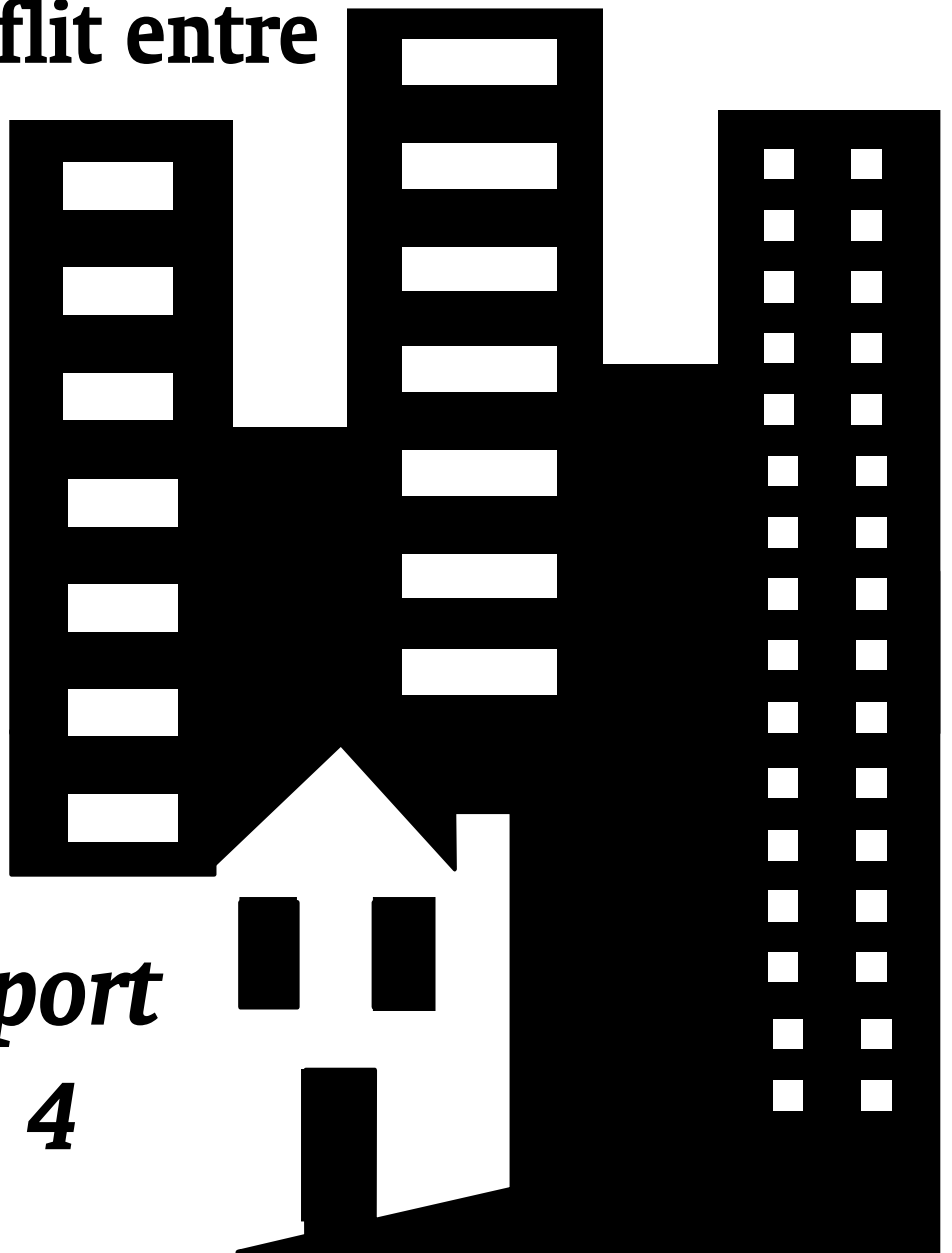




# Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle

*Rapport  
n° 4*



Notre mission est de promouvoir et protéger la santé des Canadiens grâce au leadership, aux partenariats, à l'innovation et aux interventions en matière de santé publique.

*Rapport n° 4: Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle* a été préparé par **Linda Duxbury**, PhD, professeure, Sprott School of Business, Université Carleton, et **Chris Higgins**, PhD, professeur, Richard Ivey School of Business, Université de Western Ontario, pour le compte de la Division de la santé des collectivités de l'Agence de santé publique du Canada. Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent par nécessairement celles de Santé Canada ou de l'Agence de santé publique du Canada.

Cette recherche a été financée par la Direction générale de la santé de la population et de la santé publique de Santé Canada (devenue aujourd'hui l'Agence de santé publique Canada).

Also available in English under the title:

*Report Four: Who Is at Risk? Predictors of Work-Life Conflict*

## **Rapport n° 4 :**

# **Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle**

**Linda Duxbury, Ph.D.**  
Professeure, Sprott School of Business  
Université Carleton

**Chris Higgins, Ph.D.**  
Professeur, Richard Ivey School of Business  
Université de Western Ontario



# Table des matières

Remerciements . . . . .	vii
Avant-propos . . . . .	viii
Une série de rapports . . . . .	viii
Cadre théorique . . . . .	ix
Structure du Rapport 4 . . . . .	ix
Résumé . . . . .	x

## **Chapitre 1**

---

<i>Introduction</i> . . . . .	1
1.1 Qui est le plus susceptible d'afficher des niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle? . . . . .	2
1.2 Objectifs de la recherche . . . . .	2
1.3 Pertinence de la présente étude . . . . .	3
1.4 Démarche du présent rapport . . . . .	3

## **Chapitre 2**

---

<i>La méthodologie.</i> . . . . .	5
2.1 Qui a participé à l'Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle? . . . . .	5
2.2 Méthodologie . . . . .	6
2.3 Analyse statistique . . . . .	8
2.3.1 Contrôle du type d'emploi . . . . .	9
2.3.2 Le rôle de la variable sexe . . . . .	9
2.4 Protocoles de rapport utilisés . . . . .	9

## **Chapitre 3**

---

<i>Variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : les circonstances socio-démographiques</i> . . . . .	10
3.1 Les variables prédictives relatives à la famille . . . . .	10
3.1.1 Étape du cycle de vie . . . . .	10
a. Les rôles d'adulte . . . . .	11
b. L'âge des enfants à la maison . . . . .	14

3.1.2 Type de famille . . . . .	15
3.2 La collectivité . . . . .	20
3.3 Caractéristiques du travail . . . . .	23
3.4 Statut socio-économique. . . . .	27
3.5 Conclusions. . . . .	28

## **Chapitre 4**

<i>Les variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : les exigences.</i> . . . . .	33
4.1 Exigences professionnelles . . . . .	34
4.2 Exigences personnelles . . . . .	39
4.3 Conclusions. . . . .	42

## **Chapitre 5**

<i>Les variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : la culture organisationnelle</i> . . . . .	45
5.1 Culture organisationnelle. . . . .	46
5.2 Conclusions. . . . .	50

## **Chapitre 6**

<i>Conclusions et recommandations.</i> . . . . .	52
6.1 Question de recherche n° 1 . . . . .	52
6.2 Question de recherche n° 2 . . . . .	61
6.3 Question de recherche n° 3 . . . . .	64
6.4 Recommandations . . . . .	66
Bibliographie . . . . .	72

### *Liste des tableaux*

Tableau 1 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Rôles d'adulte . . . . .	13
Tableau 2 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Âge des enfants à la maison . . . . .	16
Tableau 3 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Analyse selon le type de famille . . . . .	17
Tableau 4 : Relation entre la région du pays, le milieu rural/urbain et l'interférence de la famille dans le travail . . . . .	22
Tableau 5 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Région du pays . . . . .	23

Tableau 6 :	Relation entre l'interférence du travail dans la famille et la région . . . . .	23
Tableau 7 :	Test relatif aux effets entre les différents sujets : Secteur d'emploi. . . . .	25
Tableau 8 :	Résumé des résultats de l'analyse de régression : Caractéristiques du travail. . .	26
Tableau 9 :	Résumé des résultats de l'analyse de régression : Situation socio-économique . . . . .	28
Tableau 10 :	Résumé des résultats de l'analyse de régression : Exigences professionnelles et exigences personnelles. . . . .	36
Tableau 11 :	Résumé des résultats de l'analyse de régression : Culture organisationnelle . . .	45
Tableau 12 :	Résumé des résultats de la MANCOVA . . . . .	53
Tableau 13 :	Résumé des résultats de l'analyse de régression . . . . .	54

### Liste des annexes

Annexe A :	Rapports fondés sur l'Enquête sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) . . . . .	75
Annexe B :	Analyse statistique . . . . .	76
	1. MANCOVA . . . . .	76
	2. Régression . . . . .	77
	2.1 Contrôle du type d'emploi . . . . .	78
Annexe C :	Résumé des résultats de l'application de la MANCOVA. . . . .	79
	1. Impact de l'étape du cycle de vie : Rôles d'adulte . . . . .	79
	Tableau C1 : Taille de l'échantillon pour l'analyse de l'étape du cycle de vie (rôles d'adulte) . . . . .	79
	Tableau C2 : Statistiques liées à l'analyse des rôles d'adulte : Hommes . . . . .	80
	Tableau C3 : Statistiques liées à l'analyse des rôles d'adulte : Femmes . . . . .	81
	Tableau C4 : Relation entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Hommes . . . . .	82
	Tableau C5 : Relation entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Femmes . . . . .	82
	2. Impact de l'étape du cycle de vie : Âge des enfants à la maison . . . . .	83
	Tableau C6 : Taille de l'échantillon pour l'analyse de l'étape du cycle de vie (âge des enfants à la maison) . . . . .	83
	Tableau C7 : Statistiques liées à l'analyse de l'âge des enfants à la maison : Femmes . . . . .	83
	Tableau C8 : Relation entre l'âge des enfants à la maison et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Femmes . . .	84
	3. Impact du type de famille. . . . .	84
	Tableau C9 : Taille de l'échantillon pour l'analyse du type de famille . .	84
	Tableau C10 : Statistiques liées à l'analyse du type de famille : Hommes . . . . .	85

Tableau C11 : Statistiques liées à l'analyse du type de famille : Femmes . . . . .	86
Tableau C12a : Relation entre le type de famille, la surcharge de rôles et l'interférence entre les rôles : Hommes . . . . .	87
Tableau C12b : Relation entre le type de famille et la pression sur le fournisseur de soins : Hommes . . . . .	87
Tableau C13a : Relation entre le type de famille, la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille : Femmes . . . . .	88
Tableau C13b : Relation entre le type de famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins : Femmes . . . . .	88
4. Impact de la collectivité . . . . .	89
Tableau C14 : Statistiques liées à l'analyse des régions géographiques . . . . .	89
Tableau C15 : Statistiques liées à l'analyse des types de collectivité . . . . .	91
5. Impact du secteur d'emploi . . . . .	92
Tableau C16 : Taille de l'échantillon pour l'analyse des secteurs . . . . .	92
Tableau C17 : Statistiques liées à l'analyse du secteur d'emploi . . . . .	92
Tableau C18 : Relation entre le secteur d'emploi et le conflit entre le travail et la vie personnelle . . . . .	93
Annexe D : Impact des caractéristiques du travail sur le conflit entre le travail et la vie personnelle . . . . .	94
Tableau D1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles . . . . .	94
Tableau D2 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille . . . . .	94
Tableau D3 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail . . . . .	95
Tableau D4 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins . . . . .	95
Annexe E : Impact du statut socio-économique sur le conflit entre le travail et la vie personnelle . . . . .	96
Tableau E1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes . . . . .	96
Tableau E2 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes . . . . .	96
Tableau E3 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes. . . . .	97
Tableau E4 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes . . . . .	97
Tableau E5 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes . . . . .	98
Tableau E6 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes . . . . .	98



Tableau E7 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes . . . . .	98
Tableau E8 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes . . . . .	98
Annexe F :	Impact des exigences professionnelles et personnelles sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. . . . .	99
1.	Exigences professionnelles . . . . .	99
Tableau F1 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes . . . . .	99
Tableau F2 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes . . . . .	100
Tableau F3 :	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes. . . . .	101
Tableau F4 :	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes . . . . .	102
Tableau F5 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes . . . . .	103
Tableau F6 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes . . . . .	103
Tableau F7 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes . . . . .	103
Tableau F8 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes . . . . .	103
2.	Exigences personnelles . . . . .	104
Tableau F9 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes . . . . .	104
Tableau F10 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes . . . . .	104
Tableau F11 :	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes. . . . .	104
Tableau F12 ;	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes . . . . .	104
Tableau F13 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes . . . . .	105
Tableau F14 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes . . . . .	105
Tableau F15 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes . . . . .	106
Tableau F16 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes . . . . .	106
Annexe G :	Impact des caractéristiques de la culture organisationnelle sur le conflit entre le travail et la vie personnelle . . . . .	107
Tableau G1 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes . . . . .	107
Tableau G2 :	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes. . . . .	108
Tableau G3 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes . . . . .	109

Tableau G4 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes . . . . .	110
Tableau G5 :	Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes . . . . .	110
Tableau G6 :	Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes . . . . .	111
Tableau G7 :	Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes . . . . .	112
Tableau G8 :	Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes . . . . .	112

# Remerciements

La présente étude a été financée par la Division générale de la santé de la population et de la santé publique de Santé Canada (devenue aujourd'hui l'Agence de santé publique du Canada). Sans son aide exceptionnelle, cette recherche n'aurait pas été possible. Les auteurs aimeraient souligner les efforts des 100 employeurs qui ont participé à cette recherche et des 31 571 employés qui ont répondu au sondage. Nous aimerions aussi remercier les personnes-ressources des organismes participants. Nous sommes aussi reconnaissants envers les différents groupes et personnes de Santé Canada et de l'Agence de santé publique du Canada qui ont fourni une

rétroaction au sujet de divers aspects de notre travail. Nous aimerions remercier tout particulièrement Jane Corville-Smith, Sophie Sommerer et Kelley Powell de l'Agence de santé publique du Canada pour leur soutien et les conseils qu'elles nous ont prodigués pendant le long et difficile processus de recherche. Enfin, nous remercions nos familles de leur soutien tout au long des processus de collecte et d'analyse de données ainsi que de rédaction de rapport.

# Avant-propos

Nous jouons tous de nombreux rôles : employé, patron, subordonné, conjoint, parent, enfant, sœur ou frère, proche, ami et membre d'une collectivité. Chacun de ces rôles a ses exigences dont le respect exige du temps, de l'énergie et un engagement personnel. Le conflit entre travail et famille ou entre travail et vie personnelle survient lorsque les exigences cumulatives de ces nombreux rôles professionnels et personnels sont incompatibles à certains égards, de sorte que la participation à un rôle nuit à la réalisation d'un autre rôle.

Les enjeux associés à l'équilibre entre travail et vie personnelle revêtent une importance considérable pour les personnes, les organismes qui les emploient, les proches qui leur apportent des soins, les syndicats qui les représentent et les gouvernements préoccupés par la concurrence mondiale, le bien-être de la population et la santé nationale. Même si on a beaucoup écrit sur ce sujet, seules une poignée d'études ayant une incidence considérable lui ont été consacrées au Canada<sup>1</sup>.

L'Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001), réalisée pour pallier le manque de connaissances dans ce domaine, a analysé de façon empirique la question du conflit entre le travail et la vie personnelle. L'étude a été réalisée afin de :

- permettre de mieux comprendre dans quelle mesure le conflit entre travail et vie personnelle affecte les employés et les employeurs du Canada;
- aider les organismes à constater pourquoi ils ont besoin de changer la façon dont ils gèrent leur personnel, en liant le conflit entre travail et vie personnelle aux résultats financiers de l'organisme;
- accroître les connaissances en ce domaine;
- proposer des stratégies appropriées aux différents organismes pour aider leurs employés à concilier leurs multiples rôles et responsabilités.

L'étude et les rapports auxquels elle a donné lieu jusqu'à maintenant ont permis aux dirigeants du monde des affaires et des syndicats, aux décideurs politiques et aux universitaires de se faire une image globale objective de ce qui s'est produit au Canada au cours de la dernière décennie à l'égard de cette problématique, de la situation

actuelle et des coûts engendrés du fait qu'on n'a pas tenu compte des défis que doivent relever les travailleurs canadiens qui doivent cumuler les rôles et les responsabilités inhérents à la vie professionnelle et personnelle.

## Une série de rapports

Il s'agit du quatrième d'une série de six rapports :

<b>Rapport 1 :</b>	<b><i>Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001)</i></b> met la série en contexte en décrivant l'échantillon d'employés qui ont participé à la recherche et examine les divers facteurs de risque associés au conflit entre le travail et la vie personnelle.
<b>Rapport 2 :</b>	<b><i>Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question</i></b> présente une analyse de rentabilisation du changement en examinant comment des niveaux élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille, d'interférence de la famille dans le travail, de pression sur le fournisseur de soins et d'empiètement du travail sur la famille affectent les employeurs, les employés et leur famille.
<b>Rapport 3 :</b>	<b><i>Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien</i></b> traite des contraintes que le conflit entre la vie professionnelle et la vie personnelle exerce sur le système de santé canadien (présentation quantitative des exigences que créent les conflits intenses entre le travail et la vie personnelle et estimation du coût, en dollars, que le Canada doit déboursier pour traiter les troubles de santé qui en découlent).

<sup>1</sup> Voir, par exemple, MacBride-King et Paris, 1989; Duxbury et coll., 1991; Higgins et coll., 1992; Duxbury et Higgins, 1998; Duxbury et coll., 1999; MacBride-King et Bachmann, 1999.

<b>Rapport 4 :</b>	<b><i>Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle</i></b> décrit les personnes à risque par rapport aux hauts niveaux de conflit entre le travail et la vie personnelle.
<b>Rapport 5 :</b>	<b><i>Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter?</i></b> étudie ce que les employeurs, les employés et leur famille peuvent faire pour réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle.
<b>Rapport 6 :</b>	<b><i>Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : Principales constatations et recommandations de l'Enquête de Santé Canada sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001)</i></b> présente un résumé des principales conclusions et recommandations découlant de cette enquête.

Nous souhaitons que la production de six rapports spécialisés plutôt que d'un énorme tome unique permettra aux lecteurs d'assimiler plus facilement les principales conclusions de cette initiative de recherche à la fois vaste et riche. Chaque rapport peut être lu séparément et commence par une introduction présentant les questions auxquelles il tentera de répondre, un résumé des éléments de contexte pertinents et un aperçu de l'organisation du rapport. Suit une brève description de la méthodologie de recherche employée. Les principaux termes sont définis et les données pertinentes présentées et analysées dans le corps du rapport. Chaque rapport se termine sur un chapitre consacré aux conclusions et aux recommandations, où sont résumées les principales découvertes, les incidences en matière de politiques et les grandes recommandations.

## Cadre théorique

Il existe une vaste documentation sur la question du conflit entre le travail et la vie personnelle. La complète recension de celle-ci dépasse la portée de cette série de rapports et ne cadre pas avec notre principal objectif, qui consiste plutôt à présenter de l'information pertinente et facile à comprendre sur le conflit entre le travail et la vie personnelle aux principaux intéressés (gouvernements, décideurs politiques, employés, employeurs et syndicats). Cela dit, les lecteurs intéressés aux fondements théoriques

de cette recherche pourront consulter le Cadre théorique présenté dans les rapports 1 à 3 de la présente série<sup>2</sup>.

## Structure du Rapport 4

Le Rapport 4 se divise en six grands chapitres. Le chapitre 1 comporte une introduction, définit les principaux termes et indique les objectifs de la recherche. Des détails sur la méthodologie employée pour l'étude sont présentés au chapitre 2, ainsi que de l'information sur l'échantillon, l'instrument de mesure, l'analyse de données entreprise dans cette phase de la recherche et le protocole de rapport suivi. Les chapitres 3, 4 et 5 sont consacrés à une série particulière de variables prédictives éventuelles du conflit entre le travail et la vie personnelle. Le chapitre 3 se penche sur le lien entre les différentes variables démographiques (p. ex. l'étape du cycle de vie, les rôles d'adulte, l'âge des enfants à la maison, le type de famille, la collectivité, le secteur d'emploi, les caractéristiques du travail et la situation socio-économique) et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le chapitre 4 examine l'association entre les exigences professionnelles et personnelles (p. ex. le temps consacré à l'emploi, le temps consacré à s'occuper d'enfants et/ou d'aînés) et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le chapitre 5 s'intéresse à la relation entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Chacun des chapitres qui traitent des résultats est organisé comme suit. Le chapitre présente d'abord un résumé de la documentation pertinente qui atteste le lien entre ces notions et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Ensuite, le chapitre présente les données empiriques qui permettent de quantifier l'association entre les différentes variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle et les quatre mesures de ce conflit utilisées dans cette analyse (c.-à-d. la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins). La fin du chapitre résume les principales conclusions. Les conclusions, les incidences sur les politiques et les recommandations figurent au chapitre 6, le dernier chapitre du rapport.

<sup>2</sup> Consulter l'annexe A pour accéder à la liste complète des rapports publiés qui se fondent sur les données de l'Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001).

# Résumé

Les rapports précédents de la série avaient montré que la question de l'équilibre entre le travail<sup>3</sup> et la vie personnelle est important pour les employés, les organismes qui les emploient, les familles qui les appuient et qui en dépendent ainsi que la collectivité dans laquelle vivent ces employés. En outre, ces rapports ont montré que la proportion de la population active aux prises avec des niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle a augmenté de façon significative de 1991 à 2001.

L'augmentation de la proportion des travailleurs canadiens exposés à un niveau élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle peut être attribuée à de nombreux changements très bien documentés d'ordre structurel et démographique dans les domaines du travail et de la famille. Le fait que la plupart des Canadiens et des Canadiennes vivent au sein d'une famille bi-active ou d'une famille monoparentale, plutôt que selon un modèle traditionnel où l'homme occupe seul le rôle de soutien de famille, signifie que la plupart des membres de la population active au Canada ont des responsabilités doubles – celles envers leur employeur et celles envers leur famille. En fait, les données examinées indiquent que la plupart des travailleurs (masculins et féminins) doivent aujourd'hui assumer d'importantes responsabilités à la maison (c.-à-d. la responsabilité des soins prodigués à un enfant ou à un aîné, ou les deux à la fois), responsabilités dont ils doivent s'acquitter en même temps que les tâches liées à un emploi rémunéré. Certains facteurs démographiques ont été associés à une fréquence accrue du conflit entre le travail et la vie personnelle, notamment la plus forte participation des femmes au marché du travail de même que la hausse du nombre de divorces, de l'espérance de vie et du nombre de familles bi-actives, de familles monoparentales et de familles qui assument en même temps la responsabilité de soins aux enfants et aux aînés, de même que la nouvelle répartition des responsabilités traditionnellement assumées par les hommes et les femmes. Sur le plan du travail, la mondialisation, l'adoption de la bureautique de pointe, la nécessité de s'adapter à de constants changements, le mouvement vers une main-d'œuvre occasionnelle et l'augmentation du nombre de formules de travail non traditionnelles ont également été associés à une intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle.

Qui est le plus susceptible d'afficher des niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle? La réponse à cette question est fort simple : nous ne le savons pas pour le moment.

Le présent rapport vise avant tout à corriger cette situation en définissant les facteurs qui sont associés à la fréquence de quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle : la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins.

Le présent rapport s'appuie sur des données recueillies pour une partie de l'étude de 2001 intitulée « Équilibre entre le travail, la famille et le style de vie : une étude nationale » afin de répondre aux questions suivantes :

1. Quelles sont les variables prédictives les plus importantes de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille, de l'interférence de la famille dans le travail et de la pression sur le fournisseur de soins?
2. Pouvons-nous cerner une série de facteurs qui exposent les employés à toutes les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? Y a-t-il une série de facteurs de risque propres à chacune des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
3. Quelle est l'incidence du sexe sur la prédiction des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?

Voici les étapes que nous avons suivies pour répondre à ces questions. Nous avons d'abord procédé à une évaluation de la documentation pour définir d'éventuelles variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous avons ensuite regroupé ces variables dans trois grandes catégories qui décrivent la situation socio-démographique de l'employé, les exigences personnelles et professionnelles auxquelles il doit satisfaire et la culture de l'organisme où il travaille. Nous avons ensuite utilisé les méthodes MANCOVA et de régression pour déterminer l'efficacité des variables prédictives pour prévoir l'occurrence des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans cette étude.

---

3 Dans le présent document, le terme « travail » désigne un emploi rémunéré.

Quelles conditions démographiques et circonstances de la vie sont susceptibles d'exposer l'employé aux différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? À l'heure actuelle, il est difficile de répondre à cette question avec certitude puisqu'une grande partie de la recherche empirique qui établit un lien entre les principales variables démographiques (c.-à-d. la scolarité, le revenu et le type de famille) et la fréquence du conflit entre le travail et la vie personnelle est datée et limitée et présente des résultats contradictoires ou non significatifs. Le présent rapport propose une évaluation plus exhaustive de cette problématique en examinant le lien entre l'étape du cycle de vie, le type de famille, l'âge des enfants, le statut socio-économique de même que la collectivité de résidence de l'employé (c.-à-d. qu'il s'agisse d'un milieu rural ou urbain, la taille de la collectivité, la région du Canada) et les caractéristiques du travail (c.-à-d. le secteur d'emploi, la formule de travail, la situation d'emploi, le nombre d'années au sein de l'organisme et l'appartenance à un syndicat) et le conflit entre le travail et la vie personnelle.

En outre, le présent rapport vise à accroître notre compréhension du lien entre les différentes exigences auxquelles doivent satisfaire les employés (exigences professionnelles et non professionnelles) et les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. En règle générale, les exigences professionnelles renvoient à une série de tâches qu'une personne doit exécuter dans le cadre du poste qu'elle occupe au sein d'un organisme. Les heures de travail représentent l'aspect structurel de l'emploi le plus étudié dans la documentation scientifique consacrée au conflit entre le travail et la vie personnelle. Il est généralement admis que le nombre d'heures de travail contribue à l'expérience des exigences professionnelles (contraintes liées à la charge de travail excessive ou à des échéanciers trop serrés), un facteur de stress important du lieu de travail. Pourquoi les employés passent-ils autant d'heures à travailler si les activités professionnelles accentuent le conflit entre le travail et la vie personnelle? Il est possible d'avancer plusieurs explications à ce phénomène, dont les suivantes :

- dans le milieu de travail actuel, les effectifs réduits et l'augmentation des tâches entraînent inévitablement une augmentation des charges de travail;
- le travail intellectuel est plus passionnant et satisfaisant que d'autres formes de travail;
- les questionnaires influent manifestement sur l'acceptation des « longues heures » en soulignant ouvertement la valeur d'un tel comportement et en récompensant les employés qui arrivent tôt au lieu de travail, qui le quittent tard, et qui apportent du travail à domicile.

Les chercheurs s'entendent plus ou moins sur ce que devrait englober le concept d'exigences personnelles. Les activités personnelles peuvent s'étendre aux activités et aux responsabilités associées à la famille de même qu'aux activités et aux obligations qui vont au-delà de la situation familiale. Cette catégorie comporte d'habitude des rôles sociaux comme les loisirs (terme qui est interprété au sens de « temps libres »), les obligations et les responsabilités familiales (c.-à-d. les activités ménagères, les soins) de même que les obligations sociales (activités bénévoles et communautaires).

La présente étude vise enfin à expliquer le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle. La notion de culture organisationnelle renvoie à un ensemble de croyances et d'hypothèses profondément enracinées, dont certaines d'entre elles agissent sur les membres de cette culture sans qu'ils en aient conscience. On définit la culture favorable à l'équilibre comme « l'ensemble des croyances et des hypothèses relatives à l'importance que l'organisme accorde à la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, tant chez les hommes que chez les femmes, et le soutien de l'organisme dans ce domaine ». On constate qu'il y a souvent un écart au sein des organismes entre les politiques liées au conflit entre le travail et la vie personnelle et les pratiques officieuses à cet égard, situation qui peut miner les efforts liés à l'équilibre. La recherche dans ce domaine a permis de définir plusieurs séries de normes qui peuvent entraver l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La première norme, que nous avons désignée dans le présent rapport par « culture qui incite à choisir **entre** le travail et la vie personnelle », renvoie aux attentes instaurées par la culture où l'employé qui souhaite obtenir de l'avancement devra faire passer le travail avant la famille. La deuxième norme, que nous avons appelée « culture des longues heures de travail », renvoie quant à elle aux attentes et aux contraintes que l'organisme impose aux employés qui accordent de l'importance à la sécurité d'emploi et/ou à l'obtention de promotions, qui font en sorte que ces employés travaillent de longues heures et/ou apportent du travail à domicile. Dans de tels organismes, les employés qui rejettent la culture des longues heures de travail sont moins susceptibles de recevoir des marques d'appréciation pour leur travail ou de profiter de promotions.

## **Pertinence de la présente recherche**

Les résultats présentés dans ce rapport aideront les décideurs, les universitaires et les praticiens à mieux saisir les facteurs qui contribuent à accentuer le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada. En divisant le conflit entre le travail et la vie personnelle en ses quatre

parties constituantes, on peut déterminer la présence de facteurs de risque particuliers – et le cumul de ces facteurs – qui sont associés aux différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Grâce à cette évaluation, nous serons mieux à même de saisir les sources du conflit entre le travail et la vie personnelle; les décideurs et les organismes pourront alors cibler leurs interventions, leurs politiques et leurs programmes qui viseront les facteurs causals pertinents. En adoptant une approche multidimensionnelle dans la conceptualisation des notions d'exigences professionnelles et de conflit entre le travail et la vie personnelle, la présente étude permettra de déterminer avec une plus grande exactitude les problèmes que posent chaque type d'exigences professionnelles pour chacun des groupes. À l'heure actuelle, ni les décideurs ni les organismes ne sont en mesure de définir avec une telle spécificité ces problèmes (la plupart des études ont porté sur le nombre d'heures de travail par semaine et une mesure générale soit du conflit entre le travail et la vie personnelle soit de l'interférence entre les rôles) : l'étude devrait donc aider les parties intéressées à déterminer les interventions pouvant atténuer les différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Enfin, l'examen de l'impact de la culture organisationnelle sur la fréquence des différentes formes de conflits entre le travail et la vie personnelle devrait permettre de mieux comprendre les raisons qui expliquent que les employés qui travaillent au sein d'organismes qui adoptent des « pratiques exemplaires » en matière de politiques favorables à l'équilibre continuent d'éprouver des niveaux élevés de stress et de conflit entre le travail et la vie personnelle.

## **Profil démographique des répondants**

L'étude est fondée sur un échantillon de 31 571 employés canadiens qui travaillent dans des entreprises de taille moyenne à grande (c.-à-d. de 500 employés ou plus) de trois secteurs économiques différents : le secteur public (administrations fédérale, provinciales et municipales), le secteur privé et le secteur sans but lucratif (SBL) [dans cette étude, il s'agit des secteurs de la santé et de l'éducation]. Au total, 100 entreprises ont participé à l'étude : 40 du secteur privé, 22 du secteur public et 38 du secteur sans but lucratif. La répartition de l'échantillon est la suivante :

- 46 % des répondants travaillent dans le secteur public, 33 % travaillent dans le secteur SBL, et 20 % sont employés dans une entreprise privée;
- 55 % des répondants sont des femmes;
- 46 % des répondants occupent des postes de gestion et des postes de professionnels-spécialistes (« professionnels ») tandis que 54 % occupent des postes « autres » (c.-à-d. travail de bureau ou

administratif, vente au détail, production, technique);

- 56 % des répondants ont des responsabilités de garde de personnes à charge (c.-à-d. qu'ils consacrent une heure ou plus par semaine à prodiguer des soins aux enfants et/ou aux aînés).

L'échantillon du sondage de 2001 est bien équilibré en ce qui a trait à l'âge, à la région, à la taille de la collectivité, au type d'emploi, à la scolarité et à la formation, au revenu personnel, au revenu du ménage et à la situation financière de la famille. L'âge moyen des répondants est de 42,8 ans. Environ la moitié des répondants sont considérés comme des travailleurs du savoir masculins ou féminins ayant fait des études avancées (p. ex. postes de gestion ou professionnels). Une personne sur trois occupe un poste administratif ou de bureau et une sur cinq occupe un poste technique ou de production. La majorité des répondants sont mariés ou vivent avec un conjoint (75 %) et composent des familles à double revenu (69 %). De plus, 11 % des sujets de l'échantillon élèvent seuls leurs enfants et 12 % habitent en milieu rural. Le quart des répondants disent que leur budget est serré – 29 % gagnent moins de 40 000 \$ par année. La scolarité d'un répondant sur trois ne dépasse pas le niveau secondaire.

La plupart des répondants ont indiqué avoir des responsabilités autres que professionnelles : 70 % sont des parents (moyenne de 2,1 enfants par parent); 60 % ont la responsabilité de soins aux aînés (moyenne de 2,3 personnes à charge); 13 % ont la responsabilité d'un parent handicapé; 13 % ont la double responsabilité de soins aux enfants et aux aînés (ils font partie de la « génération sandwich »). Le fait que les caractéristiques démographiques de l'échantillon correspondent étroitement aux données nationales fournies par Statistique Canada donnent à penser que les résultats de la présente étude peuvent être généralisés au-delà de cette recherche.

## **Profil de l'échantillon : Niveaux de conflit entre le travail et la vie personnelle**

La surcharge de rôles, c'est avoir trop de choses à faire en une période donnée. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle survient quand les exigences totales en matière de temps et d'énergie associées aux activités à entreprendre sont trop importantes pour qu'une personne puisse les remplir adéquatement ou sans inquiétude. La majorité des employés de notre échantillon (58 %) sont aux prises avec des niveaux élevés de surcharge de rôles, et 30 % rapportent des niveaux modérés. Seulement 12 % des répondants de l'échantillon déclarent de faibles niveaux de surcharge de rôles. Notre recherche révèle que



la proportion de la population active aux prises avec des niveaux élevés de surcharge de rôles a augmenté de façon importante au fil du temps (c.-à-d. d'environ 11 % en 2001 par rapport à 1991).

L'interférence du travail dans la famille survient quand les exigences et responsabilités professionnelles rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales. Un Canadien sur quatre de l'échantillon indique que ses responsabilités professionnelles entravent sa capacité à remplir ses responsabilités familiales. Près de 40 % des répondants rapportent des niveaux modérés d'interférence. La proportion de l'effectif canadien qui est aux prises avec des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille n'a pas changé au cours de la dernière décennie.

L'interférence de la famille dans le travail se produit quand les exigences et responsabilités familiales rendent difficile l'exécution des responsabilités professionnelles. Seulement 10 % des Canadiens de l'échantillon rapportent des niveaux élevés d'interférence de la famille dans le travail, tandis qu'un tiers signalent des niveaux modérés d'interférence de ce genre. Les données que nous avons examinées semblent indiquer qu'au cours de la dernière décennie, le nombre de travailleurs canadiens donnant la priorité à leur famille plutôt qu'à leur travail a doublé.

Environ une personne sur quatre subit des niveaux élevés de pression sur le fournisseur de soins : le stress physique, financier ou mental découlant de la responsabilité de soins à des aînés. Tandis que la majorité des répondants de la présente étude (74 %) fait rarement face à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, 26 % signalent des niveaux élevés de pression sur le fournisseur de soins.

### **Question de recherche n° 1 : Les variables prédictives importantes de la surcharge de rôles**

Nous pouvons, à partir des résultats de la présente étude, formuler les conclusions suivantes liées à l'occurrence de la surcharge de rôles :

1. La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont les principaux déterminants de la surcharge de rôles pour les employés masculins et féminins au Canada.
2. Les données objectives relatives à la famille de l'employé, à sa collectivité de résidence ou à sa situation de travail ne contribuent pas à la prédiction du niveau de surcharge de rôles qu'il doit gérer.
3. La culture organisationnelle est la variable prédictive la plus révélatrice de la surcharge de rôles. Chez les hommes et les femmes qui travaillent au sein d'un organisme, le degré auquel l'organisme semblait promouvoir une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle constituait la facette la plus importante de la culture organisationnelle. Les résultats indiquent que les cultures favorables ont une fonction protectrice puisque l'augmentation du niveau de protection dans l'environnement de travail entraîne parallèlement une réduction des niveaux de surcharge de rôles. Deux autres types de culture se sont révélés des variables prédictives de la surcharge de rôles : la culture des longues heures de travail et la culture qui incite à choisir **entre** le travail et la vie personnelle. Pour ce qui est de la culture des longues heures de travail, les employés qui perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que l'incapacité de travailler de longues heures limiterait leur avancement professionnel sont plus susceptibles de faire état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et ce, sans égard au sexe des répondants. Par ailleurs, travailler dans un organisme qui promeut une culture qui incite les employés à choisir **entre** le travail et la vie personnelle (c.-à-d. les employés perçoivent que les responsabilités familiales limitent l'avancement) est associé à des niveaux plus importants de surcharge de rôles, peut-être parce que les employés qui se trouvent dans de telles situations tentent de « tout faire sans compromis ».
4. Les exigences professionnelles sont étroitement associées à la surcharge de rôles. Les données révèlent que le nombre d'heures de travail supplémentaires non payées par mois et le nombre total d'heures de travail par semaine représentent les grands déterminants de la surcharge de rôles.
5. La surcharge de rôles découle davantage des exigences professionnelles que des exigences personnelles. Les exigences non professionnelles, comme les soins aux enfants, les soins aux aînés et les tâches domestiques, ne constituent pas une variable prédictive importante de la surcharge de rôles.
6. À quelques exceptions près, les principales variables prédictives de la surcharge de rôles sont les mêmes chez les hommes et les femmes.

## Question de recherche n° 1 : Les variables prédictives importantes de l'interférence du travail dans la famille

Nous pouvons, à partir des données, formuler les conclusions suivantes à l'égard de la prédiction de l'interférence du travail dans la famille :

1. La culture organisationnelle est la première variable prédictive en importance de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et les femmes. Le pouvoir prédictif de la culture organisationnelle sur le conflit entre le travail et la vie personnelle est tel que les mesures de la culture organisationnelle que nous avons effectuées expliquent 35 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes de l'échantillon et 33 % de la variation chez les femmes.
2. Les hommes et les femmes qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre sont davantage susceptibles de faire état de plus faibles niveaux de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que les hommes et les femmes qui travaillent dans des organismes où de telles politiques n'existent pas (ces derniers font état de niveaux plus importants d'interférence du travail dans la famille). Ce constat semble indiquer que les organismes qui souhaitent réduire cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez leurs employés doivent promouvoir une culture qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et mettre en place des politiques de soutien.
3. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que l'incapacité à travailler de longues heures limiterait leur avancement professionnel) signalent des niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille.
4. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture où ils sont incités à choisir **entre** le travail et la vie personnelle (c.-à-d. où ils estiment qu'ils doivent choisir entre leur famille et l'avancement professionnel et que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux entravent l'obtention de l'avancement professionnel) font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille.
5. Les exigences professionnelles représentent la deuxième variable prédictive en importance de

l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et les femmes. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle n'est toutefois pas liée au nombre d'heures consacrées au travail par semaine, mais est plutôt dépendante des exigences professionnelles qui empêchent l'employé d'être physiquement disponible pour la famille (déplacements associés au travail) ou qui l'obligent à travailler durant des périodes habituellement réservées à la famille (heures supplémentaires non payées, travail additionnel à domicile).

- Les employés qui consacrent plus de temps aux déplacements associés au travail (soirs de semaine/fin semaine où ils sont absents du domicile) font état de niveaux plus importants d'interférence du travail dans la famille.
  - Les employés qui consacrent plus de temps au travail (en particulier à faire du travail additionnel à domicile ou des heures supplémentaires non payées) sont davantage susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille.
6. L'interférence du travail dans la famille est plus étroitement associée aux règles, aux normes et aux attentes implicites que l'organisme impose à ses employés (la culture organisationnelle) qu'aux circonstances professionnelles et familiales (c.-à-d. le type de famille, l'étape du cycle de vie) de l'employé ou encore au nombre réel d'heures consacrées aux rôles professionnels ou familiaux. Les employés qui ont des attentes professionnelles élevées et dont le poste nécessite de travailler durant des périodes habituellement réservées à la famille sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille.
  7. Si nous connaissons le lieu de résidence de l'employé, sa situation familiale, son lieu de travail (p. ex. le secteur d'emploi où il évolue) et ses circonstances socio-démographiques, nous sommes en mesure de saisir l'ampleur de l'interférence du travail dans la famille qu'il subira. Cela semble indiquer que les circonstances de la vie de l'employé (c.-à-d. l'emploi qu'il occupe et sa situation personnelle) influent davantage sur la dimension « gestion » du conflit entre le travail et la vie personnelle que sur la dimension des exigences liées à un tel phénomène. Les employés du secteur sans but lucratif et les personnes qui occupent des postes très bien rémunérés (sans doute en raison de la forte association positive entre le revenu et type d'emploi), qui supervisent le travail d'autrui ou qui travaillent par roulement de même que les employés

qui travaillent dans l'Ouest canadien font état de niveaux plus élevés de l'interférence du travail dans la famille.

8. L'interférence du travail dans la famille a les mêmes causes sous-jacentes pour les hommes et les femmes (c.-à-d. que ce sont les mêmes comportements professionnels et normes de la culture organisationnelle qui posent problème pour les hommes et les femmes).

### **Question de recherche n° 1 : Les variables prédictives importantes de l'interférence de la famille dans le travail**

On trouvera dans le présent rapport les données qui appuient les conclusions suivantes, qui ont trait à la prédiction de l'occurrence de l'interférence de la famille dans le travail :

1. La culture organisationnelle est la première variable prédictive en importance de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes.
2. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent que l'incapacité à travailler de longues heures limiterait leur avancement professionnel) font état de niveaux plus importants d'interférence de la famille dans le travail.
3. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture où ils sont incités à choisir **entre** le travail et vie personnelle (c.-à-d. où ils perçoivent que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limiteraient l'avancement) font état de niveaux plus importants d'interférence de la famille dans le travail.
4. L'interférence de la famille dans le travail survient lorsqu'il y a opposition, d'une part, entre les types de comportement encouragés par la culture organisationnelle au chapitre de l'avancement professionnel (c.-à-d. travailler de longues heures, faire passer le travail avant la famille) et, d'autre part, les types de comportement associés à l'exercice adéquat du rôle de parent/soignant d'aînés (participation aux activités familiales, prise de congés familiaux et priorité à la famille).
5. Les employés qui font état de niveaux plus importants d'interférence de la famille dans le travail consacrent plus d'heures par semaine à assumer la responsabilité des soins aux enfants et/ou soins aux

aînés. De plus, ils sont davantage susceptibles d'assumer la responsabilité principale des soins à leurs enfants.

6. Les employés qui font état de niveaux plus importants d'interférence de la famille dans le travail consacrent moins d'heures par semaine aux activités de loisirs. Ce constat semble indiquer que ces employés tentent de composer avec cette forme d'interférence en utilisant du temps qu'ils consacraient normalement à leur intérêts individuels pour s'acquitter de rôles professionnels et/ou familiaux.
7. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est liée aux tâches à exécuter au domicile (les exigences non professionnelles) et la facilité avec laquelle l'employé s'acquitte de telles responsabilités compte tenu des attentes imposées par l'organisme (la culture organisationnelle). Cette forme de conflit n'est associée ni aux exigences professionnelles auxquelles doit satisfaire l'employé (les circonstances professionnelles et le secteur d'emploi) ni à son lieu de résidence.
8. Le temps consacré aux tâches domestiques, à l'éducation et au bénévolat ne constituent pas des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

### **Question de recherche n° 1 : Les variables prédictives importantes de la pression sur le fournisseur de soins**

On peut dégager les conclusions suivantes à l'égard des circonstances associées à la pression sur le fournisseur de soins :

1. Il est possible de prédire avec une certitude relative la pression sur le fournisseur de soins lorsqu'on connaît l'étape du cycle de vie de l'employé et ses exigences non professionnelles. Aucun des autres facteurs examinés dans cette analyse ne permettait de prédire cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.
2. Chez les hommes et les femmes, la pression sur le fournisseur de soins est associée de façon positive au temps passé à s'occuper d'aînés (première variable prédictive en importance) et à l'existence de cette responsabilité (deuxième variable prédictive en importance).

3. Les employés qui prodiguent des soins aux enfants et aux aînés (ceux du groupe de la génération sandwich) et ceux qui ont uniquement la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux plus élevés de pression sur le fournisseur de soins que les employés qui assument d'autres rôles. Plus la responsabilité est exigeante (c.-à-d. s'ils sont des enfants uniques, si leurs parents vivent dans leur maison, si les autres enfants n'assument pas leur part des responsabilités, si le soutien communautaire est insuffisant), plus on observe un niveau élevé de cette forme de conflit.
4. L'étape du cycle de vie de l'employé est une variable prédictive importante de l'occurrence de ce type de conflit entre le travail et la vie personnelle. Les employés plus âgés qui se trouvent à une étape où ils doivent prodiguer des soins aux aînés sont plus susceptibles de signaler des niveaux élevés de pression sur le fournisseur de soins, peu importe leur lieu de résidence ou de travail, leur revenu, leur type d'emploi, etc. Ce constat n'est pas étonnant puisque la pression sur le fournisseur de soins est définie comme une pression découlant de la prestation de soins à des aînés. Toutefois, cette situation indique également que les questions liées à la pression sur le fournisseur de soins sont endémiques au sein de la population canadienne (c.-à-d. pas une seule province ne se démarque par son action en vue de régler cette problématique).
5. La pression sur le fournisseur de soins a une étiologie très différente des autres formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette étude (c.-à-d. qu'elle comporte un ensemble très différent de variables prédictives). Elle constitue, par exemple, la seule forme de conflit entre le travail et la vie personnelle examinée dans le cadre de l'étude qui n'a pas été associée de façon importante à la culture organisationnelle.

### **Question de recherche n° 2 : L'entrecroisement des variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle**

L'examen des données permet de formuler d'autres grandes conclusions relatives à la prédiction de l'occurrence des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle :

1. Aucune des variables prédictives examinées dans le cadre de la présente étude n'est liée de façon importante à toutes les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle à la fois chez les hommes et les femmes.

2. La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail ou une culture où ils sont incités à choisir **entre** le travail et la vie personnelle font état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail que les employés qui travaillent dans un organisme dont la culture favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (ces employés signalent de plus faibles niveaux de ces trois formes de conflit entre le travail et la vie personnelle).
3. Les circonstances professionnelles ont un pouvoir prédictif important sur la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille.

La culture organisationnelle et les exigences professionnelles représentent les variables prédictives les plus importantes de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille. En ce qui a trait aux exigences professionnelles, la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille sont toutes deux associées de façon positive au nombre d'heures supplémentaires non rémunérées par mois, au nombre d'heures de travail par semaine, au nombre d'heures par semaine à faire du travail additionnel à domicile (TAD) et à la quantité de temps où l'employé est absent du domicile en raison de déplacements associés au travail. Les cultures organisationnelles qui mettent l'accent sur le nombre d'heures de travail (c.-à-d. où les possibilités d'avancement sont limitées pour les personnes qui ne travaillent pas de longues heures ou qui refusent de faire du travail additionnel), qui incitent les employés à choisir **entre** le travail et la vie personnelle (les responsabilités familiales et les congés familiaux sont perçus comme limitant l'avancement) et qui ne favorisent pas l'équilibre entre le travail et la vie personnelle sont également associées à des niveaux élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille.

4. La situation familiale est davantage susceptible de déterminer le niveau d'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins.

Les premières variables prédictives de la pression sur le fournisseur de soins et de l'interférence de la famille dans le travail sont celles qui sont associées à la famille (exigences non professionnelles, type de famille, responsabilités des rôles d'adulte). Même si

l'interférence de la famille dans le travail semble être d'abord dépendante des exigences liées aux soins aux enfants, la pression sur le fournisseur de soins semble découler des problématiques rattachées à la prestation de soins aux aînés. Ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle sont associées de façon positive au nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux aînés, au nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux enfants et à la responsabilité des soins aux aînés. La pression sur le fournisseur de soins est étroitement associée à la prestation de soins aux aînés.

5. L'interférence du travail dans la famille est la seule dimension du conflit entre le travail et la vie personnelle qui peut être prédite à partir du secteur d'emploi, du revenu, du type d'emploi, de la formule d'emploi et du lieu de résidence au Canada.

Voici plusieurs variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille qui sont particulières à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle :

- le secteur d'emploi (les employés d'organismes sans but lucratif font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que les employés des secteurs privé ou public);
- le revenu (le revenu est associé de façon positive à l'interférence du travail dans la famille, sans doute en raison de la forte association positive entre le revenu et le type d'emploi);
- les employés qui supervisent le travail d'autrui font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille;
- les employés qui travaillent par roulement font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille;
- les employés qui vivent dans l'Ouest canadien font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille, tandis que les employés qui vivent au Québec font état de plus faibles niveaux d'interférence.

### **Question de recherche n° 3 : Les différences selon le sexe dans la prédiction du conflit entre le travail et la vie personnelle**

Voici les grandes conclusions que l'on peut tirer à l'égard des différences selon le sexe dans la prédiction du conflit entre le travail et la vie personnelle à partir des résultats de la présente étude :

1. La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail pour les hommes et les femmes.

Nous ne relevons aucune série de facteurs qui contribuent à exposer les employés masculins et féminins à l'ensemble des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, si nous limitons l'examen aux variables prédictives de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail, nous pouvons relever un facteur qui accentue le conflit entre le travail et la vie personnelle : la culture de l'organisme où travaille l'employé. Pour les hommes comme pour les femmes, les types de culture suivants posent problème (c.-à-d. les cultures sont associées de façon positive à la surcharge de rôles, à l'interférence du travail dans la famille et à l'interférence de la famille dans le travail) :

- une culture des longues heures de travail : l'employé croit que le fait de ne pas travailler de longues heures limitera ses possibilités d'avancement professionnel;
- une culture qui incite les employés à choisir **entre** le travail et la vie personnelle et où ces derniers perçoivent que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limiteront l'avancement.

En contrepartie, les hommes et les femmes qui travaillent dans un organisme dont la culture est favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle font état de niveaux moins élevés de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. que la culture favorable est associée de façon négative à la surcharge de rôles, à l'interférence du travail dans la famille et à l'interférence de la famille dans le travail).

2. La surcharge de rôles a une étiologie très différente chez les hommes et les femmes. Les déplacements associés au travail sont liés à une augmentation de la surcharge de rôles chez les femmes mais non chez les hommes. Par ailleurs, l'occupation d'un poste de gestionnaire est associée à des niveaux plus élevés de surcharge de rôles chez les hommes mais pas chez les femmes.

Les déplacements associés au travail semblent davantage poser problème pour les femmes que pour les hommes. Cette conclusion s'appuie sur le

constat que les facteurs suivants constituent des variables prédictives importantes de la surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes : le nombre d'heures par semaine consacrées au trajet domicile-travail, et le nombre de soirs de semaine et le nombre de soirs de fin de semaine où elles sont absentes du domicile pour des motifs professionnels. Chez les hommes de l'échantillon, la surcharge de rôles est liée à l'occupation d'un poste de gestionnaire et aux activités professionnelles après les heures normales de travail (c.-à-d. apporter du travail à domicile et faire du TAD).

3. Les politiques organisationnelles favorables à l'équilibre sont associées à de plus faibles niveaux de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille chez les femmes mais non chez les hommes.

Travailler dans un organisme qui a mis en place des politiques favorables à l'équilibre constitue une variable prédictive d'une réduction de la surcharge de rôles pour les femmes mais pas pour les hommes. Il est possible que les femmes aient davantage besoin que les hommes de la mise en place de politiques qui régissent le conflit entre le travail et la vie personnelle avant qu'elles soient en mesure de prendre des mesures positives à cet égard (c.-à-d. que les politiques assurent le bien-fondé de leur démarche et leur donnent le « courage » de repousser les demandes de l'organisme). Cette interprétation des données correspond au constat que les femmes (mais non les hommes) qui se déclarent incapables de dire « non » à une demande de travail supplémentaire sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille.

4. Le type de famille et les rôles liés d'adulte sont des variables prédictives de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes mais non chez les hommes.

Chez les hommes de l'échantillon, le type de famille n'est étroitement associé ni à la surcharge de rôles ni à l'interférence du travail dans la famille. En d'autres termes, les hommes des familles traditionnelles et les hommes célibataires qui ont la garde de personnes à charge signalent les mêmes niveaux de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle que les pères des familles bi-actives et les hommes des familles bi-actives qui ont la garde d'un aîné. Par contre, chez les femmes qui ont participé à l'étude, le type de famille est étroitement associé à la surcharge de rôles et à l'interférence du travail dans la famille. Les femmes des familles non

traditionnelles (qui ont un conjoint qui reste au domicile) font état de niveaux moins élevés de surcharge de rôles et d'interférence de la famille dans le travail, mais de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que les autres femmes. Autrement dit, les femmes de ce type de famille présentent certaines tendances au chapitre du conflit entre le travail et la vie personnelle qui s'apparentent davantage à celles que l'on voit chez les hommes.

5. Chez les hommes, la responsabilité des soins prodigués à un enfant est la première variable prédictive en importance de l'interférence de la famille dans le travail. Par ailleurs, chez les femmes, l'interférence de la famille dans le travail est plus étroitement associée au nombre d'heures à prodiguer des soins aux enfants et aux aînés.

Même si les exigences non professionnelles permettent de prédire l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes et les femmes, l'ordre d'importance des variables prédictives semble différer chez les hommes et les femmes pour ce qui est de leur lien au conflit entre le travail et la vie personnelle. Chez les femmes, c'est le nombre d'heures consacrées à s'occuper des enfants et des aînés dont ils ont la charge qui pose le plus problème. Le fait de s'acquitter de ces rôles revêt une importance secondaire pour la prédiction de l'interférence de la famille dans le travail. Chez les hommes, par contre, c'est le fait d'assumer la responsabilité principale des soins aux enfants qui semble poser davantage de problèmes que le nombre d'heures consacrées à ce rôle. Cette conclusion correspond au fait que les femmes de l'échantillon passent plus d'heures que les hommes à s'occuper des enfants et des aînés – on peut s'attendre que le nombre d'heures contribue à l'interférence de la famille dans le travail pour ce groupe d'employés.

6. Les femmes qui doivent s'occuper de plus d'un type de personnes à charge (qui prodiguent des soins aux enfants et aux aînés) font état de niveaux moins élevés d'interférence de la famille dans le travail que les femmes qui s'occupent soit d'un enfant soit d'un aîné.

Ce constat semble indiquer que les rôles multiples de fournisseurs de soins offrent aux femmes une certaine protection contre cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

7. L'âge des enfants à la maison est une variable prédictive de l'interférence de la famille dans le travail et de la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes mais non chez les hommes.

Les données révèlent que, chez les femmes de l'échantillon, deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins) sont associées de façon importante à l'âge de leurs enfants. La pression sur le fournisseur de soins est associée de façon positive à l'âge des enfants, tandis que l'interférence de la famille dans le travail est associée de façon négative à l'âge des enfants. Ces relations n'étaient pas significatives chez les hommes. Les données permettent de brosser le tableau suivant : à mesure que les femmes avancent en âge, elles ont à prodiguer moins de soins à leurs enfants qui grandissent (moins d'interférence de la famille dans le travail) et, parallèlement, plus de soins à leurs parents et aux parents de leur conjoint (plus de pression sur le fournisseur de soins). Les femmes connaissent de faibles niveaux de ces deux formes de conflit lorsque leurs enfants ont atteint l'âge de l'adolescence et que leurs parents ne sont pas trop âgés et sont suffisamment autonomes. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les facteurs biologiques limitent l'âge auquel une femme peut avoir des enfants. Ces conclusions semblent indiquer que les employeurs et les décideurs politiques doivent tenir compte des rôles liés tant aux soins aux enfants qu'aux soins aux aînés lorsqu'ils se penchent sur la question du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes.

8. Les exigences professionnelles sont associées à la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes mais non chez les hommes, ce qui donne à penser que les femmes modifient leur comportement au travail pour s'acquitter des responsabilités liées à la garde d'un aîné à la maison.

Les exigences professionnelles sont plus étroitement liées à la pression sur le fournisseur de soins pour les femmes que pour les hommes. L'évaluation des données révèle que la pression sur le fournisseur de soins est associée de façon positive au nombre d'heures par semaine à faire du TAD et est associée de façon négative au nombre d'heures de travail par semaine. Ces données laissent entendre que les femmes qui subissent cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle tentent de s'acquitter à la fois de leurs obligations en matière de soins et de satisfaire aux exigences professionnelles de leur emploi en quittant leur travail plus tôt (donc moins

d'heures de travail par semaine) mais en apportant du travail à domicile (niveau accru de TAD).

## Recommandations

Les données examinées dans cette recherche ne laissent guère de doute quant au fait qu'il n'y a pas de solution « universelle » au problème du conflit entre le travail et la vie personnelle et que des politiques, pratiques et stratégies différentes seront nécessaires pour réduire chacune des quatre formes de ce conflit. Cela dit, les données indiquent qu'il y a un certain nombre de stratégies et d'approches que les divers intervenants préoccupés par le conflit entre le travail et la vie personnelle peuvent adopter pour réduire ce problème. Le présent rapport présente trois séries de recommandations. Les deux premières présentent les recommandations liées aux exigences professionnelles et à la culture organisationnelle, parce qu'elles ont la plus grande applicabilité (les exigences professionnelles et la culture organisationnelle sont des variables prédictives de trois des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle; la pression sur le fournisseur de soins constitue l'exception). On trouvera par la suite des recommandations qui devraient aider les employés à gérer l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins.

### Recommandations relatives aux exigences professionnelles

Pour réduire la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail, les employeurs doivent, en premier lieu, faire en sorte que les exigences professionnelles et les attentes liées au travail soient réalistes. Les exigences professionnelles, davantage que les exigences personnelles, constituent les principales variables prédictives de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille, les deux types de conflit entre le travail et la vie personnelle les plus courants au Canada aujourd'hui. Même s'il arrive souvent que les employeurs vantent les mérites des « programmes » mis en place dans leur organisme pour aider les employés à respecter leurs obligations familiales, ces programmes ou options ne changent rien au fait que la plupart des personnes ont plus de travail à faire qu'une seule personne puisse accomplir au cours d'une semaine de travail normale. En conséquence, les employeurs et les gouvernements doivent reconnaître que la question du conflit entre le travail et la vie personnelle ne peut être résolue sans qu'on aborde le problème de surcharge de travail. De plus, les employeurs peuvent aider les employés à gérer les fortes exigences de leurs fonctions en mettant de l'avant des initiatives visant à accroître chez l'employé le sentiment qu'il maîtrise la situation. Nous

estimons que les recommandations suivantes sont essentielles pour résoudre la question des exigences et de leur maîtrise :

1. Les employeurs doivent trouver des moyens de réduire la charge de travail des employés, surtout dans les organismes sans but lucratif. Une attention particulière doit être portée à la réduction de la charge de travail rattachée à l'occupation d'un poste de gestionnaire.
2. Les employeurs doivent examiner les charges de travail au sein de leur organisme. S'ils remarquent que certains employés font continuellement de longues heures au travail (50 heures ou plus par semaine), ils doivent en déterminer la raison (p. ex. des employés ambitieux, des attentes déséquilibrées ou irréalistes liées au travail, une mauvaise planification, des priorités trop nombreuses, un manque d'outils et/ou de formation pour effectuer efficacement le travail, une gestion médiocre, une culture organisationnelle axée sur le nombre d'heures et non sur les résultats). Après avoir précisé les facteurs causals, les employeurs doivent déterminer des moyens de rendre les charges de travail plus raisonnables.
3. Les employeurs doivent reconnaître que les exigences professionnelles irréalistes ne sont pas viables à plus long terme et qu'elles entraînent des coûts pour l'organisme qui souvent ne sont pas reconnus ou évalués. En conséquence, nous recommandons que les employeurs commencent à prendre note des coûts liés au manque de personnel et à la surcharge de travail (c.-à-d. absentéisme accru, coûts plus importants liés aux ordonnances de médicaments, utilisation accrue des programmes d'aide aux employés, augmentation du roulement du personnel et des coûts liés à l'embauche) afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées à l'égard de cette question.
4. Les employeurs doivent cerner des moyens de réduire le nombre d'heures que consacrent les employés (en particulier les femmes) aux déplacements associés au travail (p. ex. mousser l'utilisation d'équipes virtuelles et de la technologie des téléconférences). Ils doivent plus particulièrement réduire les attentes liées aux déplacements des employés pendant leurs temps libres et au temps consacré hors du domicile les fins de semaine dans le but de diminuer les frais de déplacement de l'organisme.
5. Les employeurs doivent analyser les charges de travail et embaucher plus de personnel dans les secteurs où l'organisme dépend énormément des heures supplémentaires non payées.
6. Les employeurs doivent comptabiliser les heures supplémentaires payées et non payées et enregistrer le nombre d'heures nécessaires pour effectuer les diverses tâches. Ils doivent en plus recueillir des données qui sont représentatives des coûts totaux de la prestation de travail de grande qualité dans les délais impartis (c.-à-d. heures supplémentaires payées et non payées, roulement de personnel subséquent, utilisation des programmes d'aide aux employés, absentéisme). Ces données doivent être de nature longitudinale, car plusieurs conséquences de la mauvaise gestion du personnel ne peuvent être décelées que 6 à 12 mois après l'événement en cause. Ce type de données devrait améliorer la planification et l'établissement de la liste de priorités, en plus de permettre aux cadres supérieurs de prendre des décisions stratégiques plus éclairées à long terme.
7. Les employeurs doivent élaborer des règles entourant l'utilisation de la bureautique (ordinateurs portatifs, courriel, téléphones cellulaires). Par exemple, ils doivent imposer des limites relatives à l'utilisation de la technologie pour soutenir le travail après les heures normales de travail et rendre réalistes les attentes relatives au temps de réaction.
8. Les employeurs doivent faire preuve d'une plus grande souplesse quant à l'horaire et au lieu de travail des employés. Les critères d'utilisation des modalités de travail variables doivent être basés sur une entente mutuelle et transparente. La responsabilisation quant à l'utilisation de ces modalités devrait également être partagée – c'est-à-dire que l'employé doit répondre aux exigences du travail, mais l'organisme doit faire preuve de souplesse concernant la structuration du travail. Dans la mesure du possible, le processus de changement des heures ou du lieu de travail devrait être flexible. Un recours plus fréquent à des formules de travail souples procurerait un avantage supplémentaire, à savoir la réduction du nombre d'heures à faire la navette entre la maison et le travail – une variable prédictive importante de la surcharge de rôles chez les femmes.
9. Il est très difficile (sinon impossible) de mettre en œuvre des formules de travail souples au sein d'organismes qui accordent une plus grande importance au nombre d'heures qu'aux résultats et à



la présence qu'au rendement. Cela veut dire que les organismes qui souhaitent améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle doivent adopter de nouvelles mesures de rendement axées sur des objectifs, des résultats et des produits (se concentrer moins sur les heures de travail et davantage sur les résultats). Pour y arriver, les organismes doivent récompenser les résultats plutôt que les heures de travail et reconnaître ce qui a été accompli plutôt que l'endroit où le travail a été effectué. Les organismes doivent en plus récompenser publiquement les employés qui ont réussi à combiner leurs obligations professionnelles et non professionnelles et ne pas accorder d'avancement à ceux qui travaillent de longues heures et s'attendent que les autres fassent de même.

10. Les employeurs doivent donner aux employés le droit de refuser des heures supplémentaires. Le refus d'heures supplémentaires ne devrait pas constituer un obstacle à l'avancement. Certains organismes souhaitent peut-être accorder à leurs gestionnaires un pouvoir discrétionnaire limité de neutraliser le droit de l'employé de refuser des heures supplémentaires (p. ex. en raison d'une situation d'urgence ou d'exigences opérationnelles), mais cette neutralisation devrait être l'exception et non la règle.
11. Les employeurs doivent mettre en œuvre des formules de temps compensatoire pouvant remplacer la rémunération des heures supplémentaires.
12. Les employeurs doivent offrir un nombre limité de congés annuels payés pour les soins aux enfants, les soins aux aînés ou les problèmes personnels.
13. Les employeurs doivent assurer un soutien approprié aux employés qui travaillent par roulement. Une consultation auprès des employés qui travaillent des quarts rotatifs permettra de déterminer le soutien approprié. Les politiques jugées efficaces à cet égard comprennent une limite aux quarts de travail fractionnés, un préavis de changement de quart de travail et la possibilité d'échanger des quarts de travail (permettre aux employés de s'échanger entre eux les quarts de travail).
14. Les employeurs devraient offrir chaque année des régimes « d'avantages à la carte » qui permettent aux employés de choisir les avantages convenant le mieux à leur situation personnelle.

15. Les employés doivent dire « non » aux heures de travail supplémentaires si les demandes sont irréalistes.
16. Les employés doivent tenter de restreindre la quantité de travail qu'ils font à domicile durant les soirées. Les employés qui apportent du travail à la maison doivent être en mesure de séparer le temps qu'ils consacrent au travail et à la famille (p. ex. exécuter le travail une fois les enfants couchés, aménager un bureau à domicile).
17. Les employés doivent essayer de diminuer le nombre d'heures consacrées aux déplacements associés au travail.

### **Recommandations relatives à la culture organisationnelle**

Pour réduire la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail, les employeurs doivent se pencher sur la question de la culture organisationnelle. L'élaboration de politiques qui visent le conflit entre le travail et la vie personnelle est certes une première étape nécessaire, mais elle ne suffira pas dans la mesure où ces politiques ne seront pas mises en place ou utilisées dans une culture qui ne favorise pas la résolution des questions liées à ce conflit. Les résultats de la présente étude ont permis de repérer trois types de culture organisationnelle qui sont associés à une intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle : la culture des longues heures de travail, la culture qui incite l'employé à choisir **entre** le travail et la vie personnelle, et la culture non favorable (un milieu de travail qui ne favorise pas l'équilibre). On ne peut insister suffisamment sur l'importance d'examiner la question de la culture organisationnelle. De fait, la culture représentait la toute première variable prédictive de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes. Une approche axée uniquement sur la mise en place de politiques ne pourra corriger les situations problématiques dans bon nombre d'organismes. Afin de répondre au problème du conflit entre le travail et la vie personnelle, les employeurs doivent créer une culture organisationnelle favorable aux employés, c'est-à-dire modifier les structures de récompense et les systèmes d'imputabilité et de mesure.

Même si toutes les recommandations susmentionnées aideront à rendre le milieu de travail plus favorable à l'équilibre, nous recommandons aux organismes qui souhaitent concentrer leurs efforts sur un changement culturel de prendre les mesures suivantes :

18. Collaborer avec les employés à la détermination des types de soutien recherchés (diagnostiquer la situation) et des types acceptables pour l'organisme. Certaines politiques de soutien ne sont pas réalisables et pratiques dans tous les contextes.
19. Élaborer et mettre en œuvre des politiques de soutien convenables. L'étape d'élaboration devrait inclure une analyse des éventuels problèmes associés à la mise en œuvre de chaque politique et des suggestions sur la façon d'aborder ces problèmes.
20. Communiquer aux employés les diverses politiques organisationnelles dont ils peuvent se prévaloir. Indiquer la façon de recourir à ces politiques et toute restriction relative à leur utilisation. Répéter ces communications sur une base régulière (environ aux deux mois). Publier les données pertinentes sur le site intranet de l'organisme.
21. Encourager les employés à utiliser les politiques en demandant aux cadres supérieurs de préciser les comportements acceptables, et en présentant des séances d'information sur les politiques et sur la façon de s'en prévaloir (p. ex. dans le cadre d'un déjeuner-conférence), en communiquant la façon dont ces politiques sont utilisées avec succès au sein de l'organisme et ailleurs (communiquer les pratiques exemplaires), etc. L'employeur doit faire en sorte que l'employé n'ait pas l'impression que sa carrière sera compromise s'il profite des politiques de soutien.
22. Mesurer l'utilisation des différentes politiques de soutien et récompenser les sections de l'organisme qui recourent à des pratiques exemplaires. Examiner les secteurs où l'utilisation des politiques est faible.
23. Changer les cadres de responsabilisation et les structures du système de rétribution. Ils doivent cesser de récompenser les longues heures de travail et les heures supplémentaires non payées et plutôt être axés sur la reconnaissance des plans de travail exacts et sur la saine gestion des ressources humaines.
24. Les employés doivent se prévaloir des politiques favorables à l'équilibre et des formules de travail souples offertes par leur employeur.
25. Les employés tout comme les gestionnaires doivent donner l'exemple en mettant en pratique des comportements organisationnels favorables à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, puisque dans ce domaine les actions sont plus éloquentes que les paroles (p. ex. éviter d'organiser des réunions en fin de journée ou tôt le matin, ne pas demander aux employés de voyager à l'extérieur de leurs heures de travail ou durant les fins de semaine pour réduire les coûts).
26. Le changement d'une culture est un changement transformationnel. Les organismes doivent offrir à leurs hauts gestionnaires une formation pertinente sur les facteurs de réussite déterminants qui sont nécessaires à la mise en place d'un changement transformationnel, donner aux gestionnaires de la formation sur les moyens de gérer un changement de cette nature et veiller à ce que plusieurs membres de l'équipe de hauts gestionnaires possèdent les compétences pour encadrer et gérer ce type de changement.

### **Recommandations relatives à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins**

Les exigences personnelles et les responsabilités liées aux soins aux enfants et aux aînés sont des variables prédictives particulières à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins. Pour réduire ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle, il faudra établir un partenariat entre les gouvernements, les employés, les syndicats et les employeurs. Nous recommandons les mesures suivantes :

27. Les gouvernements doivent prendre les devants au chapitre de la garde d'enfants. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les travailleurs canadiens à composer avec la garde d'enfants (c.-à-d. élaborer des politiques pertinentes et spécifiques à l'intention des parents d'enfants de différents groupes d'âge, déterminer et mettre sur pied les mécanismes de soutien).
28. Les gouvernements doivent prendre les devants au chapitre des soins prodigués aux aînés. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les travailleurs canadiens à composer avec les soins aux aînés (c.-à-d. élaborer des politiques pertinentes, déterminer et mettre sur pied les mécanismes de soutien).
29. Les employeurs devraient offrir des services d'aiguillage pour les soins aux enfants et aux aînés.
30. Les employeurs devraient étendre la portée des programmes d'aide aux employés afin que ces programmes soient également offerts aux membres

de leur famille (c.-à-d. remplacer l'aider aux employés par l'aide à la famille des employés).

31. Les employés ont besoin d'approfondir leurs connaissances sur les façons de gérer les questions liées à la prestation de soins aux aînés. Les personnes confrontées à de telles questions pourraient s'intéresser à des cours de planification financière et vouloir s'informer des types de ressources communautaires disponibles qui sont susceptibles de renforcer leur capacité à mieux « maîtriser » ces questions.
32. Les employés qui doivent prodiguer des soins à des personnes à charge devraient aviser leur employeur de leur situation afin que ce dernier puisse prendre compte de leurs besoins. Cette mesure est particulièrement recommandée dans le cas des soins aux aînés, où l'employeur n'a pas connaissance des défis que doit relever l'employé à l'extérieur du travail. L'employeur n'est alors pas en mesure d'apporter son soutien.

Enfin, signalons que les résultats de la présente étude sont quelque peu inquiétants, dans la mesure où ils sont révélateurs des valeurs canadiennes. Pourquoi semble-t-il

si difficile de s'occuper des aînés et des enfants? Pourquoi les Canadiens et les Canadiennes renoncent-ils à fonder une famille ou choisissent-ils d'avoir moins d'enfants? Y a-t-il eu un changement des valeurs au Canada? Les cultures organisationnelles qui incitent à choisir **entre** le travail et la vie personnelle et les cultures des longues heures de travail sont-elles représentatives des priorités de la population canadienne? Est-ce que de telles cultures nous rendent plus concurrentiels sur le marché international, ou sommes-nous plutôt en train de réduire nos chances de vivre un avenir prospère pour des gains à court terme? Les exigences imposées aux familles et aux employés sont-elles excessives? Les données présentées dans cette étude permettent de supposer que les Canadiens et les Canadiennes doivent prendre du recul et réexaminer ces problématiques. Les employés et les employeurs canadiens ont « survécu » aux années 1990; aujourd'hui, il se peut fort bien que notre capacité à prospérer dans le nouveau millénaire repose sur la qualité de nos réponses aux questions évoquées dans le présent rapport.



# Chapitre 1

## Introduction

On aurait bien du mal à trouver une définition explicite de l'expression « équilibre entre le travail et la vie personnelle » ou de préciser le concept « d'équilibre » de la vie professionnelle et personnelle à partir de la documentation scientifique (Frone, 2002, p. 145). En réalité, dans son acceptation la plus courante, ce terme se définit comme l'absence de conflit ou d'interférence entre les rôles de la vie professionnelle et de la vie personnelle (Frone, 2002). Cette définition reflète l'hypothèse qu'il est possible de conceptualiser les notions de conflit entre le travail et la vie personnelle et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle comme des points d'ancrage opposés d'un même continuum. Par ailleurs, le conflit entre le travail et la vie personnelle est généralement défini comme une forme de conflit qui découle de l'incompatibilité, à certains égards, des exigences liées aux rôles de la vie professionnelle et de la vie personnelle, de sorte qu'il est plus difficile de participer à l'un de ces rôles en raison de la participation à l'autre rôle (Voydanoff, 1988, p. 749).

Les rapports précédents de la série avaient montré que :

- la plupart des travailleurs canadiens ne considèrent pas le travail et la vie personnelle comme des domaines distincts;
- la proportion des travailleurs canadiens qui font état de niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle s'est accrue de façon importante de 1991 à 2001.

En outre, les rapports ont établi que la question de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle est importante pour les employés, les organismes qui les emploient, les familles qui les appuient et qui en dépendent ainsi que la collectivité dans laquelle ils vivent.

L'augmentation de la proportion des travailleurs canadiens qui sont à risque de subir un niveau élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle peut être attribuée à de nombreux changements très bien documentés d'ordre structurel et démographique dans les domaines du travail et de la vie personnelle (Barnett, 1998; Frone, 2002; Hammer et coll., 2002). De fait, certains facteurs démographiques ont été associés à une fréquence accrue du conflit entre le travail et la vie personnelle, notamment la plus forte participation des femmes au marché du travail de même que la hausse du nombre de divorces, de l'espérance de vie et du nombre de familles bi-actives, de familles monoparentales et de familles qui assument en même temps la responsabilité de soins aux enfants et aux aînés, de même que la nouvelle répartition des responsabilités traditionnellement assumées par les hommes et les femmes. Sur le plan du travail, la mondialisation, l'adoption de la bureautique de pointe, la nécessité de s'adapter à de constants changements, le mouvement vers une main-d'œuvre occasionnelle et l'augmentation du nombre de formules de travail non traditionnelles ont également été associés à une intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle.

Le fait que la plupart des Canadiens et des Canadiennes vivent au sein d'une famille bi-active ou d'une famille monoparentale, plutôt que selon un modèle traditionnel où l'homme occupe seul le rôle de soutien de famille, signifie que la plupart des membres de la population active au Canada ont des responsabilités doubles – celles envers leur employeur et celles envers leur famille. En fait, les données que nous avons examinées indiquent que la plupart des travailleurs (masculins et féminins) doivent aujourd'hui assumer d'importantes responsabilités à la maison (c.-à-d. la responsabilité des soins prodigués à des enfants ou à des aînés, ou les deux à la fois), responsabilités dont ils doivent s'acquitter en même temps que les tâches liées à un emploi rémunéré.

4 Des années 1970 au début des années 1990, les chercheurs ont étudié le « conflit entre le travail et la famille ». À la fin des années 1990, le terme a été remplacé par « conflit entre le travail et la vie personnelle », du fait que les responsabilités personnelles des travailleurs peuvent prendre diverses formes, dont les activités bénévoles ou les études, ou encore les soins aux enfants ou aux aînés.

5 Dans le présent document, le terme « travail » désigne un emploi rémunéré.

## 1.1 Qui est le plus susceptible d'afficher des niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle?

La réponse à cette question est fort simple : nous ne le savons pas pour le moment. Même s'il existe une multitude de documents qui traitent de la question et nous permettent de mieux comprendre les causes du conflit entre le travail et la vie personnelle, le contenu de ces documents est limité en raison de questions d'ordre méthodologique (Barnett, 1998; Westman et Piotrkowski, 1999; Frone, 2002; Hammer et coll., 2002; Guerts et Demerouti, 2003). Voici le résumé des principales préoccupations soulevées par ces auteurs.

Premièrement, même si les concepts actuellement utilisés postulent que chacune des dimensions du conflit entre le travail et la vie personnelle comporte une série unique de causes liées à un domaine particulier, il n'en demeure pas moins qu'on a réalisé peu d'études sur cette question (Frone, 2002). La plupart des études consacrées au conflit entre le travail et la vie personnelle réalisées avant 1990 s'appuyaient sur des mesures générales de ce conflit qui combinaient l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail ou qui évaluaient uniquement le conflit d'interférence du travail dans la vie familiale. Il n'existe pour ainsi dire aucune étude qui se soit penchée sur les causes de la pression sur le fournisseur de soins et de la surcharge de rôles.

Deuxièmement, le caractère multidisciplinaire des recherches dans ce domaine a des répercussions importantes pour les chercheurs et les praticiens, ce qui rend parfois impossible une analyse comparative des résultats des différentes études et des différents groupes. Les principales contraintes attribuées à cette cause comportent les suivantes :

- la fragmentation des connaissances;
- l'absence d'un consensus évident à l'égard des principales questions et problématiques qui définissent le domaine;
- le vaste éventail des mesures propres à différentes disciplines ayant servi à examiner le conflit entre le travail et la vie personnelle, ses causes et les résultats qui s'y rattachent;
- l'absence d'entente quant aux théories unificatrices ou à la terminologie utilisée.

Troisièmement, la plupart des recherches dans ce domaine ont ciblé certains groupes de travailleurs (en

général, les personnes qui ont un niveau de scolarité élevé, les travailleurs ou les travailleuses du savoir professionnels ou les travailleuses). En se limitant à ces groupes, on a restreint la capacité de pouvoir étendre les conclusions à l'ensemble de la population active, ce qui pourrait expliquer bon nombre des résultats contradictoires relevés dans la documentation.

Enfin, il est fort possible que bien des études antérieures dans ce domaine ne soient plus pertinentes puisque l'environnement qu'elles ciblaient a profondément changé. De fait, les dernières décennies ont vu d'importants changements sociaux se concrétiser. C'est pourquoi il faut examiner les différentes sources de conflit entre le travail et la vie personnelle à la lumière du nouveau contexte.

## 1.2 Objectifs de la recherche

Guerts et Demerouti (2003) recommandaient, parmi les premières étapes à entreprendre pour l'application de la recherche théorique dirigée dans le domaine, de réaliser une étude qui vise à déterminer les principales causes du conflit entre le travail et la vie personnelle. Pour être valable, cette étude doit définir le conflit entre le travail et la vie personnelle comme un phénomène à plusieurs facettes où les domaines de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'influencent réciproquement, de façon positive et négative. Une telle étude devrait évaluer la situation à la maison « avec la même rigueur que la situation au travail » [*traduction*] et viser des employés qui occupent différents postes et qui présentent différentes situations familiales. Selon Guerts et Demerouti, une telle étude est essentielle si l'on veut généraliser la problématique et estimer les effets du conflit.

En conséquence, le présent rapport vise avant tout à définir les facteurs qui sont associés à la fréquence des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle : la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Le présent rapport évaluera trois séries de variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle, à savoir :

- les variables prédictives socio-démographiques : l'étape du cycle de vie, les rôles d'adulte, l'âge des enfants à la maison, le type de famille, la collectivité, le secteur d'emploi, les caractéristiques du travail et le statut socio-économique;
- les exigences professionnelles et personnelles;
- la culture organisationnelle.

Plus précisément, cette étude tente de répondre aux questions suivantes :

1. Quels sont les déterminants les plus importants de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille, de l'interférence de la famille dans le travail et de la pression sur le fournisseur de soins?
2. Pouvons-nous cerner :
  - une série de facteurs qui contribuent à exposer les employés à toutes les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
  - une série de facteurs de risque propres à chacune des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
3. Quelle est l'incidence du sexe sur la prédiction des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? Plus précisément, pouvons-nous cerner :
  - une série de facteurs non liés au sexe qui contribuent à exposer les employés aux diverses formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
  - une série de facteurs de risque propres aux travailleuses?
  - une série de facteurs de risque propres aux travailleurs?

### 1.3 Pertinence de la présente étude

En divisant le conflit entre le travail et la vie personnelle en ses quatre parties constituantes (c.-à-d. la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins), on pourra déterminer la présence de facteurs de risque – et le cumul de ces facteurs – qui sont associés aux différentes formes de conflit. Grâce à cette évaluation, on sera mieux à même de saisir les sources du conflit entre le travail et la vie personnelle; les décideurs et les organismes pourront alors cibler leurs interventions, leurs politiques et leurs programmes pour toucher les facteurs causals pertinents (Westman et Piotrkowski, 1999).

### 1.4 Démarche du présent rapport

La présente étude vise à dégager les facteurs qui exposent les travailleurs canadiens aux quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. L'étude de Frone (2002) constitue un point de départ pour dégager les facteurs éventuels à intégrer à notre étude. Frone a regroupé les variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle en deux catégories : le rôle de l'environnement et la personnalité. La présente étude s'intéresse surtout à la première série de variables prédictives (la deuxième série, qui traite de la personnalité, n'est pas examinée).

Les variables prédictives du rôle de l'environnement, selon la conceptualisation de Frone (2002), comportent ce qui suit :

- **Participation sur le plan du comportement** : Cette variable représente le nombre d'heures consacrées aux rôles professionnels et personnels. En principe, l'augmentation du nombre d'heures consacrées à un rôle entraîne la réduction du nombre d'heures pouvant être consacrées à l'autre rôle et de la capacité à satisfaire aux exigences qui s'y rattachent.
- **Participation sur le plan psychologique** : Il s'agit du niveau d'identification de la personne à un rôle social et du lien entre sa contribution à ce rôle et l'image qu'elle a d'elle-même. On émet l'hypothèse qu'« un niveau élevé de participation à un rôle particulier (p. ex. le travail) peut susciter une préoccupation psychologique à l'égard de ce rôle pendant que la personne est occupée à assumer un autre rôle (p. ex. la famille) » [*traduction*] (Frone, 2002, p. 150).
- **Facteurs de stress liés au rôle** : Ces facteurs englobent les caractéristiques inhérentes aux domaines du travail et de la famille qui contribuent au conflit entre le travail et la vie personnelle parce que ces facteurs suscitent soit un état de préoccupation psychologique par rapport à la source de détresse ou une baisse de la vitalité psychologique et physique.
- **Ressources liées aux rôles** : Le soutien social offert par le milieu de travail et/ou le milieu familial est susceptible de réduire l'importance du conflit entre le travail et la vie personnelle (p. ex. un gestionnaire ou une culture favorables à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle).

Les chapitres suivants présentent les variables prédictives intégrées à la présente analyse et les études qui appuient leur intégration. Toutefois, on prendra note du fait que l'évaluation exhaustive des études qui ont été réalisées dans ce domaine au cours des trois dernières décennies dépasse la portée du présent rapport. La recherche relative au conflit entre le travail et la vie personnelle se fonde sur plusieurs disciplines (p. ex. la psychologie, la sociologie, le travail social, la santé en milieu de travail, les sciences infirmières, la gérontologie, l'éducation familiale, l'étude des rapports entre les sexes, la psychologie industrielle et le comportement organisationnel). Une évaluation générale de la documentation est une entreprise complexe parce qu'« au cours des 20 dernières années, nous avons assisté à une véritable explosion du nombre d'études consacrées à la relation entre la vie professionnelle et la vie

familiale, dans un contexte où l'agencement de facteurs d'ordre économique et social a contribué à changer les rôles professionnels et familiaux » [*traduction*]. Compte tenu du nombre impressionnant d'études qui traitent de la question du conflit entre le travail et la vie personnelle, il est impossible d'en présenter une évaluation exhaustive dans un rapport court (Frone, 2002). Nous avons donc adopté la stratégie suivante pour la rédaction du présent rapport : nous avons établi le lien entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et les variables prédictives examinées au cours de l'étude en ne citant que quelques grandes études et quelques évaluations récentes dans ce domaine.



# Chapitre 2

## La méthodologie

Le chapitre sur la méthodologie est divisé en trois parties. Nous présentons d'abord des informations sur l'échantillon, puis nous offrons un survol des procédures utilisées pour la collecte des données dans la section 2.2. La section 2.3 présente les méthodes statistiques utilisées dans ce rapport.

### 2.1 Qui a participé à l'Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle?

Les répondants de l'Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle sont issus de 100 entreprises canadiennes de 500 employés ou plus. De ces entreprises, 40 sont du secteur privé, 22 du secteur public et 38 du secteur sans but lucratif. L'échantillon est constitué d'entreprises privées des industries des télécommunications, de la haute technologie, de la vente au détail, des transports, des produits pharmaceutiques, des services financiers, du divertissement, des ressources naturelles et de la fabrication. En ce qui a trait au secteur public, 7 administrations municipales, 7 ministères provinciaux et 8 ministères ou organismes fédéraux ont participé à l'enquête. Quant aux organismes sans but lucratif, l'échantillon comprend 15 établissements hospitaliers ou conseils régionaux de santé, 10 conseils ou commissions scolaires, 8 universités ou collèges et 5 « autres » organismes qui entrent dans la catégorie d'organismes sans but lucratif ou de services publics en général (p. ex., services sociaux, œuvres de charité, services de protection).

En tout, 31 571 employés ont participé à l'enquête. La répartition de l'échantillon est la suivante :

- Un peu moins de la moitié des répondants (46 %) travaillent dans le secteur public. Une personne sur trois est employée par un organisme sans but lucratif et 20 % par une entreprise du secteur privé.
- Un peu plus de la moitié des répondants (55 %) sont des femmes.
- Un peu moins de la moitié des répondants (46 %) occupent un poste de gestion ou de professionnel (professionnel-spécialiste), 40 % un poste non professionnel (p. ex., travail de bureau ou

administratif, vente au détail, production) et 14 % un poste technique.

- Un peu plus de la moitié des personnes composant l'échantillon (56 %) ont des responsabilités de garde de personnes à charge (c.-à-d. qu'elles consacrent une heure ou plus par semaine à prodiguer des soins à des enfants ou à des aînés). Les autres, soit 44 %, n'en ont aucune.

On trouvera une description complète de l'échantillon dans les rapports 1, 2 et 3 de la présente série (consulter l'annexe A pour des détails bibliographiques). Des précisions importantes qui pourraient intéresser les lecteurs se trouvent ci-dessous.

#### Profil démographique des répondants

L'échantillon du sondage de 2001 est représentatif quant aux aspects suivants : âge, zone géographique de résidence, taille de la collectivité, type de travail, scolarité, revenu personnel et revenu du ménage. L'âge moyen des répondants est de 42,8 ans. Environ la moitié des répondants au sondage sont considérés comme des travailleurs du savoir (c.-à-d. des gestionnaires ou des professionnels). Un répondant sur trois occupe un poste de bureau ou de soutien administratif, et un sur cinq occupe un poste technique ou de production. La majorité des répondants sont mariés ou vivent avec un conjoint (75 %) et composent une famille bi-active, c'est-à-dire à double revenu (69 %). Chez les répondantes et répondants, 11 % élèvent seuls leurs enfants; 12 % des sujets de l'échantillon habitent en milieu rural. Le quart des répondants disent que leur budget est serré – 29 % gagnent moins de 40 000 \$ par an. La scolarité d'un répondant sur trois ne dépasse pas le niveau secondaire.

La plupart des répondants ont indiqué avoir des responsabilités autres que professionnelles : 70 % sont des parents (moyenne de 2,1 enfants par parent); 60 % ont la responsabilité de soins à des aînés (moyenne de 2,3 personnes à charge); 13 % ont la responsabilité d'un parent handicapé; 13 % ont la double responsabilité de soins à des enfants et à des aînés (ils font partie de la « génération sandwich »). La correspondance étroite des caractéristiques démographiques de l'échantillon aux données nationales fournies par Statistique Canada (consulter le Rapport 1) semble indiquer que les résultats

de cette étude peuvent être généralisés au-delà de cette recherche.

### **Profil de l'échantillon : Niveaux de conflit entre le travail et la vie personnelle**

La présente étude examine quatre types de conflit entre le travail et la vie personnelle, à savoir la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. La surcharge de rôles survient quand l'ensemble des exigences en matière de temps et d'énergie associées aux activités à entreprendre est trop importante pour qu'une seule personne puisse les remplir adéquatement ou sans inquiétude. La majorité des employés de notre échantillon (58 %) sont aux prises avec un niveau élevé de surcharge de rôles, et 30 % rapportent un niveau modéré. Seulement 12 % des répondants de l'échantillon déclarent un faible niveau de surcharge de rôles. Notre recherche révèle que la proportion de la population active aux prises avec un niveau élevé de surcharge de rôles a augmenté de façon importante de 1991 à 2001 (c.-à-d. d'environ 11 %).

L'interférence du travail dans la famille survient quand les exigences et responsabilités professionnelles rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales. Un Canadien sur quatre de l'échantillon indique que ses responsabilités professionnelles entravent sa capacité à remplir ses responsabilités familiales. Près de 40 % des répondants rapportent un niveau modéré d'interférence. La proportion de la main-d'œuvre canadienne qui est aux prises avec un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille n'a pas changé de façon notable de 1991 à 2001.

L'interférence de la famille dans le travail se produit quand les exigences et responsabilités familiales rendent difficile l'exécution des responsabilités professionnelles. Seulement 10 % des Canadiens de l'échantillon rapportent un niveau élevé d'interférence de la famille dans le travail, tandis qu'un tiers signalent un niveau modéré. Les données que nous avons examinées semblent indiquer qu'au cours de la dernière décennie, le nombre de travailleurs canadiens subissant cette forme d'interférence a doublé.

Environ une personne sur quatre de l'échantillon subit un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins, c'est-à-dire que ses responsabilités à l'endroit d'un aîné entraîne un stress physique, financier ou mental. Même si la plupart des répondants de cette étude (74 %) font rarement face à la pression sur le fournisseur de soins, 26 % signalent un niveau élevé de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Qui a le plus de mal à concilier le travail et la vie personnelle? La preuve présentée dans cette recherche est évidente : les travailleurs canadiens qui ont la garde de personnes à charge. Les employés qui ont la garde d'enfants ou d'aînés signalent des niveaux plus élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille, d'interférence de la famille dans le travail et de pression sur le fournisseur de soins. Le fait que les parents et les responsables de soins aux aînés ont davantage de difficultés à concilier le travail et la vie familiale concorde avec la recherche effectuée dans ce domaine. Ce fait peut être attribué à deux facteurs : des demandes non professionnelles plus nombreuses et des niveaux plus faibles de contrôle de leur emploi du temps.

Le type d'emploi est associé à toutes les mesures du conflit entre le travail et la vie personnelle (sauf une) qui sont examinées dans cette étude. Les gestionnaires et les professionnels sont plus susceptibles que les employés qui occupent des postes « autres » de connaître des niveaux élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille. Cette conclusion peut être associée au fait que les gestionnaires et les professionnels de l'échantillon consacrent beaucoup plus de temps au travail rémunéré et sont plus susceptibles de faire des heures supplémentaires non rémunérées que leurs collègues qui occupent des emplois de bureau, administratifs, techniques ou de production. Ceux qui occupent des postes « autres » sont toutefois plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins en raison du stress financier associé aux soins aux aînés.

Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de signaler des niveaux élevés de surcharge de rôles et de pression sur le fournisseur de soins. Cette affirmation concorde avec le constat que les femmes de l'échantillon consacrent plus d'heures par semaine que les hommes à des activités non liées au travail, comme les soins aux enfants et aux aînés, et sont plus susceptibles d'assumer les responsabilités principales concernant les tâches non liées au travail.

## **2.2 Méthodologie**

Un formulaire de sondage de 12 pages, produit dans un format sensible aux marques et muni d'un code à barres unique identifiant l'organisme participant à l'étude, a été utilisé pour recueillir les données. Le sondage est divisé en neuf sections : l'emploi; le gestionnaire; la gestion du temps; le travail, la famille et la vie personnelle; la formule de travail; le milieu de travail; la famille; la santé physique et mentale; et les données sur le répondant. Pratiquement toutes les échelles utilisées dans le questionnaire sont des mesures psychométriques qui ont été validées dans

d'autres études. L'encadré 1 présente la définition des quatre composantes du conflit entre le travail et la vie personnelle traitées dans cette étude, tandis que l'encadré 2 offre un résumé des mesures utilisées pour quantifier le conflit entre le travail et la vie personnelle. Les chapitres 3, 4 et 5 décrivent les mesures qui ont servi à quantifier les différentes variables prédictives examinées au cours de la présente étude et présentent la documentation de recherche qui motive l'utilisation de ces variables.

## Encadré 1

### Définition du conflit entre le travail et la vie personnelle

Le conflit entre le travail et la vie personnelle est globalement conceptualisé dans cette étude pour inclure la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Voici la définition ad hoc de chacun de ces concepts :

La surcharge de rôles, c'est avoir trop de choses à faire dans une période donnée. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle survient quand les exigences totales en matière de temps et d'énergie associées aux activités à entreprendre sont trop importantes pour que la personne puisse remplir ses obligations adéquatement ou sans inquiétude.

L'interférence entre les rôles, c'est quand des demandes incompatibles rendent difficile, voire impossible, l'exécution de toutes les tâches professionnelles et personnelles d'un employé. L'interférence entre les rôles a deux variantes :

- ▲ Interférence du travail dans la famille : Ce type d'interférence entre les rôles se produit quand les exigences et responsabilités professionnelles rendent difficile l'exercice des responsabilités familiales.
- ▲ Interférence de la famille dans le travail : Ce type d'interférence entre les rôles se produit quand les exigences et responsabilités familiales rendent difficile l'exercice des responsabilités professionnelles.

La pression sur le fournisseur de soins est une conséquence pouvant découler de la responsabilité de prendre soin d'un aîné ou d'une personne handicapée. Il s'agit d'un concept à plusieurs dimensions qui est défini du point de vue des « fardeaux » ou des changements à la vie quotidienne du fournisseur de soins pouvant être attribués à la nécessité de prodiguer des soins (Robinson, 1983). Quatre types de pression sur le fournisseur de soins découlant du stress ont été définis :

la pression psychologique (c.-à-d. dépression, anxiété, épuisement affectif), la pression physique, la pression financière et la pression familiale. On doit souligner que les recherches sur la pression sur le fournisseur de soins portent généralement sur les pressions associées à la prestation de soins aux aînés ou à des personnes à charge souffrant d'un handicap plutôt qu'aux soins aux enfants.

## Encadré 2

### Mesure du conflit entre le travail et la vie personnelle

Nous avons évalué la surcharge de rôles dans cette étude à l'aide de cinq éléments tirés de l'échelle élaborée par Bohlen et Viveros-Long (1981). La surcharge de rôles est calculée en additionnant la moyenne de ces cinq éléments. Les indices élevés démontrent une surcharge de rôles importante. Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,88.

Nous avons mesuré l'interférence du travail dans la famille à l'aide de l'échelle de Likert à cinq éléments mise au point par Gutek, Searle et Kelpa (1991). L'interférence du travail dans la famille est calculée en additionnant la moyenne de ces cinq éléments. Les indices élevés démontrent des niveaux élevés d'interférence perçue. Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,92.

Nous avons évalué l'interférence de la famille dans le travail à l'aide de l'échelle de Likert à cinq éléments mise au point par Gutek, Searle et Kelpa (1991). L'interférence de la famille dans le travail est calculée en additionnant la moyenne de ces cinq éléments. Les indices élevés démontrent des niveaux élevés d'interférence perçue. Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach pour cette échelle est de 0,87.

La pression sur le fournisseur de soins a été quantifiée à l'aide d'une version modifiée à trois éléments de l'index pression sur le fournisseur de soins de Robinson (1983) [la pression familiale, un facteur familial important, a été évaluée séparément]. Cet index mesure le fardeau objectif (plutôt que subjectif) dans quatre domaines. Les répondants devaient indiquer (à l'aide de l'échelle de Likert à cinq éléments) à quelle fréquence ils éprouvaient des problèmes de prestation de soins à un parent aîné ou à une personne handicapée à charge à cause de pressions physiques, de contraintes financières ou d'un sentiment d'être complètement dépassés par la situation. Les choix de réponse possibles étaient : jamais, tous les mois, toutes les

semaines, plusieurs fois par semaine et quotidiennement. La pression totale sur le fournisseur de soins est calculée en additionnant la moyenne de ces trois facteurs. Les indices élevés indiquent une pression plus importante. Cette mesure a été utilisée dans un certain nombre d'études avec succès (Robinson a rapporté un coefficient alpha de Cronbach de 0,91). Dans cette étude, le coefficient alpha de Cronbach est de 0,78.

## 2.3 Analyse statistique

Pour atteindre les objectifs de recherche, le présent rapport s'est appuyé sur deux méthodes statistiques, à savoir la MANCOVA (analyse de la covariance multivariée) et l'analyse de régression. Pour faciliter la lecture du document, l'encadré 3 dresse la liste des principaux termes d'analyse statistique pertinents et l'annexe B présente des explications détaillées sur les méthodes statistiques.

Nous avons appliqué la MANCOVA pour effectuer les analyses suivantes :

- l'évaluation des variables liées à la collectivité;
- l'étape du cycle de vie (rôles d'adulte, état de parent) selon le sexe;
- le type de famille selon le sexe;
- l'évaluation du secteur d'emploi.

Pour toutes ces analyses, nous avons contrôlé la covariable du type d'emploi.

Nous avons également appliqué une série de modèles<sup>6</sup> de régression aux modèles de variables indépendantes suivantes :

- statut socio-économique;
- caractéristiques du travail;
- exigences professionnelles;
- exigences personnelles;
- culture organisationnelle.

Nous avons intégré le type d'emploi à toutes les équations de régression précitées à titre de variable de contrôle.

### Encadré 3

#### Termes propres à l'analyse statistique

**Analyse de la covariance multivariée (MANCOVA) :** Technique utilisée pour évaluer les écarts moyens entre différents groupes où l'on contrôle parallèlement les effets éventuels d'autres facteurs (les covariables) qui peuvent influencer sur la relation.

**Régression :** Technique par laquelle on tente de prévoir la valeur d'une variable dépendante au moyen d'un groupe de variables (les variables indépendantes). Le présent rapport s'intéresse aux quatre variables dépendantes suivantes : la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins.

**Test F :** Test statistique qui sert à évaluer si la capacité de prévision d'un modèle de régression est nulle. Lorsqu'on rejette le modèle nul, on affirme alors que la régression est significative (c.-à-d. que les variables indépendantes de la régression permettent, de façon significative, de prédire la variable dépendante).

**Lambda de Wilks :** Version multivariée du test F qui sert à relever les écarts moyens significatifs entre différents groupes (dans les méthodes MANOVA et MANCOVA).

**Valeur p :** Niveau de la signification statistique. D'habitude, les valeurs p de 0,05 ou moins sont considérées comme significatives sur le plan statistique.

**R<sup>2</sup> (R au carré) :** Pourcentage de la variance de la variable dépendante qui est expliquée par les variables indépendantes. Cette valeur statistique, qui sert à déterminer l'ampleur de l'association entre les variables dépendantes et indépendantes, varie de 0 à 1. Plus R<sup>2</sup> s'approche de la valeur 1, plus l'association est importante.

**Mesure/coefficient de Pratt :** Valeur statistique dont le calcul sert à déterminer l'importance relative de chacune des variables indépendantes de l'équation de régression.

**Ajustement de Bonferroni :** Approche plus modérée de vérification des hypothèses qui sert à contrôler ce que les chercheurs appellent les erreurs de type 1, c'est-à-dire le rejet des hypothèses qui sont vraies. Il s'agit d'une procédure simple où l'on divise la valeur p de 0,05 (le niveau de rejet utilisé couramment) par le nombre de variables dépendantes pour établir un niveau de rejet plus modéré.

<sup>6</sup> Les variables dépendantes utilisées au cours des analyses de régression sont les suivantes : la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins.

### 2.3.1 Contrôle du type d'emploi

D'un point de vue empirique, les rapports antérieurs de la présente série ont conclu que les quatre variables dépendantes visées par cette analyse de même que plusieurs variables indépendantes (le statut socio-économique, les exigences professionnelles, les exigences personnelles) étaient associées de façon significative au type d'emploi. En théorie, le type d'emploi influe sur la nature de la participation des individus à leurs rôles professionnels ou familiaux (les exigences) et le sens que ces personnes donnent à leur vie familiale et professionnelle, l'identité qu'elles se façonnent et leur environnement de travail (consulter Duxbury et Higgins, 2001, et Higgins et Duxbury, 2002, pour une évaluation des concepts théoriques pertinents). Il est donc très probable que le type d'emploi compliquera la plupart des relations entre les variables dépendantes et indépendantes examinées dans le cadre de cette analyse. Pour réduire au minimum les effets d'une telle situation sur les résultats et rendre l'interprétation des conclusions plus aisée, nous avons décidé de contrôler le type d'emploi dans toutes les analyses statistiques réalisées dans la présente étude (consulter l'annexe B).

### 2.3.2 Le rôle de la variable sexe

La variable sexe constitue la caractéristique socio-démographique la plus étudiée pour déterminer la fréquence des divers types de conflit entre le travail et la vie personnelle (Hammer et coll., 2002; Guerts et Demerouti, 2003). Haas (1995, p. 115) définissait la composante sexe comme « un système de paramètres sociaux qui définit les comportements, les attitudes, les valeurs, les personnalités, les rôles et les occupations jugés appropriés pour les hommes et les femmes » [traduction]. De la même façon, Milkie et Peltola (1999) définissaient la composante sexe comme une structure hiérarchique « qui encadre l'ensemble des relations quotidiennes du milieu familial et du milieu de travail » [traduction]. Ces deux définitions supposent que les femmes et les hommes qui occupent un emploi ont des attentes et des exigences (perçues et réelles) différentes.

Bon nombre de spécialistes prédisaient que la participation des femmes au marché du travail contribuerait à l'égalité des sexes dans les ménages, l'homme n'étant plus automatiquement considéré comme le soutien de la famille. Les chercheurs ont présenté deux

perspectives très distinctes quant à l'influence probable de l'arrivée des femmes dans la main-d'œuvre rémunérée sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Lewis et Cooper (1999, p. 387) offraient la première perspective, à savoir que l'attribution des responsabilités liées aux rôles familiaux en fonction du sexe paraît résister au changement et que cet état de fait « semble même être renforcé, voire rétabli, par des cultures et des pratiques organisationnelles distinctes selon le sexe » [traduction]. Westman et Piotrkowski (1999, p. 301) privilégiaient un autre scénario, soulignant que « l'hypothèse selon laquelle l'étude des relations entre le travail et la vie personnelle n'est pertinente uniquement pour les femmes et leur famille a donné lieu à la reconnaissance du fait que les hommes doivent, eux aussi, concilier les obligations professionnelles et familiales » [traduction].

Pour mieux comprendre la relation entre le sexe et les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle visées par cette étude, nous avons choisi d'analyser la plupart des données à deux reprises, soit une fois pour les hommes et une fois pour les femmes. Si, pour une analyse particulière, une telle approche se révélait peu pertinente, nous avons alors contrôlé la variable sexe pour cette analyse (consulter l'annexe B). Cette stratégie d'analyse des données a permis d'évaluer avec plus d'exactitude le lien entre le sexe et les différents indicateurs du conflit entre le travail et la vie personnelle abordés dans cette étude.

## 2.4 Protocoles de rapport utilisés

Pour ce qui est des mesures des perceptions (c.-à-d. du climat de travail et des exigences), nous avons utilisé une valeur  $R^2$  de 5 % comme valeur arbitraire pour déterminer l'importance (c.-à-d. que l'indicateur permettait de prédire de façon significative l'ampleur du conflit entre le travail et la vie personnelle). Lorsque les résultats des régressions donnaient une valeur de  $R^2$  inférieure à 5 %, nous avons présenté uniquement les éléments significatifs de l'équation de régression; le coefficient de Pratt n'a pas alors été calculé. Quant aux mesures objectives, notamment le revenu et le type de famille, nous avons quelque peu élargi cette hypothèse en tenant compte des valeurs  $R^2$  de 4 % ou plus qui étaient dignes de mention.

# Chapitre 3

## ***Variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : les circonstances socio-démographiques***

Quelles conditions démographiques et circonstances de la vie sont susceptibles d'exposer l'employé aux différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? À l'heure actuelle, il est difficile de répondre à cette question avec la moindre certitude, puisqu'une grande partie de la recherche empirique qui établit un lien entre les principales variables démographiques (c.-à-d. l'âge, la scolarité, le revenu et le type de famille) et la fréquence du conflit entre le travail et la vie personnelle est datée et limitée (c.-à-d. qu'elle traite d'un nombre limité de types de famille) et présente des résultats contradictoires ou non significatifs (Guerts et Demerouti, 2003). La présente étude vise à examiner cette problématique de façon plus exhaustive. Le chapitre 3 examine le lien entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et les variables démographiques suivantes : l'étape du cycle de vie, les rôles d'adulte, l'âge des enfants à la maison, le type de famille, la collectivité, les caractéristiques du travail et le statut socio-économique.

Ce chapitre comporte cinq grandes sections. La première se penche sur les facteurs démographiques associés à la famille (c.-à-d. l'étape du cycle de vie et le type de famille). La section 3.2 se penche sur l'incidence de la collectivité de résidence de l'employé (c.-à-d. la région du Canada, le caractère rural ou urbain du milieu, la taille de la collectivité) sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. La section 3.3 s'intéresse aux caractéristiques du travail (c.-à-d. le secteur d'emploi, la formule de travail, la situation d'emploi, le nombre d'années au sein de l'organisme et l'appartenance à un syndicat). La section 3.4 évalue la situation socio-économique (c.-à-d. le revenu et la scolarité), et la section 3.5 présente les grandes conclusions.

### **3.1 Les variables prédictives relatives à la famille**

Les Canadiennes et les Canadiens qui travaillent consacrent une bonne partie de leur temps à des activités non professionnelles; bon nombre d'entre eux ont une famille et profitent d'un soutien de la part de celle-ci. La situation familiale (c.-à-d. la structure de la famille, la présence ou l'absence des responsabilités et des exigences rattachées aux différents rôles familiaux, l'étape du cycle de vie) peut, en principe, être associée au conflit entre le

travail et la vie personnelle. Une telle attente se fonde sur « l'hypothèse selon laquelle les caractéristiques de la structure et des responsabilités familiales, conjuguées à l'absence de "disponibilité" pour le travail, à la préoccupation à l'égard des activités familiales et à une baisse d'énergie, seront associées positivement au conflit entre le travail et la vie personnelle » [*traduction*] (Voydanoff, 1988, p. 749).

Il y a très peu de recherches empiriques solides qui établissent un lien entre les principales variables du contexte familial (notamment l'étape du cycle de vie et le type de famille) et la fréquence des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (Guerts et Demerouti, 2003). Les études que nous avons consultées parvenaient à des conclusions contradictoires ou non significatives. Le peu d'accent mis sur la composante familiale de cette problématique signifie que les chercheurs et les praticiens connaissent mieux la relation entre les caractéristiques des rôles professionnels et le conflit entre le travail et la vie personnelle que la relation entre les caractéristiques de la famille et ce même conflit (Voydanoff, 1988).

La présente analyse veut combler certaines lacunes de nos connaissances, notamment en se penchant sur le lien entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et deux dimensions clés de l'environnement familial : l'étape du cycle de vie et le type de famille.

#### **3.1.1 Étape du cycle de vie**

Le concept du cycle de vie (Keith et Schafer, 1991) est utilisé pour expliquer les variations des exigences professionnelles et familiales que vivent les adultes. Dans le passé, on déterminait l'étape du cycle de vie en se fondant sur la présence d'enfants et l'âge des enfants à la maison (Haas, 1995). D'habitude, les recherches dans ce domaine visaient les cinq étapes suivantes : les adultes sans enfant, les nouveaux parents, les parents d'enfants d'âge scolaire, les parents d'adolescents et les parents de jeunes adultes. L'espérance de vie accrue a toutefois favorisé l'émergence d'autres étapes de la vie familiale. De fait, l'âge médian des travailleurs augmente et continuera d'augmenter, ce qui accroîtra la probabilité que les travailleurs devront prodiguer des soins aux aînés tout en s'occupant d'enfants à charge (Hammer et coll., 2002).

Nous savons peu de choses au sujet de la relation entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et les soins aux aînés. La plupart des recherches dans ce domaine ont porté surtout sur les soins aux enfants (Haas, 1995; Buffardi et coll., 1999). Dans bien des cas, les recherches à notre portée qui sont liées à la prestation de soins aux aînés adoptent une perspective propre à la gérontologie (c.-à-d. évaluation de l'impact de la situation d'emploi du fournisseur de soins sur la capacité à prodiguer des soins). Le conflit entre le travail et la vie personnelle éprouvé par le fournisseur de soins demeure un champ d'étude somme toute peu exploré (Buffardi et coll., 1999). En outre, il n'existe qu'un nombre limité de recherches empiriques solides consacrées aux effets des soins multi-générationnels (que doit prodiguer le groupe de la génération sandwich) [Buffardi et coll., 1999]. La prévalence accrue d'employés qui s'évertuent à concilier leurs exigences professionnelles et celles liées à la garde de personnes à charge a permis de mieux saisir la nature de la relation entre l'étape du cycle de vie et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Cette étude présente des données qui visent précisément ces problématiques.

Pour tenir compte de la documentation précitée, nous avons, dans le cadre de la présente recherche, « opérationnalisé » l'étape du cycle de vie des deux façons suivantes :

- par l'évaluation de l'ensemble des rôles d'adulte que les travailleurs assument de nos jours;
- par l'évaluation de l'âge des enfants à la maison.

### a. *Les rôles d'adulte*

Pour déterminer l'impact de l'étape du cycle de vie sur le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons réparti les répondants et les répondantes de l'échantillon dans les cinq principaux groupes suivants :

- **célibataires** : personnes qui ne sont pas mariées et qui ne vivent pas avec un conjoint, et qui n'ont pas de personnes à charge;
- **couples bi-actifs sans enfant** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui n'ont pas de personnes à charge;
- **parents bi-actifs** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins aux enfants;

- **groupe de la génération sandwich** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui consacrent par semaine au moins une heure à prodiguer des soins aux enfants et une heure à prodiguer des soins aux aînés;
- **fournisseur de soins (aux aînés)** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui ne consacrent pas de temps à prodiguer des soins aux enfants (d'habitude, il s'agit de parents dont les enfants ont quitté le domicile familial) mais consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins aux aînés.

Pour être mieux en mesure d'interpréter l'impact de l'étape du cycle de vie, nous avons limité notre échantillon aux répondants et aux répondantes qui travaillaient à temps plein et, s'ils ou si elles étaient engagés dans une relation de couple, avaient un partenaire qui occupait également un emploi à temps plein. Nous conformant à la définition habituelle des cycles de vie que l'on trouve dans la documentation, nous avons exclu de notre analyse du cycle de vie les employés qui s'occupaient seuls d'une personne à charge (c.-à-d. les chefs de famille monoparentale, les fournisseurs uniques de soins aux aînés) et, plutôt, de les examiner dans le cadre de notre examen du type de famille<sup>7</sup>. Pour vérifier que les personnes de l'échantillon devaient effectivement s'acquitter de responsabilités et d'exigences associées à la prestation de soins aux enfants et aux aînés, nous avons limité l'échantillon aux employés qui consacrent du temps à ces rôles. Enfin, pour étudier l'impact de la variable sexe sur la relation entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons fait deux analyses distinctes, soit une pour les hommes et une pour les femmes.

### **Le lien entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Dans leur évaluation exhaustive de la documentation dans ce domaine, Westman et Piotrkowski (1999) ont déterminé que le cycle de vie constituait un important régulateur du conflit entre le travail et la vie personnelle. Il ressort des recherches que les employés qui doivent assumer d'importantes responsabilités de garde de personnes à charge (p. ex. ceux qui doivent s'occuper de jeunes enfants, qui ont une famille nombreuse, qui prodiguent des soins à des aînés ou qui ont des responsabilités multigénérationnelles) sont plus enclins à faire état de niveaux plus élevés de conflit entre le travail et

<sup>7</sup> Sur le plan conceptuel, l'étape du cycle de vie reflète une évolution dans le temps ou selon l'âge. Ainsi, en général, on arrive à l'âge adulte sans responsabilités à l'égard d'autrui. Avec le temps, on s'engage dans une relation de couple et/ou on se marie, on a des enfants, on prend soin des enfants et des parents qui prennent de l'âge et, finalement, on prodigue des soins aux aînés lorsque les enfants quittent « le nid familial ».

la vie familiale (Greenhaus et Beutell, 1985; Scharlach et Boyd, 1989; Frone, Russell et Cooper, 1992b; Hammer et coll., 2002).

### **Le lien entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué deux MANCOVA de cinq (rôle d'adulte) sur quatre (type de conflit entre le travail et la vie personnelle) – soit une pour les hommes et une pour les femmes – pour examiner le lien entre l'étape du cycle de vie et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le type d'emploi constituait la covariable. Les grandes conclusions qui découlent de ces analyses sont présentées dans la section ci-dessous. Les données afférentes sont présentées à la partie 1 de l'annexe C.

### **Le conflit entre le travail et la vie personnelle est associé de façon significative à l'étape du cycle de vie**

L'analyse des données indique que l'étape du cycle de vie est associée de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle et ce, tant chez les hommes que chez les femmes<sup>8</sup>. L'analyse de suivi (consulter le tableau 1) révèle que l'étape du cycle de vie est une variable prédictive significative des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les hommes et chez les femmes (consulter l'annexe C).

### **Nous ne pouvons expliquer qu'une faible proportion de la variation de la surcharge de rôles et de l'interférence entre les rôles par l'étape du cycle de vie**

Une partie relativement faible de la variation de trois des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans la présente étude s'explique par l'étape du cycle de vie de l'employé. Considérons les résultats suivants :

- 2 % de la variation de la surcharge de rôles chez les hommes et 3 % de la variation chez les femmes peut s'expliquer par l'étape du cycle de vie;
- 2 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et 4 % de la variation chez les femmes peut s'expliquer par l'étape du cycle de vie;
- 3 % de la variation de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et 4 % de la

variation chez les femmes peut s'expliquer par l'étape du cycle de vie.

### **Les employés qui ont la garde de personnes à charge sont plus susceptibles de subir un conflit entre le travail et la vie personnelle**

Il convient ici de formuler certaines remarques particulières à l'égard du lien entre l'étape du cycle de vie à l'âge adulte et les trois formes précitées de conflit entre le travail et la vie personnelle. En premier lieu, l'étape du cycle de vie semble constituer une variable prédictive plus révélatrice du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes que chez les hommes. En second lieu, ces données illustrent de façon évidente que les étapes du cycle de vie qui sont assorties de responsabilités de garde de personnes à charge (soins aux enfants et/ou aux aînés) sont associées à des niveaux plus élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et chez les femmes. Par contre, les employés sans personne à charge sont moins susceptibles de signaler des niveaux élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle. Ces résultats sont peu étonnants, puisque l'analyse présentée dans le Rapport 1 indiquait déjà que les employés ayant la garde de personnes à charge devaient composer avec des exigences additionnelles (consulter le Rapport 1).

### **La responsabilité de soins aux aînés expose davantage les employés à un conflit entre le travail et la vie personnelle**

Les employés de couples bi-actifs qui ont la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que les employés qui prodiguent des soins seulement aux enfants ou qui doivent assumer une double responsabilité de garde (c.-à-d. prodiguer des soins aux enfants et aux aînés). Ce constat est quelque peu surprenant, car on s'attendrait que les employés signalant les niveaux les plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle soient ceux qui cumulent la garde d'enfants et d'aînés (ces employés doivent composer avec le plus grand nombre d'obligations concurrentes). Ce résultat est toutefois conforme à l'approche d'expansion de la théorie des rôles multiples à laquelle souscrivent Barnett et Baruch (1987). Cette théorie affirme que l'activité dans un domaine engendre de l'énergie et des connaissances qui peuvent servir dans ce rôle ou d'autres rôles. Il est toutefois difficile de déterminer, à partir de nos données, le mécanisme exact par lequel cette situation se produit. Certaines

<sup>8</sup> Dans les deux analyses, les covariables qui représentent le type d'emploi étaient significatives au niveau de  $\alpha < 0,0001$ .



explications plausibles pourraient rendre compte de tels résultats. Premièrement, il est possible que les enfants plus âgés assument une partie de la responsabilité de soins aux aînés, ce qui réduirait le fardeau des parents. Par ailleurs, il se peut que la double responsabilité de garde oblige les employés à consacrer moins d'heures à prodiguer des soins aux enfants ou aux aînés que les employés qui n'assument qu'un seul de ces rôles (c-à-d. qu'ils doivent consacrer un nombre limité d'heures à chacun des rôles). Ces résultats reflètent également la thèse selon laquelle les employés qui s'occupent et d'enfants et d'aînés ont la capacité d'utiliser avec les aînés des stratégies et des techniques éprouvées pour les soins à leurs enfants, ou vice versa. Ces résultats semblent indiquer que la transférabilité des apprentissages essentiels d'un rôle familial à un autre contribuerait à une gestion plus efficace. Enfin, il est possible que les employés parviennent à satisfaire aux exigences liées à la garde des enfants et des aînés en abaissant leurs normes.

### L'étape du cycle de vie est une variable prédictive importante de la pression sur le fournisseur de soins

Il est possible d'expliquer une partie importante de la variation de la pression sur le fournisseur de soins<sup>9</sup> en examinant l'étape du cycle de vie à laquelle se trouve l'employé. De fait, un examen plus attentif des données révèle que deux groupes sont particulièrement à risque de subir la pression sur le fournisseur de soins. Il s'agit du groupe qui doit s'acquitter des soins aux enfants et aux

aînés (la génération sandwich) et du groupe qui doit prodiguer des soins aux aînés.

Les données analysées semblent indiquer que la pression sur le fournisseur de soins présente une étiologie différente de celle des trois autres formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Par exemple :

- Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est associée beaucoup plus étroitement à l'étape du cycle de vie que ne le sont les autres formes de conflit.
- La relation entre les différents rôles liés aux cycles de vie et la pression sur le fournisseur de soins est associée au sexe. Les hommes de l'échantillon qui se trouvent à l'étape de la génération sandwich signalent des niveaux beaucoup plus élevés de pression sur le fournisseur de soins que les hommes qui assument la responsabilité de soins aux aînés. Chez les femmes, les soins rattachés aux étapes de la génération sandwich et à la prestation de soins aux aînés posent tous deux problème.
- Les parents de couples bi-actifs font état de très faibles niveaux de pression sur le fournisseur de soins et ce, même si leurs niveaux de surcharge de rôles et d'interférence entre les rôles sont relativement élevés. Ce résultat est tout à fait probable, étant donné que ce groupe est plus jeune et que la pression sur le fournisseur de soins est, par définition, associée à l'obligation de prodiguer des soins aux aînés et non aux enfants.

**Tableau 1 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Rôles d'adulte**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 7,85, $\alpha < 0,0001$	0,019	F = 19,72, $\alpha < 0,0001$	0,031
Interférence du travail dans la famille	F = 6,19, $\alpha < 0,0001$	0,024	F = 4,67, $\alpha < 0,0001$	0,044
Interférence de la famille dans le travail	F = 14,37, $\alpha < 0,0001$ *	0,033	F = 37,78, $\alpha < 0,0001$	0,042
Pression sur le fournisseur de soins	F = 87,27, $\alpha < 0,0001$ *	0,133	F = 94,26, $\alpha < 0,0001$	0,104

*Nota : \* Signifie qu'aucune des covariables du type d'emploi n'est significative sur le plan statistique. Sauf avis contraire, les deux covariables du type d'emploi sont significatives quand  $\alpha < 0,0001$ . L'ajustement de Bonferroni signifie que seuls les  $\alpha$  de 0,0125 (p. ex. 0,05 divisé par 4) ou d'une valeur inférieure sont considérés comme significatifs.*

<sup>9</sup> 13 % de la variation chez les hommes de l'échantillon et 10 % chez les femmes.

## **b. L'âge des enfants à la maison**

Pour déterminer l'incidence de l'âge des enfants sur les différents types de conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons divisé l'échantillon en trois grands groupes, à savoir :

- **enfants d'âge préscolaire** : tous les enfants à la maison ont moins de 5 ans;
- **enfants d'âge scolaire** : tous les enfants à la maison sont âgés de 5 à 12 ans;
- **adolescents** : tous les enfants à la maison sont âgés de plus de 12 ans mais de moins de 20 ans.

Pour évaluer avec plus d'exactitude l'incidence de l'âge des enfants sur le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons limité l'échantillon à ces trois groupes (c.-à-d. que nous avons exclu les employés qui avaient des enfants dans deux ou trois de ces groupes)<sup>10</sup>. De plus, nous avons fait l'analyse à deux reprises, soit une fois pour les hommes et une fois pour les femmes.

### **Le lien entre l'âge des enfants à la maison et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Plusieurs études indiquent que les employés ayant une responsabilité plus importante au chapitre de la prestation de soins aux enfants font état de niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle (consulter Buffardi et coll., 1999, pour un examen de la documentation à ce sujet). Les parents qui ont de jeunes enfants à charge (surtout les mères) ont des exigences familiales plus élevées que celles qui ont des enfants plus âgés (Hochschild, 1989; Higgins, Duxbury et Lee, 1994). Ces exigences plus importantes, souvent imprévisibles (p. ex. prendre des dispositions pour la garde des enfants, conduire et cueillir les enfants à la garderie, prendre soin d'un enfant malade) font en sorte que ces parents ont un faible niveau de contrôle de « l'interface travail-vie personnelle », ce qui contribue en fin de compte à des niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, à mesure que les enfants grandissent, les besoins (surtout ceux liés à leur garde) devraient diminuer, ce qui permettrait aux parents d'augmenter leur niveau de contrôle et de diminuer leur stress.

Les données probantes disponibles (consulter, p. ex., Higgins et coll., 1994; Guerts et Demerouti, 2003) appuient la thèse d'un lien entre l'étape du « nid plein » dans le cycle de vie (c.-à-d. quand on a de jeunes enfants à

la maison) et un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille. Les femmes ayant de jeunes enfants à la maison semblent tout particulièrement susceptibles de subir cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Higgins et coll. (1994), par exemple, ont établi que la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail sont associées de façon négative à l'âge des enfants à la maison; les employés qui ont des enfants plus âgés font état d'un niveau moins élevé que ceux qui ont des enfants plus jeunes. Ces rapports étaient plus étroits chez les femmes que chez les hommes.

Voydanoff (1998) a indiqué que toutes les études ont révélé une association entre le fait d'avoir des enfants d'âge préscolaire ou scolaire, le conflit entre le travail et la vie personnelle et le manque de temps disponible. Elle a également établi un lien entre un niveau accru de conflit et le fait d'assumer de lourdes responsabilités éducatives. Selon elle, avoir un nombre élevé d'enfants ou s'occuper de jeunes enfants à la maison sont tous deux des facteurs susceptibles d'accroître le niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle, par les mécanismes suivants : non-disponibilité pour le travail, préoccupation quant aux activités éducatives des enfants et surcharge de rôles.

### **Le lien entre l'âge des enfants à la maison et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Afin d'analyser de façon plus approfondie le lien entre le rôle de parent et le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons sélectionné, à partir des données recueillies, un sous-échantillon composé de parents qui ont des enfants des trois groupes d'âge – soit les enfants d'âge préscolaire, les enfants d'âge scolaire et les adolescents – et avons effectué deux MANCOVA distinctes de trois (âge des enfants à la maison) sur quatre (type de conflit entre le travail et la vie personnelle), soit une pour les hommes et une pour les femmes. Le type d'emploi représentait la covariable. Les résultats de cette analyse sont présentés à la partie 2 de l'annexe C.

### **Le conflit entre le travail et la vie personnelle est associé de façon significative à l'âge des enfants à la maison chez les mères, mais non chez les pères**

L'analyse multivariée des données indique que l'âge des enfants à la maison est associé de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes mais pas chez les hommes. Un examen plus attentif des données (consulter le tableau 2) révèle que l'âge des

<sup>10</sup> Par exemple, dans cette analyse, nous avons exclu en répondant qui avait des enfants de 3 ans et de 9 ans à la maison.

enfants à la maison est associé de façon significative à deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les femmes : l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Les données  $R^2$  indiquent que, chez les femmes, l'âge des enfants explique une partie importante de la variation de l'interférence de la famille dans le travail (5 %) et de la pression sur le fournisseur de soins (4 %). Il est intéressant de noter que la relation entre l'âge des enfants et le conflit entre le travail et la vie personnelle est diamétralement opposée pour ces deux formes de conflit. Les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire font état des niveaux les plus élevés d'interférence de la famille dans le travail et des niveaux les plus faibles de pression sur le fournisseur de soins. Les femmes qui ont des adolescents font par ailleurs état de niveaux plus faibles d'interférence de la famille dans le travail mais de niveaux plus élevés de pression sur le fournisseur de soins. Ces résultats correspondent aux données transmises quant aux rôles d'adulte et mettent en évidence le fait que, chez les femmes, le type de conflit entre le travail et la vie personnelle évolue en fonction de leur âge et des étapes de la vie où elles se trouvent.

### 3.1.2 Type de famille

Il arrive trop souvent que les recherches sur le conflit entre le travail et la vie personnelle considèrent l'individu comme l'unité d'analyse. Même si la présente étude adopte cette même approche, notre examen du type de famille, à titre de variable prédictive du conflit entre le travail et la vie personnelle, élargit la portée de l'enquête et vient appuyer les recommandations de considérer la famille comme l'unité d'analyse. Pour étudier le lien entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons divisé l'échantillon en sept groupes distincts, à savoir :

- **célibataires** : personnes qui ne sont pas mariées et qui ne vivent pas avec un conjoint, et sans personne à charge;
- **célibataires avec personnes à charge** : personnes qui ne sont pas mariées et qui n'ont pas de conjoint, et qui consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins à des enfants ou à des aînés, ou les deux;
- **couples bi-actifs sans personne à charge** : personnes mariées ou qui vivent avec un conjoint, sans personne à charge;
- **parents de couples bi-actifs** : personnes mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins aux enfants;

- **parents de couples bi-actifs du groupe de la génération sandwich** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins à des enfants et au moins une heure par semaine à prodiguer des soins à des aînés;
- **couples bi-actifs qui prodiguent des soins aux aînés** : personnes qui sont mariées ou qui vivent avec un conjoint, et qui ne consacrent pas de temps à prodiguer des soins aux enfants (d'habitude, il s'agit de parents dont les enfants ont quitté le domicile familial) mais consacrent au moins une heure par semaine à prodiguer des soins aux aînés;
- **soutien de famille/conjoint au domicile** : l'un des conjoints occupe un emploi à temps plein à l'extérieur du domicile, tandis que l'autre ne travaille pas à l'extérieur mais consacre au moins une heure par semaine à prodiguer des soins aux enfants ou aux aînés. Selon le sexe du répondant, ce groupe correspond à l'un ou l'autre des types suivants :
  - famille traditionnelle : l'homme est le soutien de famille et la femme est le fournisseur de soins qui reste à la maison;
  - famille non traditionnelle : la femme est le soutien de famille et l'homme est le fournisseur de soins qui reste à la maison.

Même si cinq types de famille étudiés dans la présente analyse sont identiques aux types évalués dans l'analyse des étapes du cycle de vie, il n'en demeure pas moins que trois types lui sont propres : les fournisseurs de soins uniques (p. ex. chefs de famille monoparentale, célibataires qui assument la responsabilité de soins aux aînés), les familles traditionnelles et les familles non traditionnelles. L'ajout de ces trois groupes, et l'analyse distincte des données concernant les hommes et les femmes, nous permettent de mieux saisir comment la situation familiale à l'extérieur du travail peut influencer de façon plus ou moins négative sur l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Une telle conceptualisation des types de famille répond également à une inquiétude importante soulevée par Westman et Piotrkowski (1999, p. 305) : la possibilité que l'impact du conflit entre le travail et la vie personnelle sur les familles ne soit évalué qu'en partie, du fait que les chercheurs se sont appuyés sur une définition restrictive du concept de famille.

**Tableau 2 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Âge des enfants à la maison**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 0,15, $\alpha$ = 0,86 *	0,003	F = 0,55, $\alpha$ = 0,58	0,014
Interférence de la famille dans le travail	F = 0,82, $\alpha$ = 0,44 *	0,004	F = 0,51, $\alpha$ = 0,60	0,039
Interférence du travail dans la famille	F = 0,72, $\alpha$ = 0,49 *	0,001	F = 17,29, $\alpha$ < 0,0001 *	0,045
Pression sur le fournisseur de soins	F = 0,28, $\alpha$ = 0,76 *	0,001	F = 6,19, $\alpha$ = 0,002 *	0,039

*Nota : \* Signifie qu'aucune des covariables du type d'emploi n'est significative sur le plan statistique. Sauf avis contraire, les deux covariables du type d'emploi sont significatives quand  $\alpha$  < 0,0001. L'ajustement de Bonferroni signifie que seuls les  $\alpha$  de 0,0125 (p. ex. 0,05 divisé par 4) ou d'une valeur inférieure sont considérés comme significatifs.*

### **Le lien entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Il existe très peu de recherches empiriques consacrées à la question de la structure familiale. On relève certes quelques études qui soulignent – sans surprise – que les employés célibataires font état de niveaux moins élevés d'interférence entre les rôles (Grzywacz et Marks, 2000), tandis que les employés qui ont des enfants à la maison signalent des niveaux plus élevés d'interférence entre les rôles (Netemeyer et coll., 1996; Kinnunen et Maunao, 1998; Grandey et Cropanzano, 1999; Guerts et Demerouti, 2003). D'autres études révèlent que les familles qui comptent moins d'adultes (chef de famille monoparentale, fournisseur unique de soins aux aînés) ont davantage de difficulté à maintenir l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (Duxbury et Higgins, 1992; Haas, 1995).

### **Le lien entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué deux MANCOVA distinctes de sept (type de famille) sur quatre (type de conflit entre le travail et la vie personnelle) – une pour les hommes et une pour les femmes – pour déterminer la relation entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le type d'emploi a servi de covariable pour les deux MANCOVA. La partie 3 de l'annexe C et le tableau 3 présentent les résultats de cette analyse.

### **Le type de famille est une variable prédictive significative du conflit entre le travail et la vie personnelle pour les hommes et les femmes**

Les résultats de l'analyse multivariée indiquent que le type de famille est associé de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. Les covariables qui représentaient le type d'emploi étaient significatives dans les deux séries d'analyses.

### **Le type de famille explique une partie importante de la variation de la pression sur le fournisseur de soins**

Les résultats à l'égard du type de famille sont très semblables à ceux observés pour les étapes du cycle de vie – ce qui n'est pas étonnant compte tenu des chevauchements importants entre ces deux concepts. L'analyse des données permet de formuler les remarques suivantes :

- La relation entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle est en fonction de la forme de conflit et du sexe de l'employé.
- Le type de famille explique une partie importante de la variation de la pression sur le fournisseur de soins pour les hommes et les femmes qui ont un emploi.
- Le type de famille explique une partie importante de la variation de l'interférence entre les rôles signalées par les femmes qui ont un emploi (p. ex.

**Tableau 3 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Analyse selon le type de famille**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 5,15, $\alpha < 0,0001$	0,018	F = 13,26, $\alpha < 0,0001$	0,028
Interférence du travail dans la famille	F = 3,81, $\alpha = 0,001$	0,024	F = 3,17, $\alpha = 0,004$	0,045
Interférence de la famille dans le travail	F = 12,73, $\alpha < 0,0001$	0,032	F = 17,29, $\alpha < 0,0001$ *	0,045
Pression sur le fournisseur de soins	F = 48,82, $\alpha < 0,0001$ *	0,110	F = 64,62, $\alpha = 0,002$ *	0,090

Nota : \* Signifie qu'aucune des covariables du type d'emploi n'est significative sur le plan statistique.  
 Sauf avis contraire, les deux covariables du type d'emploi sont significatives quand  $\alpha < 0,0001$ .  
 L'ajustement de Bonferroni signifie que seuls les  $\alpha$  de 0,0125 (p. ex. 0,05 divisé par 4) ou d'une valeur inférieure sont considérés comme significatifs.

l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail).

- Même si la relation entre le type de famille et la surcharge de rôles est significative sur le plan statistique, la connaissance de la situation familiale d'une personne est peu révélatrice des niveaux de surcharge de rôles.

On trouvera ci-dessous d'autres remarques liées aux données présentées à la partie 3 de l'annexe C.

**Les hommes des familles qui assument la garde de personnes à charge font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille**

Les hommes qui vivent dans les types de famille suivants font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille :

- les familles bi-actives qui assument la responsabilité de soins aux enfants ou aux aînés, ou aux deux;
- les hommes qui se trouvent dans une famille traditionnelle (où le père est le soutien de famille et la femme reste au foyer);
- les hommes célibataires qui assument la responsabilité de soins aux enfants ou aux aînés, ou aux deux.

**Les responsabilités de garde de personnes à charge constituent un facteur de risque pour les hommes, peu importe le type de famille**

Il est intéressant de noter que les pères de famille monoparentale ne font pas état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille que les hommes d'une famille bi-active qui ont la garde de personnes à charge; de même, les pères des familles traditionnelles ne font pas état de niveaux moins élevés de ces formes de conflit. Cela donnerait à penser que c'est la responsabilité d'offrir des soins à des personnes à charge qui expose les hommes au risque de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille, plutôt que l'importance du soutien (ou de l'absence de soutien) de la part de l'autre conjoint à l'égard de la prestation de ces soins. De plus, les données semblent indiquer que le nombre d'heures que les hommes consacrent à la prestation de soins aux personnes à charge et la priorité accordée à leur travail (plutôt qu'à la famille) est une donnée constante et indépendante des facteurs suivants :

- l'importance du soutien de la part du conjoint<sup>11</sup>;
- le type de soins à prodiguer (soins aux enfants ou soins aux aînés);
- le fait que les exigences familiales sont associées soit à plusieurs rôles susceptibles d'être concurrents (groupe de la génération sandwich) ou à un seul rôle.

<sup>11</sup> On peut supposer que les hommes des familles traditionnelles reçoivent un soutien plus important de leur famille que les femmes.

## **Les hommes qui n'assument aucune responsabilité de garde de personnes à charge signalent un niveau moins élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle, peu importe le type de famille**

Les hommes célibataires et les hommes des familles bi-actives sans enfant font état de niveaux beaucoup plus faibles des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette étude. Si les résultats à l'égard des employés célibataires ne sont pas surprenants (ce groupe assume moins de responsabilités liées aux rôles d'adulte et moins d'exigences concurrentes quant à leur temps et à leur énergie), il est intéressant de noter que le mariage ne semble pas, chez les hommes, influencer sur l'ampleur du conflit entre le travail et la vie personnelle. Il semblerait que, chez l'homme, l'ajout du rôle de conjoint aux responsabilités familiales a peu d'effet sur le conflit entre le travail et la vie personnelle; on constate une différence uniquement dans les cas des rôles associés à la garde de personnes à charge.

## **Les hommes qui assument des responsabilités du groupe de la génération sandwich font état d'un niveau plus élevé d'interférence de la famille dans le travail**

La relation entre le type de famille et l'interférence de la famille dans le travail diffère de la relation observée entre le type de famille et la surcharge de rôles ou l'interférence du travail dans la famille. Quel groupe d'hommes est le plus susceptible de signaler que les exigences familiales interfèrent avec sa capacité de s'acquitter de ses responsabilités professionnelles? Les données indiquent que ce sont tout d'abord les hommes des familles assumant la responsabilité des soins aux enfants et aux aînés (c.-à-d. ceux du groupe de la génération sandwich) qui font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail. Au deuxième rang, on trouve les pères de famille monoparentale, puis les pères des familles bi-actives et les hommes des familles traditionnelles. Les hommes qui assument la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux moins élevés d'interférence de la famille dans le travail que les parents, mais d'un niveau de conflit plus important que les personnes qui n'ont la garde ni d'enfants ni d'aînés. Encore une fois, nous remarquons que les hommes célibataires ou mariés mais sans enfant font état de niveaux très faibles de cette forme de conflit.

Ces résultats indiquent que la fréquence de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes est associée de façon positive au nombre de rôles familiaux. De fait, les

hommes qui assument deux séries de responsabilités de garde de personnes à charge (c.-à-d. ceux du groupe de la génération sandwich) semblent être plus à risque d'interférence de la famille dans le travail. De la même façon, les hommes célibataires qui ont la responsabilité de soins à des personnes à charge – qui ne peuvent bénéficier d'un soutien aussi important à la maison – sont également plus susceptibles de faire passer la famille avant le travail.

Même si la présence d'enfants à la maison est un facteur de risque moins important chez les hommes, il n'en demeure pas moins qu'elle constitue un facteur important d'interférence de la famille dans le travail. Encore une fois, il est intéressant de constater que les hommes qui ont des enfants à charge sont plus à risque de subir l'interférence de la famille dans le travail – les activités du conjoint influent très peu sur cette situation<sup>12</sup>. On peut interpréter ces données de deux façons :

- la présence de la femme au foyer ne réduit pas l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes;
- les hommes s'attendent que leur conjointe s'occupe des questions familiales susceptibles d'interférer avec leur capacité à travailler et ce, peu importe la situation d'emploi de la conjointe.

Le fait que les hommes des familles traditionnelles et les pères des familles bi-actives font état de niveaux moins élevés d'interférence de la famille dans le travail que les hommes célibataires ayant la garde de personnes à charge, appuie la deuxième interprétation des données.

La thèse selon laquelle les hommes sans enfant qui assument la responsabilité de soins aux aînés font état d'un plus faible niveau d'interférence de la famille dans le travail que les pères est intéressante dans la mesure où elle laisse entendre que ce rôle pose moins de problèmes que celui d'être parent. Encore une fois, nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses pour expliquer une telle situation, mais il semble plausible d'affirmer que la plupart des aînés nécessitent des soins qui ne causeraient qu'une interférence sporadique dans le travail (c.-à-d. lorsque les aînés sont malades, qu'ils doivent passer des tests, qu'ils font une chute). Le reste du temps, il serait possible de leur prodiguer des soins (faire des emplettes, aller à la banque, faire des visites) en dehors des heures de travail.

Enfin, les données révèlent clairement que les hommes sans personne à charge ne sont pas touchés par l'interférence de la famille dans le travail (les données

<sup>12</sup> Les hommes dont la conjointe occupe un emploi à temps plein à l'extérieur du domicile signalent les mêmes niveaux d'interférence de la famille dans le travail que les hommes dont la conjointe assume le rôle de fournisseur de soins à temps plein à la maison.

indiquent également que les hommes qui ont une conjointe peuvent être intégrés à cette catégorie).

### **Chez les femmes, la forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est en fonction du type de famille**

Les données indiquent que les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle subies par les femmes sont associées au type de famille. Les femmes des familles bi-actives qui ont la garde d'enfants et d'aînés sont davantage à risque de surcharge de rôles et d'interférence de la famille dans le travail. Les femmes des familles non traditionnelles (c.-à-d. celles qui ont un conjoint qui reste au domicile à temps plein) sont beaucoup plus susceptibles de subir l'interférence du travail dans la famille. Enfin, les femmes fournisseuses de soins uniques et les femmes qui assument la responsabilité de soins aux aînés sont davantage susceptibles, et ce de façon significative, de faire état d'un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins. La section ci-dessous examine de façon plus détaillée la relation entre le type de famille et le conflit entre le travail et la vie personnelle pour les femmes de l'échantillon.

### **Chez les femmes, un niveau élevé de surcharge de rôles est associé à un nombre plus important de rôles familiaux**

Chez les femmes de l'échantillon, nous avons relevé une association positive significative entre le nombre de rôles familiaux et le niveau de surcharge de rôles. Considérons ce qui suit :

- les femmes des familles bi-actives qui s'occupent d'enfants et d'aînés font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que
- les fournisseuses de soins uniques, les mères de familles bi-actives et les fournisseuses de soins aux aînés de familles bi-actives – qui à leur tour font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que
- les mères des familles non traditionnelles – qui, à leur tour, font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que
- les femmes de familles bi-actives sans enfant – qui, à leur tour, font état de niveaux beaucoup plus élevés de surcharge de rôles que
- les femmes célibataires sans personne à charge.

Cette tendance diffère grandement, de plusieurs façons, de la tendance observée chez les hommes. Cela donne lieu à des remarques importantes sur les effets différents

qu'ont les rôles familiaux et les exigences familiales chez les femmes et chez les hommes. Par exemple :

- L'ajout du rôle de conjoint accroît la surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes. Ce constat semble s'appliquer peu importe si les femmes demeurent mariées ou non à leur partenaire.
- Le fait d'avoir un conjoint à la maison réduit la surcharge de rôles chez les femmes mais n'a pas d'impact sur la surcharge de rôles chez les hommes. Les femmes qui ont un conjoint qui reste à la maison consacrent moins d'heures à prodiguer des soins aux enfants et ont des exigences moins importantes associées à ce rôle.
- La présence de deux séries d'exigences liées à la garde de personnes à charge (soins aux enfants et aux aînés) est associée à des niveaux plus élevés de surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes (c.-à-d. que cette présence augmente les exigences familiales pour les femmes mais pas pour les hommes).

Ces données concordent avec le principe selon lequel les exigences et les responsabilités familiales sont plus étroitement associées à la surcharge de rôles chez les femmes que chez les hommes. Les données appuient également la thèse selon laquelle les différences selon le sexe au chapitre de la socialisation (p. ex. les femmes assument les principales responsabilités de tous les rôles familiaux) sont toujours présentes et contribuent au conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes. Il est à noter que les données relatives à la responsabilité des soins aux enfants et aux aînés examinées dans le cadre de cette étude (consulter le Rapport 1) concordent avec cette interprétation. De fait, ces données indiquent que la plupart des hommes et des femmes de notre échantillon percevaient que les femmes de leur famille assumaient les principales responsabilités des rôles familiaux.

### **Les femmes des familles non traditionnelles font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille**

Les mères des familles non traditionnelles qui occupent un emploi (les femmes qui ont un « mari au foyer ») signalent des niveaux beaucoup plus élevés d'interférence du travail dans la famille que les femmes des autres types de famille. Ces données permettent de supposer que la présence d'un conjoint au foyer qui s'occupe à temps plein des personnes à charge permet, aide ou incite (il est difficile de déterminer le terme à utiliser à partir des données) les femmes à satisfaire à leurs exigences professionnelles au dépens de leur famille. Comme nous l'avons déjà fait

remarquer, l'absence d'une telle relation chez les hommes de l'échantillon (les hommes des familles traditionnelles signalent des niveaux identiques d'interférence du travail dans la famille que les hommes des autres types de famille) pourrait s'expliquer par le fait que les hommes sont plus susceptibles que les femmes de satisfaire aux exigences professionnelles au détriment de leur famille et ce, peu importe leur situation familiale. Cette interprétation des données est appuyée par le fait que les hommes font d'habitude état de niveaux plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que les femmes.

### **Les femmes qui ont une double responsabilité de garde font également état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille**

Les femmes qui font partie de ménages qui ont la garde de personnes à charge font état de niveaux beaucoup plus élevés d'interférence du travail dans la famille que celles qui n'ont pas à s'occuper de personnes à charge. En outre, les femmes qui ont la garde d'enfants et d'aînés font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que les femmes qui doivent satisfaire à une seule de ces responsabilités familiales. Nous avons également observé cette tendance chez les hommes de l'échantillon, ce qui appuie la thèse que plus le nombre des responsabilités non professionnelles est élevé, plus grande est la probabilité d'un « choc » entre le travail et la vie familiale – et que l'on satisfera aux exigences professionnelles au détriment du temps consacré à la famille.

### **Pour les femmes comme pour les hommes, il y a une relation entre le nombre de responsabilités familiales et la probabilité d'interférence de la famille dans le travail**

Sauf pour un type de famille (les familles à fournisseur de soins unique), la relation entre le type de famille et l'interférence de la famille dans le travail observée chez les femmes de notre échantillon est la même que celle relevée chez les hommes. Pour les hommes comme pour les femmes, les familles du groupe de la génération sandwich sont associées aux niveaux les plus élevés d'interférence de la famille dans le travail, tandis que l'état de célibataire et les familles bi-actives sans responsabilités de garde de personnes à charge sont associés aux plus faibles niveaux de conflit. Les familles qui doivent prodiguer des soins aux aînés éprouvent moins de difficultés relativement à l'interférence de la famille dans le travail que les parents

qui travaillent, mais elles sont beaucoup plus préoccupées à ce sujet que les familles qui n'ont aucune responsabilité de garde de personnes à charge.

Pour les hommes de l'échantillon, le type de famille à fournisseur de soins unique est associé aux deuxièmes niveaux en importance de conflit entre le travail et la vie personnelle. Les pères des familles traditionnelles et des familles bi-actives, même s'ils font également état de niveaux plus élevés de cette forme d'interférence, signalent beaucoup moins de difficultés que les hommes qui n'ont pas de conjointe. Par contre, chez les femmes, l'importance de l'interférence subie est plus étroitement associée aux responsabilités de soins à des personnes à charge qu'au type de famille. Cette affirmation est corroborée par le fait que les femmes célibataires ou qui sont dans des familles bi-actives et qui ont la garde d'enfants ou d'aînés font état de niveaux semblables de cette forme d'interférence. L'élément qui semble contribuer à la réduction de cette forme d'interférence chez les femmes (mais non chez les hommes) est le fait d'avoir un conjoint qui s'occupe des questions familiales (c.-à-d. que les femmes des familles non traditionnelles signalent des niveaux moins élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle).

### **La pression sur le fournisseur de soins est fonction des soins aux aînés – peu importe le sexe**

Les hommes et les femmes qui assument la responsabilité de soins aux aînés signalent des niveaux beaucoup plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que leurs homologues des autres types de famille. En fait, seules deux autres types de famille sont associées à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle : les familles à fournisseur de soins unique et le groupe de la génération sandwich. Ces données correspondent à la façon dont nous avons mesuré la pression sur le fournisseur de soins dans cette étude (p. ex. le stress associé à la prestation de soins aux aînés).

## **3.2 La collectivité<sup>13</sup>**

La présente étude a tenu compte de trois caractéristiques de la collectivité : son emplacement au Canada, son caractère rural ou urbain et sa population. À ce moment-ci, nous avons très peu d'information pour nous aider à comprendre comment la capacité d'atteindre l'équilibre entre le travail et la vie personnelle diffère d'un endroit à l'autre au pays. Il en va de même des politiques sociales qui peuvent avoir une influence sur le conflit entre

<sup>13</sup> Les personnes qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements au sujet du lien entre la collectivité et le conflit entre le travail et la vie personnelle peuvent se reporter au document suivant : L. Duxbury et C. Higgins (2003), *Where to Work in Canada? An Examination of Work-Life Practices*, Vancouver, B.C. Council of the Family.



le travail et la vie personnelle. Nous savons que ces politiques varient d'une province à l'autre, mais nous ne savons pas jusqu'à quel point elles peuvent influencer sur le niveau de stress, de conflit, etc. De la même façon, s'il est possible de regrouper les collectivités canadiennes de plusieurs façons (p. ex. rurales/urbaines, population), nous ne savons pas comment les caractéristiques des collectivités sont associées à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. Ces renseignements sont essentiels pour les décideurs responsables d'établir des interventions et des mesures de soutien appropriées pour faciliter l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. En outre, ces renseignements sont pertinents pour les employés et les employeurs qui doivent déterminer la région canadienne où ils aimeraient s'établir. L'un des buts de la présente étude est de combler certaines de ces lacunes, notamment en examinant le lien entre les qualités que possèdent les collectivités où vivent les Canadiens et les Canadiennes et la qualité de vie offerte par ces collectivités – évaluées dans le cadre de cette étude comme la capacité à contribuer à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Nous avons identifié les collectivités visées par cette étude en demandant aux répondants d'indiquer leur code postal (afin d'établir la province de résidence et si le répondant habitait en milieu rural ou dans une région urbaine) et la population approximative de leur collectivité (moins de 1 000 habitants; de 1 000 à 24 999 habitants; de 25 000 à 49 999 habitants; de 50 000 à 99 999 habitants; de 100 000 à 499 999 habitants; ou de 500 000 habitants ou plus). Nous avons utilisé les données relatives aux codes postaux pour regrouper les répondants en cinq « régions » : les provinces de l'Atlantique, le Québec, l'Ontario, les Prairies et la Colombie-Britannique<sup>14</sup>.

### **Le lien entre la collectivité de résidence et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Nous n'avons pour ainsi dire trouvé aucune recherche empirique qui établisse un lien entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et les différentes caractéristiques de la collectivité examinées dans le cadre de la présente étude. De plus, il est *a priori* très difficile d'émettre des hypothèses quant à ces relations, puisqu'on pourrait établir une association tant positive que négative entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et la taille de la collectivité (p. ex. que les personnes qui vivent dans des collectivités plus densément peuplées ont

davantage de difficulté à concilier le travail et la vie personnelle). Par exemple, même si certains facteurs appuieraient la thèse selon laquelle les personnes qui vivent dans de petites collectivités sont plus aptes à concilier le travail et la vie personnelle (meilleur soutien social, courtes distances à parcourir, qualité de vie supérieure, coût de la vie moins élevé), on peut dégager d'autant d'autres facteurs qui indiqueraient que les personnes qui vivent dans les petites collectivités font état de niveaux plus élevés de conflit entre le travail et la vie personnelle (probabilité d'un accès plus limité à des services de garderie de qualité supérieure, à des services d'éducation spécialisée et à des services de soutien aux aînés, mobilité d'emploi réduite). Les données de cette étude devraient nous offrir un aperçu de ces relations.

### **Le lien entre la collectivité de résidence et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué une MANOVA de cinq (région du pays) sur deux (rural/urbain) sur six (population de la collectivité) sur quatre (conflit entre le travail et la vie personnelle) pour déterminer la relation entre la collectivité de résidence et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous avons contrôlé les variables sexe et type d'emploi en les intégrant comme variables dans l'analyse. Les résultats de cette analyse sont présentés à la partie 4 de l'annexe C. La section ci-après en présente des grandes conclusions.

### **Les employés qui vivent dans les collectivités rurales des Prairies et de l'Ontario et les collectivités urbaines de la Colombie-Britannique et de l'Ontario font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail**

L'examen du caractère rural ou urbain de la collectivité en fonction des différentes régions du pays révèle qu'une seule des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle considérées dans cette analyse était associée de façon significative à ces deux caractéristiques de la collectivité : l'interférence de la famille dans le travail<sup>15</sup>. Le tableau 4 présente les données indicatives du niveau moyen d'interférence de la famille dans le travail signalé par les employés des collectivités rurales et urbaines des différentes régions du Canada. À partir de ces données, nous pouvons formuler les remarques suivantes :

<sup>14</sup> Nota : Moins de 2 % de l'échantillon vit dans le Nord canadien (Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut). Ces personnes ont été exclues de l'échantillon pour cette étape de l'analyse.

<sup>15</sup>  $F = 10,13, \alpha = 0,012$ .

- Les employés qui vivent dans les collectivités rurales des Prairies et les collectivités urbaines de la Colombie-Britannique font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail.
- Les employés qui vivent dans les collectivités urbaines du Québec et les collectivités rurales de la Colombie-Britannique sont beaucoup moins susceptibles que les employés d'autres régions du Canada de faire état d'interférence de la famille dans le travail.
- Les employés qui vivent dans les collectivités rurales des Prairies signalent des niveaux beaucoup plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que leurs homologues en Ontario, qui à leur tour font état de niveaux passablement plus élevés d'interférence de la famille dans le travail que les employés de collectivités rurales de l'Atlantique et du Québec. Les employés des collectivités rurales de la Colombie-Britannique font état de niveaux d'interférence de la famille dans le travail de beaucoup inférieurs à ceux des employés d'autres régions rurales du pays.
- Les employés qui vivent dans les régions urbaines de la Colombie-Britannique font état de niveaux beaucoup plus élevés d'interférence de la famille dans le travail que ceux des régions urbaines de l'Ontario. Par contre, les employés qui vivent dans les régions urbaines de l'Ontario signalent des niveaux beaucoup plus élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que ceux des collectivités urbaines de l'Atlantique et des Prairies. Les employés des collectivités urbaines du Québec signalent des niveaux d'interférence de la famille dans le travail qui sont de beaucoup inférieurs à ceux de leurs homologues qui vivent dans les régions rurales ailleurs au pays.
- Les employés des collectivités rurales des Prairies et de l'Ontario font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail que ceux des collectivités urbaines de ces régions.
- Les employés qui vivent dans les collectivités rurales de la Colombie-Britannique et des provinces de l'Atlantique font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail que ceux des collectivités rurales de ces régions.
- L'interférence de la famille dans le travail n'est pas associée au lieu de résidence au Québec (nous ne relevons aucun écart entre les employés des zones rurales et urbaines à l'égard de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle).

**Tableau 4 : Relation entre la région du pays, le milieu rural/urbain et l'interférence de la famille dans le travail**

	Rural	Urbain
Provinces atlantiques	2,19	2,34
Québec	2,28	2,23
Ontario	2,52	2,41
Prairies	2,70	2,35
Colombie-Britannique	2,07	2,68
Échantillon	2,38	2,41

Il faudra réaliser d'autres recherches pour déterminer les facteurs qui influent sur les personnes qui vivent dans ces différents types de collectivité et qui favorisent ou, au contraire, entravent l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

**Les employés qui vivent dans l'Ouest canadien (dans les Prairies et en Colombie-Britannique) font état de niveaux beaucoup plus élevés d'interférence du travail dans la famille**

L'examen des données des tableaux 5 et 6 révèle qu'une seule forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, l'interférence du travail dans la famille, est associée de façon significative au lieu de résidence au Canada. Il est possible de prédire une partie importante de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle si on connaît le lieu de résidence et de travail, au Canada, du répondant ou de la répondante. Un examen plus approfondi des données révèle ce qui suit :

- les employés de l'Ouest canadien (la Colombie-Britannique et les Prairies) font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille;
- les employés du Québec font état des plus bas niveaux d'interférence du travail dans la famille;
- les employés des provinces de l'Atlantique font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que ceux de l'Ontario mais moins élevés que ceux de l'Ouest canadien.

Encore une fois, il faudra réaliser d'autres recherches pour expliquer ces écarts.

**Tableau 5 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Région du pays**

	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 0,46, $\alpha = 0,77$	0,039
Interférence du travail dans la famille	F = 5,71, $\alpha < 0,0001$	0,048
Interférence de la famille dans le travail	F = 1,38, $\alpha = 0,25$	0,014
Pression sur le fournisseur de soins	F = 0,85, $\alpha = 0,49$	0,009

*Nota : Sauf avis contraire, les deux covariables du type d'emploi sont significatives quand  $\alpha < 0,0001$ . L'ajustement de Bonferroni signifie que seuls les  $\alpha$  de 0,0125 (p. ex. 0,05 divisé par 4) ou d'une valeur inférieure sont considérés comme significatifs. Le sexe a été une variable contrôlée dans le cadre de l'analyse.*

**Tableau 6 : Relation entre l'interférence du travail dans la famille et la région**

	T à F
Prairies	3,29
Colombie-Britannique	3,26
Provinces atlantiques	3,20
Ontario	2,96
Québec	2,66
Échantillon	3,01

### 3.3 Caractéristiques du travail

L'examen de la documentation met en évidence deux façons très différentes de conceptualiser les caractéristiques du travail, soit au niveau de la macro-analyse (p. ex. le secteur d'emploi) et de la micro-analyse (c.-à-d. établissement de critères objectifs qui décrivent les contrats de travail des employés).

Pour ce qui est de la macro-analyse, on relève plusieurs différences fondamentales entre les organismes créés pour fournir un produit et obtenir un rendement du capital investi (c.-à-d. le secteur privé) et ceux dont les objectifs sont entre autres de répondre aux besoins collectifs et de desservir le public au moyen de politiques gouvernementales, de soins de santé et d'éducation dans l'intérêt public (gouvernement et fonction publique au sens large). C'est peut-être le cardinal Joseph Bernardin<sup>16</sup> qui l'a exprimé le mieux quand il a dit :

« Le gouvernement peut considérer qu'il s'est acquitté de sa tâche quand ses politiques sont efficacement en vigueur. Le secteur privé est considéré efficace quand un consommateur achète ses produits et en est satisfait, et quand il fournit de façon constante aux investisseurs un rendement raisonnable du capital investi. Dans le cas du secteur sans but lucratif, il est plus difficile de définir ce qui est une réussite, mais on estime généralement que celui-ci a fait son travail quand ses programmes répondent aux besoins de la collectivité. »

En outre, les recherches dans ce domaine<sup>17</sup> révèlent que les secteurs public, privé et sans but lucratif se distinguent en ce qui a trait aux aspects suivants : les types d'emploi, les conditions de travail, le recours à des formules de travail inhabituelles et de travail par roulement, le niveau de syndicalisation, les conséquences d'une grève, la responsabilisation publique, les formes de reconnaissance, l'importance de la satisfaction du client, les conséquences des échecs, le processus de prise de décision, le rythme du changement, la dépendance à l'égard de la technologie, l'insistance sur la hiérarchie, les structures organisationnelles, le financement, le processus budgétaire, la sécurité d'emploi, le niveau de scolarité requis, la concentration professionnelle, les groupes de professions, les cadres réglementaires, la définition du succès, les objectifs, la capacité de faire la grève, la mesure du rendement et de la productivité et la disposition à prendre des risques. La présente étude étend la

<sup>16</sup> Voir [www.acponline.org/chapters/il/northern/card011295.html](http://www.acponline.org/chapters/il/northern/card011295.html).

<sup>17</sup> Une recherche dans le Web au mots clés « *employment sector* » [secteur d'emploi] et « *characteristics* » [caractéristiques] a permis de mieux comprendre l'incidence du secteur. Le site Web de l'Organisation internationale du travail ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) nous a été particulièrement utile à cet effet.

recherche dans ce domaine en examinant comment le conflit entre le travail et la vie personnelle varie selon le secteur organisationnel.

Plusieurs études de recherche ont également tenté de cerner les caractéristiques des rôles professionnels qui peuvent influencer sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. L'évaluation de la documentation semble indiquer qu'on devrait intégrer les dimensions suivantes à la micro-analyse de l'impact des caractéristiques du travail sur le conflit entre le travail et la vie personnelle : les responsabilités de supervision, l'appartenance à un syndicat et l'horaire de travail (Voydanoff, 1988; Frone, 2002; Guerts et Demerouti, 2003).

La documentation précitée donne à penser que pour vraiment saisir l'incidence du travail sur le conflit entre le travail et la vie personnelle, il faut examiner la situation par la macro-analyse et la micro-analyse. C'est pourquoi, dans le cadre de cette étude, nous avons procédé à deux séries d'analyses pour évaluer l'incidence du poste de l'employé sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. La première série d'analyses se penche par la macro-analyse sur l'incidence du secteur d'emploi (c.-à-d. le secteur privé, public ou sans but lucratif) sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. La deuxième série examine par la micro-analyse les caractéristiques du travail à l'échelle de l'individu. Cette deuxième analyse intègre certaines des grandes caractéristiques du travail relevées dans la documentation de recherche :

- la formule de travail (horaire souple, semaine de travail comprimée, heures normales de travail, travail par roulement);
- le statut de superviseur (c.-à-d. si la personne supervise le travail d'autrui);
- l'appartenance à un syndicat (oui ou non),
- le nombre d'années au sein de l'organisme actuel;
- la situation d'emploi (temps plein ou temps partiel; contractuel ou permanent).

### **Le lien entre les caractéristiques du travail et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Le concept d' « horaire bien adapté » (« *fit* ») proposé par Barnett et ses collègues (consulter Barnett, Gareis et Brennan, 1999) permet d'établir un lien entre l'horaire de travail de l'employé (la répartition de la journée de travail) et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Lorsque l'horaire est « bien adapté » (c.-à-d. qu'il permet à l'employé de satisfaire à ses obligations et préférences personnelles), le conflit est en principe réduit au

minimum. Par contre, lorsqu'en raison de son horaire de travail, l'employé a de la difficulté à satisfaire à ses obligations et à ses préférences personnelles, on suppose que le conflit est à un niveau plus élevé. Les travaux de Voydanoff (1988) indiquent que les employés qui font du travail par roulement, qui ont un horaire de travail rigide ou qui occupent un poste contractuel sont moins susceptibles d'avoir un horaire à « niveau élevé d'adaptation ». Parce que les employés qui occupent de tels postes sont davantage susceptibles de travailler les soirs ou les fins de semaine, postule l'auteur, il leur est plus difficile de participer aux activités familiales qui ont lieu à des moments particuliers (p. ex. les activités scolaires et les rencontres familiales). Enfin, Guerts et Demerouti (2003) soulignent, dans leur évaluation de la documentation, qu'un nombre impressionnant d'études établissent un lien entre un horaire de travail « inadapté » (défini comme un horaire qui ne comporte pas suffisamment de temps libres durant la semaine ou la fin de semaine ou qui interfère avec le cycle naturel sommeil-réveil) et un niveau élevé d'interférence entre les rôles.

Nous avons découvert très peu de documents qui établissent un lien entre le secteur d'emploi ou l'appartenance à un syndicat et les différents aspects du conflit entre le travail et la vie familiale. La présente étude permettra de combler le manque de connaissances dans ce domaine.

### **Le lien entre le secteur d'emploi et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué une MANCOVA de trois (secteur d'emploi) sur deux (sexe) sur quatre (forme de conflit entre le travail et la vie personnelle) pour déterminer la relation entre le secteur d'emploi et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Le type d'emploi a été intégré à titre de covariable. Les résultats de cette analyse (consulter la partie 5 de l'annexe C) indiquent que le conflit entre le travail et la vie personnelle est associé au sexe de l'employé et au secteur d'emploi. La covariable (type d'emploi) était associée de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle, à un niveau de signification de 0,0001.

### **Le secteur d'emploi est associé de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle**

L'analyse des données du tableau 7 révèle que toutes les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette étude (à une exception

près, soit la pression sur le fournisseur de soins) sont associées de façon significative au secteur d'emploi.

Le lien entre le secteur d'emploi et l'incidence de l'interférence du travail dans la famille est important puisque le secteur d'emploi explique 6 % de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. La proportion de la variation de la surcharge de rôles (2 %) et de l'interférence de la famille dans le travail (3 %) associée au secteur d'emploi n'était toutefois pas importante. Enfin, il est important de noter que la pression sur le fournisseur de soins n'est pas associée de façon significative au secteur d'emploi.

**Tableau 7 : Test relatif aux effets entre les différents sujets : Secteur d'emploi**

	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 16,02, $\alpha < 0,0001$	0,016
Interférence du travail dans la famille	F = 43,66, $\alpha < 0,0001$	0,062
Interférence de la famille dans le travail	F = 20,30, $\alpha < 0,0001^*$	0,026
Pression sur le fournisseur de soins	F = 2,83, $\alpha = 0,06^*$	0,001

Nota : \* Signifie qu'aucune des covariables du type d'emploi n'est significative sur le plan statistique. Sauf avis contraire, les deux covariables du type d'emploi sont significatives quand  $\alpha < 0,0001$ . L'ajustement de Bonferroni signifie que seuls les  $\alpha$  de 0,0125 (p. ex. 0,05 divisé par 4) ou d'une valeur inférieure sont considérés comme significatifs. Le sexe a été une variable contrôlée dans le cadre de l'analyse.

### **Les employés du secteur sans but lucratif font état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille**

Comme l'illustrent les données de la partie 5 de l'annexe C, les employés du secteur sans but lucratif font état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille. Par contre, les répondants du secteur privé font état des niveaux les plus bas de l'échantillon de ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Les employés du secteur public sont

moins susceptibles que ceux du secteur sans but lucratif de subir des niveaux élevés de ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle, mais davantage susceptibles de signaler des niveaux élevés de surcharge de rôles que ceux du secteur privé. Il n'y avait pas d'écart significatif entre les niveaux d'interférence du travail dans la famille des employés des secteurs public et privé.

Ces résultats correspondent au fait que la plupart des employés de l'échantillon intégrés au secteur sans but lucratif travaillaient dans les domaines des soins de santé et de l'éducation – domaines qui ont fait l'objet d'importantes réductions des effectifs et de restructurations dans les années 1990.

### **Les employés du secteur public font état d'un niveau plus élevé d'interférence de la famille dans le travail**

On observe une tendance différente lorsqu'on examine le lien entre le secteur d'emploi et l'interférence de la famille dans le travail. Le secteur public présente des niveaux plus élevés et ce, de façon significative, de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Ce constat appuie notre thèse selon laquelle il faut examiner les variables prédictives des différentes formes de conflit pour avoir une vue d'ensemble de la façon dont les travailleurs canadiens concilient le travail et la vie personnelle.

### **Le lien entre les caractéristiques du travail et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué quatre équations de régression (une pour chacune des formes de conflit entre le travail et la vie personnelle) pour déterminer le lien entre plusieurs des principales caractéristiques du travail et le conflit entre le travail et la vie personnelle. À cette étape de l'analyse, nous avons évalué les sept variables indépendantes suivantes :

- la formule de travail (horaire souple, semaine de travail comprimée, heures de travail normales);
- le travail par roulement (oui ou non);
- le statut de superviseur (si la personne supervise le travail d'autrui);
- l'appartenance à un syndicat (oui ou non);
- le nombre d'années au sein de l'organisme actuel;
- la situation d'emploi (temps plein ou temps partiel);
- la situation d'emploi (contractuel ou permanent).

De plus, dans le cadre de cette analyse, nous avons contrôlé la variable sexe. L'annexe D présente les résultats des régressions, qui sont évoqués ci-dessous.

### Les caractéristiques du travail sont des variables prédictives importantes de l'interférence du travail dans la famille

Les résultats des régressions (consulter le tableau 8) indiquent que même s'il a été possible, à partir des sept caractéristiques du travail, de prédire de façon significative la surcharge de rôles, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins, la relation n'est pas statistiquement importante<sup>18</sup>. En d'autres termes, les facteurs liés au travail, notamment l'appartenance à un syndicat, la durée d'affectation, la situation d'emploi, le statut de superviseur et la formule de travail ne constituent pas en soi des variables prédictives importantes de ces trois formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Par contre, ces caractéristiques du travail expliquent une partie importante de la variation (5 %) de la quatrième forme de conflit entre le travail et la vie personnelle qui a été étudiée – l'interférence du travail dans la famille.

**Tableau 8 : Résumé des résultats de l'analyse de régression : Caractéristiques du travail**

	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 37,37, $\alpha < 0,0001$	0,013
Interférence du travail dans la famille	F = 12,81, $\alpha < 0,0001$	0,046
Interférence de la famille dans le travail	F = 2,20, $\alpha = 0,008$	0,004
Pression sur le fournisseur de soins	F = 5,54, $\alpha < 0,0001$	0,006

### Superviser le travail d'autrui est l'une des principales variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille

L'examen des données de la mesure de Pratt (consulter l'annexe D) révèle que même si les sept caractéristiques du travail visées par cette étude constituaient des variables prédictives significatives de l'interférence du travail dans la famille, deux de ces variables étaient des prédicteurs particulièrement significatifs de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle : superviser le travail d'autrui (la variable prédictive la plus importante) et le travail par roulement (la deuxième variable prédictive en importance). Les données semblent également indiquer que la relation entre l'appartenance à un syndicat et l'interférence du travail dans la famille est digne de mention.

Le travail par roulement est susceptible de poser des problèmes puisque l'emploi du temps de l'employé ne correspond plus à celui du reste de la famille (c.-à-d. que le travailleur dort le jour et travaille de nuit). Le lien entre la supervision et l'interférence du travail dans la famille peut être attribué au fait qu'on s'attend souvent que les superviseurs travaillent de plus longues heures, soient disponibles pour travailler hors des heures normales de travail et disposés à apporter du travail à domicile les soirs – autant de situations qui, en principe, contribuent à accroître la probabilité que ces personnes satisfèrent à leurs exigences professionnelles au détriment des heures consacrées aux rôles familiaux. Enfin, les données donnent à penser que la situation des employés syndiqués, par rapport aux employés non syndiqués, est meilleure pour ce qui est de cette forme de conflit. Encore une fois, nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses sur les causes d'une telle situation. Il est possible que les employés syndiqués soient plus susceptibles d'estimer qu'ils peuvent « refuser » certaines demandes, notamment celles liées aux heures supplémentaires et au travail les fins de semaine. Par ailleurs, il est possible que les employés des échelons organisationnels où l'on est particulièrement susceptible de trouver une interférence du travail dans la famille (p. ex. les personnes qui coordonnent le travail d'autrui) sont moins susceptibles d'être syndiqués.

<sup>18</sup> Les équations de régression expliquent 1 % ou moins de la variation de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle.

### 3.4 Statut socio-économique

Certaines variables peuvent servir de tampons entre les conditions familiales et professionnelles et les résultats positifs ou négatifs. Une de ces variables est le statut socio-économique. Nous avons tenu compte de trois aspects intercorrélés du statut socio-économique dans cette étude : scolarité, revenu personnel et revenu du ménage<sup>19</sup>. Les recherches semblent indiquer que des niveaux élevés de scolarité et de revenu sont associés de façon positive à une augmentation de la capacité d'équilibrer le travail et de la vie personnelle. Au chapitre de la scolarité, les études ont établi un lien entre les années d'éducation formelle et une meilleure réaction du sujet face au stress, une mobilité d'emploi et une sécurité d'emploi plus élevées, une meilleure qualité d'emploi et une perception de contrôle accrue. Par ailleurs, on a établi une association entre des revenus élevés et l'augmentation de la capacité d'acheter des biens et services qui, eux, sont associés à un meilleur équilibre (c.-à-d. la prestation de soins de qualité supérieure, selon un horaire souple, à des enfants et à des aînés; les services de nettoyage; les repas à l'extérieur du domicile)<sup>20</sup>.

#### **Le lien entre le statut socio-économique et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Il existe peu de données probantes établissant un lien direct entre la scolarité et le revenu, d'une part, et les différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle, d'autre part. Les données disponibles semblent indiquer qu'il n'y a pas de relation directe. Par exemple, bien que certaines études font état d'une association négative entre certaines composantes du statut socio-économique et le conflit entre le travail et la vie personnelle, notamment le revenu du ménage (Neal et coll., 1993) et la scolarité (Grzywacz et Marks, 2000), d'autres études (Frone et coll., 1997a) ne constatent aucune association entre la scolarité ou le revenu et l'interférence du travail dans la famille ou l'interférence de la famille dans le travail. Encore une fois, nous espérons que la présente étude permettra de mieux comprendre la situation grâce à des examens distincts de l'incidence du statut socio-économique chez les hommes et chez les femmes de même que du revenu du ménage et du revenu individuel.

#### **Le lien entre le statut socio-économique et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué deux séries d'équations de régression (une pour les hommes et une pour les femmes) pour examiner la relation entre le statut socio-économique et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle ont servi de variables dépendantes. La scolarité, le revenu avant impôt et le revenu du ménage avant impôt représentaient les variables indépendantes. L'annexe E présente les résultats des régressions pour ces analyses, dont les grandes lignes sont présentées dans la section ci-après.

#### **Le statut socio-économique a peu d'incidence sur l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins**

L'examen des données du tableau 9 révèle que le statut socio-économique ne constitue pas une variable prédictive importante de deux des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle : l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins<sup>21</sup>. Le fait que les revenus élevés ne sont pas associés à de plus faibles niveaux de pression sur le fournisseur de soins ou d'interférence de la famille dans le travail semble indiquer que le revenu protège peu les employés de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Il est possible que les mesures de soutien pour gérer ces formes de conflit ne soient pas disponibles (c.-à-d. que la personne ne peut acheter un service qui n'existe pas). Par ailleurs, il se peut que certaines situations (un parent mourant, un enfant malade) exigent la présence de l'employé et non d'une personne rémunérée qui le remplace.

#### **Le statut socio-économique n'est pas étroitement associé à la surcharge de rôles**

Même si la relation entre la surcharge de rôles et le statut socio-économique est significative et plus importante que celle observée pour l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins (2 % pour les hommes et les femmes), la connaissance du statut socio-économique d'un employé ne fournit que peu d'information sur le niveau de surcharge de rôles avec lequel il doit composer.

19 Même si l'on considère souvent la variable du type d'emploi dans les analyses du statut socio-économique, nous avons jugé qu'il n'était pas nécessaire de l'intégrer à la présente analyse en raison de son étroite corrélation avec le revenu et la scolarité.

20 Le document de Higgins et Duxbury (2002) présente une évaluation de la documentation.

21 Même si les résultats des régressions révèlent que le statut socio-économique est une variable prédictive significative de ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les hommes et les femmes, le fait que les variables examinées ne peuvent expliquer qu'une faible proportion de la variation des niveaux de conflit semble indiquer que la relation est de faible importance.

**Tableau 9 : Résumé des résultats de l'analyse de régression : Situation socio-économique**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 30,45, $\alpha < 0,0001$	0,016	F = 55,59, $\alpha < 0,0001$	0,022
Interférence du travail dans la famille	F = 88,73, $\alpha < 0,0001$	0,045	F = 209,62, $\alpha < 0,0001$	0,077
Interférence de la famille dans le travail	F = 14,39, $\alpha < 0,0001$	0,008	F = 17,19, $\alpha < 0,0001$	0,007
Pression sur le fournisseur de soins	F = 3,22, $\alpha = 0,002$	0,005	F = 10,54, $\alpha < 0,0001$	0,012

### **Chez les femmes, le statut socio-économique est une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille**

La relation entre le statut socio-économique et l'interférence du travail dans la famille est à la fois significative et importante. De fait, le statut socio-économique semble être plus étroitement associé à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les femmes de l'échantillon que pour les hommes<sup>22</sup>. La mesure de Pratt révèle que les hommes et les femmes qui ont des revenus supérieurs sont plus susceptibles de subir des niveaux élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que les employés qui ont des revenus plus modestes. Ce résultat est compatible avec les données liées à la supervision auxquelles nous avons déjà fait référence, qui donnent à penser que les employés mieux rémunérés qui occupent des postes de gestionnaire et/ou de superviseur sont plus susceptibles d'adopter des comportements (p. ex. travailler tard, prolonger les heures de travail, apporter du travail au domicile, se déplacer pour le travail) qui nuisent à leur capacité à s'acquitter des obligations et des responsabilités liées à leurs rôles familiaux. Il est difficile de déterminer la direction des liens de cause à effet à partir de ces données. Peut-on affirmer que les gestionnaires mieux rémunérés travaillent de longues heures parce qu'ils aiment leur emploi et qu'ils ont à cœur les intérêts de l'organisme qui leur a accordé une promotion? Ou en revanche, peut-on supposer que la culture organisationnelle exerce une pression sur les employés ayant accédé à des postes de gestion pour qu'ils accordent la priorité au travail au détriment de la famille? Les données relatives au conflit entre le travail et la vie personnelle et la culture organisationnelle, que l'on

examinera au chapitre 5, contribueront à une meilleure compréhension de ces questions.

### **3.5 Conclusions**

Que savons-nous au sujet du lien entre la situation socio-démographique des employés et le risque qu'ils doivent gérer les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette analyse? Nos principales conclusions, structurées selon la forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, sont présentées ci-après.

#### **Surcharge de rôles**

Il est possible de dégager les conclusions suivantes à l'égard de la prédiction de la surcharge de rôles à partir des données examinées dans le présent chapitre. Premièrement, aucun des facteurs socio-démographiques ou socio-économiques analysés dans le cadre de cette analyse n'a permis de prédire plus de 3 % de la variation de la surcharge de rôles. À partir de ce constat, nous pouvons conclure que la connaissance objective de la situation familiale de l'employé, de sa collectivité ou de son milieu de travail fournit peu d'information quant à l'ampleur de la surcharge de rôles avec laquelle la personne doit composer.

Deuxièmement, l'âge des enfants à la maison et la collectivité de résidence ne constituent pas des variables prédictives significatives de la surcharge de rôles ni chez les hommes ni chez les femmes. Ce constat nous oblige à remettre en question bon nombre des hypothèses à l'égard

<sup>22</sup> Le statut socio-économique explique 8 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes comparativement à 5 % chez les hommes.



des facteurs de risque de surcharge de rôles (p. ex. une surcharge plus importante chez les mères).

Troisièmement, l'étape du cycle de vie de l'employé, son type de famille, son secteur d'emploi, sa situation socio-économique et les caractéristiques de son travail constituent toutes des variables prédictives significatives mais non importantes de la surcharge de rôles. En d'autres termes, même si ces facteurs sont tous associés, de façon significative, à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, ils ne rendent compte que d'une faible partie (moins de 3 %) de la variation liée à la surcharge de rôles que nous avons observée dans l'échantillon.

Quatrièmement, les données présentées dans ce chapitre indiquent que les employés qui assument des rôles qui nécessitent un investissement en temps et en énergie plus important – qu'il s'agisse de rôles liés au travail (p. ex. de superviseur, d'employé dans le secteur sans but lucratif) ou de rôles personnels (p. ex. de soignant d'aînés, de parent) – subiront des niveaux élevés de surcharge de rôles. Les données confirment les prédictions suivantes relatives aux personnes qui subiront un niveau élevé de surcharge de rôles :

- Les employés dont l'étape du cycle de vie exige de prodiguer des soins aux aînés sont beaucoup plus susceptibles de signaler un niveau élevé de surcharge de rôles que les employés qui se trouvent à une autre étape du cycle de vie; les employés qui se trouvent à une étape où il faut prendre soin d'enfants (les étapes liées au statut de parent, dont ceux de la génération sandwich) sont davantage susceptibles, et ce, de façon importante, de faire état de niveaux élevés de surcharge de rôles que les personnes qui n'assument aucune de ces responsabilités de soins à des personnes à charge.
- Les hommes et les femmes qui doivent s'occuper à la fois d'enfants et d'aînés (c.-à-d. ceux du groupe de la génération sandwich) sont davantage susceptibles et ce, de façon importante, de faire état d'un niveau élevé de surcharge de rôles; les employés qui se trouvent dans une famille responsable d'un seul type de personnes à charge (enfants ou aînés, peu importe) sont davantage susceptibles et ce, de façon importante, de signaler un niveau de surcharge de rôles élevé que les employés sans responsabilités de garde.
- Les employés qui travaillent au sein d'organismes sans but lucratif sont davantage susceptibles et ce, de façon importante, de faire état d'un niveau élevé de surcharge de rôles que les employés des secteurs privé ou public.

- Les employés qui ont un revenu élevé sont beaucoup plus susceptibles de signaler un niveau plus élevé de surcharge de rôles.
- Les employés qui supervisent le travail d'autrui sont beaucoup plus susceptibles de faire état d'un niveau plus élevé de surcharge de rôles.

Cinquièmement, les principales variables prédictives de la surcharge de rôles, sauf une exception d'importance (le statut d'emploi du conjoint), sont les mêmes pour les deux sexes. Cette conclusion est toutefois assortie de deux mises en garde importantes. Tout d'abord, nous avons été en mesure d'expliquer, à partir des données liées aux « circonstances de la vie », une proportion légèrement plus élevée de la variation des niveaux de surcharge de rôles chez les femmes que chez les hommes. Ensuite, nous pouvons conclure que, pour l'échantillon des hommes, l'ampleur du soutien apporté par les conjointes a très peu d'impact sur les niveaux de surcharge de rôles qu'ils connaissent (p. ex., les pères des familles traditionnelles et les pères des familles monoparentales font état des mêmes niveaux de surcharge que les pères des familles bi-actives et les hommes de familles bi-actives qui ont la garde d'aînés). Par contre, chez les femmes, le fait d'avoir un conjoint à la maison qui a la garde de personnes à charge (les femmes des familles non traditionnelles) est un facteur prédictif de niveaux moins élevés de surcharge de rôles.

### **Interférence du travail dans la famille**

À partir des données présentées dans le présent chapitre, nous pouvons formuler les conclusions suivantes à l'égard de la prédiction de l'interférence du travail dans la famille.

Premièrement, il semble que la situation socio-économique de l'employé peut servir à prédire cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Tous les facteurs examinés, à une exception près (l'âge des enfants à la maison), constituaient des variables prédictives significatives de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes; et tous les facteurs sauf trois (l'âge des enfants à la maison, l'étape du cycle de vie et le type de famille) constituaient des variables prédictives importantes chez les hommes. Ces résultats supposent que les renseignements démographiques de base relatifs à un employé (lieu de résidence, situation familiale et revenu) nous donneront un aperçu des risques qu'il subisse l'interférence du travail dans la famille.

Deuxièmement, il existe un lien plus étroit chez les femmes que chez les hommes entre la situation familiale (c.-à-d. l'étape du cycle de vie, le type de famille et le statut socio-économique) et l'interférence du travail dans la famille. Par exemple :

- L'étape du cycle de vie est une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille pour les femmes mais pas pour les hommes.
- Le type de famille est une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille pour les femmes mais pas pour les hommes.
- Le statut socio-économique explique une partie plus importante de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes.

Troisièmement, on constate des différences importantes selon le sexe relativement au lien entre le type de famille et l'interférence du travail dans la famille. Pour les hommes, la relation entre le type de famille et l'interférence du travail dans la famille est semblable à celle observée pour la surcharge de rôles (c.-à-d. que les responsabilités du groupe de la génération sandwich sont celles qui posent davantage problème; vient ensuite au deuxième rang la responsabilité des soins aux aînés ou des soins aux enfants; les hommes qui n'assument aucune forme de garde de personnes à charge font état d'un très faible niveau d'interférence). En d'autres termes, il semblerait que chez les hommes, les responsabilités de garde posent problème en ce qui a trait à la conciliation du travail et de la vie personnelle, mais non la contribution ou l'absence de contribution de la conjointe dans ce domaine. Cette conclusion est confirmée par les données qui révèlent que les hommes des familles traditionnelles signalent les mêmes niveaux de cette forme d'interférence que les hommes dont la conjointe travaille à temps plein ou que les hommes célibataires qui ont la garde de personnes à charge.

En contrepartie, nous avons observé une situation très différente chez les femmes de l'échantillon. Ce sont les femmes des familles non traditionnelles qui faisaient état des niveaux les plus élevés d'interférence du travail dans la famille. Au deuxième rang, on trouvait les femmes des familles qui assumaient les responsabilités de la génération sandwich, qui devaient relever des défis plus importants que les femmes n'assumant la garde que d'un type de personnes à charge (c.-à-d. les enfants ou les aînés). Les femmes qui n'avaient pas de responsabilités de garde de personnes à charge faisaient état de très faibles niveaux de ce type d'interférence. Chez les femmes de l'échantillon, tout comme chez les hommes, le fait d'être un fournisseur de soins unique ne semblait pas accroître le risque d'occurrence de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Quatrièmement, les liens entre l'interférence du travail dans la famille et plusieurs des variables démographiques examinées dans le cadre de cette analyse sont très semblables aux liens observés quant à la surcharge de rôles, mais leur pouvoir prédictif est plus important pour cette forme de conflit. Cela donnerait à penser que la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille ont les mêmes facteurs causals sous-jacents.

Enfin, les données évaluées dans le présent chapitre appuient les prédictions suivantes au sujet des personnes qui subissent des niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille :

- Les employés dont l'étape du cycle de vie est assortie de responsabilités de garde de personnes à charge font état des niveaux les plus élevés d'interférence du travail dans la famille; les employés qui n'assument aucune responsabilité de garde font état de très faibles niveaux de cette forme d'interférence.
- Les employés dont le revenu est élevé signalent des niveaux d'interférence plus importants.
- Les employés qui vivent dans l'Ouest canadien font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que ceux des provinces de l'Atlantique, qui à leur tour signalent des niveaux plus élevés que les personnes qui vivent en Ontario. Ce sont les employés du Québec qui font état des plus faibles niveaux de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.
- Les employés d'organismes sans but lucratif font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que les employés des secteurs privé ou public.
- Les employés qui supervisent le travail d'autrui et ceux qui travaillent par roulement sont plus susceptibles de signaler un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille; les employés qui sont membres d'un syndicat sont moins susceptibles de signaler un niveau élevé.

Dans l'ensemble, ces données permettent de supposer que les employés qui doivent satisfaire à des exigences professionnelles plus importantes (c.-à-d. les gestionnaires, les personnes qui occupent des postes très bien rémunérés, les employés du secteur sans but lucratif, les employés qui vivent dans les régions canadiennes où l'on accorde la priorité au travail) éprouveront des difficultés si leurs exigences et leurs obligations familiales sont également élevées.

## Interférence de la famille dans le travail

Il est possible de dégager les conclusions suivantes à l'égard de la prévision de l'interférence de la famille dans le travail à partir des données présentées dans le présent chapitre. Premièrement, l'absence de relation importante entre l'interférence de la famille dans le travail et la collectivité de résidence, le secteur d'emploi, les caractéristiques du travail et la situation socio-économique indique que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle n'a qu'un faible lien avec la situation du milieu de travail ou de la collectivité et ce, tant chez les femmes que chez les hommes.

Deuxièmement, il nous est impossible de prédire de façon significative l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes à partir de leur situation socio-démographique ou de leur situation socio-économique. Nous pouvons donc en conclure que l'interférence de la famille dans le travail est peu liée aux circonstances familiales ou professionnelles des hommes.

Troisièmement, nous sommes en mesure de prédire avec un certain degré de certitude les niveaux de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes lorsque nous connaissons leur situation familiale (l'étape du cycle de vie, le type de famille, l'âge des enfants à la maison). Ce constat donne à entendre que chez les femmes (mais non chez les hommes), ce type de conflit est associé à l'exercice de certains rôles familiaux. Nos résultats appuient la conclusion que l'interférence de la famille dans le travail a une étiologie différente chez les hommes et les femmes. Quelles femmes sont les plus susceptibles de faire état de cette forme de conflit? Selon nos conclusions, les trois groupes suivants sont exposés à des niveaux élevés de risque :

- les femmes qui prodiguent des soins à des aînés (on devrait tout de même souligner le fait que les employés des deux sexes qui assument la responsabilité de soins aux aînés sont plus à risque de subir l'interférence de la famille dans le travail).
- les femmes qui ont de jeunes enfants. L'interférence de la famille dans le travail est associée de façon négative à l'âge des enfants à la maison, puisque les femmes qui ont de jeunes enfants (c.-à-d. de moins de 5 ans) signalent des niveaux beaucoup plus élevés de cette forme d'interférence que les femmes qui ont des adolescents, lesquelles font état de niveaux beaucoup plus faibles de cette forme d'interférence.

- les femmes qui ont la garde d'enfants éprouvent davantage de difficulté avec cette forme d'interférence que les femmes qui ont des responsabilités de garde double (c.-à-d. d'enfants et d'aînés). Les femmes qui n'ont aucune responsabilité envers des personnes à charge ne signalent pas de niveaux importants de cette forme de conflit.
- les femmes des familles non traditionnelles font état de niveaux plus faibles de cette forme d'interférence que les autres mères.

Ces données indiquent que bon nombre de travailleuses canadiennes subissent l'interférence de la famille dans le travail parce qu'elles continuent d'assumer les rôles familiaux traditionnels des mères (en particulier celui de prodiguer des soins aux jeunes enfants) et de soignants d'aînés. La réduction des attentes à l'égard de ces rôles (lorsque les enfants sont plus âgés et/ou le conjoint assume le rôle de fournisseur de soins) entraîne une réduction de cette forme d'interférence, ce qui laisse croire que cette forme de conflit est associée aux attentes à l'égard des rôles traditionnels des hommes et des femmes en matière de soins aux enfants et aux aînés.

## La pression sur le fournisseur de soins

Les données de cette étude appuient fortement plusieurs conclusions à l'égard de ce type de conflit entre le travail et la vie personnelle. Premièrement, il est possible de prédire l'occurrence de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle avec certitude lorsque nous connaissons l'étape du cycle de vie d'un employé et son type de famille<sup>23</sup>. Qui, en principe, devrait éprouver le plus de difficulté à assumer le rôle de fournisseur de soins? Les données liées au type de famille et à l'étape du cycle de vie mettent en évidence trois groupes d'employés que l'on peut considérer comme étant davantage à risque : les employés qui ont des responsabilités de soins aux aînés, ceux du groupe de la génération sandwich (c.-à-d. qui ont des responsabilités de garde multigénérationnelles) et les fournisseurs de soins uniques. En d'autres termes, les employés plus âgés qui se trouvent à une étape plus avancée du cycle de vie sont davantage susceptibles de subir cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Deuxièmement, cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est très peu liée aux autres variables prédictives de nature socio-économique ou socio-démographique examinées au cours de cette analyse. Ce constat nous permet de conclure que les

23 L'étape du cycle de vie explique 13 % de la variation de la pression sur le fournisseur de soins pour les hommes et 10% pour les femmes; le type de famille explique 11 % de la variation pour les hommes et 10% pour les femmes.

facteurs tels que le lieu de résidence, le revenu et le type d'emploi sont peu liés au niveau de pression sur le fournisseur de soins que subira un employé. Il semblerait plutôt que ce niveau augmente au fil du temps – les employés devront relever ce défi lorsque leurs parents nécessiteront des soins, peu importe les autres situations avec lesquelles ils doivent composer.

Troisièmement, l'étape du cycle de vie et le type de famille sont des variables prédictives plus révélatrices de la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes que chez les femmes. Pour les hommes, la responsabilité de prodiguer des soins aux aînés semble un élément déterminant de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Enfin, les données indiquent que l'âge constitue un facteur particulièrement utile pour prédire la fréquence des formes suivantes de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes : l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Ces données

permettent de brosser le tableau qui suit de la situation des travailleuses canadiennes : à mesure qu'elles avancent en âge, elles ont à prodiguer moins de soins à leurs enfants qui grandissent (diminution de l'interférence de la famille dans le travail) et, parallèlement, prodiguer plus de soins à leurs parents et aux parents de leur conjoint (augmentation de la pression sur le fournisseur de soins). Ces données indiquent que les femmes connaissent de faibles niveaux de conflit lorsque leurs enfants ont atteint l'âge scolaire et que leurs parents ne sont pas trop âgés et sont suffisamment autonomes. Ces conclusions donnent à penser que les employeurs et les décideurs politiques doivent tenir compte des rôles liés aux soins aux enfants et aux soins aux aînés lorsqu'ils examinent la problématique du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes.

# Chapitre 4

## ***Les variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : les exigences***

Les employés s'acquittent de nombreuses obligations et responsabilités professionnelles (envers leur employeur, leur supérieur, leurs collègues et leurs subalternes) et non professionnelles (envers leur conjoint, leurs enfants, leurs parents, leurs amis et la collectivité) qui sont susceptibles d'influer sur les niveaux de conflit entre le travail et la vie personnelle avec lesquels ils doivent composer. En fait, l'une des hypothèses dominantes énoncées dans la documentation sur la problématique du conflit entre le travail et la vie personnelle se formule ainsi : les exigences professionnelles (souvent conceptualisées par la notion des heures de travail) interfèrent directement avec la vie familiale et vice versa (Barnett, Gareis et Brennan, 1999). Le présent chapitre cible avant tout les relations entre ces différentes exigences et les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Même si nous avons choisi de traiter séparément les exigences personnelles et professionnelles dans le cadre de cette analyse, il est possible que cette distinction ne soit pas évidente pour les employés. Comme le soulignent Guerts et Demerouti (2003), la tâche de définir les exigences professionnelles et personnelles s'est compliquée au cours de la dernière décennie en raison de changements irréversibles survenus dans le milieu de travail, notamment l'augmentation du nombre de travailleurs et de travailleuses qui :

- font des heures supplémentaires (au lieu de travail ou ailleurs), exerçant une « liberté de choix » plus ou moins grande à cet égard;
- travaillent ailleurs qu'à leur lieu de travail (télétravail, heures supplémentaires non rémunérées au domicile en dehors des heures normales, travail aux installations des clients);
- travaillent hors des heures normales de travail, soit de 9 h à 17 h (c.-à-d. les soirs ou les fins de semaine).

Les auteurs constatent également une situation semblable à l'égard des exigences personnelles. Par exemple :

- l'intégration d'activités personnelles au lieu de travail à titre d'avantages sociaux (centre de conditionnement physique ou garderie en milieu de travail, service de conciergerie offert par l'employeur);

- les heures de travail consacrées aux activités familiales ou personnelles (p. ex. appels et courriels personnels).

Lewis et Dyer (2002) font valoir un argument semblable. Ces auteurs mettent en évidence le fait que la bureautique (p. ex. l'utilisation du courriel et des ordinateurs portatifs et le passage à une économie du savoir) a, dans de nombreuses situations, contribué à effacer la division entre les sphères professionnelle et personnelle. Les travailleurs et les travailleuses du savoir « doivent gérer une frontière spatio-temporelle de plus en plus perméable entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle puisque les moyens technologiques leur permettent de travailler en tout lieu et en tout temps » [*traduction*]. La présente étude, qui propose une évaluation générale des exigences des sphères professionnelle et personnelle, devrait contribuer à une meilleure compréhension des exigences que les employés ont le plus de difficulté à gérer et à équilibrer. En adoptant une approche multi-dimensionnelle dans la conceptualisation des notions d'exigences professionnelles et de conflit entre le travail et la vie personnelle, cette étude permettra de déterminer avec exactitude les exigences professionnelles et les types de problème que ceux-ci posent pour chacun des groupes. À l'heure actuelle, ni les décideurs ni les organismes (la plupart des études ont porté sur le nombre d'heures de travail par semaine et une mesure générale soit du conflit entre le travail et la vie personnelle soit de l'interférence entre les rôles) ne sont en mesure de définir avec une telle précision ces problèmes. Cette étude devrait donc aider les parties intéressées à déterminer les interventions pouvant atténuer les différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Le présent chapitre est divisé en trois sections. La première, consacrée aux exigences professionnelles, est suivie d'un examen des exigences personnelles. La dernière section du chapitre présente un résumé des principales conclusions.

## 4.1 Exigences professionnelles

En règle générale, les exigences professionnelles renvoient à une série de tâches qu'une personne doit exécuter dans le cadre de l'emploi qu'elle occupe au sein d'un organisme (Guerts et Demerouti, 2003). Les heures de travail représentent l'aspect structurel de l'emploi le plus étudié dans la documentation scientifique consacrée au conflit entre le travail et la vie personnelle (Barnett, Gareis et Brennan, 1999). Il est généralement admis que le nombre d'heures de travail contribue à l'expérience des exigences professionnelles (contraintes liées à la charge de travail excessive ou à des échéanciers trop serrés), un facteur de stress important du lieu de travail (Barnett, Gareis et Brennan, 1999).

Les recherches réalisées donnent à penser que les exigences professionnelles nécessitent des efforts « excessifs » et un nombre d'heures « excessif » de la part des employés (c.-à-d. échéances trop serrées, ressources insuffisantes pour que l'employé s'acquitte de ses responsabilités durant les heures normales de travail), et entraînent une baisse d'énergie et de ressources chez l'employé. Nous avons constaté qu'avec le temps les exigences professionnelles élevées ont un effet cumulatif et néfaste sur la vie personnelle de l'employé (c.-à-d. sur sa capacité de s'acquitter des obligations envers le conjoint, les enfants, les parents plus âgés et la collectivité) [Guerts et Demerouti, 2003].

La reconnaissance d'un lien entre les exigences professionnelles, le nombre d'heures de travail et le conflit entre le travail et la vie personnelle n'est pas d'origine récente. En 1977, Kanter indiquait que le nombre d'heures de travail représentait l'un des facteurs dominants de la contribution du travail au conflit entre le travail et la vie personnelle. À ce propos, cet auteur faisait la remarque suivante : « Le nombre d'heures de travail [...] constitue l'un des facteurs les plus évidents et les plus importants d'influence de la vie professionnelle sur la vie familiale » [*traduction*] (Kanter, 1977, p. 3). En 1985, Greenhaus et Beutell reconnaissaient le lien entre le nombre d'heures de travail et le conflit entre le travail et la vie personnelle en mettant en évidence une forme de conflit qu'ils ont désignée par l'appellation de conflit entre le travail et la vie personnelle « de nature temporelle ». Voydanoff (1988) postulait un lien causal entre les exigences professionnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle et indiquait que le fait de travailler de longues heures limitait la participation des travailleurs aux activités familiales, situation qui, du coup, contribuait à accentuer le conflit entre le travail et la vie familiale.

Pourquoi les employés passent-ils autant d'heures à travailler si les activités professionnelles accentuent le

conflit entre le travail et la vie personnelle? Lewis et Dyer (2002) proposent plusieurs explications à ce phénomène, notamment les suivantes :

- dans le milieu de travail actuel, les effectifs réduits et l'augmentation des tâches entraînent inévitablement une augmentation des charges de travail;
- le travail intellectuel est plus passionnant et satisfaisant que d'autres formes de travail;
- les gestionnaires influent manifestement sur l'acceptation des « longues heures » en soulignant ouvertement la valeur d'un tel comportement et en récompensant les employés qui arrivent tôt au lieu de travail, qui le quittent tard, et qui apportent du travail à domicile.

Nous avons intégré à notre analyse les dimensions suivantes liées aux exigences professionnelles :

- le nombre total d'heures au travail par semaine;
- les heures par semaine consacrées au trajet domicile-travail;
- les heures par semaine consacrées à la formation professionnelle hors des heures normales de travail;
- les heures par semaine à faire du travail additionnel à domicile (TAD);
- les heures par mois à faire des heures supplémentaires rémunérées;
- les heures par mois à faire des heures supplémentaires non rémunérées;
- les exigences de déplacement (exprimées en nombre de soirs de semaine et de soir de fin de semaine par mois où l'employé est absent du domicile);
- les heures par mois liées aux déplacements à destination ou en provenance des installations des clients;
- l'occupation d'emplois multiples rémunérés (cumul des emplois).

### **Le lien entre les exigences professionnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Le nombre d'heures exigées par l'emploi (c.-à-d. heures de travail par semaine, heures supplémentaires) a souvent été étudié à titre de précurseur de conflit entre le travail et la vie personnelle (Guerts et Demerouti, 2003). L'une des conclusions les plus fréquentes des études empiriques est

l'étroite association positive entre le nombre d'heures consacrées au travail par semaine et la fréquence de l'interférence du travail dans la famille, un niveau élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle, un niveau élevé de surcharge de rôles et l'impact négatif de l'empiètement du travail sur la famille. Les études opérationnalisent le conflit entre le travail et la vie familiale de différentes façons : on en trouve des exemples récents dans Gutek, Searle et Kelpa (1991), Frone et coll. (1992b), O'Driscoll, Ilgen et Hildreth (1992), Netemeyer et coll., (1996), Frone et coll. (1997b), Wallace (1997), Grzywacz et Marks (2000), Van Der Hulst et Geurts (2001) et Guerts et Demerouti (2003). Voydanoff (1988) citait quelques études antérieures utilisant différents échantillons, pour lesquels on avait établi une relation directe entre le nombre d'heures travaillées et l'intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle.

Par contre, Barnett (1998) a affirmé que le fait de travailler de longues heures n'a pas d'effet direct (il est possible qu'on confonde la relation en raison de la présence d'autres variables, notamment le niveau de souplesse et de contrôle sur l'horaire de travail et le type de tâches exécutées), mais qu'il peut être un facteur de risque pour certains groupes dans des conditions particulières. La présente étude devrait contribuer à une meilleure compréhension de cette question.

Les travaux de Lewis et Cooper (1999) permettent d'appuyer notre intégration du TAD comme variable liées aux exigences professionnelles. Ces auteurs ont constaté que les personnes qui consacrent davantage de temps à travailler au domicile sont plus susceptibles de faire état d'un certain effacement de la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

L'intégration des déplacements associés au travail à titre d'exigences professionnelles dans la présente analyse reflète le fait que les employés doivent voyager davantage pour des motifs professionnels puisque les organismes sont plus actifs à l'échelle mondiale. La documentation établit un lien entre ces déplacements et les tensions familiales et l'intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle (Shaffer et Harrison, 1998, Edwards et Rothbard, 2000).

Enfin, le lien entre le cumul des emplois et l'intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle a été établi par Voydanoff (1988), qui a constaté que les parents occupant plusieurs emplois estiment être profondément touchés par le manque de temps.

## **Le lien entre les exigences professionnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons appliqué deux séries d'équations de régression (une pour les hommes et une pour les femmes) pour examiner la relation entre les exigences professionnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle ont servi de variables dépendantes. Les variables indépendantes intégrées à la régression comportaient plusieurs mesures directes des exigences professionnelles (c.-à-d. les heures au travail par semaine, les heures consacrées au trajet quotidien par semaine, le TAD, les heures supplémentaires payées et non payées, les activités de formation et les déplacements chez la clientèle) de même que deux mesures auxiliaires des exigences (le cumul d'emplois rémunérés et la supervision du travail d'autrui). Dans le cadre de cette analyse, nous avons contrôlé la variable du type d'emploi. Le tableau 10 comporte un résumé des résultats des régressions réalisées dans le cadre de cette analyse, tandis que l'annexe F en présente les détails. La section ci-après résume les principales conclusions qui en découlent.

### **Les exigences professionnelles sont une des principales variables prédictives de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille**

Les données sont claires – les exigences professionnelles représentent l'une des principales variables prédictives de deux des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans cette étude, à savoir la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille. Même si l'on constate que les huit équations de régression produisaient des résultats significatifs, les données révèlent que les exigences professionnelles sont plus étroitement associées à la surcharge de rôles et à l'interférence du travail dans la famille qu'à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins.

### **La surcharge de rôles est étroitement associée aux exigences professionnelles – en particulier chez les hommes**

Notre mesure des exigences professionnelles nous permet de prédire une partie importante de la variation de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes de l'échantillon<sup>24</sup>. Le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois constituait la principale variable prédictive de la surcharge de rôles chez les deux sexes (ce

24 13 % de la variation de la surcharge de rôles chez les hommes et 9 % de la variation chez les femmes.

**Tableau 10 : Résumé des résultats de l'analyse de régression :  
Exigences professionnelles et exigences personnelles**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
<b>Exigences professionnelles</b>				
Surcharge de rôles	F = 35,24, $\alpha < 0,0001$	0,134	F = 17,41, $\alpha < 0,0001$	0,085
Interférence du travail dans la famille	F = 58,85, $\alpha < 0,0001$	0,206	F = 45,41, $\alpha < 0,0001$	0,196
Interférence de la famille dans le travail	F = 2,20, $\alpha = 0,008$	0,011	F = 2,53, $\alpha = 0,002$	0,013
Pression sur le fournisseur de soins	F = 2,57, $\alpha = 0,002$	0,033	F = 2,53, $\alpha = 0,002$	0,042
<b>Exigences personnelles</b>				
Surcharge de rôles	F = 6,36, $\alpha < 0,0001$	0,038	F = 7,51, $\alpha < 0,0001$	0,041
Interférence du travail dans la famille	F = 6,48, $\alpha < 0,0001$	0,038	F = 4,86, $\alpha < 0,0001$	0,027
Interférence de la famille dans le travail	F = 11,65, $\alpha < 0,0001$	0,064	F = 14,05, $\alpha < 0,0001$	0,078
Pression sur le fournisseur de soins	F = 26,06, $\alpha < 0,0001$	0,156	F = 22,14, $\alpha < 0,0001$	0,127

qu'a révélé la mesure de Pratt). Il y avait uniquement une autre variable prédictive de la surcharge de rôles qui était importante chez les hommes et les femmes, à savoir le nombre total d'heures consacrées au travail par semaine (la deuxième variable prédictive en importance de la surcharge chez les hommes, et la quatrième chez les femmes).

À partir de ces deux séries de résultats, nous pouvons conclure que la surcharge n'est pas seulement en fonction du nombre d'heures passées au travail par semaine, mais également des exigences professionnelles et des attentes qu'il faut satisfaire à l'extérieur des heures normales de travail. En d'autres termes, ce n'est pas uniquement la semaine de travail officielle qui pose problème, mais également les activités professionnelles additionnelles qui contribuent à la surcharge de rôles. Cette situation semble s'appliquer tout particulièrement aux hommes de l'échantillon, pour qui le nombre d'heures consacrées au TAD représentait la quatrième variable prédictive en importance de la surcharge de rôles.

### **Les hommes qui supervisent le travail d'autrui sont sujets à un niveau élevé de surcharge de rôles**

Pour les hommes de l'échantillon, l'occupation d'un poste de supervision constituait la troisième variable prédictive en importance d'un niveau élevé de surcharge de rôles. Ce résultat semble indiquer qu'il y a, chez les hommes, une association très étroite entre le fait d'assumer un poste de gestionnaire et l'adoption de certains types de comportement (c.-à-d. travailler de longues heures, faire des heures supplémentaires non payées, apporter du travail à la maison) qui entraînent une surcharge de rôles. Il est difficile de déterminer la direction des liens de cause à effet à partir de nos données. Indiquent-elles que les charges de travail et les attentes liées au travail associées à un poste de gestionnaire incitent les hommes à adopter des types de comportement qui contribuent à la surcharge de rôles? Par ailleurs, peut-on supposer que les hommes qui travaillent de longues heures et qui font beaucoup d'heures supplémentaires non payées sont davantage susceptibles d'être promus à des postes de gestionnaire? Dans un cas comme dans l'autre, les données de la présente recherche appuient la conclusion suivante : les hommes qui travaillent de longues heures (rémunérées et



non rémunérées) en assumant les conséquences en subissant un niveau plus élevé de surcharge de rôles.

### **Les déplacements associés au travail posent davantage problème pour les femmes**

Trois des cinq plus importantes variables prédictives de la surcharge de rôles pour les femmes (heures consacrées au trajet quotidien, soirs de semaine et soir de fin de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements liés au travail) n'étaient pas étroitement associées à une surcharge de rôles pour les hommes. En fait, deux de celles-ci (soirs de semaine et soir de fin de semaine d'absence en raison de déplacements liés au travail) n'étaient pas des variables prédictives significatives de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les hommes. Ces données permettent de supposer que même si la surcharge de rôles chez les employés masculins semble être tributaire de l'occupation d'un poste de gestionnaire et du travail en dehors des heures normales de travail, la surcharge de rôles chez les femmes est fonction de l'absence du domicile pour des motifs professionnels et de déplacements liés au travail. De plus, les données semblent indiquer que la surcharge de rôles a une étiologie différente chez les hommes et les femmes.

Comment les absences du domicile en raison de déplacements liés au travail contribuent-elles à la surcharge de rôles chez les femmes? Encore une fois, nous ne pouvons qu'émettre des hypothèses quant aux causes de la relation étroite entre ces deux éléments. Il est possible que les femmes qui voyagent beaucoup dans le cadre de leur travail tentent de tout préparer à la maison avant leur départ de manière que leur absence soit moins difficile pour la famille (c.-à-d. préparer les repas, faire les emplettes et prendre les dispositions pour faire garder les enfants). Par ailleurs, on peut supposer que les femmes qui voyagent souvent pour des motifs professionnels favorisent le travail plutôt que les moments de détente lors de ces déplacements. Enfin, il est également possible que les activités associées aux voyages (p. ex. faire les valises, prendre les dispositions nécessaires au bureau et au domicile, voyager, rattraper à son retour les retards dus à l'absence) posent davantage problème pour les femmes que pour les hommes, sans doute parce que celles-ci profitent d'une aide moins importante dans la gestion de ces exigences supplémentaires (c.-à-d. personnel de soutien au travail, conjoint qui reste au domicile).

Le lien entre le nombre d'heures par semaine consacrées au trajet quotidien et la surcharge de rôles chez les femmes (mais pas chez les hommes) est également intéressant. Encore une fois, il est difficile d'expliquer avec

certitude pourquoi une telle relation existe. Puisque les femmes de l'échantillon ne sont pas plus susceptibles que les hommes de vivre dans de grands centres urbains, il semblerait donc que l'on ne puisse attribuer cet écart au lieu de résidence. Il est possible qu'on s'attende que les femmes, davantage que les hommes, concilient les tâches ménagères avec le trajet quotidien (c.-à-d. aller conduire et cueillir les enfants), ce qui accroîtrait le stress lié à la navette quotidienne. Par ailleurs, on peut supposer que les femmes n'utilisent pas le transport en commun de la même façon que les hommes ou encore que les femmes ont un accès plus limité aux formules de travail souples que les hommes; les femmes seraient alors davantage susceptibles de faire la navette durant les heures de pointe. Dans les recherches à venir, on devrait faire une priorité de déterminer les mécanismes causals sous-jacents à cette conclusion.

### **L'interférence du travail dans la famille est étroitement associée aux exigences professionnelles chez les hommes et les femmes**

L'analyse de régression indique que les exigences professionnelles représentent une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille pour les hommes et les femmes<sup>25</sup>. La mesure de Pratt montre que la principale variable prédictive de l'interférence du travail dans la famille, tant chez les hommes que les femmes, est le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois – le même type de comportement associé à un niveau élevé de surcharge de rôles.

### **Les déplacements associés au travail et les heures supplémentaires non payées sont les principaux précurseurs de l'interférence du travail dans la famille**

Même si les principales variables prédictives de la surcharge de rôles étaient associées au sexe de l'employé, nous n'avons observé aucun écart pour ce qui est des variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille (même si nous avons constaté une différence entre les hommes et les femmes dans l'ordre d'importance des variables). Les résultats révèlent que les employés suivants sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille :

- ceux qui consacrent plus de temps aux déplacements associés au travail (qui passent plus de soirs de semaine et de fins de semaine à l'extérieur de la maison);
- ceux qui font du travail additionnel à domicile;

<sup>25</sup> 21% de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et 20% chez les femmes.

- ceux qui font des heures supplémentaires non payées;
- ceux qui travaillent plus d'heures par semaine.

Ce constat ne doit pas étonner, car les heures consacrées au travail ne peuvent, inévitablement, être consacrées à d'autres activités. Il est tout à fait probable qu'il y ait une étroite association entre les déplacements associés au travail et cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle parce que ces employés sont plus susceptibles de ne pas être disponibles pour les activités familiales qui se déroulent les soirs de semaine ou de fin de semaine qui, pour plusieurs, sont réservés aux activités familiales. De plus, il est intéressant de noter que les employés qui apportent du travail additionnel à domicile (TAD) pour les soirs et les fins de semaine sont également plus susceptibles de percevoir que leur travail interfère avec la vie familiale. Dans une telle situation, il devient alors difficile de déterminer la direction du lien de cause à effet. On pourrait supposer que les personnes qui assument des exigences professionnelles plus importantes sont davantage susceptibles d'apporter du travail à domicile pour tenter de satisfaire à des exigences concurrentes; en pareil cas, on s'attendrait qu'ils connaîtraient des niveaux encore plus élevés d'interférence du travail dans la famille s'ils n'adoptaient pas un tel comportement. Par ailleurs, il est possible que les personnes qui apportent du travail additionnel à domicile ont davantage conscience de leur absence de participation aux activités familiales et qu'ils ressentent de la culpabilité à l'égard de l'empiètement du travail dans leur vie familiale.

Peu importe la direction du lien de cause à effet, nous pouvons, à partir de ces données, formuler plusieurs conclusions probantes. Première conclusion : les déplacements exigés par le travail sont une variable prédictive très révélatrice de l'interférence du travail dans la famille. Deuxième conclusion : les employés qui consacrent un plus grand nombre d'heures au travail (en particulier d'heures supplémentaires au domicile) sont davantage susceptibles de faire état de cette forme de conflit. Troisième conclusion : il convient de noter que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle n'est pas seulement en fonction de la charge de travail mais également des exigences professionnelles qui empêchent l'employé d'être physiquement disponible pour la famille ou qui l'obligent à travailler durant des périodes habituellement réservées à la famille. Enfin, les principales variables prédictives de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle sont les mêmes pour les hommes et les femmes.

## **L'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins ne sont que faiblement associées aux exigences professionnelles**

Les résultats de l'analyse de régression permettent d'établir une relation entre les exigences professionnelles et l'interférence de la famille dans le travail qui n'est significative ni pour les hommes ni pour les femmes. Il en va de même de la relation entre les exigences professionnelles et la pression sur le fournisseur de soins pour les hommes<sup>26</sup>. Toutefois, les exigences professionnelles expliquent 4 % de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes.

Seulement deux des exigences professionnelles visées par cette étude constituaient des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes : le nombre total d'heures de travail par semaine (moins d'heures, moins d'interférence) et le cumul d'emplois rémunérés (plusieurs emplois, plus d'interférence).

Une seule exigence professionnelle constituait une variable prédictive significative de l'interférence de la famille dans le travail chez les femmes : le nombre de soir de fin de semaine par mois d'absence du domicile en raison des déplacements liés au travail. Toutefois, la relation observée est tout à fait à l'opposé de celle constatée pour l'interférence du travail dans la famille, puisque les femmes qui sont moins souvent absentes du domicile en raison de déplacements associés au travail font état d'un niveau plus élevé d'interférence de la famille dans le travail. Ces données permettent de supposer que les femmes qui font passer les exigences familiales avant les exigences professionnelles réduisent la fréquence des déplacements liés au travail. Par ailleurs, il est possible que cela signifie que les femmes qui doivent satisfaire à des exigences plus importantes à la maison parce qu'elles doivent s'occuper d'enfants et/ou d'aînés ont une plus faible disponibilité pour se déplacer pour le travail.

## **Les femmes qui subissent un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins consacrent davantage de temps au travail à domicile**

La grande variable prédictive de la pression sur le fournisseur de soins pour les femmes est le nombre d'heures par semaine consacrées au TAD. Parallèlement, les femmes qui subissent un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins consacrent moins d'heures par semaine au travail et sont plus susceptibles de faire des

<sup>26</sup> Les exigences professionnelles expliquent environ 1 % de la variation de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et chez les femmes de l'échantillon et 3 % de la variation de la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes.

heures supplémentaires rémunérées. Ces données laissent entendre que les femmes qui subissent cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle tentent de s'acquitter de leurs obligations personnelles en matière de soins et des exigences professionnelles de leur emploi en quittant leur travail plus tôt (donc moins d'heures de travail par semaine) mais en apportant du travail à domicile (niveau accru de TAD).

## 4.2 Exigences personnelles

Les chercheurs s'entendent plus ou moins sur ce que devrait englober le concept d'exigences personnelles. Les activités personnelles peuvent s'étendre aux activités et aux responsabilités associées à la famille de même qu'aux activités et aux obligations qui vont au-delà de la situation familiale (Guerts et Demerouti, 2003). Cette catégorie d'exigences comporte d'habitude des rôles sociaux comme les loisirs (terme qui est interprété au sens de « temps libres »), les obligations et les responsabilités familiales (c.-à-d. les activités ménagères, les soins) de même que les obligations sociales (activités bénévoles et communautaires) et l'éducation (Frone, 2002; Guerts et Demerouti, 2003).

Frone et coll. (1992a) définissaient les exigences familiales comme des contraintes temporelles rattachées à l'exécution de tâches comme les tâches domestiques et les soins aux enfants et aux aînés. On constate qu'il existe un lien entre les exigences familiales et les caractéristiques de la famille, notamment le nombre de personnes à charge et la taille de la famille (Frone, Russell et Cooper 1992a), le nombre d'heures consacrées aux rôles familiaux et le nombre d'enfants et leur âge (Voydanoff, 1988). En principe, on s'attend que la quantité de temps consacrée aux activités familiales (c.-à-d. aux travaux domestiques, aux soins aux enfants et aux aînés) soit liée au conflit entre le travail et la vie personnelle. Il est possible que les soins aux enfants interfèrent avec les horaires de travail, et les responsabilités familiales peuvent alors contribuer à la surcharge et à une baisse d'énergie (Voydanoff, 1988).

Lorsqu'on évalue le partage des tâches à la maison, il faut faire la distinction entre les heures consacrées aux activités familiales, notamment les soins aux enfants et les tâches domestiques, et la responsabilité des rôles liés à la famille. Un parent qui est responsable des soins à un enfant, par exemple, doit rendre des comptes à la famille sur sa surveillance et son bien-être. Ce parent vit une situation beaucoup plus stressante et tendue que le parent qui « aide » (Higgins et coll., 1992; Duxbury et Higgins, 1998). Cette augmentation du stress est associée à un

plus grand nombre d'inquiétudes liées à une responsabilité (p. ex. inquiétudes liées à la sélection et au maintien des services de garde des enfants, à l'achat des vêtements d'enfants, à la supervision des devoirs des enfants).

En réponse à la documentation précitée, la présente étude propose une définition plus générale des exigences personnelles qui englobe :

- les heures par semaine consacrées aux tâches domestiques;
- les heures par semaine consacrées aux soins aux enfants;
- les heures par semaine consacrées aux soins aux aînés;
- les heures par semaine consacrées aux loisirs;
- les heures par semaine consacrées au bénévolat;
- la responsabilité des soins aux enfants;
- la responsabilité des soins aux aînés<sup>27</sup>.

Encore une fois, un tel élargissement du concept d'exigences personnelles devrait donner un aperçu très clair des exigences qui sont les plus contraignantes pour les personnes assumant les différents rôles en termes des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle.

### **Le lien entre les exigences personnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Peu de recherches empiriques ont exploré le lien entre le conflit entre le travail et la vie personnelle et les rôles personnels particuliers qui ne sont pas liés à la famille (Frone, 2002). Plusieurs études ont conclu que le nombre d'heures consacrées aux activités familiales et corvées ménagères est associé de façon positive à l'interférence de la famille dans le travail (Gutek et coll., 1991; Frone et coll., 1992b; Netemeyer et coll., 1996; Frone et coll., 1997b; Grzywacz et Marks, 2000). Frone et coll. (1992a, 1997b) ont déterminé que la charge de travail parental (heures consacrées au rôle parental) était associée de façon positive à l'interférence de la famille dans le travail. En outre, on a montré que le nombre d'heures consacrées aux activités familiales était associé positivement à l'interférence de la famille dans le travail (Gutek et coll., 1991; Frone et coll., 1997b; Grandey et Cropanzano, 1999). La présente analyse devrait présenter une vue

<sup>27</sup> Nous avons opérationnalisé la responsabilité des soins aux enfants et aux aînés comme suit : partagée avec le conjoint, assumée principalement par le répondant ou assumée principalement par le conjoint.

d'ensemble de l'incidence des différentes exigences familiales et personnelles.

### **Le lien entre les exigences professionnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Nous avons effectué deux analyses de régression (une pour les hommes et une pour les femmes) pour examiner la relation entre les exigences personnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Les quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle ont servi de variables dépendantes. Les variables indépendantes de la régression comportaient quelques mesures directes des exigences personnelles (c.-à-d. le nombre d'heures par semaine consacrées aux tâches domestiques, aux soins aux enfants, aux soins aux aînés, aux loisirs et au bénévolat), de même que deux substituts de mesures des exigences (la responsabilité des soins aux enfants et aux aînés). Au cours de ces analyses, nous avons contrôlé le type d'emploi. L'annexe F et le tableau 10 présentent les résultats des analyses de régression. Les principales conclusions sont présentées dans la section ci-après.

### **Les exigences personnelles sont étroitement associées à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins**

Il est possible de prédire l'occurrence de deux des formes de conflit entre le travail et la vie personnelle visées par cette étude à partir des exigences personnelles que nous avons conceptualisées : l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Pour les hommes et les femmes, la relation entre les exigences personnelles et ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle était très significative. Il est possible d'expliquer une partie importante de la variation dans ces deux cas par l'examen des exigences personnelles. Même si la relation entre les exigences personnelles et la surcharge de rôles et la relation entre les exigences personnelles et l'interférence du travail dans la famille étaient significatives également, les exigences personnelles ne constituaient pas une variable prédictive aussi révélatrice de ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle que les exigences professionnelles.

### **La pression sur le fournisseur de soins est associée au temps consacré aux soins aux aînés et à la responsabilité des soins aux aînés**

Deux des mesures des exigences personnelles (heures par semaine à prodiguer des soins aux aînés, responsabilité des soins aux aînés) expliquent 16 % de la variation de la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes et (en ajoutant à l'équation le temps consacré à prodiguer des soins aux enfants) 13 % de la variation chez les femmes. Autrement dit, la pression sur le fournisseur de soins découle du temps passé à s'occuper d'aînés (qui vient au premier rang) et du fait de devoir assumer cette responsabilité (qui vient au deuxième rang). Nous avons constaté que le nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux enfants constituait une variable prédictive importante chez les femmes; ce résultat reflète sans doute le fait que les femmes qui subissent la pression sur le fournisseur de soins font souvent partie du groupe de la génération sandwich (responsable de prodiguer des soins aux enfants et aux aînés). Ces données permettent de supposer que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est, en grande partie, attribuable aux responsabilités des employés à l'égard de parents vieillissants. En fait, il semble que plus cette responsabilité devient exigeante (c.-à-d. si l'employé est un enfant unique, si les parents vivent dans sa maison, si les autres enfants n'assument pas leur part des responsabilités, si le soutien communautaire est insuffisant), plus on observe un niveau élevé de cette forme de conflit.

### **L'interférence de la famille dans le travail est plus étroitement liée au nombre d'heures consacrées à prodiguer des soins aux enfants et à la responsabilité des soins aux enfants**

Les exigences personnelles expliquent une partie importante de la variation de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes<sup>28</sup>. Les quatre exigences personnelles suivantes représentaient des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail pour les hommes et les femmes : la responsabilité des soins aux enfants, les heures consacrées par semaine à prodiguer des soins aux enfants, les heures consacrées par semaine à prodiguer des soins aux aînés ainsi que le nombre d'heures consacrées aux loisirs. Chez les hommes et chez les femmes, cette forme de conflit est associée à une plus grande responsabilité à l'égard des soins aux enfants, un nombre d'heures plus important à prodiguer des soins aux enfants et aux aînés, et une réduction du nombre d'heures

---

<sup>28</sup> 6 % de la variation de l'interférence de la famille dans le travail pour les hommes et 8 % pour les femmes.

consacrées aux loisirs. Par contre, les heures consacrées aux tâches domestiques et au bénévolat ne constituaient pas des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail, ni chez les femmes ni chez les hommes. Enfin, même si la responsabilité des soins aux aînés n'était pas une variable prédictive significative de l'interférence de la famille dans le travail pour les hommes, elle l'était en revanche pour les femmes. Ce résultat concorde avec les conclusions relatives à la pression sur le fournisseur de soins et appuie la thèse selon laquelle les questions d'ordre multigénérationnel posent problème pour les femmes.

### **Les responsabilités familiales posent problème pour les hommes tandis que ce sont les heures consacrées aux rôles familiaux qui sont source de conflit pour les femmes**

Le fait d'être le premier responsable des soins aux enfants semble poser un défi plus important pour les hommes que pour les femmes, au chapitre de l'interférence de la famille dans le travail<sup>29</sup>. Par contre, les femmes éprouvent plus de difficulté que les hommes à composer avec le temps à prodiguer des soins aux enfants (première variable prédictive de l'interférence de la famille dans le travail pour les femmes et deuxième variable prédictive pour les hommes). En fait, les deux variables prédictives les plus importantes de l'interférence de la famille dans le travail chez les femmes sont toutes deux liées au nombre d'heures consacrées par semaine à assumer les rôles familiaux (d'abord les soins aux enfants puis les soins aux aînés). Ce résultat donne à penser que plus les exigences familiales sont importantes (pour les hommes, ces exigences plus marquées semblent aller de pair avec une responsabilité accrue), plus les obligations familiales nuisent au rendement professionnel.

### **Les personnes en situation de surcharge de rôles consacrent moins d'heures aux loisirs**

La relation entre les exigences personnelles et la surcharge de rôles, même si elle est significative, n'était pas aussi importante que celle observée entre les exigences professionnelles et la surcharge de rôles. Deux des mesures des exigences personnelles constituaient des variables prédictives significatives de la surcharge de rôles chez les hommes et chez les femmes : le nombre d'heures par semaine consacrées aux tâches domestiques (les personnes en situation de surcharge consacraient plus d'heures aux tâches domestiques) et le temps consacré aux loisirs (les employés qui ont fait état d'un niveau plus élevé de surcharge consacraient moins d'heures par semaine aux loisirs). De plus, les hommes qui ont fait état de niveaux élevés de surcharge de rôles consacraient plus de temps au bénévolat.

### **Les employés qui consacrent du temps à parfaire leur formation font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille**

Tout comme le lien observé avec la surcharge de rôles, la relation entre les exigences personnelles et l'interférence du travail dans la famille, même si elle était significative, n'était pas aussi importante que celle entre les exigences professionnelles et cette interférence. Deux des mesures des exigences personnelles représentaient des variables prédictives significatives de cette forme d'interférence pour les hommes et les femmes : le nombre d'heures par semaine consacrées à la formation (les personnes qui y consacraient plus de temps étaient davantage susceptibles de signaler une interférence du travail dans la famille) et le temps consacré aux loisirs (les employés qui ont fait état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille y consacraient moins d'heures par semaine).

---

<sup>29</sup> Il s'agit de la première variable prédictive en importance de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les hommes, mais la quatrième pour les femmes.

On dénote deux autres variables prédictives significatives de l'interférence du travail dans la famille pour les hommes de l'échantillon, à savoir la responsabilité des soins aux enfants (les hommes ayant une conjointe qui assumait la responsabilité des soins aux enfants étaient davantage susceptibles de déclarer une interférence du travail dans la famille) et les heures consacrées au bénévolat par semaine. Cette situation laisserait croire que d'une part, les hommes dont la conjointe assume la responsabilité des soins aux enfants peuvent accorder la priorité à leur travail ou, d'autre part, qu'on a choisi ce type de famille pour aider la famille à composer avec ces exigences professionnelles plus importantes. En outre, ces données semblent indiquer que de nombreux employés considèrent leurs activités de bénévolat comme une obligation professionnelle.

### 4.3 Conclusions

Nos principales conclusions relatives aux liens entre les exigences professionnelles et personnelles et le conflit entre le travail et la vie personnelle sont présentées ci-après. La première section traite de la surcharge de rôles et les sections suivantes, des questions de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail. La dernière partie traite de la pression sur le fournisseur de soins.

#### Surcharge de rôles

Les données examinées dans le présent chapitre appuient les conclusions suivantes :

- La surcharge de rôles est d'abord en fonction des exigences professionnelles puis des exigences personnelles. Notre mesure des exigences professionnelles nous permet de prédire 13 % de la variation de la surcharge de rôles chez les hommes et 9 % de la variation chez les femmes. Par contre, notre conceptualisation des exigences personnelles explique seulement 4 % de la variation de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes.
- Le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois et le nombre total d'heures au travail par semaine constituent les principales variables prédictives de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes.
- Le nombre d'heures supplémentaires non payées est une variable prédictive plus importante de la surcharge de rôles que le nombre d'heures consacrées à travailler au bureau ou au lieu de travail.
- Le nombre d'heures par semaine consacrées aux tâches domestiques et le temps consacré aux loisirs constituent les principales variables prédictives de la surcharge de rôles pour les hommes et les femmes. Les employés en situation de surcharge ont consacré plus d'heures par semaine aux tâches domestiques et moins d'heures aux loisirs.
- Si l'on connaît le nombre d'heures par semaine de travail rémunéré et non rémunéré d'un employé, en considérant tous les facteurs pertinents, on peut prédire avec assez de certitude l'ampleur de la surcharge de rôles de cet employé.

On dénote plusieurs grandes différences selon le sexe pour ce qui est des types d'exigences professionnelles associées à des niveaux élevés de surcharge de rôles. On peut formuler les conclusions suivantes quant aux liens entre le sexe, les exigences professionnelles et personnelles et la surcharge de rôles :

- Les exigences professionnelles sont une variable prédictive plus révélatrice de la surcharge de rôles chez les hommes que pour les femmes. Nous ne constatons aucune différence entre les sexes à l'égard des exigences personnelles.
- Pour les employés masculins, la surcharge de rôles est attribuable à l'occupation d'un poste de gestionnaire et aux activités professionnelles à l'extérieur du travail. De plus, les hommes qui signalent un niveau élevé de surcharge de rôles consacrent davantage de temps au bénévolat.
- Pour les femmes, la surcharge de rôles est en fonction des absences du domicile et des déplacements associés au travail. Trois des cinq variables prédictives les plus importantes de la surcharge de rôles chez les femmes (heures consacrées au trajet quotidien, soirs de semaine et soir de fin de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements associés au travail) n'étaient pas associées à la surcharge de rôles chez les hommes.

Dans l'ensemble, ces résultats indiquent que la relation entre la surcharge de rôles et les exigences professionnelles a une étiologie légèrement différente chez les hommes et chez les femmes.

## Interférence du travail dans la famille

Les données portant sur le lien entre l'interférence du travail dans la famille et les exigences personnelles appuient quelques conclusions nettes, notamment les suivantes :

- L'interférence du travail dans la famille est davantage en fonction des exigences professionnelles que des exigences personnelles. La mesure des exigences professionnelles que nous avons effectuée permet de prédire 21 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et 20 % de la variation chez les femmes. Par contre, les exigences personnelles expliquent seulement 3 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes et 4 % chez les hommes.
- Même si les principales variables prédictives de la surcharge de rôles sont associées au sexe de l'employé, nous n'avons pas observé de telles différences à l'égard des variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille. Les employés qui consacrent plus d'heures aux déplacements associés au travail (c.-à-d. qui sont plus souvent absents du domicile les soirs de semaine et de fins de semaine) et ceux qui font du travail additionnel à domicile (TAD), des heures supplémentaires non payées ou plus d'heures de travail par semaine sont plus susceptibles de signaler un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille, tant chez les hommes que chez les femmes.
- Cette forme d'interférence n'est pas tant en fonction de la charge de travail que des exigences professionnelles qui empêchent l'employé d'être physiquement disponible pour la vie familiale ou qui font en sorte qu'il travaille durant des périodes habituellement réservées à la famille.
- Les employés qui font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille consacrent moins d'heures par semaine aux loisirs.

## Interférence de la famille dans le travail

On constate une différence marquée entre les résultats d'analyse liés à l'interférence de la famille dans le travail et ceux relatifs à la surcharge de rôles. Les exigences professionnelles expliquent une très faible partie de la variation de l'interférence de la famille dans le travail et ce, tant chez les hommes que chez les femmes de l'échantillon. Par contre, les exigences personnelles permettent de prédire 6 % de la variation de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et 8 % chez

les femmes. À partir de ces données, nous pouvons formuler les conclusions suivantes :

- L'interférence de la famille dans le travail est fonction des exigences à l'extérieur du travail – et non des exigences professionnelles. En d'autres termes, ce type de conflit survient lorsque les obligations personnelles entravent le rendement professionnel.
- Même si les exigences personnelles permettent de prédire l'interférence de la famille dans le travail plus facilement chez les femmes que chez les hommes, l'analyse indique que les données de base de ce type d'interférence ne varient pas en fonction du sexe. Pour les hommes et les femmes, cette forme de conflit est associée à une responsabilité plus importante à l'égard des soins aux enfants, à une augmentation du nombre d'heures consacrées à prodiguer des soins aux enfants et aux aînés et à une réduction du nombre d'heures consacrées aux loisirs.
- Toutefois, les principales variables prédictives de l'interférence de la famille dans le travail varient en fonction du sexe de la façon suivante :
  - Chez les hommes, le fait d'avoir la responsabilité première des soins aux enfants est la plus importante variable prédictive de l'interférence de la famille dans le travail.
  - Chez les femmes, le temps consacré chaque semaine à prodiguer des soins aux enfants et aux aînés et le manque de temps pour les loisirs (c.-à-d. moins d'heures par semaine consacrées aux loisirs) se présentent comme les premières variables prédictives en importance de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Ces résultats semblent indiquer que l'expérience des exigences personnelles diffère entre les hommes et les femmes. Les exigences accrues semblent, pour les hommes, découler d'une responsabilité plus importante tandis que, chez les femmes, elles semblent avant tout attribuables au temps consacré à s'acquitter des responsabilités liées aux rôles familiaux et à la réduction du temps des loisirs qui en résulte.

- Le nombre d'heures consacrées aux tâches domestiques et au bénévolat ne constituent pas des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail pour les femmes ni pour les hommes.

## Pression sur le fournisseur de soins

Le lien entre les exigences personnelles et professionnelles et la pression sur le fournisseur de soins est semblable à celui observé pour l'interférence de la famille dans le travail, ce qui laisse entendre que ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle partagent des facteurs causals communs. Dans un cas comme dans l'autre, les exigences professionnelles sont des variables prédictives relativement négligeables de cette forme de conflit, alors que les exigences personnelles expliquent une partie importante de la variation chez les hommes et chez les femmes. À partir des données examinées dans le présent chapitre, nous pouvons formuler les conclusions suivantes à l'égard du lien entre les exigences et la pression sur le fournisseur de soins :

- Les exigences personnelles constituent une variable prédictive déterminante de la pression sur le fournisseur de soins (elles expliquent 16 % de la variation de cette pression chez les hommes et 13 % de la variation chez les femmes).
- La pression sur le fournisseur de soins survient lorsque l'employé assume la responsabilité de parents vieillissants ou d'autres membres de sa famille. Plus la responsabilité est exigeante (c.-à-d. si l'employé est un enfant unique, si les parents vivent chez lui, si les frères et sœurs n'assument pas leur part des responsabilités, si le soutien de la collectivité est insuffisant), plus on observe un niveau élevé de cette forme de conflit.
- Les exigences personnelles sont une variable prédictive plus révélatrice de la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes que chez les femmes.
- Les exigences professionnelles ne constituent pas une variable prédictive importante de la pression sur le fournisseur de soins pour les hommes. Toutefois, ils expliquent une partie importante de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes.
- Les femmes qui font état de niveaux élevés de pression sur le fournisseur de soins travaillent moins d'heures par semaine mais consacrent un plus grand nombre d'heures au travail additionnel à domicile (TAD). Ces données permettent de supposer que les femmes qui sont confrontées à des niveaux élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle tentent de s'acquitter à la fois de leurs obligations en matière de soins et des exigences professionnelles de leur emploi en quittant le travail plus tôt (donc moins d'heures de travail par semaine) mais en apportant du travail à domicile (niveau accru de TAD).



# Chapitre 5

## Les variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle : la culture organisationnelle

La notion de culture organisationnelle renvoie à un ensemble de croyances et d'hypothèses profondément enracinées, dont certaines agissent sur les membres de cette culture sans même qu'ils en aient conscience (Lewis et Dyer, 2002). L'imposition d'exigences professionnelles excessives fait rarement partie du contrat de travail officiel (Lewis et Cooper, 1999). Ces exigences reflètent souvent des attentes officieuses en matière de travail qui font partie intégrante de la culture organisationnelle.

Schein (1985) relevait trois niveaux opérationnels de la culture organisationnelle : les artefacts, les valeurs et les hypothèses. Les politiques officielles peuvent être considérées comme des artefacts – les indicateurs de surface des « intentions de l'organisme ». Malheureusement, il est possible que de telles intentions soient entravées par des valeurs et des hypothèses « nuisibles » (Lewis et Dyer, 2002) et que les politiques de soutien de l'organisme demeurent inutilisées. Quelques chercheurs ont fait état de ce phénomène. Par exemple, Raabe (1990, p. 483) affirmait que « les superviseurs et les cultures organisationnelles qui ne sont pas favorables peuvent faire contrepoids aux politiques officielles » [traduction]. Starrels (1992, p. 261) constatait que « la culture organisationnelle peut contribuer ou s'opposer au développement et à l'efficacité de programmes axés sur la conciliation du travail et de la vie personnelle » [traduction]. Friedman (1990, p. 86) affirmait que les politiques et les programmes « n'auront pas les effets

escomptés s'ils sont mis en place dans une culture hostile à la famille » [traduction]. Pour sa part, Frankel (1998) définissait les cultures qui n'appuient pas la conciliation entre le travail et la vie personnelle comme des obstacles à l'adoption par les employés de programmes ou de politiques de soutien à la famille et à l'utilisation de telles politiques par les employés (Hammer et coll., 2002).

Guerts et Demerouti (2003) soulignent que même si les études comportent peu de données probantes, les données disponibles semblent indiquer qu'il existe un lien entre une culture « favorable à la famille » et la capacité à concilier des exigences professionnelles et familiales concurrentes. Ces auteurs établissent une différence entre la mise en place de politiques de soutien à la famille (c.-à-d. les dispositions officielles offertes) et une culture véritablement favorable à la famille (c.-à-d. une attitude favorable des superviseurs et des collègues à l'égard du recours à ces dispositions). Selon eux, la culture organisationnelle constitue le « chaînon manquant ». Par ailleurs, ils indiquent que pour que les politiques « favorables à la famille » aient les effets escomptés au chapitre de la promotion de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, l'organisme doit respecter et accepter l'utilisation de ces politiques. En d'autres termes, les règles implicites et les normes de l'organisme doivent favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle pour que les politiques soient efficaces.

**Tableau 11 : Résumé des résultats de l'analyse de régression : Culture organisationnelle**

	Hommes		Femmes	
	F	R <sup>2</sup>	F	R <sup>2</sup>
Surcharge de rôles	F = 146,39, $\alpha < 0,0001$	0,198	F = 161,51, $\alpha < 0,0001$	0,171
Interférence du travail dans la famille	F = 320,01, $\alpha < 0,0001$	0,349	F = 388,16, $\alpha < 0,0001$	0,330
Interférence de la famille dans le travail	F = 50,38, $\alpha < 0,0001$	0,078	F = 76,76, $\alpha < 0,0001$	0,089
Pression sur le fournisseur de soins	F = 5,52, $\alpha < 0,0001$	0,028	F = 5,97, $\alpha < 0,0001$	0,022

Le présent chapitre s'intéresse au lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Il comporte deux parties; la première fait le point sur nos connaissances du lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle, et la deuxième présente un résumé des principales conclusions de ce volet de la recherche.

## 5.1 Culture organisationnelle

Lewis et Dyer (2002, p. 304) définissent une culture favorable à l'équilibre comme « l'ensemble des croyances, des hypothèses et des valeurs relatives à l'importance que l'organisme accorde à la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle, tant chez les hommes que chez les femmes, et le soutien de l'organisme dans ce domaine » [*traduction*]. Ces auteurs constatent qu'il y a souvent un écart au sein des organismes entre les politiques liées au conflit entre le travail et la vie personnelle et les pratiques officielles à cet égard (Lewis et Dyer, 2002). Cette distinction entre le soutien officiel offert par l'organisme à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. les politiques ou les programmes de soutien dans ce domaine) et le soutien officieux (c.-à-d. une culture et un climat organisationnels favorables) a été relevée par quelques chercheurs (Raabe, 1990; Kossek et Ozeki, 1999; Hammer et coll., 2002).

La recherche dans ce domaine a permis de cerner plusieurs séries de normes qui peuvent entraver l'équilibre entre le travail et la vie personnelle. La première norme, que nous avons désignée dans le présent rapport par « culture qui incite à choisir **entre** le travail et la vie personnelle », a également été relevée par Kelloway, Bottlieb et Barham (1999), qui mettent en évidence le fait que la norme organisationnelle prescrivant aux employés de « ne pas apporter leur vie personnelle au travail » est actuellement très répandue.

La deuxième norme, que nous avons appelée « culture des longues heures de travail » a également été cernée par Lewis et Cooper (1999), qui ont remarqué que, dans les organismes qui promeuvent une culture des longues heures, les travailleurs et les travailleuses estimaient qu'ils devaient afficher un « temps de présence » important pour montrer leur engagement.

L'écart entre les politiques et la culture est particulièrement évident dans les milieux de travail qui favorisent ce que Lewis et Dyer (2002) désignent également par culture des longues heures et que Duxbury et Higgins (2002) ont appelé « culture des heures ». Lewis et Dyer (2002) précisent que ce type de culture est répandu chez les cols blancs, les gestionnaires et les

professionnels qu'on incite à montrer qu'ils passent de longues heures au bureau (le temps de présence) puisqu'on suppose qu'un tel comportement reflète des niveaux élevés d'engagement, de fidélité et de productivité. Dans le même ouvrage, ces auteurs affirment que la culture des longues heures constitue un exemple de culture qui peut diminuer l'impact des politiques favorisant l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

De plus, ils constatent que, chez les travailleurs du savoir, le contrôle de la frontière temporelle entre les sphères professionnelle et personnelle est exercé par la culture organisationnelle (Lewis et Dyer, 2002). Ainsi, une culture axée sur le nombre d'heures de travail exerce des contraintes difficiles à discerner et impose des attentes subtiles qui incitent les travailleurs à faire de longues heures ou à apporter du travail à domicile (Lewis et Dyer, 2002). Cette hypothèse concorde avec la conclusion qu'ils ont établie à l'effet que les employés très compétents qui profitent de niveaux élevés de souplesse et d'autonomie sont les plus susceptibles de travailler de longues heures et de façon intensive. Cette hypothèse est corroborée par les recherches dans ce domaine, qui semblent indiquer que les professionnels qui rejettent cette « culture des longues heures » sont moins susceptibles de recevoir des marques d'appréciation pour leur travail ou de profiter de promotions.

La présente analyse intègre quelques indicateurs de la culture organisationnelle. L'encadré 4 présente une liste exhaustive de ces indicateurs.

### Encadré 4

#### Mesure de la culture organisationnelle

**Dans le cadre de la présente enquête, nous avons utilisé treize éléments (liés à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle) pour évaluer la culture des organismes participants. Ces éléments provenaient de deux sources : un questionnaire sur la culture organisationnelle utilisé par un important organisme nord-américain du secteur privé de même que le barème d'évaluation Michigan Organizational Assessment Scale mis au point par Cammann et coll. (1979). Nous avons utilisé l'échelle de Likert à cinq éléments pour cette mesure qui varie entre la valeur 1 (tout à fait en désaccord - « strongly disagree ») et 5 (tout à fait d'accord - « strongly agree »), sauf dans une situation.**

**Une analyse des facteurs a permis de révéler deux dimensions de la culture. Le premier facteur, désigné comme la culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, comportait huit éléments pour mesurer les perceptions des employés quant à la**

présence d'une culture favorable à la résolution des questions liées au travail et/ou à la famille. Le coefficient alpha de Cronbach pour cette sous-échelle d'évaluation était de 0,85. La deuxième dimension culturelle a été désignée culture des longues heures de travail. Cette sous-échelle comporte cinq éléments. Le coefficient alpha de Cronbach de celle-ci s'élevait à 0,74. Les éléments de chacune des sous-échelles sont présentés ci-dessous.

#### **Culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle**

- ▲ L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.
- ▲ Mes collègues m'appuient dans mes efforts pour m'acquitter de mes responsabilités personnelles et/ou familiales.
- ▲ Les politiques organisationnelles tiennent compte de mes besoins.
- ▲ Mon gestionnaire tient compte de mes responsabilités personnelles et/ou familiales.
- ▲ Mon gestionnaire me donne la souplesse voulue pour que mon horaire de travail puisse satisfaire à mes besoins personnels et/ou familiaux.
- ▲ L'organisme favorise des discussions franches et respectueuses relatives aux questions liées à l'équilibre entre le travail et la vie familiale.
- ▲ Je sens que je peux facilement utiliser les mesures de soutien offertes par l'organisme.
- ▲ L'organisme ne favorise pas l'utilisation de politiques et de pratiques qui appuient les employés (p. ex. congés personnels, horaire de travail souple, télétravail) [codification inversée].

#### **Culture des longues heures de travail**

- ▲ L'incapacité de travailler de longues heures limiterait mes possibilités de carrière.
- ▲ Il est inacceptable de refuser du travail additionnel dans cet organisme.
- ▲ La prise d'un congé familial limiterait mon avancement professionnel.
- ▲ Dans cet organisme, il est plus difficile de gravir les échelons organisationnels quand on a des responsabilités familiales.
- ▲ Pouvez-vous, si vous le souhaitez, refuser des heures supplémentaires? (oui, parfois, non)

### **Le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Quelles sont les conclusions de la documentation?**

Jusqu'à maintenant, seules quelques études empiriques ont analysé le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle (Thompson, Beauvais et Lyness, 1999; Clark, 2001; Hammer et coll., 2002). Cette recherche établit un lien entre un plus grand équilibre entre le travail et la vie personnelle et la perception de soutien de l'organisme à cet égard. Ces recherches semblent également indiquer que le climat organisationnel à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle peut constituer un facteur important pour déterminer, d'une part, si les travailleurs recourent aux mesures de soutien officielles et, d'autre part, si les politiques officielles ont les effets positifs escomptés.

### **Le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle – Que révèle l'analyse des données?**

Pour déterminer le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle, nous avons appliqué huit équations de régression, soit quatre pour les hommes et quatre pour les femmes. Dans cette analyse, les quatre mesures du conflit entre le travail et la vie personnelle ont servi de variables dépendantes tandis que les treize indicateurs de la culture organisationnelle ont servi de variables indépendantes (consulter l'encadré 4). L'annexe G et le tableau 11 présentent les résultats de ces analyses. Les principales remarques qui font suite à l'analyse des données sont présentées ci-après.

### **L'interférence du travail dans la famille est largement en fonction de la culture organisationnelle**

La relation entre la culture organisationnelle et l'interférence du travail dans la famille est très significative, tant chez les hommes que chez les femmes de l'échantillon. Onze des treize variables choisies pour représenter la culture organisationnelle étaient des variables prédictives significatives de l'interférence du travail dans la famille (les exceptions étant le soutien du gestionnaire à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et le soutien de l'organisme à l'utilisation des politiques favorables à cet équilibre). Le pouvoir prédictif de la culture organisationnelle sur le conflit entre le travail et la vie personnelle est tel que nos mesures de la culture organisationnelle expliquent 35 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et 33 % de la variation chez les femmes. Ces données permettent de supposer que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est en fonction

des règles, des normes et des attentes implicites qui visent les employés plutôt que des circonstances objectives du milieu de travail (c.-à-d. le type d'emploi, le poste) ou de la situation familiale (c.-à-d. le type de famille, l'étape du cycle de vie) ou encore le nombre réel d'heures consacrées aux rôles professionnels ou familiaux.

### **Les mesures organisationnelles à l'égard de l'équilibre sont un important indicateur de l'interférence du travail dans la famille**

La perception, chez l'employé, que l'organisme promeut un environnement favorable à l'équilibre constitue la première variable prédictive en importance de l'interférence du travail dans la famille pour les hommes et les femmes. On relève une association négative très étroite entre cette perception et cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, les employés qui affirment que leur organisme favorise l'équilibre signalant des niveaux beaucoup plus faibles d'interférence du travail dans la famille.

### **Les employés dont l'organisme promeut une culture des longues heures de travail sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille**

Tant chez les hommes que chez les femmes de l'échantillon, le fait de travailler au sein d'un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où les employés perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que le fait de ne pas travailler de longues heures limite les possibilités d'avancement) était une variable prédictive significative de l'interférence du travail dans la famille. Cependant, les données semblent indiquer que ce type de culture posait davantage problème pour les hommes que pour les femmes. Même si ces deux indicateurs constituaient les deuxième et troisième variables prédictives en importance de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les hommes de l'échantillon, un seul de ces indicateurs (la perception que le refus de travailler de longues heures limite l'avancement) constituait une variable prédictive importante pour les femmes. Le fait qu'il s'agisse de la deuxième variable prédictive en importance pour les femmes semble toutefois indiquer que ce type de climat pose également problème pour ces dernières.

### **Les employés qui travaillent au sein d'un organisme qui les incite à choisir *entre* le travail et la vie personnelle font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille**

Chez les hommes et les femmes de l'échantillon, le fait de travailler dans une culture organisationnelle dont les normes semblent les inciter à choisir **entre** le travail et la famille<sup>30</sup> permet également de prédire des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille. Toutefois, les données révèlent que cette culture pose davantage problème pour les femmes que pour les hommes. Même si les deux indicateurs rattachés à ce type de culture constituaient les troisième et quatrième variables prédictives en importance de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes, un seul de ces indicateurs (la prise de congés familiaux limite l'avancement) constituait une importante variable prédictive chez les hommes (la quatrième en importance). Ces résultats ne sont pas étonnants, puisqu'on peut s'attendre que ces normes culturelles se heurtent aux normes sociales inculquées à de nombreuses femmes (la famille d'abord) et les impératifs d'ordre biologique (la nécessité de prendre un congé de maternité). En outre, ces résultats vont dans le même sens que la baisse du taux de fécondité au Canada (en baisse constante depuis 1971; il est présentement à 1,5). Ces données sont également compatibles avec les données de notre enquête, qui révèlent que 45 % des femmes de notre échantillon qui occupent des postes professionnels ou de gestion avaient tenté de composer avec des exigences professionnelles et familiales concurrentes en retardant le moment d'être parent, et qu'un tiers d'entre elles avaient choisi comme solution d'avoir moins d'enfants. Dans l'ensemble, ces résultats sembleraient indiquer que la culture organisationnelle a un impact sur le nombre d'enfants au sein des familles canadiennes.

### **Les femmes qui estiment qu'elles peuvent refuser des heures supplémentaires font état d'un niveau plus faible d'interférence du travail dans la famille**

Il y avait une autre variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille pour les femmes (mais pas pour les hommes). En effet, les femmes qui estimaient pouvoir refuser des heures supplémentaires étaient beaucoup moins susceptibles de signaler cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que les femmes qui estimaient ne pas pouvoir exprimer un tel refus.

---

<sup>30</sup> Il s'agit d'une culture où les employés croient que les responsabilités familiales nuisent à l'avancement et que la prise de congés familiaux limite les possibilités d'avancement.

## **La culture organisationnelle est également étroitement associée à la surcharge de rôles chez les hommes et chez les femmes**

Les données de l'analyse de régression indiquent également que la culture organisationnelle est une variable prédictive importante de la surcharge de rôles. Sept des treize indicateurs de la culture organisationnelle sont associés de façon significative à la surcharge de rôles pour les hommes; elles expliquent 20 % de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Toutes les mesures de la culture organisationnelle (sauf trois) constituaient des variables prédictives significatives de la surcharge de rôles pour les femmes; elles pouvaient expliquer 17 % de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

La première variable prédictive en importance de la surcharge de rôles tant chez les hommes que chez les femmes était la perception, chez l'employé, que l'organisme promouvait une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle – plus l'environnement était jugé favorable, plus on signalait de faibles niveaux de surcharge de rôles. Le fait que cet élément constitue la première variable prédictive en importance de l'interférence du travail dans la famille témoigne de l'importance des gestes posés par les organismes dans ce domaine.

## **La culture des longues heures de travail est associée à un niveau plus important de surcharge de rôles chez les hommes et chez les femmes**

Les employés qui perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et qu'une incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel sont plus susceptibles de faire état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et ce, indépendamment du sexe des employés. Ces deux éléments constituaient les deuxième et troisième variables prédictives en importance de la surcharge de rôles pour les hommes et les femmes.

## **Travailler dans un organisme où on s'attend que les employés fassent passer le travail avant la famille est également associé à la surcharge de rôles**

La perception que les responsabilités familiales nuisent à l'avancement constituait la quatrième variable prédictive en importance de la surcharge de rôles chez les hommes et chez les femmes. Il est possible que les employés qui travaillent pour un tel organisme tentent de « tout faire sans compromis » – fonder une famille sans modifier leur approche au travail, de peur que cela nuise à leur carrière.

Une telle stratégie devrait en principe accroître la surcharge de rôles.

## **La culture organisationnelle est également étroitement associée à l'interférence de la famille dans le travail**

Les données de l'analyse de régression indiquent également que la culture organisationnelle est une variable prédictive importante de l'interférence de la famille dans le travail. Quatre des treize indicateurs de la culture organisationnelle étaient associés de façon significative à l'interférence de la famille dans le travail pour les hommes. Huit des mesures de la culture constituaient des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail pour les femmes. Ces indicateurs de la culture organisationnelle expliquent 8 % de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les hommes et 9 % de la variation pour les femmes.

## **La culture organisationnelle qui incite les employés à faire passer le travail avant la famille est une variable prédictive de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes**

Trois des quatre variables prédictives de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle étaient les mêmes pour les hommes et les femmes. Les employés qui travaillent dans un organisme où les responsabilités familiales entravent l'avancement, où la prise de congés pour des motifs familiaux nuisent à l'avancement et où l'incapacité à travailler de longues heures est perçue comme un facteur qui limite l'avancement professionnel sont plus susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence de la famille dans le travail. Fait intéressant, les trois indicateurs semblent révéler que l'interférence de la famille dans le travail survient lorsqu'il y a opposition, d'une part, entre les types de comportement encouragés par la culture organisationnelle au chapitre de l'avancement professionnel (c.-à-d. les longues heures, faire passer le travail avant la famille) et, d'autre part, les types de comportement associés à l'exercice adéquat du rôle de parent ou de soignant d'aînés.

## **Chez les femmes, travailler dans un organisme qui a des politiques favorables à la famille réduit l'interférence de la famille dans le travail**

Une autre variable prédictive importante d'interférence de la famille dans le travail a été observée chez les femmes mais pas chez les hommes. Les femmes qui convenaient que l'organisme où elles travaillent avait mis en place des politiques qui appuyaient les employés étaient beaucoup

moins susceptibles de signaler cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que les femmes qui travaillaient pour un organisme où de telles politiques n'existaient pas. Ces données, examinées de pair avec les résultats liés à la capacité de refuser des heures supplémentaires, semblent indiquer que les femmes accordent davantage d'importance que les hommes à la présence de politiques favorables à l'équilibre – peut-être parce que de telles politiques donnent aux femmes le « courage » de repousser les demandes de l'organisme.

### **La pression sur le fournisseur de soins n'est pas étroitement liée à la culture organisationnelle**

Nous ne pouvons expliquer qu'une très faible partie de la variation de la pression sur le fournisseur de soins par l'examen de la culture organisationnelle. Même si la relation entre la culture et la pression sur le fournisseur de soins était significative, un seul des treize indicateurs (soit la perception que les responsabilités familiales entravent l'avancement) était associé de façon significative à une augmentation des niveaux de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

## **5.2 Conclusions**

À partir des données présentées dans le présent chapitre, nous pouvons formuler quelques grandes conclusions et remarques à l'égard du lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous les avons regroupées dans les quatre parties de la section ci-après, selon les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans ce rapport.

### **Surcharge de rôles**

Les données de l'analyse de régression indiquent que la culture organisationnelle est une variable prédictive très importante de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes. Les données d'analyse appuient les conclusions suivantes :

- La culture organisationnelle (les règles, les normes et les attentes implicites que l'organisme impose à ses employés) est une variable prédictive plus révélatrice de la surcharge de rôles que les circonstances objectives du milieu de travail (c.-à-d. le type d'emploi, le poste occupé) ou de la vie personnelle (c.-à-d. le type de famille, l'étape du cycle de vie) ou encore que le nombre réel d'heures consacrées aux rôles professionnels ou familiaux.
- Les employés qui travaillent au sein d'un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle signalent des niveaux moins élevés de surcharge de rôles. La perception que la culture n'est pas favorable à l'équilibre constitue la première variable prédictive en importance de la surcharge de rôles pour les hommes et les femmes.
- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que l'incapacité à travailler de longues heures limiterait leur avancement professionnel) sont davantage susceptibles de faire état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles.
- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture qui les incite à choisir **entre** le travail et la vie personnelle (c.-à-d. où ils perçoivent qu'ils doivent faire ce choix – que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limite l'avancement) sont plus susceptibles de faire état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles.
- Il n'existe aucune différence selon le sexe quant à ces résultats. Les cultures organisationnelles qui ne favorisent pas l'équilibre entre le travail et la vie personnelle – qui mettent l'accent sur le nombre d'heures au travail et qui lient l'avancement professionnel au fait de faire passer le travail avant la famille – sont associées à une augmentation de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes.
- L'association entre la surcharge de rôles et la culture organisationnelle est plus importante chez les hommes que chez les femmes.

### **Interférence du travail dans la famille**

La relation entre la culture organisationnelle et l'interférence du travail dans la famille est très significative pour les hommes et les femmes de l'échantillon. Le pouvoir prédictif de la culture organisationnelle sur l'occurrence du conflit entre le travail et la vie personnelle est tel que nos mesures de la culture organisationnelle permettent d'expliquer 35 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes de l'échantillon et 33 % de la variation chez les femmes. Nous pouvons donc formuler les conclusions suivantes à l'égard du lien entre la culture organisationnelle et l'interférence du travail dans la famille :

- La culture organisationnelle est une variable prédictive plus révélatrice de l'interférence du

travail dans la famille que les facteurs liés au travail (c.-à-d. le type d'emploi, le poste occupé), les conditions familiales (c.-à-d. le type de famille, l'étape du cycle de vie) ou encore les exigences personnelles et professionnelles.

- La première variable prédictive en importance de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et les femmes est la perception chez l'employé que l'organisme promeut un environnement favorable à l'équilibre. Il y avait une association négative très étroite entre cette perception et cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, les employés qui affirment que leur employeur favorise l'équilibre signalant des niveaux beaucoup plus faibles d'interférence du travail dans la famille.
- Les hommes et les femmes qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que l'incapacité à travailler de longues heures limiterait leur avancement professionnel) sont plus susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille.
- Les hommes et les femmes qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture qui incite les employés à choisir **entre** la vie personnelle (c.-à-d. où on s'attend que l'employé qui souhaite obtenir de l'avancement fasse passer le travail avant la vie personnelle) sont plus susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille.
- Le lien entre la culture organisationnelle et le conflit entre le travail et la vie personnelle est, en partie, en fonction du sexe de l'employé (c.-à-d. que les dimensions de la culture organisationnelle qui posent problème ne sont pas les mêmes pour les hommes que pour les femmes).
- Travailler dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail pose davantage problème pour les hommes que pour les femmes au chapitre de l'interférence du travail dans la famille.
- Travailler dans un organisme qui promeut une culture où les employés sont incités à choisir **entre** le travail et la vie personnelle est plus problématique pour les femmes que pour les hommes, en ce qui a trait à l'interférence du travail dans la famille.
- Les femmes qui estiment qu'elles peuvent refuser des heures supplémentaires sont beaucoup moins susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille que celles

qui estiment qu'elles ne peuvent exprimer un tel refus. La capacité de refuser des heures supplémentaires ne constitue pas une variable prédictive de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes.

## Interférence de la famille dans le travail

Même si la culture organisationnelle n'est pas une variable prédictive aussi révélatrice de l'interférence de la famille dans le travail que de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille, elle permet néanmoins d'expliquer une partie importante de la variation de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous pouvons, à partir des données de notre analyse de régression, formuler les conclusions suivantes :

- Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle sera plus importante chez les femmes et chez les hommes qui travaillent dans un organisme qui favorise une culture qui incite les employés à choisir **entre** le travail et la vie personnelle (c.-à-d. où les employés perçoivent que les responsabilités familiales, la prise de congés familiaux et l'incapacité à travailler de longues heures limitent l'avancement professionnel).
- Les femmes accordent plus d'importance que les hommes aux politiques en matière de conciliation travail-vie personnelle, en tant que moyen de prévention de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. que les femmes qui conviennent que leur employeur a mis en place des politiques qui appuient les employés sont beaucoup moins susceptibles de signaler cette forme de conflit que les femmes qui travaillent dans un organisme où de telles politiques n'existent pas; nous n'avons pas observé cette différence chez les hommes de l'échantillon).

## Pression sur le fournisseur de soins

La relation entre la culture organisationnelle et la pression sur le fournisseur de soins est significative mais de faible importance. Ce résultat appuie notre conclusion à l'effet que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est, en grande partie, attribuable à l'étape du cycle de vie de l'employé (c.-à-d. qu'elle est peu liée à la culture et aux exigences de l'organisme).

# Chapitre 6

## Conclusions et recommandations

Au début du présent rapport, nous avons posé les trois questions suivantes :

1. Quels sont les principaux déterminants des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins)?
2. Pouvons-nous cerner une série de facteurs qui exposent les employés à toutes les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? Y a-t-il une série de facteurs de risque propres à chacune des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
3. Quelle est l'incidence du sexe sur la capacité à prédire l'occurrence des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?

Voici les étapes que nous avons suivies pour répondre à ces questions. Nous avons d'abord procédé à une évaluation de la documentation dans ce domaine pour définir d'éventuelles variables prédictives du conflit entre le travail et la vie personnelle. Nous avons ensuite regroupé ces variables dans trois grandes catégories qui décrivent la situation socio-démographique de l'employé (c.-à-d. l'étape du cycle de vie, le secteur d'emploi, la collectivité de résidence, le statut socio-économique), les exigences personnelles et professionnelles auxquelles il doit satisfaire et la culture qui prévaut dans l'organisme au sein duquel il travaille. Nous avons ensuite utilisé les méthodes MANCOVA et de régression pour déterminer l'efficacité des variables prédictives à prédire l'occurrence des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans cette étude.

Le présent chapitre résume nos principales conclusions relatives aux trois questions de recherche et formule quelques recommandations quant à la façon d'atténuer chacune des formes de conflit entre le travail et la vie personnelle à partir des connaissances acquises dans le cadre de cette recherche. Ce chapitre comporte quatre sections; les sections 6.1 à 6.3 traitent respectivement des questions 1, 2 et 3, tandis que la dernière section présente les principales recommandations de l'étude.

Pour faciliter la lecture, nous avons également intégré à ce chapitre deux tableaux sommaires (le tableau 12,

« Résumé des résultats de la MANCOVA », et le tableau 13, « Résumé des résultats de l'analyse de régression») qui regroupent les grandes conclusions.

### 6.1 Question de recherche n° 1

La question de recherche n° 1 est la suivante :

« Quels sont les déterminants les plus importants de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille, de l'interférence de la famille dans le travail et de la pression sur le fournisseur de soins? »

L'encadré 5 décrit le protocole suivi pour répondre à cette question, et la section suivante présente les grandes conclusions.

#### Encadré 5

##### Protocole de recherche suivi pour répondre aux questions de recherche

**Dans le cadre du présent rapport, nous avons utilisé le protocole décrit ci-après pour cerner les déterminants les plus importants des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Pour être considéré comme important, le déterminant devait être une variable prédictive significative et importante du conflit entre le travail et la vie personnelle.**

**Nous avons d'abord examiné la signification statistique; les variables qui n'étaient pas associées de façon significative à la forme de conflit entre le travail et la vie personnelle ont été supprimées de l'analyse.**

**Nous avons par la suite évalué les valeurs R<sup>2</sup> pour déterminer les associations importantes. Nous avons estimé importantes les caractéristiques objectives qui permettaient d'expliquer au moins 4 % de la variation du conflit entre le travail et la vie personnelle et les mesures de perception qui permettaient d'expliquer au moins 5 % de la variation.**

**Nous avons par la suite utilisé le coefficient de Pratt pour déterminer les variables prédictives les plus importantes des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle pour les équations de régression dont les résultats étaient significatifs et importants.**



**Tableau 12 : Résumé des résultats de la MANCOVA**

Hommes				Femmes			
Surcharge de rôles	Travail dans famille	Famille dans travail	Pression sur le fournisseur de soins	Surcharge de rôles	Travail dans famille	Famille dans travail	Pression sur le fournisseur de soins
<b>Incidence des rôles d'adulte</b>							
R <sup>2</sup> = 0,019	R <sup>2</sup> = 0,024	R <sup>2</sup> = 0,033	R <sup>2</sup> = 0,133 Biactive sandwich > Biactive soins aux aînés > Autre type de famille	R <sup>2</sup> = 0,031	R <sup>2</sup> = 0,004 Soins aux enfants ou aux aînés > Famille sans personne à charge	R <sup>2</sup> = 0,042 Biactive soins aux aînés > Biactive enfants > Biactive sandwich > Autre type de famille	R <sup>2</sup> = 0,104 Biactive sandwich, Biactive soins aux aînés > Autre type de famille ▪ Les autres types signalent de très faibles niveaux de pression
<b>Incidence de l'âge des enfants à la maison</b>							
Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	Non significatif	R <sup>2</sup> = 0,045 Enfants de moins de 5 ans > Enfants de 5 à 12 ans > Enfants de plus de 12 ans	R <sup>2</sup> = 0,039 Enfants de plus de 12 ans > Enfants de 5 à 12 ans > Enfants de moins de 5 ans
<b>Incidence du type de famille</b>							
R <sup>2</sup> = 0,018	R <sup>2</sup> = 0,024	R <sup>2</sup> = 0,032	R <sup>2</sup> = 0,11 Biactive soins aux aînés > Biactive sandwich, Célibataire avec personnes à charge > Autre type de famille	R <sup>2</sup> = 0,028	R <sup>2</sup> = 0,045 Mère de famille non traditionnelle > Biactive sandwich > Biactive enfants, Biactive soins aux aînés > Autre type de famille	R <sup>2</sup> = 0,045 Biactive sandwich > Biactive enfants, Biactive soins aux aînés > Autre type de famille	R <sup>2</sup> = 0,09 Célibataire avec personnes à charge, Biactive soins aux aînés, Biactive sandwich > Famille non traditionnelle > Autre type de famille ▪ Les autres types signalent de très faibles niveaux de pression
<b>Incidence de la collectivité (réalisée pour l'ensemble de l'échantillon – la variable sexe a été contrôlée dans le cadre de l'analyse)</b>							
Non significatif	R <sup>2</sup> = 0,048 Prairies et C.-B. > Atlantique > Ontario > Québec	Non significatif	Non significatif				
<b>Incidence du secteur d'emploi (réalisés pour l'ensemble de l'échantillon – la variable sexe a été contrôlée dans le cadre de l'analyse)</b>							
R <sup>2</sup> = 0,016	R <sup>2</sup> = 0,062 Sans but lucratif > Privé, Public	R <sup>2</sup> = 0,026	Non significatif				

**Tableau 13 : Résumé des résultats de l'analyse de régression**

Hommes				Femmes			
Surcharge de rôles	Travail dans famille	Famille dans travail	Pression sur le fournisseur de soins	Surcharge de rôles	Travail dans famille	Famille dans travail	Pression sur le fournisseur de soins
<b>Incidence des exigences professionnelles</b>							
R <sup>2</sup> = 0,134 <ul style="list-style-type: none"> <li>HS non rémunérées/mois (1)</li> <li>H/sem au travail (2)</li> <li>Supervision du travail d'autrui (3)</li> <li>H/sem TAD (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,206 <ul style="list-style-type: none"> <li>HS non rémunérées/mois (1)</li> <li>SADMP/mois fins de semaine (2)</li> <li>H/sem (3)</li> <li>H/sem TAD (4)</li> <li>SADMP/mois en semaine (5)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,01	R <sup>2</sup> = 0,033	R <sup>2</sup> = 0,085 <ul style="list-style-type: none"> <li>HS non rémunérées/mois (1)</li> <li>H/sem navette (2)</li> <li>SADMP/mois fins de semaine (2)</li> <li>SADMP/mois en semaine (3)</li> <li>H/sem au travail (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,196 <ul style="list-style-type: none"> <li>HS non rémunérées/mois (1)</li> <li>SADMP/mois fins de semaine (2)</li> <li>SADMP/mois en sem. (3)</li> <li>SADMP/mois en semaine (3)</li> <li>H/sem TAD (4)</li> <li>H/sem au travail (5)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,013	R <sup>2</sup> = 0,042
<b>Incidence des exigences personnelles</b>							
R <sup>2</sup> = 0,038	R <sup>2</sup> = 0,038	R <sup>2</sup> = 0,064 <ul style="list-style-type: none"> <li>Respons. soins aux enfants (1)</li> <li>H/sem soins aux enfants (2)</li> <li>H/sem loisirs (3)</li> <li>H/sem soins aux aînés (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,156 <ul style="list-style-type: none"> <li>H/sem soins aux aînés (1)</li> <li>Respons. soins aux aînés (2)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,041	R <sup>2</sup> = 0,027	R <sup>2</sup> = 0,078 <ul style="list-style-type: none"> <li>H/sem soins aux enfants (1)</li> <li>H/sem loisirs (2)</li> <li>H/sem soins aux aînés (3)</li> <li>Respons. soins aux enfants (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,127 <ul style="list-style-type: none"> <li>H/sem soins aux aînés (1)</li> <li>Respons. soins aux aînés (2)</li> <li>H/sem soins aux enfants (3)</li> </ul>
<b>Incidence de la culture organisationnelle</b>							
R <sup>2</sup> = 0,198 <ul style="list-style-type: none"> <li>Milieu favorable à l'équilibre (1)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (2)</li> <li>Inacceptable de refuser du travail (3)</li> <li>Respons. familiales limitent l'avancement (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,349 <ul style="list-style-type: none"> <li>Milieu favorable à l'équilibre (1)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (2)</li> <li>Inacceptable de refuser du travail (3)</li> <li>Congés familiaux limitent l'avancement (4)</li> <li>Organisme a des politiques de soutien (5)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,078 <ul style="list-style-type: none"> <li>Respons. familiales limitent l'avancement (1)</li> <li>Congés familiaux limitent l'avancement (2)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (3)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,028	R <sup>2</sup> = 0,171 <ul style="list-style-type: none"> <li>Milieu favorable à l'équilibre (1)</li> <li>Inacceptable de refuser du travail (2)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (3)</li> <li>Respons. familiales limitent l'avancement (4)</li> <li>Organisme a des politiques de soutien (5)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,330 <ul style="list-style-type: none"> <li>Milieu favorable à l'équilibre (1)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (2)</li> <li>Respons. familiales limitent l'avancement (3)</li> <li>Congés familiaux limitent l'avancement (4)</li> <li>Il est possible de refuser des HS (5)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,089 <ul style="list-style-type: none"> <li>Respons. familiales limitent l'avancement (1)</li> <li>Incapacité à travailler plus d'heures limite l'avancement (2)</li> <li>Congés familiaux limitent l'avancement (3)</li> <li>Organisme a des politiques de soutien (4)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,022
<b>Incidence de facteurs socio-économiques</b>							
R <sup>2</sup> = 0,016	R <sup>2</sup> = 0,045 <ul style="list-style-type: none"> <li>Revenu (1)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,008	R <sup>2</sup> = 0,005	R <sup>2</sup> = 0,022	R <sup>2</sup> = 0,077 <ul style="list-style-type: none"> <li>Revenu (1)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,007	R <sup>2</sup> = 0,012
<b>Incidence des caractéristiques du travail (pour l'ensemble de l'échantillon – pas d'analyse en fonction du sexe)</b>							
R <sup>2</sup> = 0,013	R <sup>2</sup> = 0,046 <ul style="list-style-type: none"> <li>Supervision du travail d'autrui (1)</li> <li>Travail par roulement (2)</li> <li>Syndicat (3)</li> </ul>	R <sup>2</sup> = 0,004	R <sup>2</sup> = 0,006				

Légende : HS = Heures supplémentaires; TAD = Travail additionnel à domicile; SADMP = Soirs d'absence du domicile pour des motifs professionnels

## **La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont les principaux déterminants de la surcharge de rôles pour les hommes et les femmes**

L'examen des données des tableaux 12 et 13 nous permet de cerner deux importants déterminants de la surcharge de rôles pour les hommes et les femmes :

- **Culture organisationnelle** : Les variables prédictives les plus importantes de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes sont les suivantes : travailler dans un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre (association négative), la perception que le refus de travailler de longues heures limiterait l'avancement, la perception qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et la perception que les responsabilités familiales limitent l'avancement (association positive).
- **Exigences professionnelles** : Même si les exigences professionnelles sont étroitement associées à la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes, les types d'exigences associées à une augmentation de la surcharge de rôles varient en fonction du sexe. Ainsi, pour les hommes de l'échantillon, on retrouvait parmi les variables prédictives les plus importantes le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois, le nombre d'heures consacrées au travail par semaine, la supervision du travail d'autrui et le nombre d'heures par semaine à faire du travail additionnel à domicile (TAD). Pour les femmes, les variables prédictives les plus importantes étaient les suivantes : le nombre d'heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile, le nombre de soir de fin de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements associés au travail, le nombre de soirs de semaine d'absence du domicile en raison de déplacements associés au travail, le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois et le nombre d'heures par semaine consacrées au travail. Tous ces facteurs étaient associés, de façon positive, à la surcharge de rôles.

Nous ne pouvions considérer aucun autre des déterminants examinés comme des variables prédictives importantes de la surcharge de rôles chez les hommes ou chez les femmes, bien que les exigences personnelles ne se situent pas bien loin du seuil<sup>31</sup>. L'âge des enfants à la maison et les facteurs liés à la collectivité n'étaient pas associés de façon significative à la surcharge de rôles chez

les femmes ni chez les hommes. La relation entre la surcharge de rôles et les rôles d'adulte, le type de famille, le secteur d'emploi et la situation socio-économique, quoique significative, n'était pas importante.

## **Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet de l'occurrence de la surcharge de rôles?**

Nous pouvons, à partir des résultats de la présente étude, formuler les conclusions suivantes au sujet de l'occurrence de la surcharge de rôles :

1. Les données objectives de l'employé relatives à sa famille, à sa collectivité de résidence ou à sa situation de travail ne contribuent pas à la prédiction du niveau de surcharge de rôles qu'il doit gérer.
2. La culture organisationnelle est une variable prédictive révélatrice de la surcharge de rôles. Chez les hommes et les femmes, le degré auquel l'organisme où ils travaillent semblait promouvoir une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (les cultures favorables ont une fonction protectrice puisque l'augmentation du niveau d'appui dans l'environnement de travail entraîne une réduction des niveaux de surcharge de rôles) constituait la dimension la plus importante de la culture organisationnelle. Deux autres types de culture se sont révélés des variables prédictives de la surcharge de rôles : la culture des longues heures de travail et la culture qui incite les employés à choisir entre le travail et la vie personnelle. En ce qui a trait à la culture des longues heures, les employés qui perçoivent qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel et que l'incapacité de travailler de longues heures limite l'avancement professionnel sont plus susceptibles de faire état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles et ce, sans égard au sexe des répondants. De plus, travailler dans un organisme qui promeut une culture où les employés sont incités à choisir entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. entre la vie personnelle et l'avancement professionnel – que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limitent l'avancement) est associé à des niveaux plus importants de surcharge de rôles, sans doute parce que les employés qui se trouvent dans une telle situation tentent de « tout faire sans compromis ».
3. Les exigences professionnelles sont étroitement associées à la surcharge de rôles. La mesure de Pratt indique que les déterminants les plus importants sont les suivants : le nombre d'heures

<sup>31</sup> Elles expliquent 4 % de la variation de la surcharge de rôles.

supplémentaires non rémunérées par mois (la première variable prédictive en importance de la surcharge de rôles chez les hommes et les femmes) et le nombre total d'heures de travail par semaine (la deuxième variable prédictive en importance de la surcharge chez les hommes et la quatrième en importance chez les femmes).

4. La surcharge de rôles découle davantage des exigences professionnelles que des exigences personnelles. La relation entre les exigences personnelles et la surcharge de rôles, quoique significative, n'est pas aussi étroite que celle observée entre les exigences professionnelles et la surcharge de rôles. Deux mesures des exigences personnelles représentaient des variables prédictives significatives de la surcharge pour les hommes et les femmes : le nombre d'heures par semaine consacrées aux tâches domestiques (les employés en situation de surcharge y consacrent plus d'heures) et le nombre d'heures par semaine consacrées aux loisirs (les employés qui font état d'un niveau plus élevé de surcharge y consacrent moins d'heures). Les hommes qui font état de niveaux élevés de surcharge de rôles consacrent également plus d'heures au bénévolat.
5. À quelques exceptions près, les principales variables prédictives de la surcharge de rôles sont les mêmes chez les hommes que chez les femmes. Ce constat s'accompagne toutefois des remarques suivantes :
  - Nous avons été en mesure d'expliquer une proportion un peu plus élevée de la variation de la surcharge de rôles chez les femmes que chez les hommes à partir de leurs circonstances de vie.
  - Nous avons été en mesure d'expliquer une proportion un peu plus élevée de la variation des niveaux de surcharge de rôles chez les hommes que chez les femmes à partir des exigences professionnelles et de la culture organisationnelle avec lesquelles ils doivent composer.

## **La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont les principaux déterminants de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et chez les femmes**

L'examen des données des tableaux 12 et 13 nous permet de cerner quelques déterminants de l'interférence du travail dans la famille. Six des facteurs examinés dans le cadre de la présente étude peuvent être considérés comme des déterminants importants de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et chez les femmes. Les grands déterminants de l'interférence du travail dans la famille sont, par ordre d'importance, les suivants :

- **Culture organisationnelle** : Les variables prédictives les plus importantes de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes et les hommes sont les suivantes : travailler dans un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre (association négative), la perception que le refus de travailler de longues heures limite l'avancement professionnel, la perception qu'il est inacceptable de refuser du travail additionnel, la perception que les responsabilités familiales limitent l'avancement, la présence de politiques de soutien (association négative)<sup>32</sup>.
- **Exigences professionnelles** : Les principales variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes et les femmes sont les suivantes : le nombre d'heures supplémentaires non payées par mois, le nombre de soir de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois, le nombre d'heures consacrées au travail par semaine, le nombre d'heures par semaine à faire du travail additionnel à domicile, et le nombre de soirs d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois.
- **Secteur d'emploi** : Les employés du secteur sans but lucratif font état d'un niveau plus élevé d'interférence que les employés des secteurs privé et public.
- **Situation socio-économique** : L'analyse des données révèle que l'interférence du travail dans la famille est associée de façon positive au revenu, ce qui correspond aux résultats obtenus à l'égard des caractéristiques du travail.

<sup>32</sup> Il est à noter que l'association entre l'interférence du travail dans la famille et la perception que la vie familiale interfère avec le travail est plus importante chez les femmes, alors que l'association négative entre la présence de politiques favorables à l'équilibre et cette forme de conflit est plus étroite chez les hommes.

- **Caractéristiques du travail** : L'examen des données révèle que l'interférence du travail dans la famille est associée de façon positive à la supervision du travail d'autrui et au type de travail (c.-à-d. que les gestionnaires et les employés qui travaillent par roulement font état de niveaux plus élevés d'interférence).
- **Collectivité** : Les données indiquent que les employés qui habitent dans les Prairies et en Colombie-Britannique signalent des niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille que ceux qui vivent dans les provinces de l'Atlantique qui, à leur tour, font état de niveaux plus élevés que leurs homologues de l'Ontario. Les employés du Québec sont ceux qui font état des plus faibles niveaux de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada.

Deux autres facteurs (le type de famille et les rôles d'adulte) représentaient des variables prédictives importantes de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes mais pas chez les hommes. Les données permettent de prédire que les mères des familles non traditionnelles (c.-à-d. où le conjoint reste au domicile) connaîtront un niveau plus important d'interférence du travail dans la famille que les femmes des autres types de famille. Les femmes qui doivent s'occuper à la fois d'enfants et d'aînés (p. ex. le groupe de la génération sandwich) connaissent le deuxième plus important niveau d'interférence suivies, au troisième rang, des femmes qui assument une seule forme de garde de personnes à charge (c.-à-d. les soins soit aux enfants soit aux aînés). Les femmes qui n'ont aucune responsabilité de garde d'une personne à charge signalent des niveaux très faibles de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle. Les données à l'égard des responsabilités liées aux rôles d'adulte étaient quasi identiques à cet égard, puisqu'elles permettaient de prédire que les femmes qui doivent s'occuper d'enfants et/ou d'une personne à charge feront état de niveaux plus élevés d'interférence que les femmes qui n'assument pas de telles responsabilités.

Encore une fois, nous constatons que les exigences personnelles et l'âge des enfants à la maison ne représentaient pas des variables prédictives importantes de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

## Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet de l'occurrence de l'interférence du travail dans la famille?

Nous pouvons, à partir de ces données, formuler les conclusions suivantes à l'égard de la prédiction de l'interférence du travail dans la famille :

1. Si nous connaissons le lieu de résidence, la situation familiale et le lieu de travail de l'employé (p. ex. le secteur d'emploi où il évolue) et ses circonstances socio-démographiques, nous sommes en mesure de saisir l'ampleur de l'interférence du travail dans la famille qu'il subit. Cela indiquerait que les circonstances de la vie de l'employé (c.-à-d. l'emploi qu'il occupe et sa situation personnelle) influent davantage sur la dimension « gestion » du conflit entre le travail et la vie personnelle que sur la dimension des exigences liées à un tel phénomène.
2. La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille pour les hommes et les femmes. Le pouvoir prédictif de la culture organisationnelle sur le conflit entre le travail et la vie personnelle est tel que nos mesures de la culture organisationnelle expliquent 35 % de la variation de l'interférence du travail dans la famille chez les hommes de l'échantillon et 33 % de la variation chez les femmes.
3. Les organismes qui souhaitent réduire cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle chez leurs employés doivent promouvoir une culture qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle et mettre en place des politiques organisationnelles favorables à cet égard.
4. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent qu'il est inacceptable de refuser de travailler de longues heures et qu'un refus limiterait leur avancement professionnel) signaleront un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille.
5. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture où ils sont incités à choisir entre le travail et la vie familiale (c.-à-d. où ils estiment qu'ils doivent choisir entre la vie familiale et l'avancement professionnel – que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limitent l'avancement) feront état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille.

6. Tant chez les hommes que chez les femmes, les exigences professionnelles représentent un important déterminant de l'interférence du travail dans la famille.
7. Les déplacements exigés par le travail représentent une variable prédictive importante de l'interférence du travail dans la famille. Les employés qui consacrent plus d'heures par mois aux déplacements associés au travail (c.-à-d. qui sont plus souvent absents du domicile les soirs de semaine et les soirs de fin de semaine pour des motifs professionnels) sont davantage susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille.
8. La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont des variables prédictives plus révélatrices de l'interférence du travail dans la famille que de la surcharge de rôles (elles permettent d'expliquer une proportion plus élevée de la variation de l'interférence du travail dans la famille).
9. Les travailleurs qui consacrent plus de temps au travail (en particulier le travail additionnel à domicile [TAD] et les heures supplémentaires non payées) sont davantage susceptibles de signaler des niveaux élevés d'interférence du travail dans la famille.
10. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle n'est pas seulement en fonction de la charge de travail mais également des exigences professionnelles qui obligent l'employé à s'absenter du domicile (déplacements associés au travail) ou à travailler durant des périodes habituellement réservées à la famille (heures supplémentaires non payées, TAD).
11. L'interférence du travail dans la famille est plus étroitement associée aux règles, aux normes et aux attentes implicites qui visent les employés qu'aux circonstances objectives du milieu de travail ou à la situation familiale (c.-à-d. le type de famille, l'étape du cycle de vie) ou encore le nombre réel d'heures consacrées aux rôles professionnels ou familiaux.
12. L'interférence du travail dans la famille est associée de façon positive au niveau hiérarchique organisationnel de l'employé (p. ex. les gestionnaires sont plus susceptibles de connaître des niveaux élevés de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle).
13. L'interférence du travail dans la famille a les mêmes causes sous-jacentes chez les hommes et les femmes (c.-à-d. que ce sont les mêmes comportements professionnels et normes de la culture organisationnelle qui posent problème).
14. La situation familiale (c.-à-d. le type de famille, les rôles d'adulte) est une variable prédictive plus révélatrice de l'interférence du travail dans la famille chez les femmes que chez les hommes.
15. L'interférence du travail dans la famille est la forme de conflit entre le travail et la vie personnelle la plus facilement prévisible à l'aide des variables examinées dans le cadre de la présente analyse.

### **La culture organisationnelle et les exigences personnelles sont les principaux déterminants de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes**

L'examen des données des tableaux 12 et 13 révèle que la culture organisationnelle et les exigences personnelles sont des variables prédictives importantes de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes. Par exemple :

- **Culture organisationnelle** : Cette étude a permis de déterminer que les dimensions suivantes de la culture organisationnelle intensifiaient l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes : la perception que les responsabilités familiales limitent l'avancement, la perception que les congés familiaux limitent l'avancement et la perception que l'incapacité de travailler de longues heures limite les possibilités d'avancement professionnel. Il y a un facteur additionnel important chez les femmes – la perception que l'organisme promeut une culture favorable à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (association négative avec l'interférence de la famille dans le travail).
- **Exigences personnelles** : Les exigences personnelles qui ont permis de prédire des niveaux élevés d'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes sont les suivantes : la responsabilité des soins aux enfants, le nombre d'heures par semaine consacrées aux soins aux enfants, et le nombre d'heures par semaine consacrées aux soins aux aînés. De plus, les données indiquent qu'il y a une association négative très étroite entre l'interférence de la famille dans le travail et le temps consacré aux loisirs tant chez les hommes que chez les femmes.

## **Chez les femmes, l'interférence de la famille dans le travail est associée aux circonstances familiales**

Trois autres déterminants examinés dans le cadre de cette étude (le type de famille, l'âge des enfants à la maison, les rôles d'adulte) constituaient des variables prédictives importantes de l'interférence de la famille dans le travail pour les employés féminins (mais non pour les employés masculins). Les données appuient les conclusions suivantes :

- **Âge des enfants** : Les femmes qui ont de jeunes enfants à la maison sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence de la famille dans le travail.
- **Rôles d'adulte** : Les données recueillies indiquent que les femmes qui prennent soin d'aînés sont beaucoup plus susceptibles de signaler un niveau élevé d'interférence de la famille dans le travail. Les femmes qui ont des enfants ont fait état du deuxième niveau d'interférence en importance, suivi de celles qui ont la responsabilité de soins aux enfants et aux aînés (c.-à-d. celles du groupe de la génération sandwich). Les femmes sans responsabilités de garde de personnes à charge ne sont pas touchées par cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.
- **Type de famille** : Les résultats à l'égard du type de famille étaient très semblables à ceux observés pour les rôles d'adulte, puisque les femmes mariées qui assument la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux plus élevés d'interférence de la famille dans le travail, suivies des femmes mariées qui ont des enfants, des fournisseurs de soins uniques et des mères qui doivent prodiguer des soins à la fois aux enfants et aux aînés. Encore une fois, nous constatons que les femmes sans responsabilités de garde de personnes à charge font état de très faibles niveaux d'interférence de la famille dans le travail.

## **L'interférence de la famille dans le travail n'est pas associée aux conditions de travail**

Le secteur d'emploi, la collectivité, la situation socio-économique, les exigences professionnelles et les caractéristiques du travail ne constituaient pas des variables prédictives importantes de l'interférence de la famille dans le travail ni chez les femmes ni chez les hommes. Ces résultats indiquent que cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle a une étiologie très différente de celle de l'interférence du travail dans la famille.

## **Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet de l'occurrence de l'interférence de la famille dans le travail?**

Les données présentées dans ce chapitre appuient les conclusions suivantes à l'égard de la prédiction de l'interférence de la famille dans le travail :

1. Nous ne pouvons expliquer la variation de l'interférence de la famille dans le travail dans la même mesure que celles de l'interférence du travail dans la famille et de la surcharge de rôles. Cette situation donnerait à penser qu'il existe des facteurs qui n'ont pas été considérés (à partir de notre examen de la documentation) dans cette analyse mais qui constituent des variables prédictives très importantes de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.
2. Cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle est associée aux responsabilités dont doit s'acquitter l'employé à la maison (les exigences personnelles) et la facilité avec laquelle il parvient à s'en acquitter compte tenu des attentes imposées par l'organisme (la culture organisationnelle). Cette forme de conflit n'est associée ni aux exigences professionnelles auxquelles doit satisfaire l'employé (les circonstances professionnelles et le secteur d'emploi) ni à son lieu de résidence.
3. La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes.
4. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent que l'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel) feront état d'un niveau plus élevé d'interférence de la famille dans le travail.
5. Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture qui les incite à choisir entre le travail et la vie familiale (c.-à-d. où ils estiment qu'ils doivent choisir entre la vie personnelle et l'avancement professionnel) feront état d'un niveau plus élevé d'interférence de la famille dans le travail.
6. L'interférence de la famille dans le travail survient lorsqu'il y a opposition, d'une part, entre les types de comportement encouragés par la culture organisationnelle au chapitre de l'avancement professionnel (c.-à-d. les longues heures, faire passer le travail avant la vie personnelle) et, d'autre part, les types de comportement associés à

l'exercice adéquat du rôle de parent ou de soignant d'aînés (consacrer du temps aux activités familiales, prendre des congés familiaux, accorder la priorité à la famille).

### **Les exigences personnelles sont un déterminant principal de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes**

7. L'interférence de la famille dans le travail est associée de façon positive au nombre d'heures par semaine consacrées à prodiguer des soins aux enfants et aux aînés et à la responsabilité des soins aux enfants.
8. L'interférence de la famille dans le travail est associée de façon négative au nombre d'heures par semaine consacrées aux loisirs. Ce résultat semble indiquer que ces employés tentent de composer avec cette forme d'interférence en utilisant du temps qu'ils consacraient normalement à leurs intérêts individuels pour s'acquitter de rôles professionnels et/ou familiaux.
9. Les heures consacrées aux tâches domestiques, à la formation ou au bénévolat ne représentaient pas des variables prédictives significatives de l'interférence de la famille dans le travail, ni chez les femmes ni chez les hommes.
10. L'interférence de la famille dans le travail a une étiologie différente pour les hommes et les femmes. Pour les hommes, ce type de conflit entre le travail et la vie personnelle a peu de rapport avec les circonstances personnelles (les rôles familiaux qu'ils assument). Pour les femmes, par contre, l'interférence de la famille dans le travail est associée de façon importante à la situation familiale (l'étape du cycle de vie, le type de famille, l'âge des enfants à la maison). Ce résultat donne à penser que si nous possédons des renseignements sur les rôles que doivent remplir les femmes qui travaillent, nous pourrions prédire l'ampleur de l'interférence de la famille dans le travail qu'elles devront gérer. Il a été impossible de faire ce genre de prédiction pour les hommes.
11. Les femmes qui doivent s'occuper de plus d'un type de personnes à charge (qui prodiguent des soins aux enfants et aux aînés) font état de niveaux moins élevés d'interférence de la famille dans le travail que les femmes qui s'occupent soit d'enfants soit d'aînés. Ce résultat appuie l'hypothèse des rôles multiples de Barnett (1998) et semble indiquer que le cumul de rôles de fournisseur de soins offre aux

femmes une certaine protection contre cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

### **Les employés qui ont la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux plus élevés de pression sur le fournisseur de soins**

L'examen des données des tableaux 12 et 13 révèle que trois grands déterminants de la pression sur le fournisseur de soins sont communs aux travailleurs et aux travailleuses : les exigences personnelles, le type de famille et les rôles d'adulte. Tous ces facteurs désignent la même cause sous-jacente de pression sur le fournisseur de soins – les soins aux aînés. Considérons ce qui suit :

- **Exigences personnelles** : Deux indicateurs permettent de prédire des niveaux élevés de pression sur le fournisseur de soins chez les hommes et les femmes : le nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux aînés et la responsabilité des soins aux aînés. Chez les femmes de l'échantillon, la pression sur le fournisseur de soins peut également être prédite à partir du nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux enfants.
- **Rôles d'adulte** : Les employés qui prodiguent des soins à la fois aux enfants et aux aînés et ceux qui ont uniquement la responsabilité de soins aux aînés font état de niveaux plus élevés de pression sur le fournisseur de soins que les employés qui assument d'autres rôles.
- **Type de famille** : Les résultats liés au type de famille étaient quasi identiques à ceux observés pour les rôles d'adulte; ils appuient la thèse que les employés ayant la responsabilité de soins aux aînés (responsabilité combinée à celle de soins aux enfants dans le groupe de la génération sandwich) font état d'un niveau plus élevé de pression sur le fournisseur de soins.

### **Chez les femmes, la pression sur le fournisseur de soins est associée à l'âge des enfants à la maison**

L'un des autres déterminants examinés dans le cadre de l'étude, l'âge des enfants à la maison, constituait une variable prédictive importante de la pression sur le fournisseur de soins pour les travailleuses (mais non pour les travailleurs). Les données appuient les conclusions suivantes :

- **L'âge des enfants à la maison** : Les femmes qui ont des enfants plus âgés à la maison sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins. Ce résultat



peut s'expliquer par le fait que les facteurs biologiques limitent l'âge auquel une femme peut avoir des enfants.

### **La pression sur le fournisseur de soins n'est pas associée aux exigences professionnelles ou à la culture organisationnelle**

Le secteur d'emploi, la collectivité, la situation socio-économique, les exigences professionnelles et les caractéristiques du travail n'étaient pas des variables prédictives importantes de la pression sur le fournisseur de soins, ni pour les femmes ni pour les hommes. Fait également digne de mention, la pression sur le fournisseur de soins est la seule forme de conflit entre le travail et la vie personnelle examinée dans le cadre de cette étude qui n'était pas associée de façon importante à la culture organisationnelle.

### **Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet de l'occurrence de la pression sur le fournisseur de soins?**

On peut dégager les conclusions suivantes à l'égard des circonstances associées à la pression sur le fournisseur de soins :

1. Il est possible de prédire avec une certitude relative la pression sur le fournisseur de soins lorsqu'on connaît l'étape du cycle de vie de l'employé et les exigences non professionnelles auxquelles il doit satisfaire. Aucun des autres facteurs examinés dans cette analyse ne permettait de prédire cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.
2. La surcharge de rôles est associée de façon positive aux exigences temporelles associées à la prestation de soins à des aînés (en premier lieu) et à l'existence de cette responsabilité (en second lieu). Les exigences familiales constituent une variable prédictive importante de la pression sur le fournisseur de soins. En fait, il semble que plus cette responsabilité devient exigeante (c.-à-d. si l'employé est un enfant unique, si les parents vivent dans sa maison, si les autres enfants n'assument pas leur part de responsabilités, si le soutien communautaire est insuffisant), plus on observe un niveau élevé de cette forme de conflit.
3. L'étape du cycle de vie de l'employé est une variable prédictive importante de l'occurrence de ce type de conflit entre le travail et la vie personnelle. Les employés plus âgés qui se trouvent à une étape où ils doivent prodiguer des soins aux aînés sont plus

susceptibles de signaler un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins, peu importe leur lieu de résidence ou de travail, leur revenu, leur type d'emploi, etc. Ce résultat n'est pas étonnant puisque la pression sur le fournisseur de soins est définie comme une pression découlant de la prestation de soins à des aînés.

4. L'âge des enfants à la maison est un indicateur utile de l'étape du cycle de vie pour les femmes mais non pour les hommes.
5. Les exigences personnelles sont une variable prédictive plus révélatrice de la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes que chez les femmes.
6. La pression sur le fournisseur de soins a une étiologie très différente des autres formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette étude (c.-à-d. qu'elle comporte un ensemble très différent de variables prédictives).

## **6.2 Question de recherche n° 2**

La question de recherche n° 2 comportait deux parties :

- 2a. Pouvons-nous cerner une série de facteurs qui contribuent à exposer les employés à toutes les formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?
- 2b. Pouvons-nous cerner une série de facteurs de risque propres à chacune des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle?

### **Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet des facteurs de risque de l'occurrence du conflit entre le travail et la vie personnelle?**

L'examen des données permet de formuler quelques grandes conclusions à l'égard de la prédiction des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle :

- Nous n'avons relevé aucune série de facteurs qui permettent, de prédire, avec un degré élevé de certitude, l'occurrence de l'ensemble des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle.
- La culture organisationnelle est une importante variable prédictive de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail.

- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail ou une culture où ils sont incités à choisir entre le travail et la vie personnelle font état de niveaux plus élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail.
- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle font état de niveaux moins élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail.
- La capacité de prévision de l'occurrence de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille est étroitement liée aux facteurs professionnels, alors qu'on peut prédire l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins à partir des facteurs liés à la famille.
- L'interférence du travail dans la famille constituait l'unique forme de conflit entre le travail et la vie personnelle pouvant être prédite à partir du secteur d'emploi, du revenu, du type d'emploi, de la formule de travail, de l'appartenance à un syndicat et du lieu de résidence au Canada.
- Les employés qui ont des attentes professionnelles élevées et dont le poste nécessite de travailler durant des périodes habituellement réservées à la famille sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille.
- La pression sur le fournisseur de soins est étroitement associée à la prestation de soins aux aînés.

La section ci-après présente des renseignements détaillés à l'égard de ces conclusions.

**Nous n'avons cerné aucune série de facteurs qui permettent de prédire, avec une certitude relative, l'occurrence de l'ensemble des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle**

Les données analysées dans le cadre de cette recherche appuient la conclusion suivante relative à la prédiction du conflit entre le travail et la vie personnelle : aucun des facteurs examinés lors de la recherche n'était associé de façon importante à l'ensemble des quatre types de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les hommes et les femmes.

**La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail**

L'un des facteurs, la culture organisationnelle, est une variable prédictive importante de trois des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle examinées dans le cadre de cette recherche (l'exception étant la pression sur le fournisseur de soins). Quels types de culture posent problème? Au terme de la recherche, nous sommes arrivés à des conclusions sans équivoque :

- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture favorable à l'équilibre sont moins susceptibles de connaître des niveaux élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille.
- Les employés qui travaillent dans un organisme qui promeut une culture des longues heures de travail (c.-à-d. où ils perçoivent que le fait de ne pas faire de longues heures ou de refuser du travail additionnel limitent l'avancement professionnel) sont plus susceptibles de faire état de niveaux élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail.
- Les employés qui perçoivent que les responsabilités familiales entravent l'avancement professionnel sont plus susceptibles de faire état de niveaux élevés de surcharge de rôles, d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail.
- Les employés qui perçoivent que la prise de congés familiaux limite l'avancement professionnel font état de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille et d'interférence de la famille dans le travail.

L'examen des données des tableaux 12 et 13 révèle d'autres tendances intéressantes, notamment que la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille ont en commun quelques grandes variables prédictives, comme c'est le cas pour l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Frone et ses collègues (1992a; 1997a,b; 2002) ont fait état d'une relation semblable à l'égard de l'interférence du travail dans la famille (associée aux conditions de travail) et de l'interférence de la famille dans le travail (associée au milieu familial).

## **La surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille sont toutes deux étroitement associées aux exigences professionnelles et à la culture organisationnelle**

La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont les deux plus importantes variables prédictives de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille. Pour ce qui est des exigences professionnelles, la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille sont toutes deux associées de façon positive au nombre d'heures supplémentaires non payées par mois, au nombre d'heures au travail par semaine, au nombre d'heures de travail additionnel à domicile (TAD) par mois et au nombre de soirs où l'employé est absent du domicile en raison de déplacements associés au travail. Les cultures organisationnelles qui mettent l'accent sur le nombre d'heures de travail (c.-à-d. où les possibilités d'avancement sont limitées pour les personnes qui ne travaillent pas de longues heures ou qui refusent du travail additionnel), qui incitent les employés à choisir entre le travail et la famille (où les responsabilités familiales et les congés familiaux sont perçus comme limitant l'avancement) et qui ne favorisent pas l'équilibre entre le travail et la vie personnelle sont également associées à des niveaux élevés de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille.

## **L'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins sont toutes deux associées aux exigences personnelles, aux rôles d'adulte et aux types de famille**

Les premières variables prédictives en importance de la pression sur le fournisseur de soins et de l'interférence de la famille dans le travail sont celles qui sont associées à la famille (exigences personnelles, type de famille, rôles d'adulte). Ces deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle sont associées de façon positive au nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux aînés, au nombre d'heures par semaine à prodiguer des soins aux enfants et à la responsabilité des soins aux aînés.

## **Aucune des variables prédictives de la surcharge de rôles n'est particulière à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle**

La culture organisationnelle et les exigences professionnelles sont les premières variables prédictives de la surcharge de rôles. Ces variables qui sont aussi associées à l'interférence du travail dans la famille. Les exigences personnelles, qui permettent également de prédire la surcharge de rôles, constituent aussi des

variables prédictives importantes de l'interférence de la famille dans le travail. Nous n'avons relevé aucune autre variable prédictive importante de cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

## **Plusieurs variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille sont propres à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle**

L'examen des données des tableaux 12 et 13 nous permet de cerner quelques facteurs qui ont une influence uniquement sur cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle, notamment :

- le secteur d'emploi (les employés du secteur sans but lucratif font état d'un niveau plus élevé d'interférence que ceux des secteurs public et privé);
- le revenu (associé de façon positive à l'interférence du travail dans la famille, sans doute en raison de la forte association positive entre le revenu et le type d'emploi);
- les employés qui supervisent le travail d'autrui font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille;
- les employés qui travaillent par roulement font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille;
- les employés qui sont membres d'un syndicat font état d'un niveau moins élevé d'interférence du travail dans la famille (probablement parce qu'ils sont moins susceptibles d'occuper des postes de gestionnaire);
- les employés qui vivent dans l'Ouest canadien font état d'un niveau plus élevé d'interférence du travail dans la famille, tandis que ceux qui vivent au Québec font état de plus faibles niveaux d'interférence.

## **Aucune des variables prédictives de l'interférence de la famille dans le travail n'est particulière à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle**

Les exigences personnelles et la culture organisationnelle sont les premières variables prédictives de l'interférence de la famille dans le travail. Les exigences personnelles permettent également de prédire la pression sur le fournisseur de soins, alors que la culture organisationnelle est aussi liée à la surcharge de rôles et à l'interférence du travail dans la famille. Nous concluons, au terme de cette étude, que nous n'avons pas été en mesure de définir des variables prédictives particulières à cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle.

## **La pression sur le fournisseur de soins est la seule forme de conflit entre le travail et la vie personnelle que l'on peut, avec un degré de certitude relativement élevé, prédire à partir du type de famille et des rôles d'adulte**

La présente recherche a permis de cerner plusieurs variables prédictives propres à la pression sur le fournisseur de soins, notamment le type de famille et la responsabilité des soins aux aînés. Pour ce qui est du type de famille, les données révèlent que les employés du groupe de la génération sandwich et ceux qui assument la responsabilité d'aînés sont davantage susceptibles de faire état d'un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins. Il est aussi intéressant de constater que les exigences personnelles qui contribuent à la pression sur le fournisseur de soins sont quelque peu différentes de celles observées pour l'interférence de la famille dans le travail. Même si l'interférence de la famille dans le travail semble être d'abord en fonction des exigences liées aux soins aux enfants, la pression sur le fournisseur de soins semble provenir des problématiques rattachées à la prestation de soins aux aînés (c.-à-d. pour les hommes et les femmes, la pression sur le fournisseur de soins peut être prédite à partir du nombre d'heures par semaine consacrées aux soins aux aînés et de la responsabilité des soins aux aînés). À partir de ces données, nous pouvons conclure que la pression sur le fournisseur de soins découle avant tout de la responsabilité de s'occuper d'aînés.

### **6.3 Question de recherche n° 3**

De par sa formulation, la question de recherche n° 3 visait l'examen du rôle de la variable sexe dans la prédiction des différentes formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Plus concrètement, voici les sous-questions que comportait la question :

Quelle est l'incidence du sexe sur la prédiction des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? Plus précisément, pouvons-nous cerner : (a) une série de facteurs non liés au sexe qui contribuent à exposer les employés aux diverses formes de conflit entre le travail et la vie personnelle? (b) une série de facteurs de risque propres aux travailleuses? (c) une série de facteurs de risque propres aux travailleurs?

## **Quelles conclusions pouvons-nous tirer au sujet des différences selon le sexe dans la prédiction du conflit entre le travail et la vie personnelle?**

Dans les remarques formulées à l'égard de la question n° 1, nous avons déjà fait état de quelques grandes différences selon le sexe, que nous ne répéterons pas ici. Cette section présentera plutôt un résumé des principales conclusions relativement à la question de recherche n° 3. Voici les grandes conclusions que l'on peut tirer à l'égard des différences selon le sexe dans la prédiction du conflit entre le travail et la vie personnelle :

- La culture organisationnelle est une variable prédictive importante de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes.
- Les déplacements exigés par le travail sont associés à une augmentation de la surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes.
- L'occupation d'un poste de gestionnaire est associée à un niveau élevé de surcharge de rôles chez les hommes mais pas chez les femmes.
- Les politiques organisationnelles qui favorisent l'équilibre sont associées à de faibles niveaux de surcharge de rôles et d'interférence du travail dans la famille chez les femmes mais pas chez les hommes.
- Le type de famille et les rôles d'adulte sont des variables prédictives de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail chez les femmes mais pas chez les hommes.
- L'âge des enfants à la maison est une variable prédictive de l'interférence du travail dans la famille et de la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes mais pas chez les hommes.
- La responsabilité des soins aux enfants est la première variable prédictive en importance de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes. Par contre, chez les femmes, l'interférence de la famille dans le travail est plus étroitement associée au nombre d'heures consacrées aux soins aux enfants et aux aînés.
- Les exigences professionnelles sont associées à la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes mais pas chez les hommes, ce qui donne à penser que ces dernières modifient leur comportement au travail pour gérer la responsabilité des soins aux aînés.

La section ci-après donne des précisions relatives aux différences selon le sexe.

### **La culture organisationnelle est associée au conflit entre le travail et la vie personnelle tant chez les hommes que chez les femmes**

Nous ne relevons aucune série de facteurs qui contribuent à exposer les employés masculins et féminins à l'ensemble des quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, si nous limitons l'examen aux variables prédictives de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail, nous pouvons relever un facteur qui accentue le conflit entre le travail et la vie personnelle – la culture de l'organisme où travaille l'employé. Pour les hommes comme pour les femmes, les types de culture suivants posent problème (c.-à-d. que ces cultures sont associées de façon positive à la surcharge de rôles, à l'interférence du travail dans la famille et à l'interférence de la famille dans le travail) :

- les cultures des longues heures de travail, où les employés perçoivent que le fait de ne pas travailler de longues heures limiterait leurs possibilités d'avancement professionnel dans l'organisme;
- les cultures qui incitent les employés à choisir entre le travail et la famille, où ils perçoivent que les responsabilités familiales et la prise de congés familiaux limitent l'avancement.

En contrepartie, les hommes et les femmes qui travaillent pour un organisme dont la culture favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle font état de niveaux moins élevés de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. que la culture favorable est associée de façon négative à la surcharge de rôles, à l'interférence du travail dans la famille et à l'interférence de la famille dans le travail).

### **Les déplacements associés au travail contribuent à accentuer la surcharge de rôles chez les femmes**

Les déplacements associés au travail semblent davantage poser problème pour les femmes que pour les hommes. Cette conclusion s'appuie sur le constat que les facteurs suivants sont des variables prédictives importantes de la surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes : le nombre d'heures par semaine consacrées au trajet domicile-travail, et le nombre de soirs de semaine et le nombre de soirs de fin de semaine où elles sont absentes du domicile pour des motifs professionnels.

### **Les hommes qui occupent un poste de gestionnaire sont plus exposés au risque d'une situation de surcharge de rôles**

Les données examinées dans ce rapport semblent indiquer que la surcharge de rôles chez les hommes est en fonction de l'occupation d'un poste de gestionnaire et aux activités professionnelles hors des heures normales de travail (c.-à-d. apporter du travail à domicile le soir et effectuer du TAD).

Le regroupement de ces deux séries de conclusions donne à penser que la surcharge de rôles a une étiologie différente chez les hommes et chez les femmes.

### **Les politiques favorables à l'équilibre sont associées à de plus faibles niveaux de surcharge de rôles chez les femmes**

Travailler dans un organisme qui a mis en place des politiques favorables à la famille constitue une variable prédictive d'une réduction de la surcharge de rôles chez les femmes mais pas chez les hommes. Il est possible que les femmes aient davantage besoin que les hommes de la mise en place de politiques qui régissent le conflit entre le travail et la vie personnelle avant qu'elles puissent prendre des mesures positives à l'égard de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (c.-à-d. que les politiques assurent le bien-fondé de leur démarche et leur donnent le « courage » de repousser les demandes de l'organisme). Cette interprétation des données est appuyé par le constat que les femmes (mais non les hommes) qui se déclarent incapables de dire « non » à une demande de travail supplémentaire sont plus susceptibles de faire état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille.

### **Le type de famille a peu d'incidence sur le conflit entre le travail et la vie personnelle chez les hommes**

Chez les hommes de l'échantillon, le type de famille n'a aucun lien étroit avec la surcharge de rôles ou l'interférence du travail dans la famille. En d'autres termes, les hommes des familles traditionnelles et les hommes célibataires qui ont la garde de personnes à charge signalent les mêmes niveaux de ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle que les pères de couples bi-actifs et les hommes qui se trouvent dans une famille bi-active qui prodigue des soins à des aînés.

## **Le type de famille est associé au conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes**

En contrepartie, pour les femmes de l'échantillon, le type de famille est étroitement associé à la surcharge de rôles et à l'interférence du travail dans la famille. Les femmes des familles non traditionnelles (dont le conjoint reste au domicile) font état de niveaux moins élevés de surcharge de rôles et d'interférence de la famille dans le travail, mais de niveaux plus élevés d'interférence du travail dans la famille, que les autres femmes. Autrement dit, les femmes de ce type de famille présentent des tendances, au chapitre du conflit entre le travail et la vie personnelle, qui s'apparentent davantage à celles des hommes qu'à celles des mères bi-actives.

## **Chez les femmes, c'est le nombre d'heures consacrées aux rôles familiaux, plutôt que la responsabilité liée à ces rôles, qui est associé à l'interférence de la famille dans le travail – chez les hommes, c'est la responsabilité qui est plus problématique**

Même si les exigences personnelles permettent de prédire l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins chez les hommes et les femmes, l'ordre d'importance des variables prédictives semble différer entre les deux sexes. Le coefficient de Pratt indique que, chez les femmes, c'est le nombre d'heures consacrées à s'occuper d'enfants et d'aînés qui pose le plus problème. Le fait de s'acquitter de ces rôles revêt une importance secondaire pour la prédiction de l'interférence de la famille dans le travail. Chez les hommes, par contre, le fait d'assumer la responsabilité première des soins aux enfants semble poser davantage de problème que le nombre d'heures consacrées à ce rôle. Ce résultat est compatible avec le fait que les femmes de l'échantillon (consulter le Rapport 1) consacrent plus d'heures que les hommes à s'occuper des enfants et des aînés – on peut s'attendre que le nombre d'heures contribue à l'interférence de la famille dans le travail pour ce groupe d'employés.

## **L'âge des enfants à la maison est une variable prédictive importante de l'interférence de la famille dans le travail et de la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes mais pas chez les hommes**

Les données révèlent que, chez les femmes de l'échantillon, deux formes de conflit entre le travail et la vie personnelle (l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins) sont associées de façon importante à l'âge de leurs enfants. La pression sur le fournisseur de soins est associée de façon positive à

l'âge des enfants, tandis que l'interférence de la famille dans le travail y est associée de façon négative. Ces relations n'étaient pas significatives chez les hommes. Les données permettent de dresser le tableau suivant : à mesure que les travailleuses avancent en âge, elles ont à prodiguer moins de soins à leurs enfants qui grandissent (moins d'interférence de la famille dans le travail) et, parallèlement, plus de soins à leurs parents et aux parents de leur conjoint (plus de pression sur le fournisseur de soins). Ces données indiquent que les femmes connaissent de plus faibles niveaux de conflit lorsque leurs enfants ont atteint l'âge scolaire et que leurs parents ne sont pas trop âgés et sont suffisamment autonomes. Ces résultats indiquent que les employeurs et les décideurs politiques doivent tenir compte des rôles liés aux soins aux enfants ainsi qu'aux soins aux aînés lorsqu'ils se penchent sur la question du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes.

## **Les femmes qui subissent un niveau élevé de pression sur le fournisseur de soins s'adaptent en modifiant leurs exigences professionnelles**

Les exigences professionnelles sont plus étroitement liées à la pression sur le fournisseur de soins chez les femmes que chez les hommes. L'examen des données révèle que la pression sur le fournisseur de soins est associée de façon positive au nombre d'heures par semaine consacrées à faire du TAD et associée de façon négative au nombre d'heures au travail par semaine. Ces données permettent de supposer que les femmes qui subissent cette forme de conflit entre le travail et la vie personnelle tentent de s'acquitter à la fois de leurs obligations en matière de soins et de leurs exigences professionnelles en quittant leur travail plus tôt (donc moins d'heures au travail par semaine) mais en apportant du travail à domicile (niveau accru de TAD).

## **6.4 Recommandations**

Les données examinées dans cette recherche ne laissent guère de doute quant au fait qu'il n'y a pas de solution « universelle » au problème du conflit entre le travail et la vie personnelle et que des politiques, pratiques et stratégies différentes seront nécessaires pour réduire chacune des quatre formes de ce conflit. Cela dit, les données indiquent qu'il y a un certain nombre de stratégies et d'approches que les divers intervenants préoccupés par le conflit entre le travail et la vie personnelle peuvent adopter pour réduire ce problème. La présente section comporte trois sections. Les deux premières présentent les recommandations liées aux exigences professionnelles et à la culture organisationnelle, parce qu'elles ont la plus grande applicabilité (il s'agit de variables prédictives de trois des

quatre formes de conflit entre le travail et la vie personnelle; la pression sur le fournisseur de soins constitue l'exception). On trouvera par la suite des recommandations qui devraient aider les employés à gérer l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins. Il est à noter que bon nombre des recommandations du présent rapport figurent déjà dans d'autres rapports de la série, dont les analyses ont dressé la même vue d'ensemble au chapitre des mesures à prendre pour remédier aux questions inhérentes au conflit entre le travail et la vie personnelle.

### **Recommandations relatives aux exigences professionnelles**

Pour réduire la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail, les employeurs doivent, en premier lieu, faire en sorte que les exigences professionnelles et les attentes liées au travail soient réalistes. Les exigences professionnelles, davantage que les exigences qui ne sont pas liées au travail, constituent les principales variables prédictives de la surcharge de rôles et de l'interférence du travail dans la famille, les deux types de conflit entre le travail et la vie personnelle les plus courants au Canada aujourd'hui (58 % des employés de l'échantillon signalent un niveau élevé de surcharge de rôles, et le quart font état d'un niveau élevé d'interférence du travail dans la famille). Même s'il arrive souvent que les employeurs vantent les mérites des « programmes » mis en place dans leur organisme pour aider les employés à respecter leurs obligations familiales, ces programmes ou options ne changent rien au fait que la plupart des personnes ont plus de travail à faire qu'une seule personne puisse accomplir au cours d'une semaine de travail normale. En conséquence, les employeurs et les gouvernements doivent reconnaître que la question du conflit entre le travail et la vie personnelle ne peut être résolue sans qu'on aborde le problème de surcharge de travail. Même si nous nous attardons sur les problèmes de surcharge de rôles dans le Rapport 1 de cette série, il est intéressant de noter ce qui suit :

« Une comparaison des données compilées en 1991 et en 2001 tend à démontrer que les travailleurs consacrent plus de temps au travail depuis les dix dernières années. Tandis qu'en 1991, une personne sur dix travaillait au moins 50 heures par semaine, aujourd'hui ce rapport est de un sur quatre. Au cours de cette même période, le pourcentage d'employés qui travaillaient de 35 à 39 heures par semaine a diminué de 48 % à 27 %. On a observé cet accroissement des heures de travail dans toutes les catégories et tous les secteurs

d'emplois. » (Higgins et Duxbury, 2002, p. 17)

Il faudra réaliser d'autres recherches afin de comprendre pourquoi les exigences du travail se sont accrues au cours de la dernière décennie. Parmi les explications possibles tirées des données, notons :

- l'anorexie organisationnelle (réduction des effectifs – notamment au niveau des cadres moyens – cela sous-entend qu'il n'y a pas suffisamment d'employés pour accomplir le travail et pas suffisamment de gestionnaires pour élaborer des stratégies et planifier);
- la culture de l'organisme (si un employé ne travaille pas de longues heures et n'accomplit pas de travail à domicile, il n'obtiendra pas d'avancement professionnel et perdra son emploi si des mesures de réduction de l'effectif sont appliquées);
- l'utilisation accrue des technologies (des données recueillies dans d'autres volets du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse);
- la concurrence mondiale (étendue des heures de travail en vue d'accomplir du travail dans d'autres fuseaux horaires; concurrence accrue et désir de maintenir les coûts à un bas niveau qui incitent les employeurs à réduire le nombre d'employés jugé rentable pour réaliser les activités de l'organisme);
- les changements surviennent tellement rapidement que de nombreux organismes ne sont plus en mesure de planifier et de cerner les priorités – lorsque l'organisme gère une crise, la charge de travail s'accroît (des données recueillies dans d'autres volets du sondage viennent appuyer partiellement cette hypothèse);
- les employés craignent de ne pas « être perçus comme des collaborateurs » et en appréhendent les conséquences :
  - les non-professionnels peuvent craindre de perdre leur emploi s'ils ne font pas d'heures supplémentaires,
  - les professionnels peuvent craindre de voir leur carrière plafonnée s'ils ne font pas d'heures supplémentaires.

Un répondant a mentionné ce qui suit à la fin du sondage :

« L'évolution des attentes nous a poussés dans un mode de vie mouvementé et rapide. Moins de personnes sont en place pour effectuer les mêmes tâches, en plus du fait que la technologie a modifié ces tâches. Nous faisons constamment des montées de régime et s'il n'y

a pas assez d'huile sur les pistons, le moteur saute. Les entreprises, l'industrie et le gouvernement doivent reconnaître ce problème et trouver des façons d'y remédier. »  
[traduction]

Les employeurs peuvent aider les employés à gérer les fortes exigences de leurs fonctions en mettant de l'avant des initiatives visant à accroître chez l'employé le sentiment qu'il maîtrise la situation. Les résultats de la recherche dans ce domaine (consulter, p. ex., Karasek, 1979) sont très clairs : les employés peuvent composer avec un nombre accru de demandes s'ils ont un plus grand sens de maîtriser la situation. La documentation suggère un bon nombre de mécanismes à examiner, y compris une plus importante autonomie et habilitation au niveau de l'employé, l'utilisation plus généralisée d'équipes de travail autogérées, une plus grande participation des employés à la prise de décisions, une meilleure communication et un plus grand partage d'information, une formation sur la gestion du temps, une formation sur les techniques de planification et d'établissement d'un ordre de priorités.

Nous estimons que les recommandations suivantes sont essentielles pour résoudre la question des exigences et de leur maîtrise :

1. Les employeurs doivent trouver des moyens de réduire la charge de travail des employés. Cette recommandation s'applique particulièrement aux organismes sans but lucratif. Une attention particulière doit être prêtée à la réduction de la charge de travail rattachée à l'occupation d'un poste de gestionnaire.
2. Les employeurs doivent examiner les charges de travail au sein de leur organisme. S'ils remarquent que certains employés consacrent continuellement de longues heures au travail (50 heures ou plus par semaine), ils doivent en déterminer la raison (p. ex. des employés ambitieux, des attentes déséquilibrées ou irréalistes liées au travail, une mauvaise planification, des priorités trop nombreuses, un manque d'outils et/ou de formation pour effectuer efficacement le travail, une gestion médiocre, une culture organisationnelle axée sur le nombre d'heures et non sur les résultats). Après avoir précisé les facteurs déterminants, les employeurs doivent déterminer des moyens de rendre les charges de travail plus raisonnables.
3. Les employeurs doivent reconnaître que les exigences professionnelles irréalistes ne sont pas viables à plus long terme et qu'elles entraînent des

coûts pour l'organisme qui souvent ne sont pas reconnus ou évalués (consulter les rapports 2 et 3 pour voir un survol des coûts). En conséquence, nous recommandons que les employeurs commencent à prendre note des coûts liés au manque de personnel et à la surcharge de travail (c.-à-d. absentéisme accru, coûts plus importants liés aux ordonnances de médicaments, utilisation accrue des programmes d'aide aux employés, augmentation du roulement du personnel et des coûts liés à l'embauche) afin de leur permettre de prendre des décisions éclairées à l'égard de cette question.

4. Les employeurs doivent cerner des moyens de réduire le nombre d'heures que consacrent les employés (en particulier les femmes) aux déplacements associés au travail (p. ex. mousser l'utilisation d'équipes virtuelles et de la technologie des téléconférences). Ils doivent plus particulièrement réduire les attentes liées aux déplacements des employés pendant leurs temps libres et au temps consacré hors du domicile les fins de semaine dans le but de diminuer les frais de déplacement de l'organisme.
5. Les employeurs doivent analyser les charges de travail et embaucher plus de personnel dans les secteurs où l'organisme dépend énormément des heures supplémentaires non payées.
6. Les employeurs doivent comptabiliser les heures travaillées rémunérées et les heures supplémentaires non payées et enregistrer le nombre d'heures nécessaires pour effectuer les diverses tâches. Ils doivent en plus recueillir des données qui sont représentatives des coûts totaux de la prestation de travail de grande qualité dans les délais impartis (c.-à-d. heures supplémentaires payées et non payées, roulement de personnel subséquent, utilisation des programmes d'aide aux employés, absentéisme). Ces données doivent être de nature longitudinale, car plusieurs conséquences de la mauvaise gestion du personnel ne peuvent être décelées que 6 à 12 mois après l'événement en cause. Ce type de données devrait améliorer la planification et l'établissement de la liste de priorités, en plus de permettre aux cadres supérieurs de prendre des décisions stratégiques plus éclairées à long terme.
7. Les employeurs doivent élaborer des règles entourant l'utilisation de la bureautique (ordinateurs portatifs, courriel, téléphones cellulaires). Par exemple, ils doivent imposer des limites relatives à



l'utilisation de la technologie pour soutenir le travail après les heures normales de travail et rendre réalistes les attentes relatives au temps de réaction. Les commentaires suivants émis par les répondants reflètent ce problème :

« Indépendamment de l'organisme, le volume de travail a augmenté de façon dramatique au cours des dix dernières années et cela est principalement dû à une plus grande utilisation de la technologie. La présente génération n'a pas changé physiquement par rapport à la génération précédente – mais aujourd'hui, nous devons nous occuper d'un collègue dans notre bureau et en même temps répondre à un appel téléphonique, écouter les messages de notre boîte vocale et lire nos courriels. La technologie a introduit au travail l'attente d'une réponse – et d'une solution – immédiate. » [traduction]

« Les outils électroniques ont augmenté les attentes relatives à la disponibilité – on s'attend à une réponse immédiate en tout temps et partout. Après les heures de travail, durant les déplacements officiels, le dimanche ou le vendredi soir, on s'attend que l'employé écoute les messages enregistrés dans sa boîte vocale et réponde à ses courriels. » [traduction]

8. Les employeurs doivent faire preuve d'une plus grande souplesse quant à l'horaire et au lieu de travail des employés. Les critères d'utilisation des modalités de travail variables doivent être basés sur une entente mutuelle et transparente. La responsabilisation quant à l'utilisation de ces modalités devrait également être partagée – c'est-à-dire que l'employé doit répondre aux exigences du travail, mais l'organisme doit faire preuve de souplesse concernant la structuration du travail. Dans la mesure du possible, le processus de changement des heures ou du lieu de travail devrait être flexible. Un recours plus fréquent à des formules de travail souples procurerait un avantage supplémentaire, à savoir la réduction du nombre d'heures à faire la navette entre la maison et le travail – une variable prédictive importante de la surcharge de rôles chez les femmes.
9. Il est très difficile (sinon impossible) de mettre en œuvre des formules de travail souples au sein d'organismes qui accordent une plus grande importance au nombre d'heures qu'aux résultats et à

la présence qu'au rendement. Cela veut dire que les organismes qui souhaitent améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle doivent adopter de nouvelles mesures de rendement axées sur des objectifs, des résultats et des produits (se concentrer moins sur les heures de travail et davantage sur les résultats). Pour y arriver, les organismes doivent récompenser les résultats plutôt que les heures de travail et reconnaître ce qui a été accompli plutôt que l'endroit où le travail a été effectué. Les organismes doivent en plus récompenser publiquement les employés qui ont réussi à combiner leurs obligations professionnelles et non professionnelles et ne pas accorder d'avancement à ceux qui travaillent de longues heures et s'attendent que les autres fassent de même.

10. Les employeurs doivent donner aux employés le droit de refuser des heures supplémentaires. Le refus d'heures supplémentaires ne devrait pas constituer un obstacle à l'avancement. Certains organismes souhaitent peut-être accorder à leurs gestionnaires un pouvoir discrétionnaire limité de neutraliser le droit de l'employé de refuser des heures supplémentaires (p. ex. en raison d'une situation d'urgence ou d'exigences opérationnelles), mais cette neutralisation devrait être l'exception et non la règle.
11. Les employeurs doivent mettre en œuvre des formules de temps compensatoire pouvant remplacer la rémunération des heures supplémentaires.
12. Les employeurs doivent offrir un nombre limité de congés annuels payés pour les soins aux enfants, les soins aux aînés ou les problèmes personnels.
13. Les employeurs doivent assurer un soutien approprié aux employés qui travaillent par roulement. Une consultation auprès des employés qui travaillent des quarts rotatifs permettra de déterminer le soutien approprié. Les politiques jugées efficaces à cet égard comprennent une limite aux quarts de travail fractionnés, un préavis de changement de quart de travail et la possibilité d'échanger des quarts de travail (permettre aux employés de s'échanger entre eux les quarts de travail).
14. Les employeurs devraient offrir chaque année des régimes « d'avantages à la carte » qui permettent aux employés de choisir les avantages convenant le mieux à leur situation personnelle.

15. Les employés doivent dire « non » aux heures de travail supplémentaires si les demandes sont irréalistes.
16. Les employés doivent tenter de restreindre la quantité de travail qu'ils font à domicile durant les soirées. Les employés qui apportent du travail à la maison doivent être en mesure de séparer le temps qu'il consacrent au travail et à la famille (p. ex., exécuter le travail une fois les enfants couchés, aménager un bureau à domicile).
17. Les employés doivent essayer de diminuer le nombre d'heures consacrées aux déplacements associés au travail.

### **Recommandations relatives à la culture organisationnelle**

Pour réduire la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail, les employeurs doivent se pencher sur la question de la culture organisationnelle. L'élaboration de politiques qui visent le conflit entre le travail et la vie personnelle est certes une première étape nécessaire, mais elle ne suffira pas dans la mesure où ces politiques ne seront pas mises en place ou utilisées dans une culture qui ne favorise pas la résolution des questions liées à ce conflit. Les résultats de la présente étude ont permis de repérer trois types de culture organisationnelle qui sont associés à une intensification du conflit entre le travail et la vie personnelle : la culture des longues heures de travail (où l'employé doit travailler de longues heures pour obtenir de l'avancement professionnel et où il est inacceptable de refuser du travail additionnel), la culture qui incite l'employé à choisir entre le travail et la vie personnelle (où la prise de congés familiaux et les responsabilités familiales limitent l'avancement professionnel) et la culture non favorable (un milieu de travail qui ne favorise pas l'équilibre). On ne peut insister suffisamment sur l'importance d'examiner la question de la culture organisationnelle. De fait, la culture représentait la toute première variable prédictive de la surcharge de rôles, de l'interférence du travail dans la famille et de l'interférence de la famille dans le travail chez les hommes et les femmes. Une approche axée uniquement sur la mise en place de politiques ne pourra corriger les situations problématiques dans bon nombre d'organismes. Afin de répondre au problème du conflit entre le travail et la vie personnelle, les employeurs doivent créer une culture organisationnelle favorable aux employés, c'est-à-dire modifier les structures de récompense et les systèmes d'imputabilité et de mesure. Encore une fois, ce besoin peut être perçu à la lecture d'un commentaire émis par un participant à l'étude :

« Je suis d'avis que nous n'atteindrons pas l'objectif visé jusqu'à ce qu'il soit socialement mal vu de rédiger des courriels en soirée et en fin de semaine, de se vanter des longues heures de travail et d'organiser des réunions en dehors des heures "normales" de travail. En dépit de toutes les discussions sur l'équilibre, les longues heures de travail continuent d'être récompensées et reconnues comme une marque de dévouement. Les hauts gestionnaires qui parlent le plus du besoin d'équilibre sont les pires contrevenants. »  
[traduction]

Même si toutes les recommandations susmentionnées aideront à rendre le milieu de travail plus favorable à l'équilibre, nous recommandons aux organismes qui souhaitent concentrer leurs efforts sur un changement culturel de prendre les mesures suivantes :

18. Collaborer avec les employés à la détermination des types de soutien recherchés (diagnostiquer la situation) et des types acceptables pour l'organisme. Certaines politiques de soutien ne sont pas réalisables et pratiques dans tous les contextes.
19. Élaborer et mettre en œuvre des politiques de soutien convenables. L'étape d'élaboration devrait inclure une analyse des éventuels problèmes associés à la mise en œuvre de chaque politique et des suggestions sur la façon d'aborder ces problèmes.
20. Communiquer aux employés les diverses politiques organisationnelles dont ils peuvent se prévaloir. Indiquer la façon de recourir à ces politiques et toute restriction relative à leur utilisation. Répéter ces communications sur une base régulière (environ aux deux mois). Publier les données pertinentes sur le site intranet de l'organisme.
21. Encourager les employés à utiliser les politiques en demandant aux cadres supérieurs de préciser les comportements acceptables, et en présentant des séances d'information sur les politiques et sur la façon de s'en prévaloir (p. ex. dans le cadre d'un déjeuner-conférence), en communiquant la façon dont ces politiques sont utilisées avec succès au sein de l'organisme et ailleurs (communiquer les pratiques exemplaires), etc. L'employeur doit faire en sorte que l'employé n'ait pas l'impression que sa carrière sera compromise s'il profite des politiques de soutien.

22. Mesurer l'utilisation des différentes politiques de soutien et récompenser les sections de l'organisme qui recourent à des pratiques exemplaires. Examiner les secteurs où l'utilisation des politiques est faible.
23. Changer les cadres de responsabilisation et les structures du système de rétribution. Ils doivent cesser de récompenser les longues heures de travail et les heures supplémentaires non payées et plutôt être axés sur la reconnaissance des plans de travail exacts et sur la saine gestion des ressources humaines.

Les commentaires suivants émis par les répondants reflètent ce problème :

« Je crois que les politiques relatives à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle sont adéquates, mais qu'elles peuvent être améliorées. Je suis en plus d'avis que la direction souhaite aborder les problèmes, mais qu'elle est emprisonnée dans une culture qui mesure le rendement et la contribution individuelle en fonction d'une norme désuète de temps et de capacité plutôt qu'en fonction de la qualité. » [traduction]

« Même si mon employeur a déployé beaucoup d'efforts pour étudier l'équilibre entre le travail et la vie familiale et pour l'encourager, la "culture organisationnelle" va dans le sens opposé. Jusqu'à ce que les cadres supérieurs commencent à "prêcher par l'exemple", la situation actuelle et ses attentes implicites se poursuivront (les employés sont considérés comme "sérieux" et "des gestionnaires compétents" selon le nombre d'heures passées au bureau). »

« Les réunions des cadres supérieurs sont souvent tenues en fin de journée. Il existe toujours une tendance à dénigrer les employés qui choisissent de respecter l'horaire de travail normal (rémunéré) et de quitter le travail pour assumer leurs responsabilités familiales ou domestiques » [traduction].

24. Les employés doivent se prévaloir des politiques favorables à l'équilibre et des formules de travail souples offertes par leur employeur.

25. Les employés tout comme les gestionnaires doivent donner l'exemple en mettant en pratique des comportements organisationnels favorables à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, puisque dans ce domaine les actions sont plus éloquentes que les paroles (p. ex. éviter d'organiser des réunions en fin de journée ou tôt le matin, ne pas demander aux employés de voyager à l'extérieur de leurs heures de travail ou durant les fins de semaine pour réduire les coûts).
26. Le changement d'une culture est un changement transformationnel. Les organismes doivent offrir à leurs hauts gestionnaires une formation pertinente sur les facteurs de réussite déterminants qui sont nécessaires à la mise en place d'un changement transformationnel, donner aux gestionnaires de la formation sur les moyens de gérer un changement de cette nature et veiller à ce que plusieurs membres de l'équipe de hauts gestionnaires possèdent les compétences pour encadrer et gérer ce type de changement.

### **Recommandations relatives à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins**

Les exigences personnelles et les responsabilités liées aux soins aux enfants et aux aînés sont des variables prédictives particulières à l'interférence de la famille dans le travail et à la pression sur le fournisseur de soins. Pour réduire ces formes de conflit entre le travail et la vie personnelle, il faut établir un partenariat entre les gouvernements, les employés, les syndicats et les employeurs. Nous recommandons les mesures suivantes :

27. Les gouvernements doivent prendre les devants au chapitre de la garde d'enfants. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les travailleurs canadiens à composer avec la garde d'enfants (c.-à-d. élaborer des politiques pertinentes et spécifiques à l'intention des parents d'enfants de différents groupes d'âge, déterminer et mettre sur pied les mécanismes de soutien).
28. Les gouvernements doivent prendre les devants au chapitre des soins prodigués aux aînés. Plus particulièrement, ils doivent déterminer la meilleure façon d'aider les travailleurs canadiens à composer avec les soins aux aînés (c.-à-d. élaborer des politiques pertinentes, déterminer et mettre sur pied les mécanismes de soutien).

29. Les employeurs devraient offrir des services d'aiguillage pour les soins aux enfants et aux aînés.
30. Les employeurs devraient étendre la portée des programmes d'aide aux employés afin que ces programmes soient également offerts aux membres de leur famille (c.-à-d. remplacer l'aide aux employés par l'aide à la famille des employés).
31. Les employés ont besoin d'approfondir leurs connaissances sur les façons de gérer les questions liées à la prestation de soins aux aînés. Les personnes confrontées à de telles questions pourraient s'intéresser à des cours de planification financière et vouloir s'informer des types de ressources communautaires disponibles qui sont susceptibles de renforcer leur capacité à mieux « maîtriser » ces questions.
32. Les employés qui doivent prodiguer des soins à des personnes à charge devraient aviser leur employeur de leur situation afin que ce dernier puisse prendre compte de leurs besoins. Cette mesure est particulièrement recommandée dans le cas des soins aux aînés, où l'employeur n'a pas connaissance des défis que doit relever l'employé à l'extérieur du travail. L'employeur n'est alors pas en mesure d'apporter son soutien.

Enfin, signalons que les résultats de la présente étude sont quelque peu inquiétants, dans la mesure où ils sont révélateurs des valeurs canadiennes. Pourquoi semble-t-il si difficile de s'occuper des aînés et des enfants? Pourquoi les Canadiens et les Canadiennes renoncent-ils à fonder une famille ou choisissent-ils d'avoir moins d'enfants? Y a-t-il eu un changement des valeurs au Canada? Les cultures organisationnelles qui incitent à choisir entre le travail et la vie personnelle et les cultures des longues heures de travail sont-elles représentatives des priorités de la population canadienne? Est-ce que de telles cultures nous rendent plus concurrentiels sur le marché international, ou sommes-nous plutôt en train de réduire nos chances de vivre un avenir prospère pour des gains à court terme? Les exigences imposées aux familles et aux employés sont-elles excessives? Les données présentées dans cette étude permettent de supposer que les Canadiens et les Canadiennes doivent prendre du recul et réexaminer ces problématiques. Les employés et les employeurs canadiens ont « survécu » au cours des années 1990; aujourd'hui, il se peut fort bien que notre capacité à prospérer dans le nouveau millénaire repose sur la qualité de nos réponses aux questions évoquées dans le présent rapport.

## Bibliographie

- Barnett, R. (1998). « Toward a review and reconceptualization of the work/family literature », *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 124, 125-82.
- Barnett, R., et Baruch, B. (1987). « Social roles, gender, and psychological distress », dans R. Barnett, L. Biener et G. Baruch, éd., *Gender and Stress*, New York, Free Press, p. 122-143.
- Barnett, R., Gareis, K., et Brennan, B. (1999). « Fit as a mediator of the relationship between work hours and burnout », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 307-17.
- Bohen, H., et Viveros-Long (1981). *Balancing Jobs and Family Life*. Philadelphie, Temple University Press.
- Buffardi, L., Smith, J., O'Brien, A., et Erdwins, C. (1999). « The impact of independent-care responsibilities and gender on work attitudes », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 356-67.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., et Flesh, H. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*, Ann Arbor, Université du Michigan.
- Clark, S. (2001). « Work-life cultures and work/family balance », *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 348-65.
- Duxbury, L. et Higgins, C. (1992). « Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional men », *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Duxbury, L., et Higgins, C. (1998). *Work-Life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges*, Regina, Gouvernement de la Saskatchewan.
- Duxbury, L., et Higgins, C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?* Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, document de travail n° W/12, <http://www.cprn.org/en/doc.cfm?doc=77>.
- Duxbury, L., Higgins, C., et Johnson, K. (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*, Ottawa, Santé Canada.
- Duxbury, L., Higgins, C., et Lee, C. (1994). « Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control », *Journal of Family Issues*, 15, 449-66.

- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C., et Mills, S. (1991). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Public Sector*, Ottawa, Santé et Bien-être social Canada (PNRDS).
- Edwards, J., et Rothbard, N. (2000). « Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs », *Academy of Management Review*, 25, 178-99.
- Frankel, M. (1998). « Creating the family friendly workplace: Barriers and solutions », dans S. Klarreich, éd., *Handbook of Organizational Health Psychology: Programs to Make the Workplace Healthier*, Madison (Wisconsin), Psychological Press, p. 79-100.
- Friedman, D. (1990). « Work and family: The new strategic plan », *Human Resource Planning*, 13, 78-89.
- Frone, M. (2002). « Work-life balance », dans J. Quick et L. Tetrick, éd., *Handbook of Occupational Health Psychology*, Washington (DC), American Psychological Association, p. 143-62.
- Frone, M., Russell, M., et Cooper, M. (1992a). « Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface », *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M., Russell, M., et Cooper, M. (1992b). « Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? », *Journal of Occupational Behaviour*, 13, 723-29.
- Frone, M., Russell, M., et Cooper, M. (1997a). « Relation of work-life conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents », *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-35.
- Frone, M., Yardley, J., et Markel, K. (1997b). « Developing and testing an integrative model of the work-family interface », *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 145-67.
- Grandey, A., et Cropanzano, R. (1999). « The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain », *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 360-70.
- Greenhaus, J., et Beutell, N. (1985). « Sources of conflict between work and family roles », *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J., et Marks, N. (2000). « Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family », *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-26.
- Guerts, S., et Demerouti, E. (2003). « Work/Non-work interface: A review of theories and findings », dans M. Schabracq, J. Winnubst et C. Copper, éd., *The Handbook of Work and Health Psychology*, Chichester (Royaume-Uni), John Wiley and Sons, p. 279-312.
- Gutek, B., Searle, S., et Kelpa, L. (1991). « Rational versus gender role explanations for work-family conflict », *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-68.
- Haas, L. (1995). « Structural dimensions of the work-family interface », dans G. Bowen et J. Pittman, éd., *The Work and Family Interface, série Families in Focus*, NCFR, p. 113-21.
- Hammer, L., Colton, C., Caubert, S., et Brockwood, K. (2002). « The unbalanced life: Work and family conflict », dans J. Thomas et M. Hersen, éd., *Handbook of Mental Health*, Thousand Oaks (Californie), Sage, p. 83-102.
- Higgins, C., et Duxbury, L. (2002). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1*, Ottawa, Santé Canada, [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/repo rt1/index\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/repo rt1/index_f.html).
- Higgins, C., Duxbury, L., et Lee, C. (1992). *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Private Sector*, London (Ontario), National Centre for Research, Management and Development.
- Higgins, C., Duxbury, L., et Lee, C. (1994). « Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities », *Family Relations*, 43, 144-50.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*, New York, Viking Penguin.
- Kanter, R. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*, New York, Sage Publications.
- Karasek, R. (1979). « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », *Administrative Science Quarterly*, 29, 285-308.

- Keith, P., et Schafer, R. (1991). *Relationships and Well-being over the Life Stages*, New York, Praeger.
- Kelloway, E.K., Bottlieb, B., et Barham, L. (1999). « The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-46.
- Kinnunen, U., et Maunao, S. (1998). « Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed men and women in Finland », *Human Relations*, 51, 157-77.
- Kossek, E., et Ozeki, C. (1999). « Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review », *Community, Work and Family*, 2, 7-32.
- Lewis, S., et Cooper, C. (1999). « The work-family research agenda in changing contexts », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 382-93.
- Lewis, S., et Dyer, J. (2002). « Toward a culture for work-life integration », dans C. Cooper et R. Burke, éd., *The New World of Work*, Londres, Blackwell, p. 302-16.
- MacBride-King, J., et Bachman, K. (1999). *Is Work-Life Balance Still an Issue for Canadians and Their Employers? You Bet It Is*, Ottawa, Conference Board of Canada.
- MacBride-King, et Paris, H. (1989). « Balancing work and family responsibilities », *Canadian Business Review*, automne 1989, 17-21.
- Milkie, M., et Peltola, P. (1999). « Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act », *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-90.
- Neal, M., Chapman, N., Ingersoll-Dayton, B., et Emlen, A. (1993). *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults and Elders*, Newbury Park, Sage.
- Netemeyer, R., Boles, J., et McNurrian, R. (1996). « Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales », *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-10.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., et Hildreth, K. (1992). « Time devoted to job and off-job activities interrole conflict and affective experiences », *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-79.
- Raabe, R. (1990). « The organizational effects of workplace family policies: Past weaknesses and recent progress towards improved research », *Journal of Family Issues*, 11, 477-91.
- Robinson, B. (1983). « Validation of a caregiver strain index », *Journal of Gerontology*, 38, 344-48 (553).
- Scharlach, A., et Boyd, S. (1989). « Caregiving and employment: Results of an employee survey », *The Gerontologist*, 29, 382-87.
- Schein, E. (1985). *Organizational Culture and Leadership, 1re édition*, San Francisco, Jossey- Bass.
- Shaffer, M., et Harrison, D. (1998). « Expatriates' psychological withdrawal from international assignment: Work, non-work and family influences », *Personnel Psychology*, 51, 87-118.
- Starrels, M. (1992). « The evolution of workplace family policy research », *Journal of Family Issues*, 13, 259-78.
- Thomas, D.R., Hughes, E., et Zumbo, B.D. (1998). « On variable importance in linear regression », *Social Indicators Research*, 45, 253-75.
- Thompson, C., Beauvais, L., et Lyness, K. (1999). « When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict », *Journal of Vocational Behaviour*, 54, 392-415.
- Van Der Hulst, M., et Geurts, S. (2001). « Associations between overtime and psychological health in high and low reward jobs », *Work and Stress*, 15(3), 227-40.
- Voydanoff, P. (1988). « Work-role characteristics, family structure demands, and work/family conflict », *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-61.
- Wallace, J. (1997). « It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers », *Journal of Vocational Behaviour*, 50, 227-49.
- Westman, M., et Piotrkowski, C. (1999). « Introduction to the special issue: Work-family research in occupational psychology », *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 301-06.

# **A**nnexe A :

## **Rapports fondés sur l'Enquête sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001)**

Duxbury, L., et Higgins, C. (2001). *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need to Go?*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, document de travail n° W/12, <http://www.cprn.org/en/doc.cfm?doc=77>.

Duxbury, L., et Higgins, C. (2003). *Where to Work in Canada? An Examination of Regional Differences in Work-Life Practices*, Vancouver, B.C. Council for the Family, <http://www.worklifsummit.com/pages/3/index.html>.

Duxbury, L., et Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question (Rapport 2)*, Ottawa, Santé Canada, [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report2/index\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report2/index_f.html).

Duxbury, L., Higgins, C., et Coghill, D. (2003). *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*, Développement

des ressources humaines Canada, n° de cat. RH54-12/2003, ISBN 0-662-67059-0, <http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passerelle.asp?hr=fr/pt/psait/ctv/tcrctvp/04presentation.shtml&hs=wnc>.

Higgins, C., et Duxbury, L. (2002). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1*. Ottawa, Santé Canada, [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report1/index\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report1/index_f.html).

Higgins, C., Duxbury, L., et Johnson, K. (2004). *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien (Rapport 3)*, Ottawa, Santé Canada, [http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report3/index\\_f.html](http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report3/index_f.html).

# Annexe B

## Analyse statistique

Dans le cadre de nos analyses statistiques, nous avons utilisé les méthodes MANCOVA et de régression pour déterminer les variables prédictives permettant d'établir quels groupes de personnes sont à risque de subir un conflit entre le travail et la vie personnelle.

### 1. MANCOVA

Plusieurs techniques peuvent servir à évaluer les écarts des moyennes de différents groupes. Par exemple, l'analyse de la variance (ANOVA) peut être utilisée pour examiner les écarts des moyennes de trois groupes (les gestionnaires, les professionnels et le personnel de bureau) au chapitre de la satisfaction professionnelle. L'ensemble de ces trois groupes (les gestionnaires, les professionnels et le personnel de bureau) constitue ici une variable indépendante (à trois valeurs, en l'occurrence) tandis que la mesure de l'intérêt, c'est-à-dire la satisfaction professionnelle, constitue la variable dépendante. Le chercheur recourt à la méthode statistique ANCOVA (analyse de la covariance) lorsqu'il estime que d'autres facteurs (les covariables) tels que l'âge sont susceptibles d'influer sur les écarts relatifs à la satisfaction professionnelle entre ces trois groupes. En introduisant la covariable « âge » dans l'analyse de la variance, le chercheur est en mesure de déterminer l'impact du type d'emploi sur la satisfaction professionnelle tout contrôlant l'impact de l'âge.

Le chercheur utilise la méthode MANOVA (analyse de la multivariance), une extension de la méthode ANOVA, lorsqu'il y a plus d'une variable dépendante. Par exemple, s'il souhaite déterminer les écarts au chapitre de la satisfaction professionnelle et de l'engagement envers l'organisme entre les trois types d'emploi de l'exemple précité, il devrait utiliser la méthode MANOVA. On aurait alors toujours une variable indépendante à trois niveaux (gestionnaires, professionnels et personnel de bureau) mais deux variables dépendantes (satisfaction, engagement). Le choix d'utiliser une MANOVA plutôt que plusieurs ANOVA distinctes se fonde sur la supposition que la satisfaction professionnelle et l'engagement envers l'organisme sont fort probablement étroitement liés, si bien qu'ils devraient être analysés ensemble. De cette manière, le chercheur réduit les risques d'erreur au moment de formuler ses conclusions statistiques. Il est possible de transformer la méthode MANOVA en méthode

MANCOVA (analyse de la covariance multivariée) par l'ajout de covariables.

Le processus d'interprétation des résultats de la MANCOVA se déroule en trois étapes. Le test de signification générale (« test omnibus ») est la première étape du processus. Pour bien saisir la nature d'un tel test, il faut comprendre le concept statistique d'hypothèse nulle. Formuler une hypothèse nulle appliquée à un test des écarts revient en fait à affirmer qu'il n'existe aucun écart entre les moyennes des différents groupes. Ainsi, dans l'exemple précité, les hypothèses nulles viseraient : (1) les gestionnaires, les professionnels et le personnel de bureau qui présentent un même niveau de satisfaction professionnelle, et (2) les gestionnaires, les professionnels et le personnel de bureau qui affichent un niveau d'engagement égal envers l'organisme. Si l'une ou l'autre des paires de moyennes se révélait inégale (p. ex. les gestionnaires font état d'une plus grande satisfaction professionnelle que le personnel de bureau), on rejetterait l'hypothèse nulle et l'analyste pourrait alors passer à la deuxième étape du processus. Pour déterminer si l'on a rejeté l'hypothèse nulle qui comporte des moyennes égales, il faut examiner le coefficient lambda de Wilks (une version multivariée du test F) et le niveau de signification qui s'y rattache. Si le niveau de signification est inférieur à 0,05 (une norme courante), le chercheur sait alors qu'au moins une paire de moyennes est inégale.

La deuxième étape permet de déterminer les variables dépendantes qui présentent des écarts. Pour ce faire, on applique la méthode ANOVA à chacune des variables dépendantes. Ainsi, dans notre exemple, on effectuerait des ANOVA pour la satisfaction professionnelle et l'engagement envers l'organisme. L'analyste examinerait par la suite le niveau de signification de chacune des ANOVA afin de dégager les variations significatives. Il arrive souvent que les chercheurs procèdent à un « ajustement de Bonferroni » pour déterminer si les résultats sont significatifs. Il s'agit d'une procédure simple où l'on divise 0,05 (le niveau de rejet couramment utilisé) par le nombre de variables dépendantes (deux dans l'exemple cité) pour établir un niveau de rejet plus modéré (nous rejeterions donc ici en tant qu'hypothèses nulles les cas où le niveau de signification est inférieur à 0,025). L'ajustement permet aux chercheurs de contrôler les erreurs dites de type 1. Il s'agit essentiellement d'une approche modérée de vérification des hypothèses.



Au cours de l'étape trois, l'analyste peut déterminer lesquelles des paires de moyennes sont différentes. Par exemple, il pourrait conclure à l'absence de variations importantes au chapitre de la satisfaction professionnelle entre les gestionnaires, les professionnels et le personnel de bureau, mais en contrepartie trouver que les professionnels affichent un niveau d'engagement plus élevé que le personnel de bureau. Nous utilisons une technique mise au point par Bonferroni pour déterminer les paires de moyennes qui sont inégales.

Dans le cadre des analyses du présent rapport, nous avons utilisé quatre variables dépendantes (la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins). Nous avons appliqué la méthode MANCOVA pour les analyses suivantes :

- l'évaluation des variables liées à la collectivité;
- l'étape du cycle de vie (p. ex. rôles d'adulte, statut de parent) par une analyse comparative entre les sexes;
- le type de famille par une analyse comparative entre les sexes;
- l'évaluation du secteur d'emploi.

Dans l'ensemble des analyses, nous avons contrôlé la covariable type d'emploi.

## 2. Régression

La régression est une technique par laquelle on tente de prévoir la valeur d'une variable dépendante à l'aide d'un groupe de variables (les variables indépendantes). Ainsi, on pourrait utiliser les connaissances relatives à la situation familiale d'une personne (p. ex. le nombre d'enfants), le revenu et le nombre d'heures de travail par semaine pour prédire la surcharge de rôles.

L'analyse de régression comporte trois étapes. La première étape sert à l'évaluation de l'ensemble du modèle de régression. Dans notre exemple, le chercheur voudrait savoir dans quelle mesure le nombre d'enfants, le revenu et le nombre d'heures de travail par semaine (les variables indépendantes) peuvent prédire une situation de surcharge de rôles (la variable dépendante). Pour ce faire, il doit examiner le résultat du test F dont la fonction essentielle est de déterminer si la capacité de prévision du modèle est nulle. S'il écarte ainsi la possibilité que l'hypothèse soit nulle (c.-à-d. si la valeur p est inférieure à 0,05), alors il peut affirmer que la régression est significative. Pour déterminer l'ampleur de la régression, il examine la valeur statistique  $R^2$  (R au carré).  $R^2$ , dont la

valeur varie entre 0 et 1, représente la proportion de la variance de la variable dépendante qui est expliquée par les variables indépendantes. Ainsi, plus la valeur de  $R^2$  s'approche de 1, plus la régression est importante. La valeur seuil de  $R^2$  est fonction des explications déjà formulées par d'autres chercheurs. Par exemple, si dans le passé des chercheurs ont été en mesure d'expliquer 15 % de la variance de la surcharge, alors ce 15 % représenterait une norme minimale que les chercheurs tenteraient d'atteindre dans leur modèle de régression. Lorsque la régression est significative et que la valeur  $R^2$  est satisfaisante, on affirme qu'il y a une régression importante.

La première étape est uniquement indicative du caractère significatif de l'ensemble du modèle. À l'étape deux, on peut examiner séparément chacune des variables indépendantes et déterminer si elles contribuent à la régression. Pour ce faire, on examine les tests t associés à chacune des variables. Si la signification du test t est inférieure à 0,05, on affirme que la variable contribue de manière significative à l'équation de régression. En règle générale, lorsqu'une variable n'est pas significative, elle est supprimée de l'analyse et l'on reprend la régression.

À l'étape trois, on détermine l'importance de chacune des variables indépendantes. Pour y parvenir, on utilise une technique décrite par Thomas et coll. (1998) où il faut multiplier chacun des coefficients normalisés de régression par son coefficient de corrélation avec la variable dépendante. Sur le plan mathématique, si vous multipliez chacun des coefficients normalisés par son coefficient de corrélation et additionnez ces produits, la somme égale la valeur  $R^2$  de la régression. Puis, si vous divisez chacun des produits par la valeur globale de  $R^2$ , la somme des quotients sera égale à 1 (on appelle ces quotients la mesure ou le coefficient de Pratt). Pour déterminer l'importance des variables, il suffit de classer les mesures de Pratt pour toutes les variables par ordre de grandeur : plus le rang est élevé et plus la variable est importante. À titre de mesure de référence de l'importance, la mesure de Pratt devrait être supérieure à 1 divisé par le nombre de variables. Ainsi, s'il y a cinq variables, la mesure de Pratt doit dépasser 0,2 avant d'être considérée comme importante.

Il convient de faire une dernière remarque à l'égard des équations de régression. Dans une régression, chacun des coefficients mesure la contribution de la variable pertinente, les autres variables du modèle étant contrôlées. Ainsi, si le chercheur souhaite intégrer des mesures de contrôle dans une régression, il peut simplement les ajouter à titre de variables indépendantes.

Dans le cadre de nos analyses, nous avons effectué une série de régressions dans lesquelles la surcharge de rôles, l'interférence du travail dans la famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins étaient des variables dépendantes. Nous avons appliqué le modèle de régression aux modèles de variables indépendantes suivantes :

- le statut socio-économique;
- les caractéristiques du travail;
- les exigences professionnelles;
- les exigences personnelles;
- la culture organisationnelle.

Nous avons intégré le type d'emploi à toutes les équations de régression précitées à titre de variable de contrôle. À l'instar du premier rapport de cette série, la présente analyse a conceptualisé le type d'emploi de manière qu'il comporte les trois groupes suivants :

- les professionnels : employés qui détiennent des postes de gestion ou de professionnels-spécialistes;
- les non-professionnels : employés qui occupent des postes de soutien administratif, de vente au détail, de bureau ou de production;
- les techniciens : employés qui ont indiqué qu'ils avaient des postes techniques.

On trouvera à la section 2.1 un résumé de la méthode utilisée pour contrôler la variable type d'emploi au cours de l'analyse de la régression.

## 2.1 Contrôle du type d'emploi

Durant l'analyse de régression, l'analyste cherche souvent à examiner l'effet d'une variable qualitative, par exemple le sexe. Pour ce faire, il crée la variable « sexe » et assigne la valeur « 0 » aux réponses des hommes et la valeur « 1 » aux réponses des femmes. Les nombres « 0 » et « 1 » sont ici sans importance puisqu'on aurait pu attribuer la valeur « 0 » aux femmes et la valeur « 1 » aux hommes. Les

variables qualitatives telles que le sexe sont considérées comme des variables fictives. En examinant le coefficient de régression associé au sexe, l'analyste peut déterminer si le sexe a un impact sur la variable qu'il tente de prédire.

Les variables fictives peuvent s'appliquer à deux groupes (p. ex. les hommes et les femmes) et trois groupes (les gestionnaires, le personnel de bureau et le personnel technique), comme l'illustre le tableau suivant. Pour une variable qualitative à trois valeurs, il faut deux variables fictives pour identifier de façon distincte chacun des groupes<sup>33</sup>. On pourrait les appeler « type d'emploi 1 » et « type d'emploi 2 », puis leur attribuer les codes suivants.

	Type d'emploi 1	Type d'emploi 2
Gestionnaires	0	0
Personnel de bureau	1	0
Personnel technique	0	1

Par une telle codification de la variable, on peut mesurer l'impact du type d'emploi sur la variable dépendante d'intérêt (p. ex. la surcharge de rôles). Si le type d'emploi 1 et/ou le type d'emploi 2 sont significatifs, alors on peut affirmer que le type d'emploi est une variable prédictive de la surcharge. Il est possible d'appliquer le tableau précité aux variables qualitatives à quatre valeurs ou plus. Il suffit d'avoir une variable fictive de moins que le nombre de groupes que l'on souhaite examiner.

<sup>33</sup> Parce que l'attribution des nombres 1, 2, 3 suppose que de tels nombres sont significatifs (en réalité, on aurait pu attribuer la valeur « 1 » à n'importe quel groupe), nous avons dû coder le type d'emploi à l'aide d'une variable fictive.

# **A**nnexe C

## Résumé des résultats de l'application de la MANCOVA

### 1. Impact de l'étape du cycle de vie : Rôles d'adulte

**Tableau C1 : Taille de l'échantillon pour l'analyse de l'étape du cycle de vie (rôles d'adulte)**

Type de famille	% des répondants masculins	% des répondantes
Célibataire : Sans enfants	11	15
Bi-active : Aucune personne à charge	13	9
Bi-active : Enfants	37	27
Bi-active : Génération sandwich	18	25
Bi-active : Soins aux aînés	20	24

*N pour les femmes = 5,649; N pour les hommes = 4,541*

**Tableau C2 : Statistiques liées à l'analyse des rôles d'adulte : Hommes**

Variable dépendante	Rôle d'adulte	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,407	0,052	3,305	3,510
	2	3,390	0,080	3,234	3,547
	3	3,520	0,031	3,459	3,580
	4	3,580	0,039	3,503	3,658
	5	3,673	0,028	3,619	3,728
Interférence du travail dans la famille	1	2,817	0,062	2,695	2,938
	2	2,884	0,095	2,699	3,070
	3	2,993	0,037	2,921	3,065
	4	3,050	0,047	2,958	3,142
	5	3,131	0,033	3,066	3,196
Interférence de la famille dans le travail	1	2,026	0,083	1,863	2,188
	2	2,247	0,054	2,140	2,353
	3	2,351	0,032	2,288	2,414
	4	2,363	0,041	2,182	2,343
	5	2,523	0,029	2,466	2,579
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,834	0,053	1,730	1,938
	2	1,476	0,081	1,318	1,635
	3	1,323	0,031	1,262	1,385
	4	2,122	0,040	2,043	2,200
	5	1,964	0,028	1,908	2,019

Légende :  
 1 = Célibataire : Aucune personne à charge  
 2 = Bi-active : Aucune personne à charge  
 3 = Bi-active : Enfants  
 4 = Bi-active : Génération sandwich  
 5 = Bi-active : Soins aux aînés

*Lambda de Wilks = 0,851, F = 26,19,  $\alpha < 0,0001$*

**Tableau C3 : Statistiques liées à l'analyse des rôles d'adulte : Femmes**

Variable dépendante	Rôle d'adulte	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,606	0,035	3,537	3,675
	2	3,585	0,054	3,480	3,691
	3	3,828	0,034	3,761	3,895
	4	3,773	0,028	3,718	3,827
	5	3,931	0,023	3,885	3,977
Interférence du travail dans la famille	1	2,831	0,042	2,749	2,914
	2	2,783	0,064	2,657	2,910
	3	2,945	0,041	2,865	3,024
	4	2,922	0,033	2,857	2,987
	5	3,009	0,028	2,954	3,064
Interférence de la famille dans le travail	1	2,211	0,038	2,136	2,287
	2	2,035	0,058	1,920	2,149
	3	2,448	0,037	2,375	2,521
	4	2,277	0,030	2,118	2,236
	5	2,562	0,025	2,512	2,612
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,303	0,041	1,222	1,385
	2	1,684	0,063	1,560	1,808
	3	1,455	0,040	1,376	1,533
	4	2,329	0,033	2,265	2,393
	5	2,305	0,028	2,201	2,409

Légende :  
 1 = Célibataire : Aucune personne à charge  
 2 = Bi-active : Aucune personne à charge  
 3 = Bi-active : Enfants  
 4 = Bi-active : Génération sandwich  
 5 = Bi-active : Soins aux aînés

$\Lambda$  de Wilks = 0,838,  $F = 40,22$ ,  $\alpha < 0,0001$

**Tableau C4 : Relation entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Hommes**

Étape du cycle de vie	Surcharge de rôles	T à F	F à T	Étape du cycle de vie	Pression sur le fournisseur de soins
Bi-active : Soins aux aînés	3,67	3,13	2,52	Bi-active : Génération sandwich	2,12
Bi-active : Génération sandwich	3,58	3,05	2,36	Bi-active : Soins aux aînés	1,96
Bi-active : Enfants	3,52	3,00	2,35	Célibataire : Aucune personne à charge	1,83
Bi-active : Aucune personne à charge	3,39	2,89	2,25	Bi-active : Aucune personne à charge	1,48
Célibataire : Sans enfants	3,41	2,82	2,03	Bi-active : Enfants	1,32
Échantillon : Hommes	3,51	2,98	2,28	Échantillon : Hommes	1,73

Légende : T à F = Interférence du travail dans la famille  
F à T = Interférence de la famille dans le travail

**Tableau C5 : Relation entre les rôles d'adulte et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Femmes**

Étape du cycle de vie	Surcharge de rôles	T à F	F à T	Étape du cycle de vie	Pression sur le fournisseur de soins
Bi-active : Soins aux aînés	3,93	3,01	2,56	Bi-active : Génération sandwich	2,33
Bi-active : Enfants	3,83	2,95	2,45	Bi-active : Soins aux aînés	2,31
Bi-active : Génération sandwich	3,77	2,92	2,28	Bi-active : Aucune personne à charge	1,69
Célibataire : Sans enfants	3,61	2,83	2,21	Bi-active : Enfants	1,46
Bi-active : Aucune personne à charge	3,58	2,78	2,04	Célibataire : Aucune personne à charge	1,3
Échantillon : Femmes	3,75	2,9	2,29	Échantillon : Femmes	1,99

Légende : T à F = Interférence du travail dans la famille  
F à T = Interférence de la famille dans le travail

## 2. Impact de l'étape du cycle de vie : Âge des enfants à la maison

**Tableau C6 : Taille de l'échantillon pour l'analyse de l'étape du cycle de vie (âge des enfants à la maison)**

Âge des enfants à la maison	% des répondants masculins	% des répondantes
Tous les enfants d'âge préscolaire (moins de 5 ans)	27	24
Tous les enfants d'âge scolaire (de 5 à 12 ans)	38	41
Tous des adolescents (plus de 12 ans mais moins de 20 ans)	35	35

*N pour les femmes = 3,118; N pour les hommes = 2,815*

**Tableau C7 : Statistiques liées à l'analyse de l'âge des enfants à la maison : Femmes**

Variable dépendante	Âge des enfants	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,950	,050	3,853	4,048
	2	3,934	,038	3,859	4,009
	3	3,888	,042	3,806	3,969
Interférence du travail dans la famille	1	3,015	,060	2,898	3,131
	2	3,077	,046	2,987	3,167
	3	3,017	,050	2,920	3,115
Interférence de la famille dans le travail	1	2,902	,054	2,796	3,007
	2	2,806	,041	2,725	2,888
	3	2,523	,045	2,435	2,612
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,763	,061	1,643	1,882
	2	1,904	,047	1,812	1,996
	3	2,041	,051	1,941	2,141

*1 = Tous les enfants âgés de moins de 5 ans*

*2 = Enfants de 5 à 12 ans*

*3 = Enfants de plus de 12 ans mais de moins de 20 ans*

*Lambda de Wilks = 0,945, F = 7,91,  $\alpha < 0,0001$*

*Nota : L'âge des enfants n'est pas associé au conflit entre le travail et à la vie personnelle chez les hommes*

*(Lambda de Wilks = 0,994, F = 0,66,  $\alpha = 0,72$ )*

**Tableau C8 : Relation entre l'âge des enfants à la maison et le conflit entre le travail et la vie personnelle : Femmes**

Âge des enfants à la maison	F à T	Pression sur le fournisseur de soins
Tous les enfants d'âge préscolaire (moins de 5 ans)	2,9	1,76
Tous les enfants d'âge scolaire (de 5 à 12 ans)	2,81	1,9
Tous des adolescents (plus de 12 ans mais moins de 20 ans)	2,52	2,04
Échantillon : Femmes	2,74	1,9

Légende : F à T = Interférence de la famille dans le travail

### 3. Impact du type de famille

**Tableau C9 : Taille de l'échantillon pour l'analyse du type de famille**

Type de famille	% des répondants masculins	% des répondantes
Célibataire : Aucune personne à charge	9	15
Célibataire : Personnes à charge	10	20
Bi-active : Aucune personne à charge	14	6
Bi-active : Enfants	24	24
Bi-active : Soins aux aînés	16	22
Bi-active : Génération sandwich	15	12
Soutien de famille unique : Enfants	12	1

N pour les hommes = 5,767; N pour les femmes = 7,050



**Tableau C10 : Statistiques liées à l'analyse du type de famille : Hommes**

Variable dépendante	Type de famille	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,300	0,078	3,147	3,453
	2	3,540	0,050	3,442	3,639
	3	3,379	0,082	3,219	3,540
	4	3,514	0,033	3,448	3,579
	5	3,590	0,041	3,509	3,671
	6	3,664	0,030	3,606	3,723
	7	3,560	0,048	3,466	3,653
Interférence du travail dans la famille	1	2,717	0,092	2,537	2,897
	2	3,003	0,059	2,888	3,119
	3	2,867	0,096	2,678	3,057
	4	2,984	0,039	2,907	3,061
	5	3,055	0,048	2,960	3,150
	6	3,112	0,035	3,043	3,180
	7	3,088	0,056	2,978	3,197
Interférence de la famille dans le travail	1	2,041	0,080	1,884	2,199
	2	2,427	0,051	2,327	2,528
	3	2,025	0,084	1,860	2,191
	4	2,355	0,034	2,287	2,422
	5	2,245	0,042	2,163	2,328
	6	2,541	0,031	2,481	2,601
	7	2,314	0,049	2,218	2,410
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,569	0,079	1,414	1,724
	2	1,919	0,051	1,820	2,019
	3	1,469	0,083	1,306	1,631
	4	1,333	0,034	1,267	1,399
	5	2,096	0,042	2,014	2,178
	6	1,952	0,030	1,893	2,011
	7	1,726	0,048	1,631	1,820

1 = Célibataire : Aucune personne à charge

2 = Célibataire : Personnes à charge

3 = Bi-active : Aucune personne à charge

4 = Bi-active : Enfants

5 = Bi-active : Aînés

6 = Bi-active : Génération sandwich

7 = Traditionnelle

Lambda de Wilks = 0,876, F = 15,51,  $\alpha < 0,0001$

**Tableau C11 : Statistiques liées à l'analyse du type de famille : Femmes**

Variable dépendante	Type de famille	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,476	0,059	3,359	3,592
	2	3,782	0,028	3,726	3,838
	3	3,600	0,054	3,493	3,707
	4	3,819	0,035	3,751	3,887
	5	3,770	0,028	3,715	3,824
	6	3,936	0,023	3,890	3,982
	7	3,696	0,112	3,477	3,916
Interférence du travail dans la famille	1	2,777	0,071	2,637	2,916
	2	2,908	0,034	2,841	2,974
	3	2,786	0,065	2,658	2,913
	4	2,932	0,041	2,851	3,013
	5	2,916	0,033	2,851	2,982
	6	3,010	0,028	2,955	3,065
	7	3,117	0,134	2,794	3,320
Interférence de la famille dans le travail	1	2,031	0,066	1,904	2,160
	2	2,464	0,031	2,403	2,526
	3	2,029	0,060	1,911	2,147
	4	2,452	0,038	2,377	2,527
	5	2,176	0,031	2,116	2,236
	6	2,564	0,026	2,513	2,615
	7	2,300	0,124	2,058	2,542
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,066	0,071	1,926	2,206
	2	2,336	0,034	2,269	2,402
	3	1,678	0,065	1,550	1,806
	4	1,447	0,041	1,366	1,529
	5	2,324	0,033	2,259	2,390
	6	2,160	0,028	2,105	2,215
	7	2,054	0,134	1,791	2,317

Légende :  
 1 = Célibataire : Aucune personne à charge  
 2 = Célibataire : Personnes à charge  
 3 = Bi-active : Aucune personne à charge  
 4 = Bi-active : Enfants  
 5 = Bi-active : Aînés  
 6 = Bi-active : Génération sandwich  
 7 = Traditionnelle

Lambda de Wilks = 0,854, F = 27,230,  $\alpha < 0,0001$

**Tableau C12a : Relation entre le type de famille, la surcharge de rôles et l'interférence entre les rôles : Hommes**

Type de famille	Surcharge de rôles	T à F	Type de famille	F à T
Bi-active : Génération sandwich	3,66	3,11	Bi-active : Génération sandwich	2,54
Bi-active : Aînés	3,59	3,06	Célibataire : Personnes à charge	2,43
Traditionnelle	3,56	3,09	Bi-active : Enfants	2,36
Célibataire : Personnes à charge	3,54	3,00	Traditionnelle	2,31
Bi-active : Enfants	3,51	2,98	Bi-active : Aînés	2,25
Bi-active : Aucune personne à charge	3,38	2,87	Bi-active : Aucune personne à charge	2,03
Célibataire : Aucune personne à charge	3,3	2,72	Célibataire : Aucune personne à charge	2,04
Échantillon : Hommes	3,51	2,98	Échantillon : Hommes	2,28

Légende : *T à F = Interférence du travail dans la famille*  
*F à T = Interférence de la famille dans le travail*

**Tableau C12b : Relation entre le type de famille et la pression sur le fournisseur de soins : Hommes**

Type de famille	Pression sur le fournisseur de soins
Bi-active : Aînés	2,1
Bi-active : Génération sandwich	1,95
Célibataire : Personnes à charge	1,92
Traditionnelle	1,73
Célibataire : Aucune personne à charge	1,57
Bi-active : Aucune personne à charge	1,47
Bi-active : Enfants	1,33
Échantillon : Hommes	1,73

**Tableau C13a : Relation entre le type de famille, la surcharge de rôles et l'interférence du travail dans la famille : Femmes**

Type de famille	Surcharge de rôles	Type de famille	T à F
Bi-active : Génération sandwich	3,94	Non traditionnelle	3,12
Bi-active : Enfants	3,82	Bi-active : Génération sandwich	3,01
Célibataire : Personnes à charge	3,78	Bi-active : Enfants	2,93
Bi-active : Aînés	3,77	Célibataire : Personnes à charge	2,91
Non traditionnelle	3,7	Bi-active : Aînés	2,92
Bi-active : Aucune personne à charge	3,6	Bi-active : Aucune personne à charge	2,79
Célibataire : Aucune personne à charge	3,48	Célibataire : Aucune personne à charge	2,78
Échantillon : Femmes	3,73	Échantillon : Femmes	2,91

Légende : T à F = Interférence du travail dans la famille

**Tableau C13b : Relation entre le type de famille, l'interférence de la famille dans le travail et la pression sur le fournisseur de soins : Femmes**

Type de famille	F à T	Type de famille	Pression sur le fournisseur de soins
Bi-active : Génération sandwich	2,56	Célibataire : Personnes à charge	2,34
Bi-active : Enfants	2,45	Bi-active : Aînés	2,32
Célibataire : Personnes à charge	2,46	Bi-active : Génération sandwich	2,16
Non traditionnelle	2,3	Non traditionnelle	2,05
Bi-active : Aînés	2,18	Bi-active : Aucune personne à charge	1,68
Bi-active : Aucune personne à charge	2,03	Bi-active : Enfants	1,45
Célibataire : Aucune personne à charge	2,03	Célibataire : Aucune personne à charge	1,07
Échantillon : Femmes	2,29	Échantillon : Femmes	2,01

Légende : F à T = Interférence de la famille dans le travail

## 4. Impact de la collectivité

Tableau C14 : Statistiques liées à l'analyse des régions géographiques

Variable dépendante	Région géographique	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,805	0,108	3,594	4,017
	2	3,595	0,099	3,401	3,789
	3	3,755	0,053	3,651	3,858
	4	3,762	0,078	3,574	3,878
	5	3,833	0,103	3,631	4,034
Interférence du travail dans la famille	1	3,199	0,126	2,952	3,446
	2	2,663	0,116	2,436	2,890
	3	2,958	0,062	2,837	3,079
	4	3,289	0,091	3,111	3,466
	5	3,255	0,120	3,020	3,490
Interférence de la famille dans le travail	1	2,267	0,116	2,040	2,494
	2	2,257	0,106	2,048	2,465
	3	2,464	0,057	2,353	2,575
	4	2,513	0,083	2,350	2,677
	5	2,479	0,110	2,263	2,696
Pression sur le fournisseur de soins	1	2,069	0,124	1,825	2,312
	2	1,856	0,114	1,633	2,080
	3	1,881	0,061	1,762	2,000
	4	1,970	0,089	1,795	2,145
	5	1,812	0,118	1,580	2,043

*N* = 16,747

Légende :  
 1 = Provinces de l'Atlantique  
 2 = Québec  
 3 = Ontario  
 4 = Prairies  
 5 = Colombie-Britannique

Nota : On trouvera des renseignements relatifs à la taille de l'échantillon et d'autres renseignements pertinents dans Duxbury et Higgins (2003), *Where to Work in Canada? An Examination of Regional Differences in Work-Life Practices* (consulter l'annexe A).

## Données statistiques importantes tirées de la présente analyse

### 1. Paramètre d'interaction tridimensionnelle

- L'analyse a permis de déterminer que le paramètre d'interaction Région géographique × Type de collectivité (rurale/urbaine) × Population de la collectivité était significatif, mais aucune des mesures du conflit entre le travail et la vie personnelle n'y était associée de façon significative dans les tests de suivi.

### 2. Paramètres d'interaction dimensionnelle

- Population de la collectivité × Type de collectivité : Lambda de Wilks = 0,997, F = 1,06,  $\alpha = 0,39$
- Région du pays × Population de la collectivité : Lambda de Wilks = 0,997, F = 1,03,  $\alpha = 0,42$
- Région du pays × Type de collectivité : Lambda de Wilks = 0,996, F = 1,83,  $\alpha = 0,02$

### 3. Principaux effets

- Type de collectivité (rurale/urbaine) : Lambda de Wilks = 0,999, F = 1,28,  $\alpha = 0,28$
- Population de la collectivité : Lambda de Wilks = 0,997, F = 1,06,  $\alpha = 0,39$
- Région du pays : Lambda de Wilks = 0,994, F = 2,58,  $\alpha = 0,002$

### 4. Variables de contrôle

- Les deux variables de contrôle de la présente analyse (le type d'emploi et le sexe) étaient associées de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle à un niveau de signification de 0,0001.

**Tableau C15 : Statistiques régionales de l'analyse des types de collectivité**

Variable dépendante	Région et collectivité	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1 Rurale	3,912	0,210	3,500	4,324
	1 Urbaine	3,699	0,048	3,605	3,792
	2 Rurale	3,706	0,197	3,319	4,093
	2 Urbaine	3,502	0,077	3,351	3,654
	3 Rurale	3,776	0,032	3,569	3,963
	3 Urbaine	3,743	0,032	3,681	3,806
	4 Rurale	3,833	0,164	3,512	4,154
	4 Urbaine	3,637	0,040	3,559	3,715
	5 Rurale	3,782	0,164	3,343	4,221
	5 Urbaine	3,858	0,106	3,650	4,066
Interférence du travail dans la famille	1 Rurale	3,340	0,245	2,859	3,821
	1 Urbaine	3,057	0,056	2,948	3,167
	2 Rurale	2,675	0,230	2,224	3,127
	2 Urbaine	2,653	0,090	2,475	2,830
	3 Rurale	2,938	0,117	2,708	3,169
	3 Urbaine	2,978	0,037	2,905	3,050
	4 Rurale	3,628	0,191	3,253	4,002
	4 Urbaine	3,006	0,047	2,915	3,098
	5 Rurale	3,389	0,261	2,877	3,902
	5 Urbaine	3,188	0,124	2,945	3,431
Interférence de la famille dans le travail	1 Rurale	2,188	0,226	1,754	2,630
	1 Urbaine	2,347	0,051	2,246	2,448
	2 Rurale	2,283	0,212	1,868	2,699
	2 Urbaine	2,234	0,083	2,071	2,397
	3 Rurale	2,516	0,108	2,304	2,728
	3 Urbaine	2,411	0,034	2,344	2,478
	4 Rurale	2,704	0,176	2,359	3,049
	4 Urbaine	2,354	0,043	2,270	2,438
	5 Rurale	2,073	0,240	1,601	2,544
	5 Urbaine	2,683	0,114	2,459	2,906
Pression sur le fournisseur de soins	1 Rurale	2,230	0,242	1,756	2,704
	1 Urbaine	1,907	0,055	1,799	2,015
	2 Rurale	1,863	0,227	1,418	2,308
	2 Urbaine	1,851	0,089	1,677	2,026
	3 Rurale	1,777	0,116	1,550	2,004
	3 Urbaine	1,985	0,036	1,914	2,057
	4 Rurale	2,085	0,188	1,715	2,454
	4 Urbaine	1,874	0,046	1,784	1,064
	5 Rurale	1,472	0,257	0,967	1,977
	5 Urbaine	1,982	0,122	1,743	2,221

La légende correspond à celle du tableau C14

## 5. Impact du secteur d'emploi

**Tableau C16 : Taille de l'échantillon pour l'analyse des secteurs**

Secteur d'emploi	% des répondants masculins	% des répondantes
Public	56	47
Privé	16	18
Sans but lucratif	28	35

*N pour les femmes = 9,271; N pour les hommes = 7,541*

**Tableau C17 : Statistiques liées à l'analyse du secteur d'emploi**

Variable dépendante	Secteur d'emploi	Moyenne	Écart-type	Niveau de confiance : 95 %	
				Limite supérieure	Limite inférieure
Surcharge de rôles	1	3,675	0,013	3,649	3,701
	2	3,594	0,023	3,548	3,640
	3	3,755	0,017	3,721	3,789
Interférence du travail dans la famille	1	2,894	0,016	2,863	2,925
	2	2,922	0,028	2,867	2,976
	3	3,132	0,021	3,091	3,172
Interférence de la famille dans le travail	1	2,445	0,014	2,416	2,473
	2	2,360	0,025	2,310	2,410
	3	2,295	0,019	2,258	2,332
Pression sur le fournisseur de soins	1	1,930	0,015	1,900	1,961
	2	1,870	0,027	1,816	1,923
	3	1,881	0,020	1,842	1,921

Légende :  
 1 = Public  
 2 = Privé  
 3 = Sans but lucratif



## Principales données statistiques dérivées de la présente analyse

### 1. Paramètre d'interaction

→ Sexe × Secteur d'emploi : Lambda de Wilks = 0,999, F = 0,63,  $\alpha = 0,75$

### 2. Principaux effets

→ Sexe : Lambda de Wilks = 0,94, F = 122,53,  $\alpha < 0,0001$

→ Secteur d'emploi : Lambda de Wilks = 0,95, F = 25,99,  $\alpha < 0,0001$

### 3. Variables de contrôle

→ Le type d'emploi était associé de façon significative au conflit entre le travail et la vie personnelle, au niveau de signification de 0,0001.

**Tableau C18 : Relation entre le secteur d'emploi et le conflit entre le travail et la vie personnelle**

Secteur	Surcharge de rôles	Secteur d'emploi	T à F	Secteur d'emploi	F à T
Sans but lucratif	3,76	Sans but lucratif	3,13	Public	2,45
Public	3,68	Privé	2,92	Privé	2,36
Privé	3,59	Public	2,89	Sans but lucratif	2,3
Échantillon	3,67	Échantillon	2,99	Échantillon	2,37

Légende : T à F = Interférence du travail dans la famille  
F à T = Interférence de la famille dans le travail

# Annexe D

## Impact des caractéristiques du travail sur le conflit entre le travail et la vie personnelle

**Tableau D1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles**

Régression :  $R^2 = 0,013$   $F = 37,37$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Superviser le travail d'autrui	0,091	12,47	<0,0001
Nombre d'années dans l'organisme	0,022	5,4	0,002
Membre d'un syndicat	0,033	12,2	<0,0001
Contractuel (1) ou permanent (2)	-0,049	1,62	<0,0001

**Tableau D2 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille**

Régression :  $R^2 = 0,046$   $F = 12,80$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Formule de travail (1 = normale, 2 = horaire souple)	0,029	4,12	0,003		
Travail par roulement (1 = non, 2 = oui)	0,106	14,97	<0,0001	0,194	2
Superviser le travail d'autrui (1 = non, 2 = oui)	0,151	21,27	<0,0001	0,555	1
Nombre d'années dans l'organisme	0,031	4,49	<0,0001		
Membre d'un syndicat (1 = non, 2 = oui)	-0,044	-6,28	<0,0001	0,083	3
Situation d'emploi (1 = temps plein, 2 = temps partiel)	-0,054	-7,28	<0,0001		
Contractuel (1) ou permanent (2)	-0,041	-5,83	<0,0001		

**Tableau D3 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail**Régression :  $R^2 = 0,004$   $F = 2,20$   $\alpha = 0,008$ 

<b>Variable prédictive (élément)</b>	<b><math>\beta</math> normalisé</b>	<b>t</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Formule de travail (1 = normale, 2 = horaire souple)	0,032	4,43	<0,0001
Travail par roulement (1 = non, 2 = oui)	-0,017	-2,43	0,02
Membre d'un syndicat (1 = non, 2 = oui)	0,018	2,44	0,01
Situation d'emploi (1 = temps plein, 2 = temps partiel)	0,036	4,79	<0,0001
Contractuel (1) ou permanent (2)	-0,036	-4,96	<0,0001

**Tableau D4 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins**Régression :  $R^2 = 0,006$   $F = 5,54$   $\alpha < 0,0001$ 

<b>Variable prédictive (élément)</b>	<b><math>\beta</math> normalisé</b>	<b>t</b>	<b><math>\alpha</math></b>
Nombre d'années dans l'organisme	0,042	3,28	0,001
Membre d'un syndicat	0,049	3,71	<0,0001

# **A**nnexe E

## *Impact du statut socio-économique sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*

**Tableau E1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,016$   $F = 30,45$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Scolarité	0,036	3,26	0,001
Revenu individuel	0,075	5,19	0,001
Revenu du ménage	0,007	0,54	0,59
Type d'emploi 1	-0,035	-3,04	0,002
Type d'emploi 2	-0,041	-3,55	0,001

**Tableau E2 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,022$   $F = 55,59$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Revenu	0,108	9,39	<0,0001
Type d'emploi 1	-0,025	-2,72	0,007
Type d'emploi 2	-0,057	-5,19	<0,0001

**Tableau E3 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,045$   $F = 88,73$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Scolarité	-0,036	-2,71	0,007		
Revenu	0,209	14,56	<0,0001	0,93	1
Revenu du ménage	-0,032	-2,32	0,02		
Type d'emploi 1	-0,053	-4,74	<0,0001		
Type d'emploi 2	-0,05	-4,23	<0,0001		

**Tableau E4 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,077$   $F = 209,62$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Scolarité	-0,002	-0,25	0,81		
Revenu	0,224	20,05	<0,0001	0,76	1
Revenu du ménage	-0,023	-2,27	0,02		
Type d'emploi 1	-0,044	-4,84	<0,0001		
Type d'emploi 2	-0,111	-10,4	<0,0001	0,27	2

**Tableau E5 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,008$   $F = 14,39$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Scolarité	0,078	6,74	<0,0001
Revenu	-0,05	-3,43	0,001

**Tableau E6 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,007$   $F = 17,19$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Scolarité	0,078	3,71	<0,0001
Revenu familial	0,054	5,03	<0,0001

**Tableau E7 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,005$   $F = 3,22$   $\alpha = 0,002$ 

Aucun des indicateurs socio-économiques ne constituait une variable prédictive significative, chez les hommes, de la pression sur le fournisseur de soins.

**Tableau E8 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,012$   $F = 10,54$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Revenu familial	-0,107	-5,62	<0,0001
Type d'emploi 1	-0,049	-2,96	0,003

# **A**nnexe F

## *Impact des exigences professionnelles et personnelles sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*

### 1. Exigences professionnelles

**Tableau F1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,134$   $F = 35,24$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile	0,052	3,02	<0,0001		
Heures totales consacrées au travail par semaine	0,097	5,16	0,003	0,12	2
Heures par semaine consacrées au travail additionnel à domicile	0,061	3,42	<0,0001	0,1	4
Heures de temps supplémentaire rémunéré par mois	0,096	5,4	0,001		
Heures de temps supplémentaire non rémunéré par mois	0,237	12,2	<0,0001	0,55	1
Soirs de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,031	1,62	0,11		
Soirs de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,006	0,29	0,77		
Heures par mois en voiture – lieux de travail des clients	0,039	2,22	0,03		
Superviser le travail d'autrui	0,092	4,89	<0,0001	0,11	3
Cumul d'emplois rémunérés	0,082	4,16	<0,0001		
Type d'emploi 1	0,003	0,18	0,86		
Type d'emploi 2	0,022	1,2	0,23		
Heures par semaine consacrées à la formation	-0,01	-0,61	0,54		

**Tableau F2 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,085$   $F = 17,41$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile	0,126	6,36	<0,0001	0,16	2
Heures totales consacrées au travail par semaine	0,061	2,96	<0,0001	0,1	4
Heures par semaine consacrées au travail additionnel à domicile	0,036	1,72	0,003		
Heures de temps supplémentaire rémunéré par mois	0,048	2,4	0,09		
Heures de temps supplémentaire non rémunéré par mois	0,177	8,16	<0,0001	0,49	1
Soirs de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,098	4,04	<0,0001	0,11	3
Soirs de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,028	1,07	0,29	0,15	2
Heures par mois en voiture – lieux de travail des clients	0,002	0,11	0,91		
Superviser le travail d'autrui	-0,003	-0,13	0,9		
Cumul d'emplois rémunérés	0,02	0,85	0,4		
Type d'emploi 1	-0,031	-1,54	0,13		
Type d'emploi 2	-0,036	-1,75	0,08		
Heures par semaine consacrées à la formation	-0,041	-2,11	0,04		



**Tableau F3 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,206$   $F = 58,85$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile	0,036	2,17	0,03		
Heures totales consacrées au travail par semaine	0,129	7,14	<0,0001	0,15	3
Heures par semaine consacrées au travail additionnel à domicile	0,102	5,96	<0,0001	0,1	4
Heures de temps supplémentaire rémunéré par mois	0,105	6,21	<0,0001		
Heures de temps supplémentaire non rémunéré par mois	0,237	12,73	<0,0001	0,39	1
Soirs de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,096	5,16	<0,0001	0,1	5
Soirs de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,114	5,59	<0,0001	0,15	2
Heures par mois en voiture – lieux de travail des clients	0,023	1,34	0,18		
Superviser le travail d'autrui	0,079	4,35	<0,0001		
Cumul d'emplois rémunérés	0,028	1,5	0,134		
Type d'emploi 1	0,039	2,17	0,03		
Type d'emploi 2	0,031	1,8	0,07		
Heures par semaine consacrées à la formation	0,005	0,34	0,75		

**Tableau F4 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,196$   $F = 45,41$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées au trajet travail-domicile	0,104	5,58	<0,0001		
Heures totales consacrées au travail par semaine	0,067	3,47	<0,0001	0,1	5
Heures par semaine consacrées au travail additionnel à domicile	0,07	3,62	0,001	0,1	4
Heures de temps supplémentaire rémunéré par mois	0,097	5,11	<0,0001		
Heures de temps supplémentaire non rémunéré par mois	0,21	10,32	<0,0001	0,34	1
Soirs de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,159	7,00	<0,0001	0,18	3
Soirs de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	0,134	5,35	<0,0001	0,21	2
Heures par mois en voiture – lieux de travail des clients	-0,011	-0,56	0,58		
Superviser le travail d'autrui	0,042	2,12	0,03		
Cumul d'emplois rémunérés	-0,016	-0,73	0,47		
Type d'emploi 1	-0,031	-1,61	0,11		
Type d'emploi 2	-0,034	-1,74	0,08		
Heures par semaine consacrées à la formation	-0,038	-2,04	0,04		

**Tableau F5 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,01$   $F = 2,20$   $\alpha = 0,008$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures totales consacrées au travail par semaine	-0,041	-2,15	0,03
Cumul d'emplois rémunérés	0,087	4,11	<0,0001

**Tableau F6 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,013$   $F = 2,53$   $\alpha = 0,002$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Soirs de fin de semaine d'absence du domicile pour des motifs professionnels par mois	-0,041	-2,2	0,03

**Tableau F7 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,03$   $F = 2,57$   $\alpha = 0,002$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures totales consacrées au travail par semaine	-0,075	-2,13	0,03
Heures de temps supplémentaire non rémunéré par mois	0,106	2,93	0,003
Type d'emploi 1	0,079	2,25	0,03
Type d'emploi 2	0,102	3,02	0,003

**Tableau F8 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,042$   $F = 2,53$   $\alpha = 0,002$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures totales consacrées au travail par semaine	-0,080	-2,26	0,03	0,238	2
Heures par semaine consacrées au travail additionnel à domicile	0,151	3,93	0,000	0,501	1
Heures de temps supplémentaire rémunéré par mois	0,098	2,66	0,008	0,093	3

## 2. Exigences personnelles

**Tableau F9 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,038$   $F = 6,36$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	0,61	2,14	0,03
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,168	-6,14	<0,0001
Heures par semaine consacrées au bénévolat	0,091	3,34	0,001

**Tableau F10 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,041$   $F = 7,51$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	0,61	2,44	0,01
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,174	-6,45	<0,0001

**Tableau F11 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,038$   $F = 6,48$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,135	-4,93	<0,0001
Heures par semaine consacrées au bénévolat	0,059	2,16	0,03
Responsabilité des soins aux enfants (pointage élevé = partenaire a la responsabilité)	0,094	3,35	0,001

**Tableau F12 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,027$   $F = 4,86$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,140	-5,21	<0,0001

**Tableau F13 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,064$   $F = 11,65$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	0,042	1,45	0,137		
Heures par semaine consacrées aux soins aux enfants	0,069	2,54	0,01	0,232	2
Heures par semaine consacrées aux soins aux aînés	0,111	4,04	<0,0001	0,179	4
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,121	-4,49	<0,0001	0,23	3
Heures par semaine consacrées au bénévolat	0,008	0,37	0,76		
Responsabilité des soins aux enfants	-0,139	-5,00	<0,0001	0,25	1
Responsabilité des soins aux aînés	-0,025	-0,87	0,38		

**Tableau F14 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,078$   $F = 14,05$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	0,035	1,31	0,19		
Heures par semaine consacrées aux soins aux enfants	0,169	6,29	<0,0001	0,5	1
Heures par semaine consacrées aux soins aux aînés	0,108	4,06	<0,0001	0,13	3
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,097	-3,11	<0,0001	0,19	2
Heures par semaine consacrées au bénévolat	0,002	0,07	0,95		
Responsabilité des soins aux enfants	-0,059	-2,11	0,03	0,1	4
Responsabilité des soins aux aînés	-0,073	-2,63	0,009		

**Tableau F15 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,156$   $F = 26,06$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	-0,028	-0,98	0,33		
Heures par semaine consacrées aux soins aux enfants	-0,024	-0,084	0,41		
Heures par semaine consacrées aux soins aux aînés	0,354	12,62	<0,0001	0,85	1
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,123	-9,9	<0,0001		
Heures par semaine consacrées au bénévolat	0,016	0,57	0,57		
Responsabilité des soins aux enfants	-0,016	-0,58	0,57		
Responsabilité des soins aux aînés	-0,086	-3,01	0,003	0,1	2

**Tableau F16 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,127$   $F = 22,14$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Heures par semaine consacrées aux tâches domestiques	-0,006	-0,2	0,84		
Heures par semaine consacrées aux soins aux enfants	-0,089	-3,16	0,002	0,1	3
Heures par semaine consacrées aux soins aux aînés	0,31	11,14	<0,0001	0,796	1
Heures par semaine consacrées aux loisirs	-0,059	-2,14	0,03		
Heures par semaine consacrées au bénévolat	-0,002	-0,8	0,42		
Responsabilité des soins aux enfants	0,038	1,34	0,18		
Responsabilité des soins aux aînés	-0,118	-4,14	<0,0001	0,14	2

# Annexe G

## *Impact des caractéristiques de la culture organisationnelle sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*

**Tableau G1 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,198$   $F = 146,39$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	0,03	2,66	0,008		
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	-0,115	-9,34	<0,0001	0,26	1
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,025	-1,5	0,13		
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	-0,008	-0,06	0,55		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,002	-0,21	0,83		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,157	13,01	<0,0001	0,24	2
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	-0,019	-1,44	0,15		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,026	2,00	0,05		
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,084	6,4	<0,0001	0,13	4
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	0,037	2,54	0,01		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	0,117	9,38	<0,0001	0,18	3
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	-0,056	-4,68	<0,0001		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,009	0,71	0,5		

**Tableau G2 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,349$   $F = 320,01$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	0,846	8,41	<0,0001		
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	-0,186	-12,44	<0,0001	0,27	1
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,072	-4,46	<0,0001	0,1	5
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	-0,14	-1,11	0,27		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,14	-1,77	0,05		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,19	17,53	<0,0001	0,22	2
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	-0,073	-6,02	<0,0001		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,054	4,63	<0,0001	0,12	4
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,107	9,06	<0,0001		
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	0,072	6,62	<0,0001		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	0,116	10,29	<0,0001	0,13	3
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	-0,05	-4,64	<0,0001		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,013	1,18	0,24		



**Tableau G3 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Hommes**

Régression :  $R^2 = 0,078$   $F = 50,38$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	-0,019	-1,56	0,11		
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	0,054	3,01	0,003		
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,022	-1,21	0,23		
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	-0,019	-1,28	0,22		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,016	4,39	0,2		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,057	4,39	<0,0001	0,12	3
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	-0,005	-0,38	0,71		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,083	5,98	<0,0001	0,22	2
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,198	14,04	<0,0001	0,65	1
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	0,024	1,81	0,07		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	-0,004	-2,72	0,79		
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	0,019	-1,51	0,13		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,013	2,36	0,02		

**Tableau G4 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Hommes**Régression :  $R^2 = 0,028$   $F = 5,52$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,084	3,81	0,001		

Il s'agit du seul élément ayant un coefficient  $\beta$  significatif,**Tableau G5 : Résultats de la régression : Surcharge de rôles – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,171$   $F = 161,51$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	0,033	3,38	0,001		
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	-0,132	-8,83	<0,0001	0,26	1
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,046	-3,03	0,003	0,1	5
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	-0,005	-0,39	0,69		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,029	-2,83	0,005		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,103	9,56	<0,0001	0,16	3
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	-0,021	-1,74	0,08		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,041	3,43	0,001		
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,075	6,12	<0,0001	0,12	4
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	-0,003	-0,23	0,82		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	0,109	10,45	<0,0001	0,17	2
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	-0,036	-3,44	0,001		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,026	2,38	0,02		

**Tableau G6 : Résultats de la régression : Interférence du travail dans la famille – Femmes**

Régression :  $R^2 = 0,330$   $F = 388,16$   $\alpha < 0,0001$

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	0,105	12,2	<0,0001	0,1	5
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	-0,174	-13,01	<0,0001	0,23	1
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,059	-4,08	<0,0001		
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	-0,025	-2,2	0,06		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,047	-5,12	<0,0001		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,189	19,57	<0,0001	0,23	2
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	-0,083	-7,86	<0,0001		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,045	4,19	<0,0001	0,12	4
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,084	7,77	<0,0001	0,1	3
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	0,038	3,89	<0,0001		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	0,085	9,05	<0,0001		
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	-0,038	-4,13	<0,0001		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,023	2,34	0,09		

**Tableau G7 : Résultats de la régression : Interférence de la famille dans le travail – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,089$   $F = 76,76$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Peut refuser des heures supplémentaires	-0,019	-1,86	0,06		
L'organisme promeut un milieu de travail qui favorise l'équilibre entre le travail et la vie personnelle	-0,021	1,35	0,17		
Les politiques organisationnelles sont favorables à l'employé(e)	-0,052	-3,26	0,001	0,1	4
Les gestionnaires sont favorables à l'équilibre	0,023	1,69	0,09		
Les collègues sont favorables à l'équilibre	-0,036	-3,35	0,001		
L'incapacité à travailler de longues heures limite l'avancement professionnel	0,073	6,5	<0,0001	0,16	2
Le gestionnaire fait preuve de souplesse à l'égard de l'horaire de travail	0,029	2,28	0,02		
La prise de congés familiaux nuit aux possibilités d'avancement	0,059	4,65	<0,0001	0,15	3
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,208	16,44	<0,0001	0,66	1
Discussions franches et respectueuses relatives à la question de l'équilibre	-0,01	-8,62	0,39		
Il n'est pas acceptable de refuser du travail additionnel	-0,034	-3,07	0,002		
Peut facilement se prévaloir des mesures de soutien offertes	0,008	-0,77	0,42		
L'organisme ne favorise pas l'application des politiques	0,028	2,42	0,02		

**Tableau G8 : Résultats de la régression : Pression sur le fournisseur de soins – Femmes**Régression :  $R^2 = 0,022$   $F = 5,97$   $\alpha < 0,0001$ 

Variable prédictive (élément)	$\beta$ normalisé	t	$\alpha$	Pratt	Rang
Les responsabilités familiales rendent l'avancement difficile	0,076	3,93	0,001		

Il s'agit du seul élément ayant un coefficient  $\beta$  significatif.