



ELSEVIER

Disponible en ligne sur [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

ScienceDirect

et également disponible sur [www.em-consulte.com](http://www.em-consulte.com)

## Article original

# Effets du harcèlement psychologique au travail sur la satisfaction de vie professionnelle et hors travail : le rôle des motivations à garder le silence et du bris du contrat psychologique

*Effects of workplace bullying on job and life satisfaction: The role of motivations to remain silent and psychological contract breach*

Francis Painchaud<sup>a,\*</sup>, Virginie Paquette<sup>b</sup>, François Courcy<sup>a</sup>, Sarah-Geneviève Trépanier<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Canada

<sup>b</sup> Université Concordia, Montréal, Canada

<sup>c</sup> Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, Canada

## INFO ARTICLE

**Historique de l'article :**

Reçu le 27 juin 2023

Reçu sous la forme révisée le 21 novembre 2024

Accepté le 28 novembre 2024

**Mots clés :**

Harcèlement psychologique au travail

Contrat psychologique

Satisfaction de vie professionnelle

Satisfaction de vie hors travail

Médiation modérée

Motivations à garder le silence

## RÉSUMÉ

Cette étude transversale vise à mieux comprendre le rôle modérateur des motivations à garder le silence et le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le harcèlement psychologique au travail et la satisfaction de vie (professionnelle et hors travail). Les résultats montrent que le harcèlement psychologique est associé négativement avec les deux types de satisfaction et que le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre le harcèlement psychologique et la satisfaction de vie professionnelle. Les motivations à garder le silence en lien avec la situation et le climat modèrent la relation entre le harcèlement et le contrat psychologique : le harcèlement prédit négativement le contrat psychologique lorsque ces motivations à garder le silence sont élevées (ainsi que moyennes dans le cas des motivations situationnelles).

© 2024 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Cet article est publié en Open Access sous licence CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

\* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : [Francis.painchaud@usherbrooke.ca](mailto:Francis.painchaud@usherbrooke.ca) (F. Painchaud).

<https://doi.org/10.1016/j.pto.2024.11.001>

1420-2530/© 2024 AIPTLF. Publié par Elsevier Masson SAS. Cet article est publié en Open Access sous licence CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Pour citer cet article : Painchaud F, et al. Effets du harcèlement psychologique au travail sur la satisfaction de vie professionnelle et hors travail : le .... *Psychologie du travail et des organisations* (2024), <https://doi.org/10.1016/j.pto.2024.11.001>

## A B S T R A C T

**Keywords:**

Bullying  
Psychological contract  
Job satisfaction  
Life satisfaction  
Moderated mediation  
Motivations for remaining silent

This cross-sectional study aims to better understand the moderating role of motivations to remain silent and the mediating role of the psychological contract in the relationship between bullying at work and satisfaction (both job and life satisfaction). The results show that bullying is negatively associated with both types of satisfaction, but that the psychological contract does not play a mediating role in this relationship. Motivations to remain silent related to the situation and climate moderate the relationship between bullying and the psychological contract, whereby bullying negatively predicts the psychological contract when these motivations to remain silent are high.

© 2024 AIPTLF. Published by Elsevier Masson SAS. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

## 1. Introduction

En 2018, ce sont 32 % des Canadiens qui déclaraient avoir été victimes de harcèlement psychologique au travail (HPT ; [Emploi et Développement Social Canada, 2017](#)). La problématique est telle qu'au Québec, la loi sur les normes du travail comprend deux articles à ce sujet (Articles 81.18 et 81.19 ; [LégisQuébec, 2024](#)). À l'heure actuelle, les écrits scientifiques montrent que le HPT est associé à des conséquences physiques et psychologiques (par exemple anxiété et détresse ; [Boudrias et al., 2021](#)) affectant directement la vie professionnelle des travailleurs ([Bowling et Beehr, 2006](#) ; [Hershcovis et Barling, 2010](#) ; [Høgh et al., 2021](#)). Une population particulièrement touchée par cette problématique est celle des travailleurs du secteur de la construction ([Goudreault, 2023](#)). En 2023, le nombre de plaintes en lien avec le harcèlement psychologique a bondi dans ce milieu ([Goudreault, 2023](#)). Bien que la situation soit préoccupante, nous en connaissons très peu sur les mécanismes influençant le HPT dans ce secteur, ni les conséquences qui en découlent au travail et hors du travail. En effet, les études s'étant intéressées au HPT dans le milieu de la construction sont rares ([McCormack et al., 2013](#) ; [Riggall et al., 2017](#) ; [Ross et al., 2021](#) ; [Yokouchi, Ambe, Fujisaki-Sueda-Sakai, & Ozawa, 2024](#)). Pourtant, ce contexte de travail présente plusieurs caractéristiques qui peuvent augmenter les risques d'exposition à des comportements de HPT ([McCormack et al., 2013](#) ; [Riggall et al., 2017](#)). Entre autres, ce secteur comprend une population majoritairement masculine dominée par une culture autoritaire ([Riggall et al., 2017](#)). Il y a également une banalisation des comportements négatifs et une tendance à garder ces derniers sous silence ([McCormack et al., 2013](#) ; [Riggall et al., 2017](#)).

Afin de mieux comprendre les effets du HPT, [Nauman et al. \(2019\)](#) recommandent de se pencher sur les conséquences du HPT au travail, mais également sur celles hors du milieu de travail. En effet, ils mentionnent que le HPT peut mener à une chaîne de mécanismes psychologiques pouvant avoir un effet d'entraînement négatif (*spillover effect* ; [Bolger et al., 1989](#) ; [Rodríguez-Muñoz et al., 2017](#)) influençant également le fonctionnement à l'extérieur du travail. Comme les connaissances concernant les conséquences du HPT sur la vie personnelle sont plus limitées ([Plopa et al., 2016](#)), cette étude s'intéressera aux effets du HPT sur la satisfaction de vie professionnelle, mais également sur la satisfaction de vie des travailleurs hors travail (satisfaction de vie générale).

De plus, afin de mieux comprendre les effets du HPT sur la santé psychologique des travailleurs, les chercheurs appellent à approfondir les connaissances sur le rôle du contrat psychologique ([Rajalakshmi et Naresh, 2018](#)). Représentant entre autres le degré auquel l'employé considère que l'employeur a répondu à ses attentes à l'égard du poste ([Conway et Briner, 2009](#)), le contrat psychologique pourrait jouer un rôle important sur la satisfaction de vie professionnelle et hors du travail en contexte de HPT. En effet, les études montrent des relations négatives et significatives entre

le HPT et le contrat psychologique (Coyle-Shapiro et al., 2019 ; Kakarika et al., 2017 ; Rai et Agarwal, 2018) et entre un faible contrat psychologique et les deux types de satisfaction (Coyle-Shapiro et al., 2019 ; Kakarika et al., 2017). Toutefois, à notre connaissance, très peu d'études à ce jour ont examiné le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre ces variables (Kakarika et al., 2017 ; Sischka et al., 2021). De plus, ces études n'ont pas été conduites auprès de travailleurs provenant du milieu de la construction. Il s'avère donc important d'investiguer davantage le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle et hors travail dans ce secteur professionnel.

En outre, un autre facteur important pouvant jouer un rôle dans la prise de position face au phénomène du HPT dans le secteur de la construction correspond aux motivations à garder le silence. En effet, le fait que les travailleurs ne prennent pas la parole afin de dénoncer les situations dont ils sont victimes ou encore dont ils sont témoins pourrait favoriser un climat dans lequel ces comportements négatifs sont tolérées par l'organisation (McCormack et al., 2013 ; Riggall et al., 2017). L'existence de motivations à garder le silence pourrait donc contribuer à une culture du silence face au HPT et amplifier les conséquences psychologiques néfastes sur les travailleurs. D'ailleurs, Harlos et Knoll (2021) mettent de l'avant que certaines caractéristiques de l'industrie de la construction (par exemple, une structure hiérarchique descendante) peuvent contribuer à une culture du silence.

La présente étude vise donc à tester un modèle de médiation modérée permettant de mieux comprendre la relation entre le HPT et les deux types de satisfaction de vie (professionnelle et hors travail) au sein d'un échantillon d'ouvriers québécois du secteur de la construction. Dans ce modèle, le contrat psychologique agit comme médiateur entre le HPT et les deux types de satisfaction, alors que les motivations à garder le silence modèrent la relation entre le harcèlement et le contrat psychologique.

### 1.1. L'effet du HPT sur la satisfaction de vie professionnelle et hors travail

Le HPT se définit comme toute conduite perçue comme « abusive (geste, parole, comportement, attitude) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié mettant en péril son emploi ou dégradant le climat de travail » (Hirigoyen, 2014, p. 11). Ces comportements négatifs ont comme objectif de causer du tort ou de contraindre un autre employé (par exemple, dépréciation, critiques, rumeurs ; Courcy et al., 2004 ; Samnani et Singh, 2012). Ils peuvent être commis par un ou plusieurs membres de l'organisation et sont caractérisés par un déséquilibre des pouvoirs, la victime éprouvant de la difficulté à se défendre (Samnani et Singh, 2012).

Les études montrent que le HPT a des conséquences importantes sur les travailleurs qui en sont victimes (Boudrias et al., 2021), incluant sur leur satisfaction de vie professionnelle (c'est-à-dire l'évaluation favorable de la qualité globale de sa vie professionnelle, sans distinction entre les différentes facettes du travail, telles que les tâches ou la rémunération ; Fouquereau et Rioux, 2002). En effet, le HPT contribuerait à rendre l'expérience générale au travail de la victime plus négative (Boudrias et al., 2021 ; Desrumaux et al., 2021 ; Hershcovis et Barling, 2010). En ce sens, les résultats de l'étude transversale de Arenas et al. (2015), menée auprès de 1856 travailleurs italiens et espagnols, illustrent que les comportements de HPT vécus au travail sont négativement associés à la satisfaction professionnelle. À la lumière de ces considérations, l'hypothèse suivante a été formulée :

- H1. L'exposition à des comportements de HPT sera négativement liée à la satisfaction de vie professionnelle.

Les études montrent également que le HPT a des effets néfastes sur la satisfaction de vie des travailleurs à l'extérieur de la sphère de vie professionnelle (Boudrias et al., 2021 ; Bowling et Beehr, 2006 ; Nauman et al., 2019). En effet, la satisfaction de vie (c'est-à-dire l'évaluation subjective et globale de la qualité de sa vie ; Pavot et Diener, 2008) varie en fonction de différentes sphères qu'une personne juge importantes, telles que la santé physique, la santé mentale, la qualité des relations sociales et les accomplissements personnels réalisés (Ye et al., 2012). Les effets néfastes du HPT sur la satisfaction de vie hors du travail pourraient notamment s'expliquer par la théorie de l'effet

d'entraînement (Bolger et al., 1989 ; Rodríguez-Muñoz et al., 2017). Selon cette théorie, les émotions, sentiments, attitudes et comportements qui sont vécus dans une des sphères de la vie d'une personne (travail, activités sportives, vie personnelle) tendent à se transposer et à persister dans d'autres sphères de la vie (Googins, 1991). En ce sens, les résultats de l'étude longitudinale de Nauman et al. (2019) révèlent que les comportements de HPT vécus au travail affectent négativement la satisfaction de vie des travailleurs à l'extérieur du travail au fil du temps. À la lumière de ces considérations, l'hypothèse suivante a été formulée :

- H2. L'exposition à des comportements de HPT sera négativement liée à la satisfaction de vie hors du travail.

### 1.2. Rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et les deux types de satisfaction

Un des mécanismes pouvant expliquer les liens entre le HPT et les deux types de satisfaction est le contrat psychologique, c'est-à-dire les croyances quant aux termes et conditions des échanges entre l'employé et son organisation (Parzefall et Salin, 2010 ; Rousseau, 1995). La théorie du contrat psychologique de Rousseau (1995) postule que, pour qu'un travailleur soit productif et satisfait de son environnement de travail, les contrats créés avec son employeur, qu'ils soient formels ou implicites, doivent être respectés. Ces contrats bilatéraux, entre l'employeur et le travailleur, sont composés de variables organisationnelles (par exemple, les attentes en lien avec la vision, la mission, les rôles, les responsabilités et les tâches), de variables sociales (par exemple, le climat de travail attendu) et de variables psychologiques (par exemple, les attentes quant au sentiment de sécurité du travailleur dans ses fonctions et dans son équipe ; Rousseau, 1995).

La présence de comportements négatifs répétés au travail pourrait mener à une rupture du contrat psychologique, en raison d'un décalage entre les attentes du travailleur (d'un climat respectueux et d'un sentiment de sécurité) et l'expérience vécue par ce dernier (Kakarika et al., 2017 ; Zhao et al., 2007). En ce sens, les études antérieures ont mis en lumière qu'être la victime de comportements négatifs au travail, tels que le HPT, est associé négativement au contrat psychologique (Coyle-Shapiro et al., 2019 ; Kakarika et al., 2017 ; Robinson et Morrison, 2000). De plus, il a été montré que la rupture du contrat psychologique entraîne des réactions émotionnelles et comportementales importantes en milieu organisationnel : elle est par exemple associée négativement à l'engagement envers l'organisation et à la satisfaction au travail (Coyle-Shapiro et al., 2019). Aussi, comme le travail est associé à des aspects fondamentaux de la vie du travailleur, tels que le revenu, les relations sociales et la santé psychologique (Budd et Spencer, 2015), les conséquences d'un bris du contrat psychologique pourraient se transposer dans la sphère de vie personnelle et affecter négativement la satisfaction de vie hors travail (Ampofo, 2021 ; Nauman et al., 2019).

Bien que des liens négatifs aient été établis entre le HPT et le contrat psychologique (Coyle-Shapiro et al., 2019 ; Kakarika et al., 2017 ; Robinson et Morrison, 2000) et entre un faible contrat psychologique et la satisfaction de vie professionnelle (Coyle-Shapiro et al., 2019) et de vie hors travail (Ampofo, 2021), à notre connaissance, seules deux études à ce jour ont examiné le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle (Kakarika et al., 2017 ; Sischka et al., 2021) et une seule entre le HPT et la satisfaction de vie hors travail (Kakarika et al., 2017). De plus, aucune de ces études n'a été conduite auprès des travailleurs du milieu de la construction. Les résultats de l'étude de Sischka et al. (2021), menée auprès de travailleurs provenant de différents milieux recrutés via la plateforme MTurk, ont montré que le HPT affecte négativement et significativement la satisfaction de vie professionnelle via, entre autres, le contrat psychologique. De manière similaire, les résultats de l'étude de Kakarika et al. (2017), réalisée auprès de 275 travailleurs du secteur des services publics et privés montrent que le contrat psychologique médie les relations négatives entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle ainsi qu'entre le HPT et la satisfaction de vie à l'extérieur du travail. Ces résultats vont dans le sens des études montrant que le HPT entraîne des répercussions négatives au-delà du contexte du travail (Nauman et al., 2019 ; Rodríguez-Muñoz et al., 2017). À la lumière de ces résultats, les hypothèses suivantes ont été formulées :

- H3. L'exposition à des comportements de HPT sera associée négativement au contrat psychologique ;
- H4. Le contrat psychologique sera associé positivement à la satisfaction de vie professionnelle ;
- H5. Le contrat psychologique jouera un rôle médiateur dans la relation entre l'exposition à des comportements de HPT et la satisfaction de vie professionnelle ;
- H6. Le contrat psychologique sera associé positivement à la satisfaction de vie hors du travail ;
- H7. Le contrat psychologique jouera un rôle médiateur dans la relation entre l'exposition à des comportements de HPT et la satisfaction de vie hors du travail.

### 1.3. Rôle modérateur des motivations à garder le silence

Tel que mentionné précédemment, les travailleurs du milieu de la construction peuvent choisir de garder le silence face à des comportements négatifs au travail (McCormack et al., 2013 ; Riggall et al., 2017). Les motivations à garder le silence sont définies comme les motifs d'un individu à ne pas prendre la parole face à une situation dans laquelle il devrait le faire pour sa sécurité ou celle des autres (Manapragada et Bruk-Lee, 2016). Il existe quatre types de motivations à garder le silence (Manapragada et Bruk-Lee, 2016) : relationnelles (basées sur le désir de préserver des relations harmonieuses au travail), situationnelles (basées sur l'évaluation de la situation comme n'étant pas menaçante pour soi ou autrui), en lien avec le climat de travail (basées sur un désir de se conformer aux normes organisationnelles où la dénonciation n'est pas habituelle) et en lien avec le travail (basées sur les caractéristiques du travail, par exemple un manque de temps dû à une pression temporelle). Les motivations à garder le silence pourraient influencer l'effet du HPT sur le contrat psychologique au travail (Ju et al., 2019 ; Rousseau, 1995). En effet, pour les travailleurs confrontés au HPT, ces motivations à garder le silence agiraient tel un stresseur additionnel contribuant à l'épuisement, physique et psychologique, tout en nuisant à la relation avec le supérieur hiérarchique et en réduisant la productivité et la satisfaction au travail (Cortina et Magley, 2003 ; Harlos et Knoll, 2021 ; Khalid et Ahmed, 2016).

Actuellement, les motivations à garder le silence dans un contexte de HPT sont souvent étudiées comme un seul concept global, sans distinguer les différents types de motivations (par exemple : Harlos et Knoll, 2021 ; Liu et al., 2020). De plus, les motivations à garder le silence sont généralement considérées à titre de conséquences directes du HPT plutôt que comme des variables pouvant jouer un rôle modérateur dans la relation entre le HPT et ses conséquences (Rai et Agarwal, 2018 ; Vem et al., 2023). Par exemple, les résultats d'une étude de Rai et Agarwal (2018), conduite auprès d'une population de 835 gestionnaires, ont montré que le HPT était lié positivement aux différentes motivations à garder le silence via le contrat psychologique. Le secteur de la construction étant caractérisé par une culture du silence omniprésente (McCormack et al., 2013 ; Riggall et al., 2017), il serait possible que les motivations à garder le silence agissent plutôt à titre de modérateurs, accentuant les effets néfastes du HPT. Une meilleure compréhension de la fonction modératrice des motivations à garder le silence pourrait combler une limite actuelle de la littérature en offrant une meilleure compréhension des conditions influençant les effets du HPT dans ces milieux.

Dans la présente étude, nous examinerons distinctement l'effet modérateur de trois types de motivations à garder le silence (celles en lien avec les relations, la situation et le climat de travail ; Manapragada et Bruk-Lee, 2016) dans la relation entre le HPT et le contrat psychologique afin d'obtenir une compréhension plus nuancée de leurs effets. Les motivations en lien avec le travail ne seront pas été prises en compte, car dans leur conceptualisation, elles ciblent des comportements exclusivement liés à la tâche, ce qui ne concorde pas avec la nature plus relationnelle du HPT.

Les motivations à garder le silence pourraient modérer la relation entre le HPT et le contrat psychologique pour différentes raisons liées à leur nature propre. Ainsi, dans un désir de préserver les relations avec ses collègues et son supérieur, un travailleur avec des motivations relationnelles à garder le silence pourrait évaluer les risques de représailles avant d'envisager dénoncer un membre de son équipe. Si son évaluation subjective l'amène à croire que la dénonciation pourrait mener à une détérioration de ses relations, le travailleur pourrait choisir de garder le silence (Brinsfield, 2013).

Dans ce contexte, les opportunités de faire changer ou cesser les comportements négatifs seraient réduites. Ainsi, il apparaît possible que les motivations relationnelles à garder le silence amplifient le lien négatif entre le HPT et le contrat psychologique. À la lumière de ces considérations, l'hypothèse suivante a été formulée :

- H8. Les motivations relationnelles modèreront la relation entre le HPT et le contrat psychologique. Lorsque ce motif de silence est élevé, la relation négative entre le HPT et le contrat psychologique sera plus forte.

D'autre part, un travailleur avec des motivations situationnelles à garder le silence pourrait évaluer les conséquences des comportements négatifs dont il est témoin ou victime (Manapragada et Bruk-Lee, 2016). S'il juge que ces conséquences sont mineures, il pourrait décider qu'il n'est pas nécessaire de dénoncer une situation de HPT, car elle n'est pas jugée dangereuse pour lui ou les autres. Dans ce contexte, l'absence de mesures adéquates pour faire cesser les comportements négatifs pourrait amplifier la relation négative entre le HPT et le contrat psychologique. À la lumière de ces considérations, l'hypothèse suivante a été formulée :

- H9. Les motivations situationnelles modèreront la relation entre le HPT et le contrat psychologique. Lorsque ce motif de silence est élevé, la relation négative entre le HPT et le contrat psychologique sera plus forte.

Finalement, un travailleur ayant des motivations à garder le silence liées au climat de travail pourrait décider ne pas dénoncer une situation qu'il juge inadéquate, comme le HPT, car il n'est pas habituel dans l'organisation de dénoncer ces situations ou comportements négatifs (Manapragada et Bruk-Lee, 2016). Lorsque les équipes de travail sont petites, comme c'est le cas dans certains milieux du secteur de la construction, on tend à observer des relations fortes entre les membres qui la composent (Pheko et al., 2017). Dans ce contexte, il serait possible qu'un travailleur décide volontairement de garder le silence afin de se conformer aux normes en vigueur (Chou et Chang, 2020). Dans ce contexte, il est attendu que le HPT affectera plus fortement le contrat psychologique. L'hypothèse suivante a donc été formulée :

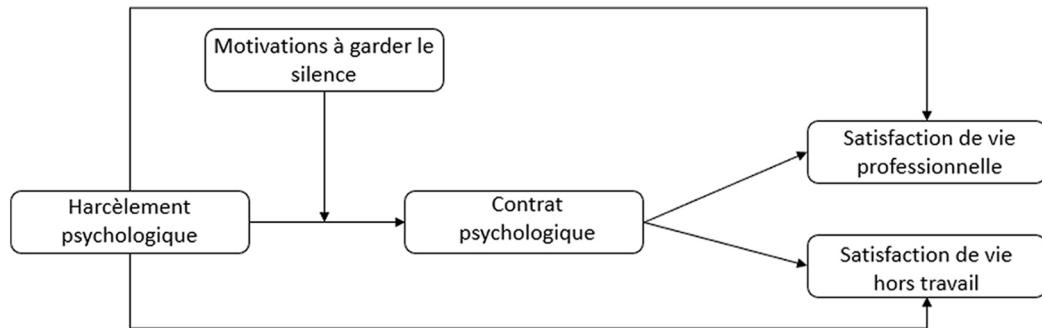
- H10. Les motivations à préserver le climat de travail modèreront la relation entre le HPT et le contrat psychologique. Lorsque ce motif de silence est élevé, la relation négative entre le HPT et le contrat psychologique sera plus forte.

À la lumière des informations et des hypothèses formulées ci-haut, la présente étude propose que le HPT influencera la satisfaction de vie professionnelle et à l'extérieur du travail via une relation négative avec le contrat psychologique. Cette médiation sera altérée par les motivations à garder le silence de sorte que celles-ci amplifieront les effets négatifs du HPT sur le contrat psychologique (Fig. 1).

## 2. Méthode

### 2.1. Participants

La présente recherche vise une population ouvrière du secteur de la construction du Québec. Un partenariat avec une centrale syndicale a permis de solliciter plus de 11 000 travailleurs par l'envoi d'un courriel d'invitation auprès de leurs membres. De ceux ayant reçu le courriel, 272 travailleurs (93,30 % d'hommes) ont participé à l'étude. L'âge moyen des participants était de 47,22 ans ( $\bar{X} = 11,98$ ), l'ancienneté moyenne pour le même employeur était de 8,52 ans ( $\bar{X} = 9,19$ ) et ils travaillaient dans le secteur de la construction depuis en moyenne 19,18 ans ( $\bar{X} = 13,17$ ). Parmi les participants, 54,30 % occupaient la profession de charpentier, 27,42 % d'opérateur d'équipement lourd et 18,28 % occupaient une autre profession (par exemple, électricien, peintre en bâtiment). Cet



**Fig. 1.** Rôle modérateur des motivations à garder le silence dans la relation entre le harcèlement psychologique, le contrat psychologique et les deux types de satisfaction.

échantillon était sensiblement représentatif de la population visée en ce qui concerne le genre et l'âge, mais non en ce qui a trait à la variété des professions (Guichet-Emplois, 2024).

## 2.2. Instruments de mesure

### 2.2.1. Harcèlement psychologique au travail

La version canadienne-française (Trépanier et al., 2012) de la version courte du Negative Act Questionnaire (Notelaers et al., 2019 ; 9 items ;  $\alpha = .92$ ) a été utilisée pour mesurer le HPT. L'instrument mesure la fréquence d'exposition à des comportements négatifs pouvant être qualifiés de comportements de HPT s'ils se produisent régulièrement et de manière prolongée (Notelaers et al., 2019). À l'aide d'une échelle de Likert à cinq points d'ancrage (1 = jamais à 5 = chaque jour), les participants devaient indiquer la fréquence à laquelle ils ont été exposés aux différents comportements négatifs au cours des six derniers mois (par exemple : « Vous avez été la cible de blagues et de taquineries de la part des gens avec qui vous ne vous entendez pas bien »).

### 2.2.2. Satisfaction de vie professionnelle

L'échelle de satisfaction de vie professionnelle (Fouquereau et Rioux, 2002 ; 5 items ;  $\alpha = .92$ ) a été utilisée pour mesurer l'évaluation des travailleurs de la qualité globale de leur vie professionnelle. À l'aide d'une échelle de Likert à sept points d'ancrage (1 = totalement en désaccord à 7 = totalement en accord) les participants devaient indiquer leur degré d'accord avec les items proposés (par exemple : « Globalement, ma vie professionnelle correspond tout à fait à mes idéaux »).

### 2.2.3. Satisfaction de vie hors du travail

L'échelle de satisfaction générale de vie (Blais et al., 1989 ; 5 items ;  $\alpha = .93$ ) a été utilisée pour mesurer la satisfaction de vie à l'extérieur du travail. À l'aide d'une échelle de Likert à sept points d'ancrage (1 = totalement en désaccord à 7 = totalement en accord), les participants devaient indiquer leur degré d'accord avec les items proposés (par exemple : « Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie »).

### 2.2.4. Contrat psychologique

Le Psychological Contract Index (Rousseau, 1998) traduit en français par Guerrero (2004) a été utilisé pour mesurer le contrat psychologique. L'instrument mesure l'amplitude de l'écart perçu entre trois différentes catégories de promesses faites à l'embauche et l'actualisation de ces dernières, soit en regard à la qualité des relations de travail (5 items ;  $\alpha = .91$ ), la sécurité de l'emploi (2 items ;  $\alpha = .83$ ) et la possibilité de formation (4 items ;  $\alpha = .86$ ). À l'aide d'une échelle de Likert à cinq points d'ancrage, les participants indiquaient d'abord leurs attentes à l'embauche en lien avec l'énoncé (1 = pas du tout espéré à 5 = tout à fait espéré), et ensuite, si cette promesse avait été respectée par l'employeur

(1 = beaucoup moins que prévu à 5 = beaucoup plus que prévu). Des exemples d'items sont « Une communication ouverte avec mes supérieurs » (qualité des relations), « Un emploi relativement sûr » (sécurité d'emploi), « La possibilité de développer mes compétences » (possibilité de formation). Le score de contrat psychologique est obtenu en soustrayant les attentes du participant au respect de la promesse. Donc, si les attentes du travailleur sont élevées envers l'énoncé et que la promesse du contrat est respectée, on obtient un score supérieur à zéro (le contrat psychologique n'est pas brisé). À l'inverse, si les attentes sont élevées et que la promesse n'est pas tenue, le score obtenu est négatif (le contrat psychologique est rompu). Une fois les scores calculés, ces derniers ont été transformés et ramenés sur une échelle de 1 (qui représente un non-respect de la promesse) à 9 (qui représente un respect de la promesse) afin de faciliter l'interprétation des résultats. Pour chaque item, un score entre 1 et 9 a été obtenu et une moyenne globale a été calculée.

### 2.2.5. Motivations à garder le silence

L'adaptation francophone de la *Safety Silence Motives Measure* (Manapragada et Bruk-Lee, 2016) a été utilisée afin de mesurer les trois types de motivations à garder le silence dans un contexte lié au HPT : (a) relationnelles (5 items ;  $\alpha = .91$ ) ; (b) situationnelles (3 items ;  $\alpha = .97$ ) ; et (c) en lien avec le climat de travail (6 items ;  $\alpha = .94$ ). Les items de cet instrument ont tout d'abord été traduits de l'anglais au français et adaptés au HPT par le premier auteur de cette étude. Par la suite, ils ont été évalués par un comité d'experts (les chercheurs seniors de cette étude). À l'aide d'une échelle à sept points d'ancrage (1 = fortement en désaccord à 7 = fortement en accord), les participants devaient indiquer leur degré d'accord avec les énoncés proposés (par exemple : « Je ne veux pas commencer de disputer entre les membres de mon équipe » [relationnelle], « Les comportements négatifs (hostiles ou agressifs) ne sont pas jugés comme étant graves par les autres » [situationnelle] et « La compagnie pour laquelle je travaille se soucie peu de la présence d'un climat de travail respectueux » [climat de travail]). Les alphas de Cronbach des dimensions de la version francophone adaptée (voir ci-haut) sont similaires, voire supérieurs, à ceux de l'échelle originale ( $\alpha = .87-.90$  ; Manapragada et Bruk-Lee, 2016).

### 2.3. Procédure

La collecte de données a été effectuée au printemps 2022. Les travailleurs étaient invités à participer à l'étude par le biais d'un courriel d'invitation décrivant brièvement la nature du projet de recherche (visant à évaluer les effets des comportements négatifs au travail sur la satisfaction de vie professionnelle et dans la vie en général ainsi qu'à identifier le rôle des motivations à garder le silence) et la nature de leur participation (durée, confidentialité, anonymat, etc.). Après avoir fourni leur consentement, les participants accédaient au questionnaire en ligne. La participation à la recherche était volontaire et confidentielle. L'étude a été approuvée par le comité d'éthique à la recherche de l'université d'attaché du premier auteur (le numéro du certificat sera ajouté suite au processus de révision).

### 2.4. Analyses statistiques

Les analyses ont été effectuées à l'aide de l'extension Process du logiciel SPSS (v24 ; Hayes, 2013, 2018). Dans un premier temps, les analyses préliminaires ont montré que les données respectaient les postulats de base nécessaires afin de tester le modèle de médiation modérée (Hayes, 2018 ; Preacher et al., 2007).

Afin de tester les hypothèses, une série d'analyses a ensuite été réalisée dans l'ordre suivant. Premièrement, des analyses descriptives et corrélationnelles ont été effectuées (Tableau 1). Ensuite, afin de tester les hypothèses relatives aux liens directs ainsi qu'au rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et les deux formes de satisfaction (H1–H7), une analyse de médiation a été effectuée. Finalement, afin de tester les hypothèses relatives au rôle modérateur des motivations à garder le silence dans la relation entre le HPT et le contrat psychologique (H8–H10), qui prédit subséquemment les deux types de satisfaction, six modèles de médiation modérée ont été testés, soit un pour chaque type de motivations à garder le silence et chaque type de satisfaction.

**Tableau 1**

Statistiques descriptives et corrélations entre les variables étudiées.

| Variable                               | M     | ÉT    | 1                | 2                 | 3                 | 4                 | 5                 | 6                | 7                |
|--|-------|-------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
| 1. Années d'expérience                 | 19,18 | 13,17 | —                |                   |                   |                   |                   |                  |                  |
| 2. HPT                                 | 1,53  | ,74   | -,12             | —                 |                   |                   |                   |                  |                  |
| 3. Satisfaction de vie professionnelle | 4,88  | 1,54  | ,12              | -,52 <sup>b</sup> | —                 |                   |                   |                  |                  |
| 4. Satisfaction de vie hors travail    | 5,06  | 1,42  | ,12              | -,40 <sup>b</sup> | ,77 <sup>b</sup>  | —                 |                   |                  |                  |
| 5. Contrat psychologique               | 3,91  | ,94   | ,16 <sup>a</sup> | -,37 <sup>b</sup> | ,31 <sup>b</sup>  | ,27 <sup>b</sup>  | —                 |                  |                  |
| 6. MS-relationnelles                   | 2,92  | 1,08  | -,04             | ,44 <sup>b</sup>  | -,43 <sup>b</sup> | -,39 <sup>b</sup> | -,29 <sup>b</sup> | —                |                  |
| 7. MS-situationnelles                  | 2,11  | 1,08  | -,02             | ,52 <sup>b</sup>  | -,41 <sup>b</sup> | -,34 <sup>b</sup> | -,28 <sup>b</sup> | ,62 <sup>b</sup> | —                |
| 8. MS-climat de travail                | 2,55  | 1,20  | ,07              | ,52 <sup>b</sup>  | -,49 <sup>b</sup> | -,37 <sup>b</sup> | -,33 <sup>b</sup> | ,66 <sup>b</sup> | ,76 <sup>b</sup> |

n : 272 ; HPT : harcèlement psychologique au travail ; MS : motivations à garder le silence.

<sup>a</sup> p < ,05.<sup>b</sup> p < ,01.

### 3. Résultats

Le Tableau 2 présente les résultats des analyses de médiation dans la relation entre le HPT, le contrat psychologique, la satisfaction de vie professionnelle et à l'extérieur du travail. Les résultats montrent que le HPT est lié négativement et directement au contrat psychologique ( $\beta = -,36$ ,  $p < ,001$ ), à la satisfaction de vie professionnelle ( $\beta = -,47$   $p < ,001$ ) et à la satisfaction de vie hors travail ( $\beta = -,39$ ,  $p < ,001$ ). Ces résultats appuient les hypothèses 1, 2 et 3. Aussi, le contrat psychologique s'avère positivement et significativement lié à la satisfaction de vie professionnelle ( $\beta = ,14$ ,  $p = ,017$ ) et à satisfaction de vie hors travail ( $\beta = ,13$ ,  $p = ,038$ ). Ces résultats appuient les hypothèses 4 et 6.

Le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et les deux types de satisfaction a été testé à l'aide de bootstrapping (5000 échantillons, avec des intervalles de confiance à 95 % [IC]). Les résultats non standardisés des analyses de médiation montrent que le contrat psychologique médie significativement la relation entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle ( $b = -,10$  [IC =  $-,21$  ;  $-,01$ ]), mais il ne médie pas significativement la relation entre le HPT et la satisfaction de vie hors travail ( $b = -,09$  [IC =  $-,20$  ;  $,01$ ]). Ces résultats soutiennent l'hypothèse 5, mais non l'hypothèse 7.

Le Tableau 3 présente les résultats des analyses de modération ainsi que les index de médiation modérée pour les trois types de motivations à garder le silence dans la relation entre le HPT et les deux types de satisfaction via le contrat psychologique. Les résultats montrent que les motivations situationnelles modèrent la relation entre le HPT et le contrat psychologique ( $\beta = -,13$ ,  $p = ,006$ ) : le

**Tableau 2**

Résultats des analyses de médiation dans la relation entre le harcèlement psychologique, le contrat psychologique et les deux types de satisfaction.

| Relations                                      | $\beta$ | SE  | t       | p    |
|--|---------|-----|---------|------|
| Effets directs et totaux                       |         |     |         |      |
| HPT → Satisfaction de vie professionnelle      | -,47    | ,06 | -,8,47  | ,000 |
| HPT → Satisfaction de vie hors travail         | -,39    | ,06 | -,6,64  | ,000 |
| HPT → CP                                       | -,36    | ,06 | -,6,53  | ,000 |
| CP → Satisfaction de vie professionnelle       | ,14     | ,06 | 2,40    | ,017 |
| CP → Satisfaction de vie hors travail          | ,13     | ,06 | 2,09    | ,038 |
|  |         |     |         |      |
|  | b       | SE  | IC 95 % |      |
|  |         |     | LI      | LS   |
| Effets indirects                               |         |     |         |      |
| HPT → CP → Satisfaction de vie professionnelle | -,10    | ,05 | -,21    | ,01  |
| HPT → CP → Satisfaction de vie hors travail    | -,09    | ,05 | -,20    | ,01  |

n : 272 ; HPT : harcèlement psychologique au travail ; CP : contrat psychologique ; IC : intervalle de confiance ; LI : limite inférieure ; LS : limite supérieure.

**Tableau 3**

Analyses de médiation modérée du rôle des motivations à garder le silence dans la relation entre le harcèlement psychologique, le contrat psychologique et les deux types de satisfaction.

| Variables                  | Variables dépendantes |                     |                    |
|----------------------------|-----------------------|---------------------|--------------------|
|                            | CP                    | SatPro              | SatVie             |
| MS-relationnelles          |                       |                     |                    |
| HPT                        | -,24 <sup>b</sup>     | -,46 <sup>b</sup>   | -,38 <sup>b</sup>  |
| MS-relationnelles          | -,16 <sup>a</sup>     | —                   | —                  |
| HPT X MS-relationnelles    | -,08                  | —                   | —                  |
| CP                         | —                     | ,12 <sup>a</sup>    | ,10                |
| R <sup>2</sup>             | ,17                   | ,28                 | ,19                |
| F                          | 17,00 <sup>b</sup>    | 47,77 <sup>b</sup>  | 29,31 <sup>b</sup> |
| MS-situationnelles         |                       |                     |                    |
| HPT                        | -,19 <sup>a</sup>     | -,45 <sup>b</sup>   | -,36 <sup>b</sup>  |
| MS-situationnelles         | -,08                  | —                   | —                  |
| HPT X MS-situationnelles   | -,13 <sup>b</sup>     | —                   | —                  |
| CP                         | —                     | ,12 <sup>a</sup>    | ,11                |
| R <sup>2</sup>             | ,18                   | ,27                 | ,18                |
| F                          | 17,74 <sup>b</sup>    | 45,41 <sup>b</sup>  | 27,08 <sup>b</sup> |
| MS-climat de travail       |                       |                     |                    |
| HPT                        | -,13                  | -,45 <sup>b</sup>   | -,37 <sup>b</sup>  |
| MS-climat de travail       | -,18 <sup>b</sup>     | —                   | —                  |
| HPT X MS-climat de travail | -,17 <sup>b</sup>     | —                   | —                  |
| CP                         | —                     | ,13 <sup>a</sup>    | ,12                |
| R <sup>2</sup>             | ,20                   | ,28                 | ,19                |
| F                          | 2,47 <sup>b</sup>     | 48,31 <sup>b</sup>  | 29,69 <sup>b</sup> |
| Index médiation modérée    |                       |                     |                    |
|                            | SatPro                | SatVie              |                    |
|                            | β (IC 95 % LI ; LS)   | β (IC 95 % LI ; LS) |                    |
| MS-relationnelles          | -,01 (-,04 ; ,01)     | -,01 (-,04 ; ,01)   |                    |
| MS-situationnelles         | -,02 (-,04 ; ,00)     | -,01 (-,04 ; ,01)   |                    |
| MS-climat de travail       | -,02 (-,05 ; ,00)     | -,02 (-,05 ; ,00)   |                    |

CP : contrat psychologique ; SatPro : satisfaction de vie professionnelle ; SatVie : satisfaction de vie hors travail ; MS : motivations à garder le silence ; HPT : harcèlement psychologique au travail ; IC : intervalle de confiance ; LI : limite inférieure ; LS : limite supérieure.

<sup>a</sup>  $p < .05$ .

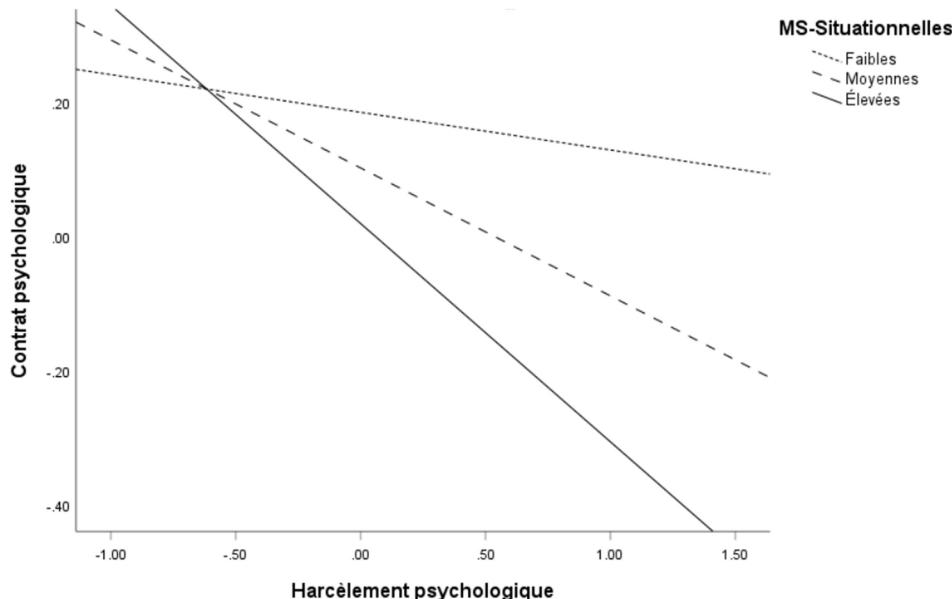
<sup>b</sup>  $p < .01$ .

HPT prédit négativement le contrat psychologique uniquement lorsque les motivations situationnelles sont de niveaux moyens ( $\beta = -,19$  [IC =  $-,34$  ;  $-,04$ ],  $p = ,016$ ) et élevé (à +1 écart-type ;  $\beta = -,33$  [IC =  $-,45$  ;  $-,20$ ],  $p < ,001$ ). La relation est non significative en contexte de faibles motivations situationnelles (à -1 écart-type ;  $\beta = -,06$  [IC =  $-,28$  ;  $,17$ ],  $p = ,620$  ; Fig. 2). Ensuite, les motivations associées au climat modèrent la relation entre le HPT et le contrat psychologique ( $\beta = -,17$ ,  $p = ,003$ ) : le HPT prédit négativement le contrat psychologique uniquement lorsque les motivations en lien avec le climat de travail sont élevées ( $B = -,30$ , [IC =  $-,43$  ;  $-,18$ ],  $p < ,001$ ). La relation est non significative en contexte de niveaux faible ( $\beta = ,03$ , [IC =  $-,21$  ;  $,27$ ],  $p = ,784$ ) et moyen ( $\beta = -,14$  [IC =  $-,29$  ;  $,02$ ],  $p = ,086$ ) de motivations en lien avec le climat de travail (Fig. 3). L'effet modérateur des motivations relationnelles n'est pas significatif ( $\beta = -,08$ ,  $p = ,128$ ). Ces résultats soutiennent donc les hypothèses 9 et 10, mais non l'hypothèse 8.

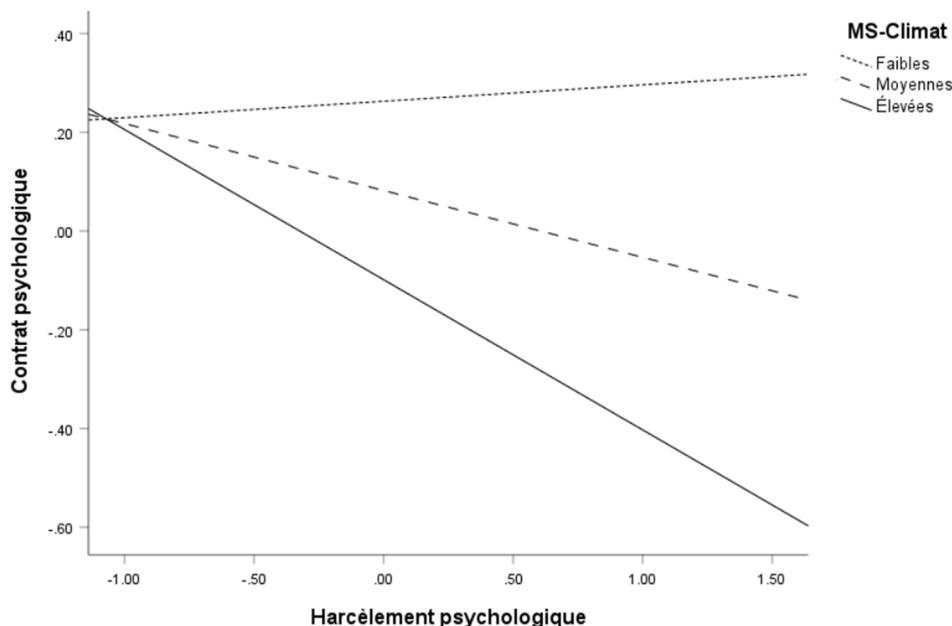
Le bas du Tableau 3 présente les résultats liés aux médiations modérées. Aucune médiation modérée n'est significative.

#### 4. Discussion

La présente étude visait à approfondir notre compréhension des mécanismes expliquant la relation entre le HPT, d'une part, et la satisfaction de vie professionnelle et hors travail, d'autre part. Plus précisément, le rôle médiateur du contrat psychologique ainsi que le rôle modérateur des motivations



**Fig. 2.** Effets modérateurs des motivations à garder le silence en lien avec la situation dans la relation entre le HPT et le contrat psychologique. MS-situationnelles : motivations à garder le silence en lien avec la situation.



**Fig. 3.** Effets modérateurs des motivations à garder le silence en lien avec le climat de travail dans la relation entre le HPT et le contrat psychologique. MS-climat : motivations à garder le silence en lien avec le climat de travail.

à garder le silence (relationnelles, situationnelles et en lien avec le climat de travail) ont été évalués à l'aide d'un modèle de médiation modérée.

Les résultats de cette étude permettent de confirmer certaines hypothèses. D'abord, le HPT affecte négativement le contrat psychologique, la satisfaction de vie professionnelle et hors travail. De plus, le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle, mais non dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie hors travail. Finalement, les motivations à garder le silence associées à la situation et au climat de travail (et non celles en lien avec les relations) modèrent la relation entre le HPT et le contrat psychologique : le HPT prédis négativement le contrat psychologique uniquement lorsque ces motivations à garder le silence sont élevées, et d'un niveau moyen dans le cas des motivations situationnelles.

#### 4.1. Les effets du HPT sur les deux types de satisfaction

Les résultats de cette étude apportent des contributions théoriques sur différents plans. Premièrement, les résultats soutiennent les travaux antérieurs ayant illustré les effets néfastes du HPT sur la satisfaction de vie professionnelle (Arenas et al., 2015 ; Boudrias et al., 2021 ; Bowling et Beehr, 2006 ; Hershcovis et Barling, 2010) et hors travail (Kakarika et al., 2017 ; Nauman et al., 2019). En effet, nos résultats montrent que le HPT contribue à rendre les expériences de travail des victimes plus négatives et que ces effets se transposent dans la vie en général du travailleur. Ces résultats confirment l'effet d' entraînement (Bolger et al., 1989 ; Rodríguez-Muñoz et al., 2017) et reproduisent les résultats obtenus dans la littérature (Boudrias et al., 2021 ; Bowling et Beehr, 2006 ; Nauman et al., 2019 ; Rodríguez-Muñoz et al., 2017).

#### 4.2. Le rôle du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et les deux types de satisfaction

Les résultats de cette étude illustrent que l'exposition à des comportements de HPT est négativement liée au contrat psychologique. Ces résultats vont dans le même sens que les études antérieures menées dans d'autres contextes professionnels (Kakarika et al., 2017 ; Sischka et al., 2021), tels que le secteur des services publics et privés (Kakarika et al., 2017). La théorie des échanges sociaux de Blau (1964) stipule que les réactions d'une personne sont influencées par l'attente qu'elle a d'obtenir quelque chose en retour de ses actions. En contexte professionnel, le travailleur s'attend à obtenir certains bénéfices de son organisation (par exemple : un climat de travail sain et un sentiment de sécurité) en échange de son travail (par exemple : investissement dans ses tâches ; Rousseau, 1995). Un travailleur victime de HPT pourrait ressentir une menace au niveau de sa sécurité psychologique (Arnetz et al., 2019) et être amené à attribuer la responsabilité de son état à son employeur, affectant ainsi négativement la qualité du contrat psychologique établi entre lui et l'organisation.

Aussi, les résultats montrent que le contrat psychologique est lié positivement aux deux types de satisfaction. Ces résultats confirment ceux d'études antérieures (par exemple Kakarika et al., 2017 ; Sischka et al., 2021) et vont également dans le même sens que ce que propose Rousseau (1995), c'est-à-dire que lorsque le contrat psychologique est respecté, les travailleurs tendent à vivre davantage de satisfaction au travail. En outre, les résultats reproduisent ceux obtenus par Ampofo (2021), suggérant un effet d' entraînement négatif. Les effets négatifs du bris du contrat psychologique semblent se déverser dans la vie à l'extérieur du travail, se traduisant par une plus faible satisfaction de vie en général.

De plus, les résultats de la présente étude montrent que le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie professionnelle, ce qui reproduit les résultats d'études antérieures (Kakarika et al., 2017 ; Sischka et al., 2021). Toutefois, ce n'est pas le cas dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie hors travail. Il est possible que certaines variables ou caractéristiques individuelles (par exemple, la personnalité, l'engagement au travail, le détachement psychologique hors du travail) et contextuelles (par exemple, le soutien à l'extérieur du travail) puissent mitiger le rôle médiateur du contrat psychologique dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie hors du travail (Meier et Cho, 2019 ; Raja et al., 2004). Il est également possible que, puisque les dimensions du contrat psychologique n'impliquent que des éléments relatifs au

travail (Rousseau, 1998), ce dernier ne joue pas un rôle aussi important dans la relation entre le HPT et la satisfaction de vie hors du travail.

#### 4.3. Le rôle modérateur des motivations à garder le silence

Les résultats de la présente étude soulignent l'importance d'étudier de manière distincte les motivations des travailleurs à garder le silence puisqu'elles jouent un rôle différent dans la relation entre l'exposition aux comportements de HPT et le contrat psychologique. En effet, deux des trois relations de modération se sont avérées significatives. Les résultats montrent que les motivations situationnelles à garder le silence et en lien avec le climat de travail modèrent la relation entre le HPT et le contrat psychologique : la relation négative entre le HPT et le contrat psychologique est significative uniquement lorsque ses motivations à garder le silence sont élevées (ou d'un niveau moyen dans le cas des motivations situationnelles). En gardant le silence parce que la situation est considérée comme peu dangereuse (motivations situationnelles) ou afin de correspondre aux normes organisationnelles (motivations liées au climat de travail), il est possible que le travailleur ressente une menace au niveau de sa sécurité psychologique, contribuant à amplifier la perception de bris du contrat psychologique (Rousseau, 2011).

Quant aux motivations relationnelles à garder le silence, elles ne modèrent pas significativement la relation entre le HPT et le contrat psychologique. Puisque les motivations à garder le silence sont souvent étudiées globalement, sans distinction quant aux types de motivations, et que leur rôle modérateur n'a pas encore été étudié (Harlos et Knoll, 2021), les résultats de la présente étude offrent un regard nuancé sur le rôle chaque type de motivation à garder le silence. Il est possible que le désir de garder des relations positives joue un rôle moins important dans le secteur de la construction puisque les échanges entre les travailleurs sont en général de nature plus négative et directe (par exemple, la banalisation des comportements négatifs ; McCormack et al., 2013 ; Riggall et al., 2017). De futures études devraient examiner plus en profondeur le rôle des motivations relationnelles à garder le silence dans le milieu de la construction afin de mieux comprendre leur rôle distinctif.

#### 4.4. Limites et pistes de recherches futures

Cette étude présente un certain nombre de limites à considérer lors de futures recherches. Tout d'abord, cette étude repose sur des mesures auto-rapportées, ce qui peut avoir influencé l'évaluation de certaines variables. Par exemple, il est possible que les motivations à garder le silence aient entraîné une minimisation des comportements négatifs rapportés. Ensuite, les données ont été recueillies via une organisation syndicale regroupant des ouvriers œuvrant pour différents employeurs. Un tel recrutement n'a pas permis de prendre en compte un groupe œuvrant dans un même contexte. De futures recherches pourraient être menées directement au sein d'une même organisation afin d'examiner les effets de la culture organisationnelle dans la séquence testée.

D'autre part, cette étude repose uniquement sur des travailleurs du milieu de la construction québécois et les professions des participants sont peu variées, ce qui limite la généralisation des résultats à cette population. Cette étude est également réalisée auprès d'un petit échantillon (272 participants). Bien que le nombre de participants soit suffisant selon des calculs de puissance effectués à l'aide de simulations Monte-Carlo, de futures études devraient tenter de reproduire les résultats auprès d'un plus large échantillon de travailleurs provenant d'autres provinces ou pays et occupant différentes professions en construction afin d'augmenter la généralisation des résultats.

En outre, les qualités psychométriques de la version française adaptée de l'échelle mesurant les motivations à garder le silence (Manapragada et Bruk-Lee, 2016), et conçue pour la présente étude, n'ont pas été examinées en profondeur. De futures études pourraient utiliser la méthode de validation transculturelle proposée par Vallerand (1989) afin de valider cette version de l'échelle.

Enfin, le secteur de la construction présente des caractéristiques particulières (par exemple : population majoritairement masculine, culture autoritaire et banalisation des comportements négatifs ; McCormack et al., 2013 ; Riggall et al., 2017). Il serait judicieux que de futures études explorent qualitativement la manière dont le concept de HPT est perçu par les travailleurs de ce secteur. Ainsi, il serait possible d'en connaître davantage sur leur perception de la présence de

comportements négatifs, ainsi que le rôle de la culture organisationnelle et de la socialisation dans la présence et la tolérance des travailleurs à l'égard de ce type de comportements (Alexander et al., 2011).

#### 4.5. Implications pratiques

Les résultats de cette étude sont cohérents avec la théorie de la description réaliste d'emplois (Premack et Wanous, 1985) qui stipule entre autres que la transparence, dès l'embauche, en lien avec les conditions et le climat de travail, s'avère cruciale pour soutenir le développement d'une relation de confiance entre le travailleur et l'employeur. Les résultats de cette étude apportent un nouveau regard sur l'importance pour les employeurs d'agir de manière préventive et d'intervenir rapidement face aux comportements négatifs au travail afin de s'assurer que les attentes des travailleurs, en matière de climat de travail, puissent être respectées et favoriser un maintien du contrat psychologique. En plus d'offrir des ressources en cas de HPT, des formations pourraient être offertes aux travailleurs afin de les aider à développer des habiletés communicationnelles adéquates et de les sensibiliser aux effets néfastes du HPT. En agissant en amont, les travailleurs sauront les comportements qui ne sont pas tolérés dans leur milieu de travail, mais également que leur organisation les soutient lors de situation de HPT. Cela pourrait diminuer les risques de bris du contrat psychologique.

La mise en place de mécanismes de prises de parole formels, par exemple des rencontres de suivi hebdomadaires individuels entre les employés et leur supérieur, pourrait aussi aider à réduire les motivations à garder le silence dans les organisations. En valorisant la prise de parole avec les supérieurs ou même les collègues, les conséquences du harcèlement seraient atténuées (Liang et Yeh, 2020). La mise en place de formations à l'interne sur des thèmes tels que les conséquences néfastes de garder le silence en situation de HPT ainsi que sur les mécanismes de dénonciation et les ressources de soutien pourrait aider les travailleurs à sentir qu'il est légitime de dénoncer les comportements négatifs dont ils sont témoins ou victimes, sans crainte de représailles, et qu'ils ont un endroit sécuritaire pour le faire.

### 5. Conclusion

En résumé, nos résultats nous permettent de constater que le HPT a des effets délétères sur la santé psychologique des travailleurs dans le secteur de la construction, au travail et à l'extérieur du travail. Les résultats montrent également que ces effets négatifs au travail passent par le bris du contrat psychologique. En outre, le HPT affaibli la qualité de la relation entre le travailleur et son employeur (contrat psychologique) et certaines motivations à garder le silence (situationnelles et liées au climat de travail) amplifient cet effet. Ces résultats illustrent donc l'importance d'actions organisationnelles visant à prévenir le HPT dans le secteur de la construction et à créer des environnements sains permettant aux travailleurs de reconnaître et de dénoncer de manière sécuritaire les comportements négatifs dont ils sont témoins ou victimes.

### Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

### Références

- Alexander, M., MacLaren, A., O'Gorman, K., & Taheri, B. (2011). "He just didn't seem to understand the banter": bullying or simply establishing social cohesion? *Tourism Management*, 33(5), 1245–1255. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2011.11.001>
- Ampofo, E. T. (2021). Do job satisfaction and work engagement mediate the effects of psychological contract breach and abusive supervision on hotel employees' life satisfaction? *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(3), 282–304. <http://dx.doi.org/10.1080/19368623.2020.1817222>
- Arenas, A., Giorgi, G., Montani, F., Mancuso, S., Perez, J. F., Mucci, N., et al. (2015). Workplace bullying in a sample of Italian and Spanish employees and its relationship with job satisfaction, and psychological well-being. *Frontiers in Psychology*, 6, 157073. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01912>

- Arnetz, J. E., Sudan, S., Fitzpatrick, L., Cotten, S. R., Jodooin, C., Chang, C. H., et al. (2019). Organizational determinants of bullying and work disengagement among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 75(6), 1229–1238. <http://dx.doi.org/10.1111/jan.13915>
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'Échelle de satisfaction de vie : validation canadienne-française du satisfaction with Life Scale. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 21(2), 210–223. <http://dx.doi.org/10.1037/h0079854>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 175–183. <http://dx.doi.org/10.2307/352378>
- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Agression and Violent Behavior*, 56, 101508. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Bowling, N. A., & 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Brinsfield, C. T. (2013). Employee silence motives: investigation of dimensionality and development of measures. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 671–697. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1829>
- Budd, J. W., & Spencer, D. A. (2015). Worker well-being and the importance of work: bridging the gap. *European Journal of Industrial Relations*, 21(2), 181–196. <http://dx.doi.org/10.1177/095968014535312>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: what do we know and what are the main challenges? In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 24, p. 71–130). Wiley Blackwell. <http://dx.doi.org/10.1002/9780470745267.ch3>
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 247–265. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.247>
- Courcy, F., Brunet, L., & Savoie, A. (2004). *Violences au travail : diagnostic et prévention*. Presses de l'Université de Montréal.
- Coyle-Shapiro, J.A.-M., Pereira Costa, S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological contracts: past, present, and future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 145–169. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015212>
- Desrumaux, P., Hellemans, C., Malola, P., & Jeoffrion, C. (2021). How do cyber-and traditional workplace bullying, organizational justice and social support, affect psychological distress among civil servants? *Le travail humain*, 84(3), 233–256. <http://dx.doi.org/10.3917/th.843.0233>
- Emploi et Développement Social Canada. (2017). Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail : ce que nous avons entendu (publication n° Em8-36/2017F-PDF). <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/harclement-violence-sexuelle-milieu-travail.html>.
- Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Élaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (ESVP) en langue française: une démarche exploratoire. *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 34(3), 210–215. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087173>
- Googins, B. K. (1991). *Work/family conflicts: private lives-public responses*. Auburn House.
- Goudreault Z. (2023). Une culture du silence qui s'effrite dans le milieu de la construction. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/societe/804052/travail-culture-silence-effrite-milieu-construction>.
- Guichet-Emplois (2024). Construction : profil sectoriel (SCIAN 23) et perspectives 2023–2025 au Québec. <https://www.guichetemplois.gc.ca/analyse-tendances/rapports-marche-travail/quebec/construction>.
- Guerrero, S. (2004). Proposition d'un instrument de mesure du contrat psychologique : le PCI. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 53(1), 55–68.
- Harlos, K., & Knoll, M. (2021). Employee silence and workplace bullying. In P. D'Cruz, E. Noronha, E. Baillien, B. Catley, K. Harlos, & A. Høgh (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour, handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (vol. 2, p. 201–229). Springer. [http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9\\_9](http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_9)
- Hayes, A. F. (2013). *Model templates for PROCESS for SPSS and SAS*. Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. Guilford Press.
- Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Supplemental material for comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 874–888. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020070.supp>
- Hirigoyen, M.-F. (2014). *Le harclement moral au travail*. Presses Universitaires de France.
- Høgh, A., Clausen, T., Bickmann, L., Hansen, Å. M., Conway, P. M., & Baernholdt, M. (2021). Consequences of workplace bullying for individuals, organizations and society. In P. D'Cruz, E. N. E. Baillien, B. Catley, K. H. A. Høgh, & E. G. Mikkelsen (Eds.), *Pathways of job-related negative behaviour: Handbooks of workplace bullying, emotional abuse and harassment* (vol. 2, p. 177–200). Springer. [http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9\\_8](http://dx.doi.org/10.1007/978-981-13-0935-9_8)
- Ju, D., Ma, L., Ren, R., & Zhang, Y. (2019). Empowered to break the silence: applying self-determination theory to employee silence. *Frontiers in Psychology*, 10, 485. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00485>
- Kakarika, M., Gonzalez-Gomez, H., & Dimitriades, Z. (2017). That wasn't our deal: a psychological contract perspective on employee responses to bullying. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 43–55. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.005>
- Khald, J., & Ahmed, J. (2016). Perceived organizational politics and employee silence: supervisor trust as a moderator. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 21(2), 174–195. <http://dx.doi.org/10.1080/13547860.2015.1092279>
- LégisQuébec. (2024). Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1). <http://legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/N-1.1?langCont=fr>
- Liang, H. L., & Yeh, T. K. (2020). The effects of employee voice on workplace bullying and job satisfaction: the mediating role of leader – member exchange. *Management Decision*, 58(3), 569–582. <http://dx.doi.org/10.1108/MD-01-2019-0112>
- Liu, X., Yang, S., & Yao, Z. (2020). Silent counterattack: the impact of workplace bullying on employee silence. *Frontiers in Psychology*, 11, 572236. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572236>
- Manapragada, A., & Bruk-Lee, V. (2016). Staying silent about safety issues: conceptualizing and measuring safety silence motives. *Accident Analysis & Prevention*, 91, 144–156. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2016.02.014>
- Mccormack, D., Djurkovic, N., & Casimir, G. (2013). Workplace bullying: the experiences of building and construction apprentices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(4), 406–420. <http://dx.doi.org/10.1111/1744-7941.12014>
- Meier, L. L., & Cho, E. (2019). Work stressors and partner social undermining: comparing negative affect and psychological detachment as mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 359–372. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000120>

- Notelaers, G., Van der Heijden, B., Hoel, H., & Einarsen, S. (2019). Measuring bullying at work with the short-negative acts questionnaire: identification of targets and criterion validity. *Work and Stress*, 33(1), 58–75. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2018.1457736>
- Nauman, S., Malik, S. Z., & Jalil, F. (2019). How workplace bullying jeopardizes employees' life satisfaction: the roles of job anxiety and insomnia. *Frontiers in Psychology*, 10, 2292. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02292>
- Parzefall, M.-R., & Salin, M. D. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: a social exchange perspective. *Human Relation*, 63(6), 761–780. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726709345043>
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137–152. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760701756946>
- Phenko, M. P., Monteire, N. M., & Segopolo, T. (2017). When work hurts: a conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(6), 571–588. <http://dx.doi.org/10.1080/10911359.2017.1300973>
- Plopka, M., Plopka, W., & Skuzińska, A. (2016). Bullying at work, personality and subjective well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 19–27. <http://dx.doi.org/10.1037/a0040320>
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), 185–227. <http://dx.doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Premack, S. L., & Wanous, J. P. (1985). A meta-analysis of realistic job preview experiments. *Journal of Applied Psychology*, 70(4), 706–719. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.70.4.706>
- Rai, A., & Agarwal, U. A. (2018). Workplace bullying and employee silence: a moderated mediation model of psychological contract violation and workplace friendship. *Emerald Publishing Limited*, 47(1), 226–256. <http://dx.doi.org/10.1108/PR-03-2017-0071>
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350–367. <http://dx.doi.org/10.2307/20159586>
- Rajalakshmi, M., & Naresh, B. (2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 41, 90–97. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2018.05.001>
- Riggall, M., Skues, J., & Wise, L. (2017). Apprenticeship bullying in the building and construction industry. *Education + Training*, 59(5), 502–515. <http://dx.doi.org/10.1108/et-09-2016-0150>
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546. <http://dx.doi.org/10.1002/1099-1379>
- Rodríguez-Muñoz, A., Antino, M., & Sanz-Vergel, A. I. (2017). Cross-domain consequences of workplace bullying: a multi-source daily diary study. *Work & Stress*, 31(3), 297–314. <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2017.1330782>
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: understanding written and unwritten agreements*. SAGE Publication.
- Rousseau, D. M. (1998). *Psychological contract inventory [document inédit]*. Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M. (2011). The individual – organization relationship: the psychological contract. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 3. *Maintaining, expanding, and contracting the organization* (p. 191–220). American Psychological Association <http://dx.doi.org/10.1037/12171-005>
- Ross, V., Mathieu, S. L., Wardhani, R., Gullestrup, J., & Kölves, K. (2021). Factors associated with workplace bullying and the mental health of construction industry apprentices: a mixed methods study. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 629262. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.629262>
- Samnani, A., & Singh, P. (2012). 20 years of workplace bullying research: a review of the antecedents and consequences of bullying in the workplace. *Aggression and Violent Behavior*, 17, 581–589. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2012.08.004>
- Sischka, P. E., Melzer, A., Schmidt, A. F., & Steffgen, G. (2021). Psychological contract violation or basic need frustration? Psychological mechanisms behind the effects of workplace bullying. *Frontiers in Psychology*, 12, 627968. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2021.627968>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2012). *Le harcèlement psychologique au travail : traduction et validation canadienne-française du Neglige Acts Questionnaire-Revised [Communication orale]*. 34<sup>e</sup> Congrès de la Société Québécoise de Recherche en Psychologie (SQRP).
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30, 662–678. <http://dx.doi.org/10.1037/h0079856>
- Vem, L. J., Peter, J. C., Tali, D. N., Ochigbo, A. D., Sambasivan, M., & Nmadu, T. M. (2023). Subordinates' silence: the consequence of bullying behaviour and psychological insecurity among policemen. *Management Research Review*, 46(9), 1242–1260. <http://dx.doi.org/10.1108/MRR-07-2022-0518>
- Ye, S., Yu, L., & Li, K. (2012). A cross-lagged model of self-esteem and life satisfaction: gender differences among Chinese university students. *Personnality and Individual Differences*, 52(4), 546–551. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2011.11.018>
- Chou, S. Y., & Chang, T. (2020). Employee silence and silence antecedents: a theoretical classification. *International Journal of Business Communication*, 57(3), 401–426. <http://dx.doi.org/10.1177/2329488417703301>
- Yokouchi, N., Ambe, T., Fujisaki-Sueda-Sakai, M., & Ozawa, K. (Ambe, Fujisaki-Sueda-Sakai, & Ozawa, 2024). Workplace bullying and harassment in the Japanese construction industry: prevalence and associations with subjective health and work attractiveness. *42(8) 741-757. Construction Management and Economics*, 1–17. <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2024.2325364>
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087>