

Toutes les formes d'abus en milieu de travail ont-elles les mêmes incidences sur la santé des travailleurs ?

Jean-Sébastien Boudrias, Vincent Roberge, Carole Sénéchal, Luc Brunet et Denis Morin

Volume 7, numéro 2, automne 2023

Santé psychologique au travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1107903ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1107903ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Société québécoise de psychologie du travail et des organisations

ISSN

2369-1522 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Boudrias, J.-S., Roberge, V., Sénéchal, C., Brunet, L. & Morin, D. (2023). Toutes les formes d'abus en milieu de travail ont-elles les mêmes incidences sur la santé des travailleurs ? *Humain et Organisation*, 7(2), 10–26.
<https://doi.org/10.7202/1107903ar>

Résumé de l'article

Les formes d'abus en milieu de travail sont multiples. Parmi elles, on retrouve l'incivilité, la discrimination, le harcèlement (en général), le harcèlement sexuel, l'intimidation, l'agression physique, le leadership abusif, ainsi que le climat organisationnel tolérant les abus. Sur la base des gestes impliqués, certaines formes d'abus sont qualifiées d'intensité faible (p. ex. l'incivilité), modérée (p. ex. l'intimidation) ou élevée (p. ex. l'agression physique). L'objectif de cette recension des écrits est de déterminer si ces différentes formes d'abus ont des incidences qui diffèrent en importance en ce qui a trait à la santé des travailleurs qui en sont victimes. Une recension des études quantitatives de synthèse ayant porté sur chacune de ces formes d'abus a été réalisée. Douze méta-analyses ont été répertoriées. L'analyse comparative des effets et de leurs intervalles de confiance montre qu'en général, les différentes formes d'abus ne se différencient pas quant aux liens observés sur la santé psychologique (p. ex. l'épuisement, la dépression, le stress, le bien-être, les émotions positives et négatives) et la santé physique (p. ex. les tensions physiques, les problèmes de sommeil). Les quelques différences relevées invalident l'hypothèse que l'intensité présumée des formes d'abus est associée à la taille des effets observés. Sur le plan pratique, les organisations et gestionnaires devraient ainsi porter attention à chacune de ces formes d'abus, qui semblent toutes préjudiciables pour les travailleurs. Sur le plan scientifique, l'analyse réalisée est originale dans la mesure où elle a permis de rassembler des travaux de synthèse sur huit formes d'abus qui proviennent de littératures distinctes et qui n'avaient jamais été comparées, à notre connaissance.

Toutes les formes d'abus en milieu de travail ont-elles les mêmes incidences sur la santé des travailleurs?

Jean-Sébastien **BOUDRIAS**¹
Vincent **ROBERGE**¹
Carole **SÉNÉCHAL**²
Luc **BRUNET**¹
Denis **MORIN**³

 Montréal
17-21 juillet 2023
J'y participe!

¹Université de Montréal

²Université d'Ottawa

³Université du Québec à Montréal

Pour toute correspondance relative à cet article, écrivez à l'adresse suivante: jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca

Résumé

Les formes d'abus en milieu de travail sont multiples. Parmi elles, on retrouve l'incivilité, la discrimination, le harcèlement (en général), le harcèlement sexuel, l'intimidation, l'agression physique, le leadership abusif, ainsi que le climat organisationnel tolérant les abus. Sur la base des gestes impliqués, certaines formes d'abus sont qualifiées d'intensité faible (p. ex. l'incivilité), modérée (p. ex. l'intimidation) ou élevée (p. ex. l'agression physique). L'objectif de cette recension des écrits est de déterminer si ces différentes formes d'abus ont des incidences qui diffèrent en importance en ce qui a trait à la santé des travailleurs qui en sont victimes. Une recension des études quantitatives de synthèse ayant porté sur chacune de ces formes d'abus a été réalisée. Douze méta-analyses ont été répertoriées. L'analyse comparative des effets et de leurs intervalles de confiance montre qu'en général, les différentes formes d'abus ne se différencient pas quant aux liens observés sur la santé psychologique (p. ex. l'épuisement, la dépression, le stress, le bien-être, les émotions positives et négatives) et la santé physique (p. ex. les tensions physiques, les problèmes de sommeil). Les quelques différences relevées invalident l'hypothèse que l'intensité présumée des formes d'abus est associée à la taille des effets observés. Sur le plan pratique, les organisations et gestionnaires devraient ainsi porter attention à chacune de ces formes d'abus, qui semblent toutes préjudiciables pour les travailleurs. Sur le plan scientifique, l'analyse réalisée est originale dans la mesure où elle a permis de rassembler des travaux de synthèse sur huit formes d'abus qui proviennent de littératures distinctes et qui n'avaient jamais été comparées, à notre connaissance.

Mots clés : Abus au travail, Santé psychologique, Santé physique, Revue de littérature, Méta-analyses

Abstract

There are many forms of abuse in the workplace. These include incivility, discrimination, harassment (in general), sexual harassment, bullying, physical assault, abusive leadership, and an organizational climate that tolerates abuse. Based on the actions involved, some forms of abuse are classified as low (e.g., incivility), moderate (e.g., bullying), or high (e.g., physical assault) intensity. The purpose of this literature review is to determine whether these different forms of abuse have impacts that differ in magnitude with respect to the health of workers who experience them. A review of quantitative review studies that examined each of these forms of abuse was conducted. Twelve meta-analyses were identified. The comparative analysis of the effects and their confidence intervals shows that, in general, the different forms of abuse do not differ in terms of the observed links on psychological health (e.g. exhaustion, depression, stress, well-being, positive and negative emotions) and physical health (e.g. physical tension, sleep problems). The few differences identified invalidate the hypothesis that the presumed intensity of the forms of abuse is associated with the size of the observed effects. From a practical point of view, organizations and managers should therefore pay attention to each of these forms of abuse, which all seem to be detrimental to workers. From a scientific point of view, the analysis carried out is original insofar as it has made it possible to bring together synthesis works on eight forms of abuse, from distinct literatures and which had never been compared to our knowledge.

Keywords : Workplace abuse, Psychological health, Physical health, Literature review, Meta-analyses

1. Introduction

Les abus en milieu de travail, aussi appelés violences, agressions ou mauvais traitements, existent sous diverses formes dans les organisations. Selon une étude réalisée auprès d'un échantillon représentatif américain, 41 % des travailleurs mentionnent avoir été victimes dans l'année précédente d'une forme d'abus psychologique (p. ex. des commentaires désobligeants, de l'intimidation), alors que 6 % rapportent avoir été victimes d'abus physiques au sein de leur organisation (Schat et al., 2006). Les gestionnaires, en position d'autorité hiérarchique, peuvent être la source de ces abus. Par exemple, la supervision abusive fait référence au fait qu'un gestionnaire affiche de manière soutenue des comportements verbaux et non verbaux hostiles, en excluant les contacts physiques (Tepper, 2000). Par ailleurs, les abus au sein d'une organisation peuvent provenir d'autres sources (p. ex. les pairs). Les gestionnaires sont alors responsables de mettre en œuvre des moyens pour sanctionner les différentes formes d'abus (p. ex. les incivilités, le harcèlement et/ou l'agression physique) et pour prévenir leurs futures occurrences. S'ils ne le font pas et qu'ils tolèrent ces abus, les employés seront ainsi exposés à un climat organisationnel favorisant les mauvais traitements (Yang et al., 2014). Finalement, que ce soit par des actions répréhensibles ou par l'indifférence des représentants organisationnels en position d'autorité, les employés seront exposés à des formes d'abus dans l'exercice de leurs fonctions et dans leur milieu de travail.

La littérature scientifique sur les abus en milieu de travail a proliféré dans les dernières années, de sorte qu'il existe maintenant des études de synthèse sur différentes formes d'abus et sur leurs conséquences (Han et al., 2022). Par contre, la recherche s'est plutôt développée en vase clos pour chacune des formes d'abus, mettant en exergue qu'il manque actuellement une perspective plus globale permettant de comparer les différentes formes d'abus pour déterminer si certaines sont associées davantage que d'autres à des répercussions négatives en ce qui a trait à la santé des travailleurs. La présente recherche s'intéresse donc à cette question en prenant en considération huit formes d'abus : l'incivilité, la discrimination, le harcèlement en général, le harcèlement sexuel, l'intimidation, l'agression physique, le leadership abusif, ainsi que le climat organisationnel tolérant ces abus. Celles-ci ont été sélectionnées, car elles ont fait l'objet d'un grand nombre d'études et leur importance sur le plan organisationnel a été documentée (Dhanani et al., 2021). Selon Dhanani et al. (2021), l'incivilité est la forme d'abus la plus répandue (75 % des travailleurs tous secteurs confondus), tandis que l'agression physique, l'intimidation et la discrimination demeurent des phénomènes préoccupants malgré leur moins grande prévalence (entre 16 % et 19 % en ont vécu). La prise en compte du climat organisationnel tolérant les abus est pertinente compte tenu de certaines données présentées dans l'étude de Dhanani et al. (2021) qui suggèrent que les abus puissent refléter des dynamiques organisationnelles (p. ex. 58 % des travailleurs sont témoins de discrimination), ce qui a des incidences sur de nombreux membres.

Sur le plan théorique, ces différentes formes d'abus sont intéressantes à étudier, car certaines ont été situées sur un continuum distinguant entre elles les formes d'abus selon leur intensité : faible (l'incivilité), moyenne (le harcèlement, l'intimidation) ou forte (l'agression physique; Yang et al., 2014). Ce continuum repose implicitement sur l'hypothèse que plus il s'agit d'une forme intense d'abus, plus les répercussions seront négatives pour la personne qui en est victime. Mis à part les travaux de Han et al. (2022), cette question a rarement été étudiée. Aussi, à notre connaissance, aucune analyse n'a porté sur la comparaison d'abus au travail pouvant incorporer des formes d'abus aussi diversifiées que celles dans notre étude, incluant des abus par passivité ou inaction des gestionnaires devant des situations répréhensibles (p.ex. devant un climat de travail tolérant l'abus). Cette étude a donc, sur le plan pratique, le potentiel de pouvoir éclairer les organisations et les décideurs sur l'ampleur que peuvent avoir les différentes formes d'abus et, ainsi, d'apporter la lumière sur les dommages potentiels pour la santé des gens qui en sont victimes.

1.1 Les formes d'abus étudiées

Le Tableau 1 présente les formes d'abus étudiées. La première, l'incivilité, est associée à des comportements répréhensibles de faible intensité (p. ex. le manque de respect). La seconde, la discrimination, peut se manifester dans des gestes de faible intensité (p. ex. la micro-agression), mais elle peut également s'incarner dans des gestes plus graves (p. ex. le traitement injuste). Aussi, la discrimination se distingue par le fait qu'une cause intrinsèque est attribuée à l'abus (l'appartenance à un groupe – le genre, l'ethnie, etc.), ce qui pourrait aggraver l'abus, considérant le peu de pouvoir de la victime, qui ne peut en modifier la cause. Elle pourrait ainsi être considérée plus grave que l'incivilité, qu'elle se manifeste subtilement, dans des contextes interpersonnels ou formellement, par l'entremise de décisions administratives non uniformes.

Tableau 1
Formes d'abus étudiées et méta-analyses associées

Abus (mots clés)	Définitions	Méta-analyses^{a, b}
Incivilité (<i>incivility</i>)	Comportement déviant, de faible intensité, avec une intention ambiguë d'atteindre la cible et qui viole les normes de respect mutuel. Ces comportements sont caractérisés par leur rudesse, leur discourtoisie, et démontrent un manque d'égard envers autrui (Andersson et Pearson, 1999).	Han et al., (2022) [1999-2020] $k = 253$
Discrimination (<i>formal/subtle discrimination</i>)	Traitement injuste et négatif basé sur l'appartenance à un groupe social spécifique (Chung, 2001). Les comportements à l'origine de cette perception peuvent être reliés à des décisions administratives ou à des contextes interpersonnels (Jones et al., 2016).	Dhanani et al. (2018) [1978-2015] $k = 110$

Tableau 1 (suite)

Harcèlement général (<i>harassement</i>)	Conduites interpersonnelles visant intentionnellement à blesser un autre employé au travail (Bowling et Beehr, 2006), à l'exception du harcèlement sexuel (Hershcovis et Barling, 2010).	Bowling et Beehr (2006) [1987-2005] $k = 90$ Hershcovis et Barling (2010) [1987-2009] $k = 81$
Harcèlement sexuel (<i>sexual harassment</i>)	Gestes non désirés et à connotation sexuelle au travail qui sont jugés par la victime comme offensants, excédant ses ressources ou menaçant son bien-être (Fitzgerald et al., 1997).	Chan et al. (2008) [1990-2007] $k = 71$ Hershcovis et Barling (2010) [1987-2009] $k = 53$ Willness et al. (2007) [1994-2004] $k = 58$
Intimidation (<i>Bullying</i>)	Un ou plusieurs employés qui se considèrent victimes d'agressions directes ou indirectes au travail, systématiquement et sur une longue période de temps, dans une situation où la victime a de la difficulté à se défendre de ces agressions (Einarsen, 1999).	Nielsen et Einarsen, (2012) [1988-2011] $k = 66$ Nielsen et al. (2020) [2006-2019] $k = 15$ Verkuil et al. (2015) [1999-2015] $k = 48$
Agression physique (<i>physical aggression, violence</i>)	L'utilisation intentionnelle de force physique ou de pouvoir (réel ou menacé) contre une personne ou un groupe de personnes dans des circonstances liées au travail (Dahlberg et Krug, 2002).	Rudkjoebing et al. (2020) [2003-2018] $k = 24$
Leadership abusif (<i>abusive supervision, abusive leadership</i>)	Ensemble de comportements volontaires d'un leader qui peut nuire ou qui a l'intention de nuire à l'organisation et/ou aux subordonnés du leader en encourageant les subordonnés à poursuivre des objectifs qui contreviennent aux intérêts légitimes de l'organisation et/ou en employant un style de leadership qui implique l'utilisation de méthodes d'influence nuisibles pour les subordonnés, indépendamment des justifications de ce comportement (Krasikova et al., 2013).	Mackey et al. (2021) [2000-2020] $k = 418$
Climat d'abus (<i>mistreatment climate</i>)	Perception, partagée par les membres d'une organisation, qu'il existe des politiques et pratiques destinées à les protéger de la violence et de l'abus (Spector et al., 2015). Le climat organisationnel d'abus fait référence à la perception que l'organisation tolère différentes formes d'abus psychologiques et/ou physiques, et qu'elle ne fait pas d'efforts pour les prévenir et les sanctionner.	Yang et al. (2014) [2003-2013] $k = 36$

Note: ^a Les étendues des années de publication des articles inclus sont présentées entre crochets.

^b k = nombre total d'échantillons.

Dans les formes d'abus qualifiées d'intensité moyenne selon le continuum de Yang et al. (2014), il y a le harcèlement au travail et l'intimidation. Le harcèlement peut englober différents comportements qui se manifestent intentionnellement, avec une certaine

réurrence, et qui ont pour effet de blesser la personne ciblée. Le harcèlement a été balisé par différents cadres légaux, ce qui fait en sorte que l'employeur a la responsabilité de s'assurer que le milieu est exempt de ce type d'abus (LNT, articles 81.18 à 81.20; Code du travail, articles L1151-1 à L1155-2). Dans les études scientifiques, on distingue le harcèlement en général (toute forme de gestes harcelants) du harcèlement sexuel, qui concerne spécifiquement des gestes à connotation sexuelle. Ces gestes peuvent inclure des commentaires offensants sur le genre, une attention inappropriée ou une approche de coercition (Fitzgerald et al., 1997). Notons que tant dans le cas du harcèlement général que du harcèlement sexuel, les concepts scientifiques pour les opérationnaliser sont assez larges.

L'intimidation a fait l'objet d'une grande attention dans la littérature scientifique. Selon les définitions répertoriées au Tableau 1, l'intimidation pourrait possiblement être incluse dans le concept de harcèlement général, tel que conçu par Bowling et Beehr (2006). Cela dit, l'intimidation semble avoir été balisée par davantage d'éléments contextuels (p. ex. la nature répétée du comportement, le besoin de contrôler une victime ayant peu de ressources pour se défendre). Ceci pourrait en faire un construit plus précis pour opérationnaliser un abus d'intensité moyenne.

L'agression physique serait la forme d'abus dont l'intensité est la plus élevée selon le continuum de Yang et al. (2014). Elle implique non seulement une menace à l'intégrité psychologique, à l'instar des formes d'abus précédentes, mais également une menace à l'intégrité physique de la victime. Dans le cadre de cette étude, nous ciblons l'agression physique dont la source est un membre de l'organisation afin que cette forme d'abus en milieu de travail puisse être mieux considérée comme un phénomène organisationnel plutôt qu'une caractéristique des métiers impliquant de faire face à des agressions physiques (p. ex. le métier de policier).

Le leadership abusif est une autre façon dont l'abus au sein d'une organisation a été examiné dans la littérature. Ce type d'abus établit clairement que la source de l'abus est une personne en position d'autorité hiérarchique. Par contre, il s'avère plus difficile à situer en termes d'intensité d'abus, car les mesures de ce type d'abus peuvent inclure des gestes dont la sévérité est faible (p. ex. ignorer un employé) ou moyenne (p. ex. ridiculiser un employé). Sur le plan pratique, s'y intéresser pourrait cibler un niveau d'intervention spécifique (la sélection/formation des gestionnaires), advenant des résultats révélant une importance accrue en regard des conséquences observées pour les victimes.

Enfin, il en est de même pour la dernière forme d'abus considérée dans cette étude, soit le climat organisationnel d'abus (Spector et al., 2015; Yang et al., 2014). Cette forme d'abus implique que l'organisation tolère des comportements abusifs de différentes intensités au sein de l'organisation et qu'elle ne met pas en place des mesures de gestion adéquates pour les contrer. À notre connaissance, l'examen des répercussions de la perception de ce climat de laisser-aller a rarement été comparé au fait de rapporter des gestes précis d'abus par des victimes. S'y intéresser pourrait nous éclairer sur l'apport de ce facteur à la santé des victimes, et ainsi pointer vers des interventions plus ciblées

sur le plan de l'organisation dans son ensemble (p. ex. les procédures pour dénoncer les abus, l'implantation d'une culture de respect, de tolérance et de valorisation des contributions distinctives parmi les employés).

1.2 La santé

Les études de synthèse sur les différentes formes d'abus ont abordé la santé sous l'angle de la santé psychologique et de la santé physique. La première fait référence à la relative absence d'expériences négatives et à la présence d'expériences psychologiques positives (OMS, 1946), tandis que la seconde fait référence à l'absence de problèmes de santé physique (p. ex. les maux et douleurs physiques, la perturbation du sommeil; Spector et Jex, 1998). Cela étant dit, les vocables pour désigner les variables de santé, de même que leur niveau de spécificité, fluctuent beaucoup dans les méta-analyses. Notre analyse visera ainsi à comparer les différentes formes d'abus retenues à partir de dimensions similaires sur le plan de la santé.

À notre connaissance, seule l'étude de Han et al. (2022) a tenté de comparer systématiquement quatre formes d'abus : l'incivilité, l'intimidation, la supervision abusive et le harcèlement sexuel. Ses résultats n'ont pas permis de faire ressortir des distinctions claires entre les différentes formes d'abus sur le plan de la santé, compte tenu du chevauchement des tailles d'effets entre les abus considérés et les variables de santé étudiées. Par contre, des analyses de dominance ont néanmoins suggéré que l'intimidation et la supervision abusive seraient plus importantes que l'incivilité dans l'explication de la dépression, un aspect de la santé psychologique. En revanche, l'incivilité serait plus importante que l'intimidation, la supervision abusive et le harcèlement sexuel dans l'explication de la santé physique. Ces résultats incitent donc à poursuivre les efforts en vue de déterminer si d'autres formes d'abus qui n'ont pas été prises en compte par Han et al. (2022), comme l'agression physique, la discrimination ou le climat organisationnel d'abus, pourraient avoir des impacts différentiels sur la santé des personnes. L'hypothèse que nous souhaitons vérifier est que les formes d'abus considérées comme de plus forte intensité (l'agression physique) auraient des liens plus importants avec des retombées négatives de santé, en comparaison des abus d'intensité moyenne (l'intimidation, le harcèlement) ou plus faible (l'incivilité). À notre connaissance, ceci n'a pas été exploré par Han et al. (2022) ni dans d'autres études de synthèse.

Sur le plan des mécanismes explicatifs, les différentes formes d'abus étudiées sont théoriquement liées à la santé par des mécanismes communs. Notamment, l'abus est communément considéré comme un stressor (Bowling et Beehr, 2006; Dhanani et al., 2018; Han et al., 2022; Mackey et al., 2021; Nielsen et Einarsen, 2012; Tepper, 2017; Yang et al., 2014). Selon le modèle allostatique du stress, il produit une activation physiologique (p. ex. un état d'alerte et d'éveil) et une charge qui peut s'accumuler dans le temps. Pour faire face au stressor, des mécanismes d'adaptation peuvent être mis en place (Lazarus et Folkman, 1984). Les ressources d'adaptation de la personne sont alors sollicitées et peuvent être drainées, notamment lorsque la situation perdure ou ne paraît pas gérable. La gravité et la chronicité des abus (ou leur ruminantion) peuvent alors conduire à miner la santé des personnes. Dans le cas d'abus plus graves ou intenses (p.

ex. l'agression physique), on évoque que le stress pourrait être qualifié de « trauma » (Nielsen et Einarsen, 2020; Rudkjoebing et al., 2020) qui ébranle la confiance fondamentale de la personne en un monde en général juste et bon. Sur le plan organisationnel, l'ensemble des formes d'abus non sanctionnés envoie des signaux défavorables selon la théorie des échanges sociaux (Bowling et Beehr, 2006; Dhanani et al., 2018; Han et al., 2020; Hercoshcovis et Barling, 2010; Mackey et al., 2021). Le non-respect de normes d'échanges respectueux peut ébranler la perception de justice organisationnelle tout comme la satisfaction des besoins psychologiques de la personne (p. ex. l'appartenance à un groupe, le sentiment de compétence ou de valeur personnelle). Enfin, dans le cas de la perception d'un climat d'abus, une mauvaise santé pourrait s'expliquer à la fois par les stressseurs (abus) et par le manque de ressources concrètes sur le plan organisationnel (le mécanisme de gestion des abus) pour y faire face, ce qui est de nature à favoriser une perception d'impuissance face à la situation (Yang et al., 2014).

2. Méthode

Une recension des écrits couvrant la période entre janvier 2000 et avril 2022 a été réalisée dans PsychInfo grâce à l'association des mots-clés propres à chaque forme d'abus étudiée (p. ex. voir Tableau 1) et des mots-clés permettant de répertorier des travaux de synthèse (p. ex. *meta-analysis*, *literature review*). Sur la base de cette recherche et d'une stratégie manuelle de recherche dans les travaux de synthèse, 12 méta-analyses ont été jugées pertinentes pour cette étude. Pour être incluse dans cette recherche, une méta-analyse devait respecter les critères suivants : 1) avoir été publiée dans une revue scientifique révisée par les pairs; 2) inclure des coefficients d'association entre une forme d'abus et une variable de santé psychologique ou physique calculés à partir d'études transversales; 3) présenter les informations statistiques permettant l'interprétation ou la comparaison des coefficients d'association (p. ex. *k*; *n*; *taille d'effet* ; *intervalles de confiance*) et 4) concerner une population générale de travailleurs plutôt qu'être spécifique à un seul groupe occupationnel (p. ex. les infirmières, les militaires).

La méta-analyse est une démarche de synthèse de la littérature permettant de combiner les résultats empiriques de plusieurs études portant sur le même thème. La méta-analyse cherche à obtenir la meilleure estimation possible de la taille d'un effet (Siegel et al., 2022). Les coefficients d'association offrant la meilleure estimation pour la population de la relation entre les formes d'abus et la santé ont été retenus (corrélation moyenne corrigée ou *rho*, selon le cas). Nous rapportons les intervalles de confiance associés à ces coefficients d'amplitude de l'effet, tels qu'ils sont présentés dans les méta-analyses et selon leur disponibilité. Les abus sont parfois rattachés à une source unique (p. ex. le supérieur), parfois à plusieurs sources (les collègues, les supérieurs), et parfois, ce n'est pas clairement précisé. Pour assurer la comparabilité des études, nous rapportons les estimés globaux permettant d'évaluer l'impact possible lors d'abus en milieu organisationnel, peu importe leur origine¹. Aussi, comme la majorité des méta-analyses n'inclut pas d'estimations basées sur des études longitudinales, nous rapportons au Tableau 2 des coefficients d'association (une amplitude des effets fondés sur les

¹ Les agressions physiques concernent seulement des abus commis par un membre de l'organisation.

corrélations corrigées ou ρ) basés sur des études transversales afin de pouvoir comparer les formes d'abus entre elles. Lorsque des estimés ne sont pas disponibles pour des études transversales exclusivement, nous rapportons des coefficients basés sur toutes les études disponibles. Pour interpréter l'amplitude des effets, les repères suivants peuvent être considérés à la suite des études d'étalonnage de Bosco et al. (2015) et de Paterson et al. (2016). Selon celles-ci, un coefficient ρ ou r_m corrigé de .10 correspond à une faible amplitude de l'effet, un coefficient ρ ou r_m corrigé de .18 correspond à une amplitude modérée de l'effet, et un coefficient ρ ou r_m corrigé de .32 correspond à une amplitude importante de l'effet.

3. Résultats

Le Tableau 2 présente les relations méta-analytiques pour chacune des formes d'abus, telles que rapportées dans les études. Les résultats sont regroupés par dimensions de santé similaires afin de permettre la comparaison entre les formes d'abus.

Pour comparer les liens entre les huit formes d'abus et la santé, nous avons considéré la taille des effets ainsi que l'intervalle de confiance (IC) entourant ces tailles d'effet (Paul et Barari, 2022; Steel et al., 2021). Au préalable, les rapports de chance (l'indice de plausibilité d'un événement : *odd ratio*) de la méta-analyse de Rudkjoebing et al. (2020) sur l'agression physique² ont été traduits sur une métrique compatible avec les coefficients de corrélation corrigés, par une procédure d'approximation proposée par Bonett (2007). La conversion génère des r corrigés variant de .07 à .23 (d'effets faibles à moyens). Dans le cas des autres formes d'abus, les liens varient de .19 à .52 (d'effets modérés à forts). L'analyse du chevauchement des IC a ensuite été réalisée (*forest plots*). Cette analyse a révélé que la grande majorité des IC se chevauchent et ne permettent pas de conclure que les tailles d'effets sont différentes entre les formes d'abus. Par contre, quelques différences (comme le non-chevauchement des IC pour des tailles d'effets) ont été trouvées.

Premièrement, il a été observé que l'incivilité et le leadership abusif ont un lien plus fort avec l'épuisement des travailleurs en comparaison à l'agression physique. Pour le stress/la détresse, on peut noter que l'incivilité, la discrimination et le leadership abusif ont un lien plus fort avec ces variables en comparaison du harcèlement sexuel et de l'agression physique. En ce qui a trait au bien-être, la relation négative observée est plus forte pour le harcèlement général que pour le harcèlement sexuel. Enfin, des résultats contrastés sont obtenus lorsque l'intimidation est comparée à d'autres formes d'abus. À cet égard, l'intimidation (selon la méta-analyse de Nielsen et Einarsen, 2012, mais non selon celle de Verkuil et al., 2015) serait moins associée à l'épuisement professionnel en comparaison de l'incivilité et du leadership abusif. L'intimidation serait davantage associée à des symptômes de stress post-traumatique en comparaison du harcèlement sexuel (selon l'IC de Verkuil et al., 2015).

² Rudkjoebing et al. (2020) offrent peu d'informations statistiques additionnelles sur les régressions logistiques, au-delà des indices de rapport de chances (*odd ratio*) rapportés. L'usage de tels coefficients pourrait notamment induire une moindre précision en comparaison à des statistiques considérant le caractère continu des variables impliquées dans la relation étudiée (Aguinis et al., 2011; Murphy, 2017).

Tableau 2

Résumé des relations méta-analytiques entre les formes d'abus et la santé des personnes

	Incivilité	Discrimination	Harcèlement	Harcèlement sexuel	Intimidation	Agresion physique	Leadership abusif	Climat d'abus
Source ^a	G	G	G	G	G	G	S	O
Épuisement	<i>Professionnel</i> $\rho = .45^c$ [.40 – .50] ^b N = 9640	---	<i>Professionnel</i> $\rho = .39^e$ [.18 – .61] ^b N = 5633	---	<i>Professionnel</i> $r_m = .51^k$ [.39 – .62] N = 2118	<i>Professionnel</i> 1.60 fois plus de chance ^l [1.25 – 2.05] N = 47 727	<i>Professionnel</i> $\rho = .46^m$ [.40 – .52] N = 3816	---
	<i>Émotionnel</i> $\rho = .46^c$ [.41 – .51] N = 9441				$r_m = .27^l$ [.19 – .35] N = 4914		<i>Émotionnel</i> $\rho = .42^m$ [.38 – .46] N = 13 953	
Dépression / symptômes dépressifs	<i>Dépression</i> $\rho = .31^c$ [.09 – .52] N = 2184	---	<i>Dépression</i> $\rho = .34^e$ [.18 – .50] N = 5625	---	<i>Dépression</i> $r_m = .34^l$ [.27 – .42] N = 17 196	<i>Dépression</i> 1.42 plus de chance ^l [1.31 – 1.54] N = 100 197	<i>Dépression</i> $\rho = .31^m$ [.27 – .36] N = 4863	<i>Dépression</i> $\rho = .40^n$ [.23 – .57] N = 1934
					$r_m = .29^k$ [.23 – .34] N = 68 010	<i>Symptômes</i> 2.33 plus de chance ^l [1.71 – 3.17] N = 9090		
Stress / détresse et tension psychologique	<i>Stress</i> $\rho = .41^c$ [.36 – .47] N = 13 680	<i>Stress</i> $\rho = .42^d$ [0.35 – .49] N = 14 388	<i>Stress</i> $r_m = .32^l$ [.23 – .40] N = 4 841	<i>Stress</i> $r_m = .21^f$ [.16 – .26] N = 13 448	<i>Stress</i> $r_m = .34^k$ [.26 – .41] N = 45 404	<i>Détresse</i> 1.29 plus de chance ^l [1.01 – 1.64] N = 3970	<i>Détresse</i> $\rho = .37^m$ [.27 – .47] N = 3794	<i>Tension psy.</i> $\rho = .33^n$ [.19 – .48] N = 4777
			<i>Tension psy.</i> $\rho = .35^e$ [.24 – .46] N = 17 666	<i>Détresse</i> $\rho = .25^h$ [.20 – .26] N = 41 616	<i>Tension psy.</i> $r_m = .31^l$ [.19 – .41] N = 6619		<i>Tension psy.</i> $\rho = .36^m$ [.31 – .40] N = 6467	
Santé physique (moins bonne)	<i>Santé physique</i> $\rho = -.31^c$ [-.22 – -.40] N = 4892	<i>Santé physique</i> $\rho = -.19^d$ [-.15 – -.23] N = 39 511	<i>Symptômes physiques</i> $\rho = .31^e$ [.17 – .46] N = 13 878	<i>Santé physique</i> $r_m = -.25^h$ [-.19 – -.30] N = 32 121	<i>Tension physique</i> $r_m = .28^l$ [.20 – .36] N = 11 733	---	---	<i>Tension physique</i> $\rho = .25^n$ [.10 – .39] N = 4106
				<i>Symptômes physiques</i> $\rho = .29^h$ [.16 – .31] N = 6 472	<i>Problèmes de santé physique</i> $r_m = .23^l$ [.18 – .29] N = 34 941			

Tableau 2 (suite)

Santé mentale générale (moins bonne)	Santé mentale $\rho = -.40^c$ [-.32 – -.48] N = 1912	Santé mentale $\rho = -.29^d$ [-.25 – -.33] N = 42 819	---	Santé mentale $r_m = -.27^g$ [-.24 – -.31] N = 45 880	Santé mentale $r_m = -.36^k$ [-.32 – -.40] N = 115 783	---	---	---
					Problèmes de santé mentale $r_m = .34^l$ [.30 – .39] N = 30 785			
Bien-être psychologique (moins bon)	$\rho = -.32^c$ [-.26 – -.38] N = 4840	---	$r_m = -.40^f$ [-.38 – -.43] N = 35 500	$\rho = -.30^h$ [-.23 – -.29] N = 34 689	---	---	---	---
				$r_m = -.28^f$ [-.26 – -.31] N = 30 542				
Émotions négatives (plus)	En général $\rho = .52^c$ [.41 – .62] N = 5576		En général $\rho = .46^e$ [.28 – .64] N = 1549	---	---	---	En général $\rho = .43^m$ [.36 – .49] N = 5557	Colère $\rho = .27^n$ [.12 – .42] N = 2854
			Frustration $\rho = .40^e$ [.29 – .51] N = 3613				Frustration $\rho = .40^m$ [.29 – .51] N = 1339	
							Colère $\rho = .42^m$ [.30 – .54] N = 2512	
Émotions positives (moins)	---	---	$\rho = -.25^e$ [-.20 – -.30] N = 1783	---	---	---	$\rho = -.18^m$ [-.11 – -.25] N = 3041	---
Problèmes de sommeil	---	---	---	---	2.31 fois plus de chance ^l [1.93 – 2.74] N = 69 199	1.49 fois plus de chance ^l [1.14 – 1.96] N = 20 071	---	---
Symptômes de stress post-traumatique	---	---	---	$r_m = .25^g$ [.17 – .33] N = 4 017	$r_m = .46^k$ [.37 – .55] N = 3 450	---	---	---
					$r_m = .37^l$ [.30 – .43] N = 1 229			

Légende : ^aG = Général (sources combinées), S = Supérieur, O = Organisation; ^bIC = Intervalle de confiance à 95 %, sauf pour le harcèlement (dont l'intervalle de crédibilité est à 80 %); ^cHan et al., (2020); ^dDhanani et al. (2018); ^eBowling et Beehr (2006); ^fHershcovis et Barling (2010); ^gWillness et al. (2007); ^hChan et al. (2008); ⁱNielsen et Einarsen, (2012); ^jNielsen et al. (2020); ^kVerkuil et al. (2015); ^lRudkjoebing et al. (2020); ^mMackey et al. (2021); ⁿYang et al. (2014)

4. Discussion

L'analyse des coefficients d'amplitude de l'effet entre les huit formes d'abus et les variables de santé révèle somme toute peu de fluctuations selon la forme de l'abus. Contrairement à l'hypothèse, l'analyse ne permet pas de soutenir que les abus d'intensité élevée (p. ex. l'agression physique) génèrent plus de conséquences dommageables que les abus d'intensité moyenne (p. ex. le harcèlement, l'intimidation), qui eux-mêmes seraient plus dommageables que les abus de faible intensité. À cet effet, l'agression physique est moins associée à l'épuisement professionnel en comparaison de l'incivilité. Ce patron de résultats va à l'encontre du continuum d'abus présumés plus graves (Yang et al., 2014). Il en est de même pour d'autres résultats. L'incivilité et la discrimination, des formes d'abus présumées plus faibles, sont davantage associées au stress en comparaison des formes d'abus qualifiées d'intensité moyenne (p.ex. le harcèlement sexuel) ou élevée (p.ex. l'agression physique). Par ailleurs, d'autres tendances observées, bien que non supportées par le non-chevauchement des IC, questionnent le continuum (p. ex. le problème du sommeil : lien faible pour l'agression physique, lien moyen pour l'intimidation). Enfin, il est à noter que pour la majorité des variables de santé étudiées, nous ne pouvons pas conclure, selon l'analyse effectuée, que la forme d'abus considérée est associée à des répercussions de plus grande ampleur.

Sur le plan scientifique, cette étude soutient et élargit certains constats de Han et al. (2022) sur les liens généralement similaires entre les formes d'abus et leurs conséquences en prenant en considération des formes d'abus qui avaient été omises dont la discrimination et le climat organisationnel d'abus. Lorsque des différences entre des formes d'abus ont été trouvées dans la présente étude, elles suggèrent que des événements plus traumatiques (l'agression physique, le harcèlement sexuel) semblent engendrer moins de dommages sur la santé que d'autres formes d'abus qui pourraient être de nature persistante ou répétée (p. ex. le leadership abusif, l'incivilité, la discrimination, l'intimidation). Ces résultats font écho à certains constats antérieurs (Han et al., 2022 ; Hercoshcovis et Barling, 2010). Sur le plan théorique, il importe toutefois de rappeler que chacune de ces formes d'abus en milieu de travail constitue un stresser qui sollicite les ressources d'un travailleur et dont l'effet peut s'accumuler dans le temps par la persistance objective ou mentale du stresser. Ainsi, l'exposition à une situation d'abus tant épisodique que continue en milieu de travail peut finir par contribuer à amenuiser la santé au travail par la rumination, la vigilance ou même la résignation (Lazarus et Folkman, 1984; Shirom, 1989). Dans la présente analyse, nous avons pu observer si le climat d'abus en général dans l'organisation pouvait être plus ou moins important que d'autres types d'abus spécifiques en termes de répercussions sur la santé, notamment par le sentiment d'impuissance que le climat pourrait générer. À ce chapitre, les résultats n'ont pas démontré de différences notables avec les autres formes d'abus étudiées. Par contre, il convient de noter que pour le climat d'abus de même que pour le harcèlement en général (deux construits assez larges), les IC étaient plus appréciables. Ceci invite les recherches futures à examiner si des construits d'abus définis de façon plus étroite permettraient de déterminer des effets plus précis (c.-à-d. moins hétérogènes). À l'inverse, il existe aussi la possibilité, qui ne peut être déterminée par

cette étude, que les diverses formes d'abus en milieu de travail puissent constituer un ou des construits plus généraux d'ordre supérieur (Credé et Harms, 2015) qui permettent d'expliquer des retombées communes à plusieurs formes d'abus.

Sur le plan pratique, certains constats peuvent être faits. Premièrement, il importe de relever que toutes les formes d'abus étudiées sont associées à une moins bonne santé chez les personnes qui rapportent en être victimes. Selon les barèmes proposés par Bosco et al. (2015) et par Paterson et al. (2016) pour qualifier la taille des effets en psychologie du travail et des organisations, 51 % des effets répertoriés dans le Tableau 2 sont de forte amplitude, alors que 42 % des effets sont d'amplitude modérée. Cette étude invite donc les organisations et les gestionnaires à faire des efforts pour prévenir et gérer chacune des formes d'abus étudiées, peu importe le niveau de gravité présumé. À cet égard, la gestion des incivilités au travail – l'une des formes d'abus les plus communément vécues par les travailleurs (Dhanani et al., 2021) – doit être prise avec autant de sérieux que des abus tels que le harcèlement et l'intimidation au travail. Deuxièmement, l'examen des tailles d'effets par catégories d'indicateurs de santé peut aussi générer certaines réflexions additionnelles. À cet égard, un examen du Tableau 2 suggère que les abus en milieu de travail pourraient entraîner davantage de préjudices psychologiques que de préjudices à la santé physique. Par exemple, l'incivilité et l'intimidation (selon la méta-analyse de Verkuil et al., 2015) sont plus associées à l'épuisement psychologique qu'à la santé physique (en considérant les IC). De même, la discrimination est plus associée au stress qu'à la santé physique. Cela dit, pour le harcèlement (en général et sexuel) et pour le climat d'abus, les IC ne permettent pas de soutenir cette conclusion. Quant au leadership abusif, il est plus associé à l'épuisement qu'à la dépression; notons par ailleurs son lien plus faible avec les émotions positives qu'avec les autres conséquences documentées. Ces quelques observations devraient ainsi interpeller les organisations pour que celles-ci soient plus vigilantes aux indices d'abus et aux symptômes de mauvaise santé psychologique, qui sont souvent moins faciles à rapporter/à aborder que les maux physiques dans les milieux de travail.

5. Limites et recherches futures

Certaines limites doivent être prises en considération pour mettre en perspective les résultats de la présente étude. Premièrement, par souci d'assurer la comparabilité entre les formes d'abus étudiées, la présente étude s'est concentrée sur les études transversales. Ceci fait en sorte qu'il n'est pas possible de conclure, à partir de la présente analyse, à la présence de liens d'antécédence ou de causalité entre les formes d'abus et les variables de santé. Cela dit, il existe de telles études montrant des liens longitudinaux simples ou réciproques entre les formes d'abus et la santé (p. ex. Bailey et al., 2015; Gee et Walsemann, 2009; Jawad et al., 2021; Niven et al., 2022 ; Trépanier et al., 2015). Deuxièmement, la présente analyse n'a pris en considération que les variables de santé qui pouvaient faire l'objet de comparaison entre au moins deux formes d'abus. Les études futures gagneront ainsi à incorporer certaines variables répertoriées uniquement pour une forme d'abus (p. ex. l'ostracisme pour le leadership abusif ou la rumination pour l'incivilité) lorsque la littérature s'enrichira et le permettra. Soulignons, par ailleurs, la présence d'un certain nombre de cases vides dans le Tableau 2, pour lequel des données demandent à être colligées afin de permettre une analyse comparative complète entre

les huit formes d'abus considérées. Troisièmement, le présent article n'est pas une méta-analyse, mais bien une recension de données méta-analytiques secondaires déjà publiées. Aussi, il est possible que certaines méta-analyses nous aient échappé. De futurs travaux gagneraient à recourir à une méthode comme PRISMA qui offre l'avantage de systématiser la recherche des données, leur codage et leur méta-analyse sur le plan quantitatif (p. ex. Gutiérrez et al., 2020). Une telle approche aurait notamment pu permettre la découverte de variables modératrices. De telles analyses existent au sein de certaines formes d'abus (p. ex. la discrimination subtile est plus dommageable que la discrimination formelle; Dhanani et al., 2018), mais demeurent à être réalisées en prenant simultanément en compte plusieurs formes différentes d'abus. Enfin, les distinctions entre les différentes formes d'abus impliquent des nuances qui sont parfois fines, et leur bassin d'études n'est pas parfaitement étanche. À cet égard, il serait intéressant que de futures études de synthèse s'intéressent à déterminer quel est l'effet combiné des différentes formes d'abus de gestion, par exemple plus directes (p. ex. le leadership abusif) et indirectes (p. ex. le climat tolérant l'abus). De telles études pourraient fournir des informations permettant aux décideurs d'évaluer avec plus de précision les dommages faits aux victimes, ainsi que de fournir des arguments chiffrés pour motiver les directions d'organisation à prendre les moyens nécessaires pour assurer une saine gestion permettant d'éviter ces dommages.

Ce projet a été soutenu par une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada [435-2019-0675].

* L'astérisque indique les 12 méta-analyses incluses dans la présente recherche.

6. Références

- Andersson, L. M. et Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Aguinis, H., Pierce, C. A., Bosco, F. A., Dalton, D. R. et Dalton, C. M. (2011). Debunking myths and urban legends about meta-analysis. *Organizational Research Methods*, 14(2), 306-331. <https://doi.org/10.1177/1094428110375720>
- Bailey, T. S., Dollard, M. F. et Richards, P. A. M. (2015). A national standard for psychosocial safety climate (PSC): PSC 41 as the benchmark for low risk of job strain and depressive symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 15-26. <https://doi.org/10.1037/a0038166>
- Bonett, D. G. (2007). Transforming odds ratios into correlations for meta-analytic research. *American Psychologist*, 62(3), 254-255. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.3.254>
- Bosco, F. A., Aguinis, H., Singh, K., Field, J. G. et Pierce, C. A. (2015). Correlational effect size benchmarks. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 431-449.
- *Bowling, N. A. et Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>

- *Chan, D. K., Chow, S. Y., Lam, C. B. et Cheung, S. F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: A meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly*, 32(4), 362-376. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>
- Code du travail, France : Titre V : Harcèlements (Articles L1151-1 à L1155-2).
- Credé, M. et Harms, P. D. (2015). 25 years of higher-order confirmatory factor analysis in the organizational sciences: A critical review and development of reporting recommendations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 845-872. <https://doi.org/10.1002/job.2008>
- Chung, Y. B. (2001). Work discrimination and coping strategies: Conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. *The Career Development Quarterly*, 50(1), 33-44. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00887.x>
- Dahlberg, L. L. et Krug, E. G. (2002). Violence – a global public health problem. Dans E. Krug, L. L. Dahlberg, J. A. Mercy, A. B. Zwi et R. Lozano (dir.), *World report on violence and health* (p. 3-21). World Health Organization. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)11133-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)11133-0)
- *Dhanani, L. Y., Beus, J. M. et Joseph, D. L. (2018). Workplace discrimination: A meta-analytic extension, critique, and future research agenda. *Personnel Psychology*, 71(2), 147-179. <https://doi.org/10.1111/peps.12254>
- Dhanani, L. Y., LaPalme, M. L. et Joseph, D. L. (2021). How prevalent is workplace mistreatment? A meta-analytic investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 42(8), 1082-1098. <https://doi.org/10.1002/job.2534>
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>
- Fitzgerald, L. F., Swan, S. et Magley, V. J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. Dans W. O'Donohue (dir.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (p. 5-18). Allyn & Bacon.
- Gee, G. et Walsemann, K. (2009). Does health predict the reporting of racial discrimination or do reports of discrimination predict health? Findings from the National Longitudinal Study of Youth. *Social Science & Medicine*, 68(9), 1676-1684. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.02.002>
- Gutiérrez, O. I., Polo, J. D., Zambrano, M. J. et Molina, D. C. (2020). Meta-analysis and scientific mapping of well-being and job performance. *The Spanish Journal of Psychology*, 23, article e43. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.40>
- *Han, S., Harold, C. M., Oh, I. S., Kim, J. K. et Agolli, A. (2022). A meta-analysis integrating 20 years of workplace incivility research: Antecedents, consequences, and boundary conditions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(3), 497-523. <https://doi.org/10.1002/job.2568>
- *Hershcovis, M. S. et Barling, J. (2010). Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 874-888. <https://doi.org/10.1037/a0020070>
- Jawad, N., Malik, O. F. et Shahzad, A. (2021). Cross-lagged relationship between abusive supervision and psychological health among nurses. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*, 2(3), 66-74. [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss3-2021\(66-74\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss3-2021(66-74))

- Jones, K. P., Peddie, C. I., Gilrane, V. L., King, E. B. et Gray, A. L. (2016). Not so subtle: A meta-analytic investigation of the correlates of subtle and overt discrimination. *Journal of Management*, 42(6), 1588-1613. <https://doi.org/10.1177/0149206313506466>
- Krasikova, D. V., Green, S. G. et LeBreton, J. M. (2013). Destructive leadership: A theoretical review, integration, and future research agenda. *Journal of Management*, 39(5), 1308-1338. <https://doi.org/10.1177/0149206312471388>
- Lazarus, R. S. et Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer.
- Loi sur les normes du travail (LNT), Québec : Articles 81.18 à 81.20.
- *Mackey, J. D., Ellen III, B. P., McAllister, C. P. et Alexander, K. C. (2021). The dark side of leadership: A systematic literature review and meta-analysis of destructive leadership research. *Journal of Business Research*, 132, 705-718. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.037>
- Murphy, K. R. (2017). What inferences can and cannot be made on the basis of meta-analysis? *Human Resource Management Review*, 27(1), 193-200. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.06.001>
- *Nielsen, M. B. et Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- *Nielsen, M. B., Harris, A., Pallesen, S. et Einarsen, S. V. (2020). Workplace bullying and sleep: A systematic review and meta-analysis of the research literature. *Sleep Medicine Reviews*, 51, article 101289. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.101289>
- Niven, K., Connolly, C., Stride, C. B. et Farley, S. (2022). Daily effects of face-to-face and cyber incivility via sadness, anger and fear. *Work & Stress*, 36(2), 147-163. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1976882>
- Organisation mondiale de la Santé (1946, juin). Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé. New York. Disponible au www.who.int/about/definition/fr/
- Paterson, T. A., Harms, P. D., Steel, P. et Credé, M. (2016). An assessment of the magnitude of effect sizes: Evidence from 30 years of meta-analysis in management. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 66-81.
- Paul, J. et Barari, M. (2022). Meta-analysis and traditional systematic literature reviews—What, why, when, where, and how? *Psychology & Marketing*, 39(6), 1099-1115. <https://doi.org/10.1002/mar.21657>
- Schat, A. C., Frone, M. R. et Kelloway, E. K. (2006). Prevalence of workplace aggression in the US workforce: Findings from a national study. Dans E. K. Kelloway, J. Barling et J. J. Hurrell Jr. (dir.), *Handbook of workplace violence* (p. 47-89). Sage Publications.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. Dans C. L. Cooper et I. T. Robertson (dir.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (p. 25-48). John Wiley & Sons.
- Siegel, M., Eder, J. S. N., Wicherts, J. M. et Pietschnig, J. (2022). Times are changing, bias isn't: A meta-meta-analysis on publication bias detection practices, prevalence rates, and predictors in industrial/organizational psychology. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2013-2039. <https://doi.org/10.1037/apl0000991>

- Spector, P. E. et Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>
- Spector, P. E., Yang, L. Q. et Zhou, Z. E. (2015). A longitudinal investigation of the role of violence prevention climate in exposure to workplace physical violence and verbal abuse. *Work & Stress*, 29(4), 325-340.
- Steel, P., Beugelsdijk S. et Aguinis, H. (2021). The anatomy of an award-winning meta-analysis: Recommendations for authors, reviewers, and users of meta-analytic reviews. *Journal of International Business Studies*, 52(1), 23-44. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00385-z>
- Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178-190. <https://doi.org/10.5465/1556375>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C. et Austin, S. (2015). A longitudinal investigation of workplace bullying, basic need satisfaction, and employee functioning. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(1), 105-116. <https://doi.org/10.1037/a0037726>
- *Rudkjoebing, L. A., Bungum, A. B., Flachs, E. M., Eller, N. H., Borritz, M., Aust, B., Rugulies, R., Rod, N. H., Biering, K. et Bonde, J. P. (2020). Work-related exposure to violence or threats and risk of mental disorders and symptoms: A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(4), 339-349. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3877>
- *Verkuil, B., Atasayi, S. et Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLoS ONE*, 10(8), article e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>
- *Willness, C. R., Steel, P. et Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- *Yang, L. Q., Caughlin, D. E., Gazica, M. W., Truxillo, D. M. et Spector, P. E. (2014). Workplace mistreatment climate and potential employee and organizational outcomes: A meta-analytic review from the target's perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 315-335. <https://doi.org/10.1037/a0036905>