nous présenterons le concept de stress. Ensuite, nous aborderons deux concepts associés au stress : le *coping* et le soutien social. Différents modèles tentant d'expliquer le concept de stress, dont le modèle transactionnel, seront résumés pour ensuite identifier les sources de stress au travail. Le reste du chapitre sera consacré à la relation genre et stress. Ainsi, la division sexuelle du travail devient un facteur important pour expliquer les différences entre les femmes et les hommes face au stress au travail. Ensuite nous nous attarderons sur les sources de stress qui sont omniprésentes dans le travail des femmes : l'évolution dans la carrière, la discrimination et le harcèlement sexuel, la conciliation vie professionnelle et vie privée, le stress du travail domestique et les nouvelles technologies. Enfin, nous tenterons de cerner les contextes, les variables qui vont favoriser ou minimiser, selon le genre, le stress au travail. Nous n'essayerons donc pas de « sexuer » le stress pour en faire une caractéristique propre à l'un ou l'autre sexe.

11.1. Qu'est-ce que le stress ?

Le stress est un processus d'adaptation à une situation ou à un événement. Selye (1974), dans son livre *Stress sans détresse*, indique que « le stress est la réponse non spécifique que donne le corps à toute demande qui lui est faite » (p. 29). Il propose une distinction entre le « bon stress » (*eustress* en anglais) qui procure le plaisir ou la joie et le « mauvais stress » (*distress* en anglais), qui est nuisible à la santé et qui est source de souffrances.

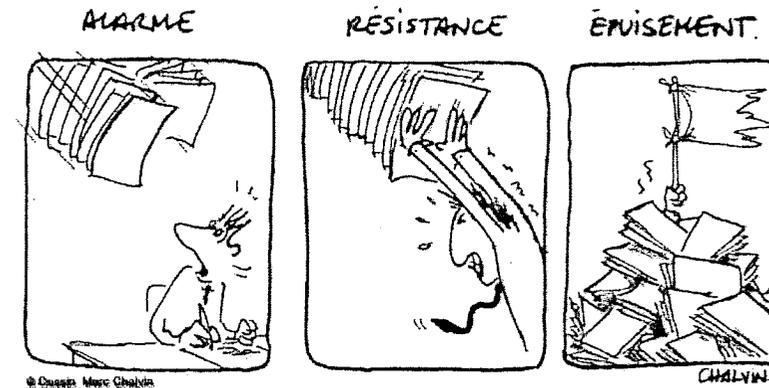
Le stress survient lorsqu'il y a un décalage entre la perception qu'une personne a des contraintes et des exigences que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses compétences, ses ressources et ses capacités pour y faire face, pour s'ajuster, pour les maîtriser (Lazarus, 1966 ; Cox, Griffiths et Rial-González, 2006). Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de cette nature. Ils affectent également la santé physique et la santé organisationnelle.

En analysant la littérature, Cox *et al.* (2006) identifient trois approches pour comprendre le stress au travail qui, d'une certaine manière, correspondent à une « évolution » historique du concept et de sa compréhension. La première approche est technique et envisage le stress comme une caractéristique négative ou néfaste, présente dans l'environnement de travail d'une personne, définie en termes de charges ou de demandes imposées à l'individu. Le stress serait une propriété de l'environnement de travail et, ainsi, il serait susceptible d'être mesuré objectivement.

La deuxième approche est physiologique et définit le stress en termes de réactions non spécifiques² produites par un large éventail de stimuli négatifs ou néfastes. Les travaux de Selye (1974) sont les précurseurs de cette approche. Selon l'auteur, la réaction physiologique, face à un agent stresseur, se déroule en trois étapes : (1) une phase d'alarme lors de laquelle l'organisme mobilise toutes ses ressources pour faire face à l'agent stresseur ; (2) d'une phase de résistance, où les signaux d'alarme disparaissent, mais où le corps continue à dépenser de l'énergie et à lutter contre l'agent stresseur ; finalement (3) la phase d'épuisement, où l'organisme est dépassé par la durée ou l'intensité de l'agent stresseur. Dans cette phase, l'énergie d'adaptation s'épuise et les signes de la phase d'alarme réapparaissent. Cela pouvant même conduire jusqu'à la mort.

La troisième approche, psychologique, présente le stress au travail en termes d'interactions dynamiques entre le sujet et son environnement de travail. L'analyse se concentre à la fois sur les caractéristiques structurelles des interactions entre l'individu et son environnement de travail (approche interactionniste) et sur les mécanismes psychologiques sur lesquels reposent les interactions (approche transactionnelle).

Figure 11.1.
Trois étapes du stress



Source : Dossier stress, INRS.

Parmi les différents modèles transactionnels, Lazarus et Folkman (1984) proposent un modèle qui influence le développement théorique de la notion de stress. Selon ce modèle dynamique, le processus débute par un événement ou une situation qui va déclencher chez l'individu une première évaluation. Très rapidement, l'individu détermine si cela constitue pour lui une menace, un défi ou un dommage, ou si, au contraire, cela est positif, voire sans importance ; dans ce second cas, il n'y a pas de stress. S'ensuit alors une deuxième évaluation. L'individu se demande comment faire face à la situation et quelles stratégies déployer pour passer au travers. Les stratégies adoptées pourront alors être de deux ordres : soit centrées sur le problème, soit centrées sur l'émotion. Lors de l'étape suivante, l'individu trouve des solutions qui sont soit favorables – associées à des émotions positives, du plaisir, de la satisfaction –, soit défavorables – associées à des émotions négatives. Si l'individu sent qu'il y aura un dommage et qu'il ou elle n'est pas en mesure de faire autre chose que de le subir, entraînant ainsi des souffrances, il va recommencer le processus. Parallèlement, tout au long de ce processus, différentes émotions vont accompagner chacune de ces étapes.

De cette manière, l'individu fait deux évaluations. Une évaluation primaire : est-ce que la situation comporte un enjeu pour moi ? Si oui, est-ce que c'est une perte, une menace, un défi ? C'est la perception du stress. La deuxième évaluation, secondaire, va mettre en place les efforts nécessaires pour faire face à cette situation stressante : qu'est-ce que l'on peut faire, est-il possible d'intervenir, de changer quelque chose à la situation compte tenu des ressources, des compétences, des besoins que l'on possède, afin de la dépasser ? C'est que l'on appelle les stratégies de *coping*, c'est-à-dire « les efforts cognitifs

2. Les réactions sont non spécifiques car elles ne dépendent pas de la nature de l'agent stresseur.

et comportementaux, constamment changeants, déployés par l'individu pour gérer des exigences spécifiques internes ou externes qui sont évaluées comme consommant ou excédant ses ressources » (Lazarus et Folkman, 1984, p. 141).

11.2. Les stratégies mises en œuvre

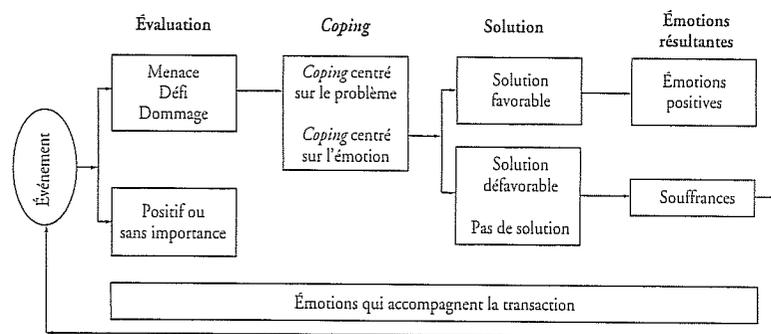
L'individu déploie aussi maintes et différentes stratégies pour faire face au stress, parfois centrées sur le problème, parfois centrées sur les émotions, ou parfois centrées sur les deux.

11.2.1. Le *coping*

L'individu n'est pas passif face au stress, il va réagir en essayant de s'adapter, de s'ajuster afin de réduire, minimiser, contrôler, dominer la situation, ou de la tolérer. Deux groupes de stratégies ont été identifiés par Lazarus et Folkman (1984) : 1) des stratégies centrées sur le problème. On cherche à changer la source du problème et on essaye de le résoudre soit en allant chercher de l'information, soit en préparant un plan d'action. On affronte la situation, on déploie des efforts directs pour modifier le problème à la source ; 2) des stratégies centrées sur les émotions. L'objectif dans ce groupe de stratégies sera de diminuer ou réguler les réponses émotionnelles associées au stress, en cherchant à se modifier soi-même ou à changer ses émotions pour être capable de faire face au problème. Dans ce groupe nous trouvons, par exemple, la minimisation ou encore le déni du problème, en faisant comme si rien ne s'était passé, en faisant semblant de ne pas voir le problème. Un autre exemple est l'auto-blâme (« finalement c'est moi qui ai créé ce problème-là, c'est de ma faute, si je vis ça c'est parce que je ne sais pas dire non, je ne suis pas capable de bien gérer mon stress, donc d'une certaine manière, si je vis ça c'est de ma faute ». D'autres encore vont dire : « moi, j'essaie de tout oublier » ou encore « moi, je me déconnecte complètement du travail et j'oublie tout lorsque je suis en dehors du travail »). Ces stratégies ne règlent pas le problème. Le corps continue à dépenser de l'énergie aussi longtemps que la source du problème n'a pas été réglée.

Figure 11.2.

Modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984)



Source : Graziani et Swendsen, 2005.

Une question survient alors : les stratégies de *coping* changent-elles si l'individu en question est un homme ou une femme ? D'après la littérature, il n'y a pas une réponse claire et nette à cette question. Certaines études indiquent que les femmes déploieraient les stratégies centrées sur les émotions tandis que les hommes utiliseraient les stratégies centrées sur la résolution du problème (Trocki et Orillio, 1994 ; Vingerhoets et Van Heck, 1990). En revanche, Greenglass (2002) indique que les différences concernant les stratégies de coping sont plutôt associées aux rapports de pouvoir et au statut social des individus. De plus, Christie et Shultz (1998) indiquent qu'autant les femmes que les hommes utilisent l'évitement, comme stratégie de *coping*. L'évitement est une stratégie mise en place pour ne pas se confronter à une situation redoutée. On élude la situation en se comportant comme si elle n'existait pas. Cependant, la littérature indique qu'à l'intérieur des stratégies d'évitement, les femmes ont tendance à exprimer leurs émotions, à se sentir déprimées (Ptacek *et al.*, 1994) tandis que les hommes vont consommer de l'alcool et des drogues (Davidson et Cooper, 1984 ; Carver *et al.*, 1989).

11.2.2. Le soutien social

L'individu cherchera également de l'aide, en se demandant : « qui peut m'aider ? ». Apparaît alors un autre concept important lorsque l'on essaie de comprendre le stress : le soutien social. Il y a une grande diversité dans la conceptualisation du soutien social. Seul consensus : c'est un concept multidimensionnel (Thoits, 1995) important pour contrer les effets nocifs du stress. En fait, plusieurs recherches démontrent que le soutien social a un effet modérateur envers les conséquences négatives du stress. Le soutien social peut être défini comme l'ensemble des relations interpersonnelles au travail ou hors travail qui procurent à l'individu un lien affectif positif, une aide pratique ou de l'aide informationnelle sur la situation stressante (House, 1981). L'auteur identifie quatre types de soutien social : 1) le soutien émotionnel, axé sur l'expression des émotions que l'on ressent afin de rassurer, reconforter la personne qui vit une situation stressante ; 2) le soutien d'estime, axé sur les encouragements qui visent à renforcer l'estime de soi, la confiance en soi dans les moments stressants ; 3) le soutien informationnel, qui comprend toute l'information fournie pour essayer de résoudre la situation stressante ; 4) le soutien matériel, qui recouvre le prêt d'argent, d'outils ou de biens dans les moments stressants.

Parfois, le soutien social est défini comme une des stratégies du *coping* centrée sur l'émotion. Bruchon-Schweitzer (2002) identifie au moins trois interprétations différentes du concept de soutien social : (1) le réseau social indiquant le degré relatif d'intégration sociale ou d'isolement de l'individu ; (2) le soutien social reçu, c'est-à-dire l'aide effective apportée à l'individu par son entourage ; (3) le soutien social perçu, à savoir le soutien social considéré comme subjectivement possible dans un certain contexte.

Il est important de souligner que le soutien social est spécifique dans ses effets. Ainsi, le soutien social provenant du milieu de travail réduit plus efficacement les effets négatifs du stress au travail. Le même raisonnement s'applique au soutien social provenant de la famille (Bruchon-Schweitzer, 2002).

Par ailleurs, serait-il possible d'identifier des différences entre les hommes et les femmes concernant le soutien social ? Ici aussi une certaine ambiguïté subsiste. Cependant, il semble y avoir un consensus sur le fait que les hommes possèdent un réseau social plus grand que les femmes tandis que les femmes s'investissent plus dans leurs

relations. Autrement dit, la participation des hommes dans les réseaux sociaux est plus extensive, mais moins intense (Thoits, 1995). Selon Olson et Shultz (1994), les femmes ont le sentiment de recevoir plus de soutien émotionnel de la part de leurs réseaux sociaux, tandis que les hommes ont l'impression de recevoir plus de soutien instrumental et informationnel. De plus, les femmes perçoivent un plus fort soutien des amis, tandis que pour les hommes le soutien le plus fort vient des superviseurs. Toutefois, Parasuraman et Greenhaus (1993) indiquent que les femmes reçoivent plus de soutien de la part des collègues de travail et qu'il n'y a pas de différences entre hommes et femmes concernant le soutien social reçu des superviseurs. La littérature est parfois très contradictoire et il faut considérer que d'autres rapports sociaux peuvent aussi influencer le soutien social : la classe sociale, l'âge, la race et l'ethnie. Des recherches supplémentaires seraient nécessaires pour pouvoir départager la part de tous les rapports sociaux concernés dans le soutien social.

La littérature sur le *coping* et le soutien social pourrait faire l'objet d'un chapitre entier. Cependant, nous n'avons abordé ici la question que de manière succincte, car ces deux concepts sont très importants pour la compréhension du stress.

11.3. Les modèles pour comprendre le stress

Dans la littérature sur le stress, différents modèles tentent de l'expliquer. Parmi ces modèles, celui développé par Karasek (1979) est un des plus utilisés et des plus influents lorsqu'il est question de stress au travail. Ce modèle repose sur l'hypothèse qu'un travail combinant :

- une demande psychologique élevée, c'est-à-dire reprenant des exigences mentales, des contraintes temporelles, une quantité et une qualité du travail à accomplir élevée ;
- avec une faible latitude décisionnelle, c'est-à-dire une faible autonomie de l'individu par rapport à ses tâches, à la prise de décision et à l'utilisation de ses compétences pendant la journée de travail,

est un travail stressant qui peut augmenter le risque de développer des problèmes de santé physique et mentale (Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell, 1990).

Ce modèle a été perfectionné par l'ajout d'une troisième dimension : le soutien social (Hall, 1990 ; Johnson et Hall, 1988). Ainsi, un faible soutien social, associé à une faible latitude décisionnelle et à une demande psychologique élevée, serait responsable de différents problèmes de santé. Mais le fait que ces trois dimensions contribuent de manière indépendante au stress ou au contraire possèdent une synergie entre eux reste encore à démontrer. Toutefois, ce modèle a le mérite d'avoir mis en évidence les facteurs de stress inhérents à l'organisation du travail et non les caractéristiques individuelles des travailleurs.

Plusieurs critiques ont été adressées au modèle de Karasek (Kristensen, 1995, et Näring *et al.*, 2006). D'abord, le fait de ne pas prendre en considération les différentes stratégies d'ajustement (*coping*) face au stress. Ensuite, ce modèle a été critiqué pour être trop simpliste en réduisant à trois dimensions les sources de stress. De plus, les résultats montrent un scénario trop global sans révéler des dimensions plus précises du milieu de travail.

Enfin et surtout, ce modèle a été construit à partir d'un échantillonnage d'hommes. Dans la conception même de ce modèle, les femmes ont été exclues et par conséquent plusieurs dimensions importantes du travail des femmes ne sont tout simplement pas prises en compte. Cela ne signifie pas que l'on ne peut pas utiliser ce modèle avec des

femmes, d'ailleurs plusieurs études le font. Cependant, il faut être conscient que plusieurs dimensions stressantes présentes dans le travail des femmes, comme par exemple le harcèlement sexuel ou encore la dimension émotionnelle, ne sont pas prises en considération, ce qui peut amener à une sous-estimation de la détresse des travailleuses.

Cette exclusion des dimensions importantes du travail des femmes dans les différents modèles qui cherchent à expliquer le stress est assez systématique, comme cela a été mis en évidence par Mergler (1995).

11.4. Les sources de stress au travail

La littérature semble être consensuelle sur un grand nombre de sources de stress au travail. Le tableau 1 résume un certain consensus existant dans la littérature à propos des caractéristiques de la tâche et de l'environnement de travail stressants (Cox *et al.*, 2006).

Tableau 11.1.
Caractéristiques stressantes du travail

Catégorie	Source de stress
Contexte de travail	
Culture et fonction de l'organisation	Mauvaise communication, soutien insuffisant pour la résolution des problèmes et le développement personnel ; absence de définition des objectifs de l'organisation.
Rôle au sein de l'organisation	Ambiguïté des rôles et conflit de rôle, responsabilité hiérarchique.
Évolution de carrière	Absence de promotion et incertitude, promotion insuffisante ou excessive, rémunération insuffisante, insécurité de l'emploi, faible valeur sociale du travail.
Latitude décisionnelle/contrôle	Faible participation aux décisions, manque de contrôle sur le travail (le contrôle, en particulier sous la forme d'une participation, est également un problème au niveau du contexte et de l'organisation).
Relations interpersonnelles au travail	Isolement social ou physique, mauvaises relations avec les supérieurs, conflits interpersonnels, manque de soutien social.
Interface vie personnelle et vie professionnelle	Exigences contradictoires entre la vie personnelle et la vie professionnelle, soutien familial insuffisant, problèmes liés aux doubles carrières.
Contenu du travail	
Environnement et équipement de travail	Problèmes concernant la fiabilité, la disponibilité, l'adéquation, l'entretien ou la réparation des équipements et des installations.
Conception des tâches	Manque de variété ou cycles de travail courts, travail fragmenté ou dénué de sens, exploitation insuffisante des compétences, fort niveau d'incertitude.
Charge/rythme de travail	Surcharge ou sous-charge de travail, manque de contrôle sur le rythme de travail, brièveté des délais.
Aménagement du temps de travail	Travail posté, emploi du temps rigide, horaires imprévisibles, prolongés ou atypiques.

Source : Cox *et al.*, 2006.

11.5. Le genre et le stress

Ces caractéristiques sont présentes dans le travail des hommes et des femmes. Cependant, les femmes peuvent être exposées à certains de ces facteurs de manière disproportionnée en raison de la division sexuelle du travail (Kauppinen *et al.*, 2003). De plus, selon Landrine et Klonoff (1997), le harcèlement sexuel, la discrimination, le plafonnement de la carrière et un traitement moins respectueux sont plus fréquents dans le travail des femmes.

11.5.1. Le stress a-t-il un sexe ?

Est-il légitime de se poser la question suivante : qui subit le plus le stress au travail, les hommes ou les femmes ? La littérature sur le stress au travail n'a pas d'avis tranché sur cette question. L'objectif n'étant pas ici d'identifier les « faiblesses » individuelles selon le sexe. La recherche démontre que soumis aux mêmes conditions de travail, l'homme et la femme développent les mêmes symptômes et les mêmes problèmes de santé (Mergler *et al.*, 1987). Toutefois, une lecture en termes de genre du stress apparaît pertinente en raison des réalités différenciées de la place des hommes et des femmes sur le marché du travail.

Plusieurs revues de la littérature sur le sujet ont été produites depuis les années 1980. Haw (1982) souligne l'importance de comprendre les effets du stress sur le travail des femmes, compte tenu de leur participation croissante sur le marché du travail. Selon l'auteur, les résultats des études ne sont pas concluants. Ils suggèrent cependant que le travail peut avoir un effet positif pour la santé mentale mais la combinaison de certains types d'emplois avec des responsabilités familiales peut être à l'origine d'une augmentation des risques pour la santé cardio-vasculaire. Toutefois, ces études ne précisent pas les conditions spécifiques de travail et les caractéristiques des responsabilités familiales.

Jick et Mitz (1985) analysent 19 études sur le stress et les différences de sexe. Il en ressort que les femmes semblent avoir plus de symptômes de stress et de problèmes de santé mineurs tandis que les hommes ont une tendance à avoir plus de problèmes physiques et de maladies graves. Trois groupes d'explications sont identifiés par les auteurs : 1) génétique/biologique : cet ensemble d'explications est classé comme faible et très limité pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes ; 2) structuraliste : il met en évidence les différences de conditions et de contextes de travail qui seraient à la source des différences de stress au travail. En faisant un parallèle avec Kanter (1977), qui souligne que le comportement des femmes est fonction de leur place dans l'organisation, on trouve des sources de stress qui seraient spécifiques aux femmes : l'absence de mentors ou de groupes de soutien des femmes, les salaires plus faibles, les plafonds de verre et autres blocages dans la progression des carrières ainsi que les stéréotypes et les discriminations au travail. L'impact de la surcharge des rôles et des conflits dus à l'articulation travail rémunéré, travail domestique et responsabilités familiales est également pointé ; 3) socio-psychologique : loin d'être concluante selon l'auteure, cette explication met l'accent sur les différences entre les hommes et les femmes dans les évaluations cognitives du stress et des stratégies de *coping* déployées. Ici, le rôle de la socialisation différenciée entre les hommes et les femmes serait à la base des différentes perceptions d'une situation stressante ainsi que de l'utilisation des différentes manières de faire face (*coping*) au stress. Les femmes auraient tendance à demander de l'aide plus souvent que les hommes et à utiliser les réseaux de soutien social de manière plus efficace.

Nelson, Burke et Michie (2002) soulignent le caractère éclectique des recherches sur le stress, le travail des femmes et la santé, non seulement en ce qui concerne les thèmes de recherche, mais aussi en termes d'approches méthodologiques utilisées. Les restructurations des années 1990 ont produit une série de changements organisationnels : fusions, redimensionnement (*downsizing*), reconfiguration des processus (*reengineering*), sous-traitance, introduction massive des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ces changements sont à la source d'une augmentation importante des niveaux de stress et d'une baisse de la qualité de vie au travail parmi les hommes et les femmes qui ont vécu ces changements. Une littérature importante démontre que les impacts de ces restructurations sont différents selon le genre, les femmes étant les plus affectées par ces processus (Karambayaa, 1998 ; Appay et Thébaud-Mony, 1997).

Gyllensten et Palmer (2005) soulignent l'importance de la variable genre dans différentes études sur le stress au travail, en identifiant trois courants. Le premier courant indique qu'il n'y a pas de différence selon le genre face au stress. Dans ce courant, on trouve Martocchio et O'Leary (1989) qui ont fait une méta-analyse de 15 études qui examinent les différences selon le genre de réaction face au stress. Les auteurs concluent qu'il n'y a pas de différence entre hommes et femmes, mais ils attirent notre attention sur le fait que le nombre d'études analysées est faible, donc que leur analyse ne peut se fonder sur une conclusion irréfutable.

Le deuxième courant présenté par Gyllensten et Palmer (2005) soutient l'existence de différences selon le genre face au stress au travail. Dans la majorité des études présentées dans ce groupe, les femmes sont considérées comme étant les plus atteintes par le stress au travail. Par exemple, dans l'étude Whitehall II³, ce sont les femmes cadres supérieurs qui ont le plus des problèmes d'alcoolisme. Le même type de relation n'a pas été observé chez les cadres supérieurs masculins (Stansfield *et al.*, 2000).

Une autre étude adhérent à ce courant a étudié le stress, la santé mentale et les styles de leadership de 120 gestionnaires (60 femmes et 60 hommes) en Australie, dans les secteurs traditionnellement masculins et féminins. Les femmes font preuve de plus de stress que les hommes, mais il n'y a pas de différence significative en termes de santé mentale. Les femmes dans les milieux traditionnellement masculins ont le plus haut niveau de stress (Gardiner et Tiggemann, 1999).

Burke (2002) présente un débat sur la masculinité, les changements qui y sont attachés et les conséquences pour les hommes surtout en ce qui concerne les tensions qu'ils vivent lorsqu'ils acceptent de nouveaux rôles dans l'univers domestique et familial. Toutefois, les effets de ces conflits de rôle n'ont pas encore été étudiés de manière systématique en rapport avec le stress au travail. Plusieurs études font le lien entre les effets négatifs pour la santé des hommes et le rôle traditionnel de la masculinité : consommation de drogues et d'alcool, problèmes de violence, une espérance de vie plus courte et une plus grande réticence à demander de l'aide psychologique (Burke, 2002 ; Addis et Mahalik, 2003 ; Molinier, 2003).

Certaines études parlent d'une division sexuelle des émotions. Par exemple, les femmes sont supposées avoir peur de certaines choses dont les hommes ne sont pas supposés avoir de craintes. D'après Heller (1980), cette division sexuelle des émotions a été construite socialement et les émotions exprimées par les femmes ont été considérées soit

3. Étude longitudinale sur les facteurs au travail associés aux problèmes de santé d'une population de 10 308 employés britanniques.

comme inférieures, soit comme supérieures, mais rarement comme égales à celles exprimées par les hommes. De cette manière, les stéréotypes décrivent parfois les femmes comme des êtres psychologiquement faibles, à l'humeur changeante, irrationnelles, déséquilibrées et enfantines. Parfois, ils les décrivent comme des êtres de « bon cœur », compatissantes, charitables, aimables, gentilles, non rancunières. Les deux stéréotypes engendrent des conséquences néfastes tant pour les femmes que pour les hommes. De plus, ces stéréotypes légitiment la division sexuelle du travail selon laquelle les hommes sont associés au domaine du rationnel, du public et de la production alors que les femmes sont associées au domaine de l'émotionnel, du domestique et de la reproduction.

Si à la question : « Qui est le plus affecté par le stress, l'homme ou la femme ? », les réponses ne sont pas concluantes, on pourrait se poser une autre question : « Y a-t-il des sources de stress plus féminines et d'autres plus masculines ? » Nous verrons dans la prochaine section ce que les études sur le stress au travail semblent indiquer.

11.5.2 La division sexuelle du travail

Le concept de division sexuelle du travail est très important et utile pour comprendre les différences de stress qui peuvent exister entre les femmes et les hommes. Les statistiques démontrent encore aujourd'hui que, malgré toutes les transformations survenues dans « les mondes du travail », une chose reste inaltérée : la division sexuelle du travail, c'est-à-dire une forme particulière de la division sociale du travail qui possède deux principes organisateurs :

- le principe de séparation : certains travaux sont exercés par des femmes et d'autres par des hommes ;
- le principe hiérarchique : un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme (Hirata et Kergoat, 2007).

En analysant les statistiques du marché du travail, on trouve une distribution inégale des emplois selon le sexe. Les travailleuses se retrouvent majoritairement dans des emplois qui sont censés exiger peu de qualification et qui sont de bas prestige. Les salaires sont inférieurs, les conditions de travail plus pénibles et précaires lorsqu'on les compare avec celles des hommes. Ce sont des emplois « traditionnellement féminins » ou du travail de « col rose » : secrétaires, infirmières, caissières, téléphonistes, professeurs dans le primaire, vendeuses, serveuses, etc.

Lorsque l'on étudie les questions concernant le stress, il ne faut pas oublier que dans son principe de séparation, la division sexuelle du travail réserve aux femmes, encore de nos jours, l'accomplissement d'une grande partie du travail domestique et des soins aux enfants. Il est important de souligner que le travail domestique implique non seulement une charge de travail, mais aussi une diminution du temps libre et du temps de loisirs. Selon Hochschild (1989), une travailleuse dort moins, elle a moins de temps pour les loisirs et travaille un mois de plus chaque année, en accomplissant du travail à la maison, ce qui devient une source importante de stress, d'insatisfactions et de divorces.

Un autre aspect à prendre en considération est l'expression des émotions au travail. Le travail émotionnel est la compréhension, l'évaluation et la gestion de ses propres émotions, ainsi que des émotions d'autrui afin d'accomplir son travail. Il possède trois caractéristiques principales : 1) il demande un contact face à face, ou à tout le moins un échange verbal avec le public ; 2) l'attitude et l'expression du travailleur ou de la travailleuse produisent un état émotionnel (par exemple, la confiance, la sécurité, la peur, etc.) chez le client ; 3) la dimension émotionnelle faisant partie du travail, les employeurs peu-

vent exercer un contrôle sur les activités émotionnelles des employés, à travers, par exemple, la formation et la supervision (Hochschild, 1983). Dans ce sens, le travail émotionnel est lui aussi sexué, car il existe clairement une division sexuelle du travail émotionnel : aux hommes on confie les tâches qui demandent d'être agressifs, durs, rudes, froids, etc. L'homme ne doit pas pleurer, être tendre ou empathique. Aux femmes, on confie les tâches qui demandent de la tendresse, de la gentillesse, de la délicatesse, de la sensibilité, de l'intuition, de la douceur, de la compassion, etc. Ainsi, les hommes se retrouvent fréquemment dans des emplois où ils doivent être agressifs envers ceux qui transgressent les règles ; alors que les femmes ont plus de probabilité d'accomplir des tâches liées à la maîtrise de l'agression et de la colère chez les autres. Ces types de tâches sont particulièrement stressants.

En outre, il est important de souligner que la division sexuelle du travail, y compris du travail émotionnel, existe non seulement entre les emplois, mais aussi à l'intérieur d'un même emploi. Il est donc certain que les hommes et les femmes n'ont pas les mêmes charges de travail, ni les mêmes conditions de travail et par conséquent les effets possibles du travail sur la santé, et plus particulièrement sur le stress, seront différents selon le sexe. Il faut être très conscient que d'autres rapports sociaux (de classe, d'âge, de race et d'ethnie) vont intervenir et interagir d'une manière symbiotique. Par exemple, une travailleuse noire doit fréquemment faire face à des remarques racistes, ce qui l'oblige à une gestion accrue de ses émotions, un fait que la travailleuse blanche ne connaît pas. Ainsi, en raison du racisme, la travailleuse noire doit accomplir plus de travail émotionnel que la travailleuse blanche, ce qui aura un impact sur la charge de travail accompli (Soares, 2002).

11.5.3 L'évolution dans la carrière

Ne pas avancer dans la carrière peut être une source de stress, surtout dans les organisations qui établissent un lien entre l'évolution dans la carrière et les compétences (Cox *et al.*, 2006). Les recherches indiquent que les femmes dans les organisations se heurtent à un plafond de verre qui limite leurs chances de développement de carrière. Le plafond de verre fait référence à un ensemble de barrières tellement subtiles qu'elles sont invisibles, mais tellement puissantes qu'elles empêchent l'avancement des femmes et d'autres minorités vers les postes plus haut placés dans la hiérarchie organisationnelle.

De plus, il semblerait que nous soyons face à des « organisations en verre », car non seulement les plafonds sont en verre mais parfois on trouve aussi des murs en verre, qui limitent la mobilité horizontale des femmes et les empêchent d'acquérir de l'expérience professionnelle.

Les femmes se heurtent aussi au « mur de la maternité ». Cela signifie qu'après avoir eu des enfants, elles risquent d'avoir moins d'opportunités d'avancement, d'avoir à accomplir des tâches moins intéressantes ou d'avoir moins de défis à relever. Les employeurs vont présumer que les travailleuses ayant des enfants sont moins engagées dans leur travail.

De cette manière, en se heurtant à cette organisation de verre, les femmes auront davantage de difficultés à avancer dans leur carrière, ce qui engendre du stress (Nelson *et al.*, 1990).

Gyllensten et Palmer (2005) soulignent que les femmes sont encore sous-représentées dans les niveaux de l'organisation où les décisions sont prises. Ainsi, la participation à la politique organisationnelle serait particulièrement stressante pour les femmes à cause du

manque d'opportunités, de la difficulté à acquérir de l'expérience dans l'exercice du pouvoir et de la difficulté à exercer une influence dans les organisations.

11.5.4. La discrimination et le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel représente aussi une source très importante de stress au travail, qui est vécu différemment par les femmes et les hommes (Glomb *et al.*, 1997). Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, le harcèlement sexuel peut être défini comme « une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi ».

Les recherches indiquent que le harcèlement sexuel peut être une source importante de stress ayant des conséquences négatives sur la santé physique et psychologique des femmes (Velazquez, 2003 ; Gutek et Koss, 1993). Swanson (2000) souligne que le harcèlement sexuel et les discriminations envers les femmes sont des sources de stress spécifiques aux femmes.

Les hommes peuvent aussi être victimes de harcèlement sexuel, source de stress, cependant la littérature est unanime pour dire que les femmes le sont majoritairement (Rospenda et Richman, 2005) et que les hommes et les femmes non seulement éprouvent différemment cette forme de violence mais aussi que leurs façons d'y faire face sont différentes. De plus, les hommes ne vivent pas les mêmes effets liés à cette situation que les femmes (Barling *et al.*, 1996).

Deux aspects sont importants : (1) la durée du harcèlement sexuel et de la discrimination va aussi avoir un effet important sur le niveau de stress. Plus le phénomène dure, plus le stress sera important ; (2) on n'a pas besoin d'être la victime pour avoir du stress dû au harcèlement sexuel, les témoins de cette forme de violence le vivent aussi (Piotrkowski, 2002).

Il ne faut pas perdre de vue que les conséquences du harcèlement vont au-delà du stress autant d'un point de vue individuel : hypertension, pensées suicidaires, qu'organisationnel : absentéisme, intention de quitter l'emploi, insatisfaction au travail, attitudes négatives au travail (Bowes-Sperry et Tata, 1999 ; Gutek, 1985).

Pavalko *et al.* (2003) démontrent dans une étude longitudinale entre 1984 et 1989 que les femmes ayant vécu de la discrimination au travail présentent un niveau de stress plus élevé en 1989. Ces résultats, comme le soulignent Rospenda et Richman (2005), nous aident à écarter les arguments qui prétendent qu'à la source d'une perception plus accrue de la discrimination on trouverait des problèmes émotionnels et physiques individuels. En effet, de tels problèmes sont les conséquences de la discrimination.

11.5.5. La conciliation travail et vie privée

La conciliation entre les exigences du travail et les exigences de la vie privée est un autre facteur, disproportionnellement plus présent dans la vie des femmes que dans celle des hommes, qui est source de stress. C'est peut-être l'aspect le plus étudié concernant le stress au travail des femmes.

Au départ, la recherche signalait qu'avoir plusieurs et différents rôles était une source de stress, et on s'attendait à ce que l'accomplissement de différents rôles (travailleuse, mère, conjointe, fille) épuise davantage l'énergie et que la personne soit submergée par

la charge de travail que les différents rôles lui imposent. Barnett (1993) identifie cette approche comme « l'hypothèse de la rareté ». Dans ce courant, en reproduisant la division sexuelle du travail, celui-ci est considéré comme étant le rôle central des hommes alors que la famille est celui des femmes.

Plus récemment, une autre approche a mis en évidence les aspects positifs d'avoir plusieurs rôles, par exemple : avoir une estime de soi plus élevée, avoir de la reconnaissance, avoir du prestige social, avoir une rémunération. Ainsi, d'une certaine manière, les aspects positifs semblent compenser les aspects négatifs, en laissant même un solde positif. Barnett (1993) identifie cette approche comme « l'hypothèse de l'expansion ». Selon les adeptes de ce courant, plus ils ont de rôles différents, mieux c'est pour la santé des hommes et des femmes (voir la revue de littérature de Barnett, 1993, et Beehr et Glazer, 2005). Donc, le fait d'assumer des rôles différents et multiples dans la société n'est pas nécessairement négatif en termes de stress. Le problème réside dans la charge totale de travail, lorsque l'on additionne les charges de travail associées à chaque rôle, et dans les possibles conflits qui existent entre ces rôles.

Hirata (2002) soutient que, malgré tous les changements qui ont eu lieu ces trente dernières années dans l'activité professionnelle des femmes, la répartition du travail domestique entre les sexes n'a pas suivi le même chemin. Löwy et Marry (2007) indiquent que le temps consacré au travail professionnel associé à celui consacré aux enfants, dès que les femmes deviennent mères, est plus élevé (62 heures par semaine) que celui des pères (54 heures et 30 minutes). Nous trouvons aussi le même constat au Québec (Corbeil et Descarries, 1997). Plus récemment, Marshall (2006) a indiqué que les différences entre les femmes et les hommes, en matière de répartition du travail domestique, s'estompent graduellement. L'auteure constate aussi que la plupart des femmes et des hommes ont augmenté la longueur de leur journée de travail rémunérée. Ainsi, au Canada, la question de la conciliation vie professionnelle et vie privée figure parmi les dix questions les plus importantes dans le domaine de la négociation collective.

La charge totale de travail (rémunéré et non rémunéré) est aussi considérée comme une source importante de stress pour les femmes (Lundberg et Frankenhaeuser, 1999). De plus, les études indiquent que plus le partage des tâches domestiques est perçu comme juste et équitable, moins il y a de stress pour les femmes (Bird, 1999 ; Khawaja et Habib, 2007).

Les conflits de rôle peuvent se manifester sous diverses formes. Dans la littérature sur le stress et le genre, la forme la plus étudiée est celle d'un conflit entre les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale. Il est important de saisir que, selon Frone (2003), ce conflit peut exister dans les deux sens : soit un conflit où le travail affecte la vie familiale (conflit travail-famille CTF), soit un conflit où la vie familiale affecte la vie au travail (conflit famille-travail CFT).

Il y a un certain consensus pour dire que le conflit travail-famille est une source importante de stress au travail. Greenhaus et Parasuraman (1999) soutiennent que le conflit travail-famille est le plus fréquent, car non seulement les demandes de temps et d'énergie sont plus élevées de la part de l'organisation, mais aussi parce que l'on a plus de latitude pour ajuster les horaires de la famille que ceux du travail (Gutek *et al.*, 1991).

Les horaires de travail ont un effet direct sur le conflit travail-famille et peuvent, encore une fois, être source de stress. Selon Messing et Prévost (1997), dans une étude auprès de téléphonistes à Montréal, l'organisation de la garde des enfants présente une difficulté inimaginable en raison d'un horaire de travail très irrégulier et, de surcroît, peu

4. Étude longitudinale auprès de 1 778 travailleuses en emploi « National Longitudinal Survey of Mature Women ».

prévisible. Durant les quatorze jours de l'étude, les trente téléphonistes impliquées ont fait cent cinquante-six démarches pour échanger leur horaire de travail avec des collègues ou pour tenter d'obtenir une modification. Deux personnes en ont fait 22 en 14 jours ! Pendant la même période, ces trente téléphonistes ont rapporté 212 démarches d'arrangement de garde. L'une d'elles en a même fait jusqu'à 36 ! Il faut préciser que ces arrangements couvrent exclusivement des périodes de travail. Cette situation peut donc constituer l'une des causes d'un grand désarroi, puisque 68,5 % des téléphonistes de sexe féminin se placent dans une catégorie de stress élevé, alors que cette proportion est de 33 % dans une population comparable à l'échelle du Québec.

11.5.6. Le stress du travail domestique

Nous avons déjà souligné que les femmes accomplissent encore une très grande partie du travail domestique. Il est donc important de souligner quelques sources de stress existant dans ce type de travail.

À partir de la recherche menée par Oakley (1974), on peut identifier plusieurs caractéristiques d'un travail stressant : monotonie, caractère répétitif, pas de récompenses ni de reconnaissance.

Luxton (1980), en analysant les conditions du travail domestique, met en évidence le caractère fragmenté et sans fin de ce travail. Les exigences d'accomplissement simultané de plusieurs tâches, la répétition, les responsabilités élevées, l'isolement social, sans compter les différentes compétences, que chaque tâche demande, seraient aussi des sources de stress.

Rosenberg (1984), en faisant une analyse sur le prisme de la santé et de la sécurité du travail domestique, met en évidence le caractère invisible de ce travail et présente aussi une liste de caractéristiques stressantes : les horaires de travail, souvent déterminés par les horaires des enfants et/ou du conjoint ; la monotonie et l'isolement social ; le rythme de travail parfois trop élevé, parfois trop lent ; la discrimination et le faible statut social d'être femme au foyer ; le manque de sécurité ; et la violence domestique qui peut aussi être présente dans le travail domestique.

Finalement, il faut également considérer le stress associé au travail émotionnel demandé par le travail domestique (Hochschild, 1989), car au-delà de l'amour, certes présent, il y a une charge émotionnelle associée à l'accomplissement du travail émotionnel lorsque l'on accomplit le travail domestique.

Il faut remarquer que l'invisibilité du travail domestique se traduit aussi dans les recherches sur le stress et le genre. Les études sont à peu près inexistantes et les différentes revues de la littérature ne soulèvent même pas cette problématique.

11.5.7. Les nouvelles technologies, le genre et le stress

L'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) se fait d'une manière inégale. Il y a un consensus sur le fait que le groupe social le plus affecté par les NTIC est celui des femmes (Hartmann *et al.*, 1986). Plusieurs raisons ont été soulignées pour supporter cette affirmation. D'abord, la division sexuelle du travail concentre les femmes dans un nombre spécifique d'emplois du secteur tertiaire de l'économie, exactement dans les secteurs où l'introduction des nouvelles technologies est davantage intensive. En deuxième lieu, le faible niveau de syndicalisation des femmes rend plus difficile leur participation aux décisions dans le processus d'automatisation. Ainsi, il est plus difficile pour les femmes de profiter des aspects positifs de l'automatisation, lorsqu'ils existent (Mitter et Rowbotham, 1995 ; Huws, 2003).

L'utilisation de NTIC peut être une source importante de stress. Malgré le développement technologique, il reste encore des aspects problématiques. Ces aspects ont été soulevés dans une étude suédoise, devenue classique, conduite par Johansson et Aronsson (1984). En premier lieu, la dépendance créée envers les systèmes informatiques : les pannes de système constituent une source importante de stress. Pendant ces pannes, le taux d'adrénaline, la pression artérielle et les battements cardiaques sont plus élevés que dans les conditions habituelles de travail. Les pannes de système signifient non seulement que les services ne seront pas livrés dans le délai fixé, mais aussi que le travail s'accumule pendant ce temps (Johansson et Aronsson, 1984).

Une autre source de stress est le temps de réponse du système. Ce temps est toujours variable et, lorsqu'il est plus long, on ne peut pas savoir si le « silence » est provoqué par une surcharge du système ou par une panne. Or cette incertitude est aussi une source de stress important (Johansson et Aronsson, 1984).

Le travail automatisé permet l'introduction de la surveillance électronique, c'est-à-dire l'obtention, l'accumulation, l'analyse et le rapport d'informations sur la productivité des employé(e)s (OTA, 1987), ainsi que sur le temps de (non-) travail des travailleuses et travailleurs à travers l'utilisation d'un système informatique. Cette surveillance est aussi source de stress au travail. Plusieurs auteurs (9 to 5, 1984 ; OTA, 1987) l'ont associée à une augmentation des symptômes relatifs au stress. Dans le sondage mené par le « 9 to 5 » (1984), moins de 33 % des interviewées dans un travail de bureau automatisé (sans surveillance électronique) considéraient leur travail stressant. En revanche, presque 50 % de celles dont le travail était surveillé d'une façon électronique envisageaient leur travail comme très stressant.

La surveillance électronique peut être considérée comme un facteur qui produit du stress dans le milieu du travail. Cette forme de contrôle est très répandue dans les centres d'appels et même dans les supermarchés où la main-d'œuvre féminine est très présente. DiTecco *et al.* (1990) ont trouvé des résultats semblables pour les opératrices de Bell Canada. Parmi les opératrices (n = 704) questionnées, 50,8 % considéraient que la surveillance électronique de leur travail contribue largement à une augmentation du stress.

Conclusion

Il faut comprendre qu'il est impossible de traiter en un seul chapitre de toutes les dimensions de la question du stress au travail. Ainsi, nous n'avons pas abordé les caractéristiques individuelles comme les traits de personnalité ou la résilience. Ce fut un choix raisonné, car depuis longtemps on utilise ces dimensions pour individualiser un problème organisationnel. L'unanimité est presque faite dans la littérature pour montrer l'importance cruciale des dimensions organisationnelles comme source de stress et d'autres problèmes de santé mentale au travail. Nous croyons qu'il est important, pour les gestionnaires, de concentrer leurs efforts de prévention et d'intervention dans les domaines où ils peuvent agir.

Nous n'avons pas abordé, non plus, toutes les questions associées au stress et au chômage et les différences qui en résultent selon le genre. Par exemple, Penkower *et al.* (1988) indiquent que les femmes dont le conjoint a perdu son emploi ont un niveau de stress plus élevé comparativement aux femmes dont le conjoint a gardé le sien. Dans la littérature, il n'y a pas un consensus, non plus, sur les niveaux et les sources de stress associés au chômage et les possibles différences de genre. Il semble donc important de continuer les recherches sur cette problématique.

Tout le débat, que nous avons à peine abordé, autour du stress associé aux conditions plus générales du marché du travail et à la question du genre (les changements organisationnels, la restructuration des organisations, la précarisation de l'emploi, l'intensification du travail, les différents contrats de travail), devrait aussi être creusé.

À partir de la littérature sur le stress au travail, il semble que nous pouvons affirmer qu'autant les hommes que les femmes vivent des situations négatives en raison du stress au travail. À la question : « Qui est le plus affecté par le stress, l'homme ou la femme ? », la réponse est moins évidente et les études semblent démontrer que plus de recherches sont nécessaires pour être capable d'y répondre. Gyllensten et Palmer (2005) soulignent les limites des études sur le stress au travail : le concept de stress varie selon les études, ainsi que les approches théoriques ; il y a aussi toute la dimension associée aux différents types de personnalités qui peuvent avoir un effet ou non sur la détresse psychologique. Par ailleurs, il faut mentionner une limite très importante de ces études : il y a une très grande littérature sur les femmes gestionnaires et le stress, mais très peu sur les femmes col bleu, les femmes noires, les femmes immigrantes, les femmes plus âgées, les femmes qui ont un handicap, etc. Ainsi, la majorité des études ne reflètent pas nécessairement l'ensemble des femmes, mais un sous-groupe d'entre elles. De ce fait, il semble aujourd'hui impossible de faire une généralisation à partir des études existantes.

Compte tenu de la littérature consultée et de ses résultats, il est important de s'interroger : nous posons-nous les bonnes questions lorsque nous étudions les interactions entre le genre et le stress ? Matuszek, Nelson et Quick (1995) attirent notre attention sur le fait que lorsque l'on se focalise sur les différences entre les hommes et les femmes, on perd la trace de la variance existant dans le groupe.

À cet égard, Molinier (2003), d'une manière très juste, aborde cette question en disant : « je ne suis pas seulement » femme, « je suis simultanément blanche, française, issue des classes moyennes, quadragénaire, exerçant une profession intellectuelle [...] aucune de ces caractéristiques ne suffit à me définir et je ne suis pas réductible non plus à la somme de tous les paramètres sociaux qui définissent objectivement ma position dans le monde » (p. 30). C'est dans cette singularité qu'on devrait investir les recherches futures pour mieux comprendre les différences entre les hommes et les femmes par rapport au stress au travail.

Abondant dans ce sens, quelques études essaient de conjuguer le genre avec d'autres variables sociales. Dans une étude, Davidson (1997) a comparé le stress des gestionnaires femmes et blanches et celui des gestionnaires femmes noires et des minorités ethniques au Royaume-Uni. Malgré la similitude des facteurs qui causaient le stress, les gestionnaires femmes noires vivaient plus une double contrainte associée à la discrimination sexuelle et raciale. Cependant, il y a très peu d'études qui prennent en considération le genre, la race et les minorités ethniques. Une constatation que Gyllensten et Palmer (2005) rapportent aussi dans leur revue critique de la littérature sur le genre et le stress. Les résultats ne sont pas tout à fait déterminants non plus.

Une autre dimension encore moins considérée est l'orientation sexuelle. Dans une des rares études sur cette question, McDermott (2006), à partir d'une étude qualitative auprès de 24 femmes qui se définissent comme lesbiennes ou gays, souligne l'existence d'un stress plus élevé à cause des performances associées à la gestion de l'identité sexuelle au travail pour faire face à l'hétérosexisme présent dans le milieu de travail. Dans cette étude, la classe sociale joue aussi un rôle important, car les femmes de classe moyenne, présentes dans l'étude, avaient moins de difficultés à gérer leur identité sexuelle au

travail. En contrepartie, les femmes des classes ouvrières en souffraient plus précisément à cause de l'hétérosexisme trop dominant, ce qui entraînait une perte potentielle de leur santé psychologique.

Finalement, il faut aussi diversifier les types d'emplois étudiés. Dans une proportion importante, les études sur le stress et le genre se concentrent sur une population professionnelle et managériale. Très peu d'études, qui analysent le stress dans les emplois traditionnellement féminins, ont été repérées. Il serait aussi fondamental de rendre visible le stress du travail domestique pour qu'on puisse mieux comprendre le sexe du stress au travail.

Bibliographie

- 9 to 5 (1984), *The 9 to 5 National Survey on Women and Stress*, Cleveland, 9 to 5 National Association of Working Women.
- ADDIS M. et MAHALIK J. (2003), « Men, Masculinity and the Contexts of Help Seeking », *American Psychologist*, 58, 1, p. 5-14.
- APPAY B. et THÉBAUD-MONY A. (1997), *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, CNRS, Iresco.
- BARLING J., DEKKER I., LOUGHLIN C., KELLOWAY E.K., FULLAGAR C. et JOHNSON D. (1996), « Prediction and Replication of the Organizational and Personal Consequences of Workplace Sexual Harassment », *Journal of Managerial Psychology*, 11, 5, p. 4-25.
- BARNETT R.C. (1993), « Multiple Roles, Gender and Psychological Distress in Handbook of Stress : Theoretical and Clinical Aspects », in GOLDBERGER L. et BREZNITZ S., 2^e édition, New York, Free Press, p. 427-445.
- BEEHR T.A. et GLAZER S. (2005), « Organizational Role Stress », in *Handbook of Work Stress*, BARLING J., KELLOWAY E.K. et FRONE M.R., Londres, Sage, Thousand Oaks, p. 7-33.
- BIRD C.E. (1999), « Gender, Household Labour and Psychological Distress : The Impact of the Amount and Division of Housework », *Journal of Health and Social Behaviour*, 40, 1, p. 32-45.
- BOWES-SPERRY L. et TATA J. (1999), « A Multiperspective Framework of Sexual Harassment : Reviewing Two Decades of Research », in *Handbook of Gender and Work*, POWELL G.N., Londres, Sage, Thousand Oaks, p. 263-280.
- BRUCHON-SCHWEITZER M. (2002), *Psychologie de la santé : modèles, concepts et méthodes*, Paris, Dunod.
- BURKE R.J. (2002), « Men, Masculinity, and Health », in *Gender, Work Stress, and Health*, NELSON D.L. et BURKE R.J., American Psychological Association, Washington, DC, p. 35-54.
- CARVER C.S., SCHEIER M.F. et WEINTRAUB J.K. (1989), « Assessing Coping Strategies : A Theoretically Based Approach », *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 2, p. 267-283.
- CHRISTIE M. et SHULTZ K. S. (1998), « Gender Differences on Coping with Job Stress and Organizational Outcomes », *Work and Stress*, 12, 4, p. 351-361.
- CORBEIL C. et DESCARRIES F. (1997), « D'espoirs et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi », in *Stratégies de résistance et travail des femmes*, SOARES A., Montréal et Paris, L'Harmattan, p. 123-149.

- COX T., GRIFFITHS A. et RIAL-GONZÁLEZ E. (2006), « Recherche sur le stress au travail », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Luxembourg.
- DAVIDSON M.J. et COOPER C.L. (1984), « Occupational Stress in Female Managers : A Comparative Study », *Journal of Management Studies*, 21, 2, p. 185-205.
- DAVIDSON M.J. (1997), *The Black and Ethnic Minority Women Manager*, Paul Chapman, Londres.
- DI TECCO D., ARSENAULT A., CWITCO G. et ANDRÉ M. (1990), « Technological Change and Job Stress among Telephone Operators : An Action Oriented Multi-Partite Survey », in *Work with display units 89*, BERTHELETTE D. et BERLINGUET L., North Holland, Amsterdam, p. 197-204.
- ERIKSON E.H. (1995), *Childhood and Society*, Londres, 2^e édition, Random House.
- FRONE M.R. (2003), « Work-Family Balance », in *Handbook of Occupational Health Psychology*, QUICK J.C. et TETRICK L.E., American Psychological Association, Washington DC, p. 143-162.
- GARDINER M. et TIGGEMANN M. (1999), « Gender Differences in Leadership Style, Job Stress and Mental Health in Male – and Female – Dominated Industries », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 3, p. 301-315.
- GLOMB T.M., RICHMAN W.L., HULIN C.L., DRASGOW F., SCHNEIDER K.T. et FITZGERALD L.F. (1997), « Ambient Sexual Harassment : An Integrated Model of Antecedents and Consequences », *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71, 3, p. 309-328.
- GRAZIANI P. et SWENDSEN J. (2005), *Le stress : émotions et stratégies d'adaptation*, Paris, Armand Colin.
- GREENGLASS E.R. (2002), « Work Stress, Coping, and Social Support : Implications for Women's Occupational Well-Being », in *Gender, Work Stress and Health*, NELSON D.L. et BURKE R.J., American Psychological Association, Washington, p. 85-96.
- GREENHAUS J.H. et PARASURAMAN S. (1999), « Research on Work, Family, and Gender : Current Status and Future Directions », in *Handbook of Gender and Work*, POWELL G.N., Sage, Thousand Oaks, p. 391-412.
- GUTEK B.A. (1985), *Sex and the Workplace : The Impact of Sexual Behavior and Harassment on Women, Men, and Organizations*, Jossey-Bass, San Francisco.
- GUTEK B.A., et KOSS M.P. (1993), « Changed Women and Changed Organizations : Consequences of and Coping with Sexual Harassment », *Journal of Vocational Behavior*, 42, 1, p. 28-48.
- GUTEK B.A., SEARLE S. et KLEPA L. (1991), « Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict », *Journal of Applied Psychology*, 76, p. 560-568.
- GYLLENSTEN K. et PALMER S. (2005), « The Role of Gender in Workplace Stress : A Critical Literature Review », *Health Education Journal*, 64, 3, p. 271-288.
- HALL E.M. (1990), « Women's Work : An Inquiry into the Health Effects of Invisible and Visible Labor », thèse de doctorat, School of Hygiene and Public Health, The Johns Hopkins University.
- HARTMANN H.I., KRAUT R.E. et TILLY L.A. (1986), *Computer Chips and Paper Clips*, vol. 1 et 2, National Academy Press, Washington DC.
- HAW M. (1982), « Women, Work and Stress : A Review and Agenda for the Future », *Journal of Health and Social Behavior*, 23, juin, p. 132-144.
- HELLER A. (1980), « The Emotional Division of Labor between the Sexes », *Social Praxis*, 7, p. 205-218.
- HIRATA H. et KERGOAT D. (2007), « Division sexuelle du travail professionnel et domestique : évolution de la problématique et paradigmes de la "conciliation" », Actes du colloque Marché du travail et genre : comparaisons internationales Brésil-France, São Paulo et Rio de Janeiro, 9 au 12 avril 2007, CD-ROM.
- HIRATA H. (2002), « Travail et affects : les ressorts de la servitude domestique. Notes de recherche », *Travailler*, 8, p. 13-26.
- HOCHSCHILD A. (1983), *The Managed Heart*, Berkeley, University of California Press.
- HOCHSCHILD A. (1989), *The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home*, Viking, New York.
- HOUSE J.S. (1981), *Work Stress and Social Support*, Addison-Wesley, Reading, MA.
- HUWS U. (2003), *The Making of a Cybertariat : Virtual Work in a Real World*, New York, Monthly Review Press.
- JICK T.D. et MITZ L.F. (1985), « Sex Differences in Work Stress », *The Academy of Management Review*, 10, p. 408-420.
- JOHANSSON G. et ARONSSON G. (1984), « Stress Reactions in Computerized Administrative Work », *Journal of Occupational Behaviour*, 5, p. 159-181.
- JOHNSON J. et HALL E. (1988), « Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease : A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population », *American Journal of Public Health*, 78, 10, p. 1336-1342.
- KANTER R.M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books.
- KARAMBAYYA R. (1998), « Caught in the Crossfire : Women and Corporate Restructuring », *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 15, 4, p. 333-338.
- KARASEK R. (1979), « Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain : Implications for Job Redesign », *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285-307.
- KARASEK R. et THEORELL T. (1990), *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.
- KAUPPINEN K., KUMPULAINEN R. et HOUTMAN I. (2003), *Gender Issues in Safety and Health at Work. A Review*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg.
- KHAWAJA M. et HABIB R.R. (2007), « Husbands' Involvement in Housework and Women's Psychosocial Health : Findings From a Population-Based Study in Lebanon », *American Journal of Public Health*, 97, 5, p. 860-866.
- KRISTENSEN T.S. (1995), « The Demand-Control-Support Model : Methodological Challenges for Future Research », *Stress Medicine*, 11, p. 17-26.
- LANDRINE H. et KLONOFF E. A. (1997), *Discrimination against Women : Prevalence, Consequences, Remedies*, Sage, Thousand Oaks.
- LAZARUS R.S. (1966), *Psychological Stress and the Coping Process*, New York, McGraw-Hill.
- LAZARUS R.S. et FOLKMAN S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, New York, Springer.
- LÖWY I. et MARRY C. (2007), *Pour en finir avec la domination masculine : de A à Z*, Les Empêcheurs de penser en rond, Paris.
- LUNDBERG U. et FRANKENHAEUSER M. (1999), « Stress and Workload of Men and Women in High-Ranking Positions », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 2, p. 142-151.
- LUXTON M. (1980), *More than a Labour of Love : Three Generations of Women's Work in the Home*, Toronto, The Women's Press.

- MARSHALL K. (2006), « Convergence des rôles des sexes », *L'Observateur économique canadien*, août, STATCAN, cat. 11-010, p. 3-1-3-12.
- MARTOCCHIO J.J. et O'LEARY A.M. (1989), « A Note on Stress : A Meta-Analysis of the Relationship between Sex and Occupational Stress », *Journal of Applied Psychology*, 74, 3, p. 495-501.
- MATUSZEK P.A.C., NELSON D.L. et QUICK J.C. (1995), « Gender Differences in Distress : Are we Asking All the Right Questions ? », *Journal of Social Behavior and Personality*, 10, 6, p. 99-120.
- MCDERMOTT E. (2006), « Surviving in Dangerous Places : Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health », *Feminism and Psychology*, 16, 2, p. 193-211.
- MERGLER D. (1995), « Adjusting for Gender Differences in Occupational Health Studies », in *Invisible : Women's Occupational Health*, MESSING K., NEIS B. et DUMAIS L., Gynergy Books, Charlottetown, p. 236-251.
- MERGLER D., BRABANT C., VÉZINA N. et MESSING K. (1987), « The Weaker Sex ? Men in Women's Working Conditions Report Similar Health Symptoms », *Journal of Occupational Medicine*, 29, p. 417-421.
- MESSING K. et PRÉVOST J. (1997), « Quel horaire, what schedule ? La conciliation travail-Famille et l'horaire de travail irrégulier des téléphonistes », in *Stratégies de résistance et travail des femmes*, SOARES A., Montréal et Paris, L'Harmattan, p. 251-270.
- MITTER S. et ROWBOTHAM S. (1995), *Women Encounter Technology*, Londres, Routledge.
- MOLINIER P. (2003), *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe et compassion*, Paris, Payot.
- NARING G., BRIET M. et BROUWERS A. (2006), « Beyond Demand-Control : Emotional Labour and Symptoms of Burnout in Teachers », *Work and Stress*, 20, 4, p. 303-315.
- NELSON D.L., QUICK J.C., HITT M.A. et MOESEL D. (1990), « Politics, Lack of Career Progress, and Work/Home Conflict : Stress and Strain for Working Women », *Sex Roles : A Journal of Research*, 23, 3-4, p. 169-185.
- NELSON D.L., BURKE R.J. et MICHIE S. (2002), « New Directions for Studying Gender, Work Stress and Health », in *Gender, Work Stress and Health*, NELSON D.L. et BURKE R.J., American Psychological Association, Washington, DC, p. 229-242.
- OAKLEY A. (1974), *The Sociology of Housework*, New York, Pantheon Books.
- OLSON D.A. et SHULTZ K.S. (1994), « Gender Differences in the Dimensionality of Social Support », *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 14, p. 1221-1232.
- OTA (Office of Technology Assessment) (1987), « The Electronic Supervisor. New Technology, New Tensions », Congress of the United States, Washington.
- PARASURAMAN S. et GREENHAUS J.H. (1993), « Personal Portrait : The Life-Style of the Woman Manager », in *Women in Management : Trends, Issues and Challenges in Management Diversity*, FAGENSON E.A., Sage, Newbury Park, CA, p. 186-211.
- PAVALKO E.K., MOSSAKOWSKI K.N. et HAMILTON V.J. (2003), « Does Perceived Discrimination Affect Health ? Longitudinal Relationships between Work Discrimination and Women's Physical and Emotional Health », *Journal of Health and Social Behavior*, 44,1, p. 18-33.
- PENKOWER L., BROMET E.J. et DEW M.A. (1988), « Husbands' Layoff and Wives' Mental Health. A Prospective Analysis », *Archives of General Psychiatry*, 45, 11, p. 994-1000.
- PIOTRKOWSKI C.S. (2002), « Sexual Harassment », in *ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*, vol. 2, p. 34.1-34.77.
www.ilo.org/public/english/protection/safework/gender/encyclo/psy14ae.htm
- PTACEK J.T., SMITH R.E. et DODGE K. L. (1994), « Gender Differences in Coping with Stress : When Stressor and Appraisals do not Differ », *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 4, p. 421-430.
- ROSENBERG H.G. (1984), « The Home is the Workplace : Hazards, Stress and Pollutants in the Household », in *Double Exposure : Women's Health Hazards on the Job and at Home*, CHAVKIN W., Monthly Review Press, New York, p. 219-245.
- ROSPENDA K.M. et RICHMAN J.A. (2005), « Harassment and Discrimination », in *Handbook of Work Stress*, BARLING J., KELLOWAY E.K. et FRONE M.R., Sage, Thousand Oaks, p. 149-188.
- SELYE H. (1974), *Stress sans détresse*, Montréal, Les Éditions de la presse.
- SOARÈS A. (2002), « Le prix d'un sourire : travail, émotion et santé dans les services », in *La santé et la sécurité du travail : nouveaux problèmes et nouvelles approches*, HARRISSON D. et LEGENDRE C., Québec, Presses de l'université du Québec, p. 229-250.
- STANSFIELD S., HEAD J. et MARMOT M. (2000), *Work Related Factors and Ill Health the Whitehall II Study*, HSE Books, Norwich, UK.
- SVERKE M., GALLAGHER D. et HELLGREN J. (2000), « Alternative Work Arrangements. Job Stress, Wellbeing and Work Attitudes among Employees with Different Employment Contracts », in *Health Effects of the New Labour Market*, ISAKSSON K., HOGSTEDT C., ERIKSSON C. et THEORELL T., Kluwer Academic/Plenum Publishers, New York, p. 85-101.
- SWANSON N.G. (2000), « Working Women and Stress », *Journal of the American Medical Women's Association*, 55, 2, p. 76-79.
- THOITS P.A. (1995), « Stress, Coping, and Social Support Processes : Where Are We? What Next ? », *Journal of Health and Social Behavior*, 35, n° spécial, p. 53-79.
- TROCKI K.F. et ORILIO E.M. (1994), « Gender Differences in Stress Symptoms, Stress-Producing Contexts and Coping Strategies », in *Job Stress in a Changing Workforce : Investigating Gender Diversity and Family Issues*, KEITA G.P. et HURRELL J.J., American Psychological Association, Washington, p. 7-22.
- VELÁZQUEZ S. (2003), *Violencias cotidianas, violencia de género : Escuchar, Comprender, Ayudar*, Buenos Aires, Paidós.
- VINGERHOETS A.J.M. et VAN HECK G.L. (1990), « Gender, Coping and Psychosomatic Symptoms », *Psychological Medicine*, 20, p. 125-135.