

Université de Montréal

**Travailleurs.euses de la construction au Québec : Le rôle du soutien social sur la relation
entre la charge de travail et le conflit travail-famille**

Par

Laurie Galardo

Département de psychologie, Faculté des arts et des sciences

Essai présenté en vue de l'obtention du doctorat (D.Psy)

en psychologie, option psychologie du travail et des organisations, sous la direction

de Mélanie Trottier

Octobre 2019

© Laurie Galardo, 2019

Université de Montréal

Unité académique : Département de psychologie, Faculté des arts et des sciences

Cet essai doctoral intitulé

**Travailleurs.euses de la construction au Québec : Le rôle du soutien social sur la relation
entre la charge de travail et le conflit travail-famille**

Présenté par

Laurie Galardo

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes

Simon Grenier

Président-rapporteur

Kathleen Bentein

Membre du jury

Mélanie Trottier

Directrice de recherche

Résumé

Cet essai doctoral s'intéresse à l'effet modérateur du soutien social émotionnel et instrumental offert par le superviseur, les collègues et le conjoint dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille (CTF) chez une population de travailleurs.euses de la construction au Québec. Il est déjà établi que la charge de travail détermine le CTF. Cette étude contribue aux connaissances actuelles puisqu'elle permet de comprendre l'effet de la charge de travail sur le CTF dans un secteur où celle-ci est hautement normalisée. Le soutien social est une ressource environnementale protégeant les individus des effets néfastes du travail. Cette étude contribue à la littérature par le fait qu'elle souhaite comprendre lequel des deux types de soutien social – émotionnel ou instrumental – est plus à même d'atténuer l'effet de la charge de travail sur le CTF. Elle souhaite aussi déterminer si un des acteurs offrant du soutien social a un rôle prépondérant comparé aux autres. Un total de 811 travailleurs ont participé à cette étude transversale et les résultats obtenus à la suite d'analyses de régression multiple ont permis de confirmer que la charge de travail accroît le CTF. Cependant, le rôle de protection du soutien social n'est pas soutenu et les résultats d'analyses de médiation suggèrent plutôt que celui-ci détermine le CTF par son effet direct sur la charge de travail, le soutien social du superviseur ayant l'effet indirect le plus grand. De plus, la comparaison de ratios entre l'effet indirect et total révèle que l'effet du soutien social du conjoint sur le CTF passe davantage par une modification de la perception de la charge de travail. Cet essai démontre l'importance de considérer le soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, des collègues et du conjoint dans la diminution des effets néfastes de la charge de travail envers le CTF.

Mots-clés : Conflit travail-famille, charge de travail, soutien social, construction, psychologie du travail et des organisations.

Abstract

This study investigates the moderating effect of emotional and instrumental social support provided by supervisor, co-workers and spouses in the relationship between workload and work-family conflict (WFC) among a population of Quebec construction workers. It has already been established that workload determines WFC levels. The study findings contribute to current knowledge by understanding the effect of workload on WFC in a sector where it is highly typical. Social support is acknowledged as a resource that protects individuals from the harmful effects of work. The study also contributes to the literature in its desire to examine which of two types of social support – emotional or instrumental – is better able to mitigate the detrimental effect of workload on WFC. It also considers whether there is a differentiated impact when one of the individuals offering social support plays a leadership role. A total of 811 workers took part in this cross-sectional study and the results of multiple regression analyses confirmed that increased workload in turn increases WFC. However, the protective role of social support is not supported as a theory and the results of mediation analyses suggest instead that social support impacts WFC by reducing effect of workload, supervisor's social support having the greatest indirect effect. Moreover, the comparison of ratios between indirect and total effect reveals that the effect of spouse's social support on WFC goes more through a change in the perception of workload. This essay demonstrates the importance of considering emotional and instrumental social support given by supervisors, co-workers and spouses in reducing the adverse effects of workload on WFC.

Keywords : Work-family conflict, workload, social support, construction, industrial and organizational psychology.

Table des matières

Résumé	i
Abstract	ii
Table des matières	iii
Liste des tableaux	vi
Liste des figures	x
Remerciements	xii
Chapitre 1 – Problématique	1
Chapitre 2 – Contexte théorique.....	9
2.1 Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)	9
2.2 Conflit travail-famille.....	10
2.2.1 Les antécédents au conflit travail-famille	11
2.3 Charge de travail	12
2.4 Soutien social	13
Chapitre 3 – Méthodologie	17
3.1 Population à l'étude.....	17
3.2 Procédure.....	20
3.3 Instruments de mesure.....	21
3.4 Variables de contrôle.....	22
Chapitre 4 – Résultats.....	23
4.1 Analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire	23
4.2 Analyses des statistiques descriptives	24
4.2.1 Analyse des statistiques descriptives de la charge de travail	24
4.2.2 Analyse des statistiques descriptives du conflit travail-famille	25

4.2.3 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu du superviseur	25
4.2.4 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu des collègues	27
4.2.5 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu du conjoint.....	28
4.3 Analyses des corrélations	29
4.3.1 Corrélation entre la charge de travail et le conflit travail-famille	30
4.3.2 Corrélations entre les variables de contrôle et la variable dépendante.....	30
4.4 Analyses de régression	32
4.4.1 Vérification de l’hypothèse 1	33
4.4.2 Vérification de l’hypothèse 2	33
4.4.3 Vérification de l’hypothèse 3	34
4.4.4 Vérification de l’hypothèse 4a	34
4.4.5 Vérification de l’hypothèse 4b	35
Chapitre 5 – Discussion.....	36
5.1 Contributions théoriques	36
5.1.1 La relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.....	36
5.1.2 Le rôle du soutien social dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.....	37
5.2 Contributions pratiques	47
5.2.1 L’effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille	47
5.2.2 L’effet bénéfique du soutien social sur le conflit travail-famille, par son effet sur la charge	48
5.3 Limites de l’étude.....	49
5.4 Pistes de recherches futures.....	50

Chapitre 6 – Conclusion	53
Références bibliographiques	56
Annexes	64
Annexe A : Modèle du conflit entre le travail et la famille (Tiré de Greenhaus et Beutell, 1985)	65
Annexe B : Les instruments de mesure	67
Annexe C : Le formulaire d’information et de consentement.....	68
Annexe D : Certificat d’éthique délivré par l’UQAM	71
Annexe E : Attestation de l’ajout de Laurie Galardo au sein de l’équipe de recherche.....	72
Annexe F : Tableaux relatifs aux résultats des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire	73
Annexe G : Tableaux relatifs aux fréquences	77
Annexe H : Tableau relatif au test-T pour le soutien social.....	82
Annexe I : Tableau relatif au test-T pour la langue.....	83
Annexe J : Tableaux relatifs aux résultats des analyses de régression.....	84
Annexe K : Tableaux relatifs aux résultats des analyses factorielles exploratoires à postériori	91
Annexe L : Tableaux relatifs aux résultats des analyses de régression pour le soutien social combiné	93

Liste des tableaux

Tableau 1	18
<i>Statistiques relatives à l'échantillon</i>	18
Tableau 2	19
<i>Pourcentage d'employés par catégorie de métier</i>	19
Tableau 3	26
<i>Statistiques descriptives</i>	26
Tableau 4	31
<i>Matrice des corrélations entre les variables</i>	31
Tableau 5	44
<i>Ratios entre les effets indirects et total pour chaque type de soutien social selon la source</i>	44
Tableau 6	73
<i>Matrice des composantes de la charge de travail</i>	73
Tableau 7	73
<i>Matrice des composantes du conflit travail-famille</i>	73
Tableau 8	74
<i>Matrice de structures du soutien social du superviseur</i>	74
Tableau 9	74
<i>Matrice de formes du soutien social du superviseur</i>	74
Tableau 10	75
<i>Matrice de structures du soutien social des collègues</i>	75
Tableau 11	75
<i>Matrice de formes du soutien social des collègues</i>	75
Tableau 12	76
<i>Matrice de structures du soutien social du conjoint</i>	76
Tableau 13	76
<i>Matrice de formes du soutien social du conjoint</i>	76
Tableau 14	77
<i>Fréquences de la charge de travail</i>	77
Tableau 15	78

<i>Fréquences du conflit travail-famille</i>	78
Tableau 16	79
<i>Fréquences du soutien social émotionnel du superviseur</i>	79
Tableau 17	79
<i>Fréquences du soutien social instrumental du superviseur</i>	79
Tableau 18	80
<i>Fréquences du soutien social émotionnel des collègues</i>	80
Tableau 19	80
<i>Fréquences du soutien social instrumental des collègues</i>	80
Tableau 20	81
<i>Fréquences du soutien social émotionnel du conjoint</i>	81
Tableau 21	81
<i>Fréquences du soutien social instrumental du conjoint</i>	81
Tableau 22	82
<i>Test des échantillons appariés</i>	82
Tableau 23	83
<i>Test des échantillons indépendants</i>	83
Tableau 24	84
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 1</i>	84
Tableau 25	84
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 1</i>	84
Tableau 26	85
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 2 (soutien social émotionnel du superviseur)</i>	85
Tableau 27	85
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 2 (soutien social émotionnel du superviseur)</i>	85
Tableau 28	86
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 2 (soutien social instrumental du superviseur)</i>	86
Tableau 29	86
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 2 (soutien social instrumental du superviseur)</i>	86
Tableau 30	87
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 3 (soutien social émotionnel des collègues)</i>	87

Tableau 31	87
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 3 (soutien social émotionnel des collègues)</i>	87
Tableau 32	88
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 3 (soutien social instrumental des collègues)</i>	88
Tableau 33	88
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 3 (soutien social instrumental des collègues)</i>	88
Tableau 34	89
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 4a (soutien social émotionnel du conjoint)</i>	89
Tableau 35	89
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 4a (soutien social émotionnel du conjoint)</i>	89
Tableau 36	90
<i>Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 4b (soutien social instrumental du conjoint)</i>	90
Tableau 37	90
<i>Coefficients de régression pour l'hypothèse 4b (soutien social instrumental du conjoint)</i>	90
Tableau 38	91
<i>Matrice des composantes du soutien social du superviseur</i>	91
Tableau 39	91
<i>Matrice des composantes du soutien social des collègues</i>	91
Tableau 40	92
<i>Matrice des composantes du soutien social du conjoint</i>	92
Tableau 41	93
<i>Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du superviseur</i>	93
Tableau 42	93
<i>Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du superviseur</i>	93
Tableau 43	94
<i>Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné des collègues</i>	94
Tableau 44	94

<i>Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné des collègues</i>	94
.....	
Tableau 45	95
<i>Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du conjoint.</i>	95
Tableau 46	95
<i>Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du conjoint</i>	95
.....	

Liste des figures

<i>Figure 1.</i> Modèle théorique de la présente étude.	16
<i>Figure 2.</i> Modèle théorique et résultats.	32
<i>Figure 3.</i> Modèle de médiations, bêtas et intervalles de confiance pour chacune des relations. ...	43

À Jacob, un mari soutenant et aimant, ainsi qu'un travailleur de la construction exemplaire.

À mes parents, sans qui je ne serais pas la femme ambitieuse que je suis aujourd'hui.

Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde.

- Gandhi

Remerciements

Mes premiers remerciements sont adressés à ma directrice de recherche, Mélanie Trottier, pour son soutien, sa disponibilité et ses précieux conseils tout au long de l'écriture de cet essai doctoral. Je suis honorée d'avoir pu bénéficier d'une supervision si attentionnée, en plus des nombreuses rétroactions constructives. Je tiens également à remercier les membres du jury, Simon Grenier et Kathleen Bentein, pour leurs commentaires réfléchis qui ont permis de bonifier cet essai doctoral.

Il m'apparaît indispensable de souligner et de remercier le soutien social de mes collègues du doctorat, particulièrement mes collègues de cohorte, qui surmontent des défis similaires aux miens. Les relations chaleureuses et la dynamique du programme rendent le parcours doctoral plus doux et pétillant. Je tiens à remercier par le fait même les professeurs et chargés de cours qui m'ont enseigné la psychologie du travail et des organisations avec passion et rigueur.

Merci au Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) pour son soutien financier qui m'a permis de m'investir entièrement dans mon doctorat.

Comme les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont souvent perméables, je me dois de remercier également ma famille et mes amis. Merci à vous pour votre soutien et votre intérêt indéfectible envers mes projets. Tout particulièrement, merci à mes parents et ma sœur, mes fidèles « cheerleaders », qui m'ont toujours encouragé à poursuivre mes rêves. Finalement, à mon partenaire de vie, Jacob ; les mots me manquent pour exprimer l'immense gratitude que j'ai pour tes perpétuels encouragements et ta foi inébranlable en mes capacités, mais surtout pour tout l'amour dont tu me couvres. Dans tout le brouhaha de la vie, je suis privilégiée d'être mariée à quelqu'un qui m'inspire à garder les yeux sur l'essentiel.

Chapitre 1 – Problématique

La conciliation travail-famille est de plus en plus préoccupante pour les différents acteurs de la société québécoise. En effet, la diversification des modèles familiaux et des types d'emplois fait partie des transformations de la famille et du marché du travail observées au Québec depuis quelques années (Lavoie, 2016). De même, l'augmentation de la proportion de femmes sur le marché du travail dans les dernières décennies ainsi que l'effacement du modèle de l'homme comme pourvoyeur ont contribué à l'émergence du thème de la conciliation travail-famille (St-Amour et Bourque, 2013). Une enquête réalisée par l'Institut de la statistique du Québec en 2016 révèle que, de façon générale, un parent sur cinq (20%) vivrait un niveau de conflit travail-famille élevé. Plus spécifiquement, cette enquête rapporte que ce sont les parents qui travaillent plus de 40 heures par semaine, qui n'ont pas accès à des congés payés pour raisons familiales et n'ayant pas accès à un horaire flexible qui ont le plus de chances de ressentir un niveau élevé de conflit travail-famille (Lavoie, 2016). En ce sens, il semble nécessaire d'adapter le marché du travail à la réalité des parents en emploi (St-Amour et Bourque, 2013).

Le conflit travail-famille réfère à un conflit inter rôles résultant des pressions du rôle au travail et du rôle dans la famille qui sont perçues comme incompatibles à certains égards par le travailleur (Amstad, Meier, Fasel, Elfering et Semmer, 2011 ; Greenhaus et Beutell, 1985). Les travailleurs de l'industrie de la construction du Québec ne sont pas à l'abri de la présence du conflit travail-famille. Un obstacle important à la conciliation travail-famille dans ce secteur est sans doute la pression à travailler de longues heures (p. ex. les soirs et les fins de semaine). Cela crée inévitablement un conflit travail-famille, puisque ce temps passé au travail ne peut être consacré à des activités familiales, sociales et militantes. Lingard et Francis (2005a) rapportent

qu'en Australie, là où le plus d'études sur le conflit travail-famille ont été réalisées à ce jour dans le secteur de la construction, ce dernier est caractérisé par des pratiques de travail traditionnelles. Il existe là-bas, tout comme au Québec, une culture de longues heures de travail et de travail la fin de semaine, de même qu'une responsabilité importante ressentie par les travailleurs pour l'avancement d'un projet (Lingard et Francis, 2006). Par ailleurs, Lingard et Francis (2004) rapportent qu'en Australie, les employés travaillant directement sur un chantier de construction souffrent de conflit travail-famille et d'épuisement professionnel à des niveaux significativement plus élevés que leurs collègues de bureau.

Sans égard au secteur d'emploi, les antécédents liés au conflit travail-famille discutés dans la littérature scientifique sont nombreux. Dans leur méta-analyse, Byron (2005) ainsi que Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark et Baltes (2011) rapportent que les caractéristiques du travail (p. ex. le nombre d'heures passées au travail) semblent avoir un plus grand effet sur le conflit travail-famille, alors que les caractéristiques non liées au travail (p. ex. le nombre d'enfants à charge) semblent avoir un effet plus grand sur le conflit famille-travail. La charge de travail, la flexibilité de l'horaire, le nombre d'heures travaillées, le soutien social au travail, le conflit et l'ambiguïté de rôle ainsi que la variété de tâches sont quelques caractéristiques du travail influençant le conflit travail-famille dans une multitude de secteurs d'emploi (Byron, 2005 ; Michel et coll., 2011).

La littérature scientifique semble toutefois pointer vers un nombre de caractéristiques du travail plus restreint dans le milieu de la construction. En effet, le nombre d'heures de travail, de même que la charge de travail subjective sont des prédicteurs du conflit travail-famille chez ces travailleurs (Lingard et Francis, 2005b ; Lingard et Sublet, 2002 ; Lingard, Francis et Turner, 2010 ; Lingard, Brown, Bradley, Bailey et Townsend, 2007). Il a également été démontré que la

perception d'être surchargé au travail est associée négativement à la satisfaction des relations maritales et sociales (Lingard et Sublet, 2002). Cette relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille est toutefois susceptible de varier en la présence de certains facteurs environnementaux.

Hobfoll, Freedy, Lane et Geller (1990) rapportent que le soutien social est un facteur environnemental puissant et protégeant les individus qui vivent des effets néfastes du travail. Que ce soit au sein de la construction ou dans d'autres milieux de travail, la littérature scientifique a démontré que le soutien social (du superviseur, des collègues et du conjoint) agit en tant que ressource disponible pour le travailleur (French, Dumani, Allen, Shockley, 2018 ; Lingard, Francis et Turner, 2012 ; Hobfoll, 1989 ; Michel et coll., 2011 ; Turner, Lingard et Francis, 2009). D'une part, le soutien social du superviseur a été étudié par Lingard et Francis (2006) en tant que facteur permettant d'atténuer les effets du conflit travail-famille sur l'épuisement professionnel au sein de l'industrie de la construction. D'autre part, la littérature scientifique a démontré que le soutien social, sans distinction quant à l'acteur qui l'offre (p. ex. superviseur, collègues, conjoint, grands-parents, amis, etc.), atténue l'effet de la charge de travail sur le stress et la performance au travail (Glaser, Tatum, Nebeker, Sorenson et Aiello, 1999 ; Hauk, Snyder, Cox-Fuenzalida, 2008). Ces évidences démontrent que le soutien social est une variable pertinente pour comprendre la charge de travail et le conflit travail-famille. La littérature recensée montre également que le soutien social est généralement étudié de manière unidimensionnelle, sans intérêt spécifique pour ses quatre dimensions que sont le soutien social informationnel, d'évaluation, émotionnel et instrumental, pourtant reconnues dans la littérature (House, 1981). Toutefois, des auteurs soutiennent que les dimensions du soutien social sont complémentaires en termes de ressources qu'elles offrent à l'individu et que cela justifie leur étude distinctive (French et coll., 2018). Par exemple, le soutien social émotionnel offre des ressources telles que

l'affection, l'écoute et l'empathie, alors que la dimension instrumentale offre davantage une aide tangible (Mathieu, Eschleman et Cheng, 2019). Il est à noter que le soutien social informationnel et d'évaluation ne sont pas étudiés dans cet essai doctoral puisque selon French et ses collaborateurs (2018), ils ne sont pas bien définis et opérationnalisés dans la littérature empirique et ils sont peu étudiés dans la littérature sur le travail et la famille. Seuls le soutien social émotionnel et instrumental sont étudiés ici.

Les travailleurs peuvent recevoir du soutien social émotionnel et instrumental de la part de leur superviseur, de leurs collègues de travail et de leur conjoint. Cependant, les valeurs véhiculées et les comportements adoptés spécifiquement dans l'industrie de la construction favorisent l'émergence d'un contexte particulièrement masculin qui viendrait influencer la disponibilité du soutien social émotionnel que l'on pourrait retrouver habituellement dans d'autres secteurs d'emploi. En effet, on retrouve dans ce secteur une certaine distance au pouvoir de par les valeurs véhiculées, ce qui signifie que la proximité entre l'employé et le superviseur est entravée par une distance, ne favorisant pas la recherche et la disponibilité de soutien social émotionnel (Mallikarathn, Rameezdeen et Udawatta, 2011). De plus, dans l'industrie de la construction, il est attendu que les rôles personnels et professionnels soient clairement divisés, ce qui est typique d'une culture dite masculine (Mallikarathn, Rameezdeen et Udawatta, 2011). Enfin, Giritli et Oraz (2004) rapportent que le style de leadership autoritaire est dominant dans l'industrie de la construction. En effet, le superviseur qui occupe dans ce secteur le rôle de leader tend à maximiser son engagement aux objectifs, à définir les normes de travail et à fournir une vision claire du travail. Le superviseur est davantage axé sur l'accomplissement du travail, mais offre tout de même une certaine flexibilité dans l'accomplissement des tâches (Giritli et Oraz, 2004). Ce style de leadership amènerait alors le travailleur à être orienté vers les résultats, ce qui fait en sorte qu'il est moins susceptible de discuter de sa vie familiale au travail et de rechercher

de l'écoute. Ainsi, il est possible de croire que le soutien social émotionnel serait moins offert par le superviseur et les collègues dans le secteur de la construction puisque ceux-ci offriraient davantage de l'aide instrumentale, plutôt que de l'écoute ou de l'empathie vis-à-vis la situation personnelle du travailleur. Les hommes représentent près de 98% de la main-d'œuvre dans le secteur, ce qui expliquerait en partie le contexte masculin présent au sein de l'industrie (<http://mixite.ccq.org>). D'autre part, les caractéristiques de travail propres à l'industrie, c'est-à-dire les longues heures de travail, le travail la fin de semaine, l'instabilité cyclique et saisonnière et le fait que les employés n'ont pas de lien d'emploi permanent avec l'organisation expliqueraient aussi ce contexte particulier (<https://www.ccq.org/fr-CA/En-tete/qui-sommes-nous/industrie-de-la-construction>). La vie familiale, de son côté, n'est pas teintée par des caractéristiques masculines (Adams, King et King, 1996 ; Wayne, Randel et Stevens, 2006). Au contraire, cette sphère est plus propice à l'émergence de tendresse, d'empathie et de compréhension, par exemple, de la part du conjoint, de même qu'une assistance tangible lorsque nécessaire. Ainsi, il serait juste d'inférer que le conjoint offrirait équitablement un soutien social instrumental et émotionnel au travailleur. Il est donc attendu que ces deux types de soutien social atténuent différemment la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille selon l'acteur (c.-à-d. superviseur, collègues, conjoint) qui l'offre au travailleur. Il semble alors tout à fait justifié et pertinent d'étudier l'effet distinctif du soutien social instrumental et émotionnel dans ce secteur d'emploi.

Afin de comprendre l'effet distinctif du soutien social émotionnel et instrumental fourni par trois sources spécifiques (le superviseur, les collègues et le conjoint) sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, la théorie de la conservation des ressources de

Hobfoll (1989) est mobilisée¹. La prémisse fondamentale de cette théorie est qu'un individu a pour but premier de protéger, de conserver, d'obtenir et d'éviter la perte de ressources personnelles afin d'éviter de vivre une tension. Lorsque ses ressources personnelles sont menacées par une demande de l'environnement, l'individu recherche des ressources dans son environnement afin d'éviter qu'une tension se crée ou pour se protéger de la présence d'une tension (Hobfoll, 1989 ; Hobfoll et coll., 1990). Concrètement, un travailleur de la construction qui voit ses ressources personnelles menacées, telles que son temps et son énergie, par une charge de travail élevée recherchera des ressources provenant de son environnement. Ces ressources peuvent être le soutien social émotionnel et instrumental provenant de son superviseur, de ses collègues et de son conjoint. Ce soutien social aura pour effet d'atténuer l'effet de la perte de ressources personnelles causé par la charge de travail, diminuant ainsi le conflit travail-famille vécu.

Cet essai doctoral se concentre alors sur l'influence distinctive du soutien social émotionnel et instrumental offert par le superviseur, les collègues et le conjoint sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille chez les travailleurs de la construction du Québec. En s'appuyant sur la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989 ; Hobfoll et coll., 1990), qui se positionne dans cet essai doctoral comme fondement théorique, cette étude vise à combler le déficit de connaissances scientifiques en examinant la question suivante : quelle est l'influence distinctive du soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, des

¹ D'autres théories sont également centrées sur les ressources personnelles et environnementales. Par exemple, le modèle *Job Demands-Resources* (JD-R) de Bakker et Demerouti (2014) positionne le soutien social comme une ressource qui influence la relation entre une demande du travail et une tension. Toutefois, la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) est retenue, car elle permet de comprendre le conflit travail-famille comme une tension résultante, ce que ne permet pas de faire directement d'autres modèles tels que le JD-R, qui traitent davantage d'épuisement émotionnel comme tension résultante.

collègues et du conjoint sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille chez des travailleurs de l'industrie de la construction au Québec?

La présente recherche souhaite contribuer aux connaissances existantes de trois façons. En premier lieu, l'étude de la relation existante entre la charge de travail et le conflit travail-famille sera enrichie puisque celle-ci est examinée dans un secteur peu étudié et qui comprend plusieurs enjeux de conciliation travail-famille, soit l'industrie de la construction. En effet, alors que dans ce secteur la charge de travail est normalisée, il est d'autant plus important d'en comprendre son effet sur le conflit travail-famille. De plus, les rares études portant sur le conflit travail-famille dans ce secteur ont été réalisées en Australie et portent davantage sur les ingénieurs de ce secteur, alors que cette étude s'intéresse à la réalité des travailleurs de chantier au Québec. En second lieu, la compréhension de cette relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille sera étoffée par l'étude distinctive du soutien social émotionnel et instrumental. En effet, il semblerait que le contexte propre au secteur n'offre pas une disponibilité équivalente du soutien social émotionnel et instrumental, c'est pourquoi cette étude souhaite comprendre lequel de ces deux types de soutien social est plus à même d'atténuer l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Ce faisant, cette étude contribuera à la littérature en apportant une connaissance plus aigüe des effets des types de soutien social dans un contexte de travail à prédominance masculine et permettra ainsi de nuancer les connaissances actuelles. En dernier lieu, l'étude de l'effet distinctif du soutien social émotionnel et instrumental se fera en amont de l'étude de l'effet de différents acteurs susceptibles d'offrir ce soutien social au travailleur. En effet, le soutien social peut se manifester par différents acteurs (superviseur immédiat, collègues de travail et conjoint du travailleur) et il est pertinent de connaître si un de ceux-ci a un rôle prépondérant afin d'éventuellement orienter les pistes d'actions. Ainsi, la présente recherche vise également à contribuer à la littérature en comprenant mieux comment le superviseur, les collègues et le

conjoint influencent différemment le conflit travail-famille des travailleurs vivant une grande charge de travail.

Chapitre 2 – Contexte théorique

Cette section décrit le modèle théorique qui sous-tend la présente étude. En effet, la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989), le conflit travail-famille, la charge de travail et le soutien social sont présentés. Les hypothèses, les explications théoriques et empiriques associées à ces dernières ainsi que le modèle théorique sont également exposés.

2.1 Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) est un modèle notoire qui porte sur la compréhension de l'effet d'une tension chez un individu. La prémisse fondamentale de cette théorie est qu'un individu a pour but premier de protéger, de conserver, d'obtenir et d'éviter la perte de ressources personnelles (p. ex. du temps et de l'énergie) afin d'éviter de vivre une tension. Afin de bien comprendre la théorie, il est nécessaire de se pencher sur la définition des ressources. Il s'agit de tout objet, caractéristique personnelle, condition ou énergie qui est précieux pour l'individu ou qui lui sert à atteindre ces éléments chers pour lui (Hobfoll, 1989). Lorsqu'un individu ressent une tension, celui-ci essaie d'atténuer la perte de ressources par l'acquisition de ressources supplémentaires, ce qui a pour effet de produire un gain de ressources. En l'absence de tension, l'individu essaie tout de même de développer des ressources additionnelles pour être en mesure de compenser lors de futures pertes (Hobfoll, 2002). Toutefois, les individus qui ne sont pas en mesure d'accumuler des ressources supplémentaires pour différentes raisons pourraient se sentir vulnérables et essaieraient d'utiliser celles disponibles dans leur environnement (Hobfoll, 1989). Pour Hobfoll et ses collaborateurs (1990), les ressources externes à l'individu sont importantes, car il peut les utiliser pour combler des ressources personnelles perdues, mais également pour prévenir la perte de ses ressources. Dans le premier cas, les ressources sont utilisées tel un protecteur, agissant indirectement sur la tension

par le fait qu'elles atténuent une certaine relation entre deux variables. Dans le second cas, les ressources interviennent tel un antécédent à la tension, agissant directement sur celle-ci (Hobfoll, 1989).

Cette théorie s'avère pertinente pour construire le modèle théorique de cette étude. Plus précisément, elle permet de comprendre le lien qui unit la charge de travail au conflit travail-famille. Grâce à la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989), il est possible d'observer que la charge de travail est une menace aux ressources dans les deux sphères de la vie quotidienne (c.-à-d. personnelle et professionnelle). En raison d'une diminution des ressources disponibles pour remplir les tâches associées au travail et à la famille, une incompatibilité peut s'installer entre ces rôles, ce qui engendre un conflit travail-famille.

2.2 Conflit travail-famille

Le conflit travail-famille se définit comme une forme de conflit entre les différents rôles qu'occupe un individu, notamment entre celui de travailleur et celui de parent ou membre de la famille s'occupant de ses propres enfants, des enfants du conjoint ou de la conjointe ou de proches malades (aidants naturels) (Greenhaus et Beutell, 1985). Le rôle au travail peut interférer avec le rôle familial (conflit travail-famille) et le rôle familial peut interférer avec le rôle au travail (conflit famille-travail) (Amstad, Meier, Fasel, Elfering et Semmer, 2011). Pour cet essai doctoral, seul le conflit travail-famille est étudié, car il s'agit du type de conflit habituellement vécu par les travailleurs de la construction étant donné le contexte de travail particulier énoncé plus tôt. Trois formes de conflits peuvent affecter les sphères du travail et de la famille : le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comportement (voir Annexe A). Toute caractéristique de rôle qui affecte l'implication en temps, qui crée une tension ou affecte les

comportements d'une personne peut produire un conflit entre deux rôles (Greenhaus et Beutell, 1985).

Le conflit de temps est présent lorsque le temps accordé aux responsabilités familiales et celui dédié au travail sont en compétition par rapport à la quantité de temps totale dont l'individu dispose. Le conflit de tension apparaît lorsque les tensions liées au rôle de travailleur, par exemple le manque d'énergie ou l'anxiété, ont un impact sur la performance des activités du rôle dans la famille. Les exigences d'un rôle engendrent alors des tensions qui rendent difficile l'accomplissement des demandes de l'autre rôle. Enfin, le conflit de comportement apparaît lorsqu'il existe une incompatibilité des qualités et des compétences nécessaires aux différents rôles et une difficulté de s'adapter aux comportements attendus pour chacun d'entre eux (Greenhaus et Beutell, 1985). Toutefois, il est important de noter que cette dernière forme de conflit présente généralement une faible validité empirique dans les études (Netermeyer, Boles et McMurrian, 1996).

2.2.1 Les antécédents au conflit travail-famille

La littérature rapporte de nombreux antécédents au conflit travail-famille. Parmi les plus importants figurent les heures passées au travail et le stress associé au travail (de manière générale et associé à une surcharge de travail). Ces indicateurs sont associés fortement et positivement au conflit travail-famille (Byron, 2005). De leur côté, Michel et ses collaborateurs (2011) rapportent que le nombre d'heures de travail, qui réfère à la charge de travail, est lié positivement et fortement au conflit travail-famille. Ce type de source de stress sera davantage discutée ici-bas, car du point de vue de la littérature, il s'agit du déterminant ayant le plus grand impact sur le conflit travail-famille dans le secteur de la construction (Lingard et Francis, 2005b ; Lingard et Sublet, 2002 ; Lingard, Francis et Turner, 2010 ; Lingard et coll., 2007).

2.3 Charge de travail

La charge de travail reflète les exigences ou les demandes imposées aux employés dans leur travail (Ilies et coll., 2007). La définition qui caractérise le mieux la charge de travail dans le cadre de cet essai doctoral est celle de Janssen (2001). Selon cet auteur, la charge de travail est constituée des obligations et des demandes liées au rôle. Ces demandes font référence au niveau de vitesse de travail requis et à la quantité de travail à accomplir dans un laps de temps (Janssen, 2001).

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) permet d'expliquer comment la charge de travail peut provoquer une tension (le conflit travail-famille). Lorsqu'une demande est présente, telle que la charge de travail, celle-ci menace les ressources dont dispose le travailleur, par exemple son temps et son énergie. Parce que le temps et l'énergie du travailleur sont drainés par la charge de travail, cela entraîne une tension entre les rôles au travail et dans la famille, c'est-à-dire un conflit travail-famille. D'autres études, qu'elles aient été réalisées dans l'industrie de la construction ou dans d'autres milieux de travail, ont également mis en lien la charge de travail et le conflit travail-famille. Leur relation positive est bien démontrée dans la littérature (Byron, 2005 ; Lingard et Francis, 2005b ; Lingard et Sublet, 2002 ; Lingard, Francis et Turner, 2010 ; Lingard et coll., 2007 ; Michel et coll., 2011). Le secteur de la construction au Québec est peu étudié et comprend plusieurs enjeux de conciliation travail-famille en plus d'être une industrie où la charge de travail est hautement normalisée. Il est alors d'autant plus important d'en comprendre son effet sur le conflit travail-famille. À la lumière des explications théoriques et empiriques présentées ci-dessus, la première hypothèse de la présente étude est la suivante :

H1 : Il existe une relation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

2.4 Soutien social

Le soutien social est constitué des ressources psychologiques et matérielles fournies au travers des relations sociales (French et coll., 2018). Ce soutien social peut provenir à la fois du travail et de la famille et est reconnu posséder quatre dimensions, communément appelées dans la littérature « types » de soutien social (informationnel, d'évaluation, émotionnel et instrumental). Toutefois, le soutien social informationnel et d'évaluation ne sont pas étudiés dans cet essai doctoral, conformément aux recommandations de French et ses collaborateurs (2018) mentionnées précédemment.

Cohen et McKay (1984) ainsi que House (1981) (cité dans Lawrence, Gardner et Callan, 2007) définissent le soutien social émotionnel en termes de ressources offertes par individu, telles que le fait de fournir de l'affection en démontrant de l'écoute ou en se souciant de l'autre. Cette composante du soutien social cible les sentiments et l'auto-évaluation du bénéficiaire. Ce type de soutien social permet à chacun d'exprimer ses émotions et d'encourager l'autre lors de moments difficiles (Mathieu, Eschleman et Cheng, 2019). Les comportements en lien avec le soutien social émotionnel fournissent des ressources socio-émotionnelles et atténuent la tension par la mise à disposition de ressources psychologiques (French et coll. 2018 ; Thoits, 1982, cité dans Mathieu, Eschleman et Cheng, 2019). Concrètement, dans un secteur d'emploi tel que la construction, le soutien social émotionnel pourrait se manifester presque uniquement par le superviseur ou les collègues qui écoutent l'employé discuter de ses préoccupations personnelles et professionnelles, par exemple. Cependant, le superviseur et les collègues sembleraient moins enclins à démontrer de l'affection au travailleur vu les raisons exprimées précédemment (c.-à-d. un contexte masculin, une distance au pouvoir et un leadership autoritaire du superviseur). Du côté de la famille, ce type de soutien social se démontre aussi par l'écoute qu'offre le conjoint au

travailleur, mais également par des manifestations d'amour, d'empathie, de compréhension et de soins pour ce dernier.

Le soutien social instrumental fournit des ressources concrètes, telles qu'un service, du temps ou de l'argent, qui peuvent être utilisées pour gérer directement une tension, constituant une aide tangible aux tâches ou une flexibilité dans l'horaire de travail (Cohen et McKay, 1984 ; House, 1981 ; Mathieu, Eschleman et Cheng, 2019). Dans le secteur de la construction, plus précisément, ce type de soutien social se manifesterait de plusieurs façons. Par exemple, un collègue qui s'offre pour accomplir quelques heures supplémentaires afin que son collègue quitte le chantier plus tôt pour le rendez-vous médical de son enfant. Ou encore, un superviseur qui permet à l'employé de débiter sa journée de travail une heure plus tard afin que ce dernier puisse aller porter son ou ses enfant(s) à la garderie. Du côté de la famille, ce type de soutien social se manifesterait par le conjoint qui débute sa journée de travail plus tard ou qui la termine plus tôt afin d'accompagner son ou ses enfant(s) et d'accommoder son conjoint travailleur de la construction.

Selon la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989 ; Hobfoll et coll., 1990), le soutien social émotionnel et instrumental constituent des ressources externes disponibles pour le travailleur et viendraient diminuer l'influence de la charge de travail sur le conflit travail-famille, de par son effet atténuateur. Ces deux types de soutien social ont un effet de protection parce que devant une situation menaçante, par exemple une charge de travail élevée, l'individu utilisera le soutien social auquel il a accès pour se protéger d'une perte de ressources personnelles (p. ex. son temps et son énergie) et de la tension qui pourrait en découler (le conflit travail-famille). Malgré que le soutien social comme antécédent soit reconnu par Hobfoll (1989), ce dernier insiste sur son rôle de protection vis-à-vis une tension, ce qui est retenu pour cet essai

doctoral puisque le raisonnement théorique derrière se prête davantage au modèle avancé. Les études sur le soutien social et le conflit travail-famille ne se sont pas attardées à ce jour au soutien social instrumental et émotionnel comme ressources venant atténuer l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille au sens où Hobfoll (1989) l'entend.

Il a déjà été exposé précédemment que le soutien social, sans distinction quant à ses différents types, a déjà été étudié et montre un effet modérateur entre le conflit travail-famille et l'épuisement professionnel. Aussi, il semblerait que le soutien social atténue l'effet de la charge de travail sur le stress et la performance (French et coll., 2018 ; Glaser et coll., 1999 ; Hauk, Snyder, Cox-Fuenzalida, 2008 Lingard et Francis 2006 ; Lingard, Francis et Turner, 2012 ; Michel et coll., 2011 ; Turner, Lingard et Francis, 2009). Les évidences empiriques tendent à démontrer que le soutien social est une variable modératrice pertinente à l'étude de la charge de travail. Il semblerait que le contexte propre au secteur n'offre pas une disponibilité équivalente du soutien social émotionnel et instrumental, c'est pourquoi cette étude souhaite comprendre lequel de ces deux types de soutien social est plus à même d'atténuer l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Cette étude contribuera à la littérature en apportant une connaissance plus pointue des effets des types de soutien social dans un contexte de travail à prédominance masculine.

La justification théorique et l'explication empirique présentées précédemment, de même que la justification de la différenciation du soutien social émotionnel et instrumental en fonction du secteur de la construction énoncé dans la problématique, soutiennent la formulation des hypothèses suivantes :

H2 : Le soutien social instrumental du superviseur modérera davantage la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille que le soutien social émotionnel du superviseur.

H3 : Le soutien social instrumental des collègues modérera davantage la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille que le soutien social émotionnel des collègues.

H4a : Le soutien social émotionnel du/de la conjoint(e) modérera la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

H4b : Le soutien social instrumental du/de la conjoint(e) modérera la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

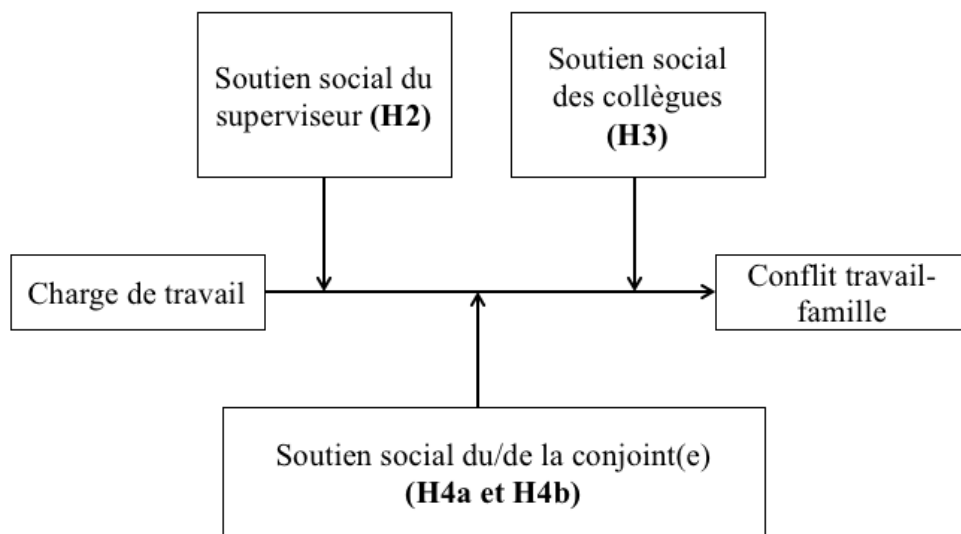


Figure 1. Modèle théorique de la présente étude.

Chapitre 3 – Méthodologie

3.1 Population à l'étude

Cette étude porte sur l'industrie de la construction au Québec qui regroupe 165 321 salarié(e)s dans quatre secteurs d'activités différents, soit résidentiel, institutionnel-commercial, industriel et travaux de génie civil et voirie. Une méthode d'échantillonnage mixte a permis de constituer l'échantillon de la présente étude. Ce choix a été motivé par la volonté de s'assurer de la représentation d'un maximum de femmes. En effet, la Commission de la construction du Québec rapporte qu'en 2018, l'industrie comprenait 2.13 % de femmes (<http://mixite.ccq.org>). Ainsi, le questionnaire en ligne a été envoyé à toutes les femmes ayant fourni une adresse courriel à la CCQ, soit 3 080 femmes. Concernant les hommes, il s'agit plutôt d'un échantillon proportionnel stratifié selon trois catégories, soit le secteur d'activités, la taille de l'entreprise et la région de résidence. En effet, 11% des hommes de chaque catégorie nommée ci-haut ayant fourni leur adresse courriel à la CCQ ont été ajoutés à l'échantillon, ce qui équivaut à 16 920 hommes. Cette méthode d'échantillonnage permet que toutes les catégories d'intérêt soient représentées en quantité suffisante. L'échantillon total comporte donc 20 000 travailleurs.

Au total, 811 travailleurs de la construction ont accepté de remplir un questionnaire en ligne, ce qui correspond à un taux de réponse de 4,1%. Cet échantillon est représenté par 84% d'hommes et 16% de femmes. Il est intéressant de noter que les femmes sont huit fois plus représentées au sein de cette étude qu'au sein de l'industrie, malgré que la prépondérance masculine, comme retrouvée dans la population, soit maintenue. Ceci s'explique probablement à la fois en raison de la méthode d'échantillonnage et l'intérêt de ces dernières pour l'enjeu qu'est le conflit travail-famille. Le Tableau 1 et le Tableau 2 rapportent les statistiques relatives au sexe,

à la langue maternelle, à l'âge, au statut d'emploi, au secteur d'emploi, aux régions géographiques de résidence et aux métiers recensés.

Tableau 1

Statistiques relatives à l'échantillon

Variable	Salariés
Sexe	
Femmes	16%
Hommes	84%
Langue	
Français	97%
Anglais	3%
Âge	
Moins de 25 ans	1%
Entre 25 et 34 ans	34%
Entre 35 et 44 ans	45%
Entre 45 et 54 ans	15%
55 ans et plus	4%
Statut d'emploi	
Apprenti	25%
Compagnon	75%
Secteur d'emploi	
Industriel	11%
Institutionnel et commercial	47%
Résidentiel	23%
Génie civil et voirie	18%
Régions géographiques principales de résidence	
Laval, Laurentides, Lanaudière	27%
Montérégie	19%
Québec	19%
Montréal	9%

Tableau 2

Pourcentage de répondants par catégorie de métier

Métier	Salariés
Arpenteur	2.86%
Boutefeu et foreur	.25%
Briqueteur-maçon	2.36%
Calorifugeur	1.12%
Carreleur	1.37%
Charpentier-menuisier	26.5%
Chaudronnier	.75%
Cimentier-applicateur	1.49%
Couvreur	2.24%
Électricien	13.93%
Ferblantier	2,49%
Ferrailleur	.62%
Frigoriste	3.11%
Grutier	1.87%
Mécanicien d'ascenseur	.87%
Mécanicien de chantier	.87%
Mécanicien de machines lourdes	.37%
Mécanicien en protection-incendie	1%
Monteur-assembleur	1.74%
Monteur-mécanicien vitrier	1.12%
Monteur de lignes	.25%
Opérateur de pelles	2.74%
Opérateur d'équipement lourd	4.1%
Peintre	6.97%
Plâtrier	1.87%
Poseur de revêtements souples	.62%
Poseur de systèmes intérieurs	1.62%
Soudeur	.50%
Soudeur en tuyauterie	0%
Tuyauteur	4.85%
Manœuvre	6.97%
Autres occupations	2.36%
Total	100%

Quant aux heures de travail hebdomadaires, 15% des répondants rapportent travailler moins de 40 heures, 60% exactement 40 heures et 24% plus de 40 heures. À ce sujet, 14% des travailleurs considèrent travailler souvent ou toujours trop d'heures par semaine. En ce qui a trait à la vie personnelle et familiale, 43% des participants ont quatre enfants ou plus à leur charge, 30% ont 3 enfants à charge, alors que 27% ont deux enfants ou moins. De plus, 87% des travailleurs étaient en couple au moment de remplir le questionnaire et 77% n'étaient pas séparés ou divorcés du parent de leur(s) enfant(s). Les répondants indiquent que 46% d'entre eux assument conjointement les responsabilités familiales (p. ex. repas, devoirs, bains, soins, rendez-vous, etc.) avec leur partenaire, et 52% estiment qu'ils assument conjointement les tâches domestiques avec leur partenaire.

3.2 Procédure

Le présent essai doctoral se base sur une collecte de données par questionnaire qui a été effectuée en janvier 2019 (durée de quatre semaines) dans le cadre d'un vaste projet-pilote sur la conciliation travail-famille dans le secteur de la construction au Québec. Préalablement à la collecte de données par questionnaire, des entretiens avec des travailleurs et des superviseurs du secteur de la construction ont été réalisés, afin d'identifier les obstacles et facilitateurs de la conciliation travail-famille dans ce secteur. Le questionnaire relatif à la présente étude avait pour but de sonder les participants sur leur perception des enjeux relevés dans le cadre des entretiens et les pratiques de conciliation travail-famille actuellement en place dans leur organisation. Il a été mis en ligne sur la plate-forme *Survey Monkey* (voir Annexe B). Le consentement des participants a été recueilli (voir Annexe C). Par ailleurs, cette étude a été approuvée par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Montréal en 2017 (voir Annexes D et E). L'ensemble des procédures liées à la collecte des données s'est effectué

en accord avec les partenaires du projet-pilote, soit le ministère de la Famille, la Commission de la construction du Québec et le Secrétariat du travail.

3.3 Instruments de mesure

Conflit travail-famille. Le conflit travail-famille est mesuré par une adaptation française (Trottier, 2015) du *Conflict Scale* de Netermeyer, Boles et McMurrian (1996). Cet instrument permet de mesurer le conflit travail-famille à l'aide de 5 items et d'une échelle de type Likert en 5 points allant de *Jamais* à *Toujours*. Un exemple d'item est : « Il est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que cause mon travail. ». En ce qui concerne les propriétés psychométriques de cette échelle dans le cadre de cet essai, le conflit travail-famille possède un alpha de Cronbach de .91.

Charge de travail. Afin de collecter les données concernant la charge de travail, une adaptation française (Trottier, 2015) de l'instrument de mesure de Janssen (2001) a été utilisée. Elle comprend 8 items et a déjà été utilisée dans d'autres études, notamment celles d'Ilies et ses collaborateurs (2007) et celle de Van Yperen et Janssen (2002). Aux fins de la présente collecte de données, trois des huit items n'ont pas été conservés, car ils ne correspondaient pas à la méthode de travail utilisée par les travailleurs de la construction (p. ex. « Pouvez-vous faire votre travail de façon confortable? »). La charge de travail est mesurée par une échelle de type Likert en 5 points allant de *Jamais* à *Tout le temps* (exemple d'item : « Je dois travailler particulièrement fort pour terminer mes tâches. »). Dans le cadre de cet essai, la fidélité de l'instrument de mesure de la charge de travail présente un alpha de Cronbach de .86.

Soutien social. Le soutien social a été mesuré par une adaptation en français de l'échelle de Lawrence, Gardner et Callan (2007) réalisée dans le cadre de la présente étude. Ces auteurs ont construit une échelle dans le but de mesurer deux des quatre types de soutien social issus de

la théorie du soutien social d'House (1981), soit l'aide émotionnelle et instrumentale. Le soutien social est mesuré à l'aide de 6 items pour chacune des trois sources de soutien social, dont trois réfèrent au soutien social émotionnel et trois au soutien social instrumental. L'échelle de Likert en 5 points allait de *Jamais* à *Toujours* et un exemple d'item est : « Jusqu'à quel point pouvez-vous compter sur votre *superviseur/vos collègues/conjoint* pour vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés? ». Pour la présente recherche, les alphas de Cronbach sont de .94 et de .96 pour le soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, .95 et .97 pour le soutien social émotionnel et instrumental des collègues et .94 et .95 pour le soutien social émotionnel et instrumental du conjoint, respectivement.

3.4 Variables de contrôle

D'autres variables, qui sont reconnues pour avoir une répercussion sur le conflit travail-famille, ont été intégrées à l'étude (Byron et coll., 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux et Brinley, 2005; Michel et coll., 2011). En effet, le sexe, l'âge, le nombre d'heures de travail, le revenu, ainsi que le nombre d'enfants ont été mesurés auprès des participants.

Chapitre 4 – Résultats

Le présent chapitre rapporte les résultats des analyses statistiques réalisées à l'aide du logiciel SPSS 25.0 afin de vérifier les hypothèses postulées en vue de répondre aux contributions visées et précédemment exposées. Des analyses préliminaires ont été réalisées afin d'assurer la qualité des données². Ainsi, les résultats des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire sont présentés, suivis des résultats issus des analyses statistiques descriptives et des résultats des analyses corrélationnelles. Enfin, les résultats des régressions linéaires multiples sont présentés.

4.1 Analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire

Afin de vérifier la structure factorielle des instruments de mesure utilisés, et par le fait même leur fidélité, des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire ont été réalisées pour toutes les variables principales à l'étude. La réalisation d'une étude factorielle en composantes principales selon une approche confirmatoire a pour objectif de tester la validité d'une structure factorielle *a priori* (Roussel, 2005). Selon Roussel (2005), cette structure factorielle devrait être développée selon un modèle théorique proposant une définition des caractéristiques d'une variable conceptuelle. Les items représentatifs de la dimension et conservés pour les analyses subséquentes doivent présenter un coefficient d'au moins .4 et les items se retrouvant sous ce seuil doivent être éliminés (Roussel, 2005). Chacune des variables

² Les analyses préliminaires incluent les étapes suivantes : vérification de la qualité et de la normalité des données et de la distribution ainsi que l'homoscédasticité, l'absence de multicolinéarité et de la singularité des données (Tabachnick et Fidell, 2013). Le patron de données manquantes a été établi (*Missing completely at random*) et le nombre de données manquantes a été estimé (moins de 5%). Selon Garson (2015), vu la taille de l'échantillon, ces participants peuvent être retirés. Toutefois, ils ont été conservés pour la suite des analyses puisque SPSS considère par défaut uniquement les participants avec des données valides.

principales de cet essai avait sa définition propre provenant d'un modèle théorique reconnu, c'est pourquoi des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire ont été réalisées d'emblée.

Chacune des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire réalisées indique une bonne contribution factorielle sur une seule dimension en ce qui concerne la charge de travail et le conflit travail-famille. Concernant le soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, des collègues et du conjoint, les analyses confirment la structure à deux facteurs de l'instrument. Il est à noter que tous les items, pour chacune des variables, ont un point de saturation supérieur au seuil de .4 sur la composante et sont conservés pour la suite des analyses. Les résultats, rapportés sous forme de tableaux, sont présentés à l'Annexe F.

4.2 Analyses des statistiques descriptives

Dans le cadre de la présente étude, des analyses statistiques descriptives ont été effectuées à l'égard de l'ensemble des variables du contexte théorique. Le Tableau 3 présente les fréquences, les mesures de tendances centrales (c.-à-d. mode, médiane et moyenne) et les écarts-types. Chaque variable a fait l'objet d'une analyse des statistiques mentionnées précédemment. Cependant, seules les statistiques les plus significatives pour chacune des variables seront discutées dans les sections suivantes.

4.2.1 Analyse des statistiques descriptives de la charge de travail

En ce qui concerne la charge de travail, le Tableau 3 démontre que les répondants présentent une charge de travail dont la moyenne est de 3.21 (ET = .85), ce qui est tout juste au-dessus du point neutre. L'analyse de la table de fréquence de cette variable, présentée au Tableau

14 de l'Annexe G, permet de noter que 63% des travailleurs ressentent une charge de travail élevée se situant entre 3 et 5.

4.2.2 Analyse des statistiques descriptives du conflit travail-famille

Le Tableau 3 rapporte que les participants ressentent un conflit travail-famille moyen, puisque la moyenne se situe tout juste sous le point neutre, soit 2.97 sur une échelle de 5 points (ET = .92). Toutefois, en analysant la table de fréquences de cette variable, présentée au Tableau 15 de l'Annexe G, il est possible de constater que 55% des travailleurs considèrent vivre un conflit travail-famille élevé, puisque leurs réponses sont comprises entre 3 et 5.

4.2.3 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu du superviseur

Le Tableau 3 indique que les participants évaluent recevoir relativement peu de soutien social émotionnel du superviseur, puisque la moyenne est de 2.68 sur une échelle de 5 points (ET = 1.19). La table de fréquence, présentée au Tableau 16 de l'Annexe G, rapporte que 69% des travailleurs considèrent recevoir un soutien social émotionnel de leur superviseur relativement faible, puisqu'ils ont noté ressentir un soutien social se situant entre 1 et 3 sur une échelle en 5 points.

Le Tableau 3 rapporte que les participants évaluent recevoir relativement peu de soutien social instrumental de la part du superviseur, puisque la moyenne est de 2.58 sur une échelle de 5 points (ET = 1.17). Quant à la table de fréquence, présentée au Tableau 17 de l'Annexe G, celle-ci démontre que 74% des travailleurs considèrent recevoir un soutien social instrumental de leur superviseur relativement faible, puisqu'ils ont noté ressentir un soutien social se situant entre 1 et 3 sur une échelle en 5 points.

Tableau 3

Statistiques descriptives

		Charge de travail	Conflit travail- famille	Soutien social émotionnel superviseur	Soutien social instrumental superviseur	Soutien social émotionnel collègues	Soutien social instrumental collègues	Soutien social émotionnel conjoint	Soutien social instrumental conjoint
N	Valide	811	809	781	778	783	775	680	680
	Manquant	0	2	30	33	28	36	131	131
Moyenne		3.21	2.97	2.68	2.58	2.93	2.67	4.40	4.35
Médiane		3.20	3.00	2.67	2.33	3.00	2.67	4.67	4.67
Mode		3.20	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00
Écart-type		.85	.92	1.19	1.17	1.06	1.08	.75	.80
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Note. Les données non centrées sont présentées dans le tableau. La charge de travail correspond à la moyenne des 5 items.

En comparant les statistiques du soutien social émotionnel ($\bar{X} = 2.68$, $ET = 1.19$) et instrumental ($\bar{X} = 2.58$, $ET = 1.17$) du superviseur, il est possible de constater que les participants rapportent recevoir significativement plus de soutien social de type émotionnel qu'instrumental de la part de leur superviseur ($t = 5.01$, $dl = 773$, $p < .001$). L'Annexe H présente ces résultats sous forme de tableau.

4.2.4 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu des collègues

Le Tableau 3 indique que les répondants évaluent recevoir un soutien social émotionnel moyen de la part des collègues, soit 2.93 sur une échelle en cinq points ($ET = 1.06$). En analysant la table de fréquences de cette variable, présentée au Tableau 18 de l'Annexe G, il est possible de constater que 61% des travailleurs considèrent recevoir un soutien social émotionnel élevé, puisque leurs réponses se situent entre 3 et 5 sur une échelle en 5 points.

Le Tableau 3 indique que les participants évaluent recevoir relativement peu de soutien social instrumental de la part de leurs collègues, puisque la moyenne est de 2.67, se situant sous le point neutre ($ET = 1.08$). Les fréquences, présentées au Tableau 19 de l'Annexe G, confirment que le niveau de soutien social instrumental perçu par les participants s'avère relativement bas, puisque 74% d'entre eux rapportent un soutien social instrumental se situant entre 1 et 3 sur une échelle en 5 points.

En comparant les statistiques du soutien social émotionnel ($\bar{X} = 2.93$, $ET = 1.06$) et du soutien social instrumental ($\bar{X} = 2.67$, $ET = 1.08$) des collègues, il est possible de constater que les participants rapportent recevoir significativement plus de soutien social de type émotionnel qu'instrumental de la part de leurs collègues ($t = 13.00$, $dl = 774$, $p < .001$). L'Annexe H présente ces résultats sous forme de tableau.

4.2.5 Analyse des statistiques descriptives du soutien social émotionnel et instrumental issu du conjoint

En ce qui concerne le soutien social du conjoint, le Tableau 3 indique que les participants évaluent recevoir un niveau élevé de soutien social émotionnel de la part de leur conjoint, avec une moyenne de 4.40 sur une échelle en 5 points ($ET = .75$). La médiane révèle également la présence importante de soutien social émotionnel au sein des répondants, car 50% d'entre eux ont noté une réponse supérieure à 4.67. Quant à la table des fréquences, présentée au Tableau 20 de l'Annexe G, celle-ci reflète aussi la forte présence de soutien social émotionnel. En effet, 83% des répondants ont indiqué recevoir un soutien social émotionnel se situant entre 4 et 5 sur une échelle en 5 points. D'ailleurs, seulement 8% des travailleurs considèrent recevoir peu de soutien social émotionnel, en notant une réponse comprise entre 1 et 3.

Le Tableau 3 indique que les répondants évaluent recevoir également un niveau élevé de soutien social instrumental de la part de leur conjoint. En effet, une moyenne de 4.35, sur une échelle en 5 points ($ET = .80$), est retrouvée. La médiane révèle également la présence importante de soutien social instrumental au sein des répondants, car 50% d'entre eux ont noté une réponse supérieure à 4.67. Quant à la table des fréquences, présentée au Tableau 21 de l'Annexe G, celle-ci reflète aussi la forte présence de soutien social instrumental. En effet, 82% des répondants ont indiqué recevoir un soutien social instrumental se situant entre 4 et 5 sur une échelle en 5 points. D'ailleurs, seulement 10% des travailleurs considèrent recevoir peu de soutien social émotionnel, en notant une réponse comprise entre 1 et 3.

En observant les statistiques précédentes, il est possible de constater que les participants considèrent recevoir davantage de soutien social émotionnel ($\bar{X} = 4.40$, $ET = .75$) que de soutien social instrumental ($\bar{X} = 4.35$, $ET = .80$) provenant du conjoint ($t = 3.32$, $dl = 678$, $p < .01$).

L'Annexe H présente ces résultats sous forme de tableau.

En somme, on constate que la charge de travail et le conflit travail-famille sont perçus par les participants comme étant relativement élevés. De plus, le soutien social du conjoint, qu'il soit émotionnel ou instrumental, a une moyenne supérieure au soutien social du superviseur et des collègues. Enfin, le soutien social émotionnel reçu du superviseur, des collègues et du conjoint est supérieur au soutien social instrumental reçu par ces derniers.

4.3 Analyses des corrélations

Afin d'examiner les relations qui unissent les variables entre elles, une analyse des corrélations a été réalisée. Le Tableau 4 expose les corrélations entre toutes les variables incluses dans les hypothèses qui forment le modèle d'analyse de la présente étude. Une analyse approfondie de ces corrélations est faite plus bas.

Les variables de contrôle, soit le sexe, l'âge, le revenu, le nombre d'enfants à charge et le nombre d'heures travaillées par semaine, ont été incluses dans les analyses de corrélation, puisqu'elles peuvent avoir un effet sur le conflit travail-famille (Eby et coll., 2005). Selon Becker (2005), il est nécessaire de vérifier l'effet des variables de contrôle dans les analyses subséquentes, telles que les analyses de régression, afin de s'assurer que les variables dépendantes soient liées aux variables indépendantes et non à d'autres éléments associés au contexte. D'ailleurs, cet auteur recommande de montrer les corrélations issues des variables de contrôle et de retenir dans les analyses ultérieures celles qui influencent significativement les variables dépendantes, à moins que celles-ci soient liées théoriquement (Becker, 2005). Par exemple, dans le contexte d'une étude qui porte sur l'interface travail-famille, le nombre d'enfants est une variable essentielle à considérer. En effet, la littérature démontre que cette dernière est une variable importante qui est susceptible d'avoir un impact sur le conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby et coll., 2005; Michel et coll., 2011).

4.3.1 Corrélacion entre la charge de travail et le conflit travail-famille

En ce qui concerne la première hypothèse, le Tableau 4 démontre que la corrélation entre la charge de travail et le conflit travail-famille ($r = .64$; $p < .01$) est positive et significative. Le sens de cette corrélation va de pair avec le sens de l'hypothèse 1 postulée.

4.3.2 Corrélations entre les variables de contrôle et la variable dépendante

Le Tableau 4 indique que seul le nombre d'heures travaillées par semaine est corrélié de façon positive et significative au conflit travail-famille ($r = .16$; $p < .01$). Cette variable sera donc conservée pour les analyses de régression subséquentes. En ce qui concerne les autres variables de contrôle, celles-ci ne présentent aucune corrélation significative avec la variable dépendante du modèle d'analyse à l'étude. Toutefois, afin d'être conforme à Becker (2005), le nombre d'enfants sera inclus dans l'ensemble des analyses de régression qui feront l'objet de la section suivante.

Comme les participants avaient l'opportunité de répondre au questionnaire en français ou en anglais, des analyses (tests-t) ont été réalisées pour les variables d'intérêt afin de s'assurer qu'il n'y ait pas de différence significative entre les réponses obtenues aux questionnaires en français et en anglais. Les résultats, disponibles au Tableau 23 de l'Annexe I, démontrent des différences de moyennes non significatives pour chacune des variables. La langue n'a donc pas été conservée comme variable de contrôle pour la suite des analyses.

Tableau 4

Matrice des corrélations entre les variables

Variabes	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Charge de travail	1												
2. Conflit travail-famille	.64**	1											
3. Soutien social émotionnel superviseur	-.36**	-.39**	1										
4. Soutien social instrumental superviseur	-.34**	-.38**	.90**	1									
5. Soutien social émotionnel collègues	-.17**	-.19**	.49**	.51**	1								
6. Soutien social instrumental collègues	-.22**	-.25**	.53**	.58**	.86**	1							
7. Soutien social émotionnel conjoint	-.10**	-.09*	.12**	.12**	.17**	.15**	1						
8. Soutien social instrumental conjoint	-.12**	-.10*	.14**	.14**	.18**	.20**	.87**	1					
9. Nombre d'enfants	.01	.03	.02	.01	-.03	-.04	-.01	.02	1				
10. Âge	-.01	.00	-.07*	-.07*	-.13**	-.09*	-.05	-.09*	-.09	1			
11. Genre	-.03	-.02	.10**	.08*	.07*	.04	-.11**	-.10*	-.09*	-.16**	1		
12. Heures travaillées par semaine	.12**	.16**	-.13**	-.12**	-.03	.00	.09*	.08*	-.07	.06	-.18**	1	
13. Revenu annuel (2018)	-.00	.02	-.06	-.01	-.02	.04	.03	.05	-.04	.23**	-.31**	.42**	1

Note. ** $p < .01$; * $p < .05$

4.4 Analyses de régression

Des analyses de régression linéaire multiple ont été réalisées afin de vérifier les hypothèses postulées. Plus précisément, la variable dépendante et les variables indépendantes de chaque hypothèse ont fait l'objet d'une régression linéaire multiple incluant deux variables de contrôle, soit le nombre d'enfants et le nombre d'heures travaillées par semaine. Quant aux trois hypothèses de modulation, un terme d'interaction a été construit entre les variables indépendantes et les variables modératrices³. La Figure 2 présente modèle théorique et les résultats.

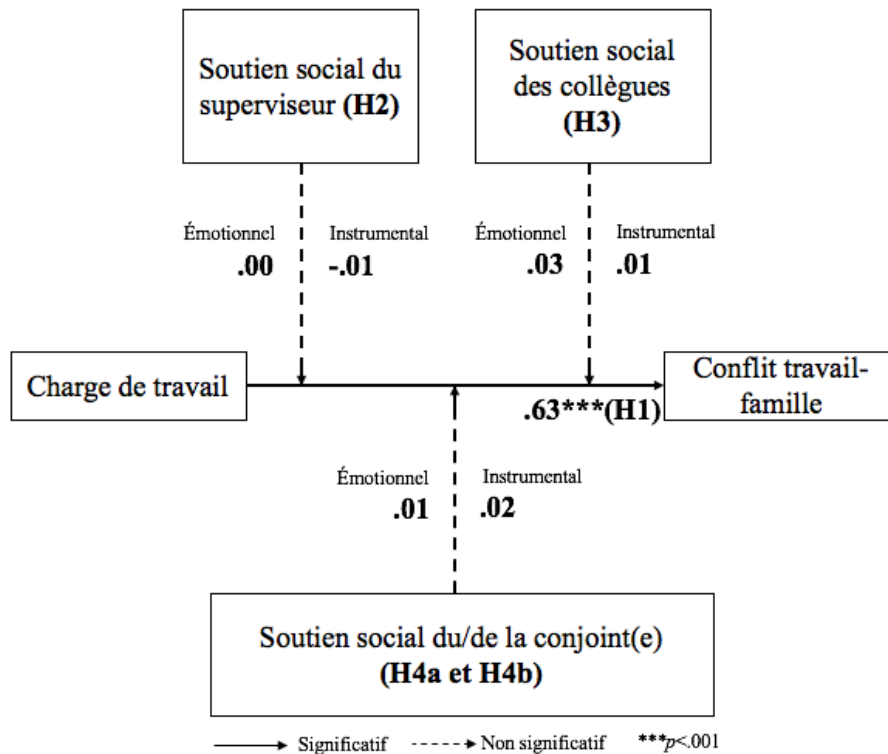


Figure 2. Modèle théorique et résultats.

³ Pour y arriver, toutes les variables du cadre conceptuel sont centrées afin de réduire la colinéarité. L'étape qui consiste à centrer les variables est importante, car elle permet d'interpréter les résultats de façon juste, particulièrement lors de la construction d'un terme d'interaction pour une régression multiple (Robinson et Schumacker, 2009). Centrer une variable correspond à soustraire la moyenne d'une variable au score de chaque participant pour cette variable (Robinson et Schumacker, 2009). Ce calcul produit donc de nouveaux scores et la moyenne de la distribution équivaut à zéro. Aiken et coll. (1991) notent qu'une régression multiple effectuée avec des variables centrées fournit des coefficients de régression qui permettent une meilleure interprétation par la suite.

4.4.1 Vérification de l'hypothèse 1

H1 : La charge de travail exerce une influence positive sur le conflit travail-famille.

Les résultats présentés au Tableau 25 de l'Annexe J démontrent un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = .63$; $p < .001$) entre la charge de travail et le conflit travail-famille. La pente de ces résultats peut être interprétée en énonçant que pour chaque augmentation de la charge de travail de 1 sur une échelle en 5 points, le conflit travail-famille augmente de .39. Ces résultats démontrent que l'hypothèse 1 est soutenue.

4.4.2 Vérification de l'hypothèse 2

H2 : Le soutien social instrumental du superviseur modérera davantage la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille que le soutien social émotionnel.

Selon les résultats exposés au Tableau 27 de l'Annexe J, l'interaction entre la charge de travail et le soutien social émotionnel du superviseur n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = .00$; $p = .93$). Les résultats démontrent donc que le soutien social émotionnel du superviseur ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, contrairement à ce qui avait été postulé au départ. L'hypothèse 2 n'est donc pas soutenue.

Quant à l'interaction entre la charge de travail et le soutien social instrumental du superviseur, le Tableau 29 de l'Annexe J indique qu'elle n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = -.01$; $p = .83$). Les résultats démontrent donc que le soutien social instrumental du superviseur ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, contrairement à ce qui avait été postulé au départ. Ainsi, l'hypothèse 2 n'est pas soutenue par les résultats obtenus et il n'est pas possible de comparer les deux types de soutien social afin de distinguer leur influence, tel qu'il avait été proposé au départ.

4.4.3 Vérification de l'hypothèse 3

H3 : Le soutien social instrumental des collègues modérera davantage la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille que le soutien social émotionnel.

Selon les résultats exposés au Tableau 31 de l'Annexe J, l'interaction entre la charge de travail et le soutien social émotionnel des collègues n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = .03$; $p = .31$). Les résultats démontrent donc que le soutien social émotionnel des collègues ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, contrairement à ce qui avait été postulé au départ. L'hypothèse 3 n'est donc pas soutenue.

Quant à l'interaction entre la charge de travail et le soutien social instrumental des collègues, le Tableau 33 de l'Annexe J indique qu'elle n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = .01$; $p = .75$). Les résultats démontrent donc que le soutien social instrumental des collègues ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, contrairement à ce qui avait été postulé au départ. Ainsi, l'hypothèse 3 n'est pas soutenue par les résultats obtenus et il n'est pas possible de comparer les deux types de soutien social afin de distinguer leur influence, tel qu'il avait été proposé au départ.

4.4.4 Vérification de l'hypothèse 4a

H4a : Le soutien social émotionnel du/de la conjoint(e) modérera la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

Selon les résultats exposés au Tableau 35 de l'Annexe J, l'interaction entre la charge de travail et le soutien social émotionnel du conjoint n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = .01$; $p = .80$). Les résultats démontrent donc que le soutien social émotionnel du conjoint ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille,

contrairement à ce qui avait été postulé au départ. Ainsi, l'hypothèse 4a n'est pas soutenue par les résultats obtenus.

4.4.5 Vérification de l'hypothèse 4b

H4b : Le soutien social instrumental du/de la conjoint(e) modérera la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

En ce qui concerne l'interaction entre la charge de travail et le soutien social instrumental du conjoint, le Tableau 37 de l'Annexe J indique qu'elle n'exerce pas d'effet sur le conflit travail-famille ($\beta = .02$; $p = .57$). Les résultats démontrent donc que le soutien social instrumental du conjoint ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, contrairement à ce qui avait été postulé au départ. Ainsi, l'hypothèse 4b n'est pas soutenue par les résultats obtenus.

Chapitre 5 – Discussion

Le présent chapitre est consacré à la discussion des implications théoriques et pratiques découlant des résultats. Ceux-ci seront discutés en regard des contributions qu'ils apportent à la littérature existante quant à la charge de travail, au soutien social et au conflit travail-famille dans le secteur de la construction au Québec. Ce chapitre se termine en expliquant les limites de l'étude et en présentant des recommandations pour des études futures.

5.1 Contributions théoriques

5.1.1 La relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille

La relation qui unit la charge de travail et le conflit travail-famille semble s'expliquer par la théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989). En effet, cette théorie permet de comprendre que la charge de travail est une menace aux ressources dont dispose l'individu. Elle propose qu'un individu ait pour but premier de préserver et de protéger ses ressources personnelles (p. ex. son temps et son énergie) afin d'éviter de vivre du stress. Ces ressources personnelles peuvent être menacées par la présence d'une demande de l'environnement qui créera éventuellement une tension. La charge de travail peut être vue comme une demande puisqu'elle menace la quantité de temps et l'énergie dont dispose le travailleur (ses ressources personnelles) et mène au conflit travail-famille. De ce fait, la diminution des ressources personnelles peut créer un conflit travail-famille. Les résultats exposés dans la section précédente confirment la première hypothèse. Plusieurs études ont d'ailleurs confirmé le lien positif qui existe entre ces variables. Par exemple, Byron (2005) ainsi que Michel et coll., (2011) démontrent que les caractéristiques du travail (p. ex. le nombre d'heures passées au travail) semblent avoir un plus grand effet sur le conflit travail-famille. Du côté du secteur de la

construction, précisément, le nombre d'heures de travail, de même que la charge de travail subjective sont des prédicteurs du conflit travail-famille (Lingard et Francis, 2005b ; Lingard et Sublet, 2002 ; Lingard, Francis et Turner, 2010 ; Lingard et coll., 2007).

La littérature a donc déjà mis en évidence la corrélation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille et la présente recherche est une démonstration additionnelle de l'existence de cette relation. Par ailleurs, la présente recherche apporte une contribution spécifique à la compréhension de la réalité des travailleurs de la construction, qui constituent une population peu étudiée en ce qui a trait au conflit travail-famille, et même de manière générale. Il s'agit d'une catégorie d'emploi où les conditions de travail (longues heures de travail, travail de fin de semaine, manque de flexibilité quant à l'horaire de travail, responsabilité importante ressentie par le travailleur pour l'avancement d'un chantier, etc.) rendent la charge de travail importante, et cette recherche en montre les effets négatifs. Ceci témoigne de l'attention particulière qui devrait être accordée à la charge de travail dans cette industrie. De plus, peu d'études avaient été réalisées auprès de travailleurs de chantier, spécifiquement. En effet, les études réalisées en Australie portaient principalement sur les ingénieurs de ce secteur, rendant les données disponibles par rapport à cette population spécifique presque inexistantes (Lingard et Francis, 2004). Cette étude permet de démontrer empiriquement que la charge de travail constitue bel et bien une menace aux ressources, ce qui peut avoir un impact sur l'aspect négatif de la combinaison du travail et de la famille.

5.1.2 Le rôle du soutien social dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille

Pour comprendre le rôle du soutien social émotionnel et instrumental dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille, la théorie de la conservation des ressources a

été mobilisée (Hobfoll, 1989). Selon cette théorie, lors d'une perte de ses ressources personnelles, l'individu ira puiser des ressources disponibles dans d'autres sphères de l'environnement pour combler cette perte. Hobfoll et ses collaborateurs (1990) démontrent que le soutien social est une ressource externe importante, car un individu peut utiliser le soutien social disponible dans son environnement lorsqu'il est en situation de perte ou de menace de ressources personnelles. Le soutien social a donc un effet protecteur parce que devant une situation menaçante, par exemple une charge de travail élevée, l'individu utilisera le soutien social auquel il a accès pour se protéger d'une perte ou d'une menace de ressources personnelles et de la tension qui pourrait en découler (p. ex. le conflit travail-famille). Suivant ce raisonnement, le soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, des collègues et du conjoint agiraient comme ressources protectrices disponibles pour le travailleur et viendraient atténuer l'effet néfaste de la charge de travail, celle-ci étant interprétée comme une demande, sur le conflit travail-famille. De ce fait, il était attendu qu'un travailleur qui a accès à du soutien social émotionnel et instrumental provenant de son superviseur, de ses collègues et de son conjoint expérimente un conflit travail-famille moindre, parce que le soutien social agit comme une ressource pour le travailleur lorsque d'autres ressources personnelles (p. ex. son temps et son énergie) sont épuisées dû à la charge de travail. Toutefois, les résultats obtenus ne permettent pas de confirmer les hypothèses 2, 3, 4a et 4b. De plus, des analyses (tests-T) concernant le soutien social révèlent que le soutien social émotionnel est davantage offert par le superviseur et les collègues que le soutien social instrumental (voir Tableau 22 de l'Annexe H), contrairement ce qui était attendu à la lumière des résultats d'études empiriques cités précédemment (Giritli et Oraz, 2004 ; Mallikarathn, Rameezdeen et Udawatta, 2011). Ces résultats contribuent donc à la littérature en mettant en lumière que le soutien social ne modère pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille et soulèvent une réflexion quant au type de soutien social offert par le superviseur,

les collègues et le conjoint. Quelques pistes d'explications peuvent être émises quant à ces résultats qui peuvent sembler étonnants considérant la logique théorique proposée.

Une première piste d'explication concerne le postulat que le soutien social émotionnel et instrumental constituent deux dimensions distinctes. Les résultats non significatifs associés aux analyses de régression forcent à revoir cet élément. Une recherche approfondie dans la littérature permet de réitérer que le soutien social instrumental et émotionnel sont des dimensions distinctes, mais soulève également qu'elles sont potentiellement fortement associées entre elles (French et coll., 2018). Plus précisément, French et ses collaborateurs (2018) mentionnent que les relations respectives entre le soutien social émotionnel et instrumental et le conflit travail-famille ne sont pas significativement différentes l'une de l'autre. Ces résultats, ainsi que ceux de la présente étude, mènent alors à questionner les effets distinctifs des types de soutien social. Des explications à cette conclusion sont proposées par ces auteurs.

D'abord, il se pourrait que le soutien social émotionnel et instrumental provenant d'une même source (p. ex. du conjoint) soit offert à l'individu en même temps, ce qui empêche ce dernier de distinguer les deux types (French et coll., 2018). Par exemple, un conjoint qui écoute les préoccupations de son partenaire et qui lui propose ainsi d'aller chercher les enfants à la garderie pour le soulager rendrait difficile la distinction deux types de soutien social.

De plus, les deux types de soutien social (émotionnel et instrumental) seraient plutôt des construits redondants, pouvant être confondus sur le plan empirique et rendant son étude différenciée plus difficile. Cela se traduit par une formulation des énoncés ne permettant pas de bien distinguer le soutien social émotionnel et instrumental. En effet, ces deux types de soutien social font référence à aider une autre personne, il s'agit de la fondation même de la définition. Si la formulation des énoncés propre à chaque type de soutien social ne permet pas de distinguer à

quel type d'aide fait-on référence, il est possible que le participant ne fasse pas la distinction (French et coll., 2018). Concrètement, demander si un acteur, par exemple, le superviseur, aide le travailleur « à se sentir mieux » lorsque le travailleur vit des difficultés (soutien social émotionnel) ressemble beaucoup à demander si le superviseur aide le travailleur « lorsque les choses deviennent difficiles » (soutien social instrumental).

Cet élément renvoie directement au questionnaire utilisé dans cette étude pour mesurer le construit. À cet effet, en effectuant pour la présente étude des analyses factorielles exploratoires du soutien social à posteriori (voir Tableaux 38 à 40 de l'Annexe K), la structure à deux facteurs n'a pas été retrouvée, ce qui rejoint l'explication proposée par French et ses collaborateurs (2018). Ceci suggère que les énoncés des dimensions du soutien social du questionnaire utilisé ne sont pas assez distincts l'une de l'autre et peut expliquer pourquoi, lors des analyses de régression, le soutien social émotionnel et instrumental ne modèrent pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille. Afin de poursuivre la réflexion, des analyses de régression combinant le soutien social émotionnel et instrumental offert par chaque source (superviseur, collègues et conjoint) ont été réalisées dans le but de voir l'effet du soutien social comme un construit unidimensionnel. Les résultats ne démontrent pas d'effet de modulation (soutien social du superviseur : $\beta = -.01$; $p = .85$; soutien social des collègues : $\beta = .02$; $p = .56$; soutien social du conjoint : $\beta = .01$; $p = .67$). L'Annexe L rapporte les Tableaux 41 à 46 liés à ces résultats. Ainsi, l'effet modérateur même du soutien social devrait être questionné puisque, séparément ou combinés, les types de soutien social ne modèrent pas la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille.

Une seconde piste d'explication des résultats obtenus peut être liée à la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) qui postule qu'il y a des cycles de gain et de perte de

ressources à travers le temps. Chaque individu aurait un réservoir de ressources dans lequel il peut puiser lorsqu'il ressent une perte ou une menace de ressource. Concrètement, un individu qui n'a pas beaucoup de ressources dans son réservoir est davantage vulnérable à une perte de ressource qu'un individu qui possède plusieurs ressources, de par ce gain excédentaire. Au moment où l'individu fait face à une perte de ressources, l'acquisition de ressources additionnelles devient importante (Hobfoll, 2002). Pour compenser une perte de ressources ou pour accumuler des ressources, l'individu utilise les ressources qui lui sont disponibles dans les différentes sphères de son environnement (Hobfoll, 1989), tel que le soutien social. Ainsi, ces cycles de gain et de perte de ressources se produisent sur une longue période de temps et afin d'en capter le sens et la portée, cela nécessiterait un devis longitudinal plutôt que transversal. En effet, un devis de recherche transversal ne permet pas de capter ce cycle de gain et de perte de ressources, ce qui pourrait expliquer pourquoi le soutien social ne s'est pas avéré être un modérateur significatif.

Une troisième et dernière explication possible au fait que le soutien social ne soit pas ressorti comme étant un modérateur significatif de la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille est son positionnement dans le modèle théorique. Comme décrit plus tôt, Hobfoll et ses collaborateurs (1990) mettent de l'avant que le soutien social constitue un modérateur de par son effet de protection lors d'une perte de ressources, ce qui a mené à adopter cette perspective dans les hypothèses. Toutefois, à la lumière des résultats, un retour vers la littérature a mené à se pencher sur un rôle différent que pourrait avoir le soutien social. En effet, Seiger et Wiese (2009) rapportent dans leur recherche portant sur l'étude du positionnement du soutien social, que ce dernier est plutôt un antécédent au conflit travail-famille. Aussi, ces auteurs remarquent que le soutien social prédit l'expérience de tension vécue, influençant ainsi le conflit

travail-famille (Seiger et Wiese, 2009). D'autre part, ces mêmes auteurs rapportent que leurs résultats ne confirment pas la présence d'un effet modérateur du soutien social sur la relation entre l'expérience de tension vécue et le conflit travail-famille, suggérant alors que le modèle positionnant le soutien social comme un antécédent serait davantage robuste (Seiger et Wiese, 2009). De plus, une méta-analyse étudiant le positionnement du soutien social en lien avec le stress au travail conclut que ce dernier réduit le niveau des facteurs de stress ressentis plutôt que d'être mobilisé ou suscité, telle une ressource, lorsque des facteurs de stress sont rencontrés (Viswesvaran, Sanchez et Fisher, 1999). De façon similaire, le soutien social réduirait directement la tension vécue plutôt que d'être mobilisé indirectement lorsqu'une tension est rencontrée (Viswesvaran, Sanchez et Fisher, 1999). Aussi, Carlson et Perrewé (1999) arrivent au même constat que les auteurs nommés précédemment; étudiant le soutien social comme antécédent et modérateur, ils concluent que cette variable est mieux positionnée comme antécédent aux éléments de stress perçus, dans l'optique où le soutien social réduit la probabilité qu'une situation soit perçue comme stressante, affectant indirectement le conflit travail-famille (Carlson et Perrewé, 1999). Ces résultats mènent à questionner le rôle modérateur du soutien social avancé par Hobfoll (1989) et à comprendre ce soutien comme une ressource agissant indirectement sur une tension. En effet, les résultats non significatifs forcent à revenir sur la proposition et à considérer le soutien social comme un déterminant de la charge de travail.

Les considérations mentionnées ci-haut positionnant le soutien social comme prédicteur, plutôt que comme modérateur, laissent croire que la charge de travail ne serait pas immuable. Au contraire, le soutien social agirait directement sur la charge de travail et ainsi, réduirait le conflit travail-famille. En ce sens, des analyses complémentaires positionnant le soutien social comme déterminant du conflit travail-famille via la charge de travail, positionnée maintenant comme

variable médiatrice, ont été réalisées⁴. La Figure 3 ci-dessous illustre ces effets de médiation et rapporte les coefficients de ces effets indirects ainsi que les intervalles de confiance pour chacune des relations. Tous les effets sont significatifs, ce qui indique que le soutien social émotionnel et instrumental du superviseur, des collègues et du conjoint réduit le conflit travail-famille par le biais d'une réduction de la charge de travail. Il est possible de constater que l'effet indirect issu du soutien social du superviseur sur le conflit travail-famille via la charge de travail est plus élevé pour cette source.

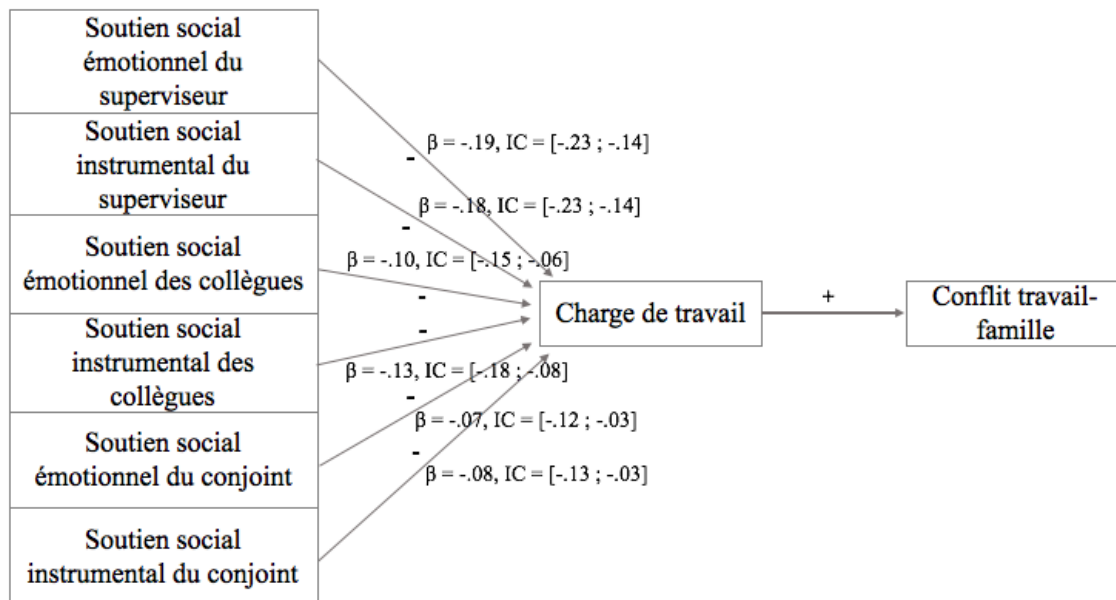


Figure 3. Modèle de médiations, bêtas et intervalles de confiance pour chacune des relations.

⁴Les relations de médiation ont été testées à l'aide de la macro PROCESS version 3, développée par Hayes (2017). Cette macro est programmée pour effectuer une analyse de ré-échantillonnage par *bootstrap*. Plusieurs types de modèles de médiation peuvent être testés au moyen de la macro. Parmi ceux proposés par Hayes (2017), le modèle 4, qui teste l'effet de la médiation entre la variable indépendante et la variable dépendante, a été utilisé. Tel que Preacher et Hayes (2008) le recommandent, un intervalle de confiance de 95% et 5000 nouveaux échantillons sont utilisés. Conformément aux recommandations de Hayes (2017), les variables non standardisées sont incluses lors de l'insertion des données dans la macro. De plus, le nombre d'enfants et le nombre d'heures travaillées par semaine sont inclus comme variables contrôles afin d'être conforme à Becker (2005). Wen et Fan (2015) suggèrent de rapporter les coefficients standardisés des effets indirects pour chaque modèle.

⁵Le pourcentage de variance expliquée pour chacun des six modèles de médiation est respectivement de 44% pour le modèle du soutien social émotionnel du superviseur, 45% pour le modèle du soutien social instrumental du superviseur, 43% pour le modèle du soutien social émotionnel des collègues, 43% pour le modèle du soutien social instrumental des collègues, 44% pour le modèle du soutien social émotionnel du conjoint et 44% pour le modèle du soutien social instrumental du conjoint.

Les résultats des analyses complémentaires vont dans le sens des études rapportées précédemment, soutenant que le soutien social est mieux positionné comme antécédent au conflit travail-famille. Ce résultat permet sans aucun doute de se rapprocher un peu plus d'un consensus scientifique quant à l'effet du soutien social lorsque celui-ci est étudié avec le conflit travail-famille et la charge de travail, ce qui était une contribution visée par cet essai.

Cet essai souhaitait aussi contribuer aux connaissances actuelles en distinguant le soutien social émotionnel et instrumental, de même que les trois sources offrant ce soutien social. Bien qu'il ne soit pas possible de comparer leurs effets indirects entre eux afin d'en dégager une certaine supériorité, il est possible de comparer l'effet indirect et l'effet direct de chaque type et source de soutien social sur le conflit travail-famille afin de déterminer si l'effet du soutien social est davantage indirect ou direct. Afin d'effectuer une telle comparaison, il est nécessaire de calculer et de comparer le ratio de chaque type de soutien social selon la source. Concrètement, ce ratio entre l'effet indirect et total explique la quantité de l'effet qui passe par la médiation. Un ratio plus grand révélerait alors que l'effet indirect d'un des déterminants sur le conflit travail-famille est plus important que l'effet direct⁶. Le Tableau 5 ci-dessous rapporte ces ratios.

Tableau 5

Ratios entre les effets indirects et total pour chaque type de soutien social selon la source

Soutien social	Émotionnel	Instrumental
Superviseur	-.51	-.49
Collègues	-.50	-.50
Conjoint	-.63	-.67

⁶ Wen et Fan (2015) recommandent de calculer manuellement le ratio de l'effet indirect et l'effet total pour chacune des six relations et de les comparer ensemble afin de déterminer laquelle a le plus grand effet indirect. Cela est recommandé par les auteurs puisque, statistiquement, la macro ne permet pas de positionner plus d'une relation de médiation dans un même modèle et d'en faire la comparaison automatiquement.

L'analyse des ratios de l'effet indirect sur l'effet total révèle tout d'abord que l'effet indirect de la dimension instrumentale du soutien social provenant des trois sources n'est pas plus important que l'effet indirect de la dimension émotionnelle dans ce secteur d'emploi. Ainsi, les ratios obtenus pour le soutien social émotionnel (-.51) et instrumental (-.49) du superviseur expliquent qu'environ la moitié de l'effet du soutien social émotionnel et instrumental sur le conflit travail-famille passe par la charge de travail. De même, les ratios du soutien social émotionnel (-.50) et instrumental (.50) des collègues soutiennent que la moitié de l'effet du soutien social émotionnel et instrumental sur le conflit travail-famille passe par la charge de travail. Enfin, les ratios du soutien social émotionnel (-.63) et instrumental (-.67) du conjoint révèlent que près de 70% de l'effet du soutien social sur le conflit travail-famille passe par la charge de travail. Ces ratios démontrent clairement qu'il n'y a pas de distinction entre les types de soutien social lorsqu'il est question d'étudier une source de soutien social spécifique (superviseur, collègues et conjoint) pour démontrer son effet indirect sur le conflit travail-famille. Ceci constitue une avancée importante dans l'étude de ce déterminant, particulièrement auprès d'une population à prédominance masculine, telle que les travailleurs de la construction. Il semblerait, en effet, que le soutien social émotionnel et instrumental sont tous les deux importants dans l'étude de la charge de travail et du conflit travail-famille et que le superviseur, les collègues et le conjoint devraient offrir les deux types au travailleur. Finalement, en comparant les différents ratios obtenus, il est possible de remarquer un effet indirect plus important du soutien social du conjoint sur le conflit travail-famille via la charge de travail, c'est-à-dire un effet médiateur plus grand, lorsque comparé aux autres sources. Alors qu'il est bien connu que le soutien social influence à la fois directement et indirectement le conflit travail-famille, il semblerait que le soutien social du conjoint détermine le conflit travail-famille

principalement (près de 70%) de par son effet, d'abord, sur la charge de travail ressentie par le travailleur.

Cet essai avait pour objectif de vérifier l'existence d'une distinction par rapport à la source qui offre du soutien social au travailleur. Il est intéressant de noter, à la Figure 3, que l'effet indirect du soutien social du superviseur sur le conflit travail-famille via la charge de travail est particulièrement important et devrait être davantage stimulé. De plus, les ratios obtenus révèlent sans aucun doute que le soutien social provenant de toutes les sources étudiées est important afin de réduire le conflit travail-famille via une modification de la perception de la charge de travail, avec un effet indirect plus grand pour le soutien social du conjoint. D'ailleurs, des entretiens réalisés avec des travailleurs de la construction du Québec révélaient déjà que le soutien social du conjoint était très important pour réduire la perception de charge de travail des travailleurs. En effet, ces derniers, de par la nature de leur travail et les contraintes qui s'y rattachent, sont plus à même de se reposer sur leur conjoint, mais nécessiteraient tout de même du soutien social de leur superviseur et de leurs collègues. Ceci constitue une avancée pour les connaissances scientifiques actuelles puisque, comme mentionné précédemment, les études différenciant les sources de soutien social sont peu nombreuses. Quelques recherches étudient le rôle de plusieurs sources de soutien social (p. ex. conjoint, grands-parents, amis, superviseur et collègues) et leur relation avec le conflit travail-famille, le conflit famille-travail ou le stress, sans nécessairement avoir pour objectif de différencier l'effet de ces sources, rendant impossible de conclure que l'une ou l'autre est plus déterminante (Leschyshyn et Minnotte, 2014 ; Seiger et Wiese, 2009 ; Torte, 2017 ; van Daalen, Willemsen et Sanders, 2006). Ainsi, cette étude met en lumière l'importance de fournir aux travailleurs de la construction à la fois du soutien social de type émotionnel et instrumental provenant de toutes les sources étudiées.

5.2 Contributions pratiques

5.2.1 L'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille

En amont des contributions théoriques mentionnées dans les paragraphes précédents, la présente étude offre des contributions pratiques intéressantes pour les organisations et les individus. D'abord, cette étude réitère l'importance pour l'employeur de mettre en place des actions afin de réduire la charge de travail des employés, car cette dernière produit un effet néfaste sur l'interface travail-famille, créant ainsi un conflit entre les domaines du travail et de la famille. Il est donc primordial pour les organisations œuvrant dans le secteur de la construction au Québec de se soucier de la réduction de cette charge de travail. Par ailleurs, cette étude contribue à la littérature en démontrant, au même titre que d'autres études similaires ayant été réalisées par le passé, que les travailleurs de la construction ne sont pas à l'abri d'une charge de travail élevée en raison de la nature de leur métier. En ce qui concerne la charge de travail en termes de quantité, celle-ci est sensiblement toujours élevée et normalisée puisque la demande de l'employeur de travailler rapidement et efficacement est omniprésente. De plus, le temps alloué pour accomplir un chantier de construction et le nombre d'employés disponibles sur un chantier, entre autres, sont variables et contribuent à une plus grande charge de travail. D'ailleurs, lorsque les conditions climatiques ne sont pas favorables au travail (p. ex. grands froids, pluie ou canicules), mais que la charge de travail est tout de même élevée, les travailleurs voient leur énergie diminuer plus rapidement, ce qui rend l'exécution du travail plus difficile. Dans le contexte d'un échantillon de travailleurs de la construction, la charge de travail est une menace aux ressources qui ne peut être négligée. Malgré ces conditions de travail, il serait probablement possible d'aménager le travail des travailleurs de la construction afin de réduire la charge de travail. Cela ne se fait pas uniquement par la réduction du nombre d'heures de travail par

semaine, mais également par le fait de revoir le rythme de travail, la quantité de tâches à accomplir dans un certain laps de temps et la pression véhiculée aux travailleurs en lien avec la production.

5.2.2 L'effet bénéfique du soutien social sur le conflit travail-famille, par son effet sur la charge

En ce qui concerne le soutien social, les résultats des analyses complémentaires de la présente étude contribuent aux connaissances actuelles en étayant que celui-ci n'est pas à négliger dans le secteur de la construction au Québec. En effet, un superviseur, collègue ou conjoint offrant du soutien social, qu'il soit émotionnel ou instrumental, a pour effet de revitaliser les ressources personnelles du travailleur (p. ex. son temps et son énergie), éléments qui sont drainés par la charge de travail. L'effet néfaste d'une charge de travail élevée étant donc diminué par le soutien social reçu, le conflit travail-famille du travailleur se voit également diminué, celui-ci ayant davantage de temps et d'énergie à consacrer à sa famille. Le secteur de la construction étant caractérisé par une charge de travail élevée et un conflit travail-famille très présent, cette recherche souhaite contribuer à l'harmonie entre le travail et la famille en conscientisant les organisations et les familles quant à l'importance de considérer le soutien social du superviseur, des collègues et du conjoint dans la diminution des effets néfastes de la charge de travail envers le conflit travail-famille.

Qui plus est, les employeurs devraient promouvoir le soutien social offert aux travailleurs par le superviseur et les collègues. En effet, le soutien social du superviseur et des collègues est particulièrement important pour ces employés qui travaillent en équipe et qui exécutent des tâches de manière interdépendante. Pour favoriser ce soutien social, les employeurs peuvent prendre responsabilité en sensibilisant les employés quant à l'importance du soutien social sur un

chantier pour l'interférence du travail envers la famille et en favorisant une culture de soutien au sein de leur organisation, par exemple. De son côté, le conjoint est un acteur important qui offre lui aussi un soutien social au travailleur. Le contexte particulier du secteur, entre autres la mobilité importante de la main d'œuvre d'un chantier à l'autre, le fait de ne pas avoir de lien permanent avec l'organisation, l'instabilité saisonnière et la culture de milieu qui fait en sorte que le travailleur préfère se tourner vers son conjoint, il pourrait être difficile pour le travailleur d'accéder au soutien social au travail. Ainsi, celui-ci serait parfois plus à même de se reposer sur son conjoint. L'horaire atypique et les longues heures de travail dans le secteur de la construction font en sorte que le conjoint devient la source d'aide première. Bien que le soutien social du conjoint semble être naturel et que les employeurs n'auraient pas à le stimuler ou bien qu'il pourrait être difficile pour eux de le faire, cet essai met en lumière que les employeurs pourraient tout de même prendre responsabilité en offrant des ressources qui favorisent le soutien social des conjoints. Par exemple, offrir la possibilité de recevoir des appels urgents de la part du conjoint pendant le travail ou faciliter l'accès à la livraison de boîtes repas de type prêt-à-cuisiner.

5.3 Limites de l'étude

La présente étude comporte diverses limites à prendre en considération. D'abord, le type de devis employé pour cette recherche comporte des inconvénients. En lien avec le modèle théorique sous-jacent cette étude (Hobfoll, 1989) et à la lumière des résultats obtenus, un devis de type corrélationnel ne permet pas de capter la spirale de gain et de perte de ressources, tel qu'évoqué plus haut et proposé par Hobfoll et ses collaborateurs (1990). Un devis de type longitudinal aurait permis de capter cet élément important, puisque ce type de devis se déroule sur une plus grande période de temps, ce qui est nécessaire pour capter la spirale de gain et de perte de ressources. De plus, un devis de type corrélationnel se caractérise par une faible validité

interne, ne permettant pas de conclure s'il y a un effet de causalité entre les variables. De plus, la présence potentielle de variables exogènes pourrait faire fluctuer la variable dépendante et modifier les résultats obtenus. Pour réduire les effets indésirables de cette limite, des variables de contrôle (sexe, âge, nombre d'heures de travail, revenu et nombre d'enfants) ayant fait l'objet de plusieurs études sur l'interface travail-famille ont toutefois été incluses dans la présente recherche.

Ensuite, une limite est à mentionner concernant les variables incluses dans le modèle théorique. En effet, cette étude s'est intéressée au soutien social du superviseur, des collègues et du conjoint. Toutefois, ces trois acteurs ne sont pas les seuls se positionnant comme source de soutien pour le travailleur. Il aurait été pertinent d'inclure d'autres sources, telles que le syndicat, les grands-parents et les amis, afin de couvrir un plus vaste spectre de soutien offert. De plus, cette étude s'est intéressée au soutien social émotionnel et instrumental, car ceux-ci sont les types habituellement reconnus comme étant plus solides empiriquement. Cela n'empêche toutefois pas que le soutien social d'information et d'évaluation, tel que décrit par House (1981), auraient pu être pertinents à l'étude. Par exemple, le syndicat aurait pu constituer une source de soutien social d'information à laquelle le travailleur a accès.

Une dernière limite est celle concernant la façon de récolter les données. En effet, une mesure auto-rapportée est susceptible de favoriser la désirabilité sociale du participant, car ce dernier a tendance à vouloir bien paraître (Podsakoff, MacKenzie, Lee et Podsakoff, 2003).

5.4 Pistes de recherches futures

Plusieurs pistes de recherches futures sont de mises sur la base de la présente étude. D'abord, il serait intéressant d'étudier d'autres facteurs de protection vis-à-vis une charge de travail élevée. En effet, si le soutien social ne protège finalement pas le travailleur tel qu'il avait

été postulé au départ, d'autres facteurs pourraient le protéger de l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille, tel que la promotion de mesures visant une meilleure conciliation travail-famille. Par exemple, divers congés en lien avec la famille, des vacances flexibles ou encore la possibilité de refuser d'effectuer du temps supplémentaire. Les organisations du secteur de la construction désirant limiter les effets néfastes du conflit travail-famille dû à la charge de travail ressentie pourraient ainsi concentrer leurs efforts vers ces facteurs.

Ensuite, lors d'une prochaine étude, il pourrait être pertinent d'ajouter les deux autres types de soutien social (c.-à-d. informationnel et d'évaluation) proposés par House (1981) au modèle théorique proposé. Ainsi, les quatre types reconnus dans la littérature seraient étudiés et s'il n'a pas été possible de dégager une certaine supériorité du soutien social émotionnel ou instrumental, il pourrait peut-être être possible de les comparer aux autres types. Le soutien social informationnel est certainement utile dans le secteur de la construction, particulièrement en provenance du syndicat. En effet, il est un acteur important dans la transmission d'informations ou de conseils aux travailleurs afin de les protéger du conflit travail-famille. Aussi, cet acteur a un rôle important lorsque vient le temps de négocier les conditions de travail ayant des répercussions sur le conflit travail-famille. Le soutien social d'évaluation est potentiellement utile dans ce secteur, particulièrement en provenance des collègues qui vivent la tension de manière similaire au travailleur et qui peuvent l'aider à modifier l'évaluation qu'il en fait. Cela contribuerait également à poursuivre la réflexion quant à savoir si le soutien social est un seul et unique concept ou s'il comporte plusieurs dimensions, ce qui constitue une autre piste de recherche à envisager.

Enfin, il serait intéressant de reproduire cette étude auprès d'une autre population, particulièrement pour connaître la portée des résultats dans un autre secteur masculin ayant des

exigences différentes (p. ex. mécanique automobile et secteur policier). Ceci permettrait entre autres de savoir si les résultats obtenus sont liés principalement aux caractéristiques particulières du secteur de la construction (p. ex. longues heures de travail, horaire de travail non flexible, etc.) ou s'ils sont plutôt liés au fait que la population soit masculine.

Chapitre 6 – Conclusion

L'objectif principal de cet essai doctoral était de comprendre comment des ressources au travail et dans la famille, soit le soutien social du superviseur, des collègues et du conjoint, peuvent protéger les travailleurs de la construction de vivre un conflit entre les sphères du travail et de la famille due à une charge de travail élevée.

Le conflit travail-famille fait référence à l'aspect négatif de la combinaison du travail et de la famille. En ce qui concerne ses antécédents, plusieurs études ont fait état de la charge de travail comme déterminant important de ce conflit, dans l'industrie de la construction comme pour d'autres secteurs d'emploi. Par conséquent, la charge de travail issue de la sphère du travail a été intégrée au modèle comme variable indépendante. La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) a permis de postuler cinq hypothèses formant un modèle d'analyse. Selon Hobfoll (1989), une charge de travail élevée dans la sphère professionnelle provoque une perte et/ou une menace de perte de ressources dans les deux domaines de la vie quotidienne, soit professionnel et personnel. Selon cette même théorie, le soutien social constitue une ressource de l'environnement disponible pour l'individu et viendrait atténuer l'effet positif de la charge de travail sur le conflit travail-famille. Le soutien social est présumé avoir un effet de protection parce que devant une situation menaçante, par exemple une charge de travail élevée, l'individu utilisera le soutien social auquel il a accès pour se protéger d'une perte de ressources personnelles (p. ex. son temps et son énergie) et de la tension qui pourrait en découler (le conflit travail-famille) (Hobfoll et coll., 1990). La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) a soutenu la formulation d'hypothèses à l'égard de l'influence positive de la charge de travail sur le conflit travail-famille (hypothèse 1), de même que de l'effet atténuateur du soutien social

émotionnel et instrumental provenant du superviseur, des collègues et du conjoint sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille (hypothèses 2, 3, 4a et 4b).

Les analyses statistiques réalisées sur des données issues de 811 travailleurs de la construction ont permis de confirmer que la charge de travail accroît le conflit travail-famille. Ceci confirme les résultats recensés dans la littérature en ce qui concerne la relation entre ces deux construits. Ce résultat représente un apport important dans l'étude de l'industrie de la construction au Québec. En effet, cet essai contribue aux connaissances actuelles en démontrant que le temps passé au travail et l'énergie déployée par le travailleur, éléments normalisés au sein du secteur, peuvent avoir une influence sur la qualité de vie dans la famille, ce qui met en évidence que ces deux sphères sont fortement liées entre elles. Ainsi, il serait primordial pour les organisations œuvrant dans le secteur de la construction au Québec de se soucier de la réduction de cette charge de travail. Concrètement, il serait possible d'aménager le travail des travailleurs en allouant plus de ressources, telles que l'ajout de travailleurs sur un chantier, l'ajout de temps dédié à l'exécution d'un chantier ou encore en sensibilisant les travailleurs et les employeurs quant aux effets néfastes de la charge de travail.

Quant aux hypothèses de modération, il n'a pas été possible de confirmer le rôle de du soutien social dans la relation entre la charge de travail et le conflit famille-travail, qu'il provienne du superviseur, des collègues ou du conjoint, en raison de résultats non significatifs. Une recherche dans la littérature a mené à investiguer une autre piste, celle du soutien social comme déterminant de la charge de travail. En effet, le soutien social réduit la charge de travail et par le fait même, réduirait le conflit travail-famille. Sur la base de ces considérations, des analyses complémentaires positionnant le soutien social comme antécédent au conflit travail-famille et à la charge de travail, celle-ci étant positionnée comme variable médiatrice entre les

deux, ont été réalisées. Les résultats indiquent bel et bien que le soutien social détermine le conflit travail-famille par son effet d'abord sur la charge de travail. De plus, les résultats de ces analyses complémentaires indiquent que l'effet de la dimension instrumentale du soutien social n'est pas plus important que l'effet de la dimension émotionnelle, toutes sources confondues. Enfin, ces résultats démontrent que le soutien social du superviseur devrait être stimulé davantage, de par son effet indirect important sur le conflit travail-famille. Lors de l'analyse des ratios entre les effets indirects et total, il est possible de constater que l'effet du soutien social du conjoint sur le conflit travail-famille passe davantage (près de 70%) par une modification de la perception de la charge de travail, alors qu'il n'y a pas de distinction pour les deux autres sources. Cette recherche contribue donc à la littérature sur le conflit travail-famille et le soutien social dans l'industrie de la construction en démontrant que la charge de travail, élément normalisé dans ce secteur d'emploi, a un effet positif sur le conflit travail-famille. De plus, les résultats contribuent à la littérature en démontrant que le soutien social émotionnel et instrumental provenant du superviseur, des collègues et du conjoint sont tous déterminants de la charge de travail, réduisant ainsi le conflit travail-famille. Cette étude permet aussi, de façon empirique, de conscientiser les organisations et les familles de travailleurs de la construction quant à l'importance de considérer le soutien social du superviseur, des collègues et du conjoint dans la diminution des effets néfastes de la charge de travail envers le conflit travail-famille.

Références bibliographiques

- Adams, G. A., King, L. A. et King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work–family conflict with job and life satisfaction. *Journal of applied psychology*, 81(4), 411-420. Repéré à <https://psycnet.apa.org/fulltext/1997-41277-007.pdf>
- Aiken, L. S., West, S. G., et Reno, R. R. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. et Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151-169. doi: 10.1037/a0022170
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. et Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278. doi: 10.1006/jvbe.1998.1667
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 3(2)1-28. doi: 10.1002/9781118539415
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8(3), 274-289. doi: 10.1177/1094428105278021

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Carlson, D. S. et Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of management*, 25(4), 513-540. doi: 10.1177/014920639902500403
- Cohen, S. et McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of psychology and health*, 4, 253-267.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., et Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of vocational behavior*, 66(1), 124-197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D. et Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work–family conflict and social support. *Psychological bulletin*, 144(3), 284-314. doi: 10.1037/bul0000120
- Garson, G. D. (2015). Missing values analysis and data imputation. *Asheboro, NC: Statistical Associates Publishers*.
- Glaser, D. N., Tatum, B. C., Nebeker, D. M., Sorenson, R. C. et Aiello, J. R. (1999). Workload and social support: Effects on performance and stress. *Human Performance*, 12(2), 155-176.
Repéré à : <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08959289909539865>
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. Repéré à <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>

Girtli, H. et Oraz, G. T. (2004). Leadership styles: some evidence from the Turkish construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(3), 253-262. doi:

10.1080/01446190310001630993

Hauck, E. L., Snyder, L. A. et Cox-Fuenzalida, L. E. (2008). Workload variability and social support: Effects on stress and performance. *Current Psychology*, 27(2), 112-125. doi :

10.1007/s12144-008-9026-x

Hayes, A. (2018). FAQ - The PROCESS macro for SPSS and SAS. Récupéré de :

<http://www.processmacro.org/faq.html>

Hayes, A. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process*

analysis: A regression-based approach. (2e éd.). New York : Guilford

Publications.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307

Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C. et Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7(4), 465-478. doi:

10.1177/0265407590074004

House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley

Publishing Company.

Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. et Ilgen, D. R. (2007).

When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1368

Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050. doi: 10.5465/3069447

Lavoie, A. (2016). *Les défis de la conciliation travail-famille chez les parents salariés. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de de 0 à 5 ans 2015*. Repéré sur le site de l'Institut de la statistique du Québec : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/conciliation-travail/conciliation-travail-famille.pdf>

Lawrence, S. A., Gardner, J. et Callan, V. J. (2007). The support appraisal for work stressors inventory: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 172-204. doi: 10.1016/j.jvb.2006.09.003

Leschyshyn, A. et Minnotte, K. L. (2014). Professional parents' loyalty to employer: The role of workplace social support. *The Social Science Journal*, 51(3), 438-446. doi: 0.1016/j.soscij.2014.04.003

Lingard, H., Brown, K., Bradley, L., Bailey, C. et Townsend, K. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133(10), 807-815. doi: 10.1061/(ASCE)0733-9364(2007)133:10(807)

- Lingard, H. et Francis, V. (2004). The work-life experiences of office and site-based employees in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(9), 991-1002. doi: 10.1080/0144619042000241444
- Lingard, H. et Francis, V. (2005a). The decline of the 'traditional' family: work-life benefits as a means of promoting a diverse workforce in the construction industry of Australia. *Construction Management and Economics*, 23(10), 1045-1057. doi: 10.1080/01446190500394308
- Lingard, H. et Francis, V. (2005b). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers?. *Construction Management and Economics*, 23(7), 733-745. doi: 10.1080/01446190500040836
- Lingard, H. et Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals?. *Construction Management and Economics*, 24(2), 185-196. doi: 10.1080/14697010500226913
- Lingard, H., Francis, V. et Turner, M. (2010). The rhythms of project life: a longitudinal analysis of work hours and work-life experiences in construction. *Construction Management and Economics*, 28(10), 1085-1098. doi: 10.1080/01446193.2010.480977
- Lingard, H., Francis, V. et Turner, M. (2012). Work time demands, work time control and supervisor support in the Australian construction industry: An analysis of work-family interaction. *Engineering, construction and architectural management*, 19(6), 647-665. doi: 10.1108/09699981211277559

Lingard, H. et Sublet, A. (2002). The impact of job and organizational demands on marital or relationship satisfaction and conflict among Australian civil engineers. *Construction Management & Economics*, 20(6), 507-521. doi: 10.1080/01446190210156073

Mallikarathna, C., Rameezdeen, R. et Udawatta, N. (2011, January). Construction industry culture: comparison with other industries. In *PAQS 2011: Cost Management in a World Emerging from Adversity: Proceedings of the 14th Pacific Association for Quantity Surveyors Congress* (pp. 217-230). University of Moratuwa. Repéré à https://www.researchgate.net/profile/Nilupa_Udawatta/publication/280240433_Construction_industry_culture_comparison_with_other_industries/links/5b985b3c92851c4ba8120ea7/Construction-industry-culture-comparison-with-other-industries.pdf

Mathieu, M., Eschleman, K. J. et Cheng, D. (2019). Meta-analytic and multiwave comparison of emotional support and instrumental support in the workplace. *Journal of occupational health psychology*, 24(3), 387-409. doi: 10.1037/ocp0000135

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. et Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. doi: 10.1002/job.695

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., et McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. et Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and

recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879

Robinson, C. et Schumacker, R. E. (2009). Interaction effects: centering, variance inflation factor, and interpretation issues. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 35(1), 6-11. doi: 10.1.1.620.5853

Roussel, P. (2005). Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête. [Chapitre de livre]. Dans P. Roussel et F. Wacheux (dir.), *Management des ressources humaines: Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (pp. 245-276). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Seiger, C. P. et Wiese, B. S. (2009). Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work–family conflicts?. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 26-37. doi: 10.1016/j.jvb.2009.03.001

St-Amour, N. et Bourque M. (2013). *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?* Repéré sur le site de l'Institut national de santé publique du Québec : https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1718_ConcilTravFamSante_QcPeutInspirPolGouvAutresPays.pdf

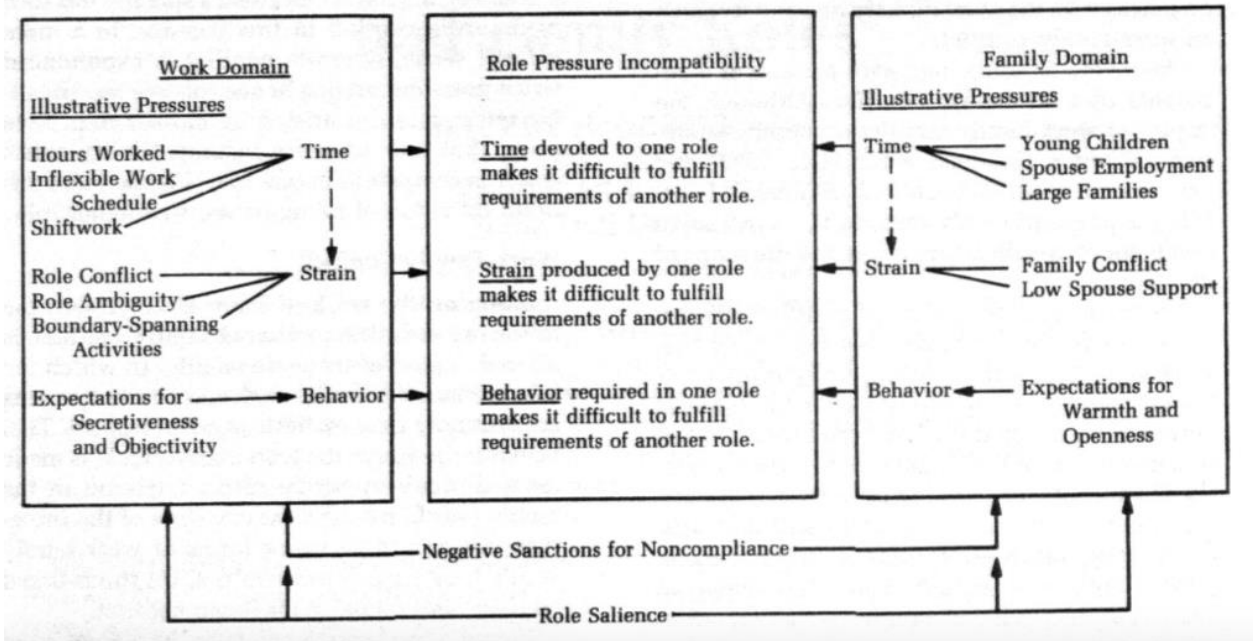
Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (5^{ème} éd.). Boston, État-Unis: Allyn & Bacon/Pearson Education

Tortez, L. (2017). *The Importance of Social Support to the Work-Family Conflict and Well-Being Relationship for Healthcare Workers*. Hofstra University.

- Trottier, M. (2015). *L'expérience quotidienne de conflit et d'enrichissement entre le travail et la famille : une étude d'échantillonnage des expériences* (Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal). Repéré à <https://archipel.uqam.ca/view/creators/Trottier=3AM=E9lanie=3A=3A.html>
- Turner, M., Lingard, H. et Francis, V. (2009). Work-life balance: an exploratory study of supports and barriers in a construction project. *International Journal of Managing Projects in Business*, 2(1), 94-111. doi: 10.1108/17538370910930536
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M. et Sanders, K. (2006). Reducing work–family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.005
- Van Yperen, N. W., et Janssen, O. (2002). Fatigued and dissatisfied or fatigued but satisfied? Goal orientations and responses to high job demands. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1161-1171. doi: 10.5465/3069431
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I. et Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior*, 54(2), 314-334. doi: 10.1006/jvbe.1998.1661
- Wayne, J. H., Randel, A. E. et Stevens, J. (2006). The role of identity and work–family support in work–family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445-461. doi: 10.1016/j.jvb.2006.07.002
- Wen, Z. et Fan, X. (2015). Monotonicity of effect sizes: Questioning kappa-squared as mediation effect size measure. *Psychological methods*, 20(2), 193-203. doi: 10.1037/met0000029

Annexes

Annexe A : Modèle du conflit entre le travail et la famille (Tiré de Greenhaus et Beutell, 1985)



Annexe B : Les instruments de mesure

Instrument de mesure du conflit travail-famille (Netermeyer, Boles et McMurrian, 1996)

Dans ma vie de tous les jours...

1. Mon travail interfère avec ma vie familiale.
2. Il est difficile de remplir mes responsabilités familiales à cause du temps que prend mon travail.
3. Mon travail m'empêche de faire des choses que j'aimerais réaliser à la maison.
4. Il est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que cause mon travail.
5. Je dois changer mes activités familiales à cause de mon travail.

Instrument de mesure de la charge de travail (Janssen, 2001)

Au travail...

1. Je dois travailler rapidement.
2. Le rythme de travail me pose problème.
3. J'ai trop de travail à faire.
4. Je dois travailler particulièrement fort pour terminer mes tâches.
5. Je travaille sous pression.

Instrument de mesure du soutien social du superviseur, des collègues et du conjoint

(Lawrence, Gardner et Callan, 2007)

Émotionnel (items 1 à 3) et instrumental (items 4 à 6)

Jusqu'à quel point pouvez-vous compter sur votre patron pour...

1. ... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?
2. ... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?
3. ... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?
4. ... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?
5. ... vous aider à résoudre vos difficultés?
6. ... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?

Annexe C : Le formulaire d'information et de consentement



Modèle 1 : participant majeur

FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche :	La conciliation travail-famille au sein de l'industrie de la construction
Chercheuse responsable :	Mélanie Trottier, Ph.D., Université du Québec à Montréal
Membre de l'équipe :	Mélanie Lefrançois, Ph.D., Université du Québec à Montréal
Coordonnatrice :	Mélanie Trottier (514) 987-3000 poste 5318 trottier.melanie@uqam.ca
Organisme de financement :	Ministère de la Famille

Préambule

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche.

Avant d'accepter de participer à ce projet et de signer ce formulaire, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas ou qui ne semblent pas clairs, n'hésitez pas à nous à poser des questions ou à communiquer avec le responsable du projet ou le coordonnateur de recherche.

Objectifs du projet

Dans le cadre d'un projet de recherche financé par le Ministère de la Famille portant sur la conciliation travail-famille au sein de l'industrie de la construction, nous sollicitons aujourd'hui votre collaboration. L'objectif de cette recherche est de comprendre quelles sont les mesures qui facilitent et/ou rendent plus difficile la conciliation du travail et de la famille dans votre secteur d'activité.

Nature de la participation

Nous sollicitons donc votre participation à cette recherche qui consiste à compléter un questionnaire qui prend environ 10 minutes. Ce questionnaire vise à sonder les facteurs qui facilitent votre conciliation travail-famille ainsi que ceux qui la rendent plus difficile. Nous vous invitons à participer à l'étude en complétant le questionnaire qui est disponible en ligne à l'adresse suivante ([hyperlien](#)).

Avantages

Votre participation permettra **aux actrices et acteurs de** l'industrie de la construction de mieux saisir les enjeux de la conciliation travail-famille **dans le milieu** (ou **dans ce secteur d'emploi**) de la construction et favoriser l'adoption de bonnes pratiques.

Risques et inconvénients

En participant à cette recherche, vous ne courez pas de risques ou d'inconvénients particuliers.

Compensation

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement. Il est entendu que vous remplirez ce questionnaire dans votre temps libre et que vous ne recevrez pas de compensation pour votre participation.

Confidentialité

Nous vous garantissons notre entière discrétion par rapport aux données recueillies et nous engageons à ne restituer aucune information concernant vos réponses à votre organisation ou quiconque. Nous vous donnons l'assurance que les renseignements que vous transmettez demeureront confidentiels, et qu'ils ne seront utilisés que pour les fins de la présente recherche. Aucun renseignement permettant de vous identifier ne sera diffusé. Les données seront traitées dans leur globalité. Tout le matériel qui ne sera plus nécessaire pour la conduite d'autres projets sera détruit de façon sécuritaire. Les données seront détruites après 6 ans.

Participation volontaire et droit de retrait

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure. Cela signifie également que vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit, et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive verbale ou écrite contraire de votre part, les documents, renseignements et données vous concernant seront détruits.

Le responsable du projet peut mettre fin à votre participation, sans votre consentement, s'il estime que votre bien-être ou celui des autres participants est compromis ou bien si vous ne respectez pas les consignes du projet.

Recherches ultérieures

Vos données de recherche seront rendues anonymes et conservées pendant 6 ans au terme du projet. Nous souhaitons les utiliser dans d'autres projets de recherche similaires. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

J'accepte que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche

Je refuse que mes données puissent être utilisées dans d'autres projets de recherche

Responsabilité

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheuses, le(s) commanditaire(s) ou l'institution impliquée (ou les institutions impliquées) de leurs obligations civiles et professionnelles.

Personnes-ressources :

Vous pouvez contacter la responsable du projet au numéro (514) 987-3000 poste 5318 pour des questions additionnelles sur le projet.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) a approuvé ce projet et en assure le suivi. Pour toute information vous pouvez communiquer avec la coordonnatrice du Comité au numéro 987-3000 poste 7753 ou par courriel à l'adresse : ciereh@uqam.ca.

Pour toute question concernant vos droits en tant que participant-e à ce projet de recherche ou si vous avez des plaintes à formuler, vous pouvez communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM (Courriel: ombudsman@uqam.ca; Téléphone: (514) 987-3151).

Remerciements : Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

Consentement du participant : Par la présente, je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement. Je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique. Je confirme avoir disposé du temps nécessaire pour réfléchir à ma décision de participer. Je reconnais avoir eu la possibilité de contacter le responsable du projet (ou son délégué) afin de poser toutes les questions concernant ma participation et que l'on m'a répondu de manière satisfaisante. Je comprends que je peux me retirer du projet en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Je consens à participer à la présente recherche

Je ne consens pas à participer à la présente recherche (le participant reçoit alors un message de remerciement)

Annexe D : Certificat d'éthique délivré par l'UQAM



No du certificat : 1985_e_2017

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM, a examiné le protocole de recherche suivant et jugé qu'il est conforme aux pratiques habituelles et répond aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (décembre 2015).

Protocole de recherche

Chercheuse principale : Mélanie Trottier

Unité de rattachement : Département d'organisation et ressources humaines

Équipe de recherche :

Étudiante réalisant son stage post-doctoral dans le cadre de ce projet de recherche : Mélanie Lefrançois

Titre du protocole de recherche : Recherche-action le secteur de la construction matière de conciliation travail-famille

Sources de financement (le cas échéant): Ministère de la famille du Québec

Durée du projet : 1 an

Modalités d'application

Le présent certificat est valide pour le projet tel qu'approuvé par le CIEREH. Les modifications importantes pouvant être apportées au protocole de recherche en cours de réalisation doivent être communiquées au comité. Tout évènement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité ou l'éthicité de la recherche doit être communiqué au comité.

Toute suspension ou cessation du protocole (temporaire ou définitive) doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat d'éthique est valide jusqu'au **30 juin 2018**. Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique. Le rapport d'avancement de projet (renouvellement annuel ou fin de projet) est requis dans les trois mois qui précèdent la date d'échéance du certificatⁱ.

Yanick Farmer, Ph.D.
Professeur
Président

27 juillet 2017

Date d'émission initiale du certificat

ⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/modifications-apportees-a-un-projet-en-cours.html>

ⁱⁱ <http://recherche.uqam.ca/ethique/humains/rapport-annuel-ou-final-de-suivi.html>

Annexe E : Attestation de l'ajout de Laurie Galardo au sein de l'équipe de recherche



Le 15 juin 2018

Madame Mélanie Trottier
Professeure
Département d'organisation et ressources humaines

Objet: Rapport de suivi éthique
Titre: «*Recherche-action le secteur de la construction matière de conciliation travail-famille*»
No : 1985_e_2018, rapport 999
Statut : En cours
Source de financement : MFQ

Madame,

En référence au projet de recherche susmentionné ayant reçu l'approbation au plan de l'éthique de la recherche le **27 juillet 2017**, le Comité institutionnel juge votre rapport d'avancement conforme aux normes établies par la Politique no 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains (2015) et délivre le renouvellement de votre certificat d'éthique, valide jusqu'au **31 mai 2019**.

Le présent rapport de suivi annuel implique l'ajout de cette personne au sein de l'équipe de recherche universitaire :

Étudiante : Laurie Galardo (Université de Montréal)

En terminant, je vous rappelle qu'il est de votre responsabilité de communiquer au Comité institutionnel les **modifications importantes**¹ qui pourraient être apportées à votre projet en cours de réalisation. Concernant le prochain rapport de suivi éthique (renouvellement ou fin de projet), **vous recevrez automatiquement un premier courriel de rappel trois mois avant la date d'échéance du certificat.** Selon les normes de l'Université en vigueur, un suivi annuel est minimalement exigé pour maintenir la validité de la présente approbation éthique, à défaut de quoi, le certificat pourra être révoqué.

Le Comité institutionnel vous souhaite le plus grand succès dans la réalisation de cette recherche et vous prie de recevoir ses salutations les meilleures.

Le président,



Yanick Farmer, Ph.D.
Professeur

Annexe F : Tableaux relatifs aux résultats des analyses factorielles en composantes principales selon une approche confirmatoire

Tableau 6

Matrice des composantes de la charge de travail

	Composante 1
Je travaille sous pression	.83
J'ai trop de travail à faire	.82
Je dois travailler particulièrement fort pour terminer mes tâches	.82
Le rythme de travail me pose problème	.80
Je dois travailler rapidement	.71

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. 1 composante extraite.

Tableau 7

Matrice des composantes du conflit travail-famille

	Composante 1
Il est difficile de remplir mes responsabilités familiales à cause du temps que prend mon travail	.91
Mon travail m'empêche de faire des choses que j'aimerais réaliser à la maison	.88
Mon travail interfère avec ma vie familiale	.87
Je dois changer mes activités familiales à cause de mon travail	.84
Il est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que cause mon travail	.81

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. 1 composante extraite.

Tableau 8

Matrice de structure du soutien social du superviseur

	Composantes	
	1	2
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.96	.79
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.94	.83
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.94	.81
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.82	.97
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.81	.97
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.87	.93

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser.

Tableau 9

Matrice de forme du soutien social du superviseur

	Composante	
	1	2
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.92	.05
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.83	.14
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.80	.18
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.06	.92
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.08	.91
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.32	.67

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

Tableau 10

Matrice de structure du soutien social des collègues

	Composantes	
	1	2
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.97	.79
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.97	.78
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.95	.80
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.77	.97
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.77	.96
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.83	.92

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser.

Tableau 11

Matrice de forme du soutien social des collègues

	Composante	
	1	2
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.93	.05
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.93	.06
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.85	.13
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.03	.95
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.05	.93
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.29	.69

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

Tableau 12

Matrice de structure du soutien social du conjoint

	Composantes	
	1	2
... vous aider à résoudre vos difficultés	.96	.78
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles	.96	.81
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés	.94	.80
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés	.79	.95
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés	.78	.94
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés	.81	.92

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser.

Tableau 13

Matrice de forme du soutien social du conjoint

	Composante	
	1	2
... vous aider à résoudre vos difficultés	.93	.04
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles	.86	.12
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés	.83	.14
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés	.06	.90
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés	.07	.89
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés	.20	.76

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. Méthode de rotation : Promax avec normalisation Kaiser. Convergence de la rotation dans 3 itérations.

Annexe G : Tableaux relatifs aux fréquences

Tableau 14

Fréquences de la charge de travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	2	.2	.2	.2
	1.20	3	.4	.4	.6
	1.40	9	1.1	1.1	1.7
	1.60	13	1.6	1.6	3.3
	1.80	32	3.9	3.9	7.3
	2.00	27	3.3	3.3	10.6
	2.20	35	4.3	4.3	14.9
	2.40	49	6.0	6.0	21
	2.60	56	6.9	6.9	27.9
	2.75	2	.2	.2	28.1
	2.80	70	8.6	8.6	36.7
	3.00	64	7.9	7.9	44.6
	3.20	78	9.6	9.6	54.3
	3.40	73	9.0	9.0	63.3
	3.60	57	7.0	7.0	70.3
	3.80	58	7.2	7.2	77.4
	4.00	50	6.2	6.2	83.6
	4.20	38	4.7	4.7	88.3
	4.25	1	.1	.1	88.4
	4.40	35	4.3	4.3	92.7
4.60	25	3.1	3.1	95.8	
4.80	18	2.2	2.2	98	
5.00	16	2.0	2.0	100	
Total		811	100	100	

Tableau 15

Fréquences du conflit travail-famille

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	19	2.3	2.3	2.3
	1.2	13	1.6	1.6	4.0
	1.4	21	2.6	2.6	6.6
	1.6	18	2.2	2.2	8.8
	1.75	1	.1	.1	8.9
	1.8	36	4.4	4.4	13.3
	2	50	6.2	6.2	19.5
	2.2	41	5.1	5.1	24.6
	2.4	49	6	6.1	30.7
	2.6	52	6.4	6.4	37.1
	2.75	2	.2	.2	37.3
	2.8	62	7.6	7.7	45
	3	76	9.4	9.4	54.4
	3.2	71	8.8	8.8	63.2
	3.25	1	.1	.1	63.3
	3.4	51	6.3	6.3	69.6
	3.6	56	6.9	6.9	76.5
	3.8	57	7	7	83.6
	4	46	5.7	5.7	89.2
	4.2	35	4.3	4.3	93.6
	4.4	11	1.4	1.4	94.9
	4.6	21	2.6	2.6	97.5
	4.8	8	1	1	98.5
5	12	1.5	1.5	100	
	Total	809	99.8	100	
Manquant	Système	2	.2		
Total		811	100		

Tableau 16

Fréquences du soutien social émotionnel du superviseur

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	112	13.8	14.3	14.3
	1.33	47	5.8	6	20.4
	1.67	48	5.9	6.1	26.5
	2	89	11	11.4	37.9
	2.33	68	8.4	8.7	46.6
	2.67	57	7	7.3	53.9
	3	116	14.3	14.9	68.8
	3.33	49	6	6.3	75
	3.67	36	4.4	4.6	79.6
	4	75	9.2	9.6	89.2
	4.33	12	1.5	1.5	90.8
	4.67	7	.9	.9	91.7
	5	65	8	8.3	100
	Total	781	96.3	100	
Manquant	Système	30	3.7		
Total		811	100		

Tableau 17

Fréquences du soutien social instrumental du superviseur

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	141	17,4	18,1	18,1
	1.33	33	4,1	4,2	22,4
	1.67	22	2,7	2,8	25,2
	2	140	17,3	18,0	43,2
	2.33	54	6,7	6,9	50,1
	2.67	41	5,1	5,3	55,4
	3	144	17,8	18,5	73,9
	3.33	38	4,7	4,9	78,8
	3.67	22	2,7	2,8	81,6
	4	74	9,1	9,5	91,1
	4.33	11	1,4	1,4	92,5
	4.67	3	,4	,4	92,9
	5	55	6,8	7,1	100,0
	Total	778	95,9	100,0	
Manquant	Système	33	4,1		
Total		811	100,0		

Tableau 18

Fréquences du soutien social émotionnel des collègues

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	74	9.1	9.5	9.5
	1.33	14	1.7	1.8	11.2
	1.67	22	2.7	2.8	14
	2	110	13.6	14	28.1
	2.33	36	4.4	4.6	32.7
	2.67	51	6.3	6.5	39.2
	3	186	22.9	23.8	63
	3.33	43	5.3	5.5	68.5
	3.67	62	7.6	7.9	76.4
	4	122	15	15.6	92
	4.33	11	1.4	1.4	93.4
	4.67	8	1	1	94.4
	5	44	5.4	5.6	100
	Total	783	96.5	100	
Manquant	Système	28	3.5		
Total		811	100		

Tableau 19

Fréquences du soutien social instrumental des collègues

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	102	12.6	13.2	13.2
	1.33	31	3.8	4	17.2
	1.67	16	2	2.1	19.2
	2	146	18	18.8	38.1
	2.33	57	7	7.4	45.4
	2.67	40	4.9	5.2	50.6
	3	178	21.9	23	73.5
	3.33	34	4.2	4.4	77.9
	3.67	27	3.3	3.5	81.4
	4	97	12	12.5	93.9
	4.33	5	.6	.6	94.6
	4.67	4	.5	.5	95.1
	5	38	4.7	4.9	100
	Total	775	95.6	100	
Manquant	Système	36	4.4		
Total		811	100		

Tableau 20

Fréquences du soutien social émotionnel du conjoint

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	2	.2	.3	.3
	1.33	2	.2	.3	.6
	1.67	1	.1	.1	.7
	2	5	.6	.7	1.5
	2.33	6	.7	.9	2.4
	2.67	9	1.1	1.3	3.7
	3	32	3.9	4.7	8.4
	3.33	19	2.3	2.8	11.2
	3.67	37	4.6	5.4	16.6
	4	159	19.6	23.4	40
	4.33	26	3.2	3.8	43.8
	4.67	51	6.3	7.5	51.3
	5	331	40.8	48.7	100
	Total	680	83.8	100	
Manquant	Système	131	16.2		
Total		811	100		

Tableau 21

Fréquences du soutien social instrumental du conjoint

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	5	.6	.7	.7
	1.33	1	.1	.1	.9
	1.67	1	.1	.1	1
	2	5	.6	.7	1.8
	2.33	8	1.0	1.2	2.9
	2.67	8	1.0	1.2	4.1
	3	43	5.3	6.3	10.4
	3.33	26	3.2	3.8	14.3
	3.67	27	3.3	4	18.2
	4	164	20.2	24.1	42.4
	4.33	32	3.9	4.7	47.1
	4.67	35	4.3	5.1	52.2
	5	325	40.1	47.8	100
	Total	680	83.8	100	
Manquant	Système	131	16.2		
Total		811	100		

Annexe H : Tableau relatif au test-T pour le soutien social

Tableau 22

Test des échantillons appariés

			Moyenne	Écart-type	t	d.l.
Paire 1	Soutien	Social	.10	.54	5.01***	773
	Émotionnel	Superviseur –				
Paire 2	Soutien	Social	.27	.57	13.00***	774
	Instrumental	Superviseur –				
Paire 3	Soutien	Social	.05	.40	3.32**	678
	Émotionnel	Conjoint –				
	Soutien	Social				
	Instrumental	Conjoint				

Note. ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

Annexe I : Tableau relatif au test-T pour la langue

Tableau 23

Test des échantillons indépendants

		1=Français	Moyenne	Écart type	t	d.l.
		2=Anglais				
Charge de travail	1		3.22	.85	1.16	809
	2		3.02	.80		
Conflit travail-famille	1		2.98	.92	1.22	807
	2		2.75	.82		
Soutien Social Émotionnel	1		2.68	1.2	-.84	779
	2		2.89	1.05		
Superviseur Soutien Social Instrumental	1		2.57	1.17	-1.27	776
	2		2.89	.98		
Superviseur Soutien Social Émotionnel	1		2.93	1.06	.55	781
	2		2.80	.91		
Collègues Soutien Social Instrumental	1		2.66	1.08	-.28	773
	2		2.73	.86		
Collègues Soutien Social Émotionnel	1		4.41	.74	1.60	678
	2		4.13	1		
Conjoint Soutien Social Instrumental	1		4.36	.79	2.16	678
	2		3.97	1.06		

Annexe J : Tableaux relatifs aux résultats des analyses de régression

Tableau 24

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 1

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.65a	.42	.41	.70

Note. a Prédicteurs : (Constante), Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, Charge de travail

Tableau 25

Coefficients de régression pour l'hypothèse 1

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.19	.25
	Charge de travail	.63	.03	.00
	Nombre enfants	.03	.06	.24
	Heures travaillées par semaine	.09	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille

Tableau 26

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 2 (soutien social émotionnel du superviseur)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.67a	.44	.44	.69

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSEmotSup, Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, Charge de travail, SoutSocEmotSup

Tableau 27

Coefficients de régression pour l'hypothèse 2 (soutien social émotionnel du superviseur)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.57	.03	.00
	SSEmotSup_centré	-.18	.02	.00
	Charge_SSEmotSup_centré	.00	.03	.93
	Nombre enfants	.04	.06	.18
	Heures travaillées par semaine	.07	.00	.02

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSEmotSup_centré = Soutien social émotionnel du superviseur centré

Tableau 28

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 2 (soutien social instrumental du superviseur)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.67a	.45	.44	.68

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSInstrSup, Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, Charge de travail, SoutSocInstrSup

Tableau 29

Coefficients de régression pour l'hypothèse 2 (soutien social instrumental du superviseur)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.57	.03	.00
	SSInstrSup_centré	-.19	.02	.00
	Charge_SSInstrSup_centré	-.01	.02	.83
	Nombre enfants	.04	.02	.18
	Heures travaillées par semaine	.07	.00	.01

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSInstrSup_centré = Soutien social instrumental du superviseur_centré

Tableau 30

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 3 (soutien social émotionnel des collègues)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.65a	.43	.42	.69

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSEmotCol, Charge de travail, Nombre enfants, Heures travaillées par semaine, SoutSocEmotCol

Tableau 31

Coefficients de régression pour l'hypothèse 3 (soutien social émotionnel des collègues)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.61	.03	.00
	SSEmotCol_centré	-.10	.02	.00
	Charge_SSEmotCol_centré	.03	.03	.31
	Nombre enfants	.04	.02	.21
	Heures travaillées par semaine	.09	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSEmotCol_centré = Soutien social émotionnel des collègues centré

Tableau 32

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 3 (soutien social instrumental des collègues)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.66a	.43	.43	.69

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSInstrCol, Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, Charge de travail, SoutSocInstrCol

Tableau 33

Coefficients de régression pour l'hypothèse 3 (soutien social instrumental des collègues)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	t Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.60	.03	.00
	SSInstrCol_centré	-.13	.02	.00
	Charge_SSInstrCol_centré	.01	.03	.75
	Nombre enfants	.04	.02	.19
	Heures travaillées par semaine	.09	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSInstrCol_centré = Soutien social instrumental des collègues centré

Tableau 34

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 4a (soutien social émotionnel du conjoint)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.67a	.44	.44	.68

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSEmotConj, Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, SoutSocEmotConj, Charge de travail

Tableau 35

Coefficients de régression pour l'hypothèse 4a (soutien social émotionnel du conjoint)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	t Erreur standard	
1	(Constante)		.19	.00
	Charge_centré	.64	.03	.00
	SSEmotConj_centré	-.04	.04	.17
	Charge_SSEmotConj_centré	.01	.05	.80
	Nombre enfants	.03	.02	.37
	Heures travaillées par semaine	.11	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSEmotConj_centré = Soutien social émotionnel du conjoint centré

Tableau 36

Récapitulatif du modèle pour l'hypothèse 4b (soutien social instrumental du conjoint)

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.66a	.44	.44	.68

Note. a Prédicteurs : (Constante), ChargexSSInstrConj, Heures travaillées par semaine, Nombre enfants, SoutSocInstrConj, Charge de travail

Tableau 37

Coefficients de régression pour l'hypothèse 4b (soutien social instrumental du conjoint)

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	t Erreur standard	
1	(Constante)		.19	.00
	Charge_centré	.64	.03	.00
	SSInstrConj_centré	-.04	.03	.16
	Charge_SSInstrConj_centré	.02	.05	.57
	Nombre enfants	.03	.02	.36
	Heures travaillées par semaine	.11	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SSInstrConj_centré = Soutien social instrumental du conjoint centré

Annexe K : Tableaux relatifs aux résultats des analyses factorielles exploratoires à postériori

Tableau 38

Matrice des composantes du soutien social du superviseur

	Composante
	1
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.94
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.94
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.93
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.93
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.92
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.92

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. 1 composante extraite.

Tableau 39

Matrice des composantes du soutien social des collègues

	Composante
	1
... vous aider à résoudre vos difficultés?	.94
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles?	.93
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés?	.93
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés?	.92
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés?	.92
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés ?	.91

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. 1 composante extraite.

Tableau 40

Matrice des composantes du soutien social du conjoint

	Composante
	1
... vous aider lorsque les choses deviennent difficiles	.93
... vous aider à résoudre vos difficultés	.92
... vous aider concrètement quand vous vivez des difficultés	.92
... vous écouter quand vous avez besoin de parler de vos difficultés	.92
... vous aider à vous sentir mieux quand vous vivez des difficultés	.91
... être empathique et compréhensif envers vos difficultés	.90

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales. 1 composante extraite.

Annexe L : Tableaux relatifs aux résultats des analyses de régression pour le soutien social combiné

Tableau 41

Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du superviseur

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.67a	.45	.44	.68

Note. Prédicteurs : (Constante), Heures travaillées par semaine, Charge_c_SoutSocSup_c, Nombre enfants, Charge de travail_c, SoutSocSup_c

Tableau 42

Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du superviseur

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.56	.03	.00
	SoutSocSup_centré	-.19	.02	.00
	Charge_c_SoutSocSup_centré	-.01	.03	.85
	Nombre enfants	.04	.02	.17
	Heures travaillées par semaine	.07	.00	.02

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SoutSocSup_centré = Soutien social du superviseur centré

Tableau 43

Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné des collègues

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.66a	.43	.43	.69

Note. a Prédicteurs : (Constante), Heures travaillées par semaine, SoutSocCol_c, Nombre enfants, Charge_c_SoutSocCol_c, Charge de travail_c

Tableau 44

Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné des collègues

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.17	.00
	Charge_centré	.61	.03	.00
	SoutSocCol_centré	-.11	.03	.00
	Charge_c_SoutSocCol_centré	.02	.03	.56
	Nombre enfants	.03	.02	.23
	Heures travaillées par semaine	.09	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SoutSocCol_centré = Soutien social des collègues centré

Tableau 45

Récapitulatif du modèle pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du conjoint

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.67a	.44	.44	.68

Note. Prédicteurs : (Constante), Heures travaillées par semaine, Charge_c_SoutSocConj_c, Nombre enfants, SoutSocConj_c, Charge de travail_c

Tableau 46

Coefficients de régression pour le soutien social émotionnel et instrumental combiné du conjoint

Modèle		Coefficients standardisés		Sig.
		Bêta	Erreur standard	
1	(Constante)		.19	.00
	Charge_centré	.64	.03	.00
	SoutSocConj_centré	-.04	.04	.15
	Charge_c_SoutSocConj_centré	.01	.05	.67
	Nombre enfants	.03	.02	.36
	Heures travaillées par semaine	.11	.00	.00

Note. Variable dépendante : Conflit travail-famille; SoutSocConj_centré = Soutien social du conjoint centré