

Université de Montréal

**L'interface travail-vie personnelle chez les joueuses de hockey professionnelles au Canada :
les particularités de l'enjeu**

Par
Maude Trevisan

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.)

en relations industrielles – Option multidisciplinaire

Mars 2023

© Maude Trevisan, 2023

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé

**L'interface travail-vie personnelle chez les joueuses de hockey professionnelles au Canada :
les particularités de l'enjeu**

Présenté par

Maude Trevisan

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Isabelle Martin

Présidente du jury

Nancy Beauregard

Directrice de recherche

Victor Haines

Membre du jury

RÉSUMÉ

Les joueuses de hockey professionnelles au Canada ne sont pas intégrées dans un circuit professionnel conférant les statuts, privilèges et protections similaires à leurs homologues masculins évoluant dans la Ligue nationale de hockey. Malgré que ces joueuses dédient une quantité énorme de temps et de ressources à leur emploi de hockeyeuse, il demeure un emploi d'appoint faiblement rémunéré, sans possibilité de filet social et comptant une multitude de facteurs propices à l'émergence d'atteintes à la santé physique et mentale. Ceci pose des enjeux importants pour ces femmes en termes d'interface entre leur emploi principal, leur emploi de hockeyeuse et leur vie personnelle. En adoptant une approche écologique dans l'analyse de ce phénomène, ce mémoire vise à comprendre comment les joueuses professionnelles de hockey se représentent leur interface travail-vie personnelle (ITVP) en marge des atteintes potentielles à la santé mentale et physique connues dans le sport professionnel.

Partant de l'analyse de contenu de dix entrevues semi-dirigées menées en 2022, nos résultats montrent que l'ITVP des joueuses s'avère essentiellement conflictuelle puisqu'elles ne sont pas munies des ressources nécessaires pour répondre aux demandes environnementales (p. ex. : nécessité d'avoir un emploi principal, manque de financement, etc.), sont soumises à plusieurs facteurs de risque organisationnels (p. ex. : salaires insuffisants, installations sportives inadéquates, etc.) et qu'elles n'évoluent pas nécessairement dans un environnement qui les protège de ces risques. Cependant, des facteurs de protection importants atténuent aussi cette relation conflictuelle pour les joueuses (p. ex. : « l'effet de la chambre de hockey », motivation accrue, etc.).

L'approche qualitative mise de l'avant permet de brosser un portrait encore inédit de la réalité de ces joueuses à l'égard de leur interface travail-vie personnelle. Cette recherche contribue à l'avancement des connaissances chez ces travailleuses au statut particulier notamment par l'identification des antécédents à leur ITVP, tant dans son expression conflictuelle que d'enrichissement, le tout en précisant leurs fonctions respectives (stresseurs ou ressources).

Mots-clés : Interface travail-vie personnelle, athlètes, stresseurs, ressources, environnement organisationnel, hockey professionnel féminin

ABSTRACT

Professional women hockey players are not integrated into a professional circuit that provides similar status, privileges and protections as their male counterparts in the National Hockey League. Although these players dedicate an enormous amount of time and resources to their job as professional hockey players, it remains an underpaid side job with no social safety net and they encounter a multitude of risk factors that contribute to the emergence of physical and mental health issues. This poses a significant challenge for these women in terms of the interface between their main job, their professional hockey career and their personal life. Using the ecological approach in the analysis of this phenomenon, this thesis aims to understand how professional women hockey players experience their work-life interface (WLI) with regards to the potential mental and physical health problems known in professional sport.

Based on the content analysis from ten semi-structured interviews conducted in 2022, our study shows that women hockey players' interface is mostly conflictual. This primarily due to the lack of resources they possess to meet environmental demands (e.g., need to have a primary job, lack of funding, etc.), multiple organizational risk factors (e.g., insufficient salaries, inadequate sports facilities, etc.), and they do not operate in an environment that protects them from these risks. However, we note that there are protective factors that mitigate the conflictual dyad for the players (e.g., the "the locker room effect", increased motivation, etc.).

The qualitative approach used in this study provides an unprecedented picture of the reality of these players with respect to their work-life interface. This research contributes to the advancement of knowledge about these workers with a special status, in particular by identifying the antecedents of the players' WLI and by the fact that we were able to specify the function (stressors or resources) of the antecedents identified.

Key words: Work-life interface, athletes, stressors, resources, organizational environment, professional women's hockey

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	3
ABSTRACT	4
TABLE DES MATIÈRES	5
LISTE DES FIGURES	9
LISTE DES ABRÉVIATIONS	10
REMERCIEMENTS	11
INTRODUCTION	13
CHAPITRE 1 : ÉTAT DES CONNAISSANCES	14
1.1. Organisation du système sportif canadien	14
1.1.1. Catégories d'athlètes	16
1.1.1.1. Athlète breveté	16
1.1.1.2. Exclusion de l'athlète professionnel	18
1.1.1.3. Athlète professionnel	20
1.2. Cadre réglementaire en matière de santé et sécurité du travail en fonction du type d'athlète	21
1.2.1. Athlète breveté et le Programme d'aide aux athlètes	21
1.2.2. Athlète professionnel et son contrat de travail	22
1.3. Nature et ampleur des atteintes à la santé et la sécurité du travail chez les athlètes professionnels	24
1.3.1. Atteintes liées à la santé mentale	24
1.3.1.1. Définition de la santé mentale	25
1.3.1.2. Preuve empirique chez les athlètes professionnels	26
1.3.2. Atteintes liées à la santé physique	29
1.3.2.1. Définition d'une blessure sportive	30

1.3.2.2. Preuve empirique chez les athlètes professionnels _____	30
1.4. Antécédents de la santé physique et mentale des athlètes professionnels _____	32
1.4.1. Environnement immédiat de travail _____	33
1.4.1.1. Stresseurs _____	33
1.4.1.2. Organisation du temps de travail _____	35
1.4.2. Environnement organisationnel _____	36
1.4.3. Facteurs socioculturels propres au milieu sportif _____	40
1.4.4. Environnement hors travail _____	42
1.4.4.1. Statut matrimonial et parental _____	42
1.4.4.2. Soutien social hors travail _____	43
1.4.5. Facteurs liés à l'individu _____	44
1.5. Conceptualisations des liens entre l'interface travail-famille/vie personnelle et la santé physique et mentale des athlètes professionnels _____	46
1.5.1. Enrichissement travail-famille _____	47
1.5.2. Conflit travail-famille _____	49
1.5.2.1. Conflits de rôles (Katz et Kahn, 1966) _____	49
1.5.2.2. Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) _____	51
1.5.2.3. Le modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985) _____	52
1.5.3. Spécificité de l'interface travail-famille/vie personnelle dans le milieu sportif _____	54
CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE _____	58
2.1. Le cas des joueuses de hockey professionnelles au Canada _____	59
2.2. Modèle d'analyse de la présente étude _____	60
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE _____	64
3.1. Devis de recherche qualitatif _____	64

3.1.1. Population et recrutement	65
3.1.2. Instrumentation	65
3.1.3. Analyse de contenu	66
3.2. Validité du devis de recherche	67
CHAPITRE 4 : RÉSULTATS	68
4.1. L'emploi comme incubateur de ressources	68
4.2. Le hockey professionnel féminin et ses facteurs de risque à l'ITVP et à la santé physique et mentale	75
4.3. La considération de la sphère hors travail au sein de l'ITVP	87
4.4. Caractéristiques individuelles modifiant les dynamiques explicatives de l'ITVP	92
4.5. L'impact de l'idéologie traditionnelle du genre sur les joueuses et leur ITVP	94
CHAPITRE 5 : DISCUSSION	96
5.1. Stresseurs et facilitateurs à l'ITVP des hockeyeuses professionnelles au Canada	96
5.1.1. Niveau socioculturel	96
5.1.2. Niveau organisationnel	97
5.1.2.1. Emploi de hockeyeuse	97
5.1.2.2. Stresseurs de performance	101
5.1.2.3. Emploi principal	103
5.1.3. Niveau hors travail et individuel	104
5.2. Retour critique sur le modèle validé empiriquement	108
5.2.1. L'ITVP théoriquement conflictuelle toutefois réalistement enrichissante	108
5.2.2. Les effets individuels d'un équilibre ou déséquilibre des ressources	110
5.3. Forces et limites de la recherche	111
5.4. Contributions à l'avancement des connaissances	113

CONCLUSION	114
ANNEXE 1 : Grille d'entrevues	115
BIBLIOGRAPHIE	119

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Continuum de la santé mentale (Keyes, 2002)	25
Figure 2 : Stresseurs de performance (Hanton, Fletcher et Coughlin, 2005)	34
Figure 3 : Stresseurs organisationnels issus de l'environnement (Hanton, Fletcher et Coughlin, 2005).....	37
Figure 4 : Modèle de l'enrichissement travail-famille (Greenhaus et Powell, 2006)	48
Figure 5 : Séquence de rôles (Katz et Kahn, 1966).....	49
Figure 6 : Personal resource allocation (PRA) framework (Grawitch et al., 2010)	52
Figure 7 : Modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985).....	54
Figure 8 : Théorie intégrée de l'interface travail-famille dans le sport (Dixon et Bruening, 2021)	57
Figure 9 : Modèle d'analyse de la présente étude	63
Figure 10 : Modèle empirique de l'ITVP des hockeyeuses professionnelles	107

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACE : Association canadienne des entraîneurs

CIO : Comité international olympique

COC : Comité olympique canadien

FNS : Fédérations nationales de sport

LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

LCHF : Ligue canadienne de hockey féminin

LNH : Ligue nationale de hockey

NBA : National Baseball Association

OMS : Organisation mondiale de la santé

ONS : Organismes nationaux de sport

OSM : Organismes nationaux de services multisports

PAA : Programme d'aide aux athlètes

PHF : Premier Hockey Federation

PSS : Programme de soutien au sport

PWHPA : Professional Women's Hockey Player Association

RISOP : Réseau des instituts du sport olympique et paralympique du Canada

WNBA : Women's National Basketball Association

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier ma directrice de recherche, Nancy Beauregard, qui a embarqué avec enthousiasme et curiosité dans mon univers. Merci pour ton ouverture, ta générosité et pour la latitude que tu m'as laissée pour réaliser un projet qui me ressemble. Je remercie également les organisations suivantes pour le soutien financier m'ayant été octroyé : l'Observatoire sur la santé et le mieux-être au travail (bourse McKesson Canada), ainsi que l'École de relations industrielles et la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (bourse d'excellence scientifique et bourse dédiée de la CNESST).

Un énorme merci aux participantes, sans qui ce projet n'aurait pu voir le jour. Vos personnalités, vos réalisations et votre vécu m'inspirent grandement. J'espère que ce travail sera à la hauteur de vos attentes et qu'il contribuera à l'avancement du hockey féminin.

Merci à la grande famille des Carabins, à laquelle j'ai pu prendre part et qui m'a soutenue à travers toutes ses années. Plus particulièrement aux coéquipières et personnel d'entraînement que j'ai côtoyés au fil des ans, je réalise d'un autre oeil aujourd'hui le pouvoir d'une chambre de hockey. Merci pour tous les souvenirs.

Sur une note plus personnelle, j'ai eu la chance de rencontrer des gens sur mon passage, qui ont changé la trajectoire de ma route et pour qui je suis éternellement reconnaissante.

D'abord, merci à mes parents et ma famille pour tout le soutien, le temps et les sacrifices que vous avez faits pour me permettre de réaliser mon rêve de jouer au hockey. Merci à ma grande sœur qui me sert de modèle depuis toujours. Sans oublier ma Nonna, chez qui je peux toujours trouver des encouragements et du réconfort, merci pour ton soutien et pour tes anecdotes toutes plus farfelues les unes que les autres – nos innombrables fous rires sont tellement précieux.

Aux M-C, sans qui, le pont entre le CÉGEP et l'Université n'aurait pas été de toute évidence. Merci de m'avoir amenée à réaliser que je pouvais rêver grand. Votre sagesse, votre générosité et votre accueil m'ont permis de traverser les périodes les plus éprouvantes de ma vie.

À ma Marie, ton soutien inconditionnel, ta patience sans nom – le tout saupoudré de quelques gaffes savent embellir le quotidien. Merci de m’ avoir ouvert les bras et tendu la main.

INTRODUCTION

L'influence du sport professionnel sur la société est facilement reconnaissable, surtout par le prestige qui lui est accordé et son côté extrêmement lucratif. L'univers du sport professionnel possède un caractère exclusif que seulement une parcelle de la population réussira à accéder. En raison de la nature presque héroïque que l'on accorde à la profession de sportif, l'opinion populaire se voit très critique envers les athlètes professionnels et considère rarement les défis soulevés par ces derniers comme étant justifiés, argumentant l'immense salaire qu'ils récoltent. De plus en plus, nous comprenons que les athlètes ne sont pas au-delà des enjeux vécus par la majorité des individus, comme en ce qui a trait à l'interface travail-famille. D'ailleurs, Dixon et al. (2021) se sont penchés spécifiquement sur l'interface travail-famille dans le sport et y exposent plusieurs antécédents.

Alors que l'engouement pour le hockey féminin est à son comble et suivant la fermeture de la Ligue canadienne de hockey féminin (LCHF) en 2019, les circonstances sont plus favorables que jamais pour une restructuration et une réorganisation du hockey féminin professionnel où les joueuses pourront vivre de leur sport et permettant à la relève d'y aspirer. Partant du cas des joueuses de hockey professionnelles au Canada, le principal objectif de ce mémoire consiste à décrire plus largement l'interface travail-vie personnelle chez les joueuses de hockey professionnelles au Canada, tant dans ses antécédents que dans ses conséquences sur la santé physique et mentale. Pour ce faire, nous proposons une étude du cas de ces joueuses. Dans un premier temps, nous présenterons l'organisation du système sportif canadien et ses principales composantes. Par la suite, nous exposerons l'état des connaissances des antécédents de l'interface travail-vie personnelle dans son expression conflictuelle et d'enrichissement ainsi que ses effets sur la santé physique et mentale des athlètes. Dans un deuxième temps, nous présenterons la problématique à l'origine de cette recherche et décrirons notre modèle d'analyse, qui vise à proposer une extension de récents travaux de Dixon et al. (2021). Dans un troisième temps, nous précisons le cadre méthodologique retenu. Quatrièmement, nous présenterons les résultats obtenus. Finalement, nous discuterons des principaux résultats, présenterons le modèle empirique induit de ces derniers et mettrons en relief les forces et limites de la recherche, tout en proposant quelques pistes de réflexion alternative.

CHAPITRE 1 : ÉTAT DES CONNAISSANCES

Ce chapitre vise à exposer l'état des connaissances scientifiques permettant de mieux saisir les dynamiques explicatives de l'interface travail-vie personnelle (ITVP) chez les athlètes professionnels. Nous débiterons par un survol du système sportif canadien dans le but de comprendre les grandes lignes de son fonctionnement ainsi que l'apport de la catégorisation des athlètes relativement au statut juridique et protections qui sont conférés en cas d'atteintes psychologiques et physiques liées à leur pratique sportive. Par la suite, nous allons passer en revue le portrait des atteintes à la santé physique et psychologique des athlètes professionnels, pour approfondir ensuite leurs antécédents. Ce chapitre se conclut par une synthèse critique des connaissances menant à la proposition d'une conceptualisation des antécédents sociaux et individuels de la santé psychologique et physique des athlètes professionnels comblant ces lacunes.

1.1. Organisation du système sportif canadien

Au Canada, le système sportif est financé principalement par le gouvernement fédéral. Par l'entremise de Sport Canada, le gouvernement fédéral élabore des programmes et des politiques visant à répondre aux besoins des Canadiens en matière de sport. Les parties prenantes – soit les organismes, institutions et gouvernements - sont encadrées par la *Politique canadienne du sport* (ci-après, la Politique) qui établit l'orientation à adopter par les gouvernements, les institutions et les organismes canadiens dans le but de promouvoir les bénéfices du sport au niveau individuel, collectif ou sociétal. La Politique vise cinq grands objectifs : (1) l'initiation à la pratique du sport; la promotion (2) du sport récréatif, soit la possibilité de faire du sport pour le plaisir, les interactions sociales ou la détente; (3) du sport compétitif, soit la possibilité de s'améliorer continuellement et se mesurer à d'autres athlètes dans un contexte sécuritaire et éthique; (4) du sport de haut niveau, soit le sport encourageant l'excellence des athlètes dans le cadre de compétitions internationales de haut niveau, et ce, de manière juste et éthique; et enfin (5) du sport pour le développement, soit le sport favorisant le développement économique et social en faisant la promotion de valeurs positives (p. ex. plaisir, excellence, inclusion).

Sur le plan organisationnel, le système sportif au Canada est composé de plusieurs types d'organismes. Les Organismes nationaux de services multisports (OSM) dirigent et coordonnent

la prestation de service au niveau de la communauté sportive nationale. Les OSM vont notamment offrir la formation et la certification des entraîneurs, élaborer des programmes sportifs pour les établissements d'enseignement postsecondaires, renforcer la participation active des femmes et des filles dans le sport, offrir les services de règlements de différends dans le sport par l'éducation, la médiation et l'arbitrage (p. ex. Centre canadien pour l'éthique dans le sport, Comité olympique canadien). Pour leur part, les Organismes nationaux de sport (ONS) sont les organismes de régie dans leur sport respectif au Canada. Aussi appelés Fédérations nationales de sport (FNS), ils coordonnent tous les aspects d'une discipline sportive, gèrent les programmes de sport de haut niveau, sélectionnent et gèrent les équipes nationales et mettre en œuvre des initiatives visant à développer et promouvoir leur sport (p. ex. Hockey Canada). Finalement, les centres multisports et instituts canadiens de sport ont été mis sur pied en partenariat par Sport Canada, le Comité olympique canadien (COC), l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et les gouvernements provinciaux. En fait, toutes ses instances font partie du Réseau des instituts du sport olympique et paralympique du Canada (RISOP). Le RISOP collabore avec les organismes nationaux de sport, des partenaires nationaux, les gouvernements ainsi que le secteur privé avec l'objectif de développer leur sport et offrir des environnements d'entraînements de qualité pour les athlètes. Quotidiennement, le RISOP cherche à créer des milieux d'entraînements favorisant la performance, de ce fait, ils vont assurer les services essentiels de sciences du sport et de médecine sportive aux membres des équipes nationales et menées des recherches novatrices pour proposer de nouvelles méthodes d'entraînement.

En somme, le système sportif canadien appuie le développement des athlètes de haut niveau à travers différents stades touchant l'apprentissage, l'entraînement et les compétitions. Les différentes étapes se produisent sur une période variable d'un athlète à un autre et s'effectuent en fonction du développement physique, psychologique, cognitif et émotionnel de chacun. En somme, la pratique sportive peut se faire dans un contexte récréatif, où le jeu et la découverte du sport sont les éléments centraux de la pratique sportive ou dans un contexte de haut niveau où la performance et la compétition se retrouvent au cœur des préoccupations, comme dans le cas des sportifs professionnels.

1.1.1. Catégories d'athlètes

Dans un tel cadre, les athlètes qui atteignent les plus hauts sommets de leurs disciplines sportives sont majoritairement différenciés par le niveau d'identification qu'ils recevront ou par leur appartenance à une organisation sportive professionnelle. Par « niveau d'identification », nous entendons le classement des athlètes établi par les fédérations notamment en fonction de l'âge et du palmarès sportif de l'athlète.

1.1.1.1. Athlète breveté

Quoique le financement du gouvernement canadien est plus important, les deux paliers de gouvernements peuvent apporter un soutien aux athlètes. Tout comme au fédéral, le financement offert par le provincial dépend du niveau d'identification de l'athlète. En effet, le niveau d'identification est établi en fonction des critères définis par les fédérations sportives et doit être approuvé par le Ministère. Il existe 4 niveaux d'identification : les athlètes identifiés « Espoir » sont souvent des athlètes plus jeunes (âgés de 12 et 20 ans) qui remplissent les exigences compétitives et d'entraînements de leurs fédérations. Les athlètes identifiés « Relève » représentent les athlètes sélectionnés sur l'équipe provinciale de premier niveau dans leur discipline, mais qui n'ont pas été identifiés au niveau « Élite » ou les athlètes sélectionnés sur l'équipe provinciale de deuxième niveau dans leur discipline. L'identification « Élite » englobe les athlètes qui ont été sélectionnés ou identifiés par l'équipe nationale de leur discipline; les athlètes évoluant dans un programme universitaire canadien ou américain et qui évolue au sein d'une équipe du Québec; les athlètes sélectionnés sur une équipe provinciale de premier niveau. Finalement, la grande majorité des athlètes brevetés par Sport Canada sont identifiés « Excellence ». Le soutien financier et les services offerts (p. ex. : bourses académiques, services médico-sportifs, etc.) par le gouvernement provincial s'ajustent en fonction de l'identification l'athlète. Par exemple, les athlètes peuvent obtenir des crédits d'impôt remboursables allant de 1000\$ (« Relève ») à 4000\$ (« Excellence ») en fonction de leurs identifications et du sport pratiqué (individuel ou collectif). Les athlètes de niveau « Excellence » peuvent également être appuyés financièrement par le *Programme Équipe Québec* accordant aux athlètes une bourse d'entraînement annuelle maximale de 6000\$ ainsi qu'un montant allant jusqu'à 4000\$ pour faciliter la période transitoire des athlètes lorsqu'ils se retirent des compétitions de haut niveau.

Au niveau fédéral, le gouvernement a mis en place un programme de subvention appelé le *Programme d'aide aux athlètes* (PAA) qui offre une aide financière directe aux athlètes de haut niveau dans le but d'encourager leurs performances lors de compétitions internationales. En fait, le PAA, à travers ses politiques et procédures, agit spécifiquement sur les athlètes et vient compléter l'aide offerte aux organismes. De son côté, le *Programme de soutien au sport* (PSS) alloue des ressources financières aux ONS et aux centres canadiens multisports afin de payer les entraîneurs, les services de sciences du sport et de médecine sportive. Plus particulièrement, ce soutien représente « [une] aide financière accordée dans le cadre du PAA [qui] sert à appuyer les athlètes en leur offrant une allocation de subsistance et d'entraînement, à laquelle s'ajoutent le paiement des frais de scolarité et un soutien supplémentaire. » (p.1-1). L'admissibilité au programme de soutien s'effectue à travers un processus d'octroi de brevet dans lequel les athlètes et les organismes sont soumis à plusieurs exigences.

On appelle « *athlètes brevetés* », les athlètes identifiés « Excellence », qui obtiennent un financement du PAA. Pour être breveté, l'athlète doit faire partie d'un ONS conforme aux exigences minimales et doit répondre à certaines conditions, notamment : être citoyen canadien ou résident permanent du Canada; être admissible à représenter le Canada à de grandes compétitions internationales (p. ex. Championnats du monde, Jeux olympiques ou paralympiques); et prendre part aux programmes préparatoires et aux programmes d'entraînement annuel de l'équipe nationale tout au long de sa période d'admissibilité. De là, le PAA dispose de trois types de brevets pour financer les athlètes, soit : les brevets internationaux seniors, les brevets nationaux seniors et les brevets de développement. Il revient à Sport Canada de déterminer les quotas de brevets qu'obtiendra chaque ONS et effectue cet exercice par un processus en deux temps. Premièrement, le processus objectif prend la forme de système de pointage en fonction de la taille des équipes sportives, des résultats aux Jeux olympiques/paralympiques ou Championnats du monde ainsi que sur le meilleur résultat de l'athlète pour chaque année de sa pratique sportive. Deuxièmement, le processus subjectif évalue la distribution des ressources du PAA en fonction des sports ou disciplines offrant le plus de possibilités de médailles aux Jeux olympiques ou paralympiques, de la qualité des programmes des équipes nationales, du respect des critères officiels de l'octroi des brevets, du degré d'engagement à l'égard de l'excellence dans le sport de haut niveau qu'offre la

structure de gouvernance de l'ONS et de l'appui financier accordé par le *Programme de soutien au sport*.

Par ailleurs, l'attribution des brevets ne se fait pas systématiquement à tous ceux qui répondent aux critères d'admissibilité. Comme mentionné précédemment, les athlètes doivent s'y qualifier par le processus d'octroi des brevets. Selon le rapport final « *La situation de l'athlète de haut niveau en 2019-2020* », on comptait durant cette période un peu plus de 1900 athlètes brevetés dans plus de 90 disciplines sportives. Toutefois, l'information accessible ne permet pas de déterminer un ratio quant au nombre de demandes de brevets acceptées et refusées ainsi que le nombre de brevets que tiennent les fédérations sportives. D'ailleurs, ce même rapport rend compte de la perception des athlètes quant au soutien reçu du système sportif canadien. Nous constatons qu'un athlète sur trois (33%) évalue le soutien reçu comme étant favorable ou très favorable à l'atteinte de son plein potentiel. En revanche, la plupart des athlètes (60%) considèrent le soutien moyennement favorable à l'atteinte de leur plein potentiel. De plus, relativement peu d'athlètes (41%) estiment que le financement qu'ils reçoivent du PAA suffit à combler leurs besoins en frais de subsistance et d'entraînement, alors que 46% d'entre eux le considèrent comme insuffisant.

1.1.1.2. Exclusion de l'athlète professionnel

En fonction des politiques du PAA, plusieurs athlètes élités sont inadmissibles à son financement. De ce groupe, on retrouve notamment les athlètes ayant violé les règles antidopage ou ceux ayant fourni une fausse déclaration à Sport Canada. Par contre, aux fins de ce mémoire nous portons un intérêt particulier sur les dispositions relatives aux athlètes professionnels en sport collectif. En effet, le PAA établit clairement que les athlètes qui signent un contrat avec une équipe professionnelle deviennent non admissibles au soutien financier du PAA :

« Les athlètes qui font partie d'équipes de la National Basketball Association (NBA), de la Ligue nationale de hockey (LNH), de la Ligue majeure de baseball (LMB) ou des ligues de soccer de première division en Europe (hommes seulement), tel qu'il a été établi par Sport Canada, ne sont pas admissibles au soutien du PAA. Un athlète qui signe un contrat avec l'une des équipes de ces ligues devient non admissible au soutien du PAA à partir de la date de signature du contrat, et ce, pour toute la durée dudit contrat. » (p.5-5)

Ainsi, la PAA considère que les athlètes professionnels, qui signent un contrat dans les ligues majeures, ont les moyens financiers et évoluent dans un environnement propice aux performances. Or, il est possible pour les athlètes qui font partie de ligues professionnelles, autres que celles mentionnées ci-haut, d’être admissible aux subventions du PAA dans la mesure où l’ONS peut montrer que chaque athlète recommandé dispose d’un programme d’entraînement individuel comprenant un volume appréciable d’entraînement quotidien et que ce dernier est applicable tout au long de l’année. De plus, l’ONS surveille et évalue officiellement les programmes d’entraînements et de compétition de l’athlète sur le circuit professionnel et doit désigner un entraîneur national ou une personne ayant les compétences et un poste équivalent pour exécuter ces tâches. Cependant, les athlètes rattachés à des ligues professionnelles non reconnues par un ONS sont inadmissibles au financement du PAA (Section 5.4.2).

Suivant ceci, on peut s’interroger quant aux enjeux d’équité sous-jacents à la prémisse de la capacité financière et de performance des ligues professionnelles non reconnues par un ONS. Ces ligues sont pourtant présentes dans plusieurs sports, et bon nombre d’entre elles sont également exclusivement féminines, telles que la Women’s National Basketball Association (WNBA), l’ancienne Ligue canadienne de hockey féminin (LCHF) et la Premier Hockey Federation (PHF). Dans les faits, nous ne pouvons considérer tous les athlètes professionnels comme étant une seule catégorie de sportifs d’élite : nous devons distinguer ceux qui sont issus de sports subventionnés (olympiques, paralympiques), de ceux dont le sport est la principale source de revenus (LNH, NBA) et ceux qui sont effectivement des athlètes professionnels, mais dont l’activité rémunérée principale n’est pas le sport. Les athlètes appartenant à cette dernière catégorie sont faiblement représentés dans le milieu sportif, pourtant, leur situation de travail apparaît néanmoins préoccupante sous plusieurs angles. D’une part, ces athlètes se retrouvent dans une situation économique précaire, par exemple, le tiers des athlètes évoluant dans la PHF font un salaire de 22 000 \$ US par année et environ 75% des joueuses professionnelles de soccer aux États-Unis gagnent 31 000 \$ US par année. Dans la PHF, jusqu’à une annonce toute récente, les équipes étaient munies d’un cap salarial de 300 000 \$ US, donc, dans le cas d’une rétribution parfaitement égale à toutes les joueuses d’une équipe, chacune empocherait annuellement environ 13 000 \$ US. En comparaison, le seuil de pauvreté aux États-Unis est défini par un revenu annuel de 13 300 \$ US pour une personne seule et de 25 926 \$ US pour une famille de deux parents et deux enfants. Mis

à part l'aspect strictement financier, la précarité d'emploi chez ces athlètes professionnels a des effets sur leur santé. En étudiant les variables qui influencent l'action de dopage chez les athlètes, Bourg (2003) pose l'hypothèse que la rationalité du sportif dopé tient compte notamment de la précarité de son emploi, des exigences croissantes ainsi que le risque de blessure. Aubel (2005) enrichit cette hypothèse à travers ses recherches dans le cyclisme, en concluant que la précarité dans laquelle œuvre ce genre d'athlètes à laquelle s'ajoutent des conditions de travail difficiles et des organisations défaillantes expliquent le recours au dopage de plusieurs cyclistes. Enfin, spécifiquement chez les athlètes féminines, les tensions les plus dommageables auxquelles elles font face proviennent de la contrainte de temps et d'énergie en regard à la gestion de leur vie personnelle et familiale, leur sport et leur travail rémunéré. De plus, les femmes qui ont des enfants éprouvent de la culpabilité alors qu'elles sont rarement en mesure de répondre aux attentes sociales liées à la maternité et pratiquer leur sport (Palmer et Leberman, 2009).

Mettre en lumière la réalité de cette minorité d'athlètes professionnels qui ne sont pas des espoirs olympiques ou paralympiques ou encore, celle d'athlètes faisant partie de ligues professionnelles, mais ne récoltant pas une rémunération qui leur permettent de vivre de leur sport permettrait de mieux comprendre les antécédents et les conséquences de la précarité professionnelle de ces derniers sur leur santé, leur sécurité et leur mieux-être. Pour ce faire, la prochaine sous-section permet d'approfondir la nature du statut juridique de cette catégorie d'athlètes professionnels comme point de départ de cette démarche.

1.1.1.3. Athlète professionnel

Malgré que les définitions juridiques de l'athlète professionnel varient en fonction du système sportif de chaque pays, elles s'entendent toutes sur le fait qu'un athlète « jouit d'un statut de professionnel à partir du moment où son activité comporte un caractère rémunérateur » (Saroli et Brunet, 2018, p. 171). Au Québec, la décision de la Commission des relations du travail dans l'affaire *Armstrong c. Club de hockey Canadien inc.* a établi qu'un athlète professionnel en sport collectif jouit d'un statut de salarié au sens du paragraphe 1 du Code du travail. Effectivement, ces athlètes s'engagent par contrat écrit à effectuer un travail, sous la direction ou le contrôle d'un employeur (organisation et/ou équipe professionnelle) et ce, moyennant une rémunération. De ce

fait, les sportifs qui évoluent dans des ligues professionnelles, telles que la LNH, sont reconnus comme des salariés au sens du Code du travail puisqu'ils répondent aux exigences de travail, de subordination et de rémunération. Cela dit, malgré le statut qui leur sont accordés, les autres lois du travail ont la latitude d'ajouter ou soustraire des types de travailleurs de leurs définitions de salarié.

À noter que certains athlètes sont considérés comme des travailleurs autonomes puisqu'ils répondent aux critères de libre choix des moyens d'exécution d'un contrat et qu'ils ne sont pas soumis à un lien de subordination dans le cadre de leur travail. Ces derniers pratiquent habituellement des sports individuels (p. ex. tennis), où les joueurs ont l'autonomie de leur travail et se différencient grandement des athlètes en sports collectifs puisqu'ils sont libres d'offrir leurs services à plusieurs clients simultanément.

1.2. Cadre réglementaire en matière de santé et sécurité du travail en fonction du type d'athlète

La couverture des protections institutionnelles relatives à la santé et à la sécurité du travail varie selon le type d'athlète. Les athlètes brevetés bénéficient de politiques et programmes dédiés à leur catégorie de sportif, tandis que la couverture des athlètes professionnels est réglementée par les clauses de leurs contrats de travail.

1.2.1. Athlète breveté et le Programme d'aide aux athlètes

Le PAA énonce que « Chaque organisme national de sport (ONS) devrait avoir une politique portant sur les situations découlant de maladies, de blessures ou de grossesses » (p.9-1). En fait, un athlète breveté qui rencontre un problème de santé limitant sa participation aux entraînements ou compétitions pour une période de quatre mois ou moins ne relève pas de la politique du PAA, mais de l'ONS à laquelle il fait partie. Par contre, ces derniers continuent de recevoir le soutien financier offert par le PAA. À titre d'exemple, Hockey Canada a mis en place un régime d'assurance pour indemniser ses membres lorsqu'ils se blessent en participant à des activités sanctionnées par la fédération. Cette assurance comprend notamment une assurance

responsabilité qui protège les membres contre les poursuites judiciaires découlant de l'allégation de tout acte illégitime commis dans des fonctions liées au hockey; une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels; une assurance médicale et dentaire majeure et une assurance responsabilité en cas d'inconduite sexuelle.

Dans le cas des athlètes brevetés qui ne peuvent honorer complètement leurs engagements en raison d'une blessure, d'une maladie ou d'une grossesse, pour une période de plus de quatre mois, continuent de recevoir le soutien total du PAA auquel ils ont normalement droit. Toutefois, le soutien offert en période d'invalidité est conditionnel au respect de certaines dispositions, dont s'engager par écrit à s'entraîner ou à se réadapter sous la supervision de l'ONS; signifier son intention de revenir à l'entraînement ou à la compétition de haut niveau le plus tôt possible; et fournir un pronostic posé par un médecin qui est favorable au retour à l'entraînement ou à la compétition de l'athlète dans son sport (Section 9.1.2). Tout cela considéré, il reste à éclairer qui est responsable de l'encadrement de l'athlète au-delà de l'appui financier, le cas échéant.

1.2.2. Athlète professionnel et son contrat de travail

Tel que présenté par Saroli et Brunet (2018), le contrat de travail unit l'athlète (travailleur) et son organisation (employeur). Le contrat sportif est dit synallagmatique et à exécution successive, puisqu'il comporte des obligations réciproques pour les parties et que celles-ci s'échelonnent dans le temps. Les ligues professionnelles comme la LNH sont dotées de conventions collectives, dans ce cas, les athlètes sont soumis simultanément aux dispositions de la convention collective et de leur contrat de travail. Autrement dit, le contrat individuel fait partie intégrante de la convention collective, mis à part les clauses relatives au salaire, aux avantages sociaux et à la durée du contrat, qui elles, se différencient pour chaque athlète. Excluant les clauses spécifiques, les athlètes professionnels ont souvent des contrats « clé en main » qui comportent des dispositions applicables à l'ensemble des athlètes, relativement aux services offerts par l'organisation, au code de conduite, à la publicité, au mode de résolution des différends et des restrictions au niveau de la vie hors travail. Plus précisément, les obligations de l'athlète professionnel dans le cadre de son contrat de travail se résument à la participation aux compétitions, au respect des règles imposées par l'organisation, qu'elles soient de nature disciplinaire ou tactique

pour assurer une condition physique optimale. Du côté de l'organisation, la principale obligation des dirigeants est d'offrir aux athlètes des conditions de travail propices à la performance (Saroli et Brunet, 2018, p. 320).

Considérant que le sport professionnel comprend son lot de risques sur la santé et la sécurité des athlètes, nous observons depuis quelques années une polémique autour de la responsabilité des parties prenantes en ce qui a trait aux blessures causées dans le cadre de la pratique sportive. À cet effet, Létourneau et Maganas (1976) distinguent trois catégories de disciplines sportives dépendamment de leurs objectifs: (1) les sports concentrant leur pratique sur la violence (p. ex. boxe, judo, arts martiaux mixtes); (2) ceux excluant toutes formes de violence (p.ex. athlétisme, natation); et (3) ceux considérés robustes, c'est-à-dire qui tolèrent la violence ou qui peut être nécessaire dans certaines circonstances et où l'objectif principal ne découle pas de comportements violents, mais qui sont grandement mis de l'avant (p. ex. hockey). L'acceptation des risques devient donc un enjeu majeur pour les athlètes professionnels qui pratiquent des sports issus de cette troisième catégorie (c'est-à-dire de sports robustes), d'où la notion juridique de *volenti non fit injuria* qui se base sur le consentement implicite de l'athlète face aux risques de pratiquer son sport. Toutefois, l'acceptation des risques chez les athlètes professionnels ne s'élargit pas à tous les risques auxquels ils peuvent faire face. Comme décrit dans l'affaire Zaccardo (QCCS 398, 2016), les athlètes acceptent les risques inhérents de leurs sports, dépendamment de la prévisibilité et de la normalité des risques ainsi que de la nature du sport. En fait, en droit canadien, la Commission de réforme du droit du Canada a statué que les athlètes qui se livrent à un sport consentent implicitement à être touchés; à recevoir des contacts physiques dans les limites permises par les règles du jeu; à des contacts physiques accidentels qui surviennent dans le cadre de la nature du sport; et aux risques de blessures causées par ces contacts physiques.

Rappelons qu'en vertu du partage constitutionnel des compétences, le droit de la santé et de la sécurité du travail est de juridiction provinciale (Vallée, 2017). Par exemple, au Québec, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP, RLRQ c A-3.001) exclut à l'art.2 de sa couverture « la personne qui pratique le sport qui constitue sa principale source de revenus ». De plus, l'athlète professionnel ne peut s'inscrire volontairement au régime public de

santé et de sécurité du travail (LATMP, art. 18) pour bénéficier de la protection accordée par la LATMP. Considérant les éléments du contrat de travail d'un athlète professionnel dont la pratique du sport constitue sa principale source de revenus, leur exclusion de la LATMP s'explique par le fait que les contrats contiennent des clauses plus avantageuses en ce sens.

1.3. Nature et ampleur des atteintes à la santé et la sécurité du travail chez les athlètes professionnels

Bien que l'activité physique puisse contribuer significativement à l'amélioration de la santé et la prévention de certaines maladies, lorsqu'elle est pratiquée plus intensément, au niveau professionnel, elle peut compromettre l'état de santé des athlètes (Schwenk, 2000; Peluso et DeAndrade, 2005; Hughes et Leavey, 2012).

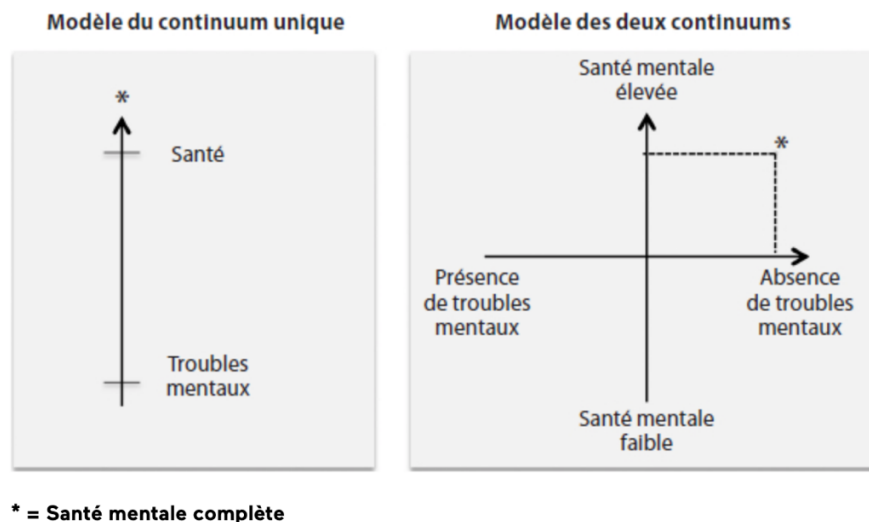
1.3.1. Atteintes liées à la santé mentale

La présente section se réfère largement à la déclaration de consensus du Comité International Olympique (CIO) sur la santé mentale (2019). En effet, le CIO a convoqué un panel de 23 experts provenant de 13 pays, afin de passer en revue plus de 14 500 articles portant sur les symptômes et les troubles liés à la santé mentale chez les athlètes de haut niveau et en arriver à élaborer « [un] consensus visant à éclairer les pratiques cliniques, guider les interventions individuelles et systématiques, et améliorer la santé mentale des athlètes » (p.16). Ce qui est particulièrement intéressant dans cette déclaration est la définition du concept « d'athlète de haut niveau ». En effet, surtout dans le sport féminin, les athlètes qui ne sont pas brevetées ou qui n'évoluent pas dans les rangs universitaires sont en quelque sorte « les oubliées du système ». Le groupe d'experts en est venu à une conception de l'athlète de haut niveau plus inclusive, soit : « Un athlète de haut niveau comme un athlète olympique, paralympique, professionnel ou universitaire, même s'il reconnaît le caractère abstrait de cette dernière catégorie et le risque de ne pas inclure les personnes ayant consacré énormément de temps et d'efforts à la poursuite de l'excellente athlétique » (p.15).

1.3.1.1. Définition de la santé mentale

La déclaration de consensus du CIO sur la santé mentale (2019) suit l'enlignement de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) en ce qui a trait au concept de santé mentale, soit : « un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté » (p.15). En considérant le mieux-être intérieur, les valeurs et les croyances, le sentiment de paix interne et une vision optimiste et positive de la vie, la santé mentale est un concept hautement personnel et subjectif. Il faut rappeler qu'historiquement, la santé mentale était définie par les approches médicales axées sur la présence ou l'absence de troubles mentaux. Toutefois, depuis deux décennies, cette perspective a évolué vers une conception complexe de la santé mentale où cette dernière est envisagée sur un continuum allant d'états positifs (santé florissante) à des états négatifs (maladie, mal-être).

Figure 1 : Continuum de la santé mentale (Keyes, 2002)



Comme présenté dans la Figure 1, le *Modèle des deux continnum* élaboré par Keyes (2002), aussi appelé la conception holistique de la santé mentale, se distingue de la conception traditionnelle puisqu'elle implique deux axes corrélés, mais distincts. Ainsi, la santé mentale se comprend sous deux angles : premièrement, la présence ou l'absence de troubles mentaux ainsi

que leur degré de sévérité; et deuxièmement, la localisation sur l'échelle entre une mauvaise et une bonne santé mentale. Cette approche fait émerger trois constats principaux : (1) l'absence de troubles mentaux n'implique pas une santé mentale optimale; (2) la présence de troubles mentaux ne signifie pas nécessairement une santé mentale faible; et (3) tout état inférieur à la santé mentale optimale est associé à un niveau de fonctionnement réduit, que la personne souffre ou non de troubles mentaux. Aux fins de ce mémoire, nous acceptons cette approche et considérons que les symptômes et troubles liés à la santé mentale ne font pas partie d'un processus linéaire, mais bien dans un continuum qui fluctue par période. En ce qui concerne le pôle négatif du continuum, Vézina et ses collaborateurs (1992) proposent de distinguer trois phases d'atteintes distinctes à la santé mentale : les atteintes prépathologiques qui recourent des symptômes cognitifs, comportementaux, et physiologiques sous-cliniques (p. ex. symptômes dépressifs), les atteintes pathologiques réversibles qui recourent les symptômes cognitifs, comportementaux et physiologiques dont la sévérité et la chronicité indiquent la présence de symptômes cliniques (p. ex. dépression majeure) ainsi que les atteintes pathologiques irréversibles indiquant des atteintes permanentes à la santé ou la mortalité prématurée (p. ex. suicide). Dans ce mémoire, nous nous attarderons uniquement aux atteintes à la santé mentale associées à la phase d'atteinte prépathologique.

1.3.1.2. Preuve empirique chez les athlètes professionnels

Malgré tous les bienfaits connus de l'activité physique sur la santé physique, psychologique et sociale, les recherches dans le sport indiquent que les athlètes de haut niveau souffrent de symptômes et de troubles liés à la santé mentale, au même titre que la population générale (Rice et al., 2016; Gorczynski et al., 2017). Récemment, les recherches dans le domaine suggèrent que les athlètes d'élite sont exposés à des risques accrus et sont davantage susceptibles de souffrir de certains troubles de santé mentale que la population générale (Foskett et Longstaff, 2018; Gulliver et al., 2015; Pluhar et al., 2019; Poucher et al., 2021). Précisément chez les athlètes de haut niveau, les symptômes et troubles liés à la santé mentale se manifestent à plusieurs niveaux, soit par des atteintes prépathologiques (p. ex. symptômes d'anxiété ou de dépression, les troubles du sommeil, l'abus d'alcool) ou par des atteintes pathologiques réversibles et irréversibles (p. ex. trouble de stress post-traumatique et autres troubles liés aux traumatismes, suicide, troubles liés à la consommation de substances, les troubles du comportement alimentaire) (Joy et al., 2016;

Déclaration de consensus du CIO sur la santé mentale, 2019). La preuve empirique recensée ici est tirée de plusieurs disciplines sportives, sur l'ensemble de celle-ci, seulement une étude couvrait le hockey sur glace en spécifique (Goutteborge et Kerkhoffs, 2017).

Anxiété et troubles anxieux. Les études effectuées dans ce champ estiment une prévalence entre 6% et 14% du trouble d'anxiété généralisé (TAG); de 14,7% pour les troubles d'anxiété sociale; de 5,2% pour le trouble obsessionnel compulsif (TOC); et de 4,7% pour le trouble panique (Schaal et al., 2011; Du Preez et al., 2017; Gulliver et al., 2015; Cromer et al., 2017). Selon une étude menée exclusivement sur des athlètes canadiens, Poucher et al., (2021) rapportent à 18,8% la proportion des athlètes atteints du TAG. Généralement, le TAG touche davantage les athlètes féminines et les athlètes blessés (Junge et al., 2016; Yang et al., 2007; Weber et al., 2018; Ivarsson et al., 2013; Johnson et Ivarsson, 2011). Pour Guillén et Sánchez (2009) ainsi que Halvari et Gjesme (1995), les diagnostics liés à l'anxiété chez les athlètes de haut niveau doivent être faits en portant une attention particulière aux critères du DSM-V d'apparition, de durée et de gravité des symptômes pour différencier les troubles anxieux et l'anxiété de performance, même si les états et les caractéristiques peuvent se chevaucher. Notamment, les recherches montrent une coexistence entre les troubles et symptômes anxieux, dépressifs et ceux liés aux troubles alimentaires (Reardon, C. L., 2017; Schaal et al., 2011; Kerr et al., 2014; Junge et Prinz, 2019).

Dépression majeure et troubles dépressifs. Les individus diagnostiqués avec une dépression majeure rencontrent au moins cinq symptômes dans la liste des critères de diagnostic du DSM-V (p. ex. irritabilité, sentiment de se sentir de trop, pensées suicidaires, fatigue) ainsi que les effets négatifs de ces derniers sur leur fonctionnement au quotidien. Par contre, les individus peuvent vivre des troubles dépressifs sans satisfaire les critères spécifiques de la dépression majeure. Précisément pour les athlètes de haut niveau, Baron et ses collaborateurs (2013), ont élaborés un outil permettant de reconnaître si un athlète aurait besoin d'assistance médicale en regard de sa santé mentale. Selon les données rapportées par le consensus du CIO (2019), la prévalence des symptômes dépressifs chez les athlètes est de 33,6%. Cette donnée correspond aux données de Poucher et al., (2021) qui dénombrent à 31,7% le nombre d'athlètes canadiens rapportant des symptômes de dépression. Les études indiquent que le nombre d'athlètes de haut

niveau touchés par ce genre de troubles et symptômes est similaire à celui de la population générale. Par contre, les travaux de Gorczynski et al., (2017) montrent que les athlètes de haut niveau sont moins enclins à reconnaître ou accepter leurs symptômes et ont tendance à être moins proactifs dans la recherche d'aide. Pour expliquer la réticence des athlètes à verbaliser leurs symptômes et demander de l'aide, Gulliver et ses collaborateurs (2012) mettent de la forte stigmatisation de la santé mentale dans le monde sportif. Cependant, les femmes sont deux fois plus susceptibles de rapporter les symptômes dépressifs que leurs homologues masculins (Gorczynski et al., 2017). Bien que les femmes rapportent davantage leurs symptômes, elles sont significativement plus touchées par les troubles dépressifs et anxieux (Rice et al., 2016; Yang et al., 2007; Weber et al., 2018). De plus, tant chez les hommes que chez les femmes, les TSD (troubles et symptômes dépressifs) sont davantage présents chez les athlètes de haut niveau pratiquant un sport individuel que ceux qui évoluent dans un sport collectif (Nixdorf et al, 2016).

Troubles du sommeil. Les principaux troubles du sommeil observé chez les athlètes de haut niveau sont la dérégulation du rythme circadien (horloge interne au sein de notre cerveau capable de réguler nos rythmes biologiques, dont notre temps d'éveil et de sommeil), l'insomnie (difficulté à dormir suffisamment au point où cela entrave les activités de la vie courante) et l'apnée du sommeil (arrête répétitifs du flux respiratoire durant le sommeil). Plusieurs auteurs ont démontré que pour les adultes, un sommeil d'une durée de moins de 7 heures est considéré comme insuffisant (Watson et al., 2015; St-Onge et al., 2016). Considérant cela, le consensus du CIO qualifie 49% des athlètes de haut niveau comme étant de « mauvais dormeurs ». Les recherches insistent sur l'importance du sommeil chez les athlètes considérant son influence positive sur les performances et la santé, surtout par le fait que le sommeil affecte directement l'humeur et d'autres troubles ou symptômes de santé mentale (Baglioni et al., 2012; Spiegelhalder et al., 2013). À ce sujet, DeSouza et al., (2003) ont démontré une corrélation significative entre la fatigue et l'augmentation de la détresse psychologique et les symptômes s'y rattachant, et ce, peu importe le genre.

Abus d'alcool et consommation de substances. Aux fins de ce mémoire, nous considérons l'utilisation de substances dopantes comme une catégorie à part, sur laquelle nous n'allons pas nous attarder. Les athlètes de haut niveau vont consommer de l'alcool et autre substance pour les mêmes

raisons que la population générale, soit pour soulager le stress, les émotions négatives, la douleur et l'isolement. La prévalence de la consommation de substances nocives chez les athlètes varie significativement en fonction de la classe de la substance (perturbateurs, déprimeurs ou stimulants) (McDuff et Baron, 2005; Lisha et Sussman, 2010; Dunn et al., 2012; Momaya et al., 2015) du sport pratiqué (Momaya et al., 2015; Kondric et al., 2010; O'Brien et al., 2007), du moment dans la saison (en compétition ou hors compétition), de l'âge et du niveau de compétition (McDuff et Baron, 2005; Lisha et Sussman, 2010; Kondric et al., 2010), du genre (Lisha et Sussman, 2010; Kondric et al., 2010; Ford et al., 2018) , de l'orientation sexuelle (O'Brien et al., 2007) , de l'ethnicité (Denham, 2011) et des raisons de la consommation (McDuff et Baron, 2005; Blank et al., 2016). Les substances les plus fréquemment utilisées chez les athlètes peu importent le pays, le sport pratiqué et le genre sont l'alcool, la caféine, la nicotine, le cannabis et les cannabinoïdes ainsi que les stimulants. Les résultats de recherches effectuées par Gouttebauge et al., (2019) révèlent que 25,8% des athlètes de haut niveau ont une consommation dangereuse d'alcool et observent des symptômes d'abus d'alcool chez 19% des athlètes toujours actifs, puis 21,1% chez d'anciens athlètes. Généralement, les athlètes qui évoluent dans des sports collectifs (hockey, football, soccer, rugby, basketball, etc.) consomment davantage de substances que les athlètes pratiquant des sports individuels (golf, tennis, athlétisme, etc.).

1.3.2. Atteintes liées à la santé physique

L'enjeu des blessures dans le sport est de plus en plus considéré dans le milieu sportif, compte tenu des conséquences qu'elles engendrent sur la santé de l'athlète, ses performances et par ricochet, sur son organisation. Indépendamment du sport pratiqué, l'entraînement vient créer un stress ou une surcharge sur l'athlète (Gabbett, 2016). Lorsque ce dernier dispose de ressources favorables à une bonne récupération, il est en mesure de répondre positivement aux stimuli de surcharge. Par contre, lorsqu'un athlète n'a pas accès aux ressources nécessaires, il se retrouve dans une situation propice à l'émergence de blessures, au surentraînement et à une performance sous-optimale (Drew et Finch, 2016). Également, le risque de blessure augmente puisque l'athlète doit atteindre un niveau de condition physique idéale sans accumuler trop de fatigue, tout en encaissant un volume élevé d'entraînements ou de compétition à haute intensité (Williams et al., 2017). Généralement, les blessures qui affectent la santé physique se classent en deux catégories : les

traumas (blessures provenant d'une collision ou un contact) et les blessures chroniques (dommages associés au stress imposé sur le système musculo-squelettique) (Carey et al., 2016).

1.3.2.1. Définition d'une blessure sportive

Une blessure sportive se distingue par une multitude de facteurs comme la condition physique, l'historique de blessure, la charge d'entraînement, l'âge, le sexe, la force musculaire, le sport pratiqué et le niveau de compétition (Eckard et al., 2018). Les recherches effectuées par Donskov et ses collaborateurs (2019) ont permis de recenser trois catégories de définitions en ce qui a trait aux blessures sportives : Catégorie 1 – toute blessure enregistrée, quel que soit la gravité ou le temps perdu en compétition; Catégorie 2 – événement nécessitant des soins médicaux de la part d'un membre du personnel médical (thérapeute sportif, médecin, etc.) et qui se concluent par un diagnostic; Catégorie 3 – événement qui occasionne une perte de temps, donc une blessure est enregistrée uniquement lorsque l'athlète manque un entraînement ou une compétition. En combinant les catégories et les normes internationales, nous observons un consensus scientifique en ce qui a trait à la définition d'une blessure dans le monde sportif. Les blessures sportives sont effectivement considérées dans les situations où elles ont été subies lors d'un entraînement ou une compétition et ont empêché l'athlète de reprendre le même entraînement, la même compétition ou des entraînements et compétitions ultérieures. Elles incluent également, toute lacération qui a nécessité des soins médicaux, toute blessure dentaire, commotion cérébrale ou fracture (Tuominen et al., 2017).

1.3.2.2. Preuve empirique chez les athlètes professionnels

La preuve empirique sur la nature des blessures physiques chez les athlètes professionnels est abondante, tous sports confondus. Pour fins de parcimonie, nous limiterons notre recension ici aux seules études ayant examiné cette question pour le hockey sur glace en lien avec notre démarche de recherche. Selon une étude réalisée par Chandran et ses collaborateurs (2021) en collaboration avec plus d'une cinquantaine de programmes universitaires américains sur une période de quatre ans, nous estimons à plus de 7 600 le nombre de blessures survenues. De ce total, environ 1 100 (14,5%) blessures sont survenues lors de la présaison, 6 260 sont survenues au cours

de la saison régulière (82%) et 280 (4%) en post-saison. Plus précisément au niveau universitaire américain, les blessures physiques les plus fréquentes chez les joueuses se déclinent de la façon suivante : les blessures à la tête et au visage (15,2%); les blessures au genou (13,2%); les blessures à l'épaule (12,9%); les blessures au niveau des hanches (11,5%) et les blessures au tronc (11,1%). Les blessures sont généralement associées à des contusions (18,9%), des troubles musculo-squelettiques (18,7%), des entorses (15,5%) ou des commotions cérébrales (11,9%). La principale source de blessure (55,6%) provient de contacts, soit entre deux athlètes ou entre un objet et un athlète (p. ex. : coups de bâton, entrée en contact avec le filet ou les rampes, etc.). Étonnement, les résultats obtenus au hockey féminin sont similaires à ceux que nous observons au hockey masculin (Chandran et al., 2021; Ornon et al., 2020). En effet, le rapport de McKay et ses collaborateurs (2013), rapporte les blessures survenues dans la Ligue nationale de hockey (LNH) durant six saisons et les résultats sont les suivants : blessures à la tête (17%), blessures au genou (13%), blessures à l'épaule (12%), blessures au niveau des hanches et des cuisses (18%) et les blessures au tronc (11%).

Considérant que le hockey masculin est joué à une vitesse plus rapide que le hockey féminin et tolère davantage les contacts intentionnels, il n'est pas surprenant de constater que du côté masculin, près du tiers (29%) des blessures sont occasionnés par des mises en échec. Suite aux recherches de Ornon et al., (2020) nous convenons que les blessures au niveau du hockey masculin se distribuent similairement aux femmes quant aux contusions (17%), troubles musculo-squelettiques (22%) et commotions cérébrales (12%), par contre, ils présentent une proportion beaucoup plus élevée d'entorses (33%). Manifestement, la comparaison entre les blessures chez les hommes et les femmes au hockey sur glace a ses limites, dues à la réglementation, à la force physique, à la vitesse, au nombre de matchs, etc.

Comme présenté par Tuominen et al. (2017), les blessures répertoriées chez les joueuses de hockey au niveau international se divisent en trois catégories. En ce qui concerne les blessures à la tête ou au visage, les plus communes sont les commotions cérébrales (74,3%), les lacérations (8,6%) et les blessures dentaires (5,7%). Ensuite, près de la moitié des blessures au bas du corps touchent les genoux, soit par des entorses (37,1%) ou des contusions (28,6%). Quant à elles, les

blessures aux chevilles représentent un peu plus du quart (27,8%) des blessures de cette région et les blessures touchant les cuisses et les hanches correspondent aux dixièmes des blessures (8,6%). Finalement, près du tiers (32,4%) des blessures au haut du corps chez les joueuses se situe au niveau des épaules, par ailleurs, la moitié des diagnostics de blessures à l'épaule étaient des entorses acromio-claviculaires. Du coup, les blessures au poignet (18,9%) et au coude (18,9%) sont les deuxièmes et troisièmes blessures au haut du corps les plus courantes. En somme, les blessures subies par les athlètes au hockey sur glace se ressemblent, et ce, peu importe le sexe. De plus, dans la grande majorité des cas, les blessures surviennent lors des compétitions et ont comme source principale les contacts physiques (MacCormick et al., 2014).

1.4. Antécédents de la santé physique et mentale des athlètes professionnels

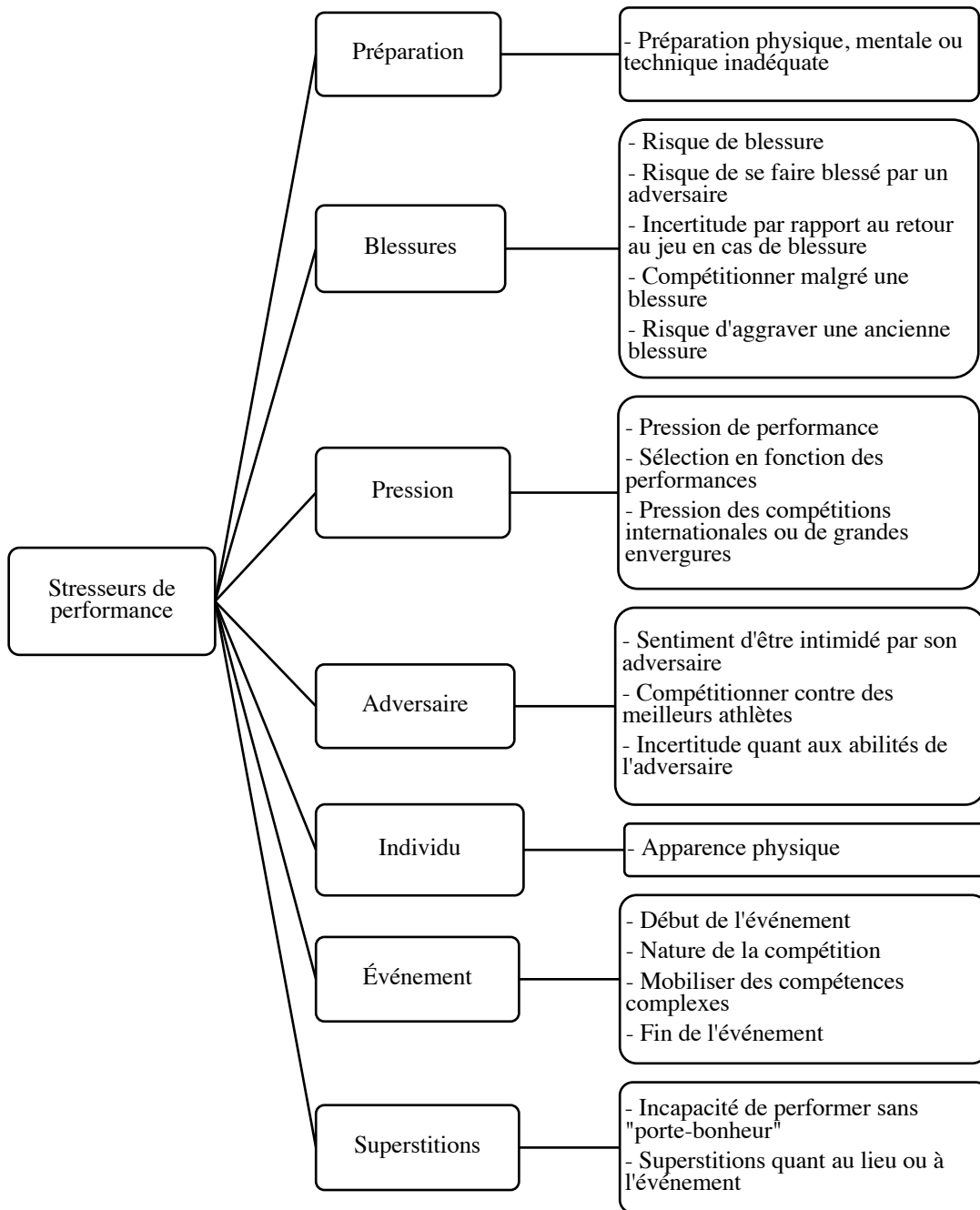
Notre recension des écrits s'inspire de l'approche écologique de la santé et de la sécurité du travail (Marchand, Beauregard et Voirol, 2013), qui offre un cadre de recherche mettant l'accent sur la complexité des interactions entre les individus et leur environnement. En effet, les antécédents de cette relation interviennent à partir de différents niveaux (individuel, environnement immédiat de travail, organisationnel ainsi que sociétal). Par définition, les *facteurs individuels* réfèrent à la démographie, aux habitudes de vies et à l'état de santé des travailleurs. *L'environnement immédiat de travail* renvoie aux risques implicites auxquels les travailleurs s'exposent dans l'exécution de leurs tâches, qui peuvent provoquer des atteintes à la santé physique (environnement physique) et mentale (environnement psychosocial). L'environnement physique de travail rassemble les risques biologiques (p. ex. exposition à des bactéries), chimiques (p. ex. exposition à des gaz), ergonomiques (p. ex. équipement inadapté), mécaniques (p. ex. chute de pièces ou d'outils) et physiques (p. ex. exposition à des bruits continus). L'environnement psychosocial de travail renvoie aux circonstances présentes dans l'organisation du travail favorisant le mieux-être, la productivité et le développement positif des travailleurs (Siegrist et Marmot, 2004). Au-delà de l'individu (niveau mésosystémique), les études soulignent l'influence positive des équipes de travail sur les comportements sécuritaires des travailleurs (Haines et al., 2001). Les antécédents peuvent également s'apprécier dans une optique macrosystémique au niveau de *l'environnement organisationnel* et du *secteur industriel* par l'analyse des structures et des processus qui y ont cours influençant la santé et la sécurité du travail.

1.4.1. Environnement immédiat de travail

1.4.1.1. Stresseurs

Il est important de préciser que l'industrie sportive dans laquelle évoluent les athlètes professionnels les soumet à un contexte très particulier et les expose à plusieurs stresseurs issus de l'environnement de travail spécifique à leur pratique sportive (Noblet et Gifford, 2002). La plupart des emplois dans le milieu sportif sont considérés ainsi, surtout en raison de l'énorme pression de performance associée à la rentabilité et la désirabilité sociale qui en découle eut égard aux multiples parties prenantes entourant l'athlète (participants, spectateurs, médias, commanditaires, etc.) (Inglis et al., 2000). La pression d'être au sommet de sa forme pour fournir le meilleur résultat vient avec le stress d'assurer une préparation (physique, mentale et technique) adéquate, d'assumer les risques de blessures et de porter le poids d'être constamment évaluée par son organisation, sachant qu'une contre-performance peut potentiellement mener à la fin du lien d'emploi, voir même la fin d'une carrière (Soligard et al., 2016). Hanton, Fletcher et Coughlin (2005) englobent sous les *stresseurs de performance*, les éléments de la compétition qui créent du stress chez l'athlète et les définissent comme « les demandes environnementales associées principalement et directement à la performance concurrentielle » (p. 1130). Ces derniers sont détaillés dans la Figure 2 ci-dessous :

Figure 2 : Stresseurs de performance (Hanton, Fletcher et Coughlin, 2005)



En ce sens, les études montrent que pour répondre à la charge et aux exigences physiques de leur travail, les athlètes se retrouvent souvent dans des situations de *surentraînement*, comportant leurs lots de risques sur la santé (Hughes et Leavey, 2012). D'ailleurs, Cresswell et Eklund (2007) ont estimé que 10% des athlètes élités qui sont surentraînés sont en situation

d'épuisement professionnel. Ensuite, les athlètes sont soumis à un stresser relativement nouveau dans leur profession, soit : les médias. En raison de l'accessibilité de l'information à travers les réseaux sociaux et la *médiatisation* du monde sportif, les critiques face aux performances, aux comportements, à l'apparence ou à la personnalité des athlètes se multiplient et affectent négativement les athlètes, surtout féminines, notamment en accentuant le stress (Herrero et al., 2021). En effet, les médias sociaux font partie intégrante de la réalité des sportifs professionnels et ils se voient investir beaucoup de temps et d'énergie dans cette sphère de leur vie, résultant un sentiment de perte d'autonomie personnel et d'impuissance (Cresswell et Eklund, 2007; Hughes et Leavey, 2012). Ensuite, les athlètes professionnels évoluent dans un environnement extrêmement incertain. Les athlètes font souvent la une par l'immensité de leurs contrats, par contre, ils vivent constamment de l'*insécurité au travail* au sens où ils ne peuvent être certains d'évoluer pour la même organisation pendant des années, ils peuvent à tout moment être échangés, voir leurs contrats rachetés ou être mis à l'écart suite à une blessure ou une contre-performance (Noblet et Gifford, 2007; Hughes et Leavey, 2012).

1.4.1.2. Organisation du temps de travail

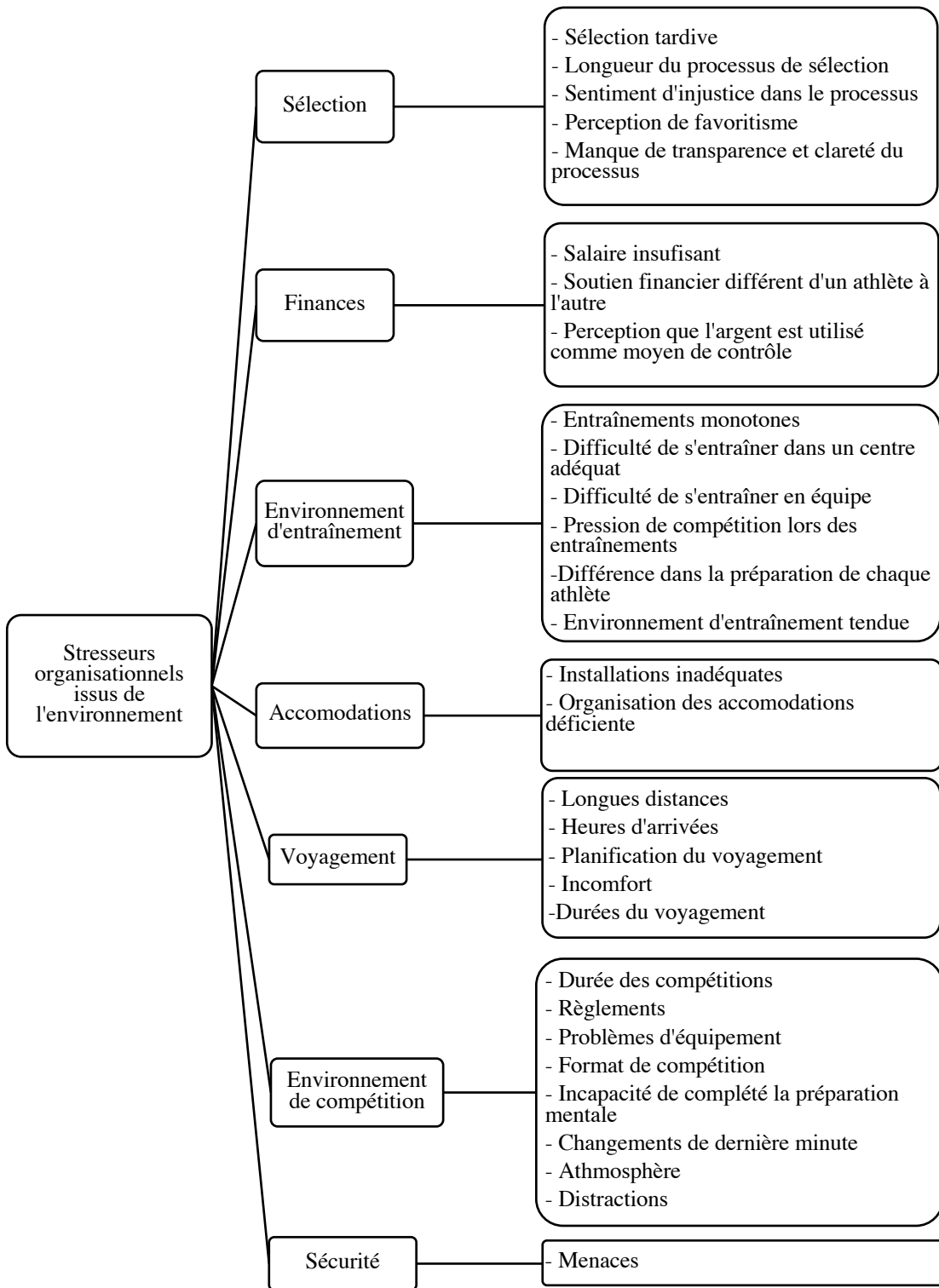
De plus, les emplois de l'industrie sportive requièrent un *horaire de travail atypique* (travail les soirs et les fins de semaine, longues heures de travail, voyageant, etc.), faisant en sorte d'accentuer l'interface entre la vie professionnelle et familiale (Kossek, 1990). Les heures de travail non habituelles et changeantes auxquels sont confrontés les athlètes professionnels, comme le travail tard le soir ou les fins de semaine, ainsi que le *voyagement* rend la relation entre la vie professionnelle et personnelle plus difficile, puisqu'ils ne peuvent établir une routine et doivent constamment remodeler les sphères de leurs vies (Dixon et Bruening, 2021). D'ailleurs, les contraintes dues au temps de travail dans la gestion de la relation vie professionnelle-vie personnelle affectent davantage les athlètes féminines (Palmer et Leberman, 2009). De plus, les voyages de longue distance impliquant des décalages horaires entraînent une fatigue accrue chez les athlètes, ce qui peut influencer négativement leurs performances (Hanton et al., 2005; Soligard et al., 2016), les rendre plus susceptibles aux maladies (Soligard et al., 2016) et augmenter le risque de blessure (Fuller et al., 2015).

1.4.2. Environnement organisationnel

Les recherches dans le domaine ont longtemps eu comme point focal l'anxiété de performance des athlètes (Mellalieu et al., 2016), cependant, les recherches de Woodman et Hardy (2001) ont permis de rendre compte que de nombreux facteurs de stress chez les athlètes professionnels proviennent des organisations sportives. Flecher et Hanton (2003) ont enrichi le modèle de Woodman et Hardy (2001) en étendant leurs recherches sur plusieurs disciplines sportives, ce qui a permis l'élaboration d'un modèle adapté au milieu sportif général et non seulement conçu pour une discipline précise. En fonction de leurs résultats, les auteurs en sont venus à la conclusion que les facteurs organisationnels affectent significativement les performances et exercent possiblement une plus grande influence que la pression de compétition (Flecher et Hanton, 2003). En somme, les stressseurs provenant de l'organisation se divisent en quatre catégories, soit : l'environnement organisationnel, les facteurs personnels, le leadership et l'équipe (Flecher et Hanton, 2003; Woodman et Hardy, 2001). Aux fins de ce mémoire, les facteurs personnels ne seront pas considérés comme des facteurs organisationnels, mais seront une catégorie à part entière.

D'abord, les *stressseurs organisationnels issus de l'environnement organisationnel* sont définis comme « les demandes environnementales associées principalement et directement à l'organisation dans laquelle l'athlète œuvre » [traduction libre] (Hanton et al., 2005, p. 1130). D'ailleurs, ces derniers sont différenciés en sous-catégories, dont la sélection, les finances, l'environnement d'entraînement, les accommodations, le voyage et l'environnement de compétition, comme démontré dans la Figure 3 (Woodman et Hardy, 2001; Flecher et Hanton, 2003; Hanton et al., 2005).

Figure 3 : Stresseurs organisationnels issus de l'environnement (Hanton, Fletcher et Coughlin, 2005)



Ensuite, ces mêmes auteurs ont identifié des *stresseurs organisationnels issus du leadership*, qui sont directement liés aux entraîneurs et aux styles d'encadrement (*coaching*). En effet, la relation entre un athlète et son entraîneur est un élément essentiel du développement chez le sportif, toutefois les entraîneurs peuvent devenir des vecteurs de stress à travers, notamment, des demandes excessives, de mauvaises relations avec les athlètes ou par un manque de soutien (Hanton et al., 2005). Également, un encadrement qui convient à tous les membres d'une équipe est un défi de taille, par contre, un style de *coaching* trop agressif ou indécis procure généralement une augmentation du stress chez l'athlète.

Enfin, Hanton et ses collaborateurs (2005) ont identifié des *stresseurs organisationnels issus de l'équipe*, dont: l'atmosphère de l'équipe (tensions entre les athlètes, de la compétition entre coéquipiers, la formation de sous-groupes à l'intérieur d'une même équipe, etc.), le réseau de soutien (soutien inapproprié de l'entourage, une équipe de direction qui abuse de son pouvoir, manque d'ouverture des dirigeants de l'organisation, etc.), les rôles (manque de structures dans l'établissement et l'élaboration des rôles des parties prenantes) et par la communication (manque de communication entre les administrateurs, entre les athlètes d'une même équipe et entre les athlètes et leurs entraîneurs).

D'autre part, la *culture organisationnelle* établie au sein des organisations sportives contribue en amont, à façonner l'environnement de travail que nous venons de décrire. En sachant que le monde sportif est un domaine traditionnellement masculin, les organisations ne partagent généralement pas une culture familiale (Coakley, 2004; McKay et al., 2000; Theberge, 1992; Weiss et Stevens, 1993). D'ailleurs, certains auteurs proposent de concevoir les emplois dans le monde sportif de haut niveau comme étant structurées selon l'idée de « deux personnes, une carrière », où le dirigeant sportif (l'homme) va dévouer son énergie à sa profession, mais va profiter également du temps et de l'énergie de sa partenaire, qui sera présente et engagée dans les activités de l'organisation à laquelle il appartient (Inglis et al., 2000; Knoppers, 1992; McKay et al., 2000; Theberge, 1992). Dans un milieu de travail traditionnel, la culture de l'organisation peut influencer la performance, le moral et la loyauté des employés (Warrick, 2017), contrairement au milieu sportif où la culture organisationnelle a un impact significatif sur la performance des athlètes (Fletcher et Hanton, 2003). En ce sens, le domaine sportif tend vers l'élaboration d'une culture de

haute performance constituée de plusieurs composantes, dont la clarté de l'objectif (l'excellence est le principe directeur de tous les membres de l'organisation); l'esprit de croissance (les individus sont prêts à s'engager dans un processus d'apprentissage continu); dirigé par le leadership (les dirigeants doivent être le moteur de leur propre culture et s'engager dans des initiatives soutenant la quête de l'excellence); dirigé par les entraîneurs (leaders techniques venant en soutien aux athlètes et au personnel de soutien afin que ceux-ci partagent et croient la vision d'excellence); la responsabilisation (les membres de l'organisation sont habilités à s'approprier et à prendre des initiatives); l'alignement des sous-cultures (chaque membre de l'équipe a des attentes différentes qui nécessitent un alignement et un accord d'un but commun). Les recherches montrent que les cultures de haute performance reproduites au sein des organisations sportives se réalisent lorsque les croyances et les actions des membres d'une organisation soutiennent une performance optimale durable, persistent dans le temps face à des résultats variables (victoires, défaites) et qu'elles mènent à des performances élevées et constantes (Cruickshank et Collins, 2012). Selon Paquette (2000), la culture d'excellence met l'accent sur l'équilibre des dimensions personnelles (la santé mentale et le mieux-être, la santé physique, la sécurité psychologique et la sécurité physique) et les dimensions de performance (vision, encadrement, environnement de formation, sciences et médecine du sport, chemins et profils, résultats). Encore aujourd'hui, les organisations sportives sont teintées par la conception traditionnelle selon laquelle les athlètes devaient faire preuve de résistance mentale face à la détresse psychologique et de surmonter les blessures ou la douleur, à défaut d'être perçus comme des signes de faiblesses (Bissett, 2020). De ce fait, les athlètes se retrouvent à mettre en péril leur santé physique et mentale en cachant leurs symptômes et surtout par la peur de ne pas être cru, de perdre, d'être abandonné et d'être considérés comme faible ou paresseux (Wilson et al., 2020). Inversement, une culture ouverte qui favorise le dialogue et qui opte pour une approche centrée sur l'athlète, tant sur ses performances que son mieux-être est extrêmement bénéfique. Bref, il est du ressort de l'organisation de mettre en place une culture qui s'appuie sur des valeurs et des croyances favorisant la santé, la sécurité et le mieux-être de l'athlète. En équilibrant les dimensions liées à l'individu et à la performance, les organisations améliorent la communication entre les membres, perfectionnent le fonctionnement des équipes et obtiennent des niveaux de performance supérieurs.

1.4.3. Facteurs socioculturels propres au milieu sportif

Les comportements et attitudes socialement acceptés produisent directement les normes et les attentes idéales que nous avons à l'égard du rôle des hommes et des femmes dans la société. La participation des femmes dans le sport a ouvert la porte à l'élargissement de la perspective traditionnelle des rôles masculins et féminins (Sage, 1998). En effet, l'augmentation du nombre de femmes dans le milieu sportif réduit les barrières à l'entrée d'un milieu, jusqu'à maintenant, masculin. Les recherches effectuées auprès de gestionnaires sportives montrent que la participation des femmes dans le monde sportif engendre des conséquences hautement positives pour ces dernières, nous parlons d'un sentiment croissant de pouvoir sur leur corps et d'émancipation personnelle (Blinde et McAllister, 1994), une estime de soi accrue (Richman et Shaffer, 2000), l'accentualisation de l'identité (Andre et Holland, 1995; Lantz et Schroeder, 1999) et l'adoption d'une perspective libérale des rôles de genres (Richman et Shaffer, 2000). Malgré que les études se sont concentrées sur des femmes occupant des postes de direction au sein de l'industrie sportive, la vaste majorité d'entre elles sont d'anciennes athlètes de haut niveau, donc nous présumons que les résultats obtenus peuvent s'étendre, jusqu'à un certain point aux athlètes féminines (Dodds, 2003). L'approche socioculturelle permettrait donc utilement d'élargir les perspectives individuelles et structurelles de la relation entre le travail et la famille au sens où elle examine les significations sociales, les normes et les valeurs associées au travail et à la famille comme institutions sociales. *L'idéologie traditionnelle du genre* considère une classification binaire des genres (hommes/femmes), ayant des rôles sociaux définis où la masculinité est associée au rôle de pourvoyeur et la féminité rejoint les tâches domestiques et l'éducation des enfants (Budig, 2002; Pastore et al., 1996; Williams, 1995).

La perspective qu'un individu se fait de la masculinité et la féminité peut avoir un impact sur sa conception du travail, de la famille et de la relation entre ces deux sphères d'activités. Premièrement, la conception des rôles prévue dans l'approche traditionnelle désavantagerait les femmes en limitant l'accès aux emplois à prédominance masculine (Boris et Garey, 1999; Cutler et Jackson, 2002; Hewlett, 2002; Williams, 1995). La perméabilité du marché de l'emploi fait en sorte que les femmes ressentent le besoin de prouver qu'elles ont leur place notamment en travaillant plus fort, plus longtemps et en acceptant de sacrifier leur vie personnelle et sociale pour

y arriver (Hewlett, 2002). Comme industrie à large prédominance masculine, le sport ne fait pas exception à règle. En effet, plusieurs auteurs ont constaté le déclin des femmes évoluant dans le milieu sportif, surtout au niveau élite (Acosta et Carpenter, 2004; Carlisle, 2002; Periac, 2004). Ce déclin s'explique par la perception que les femmes ne sont pas les bienvenues et sont sous-qualifiées pour évoluer dans le domaine sportif (Knoppers, 1987; Shaw et Hoeber, 2003). Deuxièmement, la perspective traditionnelle assume que la personne en emploi (l'homme) possède un soutien social suffisant, lui permettant de ne pas devoir se soucier des enjeux hors travail. Knoppers (1992) précise cette idée en stipulant que « les individus qui effectuent un travail salarié priorisent leurs emplois aux tâches domestiques, puisqu'ils ont le soutien d'une autre personne qui s'occupe de la maison, des enfants et des besoins physiques et émotionnels » (p.219) [traduction libre]. De plus, les femmes manquent souvent de soutien pour gérer leurs rôles (Hewlett, 2002; Knoppers, 1992; Knoppers et al., 1989; McKay et al., 2000; Theberge, 1992) et ce, surtout dans le milieu sportif. Il est extrêmement rare pour une femme de trouver un partenaire prêt à remplir le rôle de soutien au même titre qu'elles le font normalement pour leur partenaire qui travaille dans le sport. De ce point de vue, il n'est pas surprenant que le conflit entre le travail et la famille touche davantage les femmes et que des approches redéfinissant les structures professionnelles et familiales devraient être réfléchies sans l'idée de groupe prédominant. Troisièmement, la définition traditionnelle des genres a un impact négatif sur le mieux-être émotionnel et psychologique des gens qui ne se conforment pas aux normes (Boris et Garey, 1999). D'ailleurs, Boris et Garey (1999) évoquent une dichotomie dans l'approche traditionnelle puisque les hommes sont considérés comme étant à la fois axés sur la famille et le travail du fait qu'ils soutiennent la famille financièrement et sur des aspects non financiers, alors que les femmes sont considérées comme axées soit sur la famille ou le travail. Cela soutient l'idée que le travail et la famille sont des entités incompatibles considérant que les femmes qui sont engagées dans leur travail sont nécessairement moins engagées dans leur famille et vice-versa. La pression sociale engendrée par les normes traditionnelles associées aux genres engendre énormément de tension chez les femmes, surtout par le fait qu'il est socialement conçu que la femme doive choisir une orientation axée soit sur sa carrière ou sa famille et qu'il y a une connotation extrêmement négative à choisir le travail aux dépens de la famille.

1.4.4. Environnement hors travail

Les recherches scientifiques se sont moins penchées sur les facteurs de stress hors travail que ceux provenant de la compétition, des entraînements et des organisations. Toutefois, les facteurs hors travail, dont les événements exigeants de la vie, les relations et les activités sociales, ont été reconnus comme des éléments qui affectent significativement les athlètes et contribuent aux sous-performances (Brown et al., 2006; Meehan et al., 2004). La multitude des sources de stress crée un effet d'accumulation chez les athlètes et accélère les atteintes sur la santé physique et mentale (McEwen, 1998; Semmer et al., 2005; Etzion, 1987; Rowbottom, 2000; Liegely-Dougall et Baum, 2003), d'où l'importance d'une vision élargie des facteurs de stress à laquelle les athlètes sont exposés et non seulement ceux liés uniquement à la pratique de la discipline sportive. Plusieurs études ont démontré que les caractéristiques individuelles ont un apport important dans l'explication des déterminants de la santé mentale et physique (Cadieux et Marchand, 2014a, 2015; Hayasaka et al., 2007; Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005a; Vanagas et al., 2004). Généralement, les recherches font ressortir comme facteurs individuels l'âge, le genre, la situation familiale et la perception du soutien (Guérin et al., 1997; Carlson, 1999).

1.4.4.1. Statut matrimonial et parental

Les études ont largement démontré que la présence d'un partenaire significatif représente un facteur de protection au mieux-être psychologique, à la santé mentale et à la santé physique par l'accroissement du sentiment d'appartenance et de sécurité (Marchand et al., 2005). Les individus évoluant dans le monde sportif ne font pas exception aux règles générales, par contre, la nature du travail d'athlète constitue des facteurs de risque et de protection spécifiques. En effet, les athlètes en couple vivent davantage de conflits entre le travail et la vie personnelle que les athlètes célibataires (Taylor et al., 2019). Les tensions provenant de la relation matrimoniale contribuent aux facteurs de risques affectant la santé des sportifs (Ni et al., 2021; Taylor et al., 2019). Ces tensions peuvent provenir de plusieurs sources. Dans le sport, les chercheurs ont remarqué le phénomène important soit, le *crossover effect*, qui est en fait un processus de croisement qui se produit lorsqu'un facteur de stress ou une tension psychologique vécue par une personne affecte le niveau de stress ou la tension de son partenaire (Ni et al., 2021).

D'ailleurs, la relation conflictuelle s'accroît lorsque le couple a des enfants (Byron, 2005; Michel et al., 2011b; Taylor et al., 2019). À cet effet, la littérature reste partagée lorsqu'il vient à identifier la parentalité comme un facteur de risque ou de protection. Certaines études ont relevé qu'avoir des enfants peut être une source de préoccupation et peut augmenter les risques sur la santé mentale (Almeida et Kessler, 1998; Simon, 1998) notamment lorsque les enfants sont en bas âge puisqu'ils requièrent plus d'obligations et de responsabilités de la part des parents (Guérin et al., 1997; Hill et al., 2010). D'autres auteurs identifient qu'être parent d'enfants en bas âge agit comme facteur de protection contre la détresse psychologique puisque les parents adoptent de meilleures habitudes de vie pour subvenir adéquatement aux besoins de jeunes enfants (meilleur sommeil, meilleure alimentation, meilleur équilibre entre le travail et la famille) (Marchand et al., 2005). Précisément, dans le monde sportif, Palmer et Leberman (2009) ont sondé neuf athlètes élitesses féminines qui ont souligné que la maternité avait un impact positif sur leur approche du sport et de la vie. Cependant, par le fait de devoir négocier plusieurs rôles, ces femmes ont exprimé un sentiment de culpabilité lorsqu'elles n'étaient pas en mesure de participer à certains événements de la vie de leurs enfants. Également, le revenu du ménage est une source de stress hors travail important à considérer. Généralement, lorsque les revenus du ménage sont élevés, les niveaux de détresse psychologique tendent à diminuer (Bourbonnais et al., 1996; Marchand et al., 2006; Parent-Lamarche et Marchand, 2010).

1.4.4.2. Soutien social hors travail

D'abord, le *soutien social* renvoie au réseau de soutien (famille, amis, communauté, etc.) entourant un individu à travers lequel il se sent apprécié, valorisé et soutenu dans des périodes d'adversité. Les études s'entendent sur le fait que le soutien social hors travail est un facteur de protection déterminant pour la santé mentale (Bourbonnais et al., 1996, 2005; Marchand et al., 2005a, 2005b; Parent-Lamarche et Marchand, 2010). Le soutien social agit comme modérateur chez les athlètes alors qu'il permet de réduire la détresse ressentie chez les athlètes blessés, d'augmenter la motivation des athlètes en réhabilitation et d'améliorer l'adhérence des traitements (Bianco, 2001). De plus, le soutien social agit comme variable médiatrice face aux stressseurs de compétition (Rees et al., 2007), à la satisfaction de l'expérience athlétique (Weiss et Friedrichs, 1986), à la capacité d'adaptation (Petrie et Stoeber, 1997; Weiss et Friedrichs, 1986) et au mieux-

être des athlètes (Rosenfeld et Richman, 1997). En somme, le soutien hors travail agit comme un élément déterminant dans l'interface travail-vie personnelle chez les athlètes (Ni et al., 2021; Taylor et al., 2019).

1.4.5. Facteurs liés à l'individu

Le *genre* est un facteur individuel important dans l'explication du stress. Dans le monde sportif, comme dans la population générale, les femmes rapportent un niveau de détresse plus élevé que les hommes et davantage de conflits entre le travail et la vie personnelle (Almeida et Kessler, 1998; Hayasaka et al., 2007; Magnavita et al., 2008; Marchand et al., 2005a; Taylor et al., 2019). D'ailleurs, selon Eby et al., (2005), le genre est profondément ancré dans l'interface travail-vie personnelle. Frone et ses collaborateurs (1992) ont démontré cette prémisse en ajoutant que les femmes vivent plus de conflits dans les deux directions (travail-vie et vie-travail). Cela pourrait s'expliquer par la tendance des individus ou des couples de renforcer la division sexuelle comme stratégie face à l'interface travail-vie personnelle (Boulet et Le Bourdais, 2016).

L'*âge* constitue un facteur considérable dans l'explication du stress. Les études établissent une relation inversement proportionnelle entre l'âge et le niveau de stress, donc le stress diminue lorsque l'individu avance en âge (Magnavita et al., 2008; Marchand et Blanc, 2010; Marchand et al., 2005a). Cela s'explique notamment par l'accumulation de l'expérience, des compétences et de la confiance avec le temps (Magnavita et al., 2008). Également, l'âge agit comme effet modérateur dans la relation travail-vie personnelle en diminuant le stress lié aux responsabilités familiales, considérant que la charge liée aux soins des enfants diminue puisqu'ils grandissent aussi (Gladu-Martin, 2016).

Le concept d'*identité athlétique* a été largement documenté dans les recherches portant sur les effets de la transition de carrière ou la retraite chez les athlètes (Brewer et al., 1993; Lantz et Schroeder, 1999). En effet, au cours de leurs carrières, les sportifs professionnels développent une identité athlétique, que Brewer et al., (1933) ont définie comme le degré auquel un individu s'identifie au rôle d'athlète. Ce concept se comprend aussi par le degré d'importance, de force et

d'exclusivité rattaché au rôle de l'athlète, qui est maintenu par ce dernier et qui est influencé par son environnement (Cieslak, 2004). Au cours d'une carrière sportive, plusieurs facteurs sociaux et personnels vont moduler la construction et le maintien de l'identité athlétique du sportif. En effet, les facteurs sociaux font référence à l'environnement de l'athlète (flexibilité socioprofessionnelle, les entraîneurs et le personnel sportifs, les amis et les coéquipiers ainsi que la reconnaissance sociale) et les facteurs personnels font référence au style et au rythme de vie occasionné par le sport professionnel ainsi qu'à la différenciation par l'apparence (Yannick et Brewer, 2007). Plusieurs athlètes estiment leur valeur personnelle par leurs performances et cette dite identité athlétique (Lanning, 1982). En fait, plus les athlètes atteignent de hauts niveaux, plus ils s'identifient à leur rôle d'athlète (Lamont-Mills et Christensen, 2006). La forte identité athlétique agit comme facteur de protection à certains égards, comme par le sentiment d'appartenance à la communauté sportive ou par l'augmentation de la confiance en soi lors de performance dominante (Brewer, 1993). Inversement, l'athlète qui estime sa valeur personnelle dans son habileté à performer risque d'éprouver des difficultés face aux imprévus (contre-performances, blessures, etc.) et se retrouver avec plusieurs conflits au niveau interpersonnel et relationnel (Hughes et Leavey, 2012). Les mêmes auteurs ont également identifié une corrélation positive entre une identité athlétique élevée et la détresse psychologique, le surentraînement et l'épuisement professionnel des athlètes. L'identité athlétique pousse les athlètes à adopter des comportements à risque, notamment, Stafford et ses collaborateurs (2013) affirment que les athlètes jouent malgré leurs blessures pour protéger leur identité athlétique et pour préserver leurs relations ou leurs statuts sociaux avec leurs entourages.

Effectivement, la *perception du risque* et des blessures est un autre facteur explicatif spécifique aux athlètes quant aux atteintes à leur santé physique et mentale. En effet, plusieurs recherches dont celle de Bolling (2019) montrent que la plupart des athlètes considèrent la douleur comme une composante normale de l'entraînement. D'ailleurs, la perception d'une blessure dans le monde sportif n'est pas fixe, elle change en fonction du niveau de performance, du niveau de douleur et de la participation aux entraînements. Par conséquent, les athlètes de haut niveau considèrent qu'ils ne sont atteints d'une blessure sportive qu'au moment où leurs performances sont affectées. Enfin, les *attentes individuelles* des athlètes face à leurs performances individuelles

ou collectives encouragent les athlètes à compétitionner malgré des blessures. En effet, les athlètes blessés sont désireux de poursuivre l'entraînement afin de gagner du respect et répondre aux attentes organisationnelles et sociétales placées sur le sport d'élite. Surtout en sport collectif, les athlètes ne veulent pas signaler l'apparition de blessure d'une part, par peur de décevoir leurs coéquipiers et d'autre part, par peur de perdre leur place au sein de l'équipe (Coakley, 2020; Robson-Ansley, 2006). Les attentes et les standards que s'imposent les athlètes conduisent souvent à un sur engagement au travail ayant un effet direct sur la relation travail-famille (Ni et al., 2021).

Tout cela considéré, les blessures ont un impact énorme sur les athlètes, tant sur leur santé physique que mentale. Sachant que le stress est un élément important de l'interface travail-famille, il semble juste d'analyser les éléments entrant en ligne de compte dans l'influence des blessures sur l'individu (Hughes et Leavey, 2012). L'expérience et l'historique des blessures forment les attitudes et comportements des athlètes face aux risques de leurs sports. Un athlète expérimenté au niveau professionnel est en mesure de mieux identifier et comprendre les risques de leur environnement de travail (Cournoyer et Tripp, 2014). Bref, les blessures sportives ne sont pas perçues par l'apparition de symptômes, mais par les conséquences qu'elles apportent aux athlètes (Bolling, 2019).

1.5. Conceptualisations des liens entre l'interface travail-famille/vie personnelle et la santé physique et mentale des athlètes professionnels

La recension des écrits jusqu'à présent invite à considérer que les atteintes à la santé mentale et à la santé physique des athlètes professionnels s'expliquent en partie par des facteurs liés à l'environnement immédiat de travail des athlètes (p. ex. stressseurs), l'environnement lié à l'organisation sportive d'appartenance (p. ex. culture de performance), et plus largement, à l'industrie sportive (p. ex. normes socioculturelles). Une des pistes additionnelles plus marginalement évoquées invite à croire que l'environnement hors travail également peut être une source de stressseurs susceptibles d'ajouter à la compréhension des déterminants de la santé physique et mentale des athlètes professionnels. La présente section vise donc à survoler les principales conceptualisations ayant cherché à intégrer les sphères du travail et hors travail pour ensuite évaluer leurs forces et leurs limites à expliquer la réalité des athlètes professionnels.

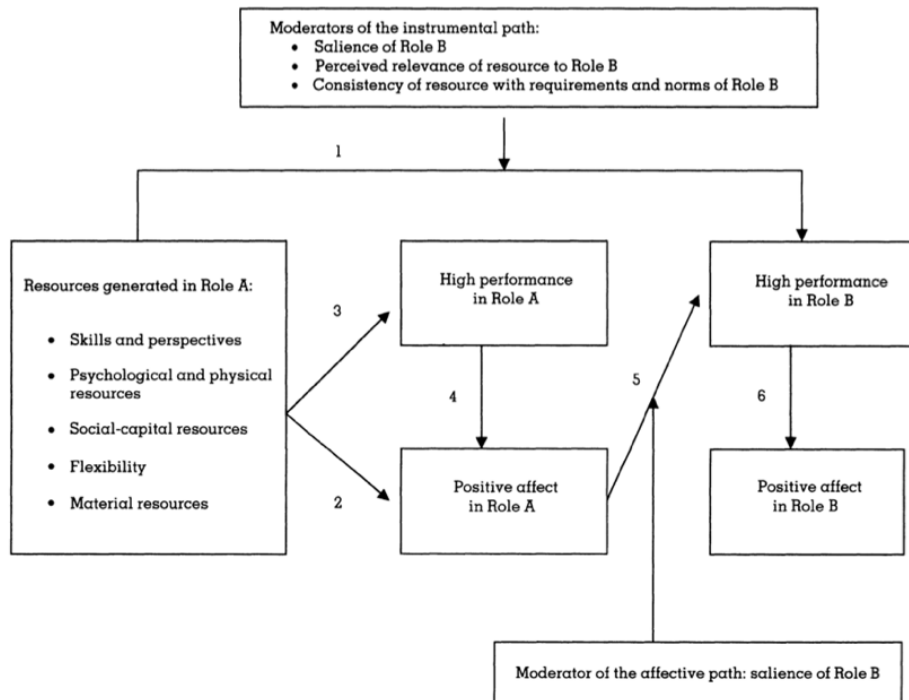
1.5.1. Enrichissement travail-famille

D'abord, la littérature aborde les perspectives positives de la relation travail-famille sous les concepts de « l'enrichissement » (Carlson et al., 2006; Greenhaus et Powell, 2006), du « débordement positif » (Crouter, 1984; Grzywacz et Marks, 2000) ou de la « facilitation » (Frone, 2003; Wayne et al., 2007) travail-famille. D'ailleurs, l'enrichissement travail-famille se distingue des concepts de débordement positif et de facilitation qui se définissent respectivement comme « l'engagement dans un domaine qui génère des gains et permet de bien exercer son rôle dans un autre domaine » (Wayne et al., 2004) et « le processus de transfert des ressources d'un domaine à l'autre » (Edwards et Rothbard, 2000). En effet, en se basant sur les travaux de Marks (1977) et Sieber (1974), Greenhaus et Powell (2006, p.73) en sont venus à une définition de l'enrichissement travail-famille partagée largement par la communauté scientifique, soit : « le degré auquel la participation dans un rôle améliore la qualité de vie dans l'autre rôle » [traduction libre]. De plus, ces auteurs ont élaboré un modèle théorique favorisant la compréhension du processus par lequel le rôle A (travail ou famille) enchérit l'expérience vécue dans le rôle B (famille ou travail).

Comme illustré à la Figure 4, la qualité de vie est composée de deux facteurs : la performance et les affects positifs. Le modèle propose que les ressources générées à travers le Rôle A promeuvent la performance et les affects positifs du Rôle B. Toutefois, cette relation est modérée par le contraste du Rôle B dans l'ensemble, la pertinence perçue et la cohérence des ressources avec les exigences et les normes du Rôle B. La capacité à générer des ressources devient le moteur de l'enrichissement puisque, dans cette dynamique, une ressource permet aux individus d'y recourir utilement et de s'y appuyer pour résoudre un problème ou faire face à une situation difficile (Friedman et Greenhaus, 2000; Greenhaus et Parasuraman, 1999; Grzywacz, 2002). Les auteurs ont identifié cinq types de ressources capables d'être générées à travers les rôles. Premièrement, les compétences et perspectives font référence à l'éventail des connaissances et compétences cognitives, interpersonnelles et d'adaptation (Holman et Wall, 2002; Ruderman et al., 2002), tout en impliquant les manières de percevoir ou gérer les situations, par le respect des différences individuelles (Ruderman et al., 2002), la valorisation des différences culturelles (Cox, 1993) et la compréhension des problèmes d'autrui (Crouter, 1984). Deuxièmement, les ressources psychologiques et physiques comprennent l'auto-efficacité (Bandura, 1997; Gist et Mitchell,

1992), l'estime de soi (Brockner, 1998), l'optimisme (Seilgman, 1991) et la santé physique. Troisièmement, le capital social est une autre ressource qui s'acquiert avec l'influence et l'information découlant des relations interpersonnelles au travail et familiales qui peuvent aider les individus à atteindre leurs objectifs. Quatrièmement, la flexibilité fait référence à la latitude de déterminer le moment, le rythme et l'endroit où les exigences du rôle sont remplies. D'ailleurs, cette dernière est grandement reconnue dans la littérature comme étant une ressource puissante (Fiedman et Greenhaus, 2000). Enfin, un cinquième type de ressources renvoie aux ressources matérielles qui comprennent les récompenses obtenues dans le cadre du travail et des rôles familiaux. Le modèle présente deux mécanismes par lesquels les ressources générées dans le Rôle A favorisent des performances élevées dans le Rôle B (Hanson et al., 2006). La voie instrumentale consiste à un transfert direct des ressources du Rôle A au Rôle B, améliorant la performance de ce dernier. De son côté, la voie affective, renvoie au fait que les ressources générées dans le Rôle A peuvent encourager des relations positives dans le Rôle A, qui à leur tour, produisent des performances et des affects positifs dans le Rôle B et ultimement, cela mène à une qualité de vie supérieure.

Figure 4 : Modèle de l'enrichissement travail-famille (Greenhaus et Powell, 2006)



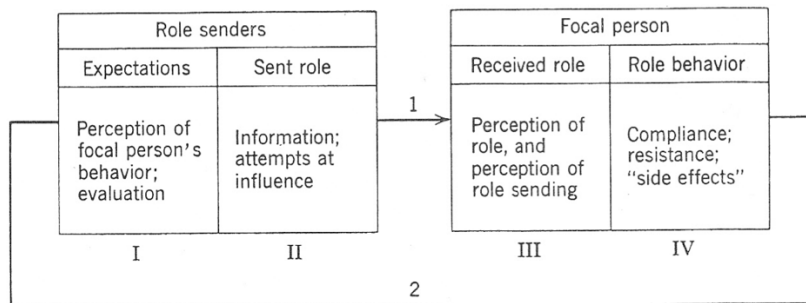
1.5.2. Conflit travail-famille

Un courant prédominant dans la littérature sur l'interface entre la sphère du travail et celle hors travail se penche sur les conflits de rôles et leurs conséquences négatives au niveau individuel que professionnel (Fisher et Gitelson, 1983). Pour les fins du mémoire, nous retournerons ici à des contributions pionnières qui articulent la notion de rôle autour d'attentes réciproques relatives aux activités et comportements exercés par un individu dans un contexte donné (c.-à-d. travail ou hors travail).

1.5.2.1. Conflits de rôles (Katz et Kahn, 1966)

Le concept de base de la perspective négative, lorsque l'on parle de l'interface entre la sphère du travail et du hors travail, est le conflit (ou le déséquilibre) entre les rôles. Originellement, les définitions des conflits de rôles proviennent du modèle de la séquence de rôle (ou modèle de la transmission de rôle) de Katz et Kahn (1966).

Figure 5 : Séquence de rôles (Katz et Kahn, 1966)



Comme présenté dans la Figure 5, l'émetteur de rôle (*role sender*) a des attentes (*expectations*) à l'égard du récepteur de rôle (*focal person*) qui s'expriment par le rôle transmis (*sent role*). Principalement, le rôle transmis vise à influencer le récepteur de rôle pour que celui-ci adopte un comportement répondant aux attentes de l'émetteur. Les informations transmises (flèche 1) amènent le récepteur à développer sa propre perception et interprétation des attentes de l'émetteur et d'en déduire un rôle perçut (*received role*). Suivant sa perception, la personne

receveuse modifie ses comportements, ce que les auteurs présentent comme le rôle joué (*role behavior*). Puisque le récepteur agit en fonction de sa perception des attentes, son comportement peut déroger des attentes initiales de l'émetteur, le poussant à entamer un nouveau cycle (flèche 2). Évidemment, la mise en marche d'un nouveau cycle exerce une pression supplémentaire sur le récepteur.

Suivant le processus de transmission de rôle, Katz et Kahn (1966) intègrent des variables individuelles et environnementales (organisationnelles, interpersonnelles) susceptibles d'influencer les personnes impliquées dans la séquence de rôle et par le fait même, la construction des rôles menant au conflit. Les variables organisationnelles influencent la séquence de rôles dans le sens où les attentes de l'émetteur de rôle ne se forment pas spontanément dans son esprit, mais naissent d'une demande initiale reliée aux caractéristiques structurelles de l'organisation (p. ex. : la taille de l'organisation, les niveaux hiérarchiques, la nature des activités, le système de récompenses, etc.). Les variables personnelles constituent les attributs individuels déterminant les comportements du récepteur de rôle (p. ex. : les motivations, les valeurs, les croyances, les habitudes, etc.). Les variables interpersonnelles font référence aux effets de la relation entre l'émetteur et le récepteur de rôle dans l'optique où les compliments ou les reproches n'ont pas la même portée sur les individus, suscitant la confiance ou la méfiance. La multitude de variables en interaction avec l'individu dans l'exercice de son rôle va guider les comportements du récepteur de rôle et est décrite par les auteurs comme étant le « *role set* » de ce dernier.

Au final, le fait que la construction d'un rôle passe par un processus interdépendant et rétroactif de plusieurs composantes (p. ex. attentes de rôles, rôle transmis, rôle perçu, rôle joué et de variables organisationnelles, individuelles et interpersonnelles) crée des incohérences, ce que les auteurs appellent des conflits de rôles. Textuellement, les auteurs définissent le conflit de rôle comme : « l'incompatibilité entre deux ou plusieurs attentes et/ou demandes, de telle sorte que l'acquiescement à l'une d'entre elles, de la part du titulaire visé, rend l'acceptation ou la réalisation de l'autre plus difficile sinon impossible » (p.184). En fonction de leur modèle de séquence de rôles, les auteurs présentent une typologie des conflits de rôle, soit : le conflit intraémetteur (*intrasender conflict*) faisant référence à l'incompatibilité des attentes d'une même personne, le

conflit interémetteur (*intersenders conflict*) provenant de l'opposition des attentes de plusieurs émetteurs, le conflit interrôle (*inter-role conflict*) se traduit par l'incohérence entre les rôles joués par une personne et le conflit personne-rôle (*person-role conflict*) apparaît lorsqu'un individu joue un rôle allant à l'encontre de ses valeurs.

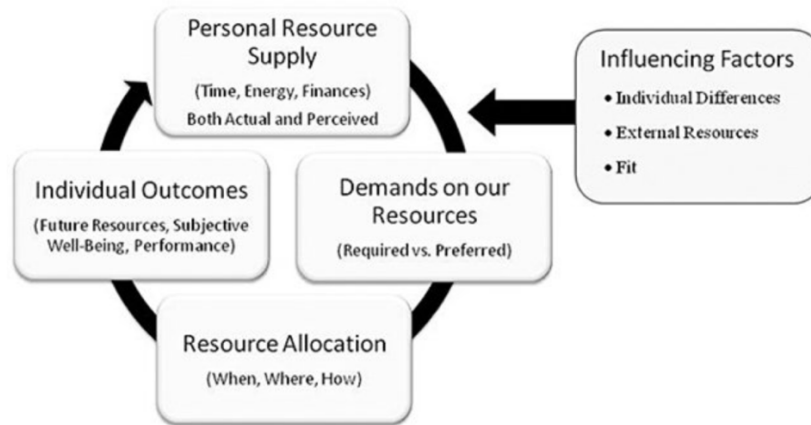
Nous avons mis l'accent sur le concept de rôle et de conflits de rôles, puisqu'ils sont les éléments centraux permettant la compréhension du conflit travail-famille. Toutefois, pour approfondir la compréhension de cette dyade, il est pertinent d'élargir les outils analytiques nous permettant d'explorer notre sujet d'étude en y ajoutant l'hypothèse de la rareté des ressources (Marks, 1977) et la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989; 2001).

1.5.2.2. Théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989)

S'appuyant sur la théorie des rôles présentée précédemment (Kahn et Katz 1966), l'hypothèse de la rareté des ressources considère les individus comme des acteurs rationnels qui souhaitent maximiser leur satisfaction en fonction des ressources qu'ils disposent. Les ressources (p. ex. psychologiques, physiques et financières) étant limitées, elles ne permettent pas à l'individu de remplir les demandes environnementales découlant des multiples rôles qu'il incarne (Marks, 1977). Hobfoll (1989) élabore la théorie de la conservation des ressources en rationalisant l'instinct humain cherchant à obtenir et conserver des ressources. Suivant cette théorie, la perte des ressources serait une source de stress chez l'individu nécessitant un besoin d'investissement dans les ressources existantes afin d'en accumuler et conséquemment, se prémunir de la perte de celles-ci ce qui contribuerait à accroître l'expérience indésirable du sentiment de stress. Pris dans un contexte d'interface travail-famille, l'individu serait poussé à choisir un domaine dans lequel il optimisera davantage son temps et son énergie en vue de tirer une plus grande satisfaction personnelle. Fan et al., (2019) raffinent ces théories et conçoivent la rareté des ressources comme un processus circulaire dans lequel les individus investissent leurs ressources personnelles pour répondre aux demandes issues de la sphère du travail et du hors travail dans le but de maximiser différents extrants individuels souhaitables (p. ex. satisfaction personnelle, mieux-être, performance). Ainsi, les individus ayant davantage de ressources seraient plus enclins à retirer des extrants positifs de leurs investissements dans la sphère du travail et du hors travail. Cette posture

est en cohérence avec Grawitch et al., (2010) qui décrivent en ce sens la formation d'un cercle vertueux d'accumulation des ressources et de minimisation des demandes environnementales auxquelles seraient notamment associées le conflit travail-famille ou travail-vie personnelle, comme illustré à la Figure 6.

Figure 6 : Personal Resource Allocation (PRA) Framework (Grawitch et al., 2010)



1.5.2.3. Le modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985)

La majorité des recherches étudient et mesurent la relation travail-famille unidirectionnelle, soit du travail vers la famille (Parasuraman et al., 1989 ; Williams et Alliger, 1994). Toutefois, plusieurs auteurs vont enrichir le concept de conflit travail-famille en invoquant la bidirectionnalité de la relation et d'autres vont adopter une perspective multidimensionnelle en se penchant sur les différentes facettes possibles dans la vie des individus, tels que le conflit « travail-conjoint », le conflit « travail-parent », le conflit « travail-entretien ménage » ou le conflit « vie au travail- vie personnelle » (Greenhaus et Kopelman, 1981). Quoi qu'on en dise, la littérature scientifique partage largement la position de Greenhaus et Beutell (1985, p.77) qui décrivent le conflit interrôle dans la relation travail-famille comme : « une forme de conflit qui survient lorsque les exigences du domaine professionnel et familial sont mutuellement incompatibles, à certains égards » [traduction libre]. Dans leur modèle du conflit travail-famille, les auteurs catégorisent trois types de conflits, qui ont été empiriquement appuyés (Carlson et al., 2000; Frone et al., 1997; Kossek et Ozeki, 1999).

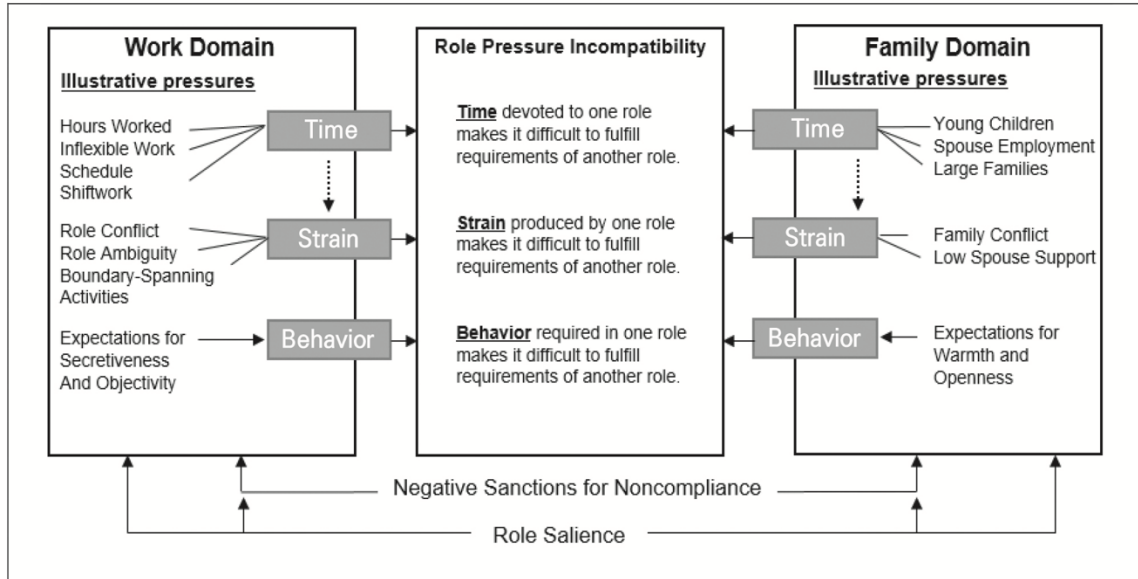
- 1) *Le conflit travail-famille lié au temps* émerge lorsque le temps consacré aux activités d'un rôle ne peut être consacré dans l'autre rôle. Le temps alloué aux exigences professionnelles réduit la disponibilité de l'individu à faire face aux obligations du rôle familial. La contrainte temporelle peut s'exprimer sous la forme physique, donc par une exigence dans un rôle rendant physiquement impossible la réalisation des tâches liées au second rôle ou par les préoccupations occasionnées par l'absence physique dans un rôle alors qu'elle est également requise dans l'autre rôle.

- 2) *Le conflit travail-famille issu d'une tension* se produit lorsqu'un stress (tension) vécu dans un rôle empêche l'individu de répondre adéquatement aux exigences de l'autre rôle. La tension peut s'accroître dans le domaine professionnel par l'ambiguïté du rôle, le manque de flexibilité ou des conflits et dans le domaine familial par le manque de soutien de la part du partenaire ou des conflits familiaux.

- 3) *Le conflit travail-famille lié au comportement* se produit lorsque les comportements associés dans un rôle sont incompatibles aux attentes comportementales associées à l'autre rôle. Les comportements attendus dans le domaine professionnel sont, par exemple, l'autonomie, l'objectivité et la stabilité émotionnelle (Schein, 1973). Au niveau familial, il est attendu de l'individu d'être attentionné, émotif et vulnérable (St-Amour et al., 2005).

Comme présenté à la Figure 7, le conflit travail-famille lié au temps (*time*) et aux tensions (*strain*) sont respectivement alimentés de sources communes. Ainsi, le conflit travail-famille s'accroît lorsque les ressources s'épuisent dans un domaine, laissant une quantité insuffisante de ressources pour répondre aux demandes de l'autre domaine (Edwards et Rothbard, 2000; Goode, 1960; Grandey et Cropanzano, 1999; Marks, 1977). De plus, le conflit peut se développer lorsque les demandes dans un domaine sont trop élevées et empêche l'individu de répondre (Frone et al., 1992; Greenhaus et Beutell, 1985) ou de performer (Crouter, 1984) face aux exigences de l'autre domaine.

Figure 7 : Modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985)



Si le modèle élaboré par Greenhaus et Beutell (1985) appuie la thèse de l'incompatibilité de la dyade travail-famille, plusieurs auteurs évoquent la pertinence d'enrichir les conceptualisations du conflit travail-famille en invoquant la bidirectionnalité de la relation. La perspective bidirectionnelle (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997 ; Gutek et al., 1991 ; Judge et al., 1994) puise dans la réciprocité de la relation entre le travail et la famille, donc l'interférence peut se faire du travail vers la famille (conflit travail-famille) ou de la famille vers le travail (conflit famille-travail). D'ailleurs, St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002) ont montré que le conflit travail-famille est plus souvent ressenti que le conflit famille-travail. D'autres ont distingué les deux types de conflits en explorant des différences dans leurs antécédents individuels ou environnementaux permettant de soutenir la prise en compte de ce lien analytique bidirectionnel (Frone et al., 1992; Gutek et al., 1991).

1.5.3. Spécificité de l'interface travail-famille/vie personnelle dans le milieu sportif

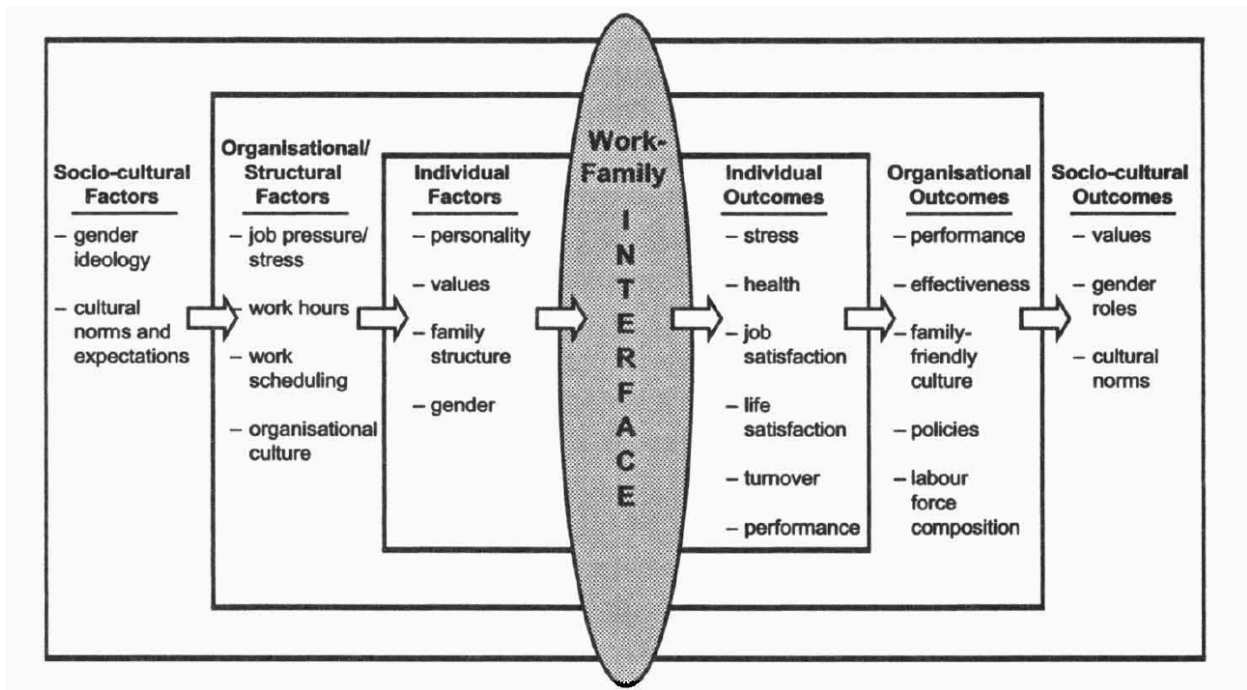
Les modèles généralistes révisés précédemment ont mis en évidence que les rôles professionnels, personnels et familiaux sont souvent incompatibles et qu'ils entraînent des effets majoritairement négatifs sur chaque domaine central à la vie des individus qui portent ces rôles (Boles et al., 2001; Greenhaus et Beutell, 1985). On dénote également la pertinence de considérer

l'interface entre la sphère du travail et du hors travail de manière élargie, afin de rendre compte à la fois de l'apport de la famille et de la vie personnelle comme domaines centraux de la sphère hors travail (Kalliath et al., 2008). Le développement des connaissances par rapport à l'interface travail-famille/vie personnelle se développe rapidement et jusqu'à maintenant, les chercheurs comprennent majoritairement ce construit d'un point de vue individuel, structurel et social. Certains auteurs comme Eby et ses collaborateurs (2005) encouragent le développement de modèles intégrant des perspectives multiniveaux et multidisciplinaires. En effet, rares sont les études qui intègrent plusieurs niveaux théoriques (p.ex. individu, environnement immédiat de travail/hors travail, contexte organisationnel, secteur industriel), ce qui pourtant, fournit des informations précieuses sur les processus et les produits de l'interface travail-famille/vie personnelle.

Sur la base de ces considérations, nous proposons l'argument dans le cadre du présent mémoire que le milieu sportif professionnel possède une réalité particulière qui ne peut être pleinement rendue par ces approches généralistes et nécessite des approches adaptées et contextualisées aux besoins des athlètes professionnels. D'ailleurs, Chalip (2005) suggère que les modèles et les théories élaborés précédemment ne peuvent se transposer parfaitement dans des contextes spécifiques, dont celui du milieu sportif. Notamment, une compréhension plus fine de l'apport du *niveau organisationnel* permettrait de rendre compte que l'interface travail-famille n'est pas un phénomène unilatéral, donc les organisations et les structures dans lesquelles oeuvrent les athlètes peuvent avoir des impacts positifs ou négatifs sur le travailleur, peu importe ses caractéristiques individuelles. De surcroît, le *niveau socioculturel associé au milieu sportif* permet d'expliquer, d'une part, comment le travail, la famille et la vie personnelle sont appréhendés dans un contexte élargi, soit le contexte social, et d'autre part, comment les comportements individuels et la structure organisationnelle sont influencés par les idéologies dominantes. Dixon et Bruening (2021) suggèrent que la famille et le travail sont des institutions sociales sexospécifiques, donc le conflit travail-famille doit tenir compte de l'idéologie du genre, surtout dans un contexte culturel occidental.

Suivant ceci, Dixon et Bruening (2021) présentent une analyse intégratrice des dimensions de l'interface travail-famille dans le milieu sportif pour éclairer les impacts y en découlant à chaque niveau. Ce modèle montre, dans un contexte sportif, comment les approches individuelles, organisationnelles et socioculturelles peuvent être intégrées pour mieux comprendre les causes, les conséquences et l'interprétation de l'interface travail-famille en tant que réalité délimitée et façonnée par les facteurs organisationnels et sociaux. Ce modèle intégrateur comporte plusieurs ajustements relativement aux modèles généralistes qui permettraient de mieux apprécier l'apport de l'interface entre la sphère du travail et du hors travail chez les athlètes. Premièrement, ce modèle a pour net avantage d'offrir une perspective multiniveaux (c.-à-d. individu, environnement immédiat de travail, contexte organisationnel, industrie sportive, société) des déterminants de l'interface entre le travail et la famille. Ceci permet d'élargir la nature des antécédents considérés dans le concept d'interface, tout en le considérant comme un facteur explicatif central à la santé des athlètes (physique et mentale). Suivant notre recension de la littérature et considérant que notre sujet d'étude met en relief le fait que les athlètes sont susceptibles d'être à des stades de transition de vie différents (p. ex. notamment à ce qui a trait au fait d'être en couple ou parent), nous jugeons par ailleurs que ce modèle mérite d'être élargi afin d'inclure plus largement l'interface travail-vie personnelle (Kalliath et al., 2008).

Figure 8 : Théorie intégrée de l'interface travail-famille dans le sport (Dixon et Bruening, 2021)



CHAPITRE 2 : PROBLÉMATIQUE ET MODÈLE D'ANALYSE

Suivant la recension des écrits précédemment exposée, on observe que la littérature scientifique sur l'interface travail-famille/vie personnelle dans le milieu sportif s'est développée principalement autour des individus qui occupent des emplois au sein des organisations sportives, comme les entraîneurs, les préparateurs physiques et les gestionnaires, et dans une moindre mesure, auprès des athlètes. Parmi les recherches axées sur les athlètes de haut niveau, on dénote qu'elles ont généralement comme point central la performance sportive, laissant peu de place aux enjeux de santé physique et mentale et leurs antécédents émergeant pourtant dans ce contexte professionnel précis. Le bassin de recherches se rétrécit davantage lorsqu'on s'attarde à la réalité féminine dans le sport, laissant peu de pistes pour tenter d'explorer leur quotidien, surtout en matière de relations entre le travail, la famille et la vie personnelle.

Or, depuis quelques années, plusieurs événements ont poussé les athlètes à prendre parole et exposer les difficultés auxquelles ils font face, surtout en termes d'atteintes à la santé mentale. De plus, la communauté sportive est marquée par un élan de revendication de la part des athlètes féminines vers une industrie plus juste, égalitaire et inclusive. Par exemple, l'équipe nationale de soccer américaine a emboîté le pas en 2019, lors du dépôt d'une plainte pour discrimination basée sur le sexe contre la fédération américaine de soccer. Les joueuses de l'équipe nationale de soccer américaine ont invoqué les inégalités salariales ainsi que les traitements inéquitables qu'elles reçoivent comparativement à leurs homologues masculins (English, 2021). Depuis leur prise de parole, les exemples d'inégalités entre les hommes et les femmes athlètes se multiplient : la saga entourant la disparité de traitement au *March Madness* aux États-Unis (2021); l'annulation du Championnat du monde de hockey féminin alors que la Fédération internationale de hockey sur glace avait accepté le déroulement du Championnat du monde junior (2021). Une prise en charge des milieux sportifs pour réduire ces inégalités est aussi en émergence, comme l'indiquent l'instauration récente par la FIFA de congés de maternité pour les joueuses enceintes, ou encore le cas de la WTA, qui en 2018, a annoncé que les joueuses bénéficient désormais d'un classement protégé pour une période de deux à trois ans suivant l'adoption ou la naissance d'un enfant (Roger, 2020). Au-delà de la révélation des inégalités entre les hommes et les femmes dans le sport, les controverses dans le milieu ont permis de lever le voile sur la réalité des athlètes professionnelles.

En effet, ces dernières évoluent dans un environnement proprement masculin qui n'est pas adapté ou modelé à leurs réalités. Tout athlète indépendamment de son sport doit conjuguer, entre autres, la vie familiale, la vie sociale, les compétitions, les entraînements et la performance. Toutefois, la réalité des femmes dans le milieu sportif est particulière considérant que la vaste majorité de celles-ci ne vivent pas de leur sport (Leclerc, 2019), impliquant que le sport professionnel se combine à l'occupation d'un emploi principal autre, d'où la pertinence d'approfondir les prémisses que nous avons en termes de connaissances tant sur le plan de la recherche que de la pratique de leur réalité.

2.1. Le cas des joueuses de hockey professionnelles au Canada

En tant que sport national, le hockey fait partie intégrante de la culture canadienne. Le hockey est sans doute le sport qui unit le plus les Canadiens, en particulier lors de compétitions internationales, telles que les Jeux olympiques. D'ailleurs, les performances exceptionnelles des hockeyeuses canadiennes au niveau international (11 médailles d'or au Championnat du monde en plus des 5 médailles d'or aux Jeux olympiques) ont fait évoluer de manière exponentielle la visibilité du hockey féminin depuis les trente dernières années. Actuellement, la plupart des meilleures joueuses de hockey au monde n'évoluent dans aucune ligue, elles font partie de l'Association des joueuses professionnelles de hockey féminin (PWHPA) et continuent de promouvoir leur sport lors de parties les mettant en vitrines dans quelques villes au Canada et aux États-Unis. Par le passé, il y avait deux grandes ligues professionnelles de hockey féminin en Amérique du Nord dans lesquelles les hockeyeuses pouvaient évoluer, soit la *Ligue Canadienne de Hockey Féminin* (LCHF) et la *National Women's Hockey League* (NWHL), aujourd'hui devenue la *Premier Hockey Federation* (PHF). Il faut savoir que les ligues sont extrêmement précaires, effectivement ce n'est que tout récemment, lors de la saison 2017-2018 que les joueuses évoluant dans la LCHF étaient rémunérées de 2 000\$ à 10 000\$ par année, sans couverture d'assurances notamment en cas de blessures professionnelles (Professional Women's Hockey Players Association [PWHPA], 2022). En ayant toujours eu une structure instable, en 2019, la LCHF annonce sa fermeture pour des raisons financières (St-Pierre, 2017; Lorange, 2019; Piché et St-Aubin, 2019; Harvey-Pinard, 2022). Cet événement a raisonné fortement au sein de cette communauté, qui s'est unie depuis cet événement pour bâtir une ligue soutenable qui, permettrait aux joueuses professionnelles de vivre de leur sport, d'avoir de meilleures conditions de travail,

dont notamment des assurances en cas de blessures, et d'évoluer dans des conditions adéquates et propices à la haute performance.

Partant du cas des joueuses de hockey professionnelles au Canada, l'objectif de ce mémoire vise à décrire l'interface travail-vie personnelle, tant dans ses antécédents que dans ses conséquences sur la santé physique et mentale de ces travailleuses. Ce cas est particulièrement d'intérêt pour l'avancement des connaissances en relations industrielles de par le cadre analytique multidisciplinaire sur lequel cette recherche s'appuie en intégrant les sciences sportives et les relations industrielles pour expliquer le contexte spécifique des athlètes professionnelles. Au niveau de la pratique, notre recherche mettra en lumière des dynamiques individuelles, organisationnelles et sectorielles permettant de mieux comprendre la réalité de ces travailleuses à un moment charnière de l'implantation d'une structure professionnelle de hockey en Amérique du Nord. De fait, les conclusions de notre mémoire pourront possiblement permettre d'orienter les pratiques organisationnelles de cette nouvelle ligue en matière d'interface travail-vie personnelle.

2.2. Modèle d'analyse de la présente étude

Le modèle d'analyse guidant notre démarche de recherche est introduit à la Figure 9. Ce modèle se fonde principalement sur les travaux de Dixon et Bruening (2021), tout en bonifiant ces derniers des éléments identifiés dans notre recension des écrits. L'interface travail-vie personnelle est au cœur du modèle. On dénotera l'ajout ici de la composante vie personnelle afin de rendre compte de la réalité des joueuses de hockey professionnelles qui sont en majorité des jeunes (moins de 35 ans) et pour lesquelles on peut penser que la transition vers les rôles sociaux associés à la famille (p. ex. être en couple, être parent) peut ne pas être présente chez certaines. L'interface travail-vie personnelle renvoie à l'ensemble des liens qui jouent entre la sphère travail et la sphère et hors travail, qu'il s'agisse de conflits ou d'enrichissement (Garner et Laroche, 2016). De plus, considérant la multitude des définitions du concept de vie personnelle (Camps, 2008; Guilbert et Lancry, 2009; Sanséau, 2009), nous la définissons comme une sphère englobant la vie familiale et les activités qui lui sont associées ainsi que les activités que l'individu réalise pour lui-même (p. ex. centres d'intérêts, loisirs, engagements associatifs, vie sociale). Notre recension des écrits nous

invite à croire qu'il y a très peu d'études qui ont considéré documenter la réalité de l'interface sous forme d'un conflit ou d'un enrichissement chez les athlètes professionnels en général. La littérature nous indique plusieurs pistes de réflexion quant aux antécédents du conflit travail-vie personnelle, cependant, dans le contexte spécifique des hockeyeuses, l'axe de l'enrichissement devrait être exploré davantage, considérant que ces athlètes continuent de jouer malgré les conditions de travail précaires. Ceci nous amène à formuler une première question de recherche :

Question de recherche 1. Comment les joueuses de hockey professionnelles se représentent-elles leur interface travail-vie personnelle en marge de leur pratique sportive : s'agit-il essentiellement d'un conflit ou d'un enrichissement?

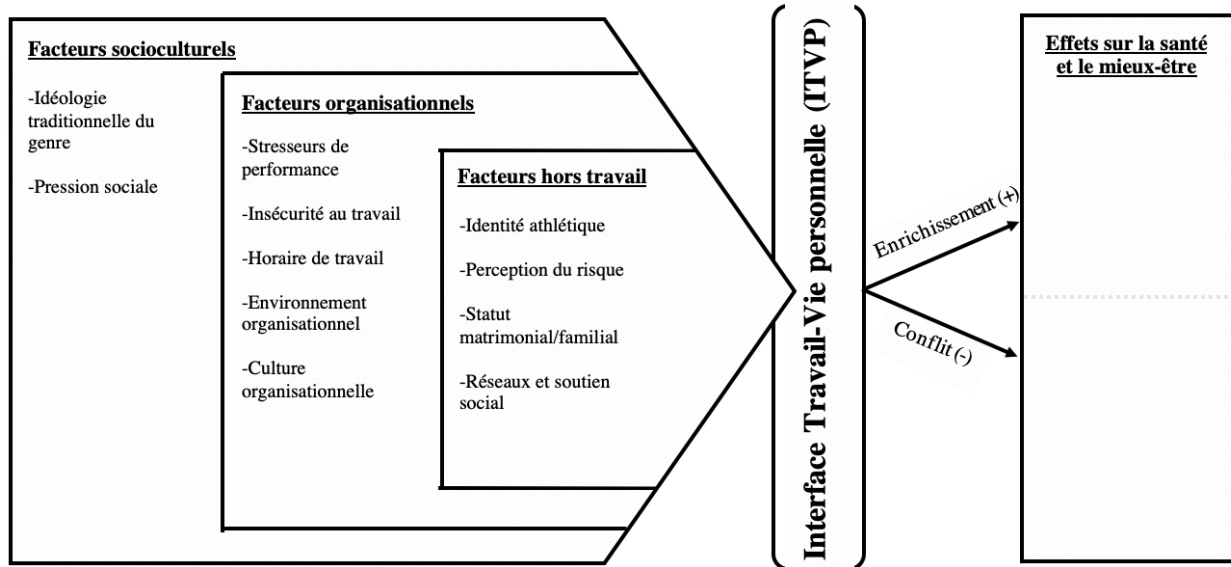
Notre modèle reprend les trois niveaux analytiques identifiés dans la recension (environnement immédiat de travail, environnement organisationnel, environnement hors travail, facteurs liés à l'individu). Chaque niveau d'analyse amène des antécédents influençant l'expression de l'interface travail-vie personnelle chez les individus. Notre recension de la littérature montre que les facteurs issus du travail (c.-à-d. environnement immédiat de travail, environnement organisationnel) ont le plus d'impact sur les athlètes à l'égard de leur interface travail-vie personnelle. En ce sens, l'organisation sportive peut devenir un accélérateur des stressseurs issus du milieu de travail, notamment par les stressseurs de performance, de l'insécurité au travail ainsi que la culture organisationnelle. La littérature est bien garnie à cet effet, cependant, les écrits se concentrent sur les organisations professionnelles masculines bien établies et non sur les organisations évoluant dans une industrie en développement, comme c'est le cas au hockey féminin. Ceci nous amène à développer une seconde question de recherche :

Question de recherche 2. Quels sont les obstacles et facilitateurs provenant de l'organisation sportive avec lesquels les hockeyeuses évoluent relativement à leur interface travail-vie personnelle?

Enfin, notre modèle postule que les facteurs issus du milieu de travail et ceux issus du milieu hors travail peuvent représenter une relation conflictuelle ou enrichissante chez les hockeyeuses et rend susceptible le développement de conséquences sur la santé physique et mentale. À titre exploratoire, nous considérons que le rapport à la pratique sportive sera exprimé à travers une interface positive (enrichissement) ou négative (conflit) menant les joueuses à connaître une expérience différente de leur santé physique et mentale. Ceci nous amène à une dernière question de recherche :

Question de recherche 3. Comment les joueuses décrivent-elles les conséquences de l'interface travail- vie personnelle sur leur santé physique et mentale?

Figure 9 : Modèle d'analyse de la présente étude



CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE

L'objectif de ce chapitre est de présenter la stratégie méthodologique de notre recherche. Les paragraphes servent à la présentation du devis de recherche, de la population et la méthode de recrutement, de l'instrumentation de la collecte de données ainsi que la méthode d'analyse de contenu utilisée, pour finir avec la validité du devis de recherche.

3.1. Devis de recherche qualitatif

La recherche qualitative a pour but d'explorer et de décrire des phénomènes sous-documentés ou sous-théorisés en passant par l'expérience et la manière dont ils sont vécus par les individus tels que pris dans leur contexte. Ainsi, la recherche qualitative interroge la signification que portent les individus quant aux phénomènes à l'étude (Fortin et al., 2006). Étant donné que cette recherche s'intéresse à l'interprétation de la réalité des joueuses de hockey professionnelles ainsi qu'au sens accordé aux antécédents et conséquences de l'interface travail-vie personnelle, le recours à ce type de recherche s'avère justifié. Considérant l'intérêt de cette recherche, nous avons privilégié les entrevues individuelles semi-dirigées comme outil de collecte de données. Tel que stipulé par Baribeau et Royer (2013, p. 26) :

« L'entretien individuel, plus que tout autre dispositif, permet de saisir, au travers de l'interaction entre un chercheur et un sujet, le point de vue des individus, leur compréhension d'une expérience particulière, leur vision du monde, en vue de les rendre explicites, de les comprendre en profondeur ou encore d'en apprendre davantage sur un objet donné. Comme la parole est donnée à l'individu, l'entretien s'avère un instrument privilégié pour mettre au jour sa représentation du monde. »

Nous considérons cette façon optimale dans le cadre de la recherche puisqu'elle offre la possibilité d'explorer en profondeur la perspective des joueuses de hockey professionnelles quant à leur interface travail-vie personnelle (Poupart, 1997), ainsi qu'à la connaissance et la compréhension des enjeux auxquels elles font face. Également, dans le cas précis de cette recherche où les connaissances issues de la littérature sont limitées, l'entretien individuel offre une tribune d'exception à la chercheuse et la répondante encourageant la production de savoirs dans le

domaine. L'objectif d'interroger des joueuses professionnelles vise à effectuer une étude plus approfondie de la problématique.

3.1.1. Population et recrutement

Un échantillon par choix raisonné de $n=10$ joueuses professionnelles actives a été constitué afin de mener une série d'entretiens semi-dirigés à l'été 2022. Pour ce faire, nous avons contacté les responsables de l'Association des joueuses de hockey professionnelles (PWHPA), dont le siège social est établi à Montréal, en faisant parvenir un résumé de notre étude et en les invitant à partager notre invitation aux joueuses pour qu'elles puissent manifester leur intérêt à participer à la recherche de façon volontaire. Les entrevues se sont déroulées dans les deux langues officielles (français et anglais) et aucun incitatif à la recherche n'a été prévu comme compensation aux participantes. En fonction de nos besoins, nous avons eu recours à une stratégie d'échantillonnage de type boule de neige pour atteindre la taille échantillonnale ciblée. Les dix (10) entretiens semi-dirigés ont été effectués par visioconférence, ce qui nous a permis d'élargir notre bassin de recrutement, sans être limitée par la distance géographique. En revanche, l'utilisation des plateformes numériques pour la collecte de données a rendu plus difficile la collecte d'indices visuels et non verbaux, comme le langage corporel, quoique les informations nécessaires à la présente recherche ne relèvent pas de ces indices (Wall et al., 2021). Or, les informations obtenues grâce à ce type de collecte de données s'avèrent néanmoins être riches, détaillées, de haute qualité et similaires aux données recueillies autrement lors d'entretiens en personne (Wall et al., 2021).

Sur le plan des considérations éthiques, une demande de certificat d'éthique de la recherche a été formulée à l'Université de Montréal, suite à l'acceptation du projet de mémoire. Les informations en regard à l'éthique de cette recherche ont été distribuées aux responsables de l'Association des joueuses, puis ont été répétées au début de chaque entrevue.

3.1.2. Instrumentation

Le guide d'entretien semi-dirigé pour les joueuses (Annexe 1) comporte quatre sections. Une première section établit le profil sociodémographique des répondantes (p. ex. : âge, nombre

d'années évoluant dans le circuit professionnel, statut marital/parental, statut d'emploi principal, etc.). Une seconde section aborde les éléments analytiques directement en lien avec la *Question de recherche 1* et approfondit la notion d'interface travail-vie personnelle (p. ex. « Comment décririez-vous la relation entre votre vie professionnelle et votre vie familiale »). Une troisième section porte sur les antécédents influençant le sens de l'interface (p. ex. « Quels éléments issus du travail (emploi principal et de hockeyeuse) influencent cette relation? »). Enfin, une quatrième section porte sur les conséquences pour la santé physique et mentale de l'interface (p. ex. « Est-ce que votre l'interface travail-vie personnelle a des répercussions sur votre santé physique selon vous? Puis sur votre santé mentale? »). Les entretiens semi-dirigés d'environ une heure ont été enregistrés, puis retranscrits pour analyse en considérant les notes compilées lors de celles-ci (p. ex. : langage corporel, hésitations, etc.). Par ailleurs, les verbatims et nos notes personnelles ont constitué la principale source de données utilisées dans l'analyse.

3.1.3. Analyse de contenu

Considérant la nature des données qualitatives à analyser, nous avons opté pour l'analyse thématique dans le traitement des informations recueillies. Par sa fonction de repérage, cette stratégie nous a permis de « relever tous les thèmes pertinents, en lien avec les objectifs de la recherche, à l'intérieur du matériau à l'étude » (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 4). De surcroît, par sa fonction de documentation, l'analyse thématique permet de constater l'étendue des oppositions ou divergences entre les thèmes soulevés. Nous nous sommes inspirés de la technique de codage proposée par la théorisation ancrée afin de mettre en relief les liens d'antécédents et de conséquences à l'ITVP figurant au modèle d'analyse (Strauss et Corbin, 1990). Dans un premier temps, nous avons effectué une identification des thèmes émergents qui se dégageaient de la lecture transversale des 10 entretiens semi-dirigés (codage ouvert). Dans un deuxième temps, nous avons revisité les données en tentant de voir dans quelle mesure les liens analytiques d'antécédents et de conséquences relient effectivement ces thèmes (codage axial). Considérant le volume d'informations à traiter, nous avons décidé d'effectuer notre analyse en utilisant le logiciel spécialisé Nvivo.

3.2. Validité du devis de recherche

En recherche qualitative, la validité du devis est fondée sur différents critères. En effet, le modèle de Guba (1981) offre des moyens aux chercheurs d'augmenter la rigueur de leurs études à travers l'identification de la fiabilité, de l'applicabilité et de la neutralité. D'abord, la valeur de vérité établit le degré de confiance du chercheur vis-à-vis la véracité des résultats basés sur la conception de la recherche, des participants à la recherche et du contexte. En ce sens, la valeur de vérité est généralement obtenue à partir des participants à la recherche puisqu'elle suppose qu'il existe une seule réalité tangible à mesurer. Suivant la même logique, lorsque la chercheuse fait face à des réalités multiples, son travail reste celui de représenter le plus adéquatement possible les réalités des participants à la recherche. D'autres auteurs suggèrent qu'une étude qualitative est crédible lorsqu'elle présente des descriptions ou des interprétations si justes que les personnes qui partagent cette même expérience reconnaissent immédiatement les descriptions (Krefting, 1991). Ainsi, la valeur de vérité est un indicateur de la validité interne. D'ailleurs, Guba (1981) présente une perspective de l'applicabilité centrée sur l'adéquation ou la transférabilité des résultats, ce qui renvoie à la validité externe du devis. Notre devis répond à ce critère d'applicabilité, car nous avons collecté suffisamment de données et offert des citations multiples afin que le contexte relaté par les joueuses puisse être apprécié de manière approfondie permettant d'établir des comparaisons, par exemple, avec les dynamiques explicatives trouvées dans la littérature. Enfin, la neutralité fait référence à la mesure dans laquelle les résultats dépendent uniquement des données recueillies par les participants à la recherche et du contexte de la recherche et non par d'autres biais, des motivations ou perspectives (Guba, 1981). Nous avons conservé un journal de bord à cette fin, qui nous a permis de recueillir nos réflexions au fur et à mesure de nos collectes et analyses pour évaluer ce critère en continu.

CHAPITRE 4 : RÉSULTATS

Ce chapitre présente ce qui se dégage de l'analyse des données recueillies au moyen des entrevues réalisées en plus de mettre en relief les différents points de vue des joueuses en ce qui concerne les antécédents de leur interface travail-vie personnelle. Suivant la récolte et la classification des informations obtenues, nous avons regroupé les résultats sous cinq thèmes majeurs : (1) les ressources que les joueuses retirent du travail; (2) les lacunes du hockey professionnel féminin et ses facteurs de risques à l'interface travail-vie personnelle (ITVP) et au mieux-être; (3) la considération de la sphère hors travail dans l'équation de la ITVP; (4) les caractéristiques individuelles modifiant les dynamiques explicatives de l'ITVP; ainsi que (5) l'impact de l'idéologie traditionnelle du genre sur les joueuses et leur ITVP.

4.1. L'emploi comme incubateur de ressources

Parmi les principaux thèmes émergents des entrevues, on constate d'emblée que les ressources du travail occupent une place importante dans le discours des joueuses professionnelles de hockey. Évoquées sous de diverses formes, ces ressources ont été au cœur des déclarations de plusieurs participantes (Participantes, 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 7). Chez les joueuses à l'étude, nous remarquons également que les ressources développées dans le domaine du travail proviennent de deux sources distinctes soit : l'emploi principal et l'emploi de hockeyeuse professionnelle. De par leurs particularités, chaque emploi se voit caractérisé par une organisation du travail ayant le potentiel de se positionner comme un incubateur de ressources facilitant la conciliation entre les rôles professionnels émanant de chaque emploi. Effectivement, la capacité d'accéder à des ressources au travail issues d'emplois multiples permet aux joueuses de combler les ressources manquantes de l'emploi principal par celles générées par leur emploi de hockeyeuse et vice-versa. Éventuellement, l'enrichissement procuré par les ressources issues du travail affecte directement la santé, le mieux-être et la qualité de vie en général des joueuses.

Emploi principal. Nous constatons que la flexibilité offerte par l'emploi principal¹ affecte positivement la qualité de vie des joueuses. Comme le soulignent certaines, cette flexibilité s'exprime notamment par la possibilité d'aménager soi-même son horaire de travail et moduler ses tâches permettant de concilier la charge de l'emploi principal avec les exigences de l'emploi de hockeyeuse. À défaut de ceci, l'absence d'un tel contrôle des joueuses sur leur horaire de travail a entraîné pour certaines des conséquences négatives sur leur performance dans leur emploi de hockeyeuse, entravant notamment la participation aux entraînements.

« Ça m'amène une flexibilité qui est nécessaire. Si je suis là à 9h30, c'est pas la fin du monde, tant que je fais la job. Je fais mon horaire pour que mes meetings commencent à 10h pour avoir le temps de m'entraîner le matin. Mais je suis chanceuse parce que plusieurs filles doivent manquer les entraînements. »

Participant 1

« Overall, c'était une expérience super positive, mais comme je te dis, j'avais la latitude de créer mon propre horaire au [Lieu de travail 1], sans dire que c'était pas énormément de travail, mais j'avais quand même plus de possibilités que ma coéquipière qui était policière, t'sais elle ses shifts c'est pas elle qui décidait faque des fois il faut qu'elle manque des pratiques [...]. »

Participant 7

À ce sujet, d'autres joueuses ont vanté l'ouverture de leur employeur principal au niveau du télétravail. Pour être en mesure de concilier leurs emplois, les joueuses doivent souvent faire des demandes d'accommodations dans leur emploi principal et le télétravail semble offrir une latitude importante dans l'harmonisation des emplois.

¹ Aux fins de ce mémoire, l'emploi principal est considéré comme l'emploi qui représente la principale source de revenus pour les joueuses.

« [Mon employeur] aurait pas été ouvert à ce que je pratique l'après-midi, mais je pouvais faire du travail mettons plus de rédaction à distance pour compenser si on partait pour la fin de semaine. »

Participante 8

De plus, les joueuses conviennent que le soutien offert par l'employeur principal et les collègues est une ressource positive pour leur interface travail-vie personnelle. Les employeurs enthousiastes face aux réalisations sportives de ces travailleuses se positionneraient comme étant généralement plus tolérants, flexibles et ouverts aux accommodations lorsque les demandes du hockey empiètent sur les tâches de l'emploi principal des joueuses. D'ailleurs, plusieurs d'entre elles exposent leur réalité à leur employeur principal dès les premières étapes du processus d'embauche.

« Mais là avec l'emploi temps plein que j'ai maintenant après la maîtrise, à mon entrevue c'est quelque chose que j'ai mentionné : « ça ne devrait pas impacter, mais je veux juste vous mettre au courant que je joue au hockey, les pratiques sont le soir, on a des games la fin de semaine donc juste soyez au courant ». Dépendamment de comment ils réagissent, tu vas le voir s'ils sont accommodants ou pas. »

Participante 2

« C'est sûr que quand j'ai fait mes entrevues, ils m'ont demandé si j'allais jouer au hockey ou si j'allais arrêter et j'ai répondu on va voir, mais je ne me voyais pas arrêter de jouer au hockey. Ils étaient conscients que le hockey ferait partie de ma vie. Comme je te dis, dès l'entrevue, ma boss était full contente par rapport à ça. »

Participante 3

« Je suis chanceuse moi parce que j'ai des collègues et des supérieurs qui comprennent ma réalité, mais ce n'est pas partout comme ça. »

Participante 1

Enfin, la rémunération provenant de l'emploi principal apparaît comme une ressource importante pour les joueuses puisqu'elle leur assure une sécurité financière. De plus, on comprend que l'argent gagné au moyen de l'emploi principal comble les dépenses occasionnées par l'emploi de hockeyeuse, comme l'équipement et les coûts de voyage, vu que ces coûts dépassent les sommes récoltées dans le cadre de l'emploi secondaire.

« Je pouvais pas me dire que je vais mettre le hockey en premier avant ma job parce clairement c'est pas ça qui va me faire payer mon nouveau condo là. »

Participant 3

« Le salaire du hockey ne couvrirait même pas mon équipement ou mon gaz pour l'année. »

Participant 2

Emploi de hockeyeuse. Alors que la description que font les joueuses de leur emploi principal met en exergue des ressources instrumentales (flexibilité, soutien organisationnel, rémunération adéquate et stable) leur permettant d'occuper l'emploi de hockeyeuse, la nature des ressources mentionnées par les joueuses pour ce dernier est directement associée au mieux-être global (c.-à-d. physique, psychologique et social) des joueuses. D'abord, en étant un sport d'équipe, le hockey permet et accélère le développement personnel des joueuses, principalement au niveau avec les compétences interpersonnelles, de la capacité de percevoir et gérer différentes situations et du respect des différences individuelles (p. ex.: la personnalité, l'orientation sexuelle, l'expérience, etc.). Le regroupement des joueuses au sein d'une équipe crée un climat d'entraide et cette collaboration mobilise leurs qualités personnelles, humaines et relationnelles vers un objectif commun. Les joueuses ont exprimé l'altruisme qui les habite alors que l'équipe devient, en quelque sorte, une entité à part entière envers laquelle elles sont profondément dévouées et pour laquelle elles sont prêtes à faire d'énormes sacrifices. L'équipe devient donc une ressource collective et est décrite comme un facilitateur important des réussites du groupe et du mieux-être des joueuses.

« C'est d'avoir un endroit où tout le monde se respecte, tout le monde peut être soi-même et où ils sont encouragés à faire de leur mieux. Au hockey, c'est la même affaire, tout le monde sont là, tes amies, tout le monde est respecté, peu importe les différences. »

Participant 7

« Tu peux pas juste penser à toi quand tu joues dans un sport d'équipe. Tu te mets de la pression de performer pour que les autres puissent performer aussi. Je le fais pour moi et les autres. Je ne veux pas décevoir et je suis prête à tout pour ces filles-là. [...] à la fin de la saison quand tu sens que ta teammate à ta gauche et à ta droite elle va tout faire pour toi, il y a une vibe et ça, c'est gros, quand tu es assise dans la chambre et tu sens que tout le monde se lève c'est les plus beaux moments. Pour arriver à ça, c'est plus de se parler, de se comprendre, de faire des activités. Ça vient avec tout le monde qui s'écourent, se comprennent, s'acceptent pour qui ils sont, incluant les coachs. »

Participant 3

De plus, le fait de jouer au hockey procure aux joueuses un niveau accru de mieux-être à la fois physique et psychologique. D'une part, la nature du sport force les joueuses à maintenir une bonne forme physique de par les entraînements intensifs et répétés qu'elles effectuent sur une base régulière. À titre d'exemple, une semaine normale d'entraînement pour ces joueuses inclut généralement deux ou trois pratiques sur la glace, deux entraînements hors glace ainsi qu'un ou deux matchs la fin de semaine. D'ailleurs, les joueuses estiment que leur charge d'entraînement hebdomadaire s'élève à une quinzaine d'heures. D'autre part, jouer au hockey confèrerait aussi des bénéfices sur le plan émotionnel, cognitif et psychologique pour les joueuses. En effet, plusieurs d'entre elles mentionnent ressentir des émotions positives telles que la fierté, la joie de vivre, la satisfaction et la gratification par la pratique de leur sport. Les bénéfices cognitifs de la pratique sportive intense sont aussi soulignés, notamment par une meilleure concentration et une meilleure performance dans les tâches et activités de tous les jours, même en dehors de la pratique sportive. Sur le plan psychologique, plusieurs joueuses relatent l'expérience libératrice associée au hockey au sens où l'intensité de leur sport leur permet libérer les tensions de la vie quotidienne puisque, sur une courte période de temps, elles se concentrent intensément et uniquement sur le hockey avec l'objectif d'obtenir les résultats désirés en termes de performance.

« [...] tu es fière de toi à la fin de la journée d'avoir accompli tout cela. C'est sûr que c'est faire 1h30 que tu ne penses juste à rien, que tu fais juste jouer au hockey, ce que tu aimes le plus au monde et aussi de décrocher et de dépenser de l'énergie physique au lieu de rester assise pendant 8h ce qui est quand même des fois long, c'est bon de juste faire son activité physique donc c'est ça qui me rend le plus heureuse là-dedans. »

Participant 1

« Pour moi le hockey c'est une désintox. Au hockey, je me sens libre, je me sens comme une artiste. C'est libérateur aller sur la glace. »

Participant 3

« Amener l'aspect de hockey sur une base régulière ça m'amène à être plus focus, même pour les études. »

Participant 4

« Je te dirais que jouer au hockey c'est là que je peux enlever mon stress de toute ma journée et juste penser à ce que je fais en ce moment et que c'est de jouer au hockey, donc c'est enrichissant pour moi. »

Participant 5

« Ça me procure de la joie de vivre. Quand j'embarque, je suis toujours contente. Le fait de performer, de sortir d'une pratique et ça fait du bien au système. »

Participant 6

Les gains découlant des relations interpersonnelles provenant de l'environnement de hockey sont les ressources les plus importantes et enrichissantes pour les joueuses au niveau de leurs affects. Ce que l'on peut décrire comme « l'effet de la chambre de hockey » est un élément précieux pour les joueuses de par le soutien social qu'elles en retirent. Ce soutien est principalement décrit dans sa nature émotionnelle lorsque les joueuses peuvent, à travers leur expérience collective partagée, offrir une écoute et une compréhension à la réalité de leurs coéquipières qu'elles considèrent à travers des liens filiatifs forts comme des « sœurs », des « amies ».

« Justement tout le monde ont la même réalité, donc ça nous permet d'en parler avec ces gens-là, donc tu te fais comprendre. [...] y'a pas beaucoup d'avantages à faire ça à part que l'on adore ce sport-là et que l'on adore être regroupées entre nous et c'est ma vie sociale en tant que telle. »

Participant 1

« Ce que j'aime beaucoup du hockey c'est la compétitivité et l'esprit d'équipe. C'est d'être avec 24 autres filles qui sont tes sœurs, tes amies. Moi c'est ça que je vais trouver plus difficile à laisser aller. L'effet de la chambre de hockey, le social, t'sais tu te fais des amis qui peuvent durer une vie là. [...] le feeling d'esprit d'équipe et tout le bonding que tu fais dans le bus aussi, c'est vraiment quelque chose que quand je finis ça va être plus tough à ravoir. »

Participant 2

« J'adorais mes teammates, yen a que j'ai joué avec elle sur [Organisation 6] [...]. C'est des amis que j'ai depuis le secondaire. C'est aussi ce qui a fait en sorte que j'ai continué comme ça. »

Participant 7

La voix commune des joueuses fait constat que la compétition est un élément clé de l'enrichissement et la motivation des joueuses. Certes, une concurrence s'installe entre les différentes équipes alors qu'elles sont toutes en quête du même objectif : gagner. Les joueuses ont fait part de leur enthousiasme lorsqu'elles atteignent cet objectif de victoire, et surtout elles rendent compte de leur appréciation envers le processus qui les mène à un tel succès. Pour les joueuses, ce processus englobe tous les efforts déployés d'abord au niveau physique pour répondre aux demandes du hockey, mais également les efforts mobilisés pour faire face aux demandes « extra-hockey » (p. ex. : pour concilier deux emplois, trouver du temps pour leur vie sociale, etc.). Considérant cela, la compétition représente l'aboutissement de tous les efforts et toutes les ressources investies au cours d'un processus ardu qui vient finalement influencer positivement l'état émotionnel des joueuses caractérisé par de fortes montées d'adrénaline ainsi que les sentiments d'excitation et d'accomplissement.

« C'est le feeling inexplicable de gagner qui me pousse. C'est pas la reconnaissance, même s'il y avait personne dans les estrades, c'est ton travail, tout ce que tu as mis derrière et après tu te dis que tu as tout fait ça pour finalement gagner. [...]le feeling de mission accomplie et ensuite célébrer avec les autres filles qui ont le même feeling. Le feeling de réussite, t'as pas ça ailleurs. T'as tellement travaillé fort et t'as réussi et tu l'as réussi avec tout le monde autour de toi et c'est finalement arrivé, tout le travail est là. »

Participante 2

« Je suis un peu à la recherche de ça dans une job, de trouver le high que tu reçois quand tu joues sur une base régulière. C'est difficile de le trouver. Je suis vraiment à la recherche de ça. »

Participante 4

4.2. Le hockey professionnel féminin et ses facteurs de risque à l'ITVP et à la santé physique et mentale

Au travers des entrevues, les joueuses nous ont offert un portrait approfondi de leur réalité en identifiant plusieurs facteurs socioculturels, organisationnels et hors travail, qui s'imbriquent dans une dynamique complexe. En conciliant les résultats obtenus, nous arrivons à deux constats majeurs : (1) les principaux obstacles à l'interface travail-hockey-vie personnelle proviennent essentiellement de l'environnement organisationnel de l'emploi de hockeyeuse professionnelle; (2) ils engendrent des stressseurs importants sur la santé physique et mentale des joueuses.

Horaire de travail. D'un commun accord, les joueuses s'entendent sur le fait que les heures de pratiques représentent un enjeu important pour elles. En effet, les pratiques se déroulent en fin de soirée pour permettre au maximum de joueuses d'y participer suivant leur journée de travail. Quoique cela est bénéfique au niveau de la conciliation entre l'emploi principal et l'emploi de hockeyeuse, l'horaire de travail surchargé affecte les joueuses à plusieurs niveaux. D'abord, elle engendre une charge supplémentaire au niveau de la planification des déplacements et des repas. De plus, les joueuses ressentent un effet considérable sur leur niveau de fatigue physique et mentale.

« [...] la veille que j'avais pas de hockey je prévoyais déjà mon dîner, mon souper et mon lunch pour le surlendemain pour perdre le moins de temps possible dans ma transition travail pour aller au hockey. »

Participant 8

« Vu que je suis environ à 45 minutes de l'aréna, j'essayais de prévoir et avertir ma boss ou de travailler les jours de pratiques en personne à [Ville 1], comme ça j'étais plus près de l'aréna vu que mon bureau et l'aréna sont à 20 minutes. »

Participant 3

« Dans la saison, les pratiques sont de 8h à 9h30, donc tu n'es pas chez toi avant 10h-10h30 et après si tu veux grignoter un peu, tu te couches tard et tu travailles le lendemain. »

Participant 1

« Souvent les pratiques sont de 7h30 à 9, mais on a déjà eu de 8 à 9h30 alors tu retournes chez vous tard, et c'est tough de s'endormir un petit peu, tu prends ta douche, tu relax un peu et je me couche vers 11h00-11h30. C'est plus ma fatigue à moi, personnelle. [...] Le côté mental c'est tough. Pas juste fatigué physiquement, mais veut veut pas, si tu ne dors pas tu as la mèche plus courte et tout devient plus tough à gérer. »

Participant 2

« [...] j'arrivais chez moi et je n'étais pas capable de m'endormir tout de suite, ça me prenait au moins 2 heures pour m'endormir. C'est sûr que quand tu arrives à 23h00 tu ne peux pas vraiment te faire un gros repas, donc je prenais souvent un petit quelque chose, mais j'avais encore faim après. »

Participant 5

Installations. Les conditions d'entraînements au hockey féminin professionnel se développent de plus en plus et s'observent au niveau des installations qui sont accessibles et spécialement dédiées aux joueuses. Les joueuses qui ont vécu cette évolution au fil des années manifestent un sentiment que les installations n'étaient pas à la hauteur de leur niveau de jeu.

Conséquemment, ces dernières devaient prendre en charge leur entraînement hors glace et déboursier les frais qui y sont associés (p. ex. : abonnement à une salle d'entraînement, entraîneur privé, etc.) ce qui ne contribuait pas pleinement à leur développement individuel et collectif comme athlète. Ceci ajoutait également à la logistique des déplacements multiples entre les différentes installations (p.ex. : aréna, salle d'entraînement, clinique de physiothérapie, etc.) exacerbant ainsi les demandes du travail inhérentes à l'emploi de hockeuseuse.

« Avec les [Organisation 5], on n'avait pas de gym, donc c'est sûr qu'avoir sa propre place pour s'entraîner c'est quelque chose d'important surtout à ce niveau-là. »

Participant 5

« T'sais c'est drôle parce qu'on appelait ça la ligue professionnelle, parce qu'on agissait comme des professionnelles, mais on n'a aucune condition professionnelle ici là. Pour moi, professionnel, c'est que tout est professionnel : c'est ton travail, l'organisation qui s'occupe de toi, toute est 10/10 pis toutes les conditions sont mises en place pour que tu performs. T'sais c'était pas mis en place pour qu'on performe parce qu'on avait tellement d'autres choses à penser t'sais. »

Participant 7

Les progrès récents à ce niveau visent justement à combler ces manques et permettre aux joueuses d'avoir accès à des installations qui rassemblent tous les aménagements nécessaires pour répondre aux demandes du hockey en un seul endroit (p. ex. : patinoire, salle d'entraînement, salle de traitement, etc.).

« On est très chanceuse d'avoir le [Installation 1], le fait qu'on ait une place ou un peut s'entraîner ça aussi ça va être intéressant. D'avoir tout réuni c'est vraiment intéressant et ça dit que t'es rendu un athlète de haut niveau. »

Participant 4

Encadrement médical. Les lacunes au niveau de l'encadrement médical offert par l'organisation sportive est un élément qui a été grandement mis de l'avant par la totalité des

joueuses. En fait, à ce niveau, plusieurs joueuses ont comparé l'encadrement qu'elles recevaient dans les rangs universitaires aux conditions dans lesquelles elles évoluent au niveau professionnel. En effet, l'encadrement offert au niveau universitaire est décrit par certaines comme nettement supérieur à celui offert au niveau professionnel en ce qui a trait entre autres à l'accessibilité des professionnels de la santé et l'encadrement offert par l'organisation. Comparativement aux conditions offertes au niveau universitaire, les joueuses ont le sentiment d'être moins entourées et moins soutenues par leur organisation professionnelle dans la prise en charge de leur santé physique et mentale. Elles ont l'impression d'être davantage laissées à elles-mêmes dans la gestion de leurs blessures et ont exprimé leurs craintes face à l'encadrement médical insuffisant, tant lors des compétitions et des entraînements que dans le suivi et le traitement des blessures par après. Elles ont également fait part des difficultés d'accès aux professionnels de la santé spécialisés dans le sport (p.ex. physiothérapeutes, médecins sportifs, psychologues, préparateurs mentaux). En revanche, certaines joueuses soulignent que le soutien organisationnel niveau de l'encadrement médical est très variable dans le hockey professionnel féminin, alors que certaines équipes offrent un meilleur accompagnement et possèdent davantage de ressources que d'autres.

« On dirait que c'était plus ouvert côté universitaire vu qu'on était très bien encadré, ça faisait quasiment partie du programme. Arrivé professionnel, t'es plus laissé à toi-même [...] »

Participant 5

« [...] comment est-ce que tu veux jouer une saison régulière sans avoir des traitements quelconques pour n'importe quelles blessures. »

Participant 4

« C'est aussi que si tu te blesses dans une pratique, ben il n'y a pas personne pour t'aider. Il n'y a pas de physio, pas de médecin, etc. c'est ça qui est aussi dangereux. C'est un peu illégal selon moi. »

Participant 1

« Sinon aussi, l'encadrement : à un moment donné dans la [Ligue 3], on n'avait pas de physio, faque c'est la physio de l'autre équipe qui s'occupait de nous. »

Participant 5

« La physio toutes ces affaires-là, oui on avait une physio avec nous, mais moi je pense que c'était difficile d'avoir des rendez-vous, quand tu avais un petit quelque chose qui te gossait, c'était pas évident d'avoir rendez-vous. »

Participant 6

Pour certaines, ce manque de ressources sur le plan médical devient une crainte au-delà de la blessure physique ou psychologique, puisque les effets peuvent avoir des répercussions sur leur capacité à travailler dans leur emploi principal. Effectivement, elles considèrent que la couverture d'assurance incluse dans leur contrat professionnel n'est pas adaptée à leur réalité et elles estiment ne pas être raisonnablement protégées face aux risques inhérents du sport qu'elles pratiquent. Dans le cas présent, la particularité s'inscrit dans le fait que même si les contrats de travail procuraient aux joueuses une assurance en cas de blessures qui représenterait 75% de leur salaire, le calcul s'effectue en fonction du salaire de hockeyeuse, donc représenterait une somme grandement insuffisante pour subvenir à leurs besoins essentiels. La complexité de la situation augmente d'un cran lorsque l'on ajoute la circonstance qu'une blessure occasionnée dans le cadre de l'emploi de hockeyeuse empêche les joueuses d'offrir une prestation de travail dans leur emploi principal.

« C'est sûr que les blessures, ça pourrait arriver n'importe où, mais on a beaucoup plus de chance qu'on se blesse en allant jouer au hockey de haut niveau que si tu restes assis comme monsieur madame tout le monde. Les risques de blessures sont plus grands. Moi je suis chanceuse parce que j'ai des assurances avec son travail, mais si quelqu'un se blesse et qu'elle n'a pas d'assurance avec son emploi ni avec l'équipe, tu es pris dans tout cela. »

Participant 1

« Mettons que tu te blesses au hockey et que tu ne peux pas travailler à ton autre job, ben d'avoir de l'argent qui rentre, je sais pas comment ça fonctionne si c'est par des assurances ou whatever, mais ça c'est important. Clairement il faudrait ça dans le contrat en cas de blessure, comme les joueurs de la LNH j'imagine. »

Participant 3

Finances. Le manque de ressources financières adéquates affecte grandement la dynamique et la relation entre l'emploi principal, le hockey et la sphère hors travail. Premièrement, les joueuses sont toutes d'accord pour dire que le salaire provenant du hockey est grandement insuffisant.

« T'sais le salaire est encore à 11 000\$ US, donc tu peux pas vivre avec ça, ça fait juste un bon bonus à la fin. C'est quelque chose que la [Ligue 3] veut créer, qu'au départ tout le monde peuvent vivre de ça. »

Participant 2

« Il faut se poser, tu travaillerais pas à quel salaire? Quand tu regardes un contrat NHL, y'en a pas un qui fait en dessous de 700 000\$, mais les jobs de tous les jours avec les études qu'ils ont fait avoir un salaire de 700 000\$ par année sont un peu plus dures à trouver. Tandis que pour nous, avec nos études, on est capable de se trouver des jobs de plus que 50 000\$ par année. »

Participant 4

« Les ressources financières, si on avait un salaire qui est viable. Juste ça ça vient de libérer beaucoup de temps, de stress pis toute ça. »

Participant 9

« Dans le fond, ça dépend tout du côté financement, t'sais présentement, le hockey me permet d'arrêter pendant 6 mois pis de juste jouer au hockey vu qu'on est payé, faque je peux sacrifier mon travail pendant 6 mois t'sais, mais t'sais si on n'était pas payés pendant les 6 mois, rendu à [Âge 4], là je pourrais pu genre juste jouer au hockey. Il faudrait que je lâche le hockey. Comme cette année, s'il y avait pas eu la [Ligue 1], il aurait fallu que je lâche le hockey parce que rendu à mon âge, j'étais rendu à avoir une job stable.»

Participant 7

Le financement a également été abordé sous un autre angle par une participante. En effet, en marge de la rémunération des joueuses, elle identifie un manque d'investissement de la part de

l'industrie sportive dans les sports féminins. En réponse à ce manque de financement et de visibilité, le hockey féminin s'est tourné vers le pouvoir des réseaux sociaux comme levier publicitaire et promotionnel alors que leur visibilité dans les médias traditionnels surtout à la télévision demeure insuffisante.

« I think it's just investing in supporting women, I mean people can't support something if they don't know it exists. I mean like the metaphore is like when you're on Amazon or Google, how often do you go to the next page to look for the product you want? You just go with the stuff that's in your face so, you know I'm really hoping people invest in just showing women and showing women's sports. »

Participante 10

Cumul des demandes environnementales. Un antécédent du conflit entre l'emploi principal et celui lié au hockey réside dans la multiplication des demandes du travail que chaque emploi apporte. Lorsque les demandes environnementales sont prises individuellement (soit justes celles provenant de l'emploi principal ou juste celles provenant du hockey), les joueuses sont en mesure de répondre aux diverses exigences. Toutefois, elles nous font comprendre que les difficultés arrivent puisqu'en réalité, les demandes de chacune des sources ne sont pas distinctes, mais viennent s'additionner et amplifient la charge globale qu'elles portent.

« Si tu veux faire un entraînement, être au travail pendant 8h et faire une pratique, mais ça prend énormément d'énergie physique donc à un moment donné si tu veux performer ou progresser, je pense que ce n'est pas l'idéal parce que tu ne peux pas être à 100% dans tout, ce n'est pas réalisable. [...] je trouve que des fois c'est comme si on est tellement habitué d'avoir cette réalité-là dans le hockey féminin que c'est normal et en même temps, c'est vraiment pas une vie normale. »

Participante 1

« C'est stressant. C'est le fun là, tu te sens accompli tu te sens que tu as fait beaucoup de choses et que ça roule, mais quand tu t'assois le dimanche après ta grosse semaine et grosse fin de semaine, tu en as beaucoup sur tes épaules parce que t'as pas avancé dans toutes les autres aspects de ta vie, t'as pas pu gérer toutes les autres sphères. On s'entend, dans une

journee il n'y a pas beaucoup d'heures et le hockey en prend beaucoup, surtout quand il y a des games [...] c'est dur trouver du temps. T'es comme in and out tout le temps. »

Participant 3

« C'est quand même particulier de se mettre toute cette pression-là [...]. Ça fait aucun sens de penser que les filles sont capables de jouer à la hauteur de leur talent en même temps que de travailler pour subvenir à leurs besoins essentiels : se loger, se nourrir, ainsi de suite, et de pas tomber malade et de rester en forme même mentalement. Je pense que les gars ont une pression de performer définitivement, mais nous elle va se multiplier, t'sais, tu dois être bonne à l'école, au hockey et par la suite tu dois quand même essayer d'avoir des amis, d'avoir une vie interpersonnelle... ça fait beaucoup de choses à gérer. »

Participant 7

« C'est que je trouve que c'est beaucoup ensemble, t'sais si j'avais le parfait combo, genre que ma job fittait pile poil [...]reste que c'est beaucoup, juste d'avoir une journée de travail complète dans le corps, y'a des pratiques que j'étais 0 là, une journée mettons à la job qui est plus rough ou qui demande plus de concentration, t'arrives le soir, moi je trouve que ça te permet pas de performer à ton plein potentiel parce que j'arrive pis je suis déjà fatiguée. »

Participant 8

« If we travel all weekend, on the Monday I might be a little more tired, but I feel like in my job it's possible to be tired and still do a good job. The opposite is not so true though, when you're tired and playing hockey I feel like it affects much more, you realize that your work day had a strain on you. »

Participant 10

La performance et la normalisation des facteurs de risques. Les joueuses ont unanimement convenu que les facteurs de risque étaient normalisés dans le monde sportif. Lorsqu'il est venu de comprendre et de décortiquer cette normalisation, les joueuses ont indiqué plusieurs pistes. D'abord, la culture traditionnelle du sport est un élément qui a été proposé comme facteur qui contribue à la normalisation des facteurs de risques. Autrement dit, les joueuses

adoptent les normes et les comportements façonnés par les valeurs qui ont été historiquement promues dans le sport, dont: le dépassement ultime de soi et de ses limites; démontrer sa force et sa supériorité; l'acceptation de la douleur; et faire preuve de résistance physique et mentale.

« C'est comme une culture de toujours aller plus loin, de se pousser plus, de pas s'écouter. »

Participant 2

« C'est la culture du sport en général dans le sens où mes parents m'ont jamais dit que je devais accepter de me faire crier après, mais depuis que je suis jeune je vois ça puis c'est comme la normalité [...]. »

Participant 8

« J'ai comme l'impression qu'on utilise les anciennes mentalités [...]. Je pense que ça vient vraiment des anciennes traditions, des anciennes cultures que genre « no pain no gain », il faut que ça fasse mal, il faut que ça soit dur, comme nos ancêtres t'sais que eux travaillaient forts et qu'ils posaient pas de question. »

Participant 9

« [...] je crois qu'on continue parce que soit qu'on veut ou soit que c'est ancré en nous pis là tu te dis : « t'es un athlète, t'es supposé être faite fort, t'es supposé récupérer, t'es supposé retourner au jeu après deux semaines de repos. T'as pas le droit de te reposer, même côté mental, comment ça que ça va pas bien ton côté mental? Tu joues un sport que t'aime » [...]. »

Participant 6

« T'es supposé être blessé, ça veut dire que tu joues fort t'sais, tu paies le prix! »

Participant 7

Par la suite, les joueuses ont identifié plusieurs stressseurs de performance, tels que l'effet de la compétition, comme élément qui favorise la normalisation des risques en contexte sportif. Alors que l'emphase est mise sur la performance, la compétitivité et la résilience pour surmonter

l'adversité, les joueuses développent un état d'esprit compétitif qui vient influencer leurs perceptions et augmenter l'acceptabilité des risques de blessures physiques et psychologiques.

« Mais je pense que dans le sport c'est des risques de blessures physiques et psychologiques, c'est tellement un milieu de performance que c'en est plus sain. Oui des fois tu es blessé ou tu as reçu un coup à la tête, mais c'est au moment où il faut que tu performs, tu vas pousser la donne. »

Participant 1

« J'ai l'impression que c'est le côté compétitif du sport. Je pense que si tu joues récréatif toute ta vie tu aurais pas nécessairement ressenti ça parce que t'es comme « bah je m'en vais jouer pour le fun » tandis que le côté compétitif, tu joues pour le fun, mais tu dois gagner. C'est le côté sport compétitif que ça vient jouer dans notre tête [...]. »

Participant 1

« You know, we're all a little bit addicted to compete so we'll often do that in detriment to our health and you know, I've played through injuries and stuff and I don't think I suffer long term damage but like you know, maybe I was just lucky. I think normalizing like, hiding pain you know, we tell each other and we tell ourselves to just suck it up and kind of not show it. There's like a wierd macho aspect to it. [...] I think it's just like pushing yourself is like an addiction and like achieving those goals and getting that gratification over and over and over it's like a great evident benchmark of success where I feel like there's a very few things in your life that are like that. »

Participant 10

« Je pense que quand tu es dans le mindset compétitif, t'sais je veux dire j'ai joué avec une cheville brisée. »

Participant 7

En parallèle, certaines joueuses identifient qu'un côté irrationnel émerge lorsqu'elles se retrouvent dans un environnement compétitif. En raison de l'état émotionnel dans lequel elles se retrouvent, elles se voient repousser les limites normalement acceptables chez elles.

« On dirait que tes limites sont plus élevées dans le sport que dans la vie normale. »

Participant 8

« [...] T'sais on a un côté rationnel qui nous dit qu'on a nos limites, mais dans le moment quand on est à l'aréna, dans le moment, y'a comme une adrénaline de plus qui embarque et là tu vis sur l'adrénaline pis tes émotions viennent tout mélanger ton côté rationnel pis c'est là qu'on utilise des excuses et qu'on normalise des affaires [...]. On est trop dans la situation, on est trop dans le moment faque là on excuse notre façon de réagir. Pour continuer pis pour performer, on vient comme excuser nos façons d'agir, parce que si tu veux performer il faut que tu sois all in, il faut que tu aies mal. »

Participant 9

En évoluant dans un sport collectif, l'effet de compétition s'observe également à l'intérieur même d'une organisation alors que les joueuses peuvent se voir à la fois comme coéquipières et des concurrentes. Suivant cette idée, le fait d'être remplaçable dans le sport, la peur du jugement et la peur de ne pas être crue ont été identifiés à plusieurs reprises comme étant des stresseurs importants issus de l'organisation.

« Le monde qui sont dans le sport, on veut tellement faire notre place et on a tellement peur de perdre notre place et de perdre du temps: 1 mois de blessure c'est trop. Nous-mêmes on se met dans des positions où on ne dit pas toute la vérité et le coach peut aussi se mettre dans une position où il ne pousse pas pour en entendre plus. »

Participant 3

« Arrivé professionnel, t'es plus laissé à toi-même parce que tu es toujours en compétition; tu veux tout le temps jouer pis t'es jamais assuré ton spot alors il faut toujours se prouver et montrer que tu es au top. C'est comme l'insécurité et se faire remplacer. »

Participant 5

« Dans le sport [...] tu ne veux pas te faire remplacer. Tu veux pas être la personne qui jouait sur le 1er trio et qui tombe sur le 4e tandis qu'au travail, ton poste c'est ton poste, personne peut t'enlever de la job, ils veulent que tu fasses la job pour eux. »

Participant 2

« Je pense que ce qui est pire c'est de se sentir mal d'être blessé, d'avoir ce regard-là des autres sur soi parce qu'on est blessé. [...] surtout dans des périodes où y'a beaucoup de compétition comme des tests physiques là tu te blesses et après tu te sens tellement jugé d'être blessé par les autres. [...] On dirait que t'as comme un jugement faque là tu vas jouer blesser ou tu vas faire des tests blessée parce que tu as peur de la critique des autres. [...] L'effet de groupe c'est genre le plus gros dénominateur t'sais de voir quelqu'un faire quelque chose, t'sais si tu vois 20 personnes faire un Rhiet² et qu'elles ont toutes été malades pis toi tu arrives et tu es malade, ben c'est juste normal. Y'a plus de doute, plus de remise en question, c'est plus difficile de prouver à tes entraîneurs et t'as peur de pas être crue. T'sais j'ai eu des blessures sur ma santé mentale, mais j'osais pas en parler il fallait tout le temps que j'aie une blessure physiquement pour avoir un break mentalement. »

Participant 9

En ayant comme objectif de dresser un portrait juste de la réalité de ces joueuses, nous désirons porter à l'attention du lecteur quelques passages qui permettent de rendre compte de l'ampleur des blessures ou incidents qu'elles ont rapportés.

« Mes parents ont dû signer une décharge pour dire que si je me faisais cogner à la tête ce n'était pas la faute de [Institution 1], j'avais une commotion, mais c'était peut-être ma dernière game [Niveau de jeu 1], ça prenait l'accord de mes parents même si j'étais majeure parce que ce n'était pas correct que je joue. »

Participant 1

« Pas de blessure physique, mais plus comme « Tu vas jamais te rendre parce que tu es grosse », ça, mettons ça été dit. T'sais, mental abuse you know. »

Participant 4

² Un test de sprint répété de capacité anaérobie, impliquant des sprints de 40 m (aller-retour) à vitesse maximale effectués toutes les 30 secondes pendant trois (3) minutes.

« Un moment donné, je me suis déchiré un muscle dans le ventre et j'ai continué la game en douleur extrême. »

Participant 5

« T'sais y'a un affaire quand même assez concret, je m'étais blessée, j'avais eu un coup de patin et ça m'avait coupé le [Partie du corps 1]. La fin de semaine d'après on jouait contre [Organisation 8] pis ils avaient vraiment une bonne équipe pis mon entraîneur m'avait demandé de jouer avec 27 points de suture dans la jambe [...]. Moi, en me faisant dire ça je me suis dit que y'avait raison, t'sais je me suis rien cassé faque je pouvais jouer et j'ai joué pareil, mais aujourd'hui je vis encore les séquelles de ça. »

Participant 9

4.3. La considération de la sphère hors travail au sein de l'ITVP

En plus des facteurs issus du travail, nous avons considéré l'apport de la sphère hors travail dans l'identification des antécédents de l'interface travail-vie personnelle chez les joueuses. Dans le cas présent, la particularité s'inscrit dans le fait que même si les contrats de travail procuraient aux joueuses une assurance en cas de blessures qui représenterait 75% de leur salaire, le calcul s'effectue en fonction du salaire de hockeyeuse, donc représenterait une somme grandement insuffisante pour subvenir à leurs besoins essentiels professionnelles de hockey au Canada. En effet, la vie personnelle telle que nous la concevons est grandement affectée par le mode de vie des joueuses, et ce, tant au niveau individuel et au niveau de la situation matrimoniale voire familiale qu'au niveau des réseaux élargis en dehors du hockey dans lesquels les hockeyeuses s'insèrent.

Niveau individuel. Les joueuses ont unanimement convenu que le hockey est un élément central de leur vie; elles ont justement dû ajuster leur mode de vie au profit leur sport puisque le statut d'athlète exige un niveau de performance et de dévouement élevé. Ainsi, l'**identité athlétique** s'incruste dans tous les aspects de la vie des joueuses sur une longue période de temps et affecte les joueuses de différentes façons. D'abord, plusieurs joueuses remarquent que la dominance du rôle d'athlète joue positivement sur leur estime de soi et leur procure un caractère unique qui vient alimenter un sentiment de différenciation dans la société.

« [...] je pense qu'on est fait différemment que n'importe qui d'autre qui n'a pas été dans le domaine du sport, on est capable de rebondir après des moins bonnes performances ou situations quelconques. Cet aspect-là je l'apprécie à chaque jour. »

Participant 4

« Je me considère différente, mais c'est pour une bonne raison [...]. C'est sûr que comparer à monsieur ou madame tout le monde, c'est une vie différente. »

Participant 5

En contraste, une joueuse a exprimé que le fait d'être une athlète professionnelle influence incontestablement ses choix en raison du mode de vie qui l'accompagne, mais n'occupe pas pour autant une place exclusive de son identité.

« [...] je ne me suis jamais identifié comme juste une athlète. Même que des fois j'ai de la misère à dire que je suis athlète professionnelle. T'sais quand on me demande ce que je fais dans la vie je dis [Emploi 1]. »

Participant 2

La voix commune des joueuses rapporte toutefois que la prédominance du hockey dans leur vie affecte négativement leur identité à l'extérieur de leur rôle de hockeyeuse. En effet, la centralité accordée à cette sphère porte les athlètes à évoluer dans un environnement structuré et contraint par les demandes du sport et dans lequel les autres aspects de la vie sont souvent délaissés. Les joueuses ont discuté de leurs craintes et leurs insécurités de se détacher de leur identification au rôle d'athlète, en se questionnant par exemple, sur leurs intérêts autres que ceux reliés aux sports ou même sur leur place dans la société et leur identité sans la considération du hockey.

« J'ai été voir une orientrice pour changement de carrière et elle me demandait j'étais qui sans le hockey et j'ai trouvé ça vraiment difficile à répondre, parce que c'est toute ma vie. T'sais je me sens un peu perdu dans la vie...qu'est-ce que le monde font dans la vie de tous les jours. »

Participant 5

« Ça fait pas longtemps que je suis capable de me définir autrement que par le hockey. Moi ça été vraiment long de me sentir utile à la vie à part le hockey, même dans mon entourage j'étais définie par être une étudiante-athlète et une joueuse de hockey de haut niveau faque qu'est-ce que tu fais si tu joues pu? Tu te sens comme normal, mais avant tu ressortais du lot. »

Participant 8

Statut matrimonial/familial. Tout comme le soutien hors hockey, lorsqu'il est question de la vie amoureuse, certaines joueuses ont mis l'accent sur l'importance du soutien offert par le. la partenaire et d'avoir un.e partenaire qui comprend leur réalité. Les joueuses ont exprimé que leur couple favorise leur mieux-être en renforçant leur sentiment de sécurité, d'enthousiasme, de confiance et de soutien. Certaines joueuses ont également exposé les difficultés qui se rattachent au couple considérant leurs réalités, telles que le manque de temps de qualité ou les enjeux en lien avec la conciliation des horaires du couple dans la planification de sorties ou d'activités. Ensuite, les participantes qui habitent avec leur partenaire ont exprimé que le manque de temps pour effectuer les tâches ménagères (p. ex. : faire le souper, la vaisselle, le ménage, l'épicerie, etc.) s'ajoute aux difficultés, alors que la charge de ces activités est directement et pleinement encaissée par leur partenaire.

« C'est des compromis. T'sais dans ce temps-là de l'année je suis moins disponible pour faire des tâches ménagères alors quand je suis disponible c'est à moi à prendre le slack et me rattraper. Lui aussi à un moment donné, je sais qu'il doit être tanné de faire le souper, la vaisselle et tout. Des fois je soupe vite et je dois partir à ma pratique alors je me sens mal et en plus il fait le souper et la vaisselle. »

Participant 2

« Je pense pas que j'aurais pu être avec quelqu'un qui comprend pas, parce que quand t'es là-dedans, c'est toute ta vie. T'sais si quelqu'un me demandait d'arrêter de jouer parce que c'est trop dur sur notre couple, ben c'est comme me demander d'arrêter la chose qui m'accomplit le plus t'sais. »

Participant 8

Pour d'autres, une relation amoureuse comporte son lot de stress et devient potentiellement un aspect conflictuel de leur vie en raison de la demande de temps qu'elle engendre. De là, ces joueuses sont d'avis qu'une relation amoureuse vient ajouter néanmoins un stresser à leur ITVP, malgré le soutien qu'elles pourraient en tirer.

« Honnêtement, je pense que le fait d'être célibataire me permet d'avoir du temps pour moi un petit peu, mais je pense que si j'avais une blonde ou une famille, je pense que je manquerais beaucoup de temps de famille. En ce moment, je peux me le permettre d'être souvent au hockey et d'être souvent au travail faque là j'ai des trous, mais si j'étais en relation, je pense que j'aurais pas ce temps-là t'sais. [...] je pense vraiment que ça serait plus difficile parce que tu rajoutes un stress de plus t'sais, ça ferait un stress de jamais être là parce que les fins de semaine on est toujours parties. T'sais ça ferait un stress de plus à vouloir être présente pour l'autre personne, mais je peux pas, faque pour moi ça serait un stress de plus, un poids de plus à supporter. »

Participant 9

De plus, nous remarquons que l'aspect de la **maternité** est abordé par chacune. Les joueuses sont portées à réfléchir davantage au moment où elles tomberaient enceintes et souvent, cela représente le moment où elles arrêtent de jouer au hockey. Ce qui ressort des entrevues se résume essentiellement par les effets de la maternité sur la sphère hockey, tant au niveau de la forme physique et de la mise à l'écart du jeu que sur l'encadrement en ce qui concerne les congés et prestations de maternité.

« Là c'est le fun parce qu'avec la [Ligue 2] c'est considéré. T'sais, un gars qui joue dans la ligue nationale qui fonde une famille, lui y'a pas de trouble, il continue de jouer au hockey, sa femme tombe enceinte ou whatever, il a un petit congé de paternité et il retourne jouer. Nous c'est zéro la même vie, il faut que tu arrêtes complètement de jouer et revenir c'est beaucoup plus long. Dépendamment de la ligue, c'est pas toujours traité de la même façon. Est-ce qu'ils te coupent ton salaire parce que tu joues pas? Est-ce que t'es en congé parental? Y'a plein d'affaires comme ça à considérer dans un monde de hockey professionnel féminin. La [Ligue 1] ils ont rajouté le congé parental en cas de grossesse,

ils expliquent ce qui arrive avec le salaire. Ça, c'est quelque chose d'important. C'est sûr que c'est pas tout le monde qui revient après une grossesse. Ça change la longueur de ta carrière aussi. »

Participante 2

Réseaux et soutien hors hockey. Le fait que la vie sociale passe principalement par les interactions issues du hockey, les relations à l'extérieur des murs de l'aréna représentent un enjeu dans la vie des joueuses. En effet, les participantes ont manifesté leur souhait d'entretenir leurs relations hors hockey, mais se retrouvent à ne pas avoir le temps nécessaire à y consacrer en raison de leur rythme de vie. D'ailleurs, les joueuses sont très sensibles au manque d'attention et de temps qu'elles aimeraient attribuer à leurs relations hors hockey. Elles y ressentent manifestement des effets au niveau émotionnel, en vivant de la tristesse, de la culpabilité et de la déception. Par contre, elles font valoir que ces sentiments se voient modérés lorsque les joueuses savent que leur entourage comprend et accepte leur réalité.

« C'est quand même difficile, parce que c'est des personnes que tu adores et que tu veux leur donner énormément de temps, mais c'est difficile à faire. »

Participante 1

« Côté social, c'est sûr qu'avec l'emploi et des pratiques c'est vraiment plus dur de voir des amies ou la famille. Sur ce point-là je trouve ça un peu plate [...]. »

Participante 5

« Dans ma tête, c'est comme d'emblée c'était automatique que je sois pas là parce que ça l'a tout le temps été. De plus en plus, je trouve ça difficile, je culpabilise plus, j'y pense longtemps, je me dis « est-ce que ça vaut la peine », mais t'sais je sentais que des fois j'avais plus le goût d'être où je manquais que d'être au hockey, mais avant je trouvais que je manquais pas grand chose à mon sens à moi. »

Participante 8

« T'sais j'aurais voulu être là, mais en même temps, le hockey a toujours passé en premier, tu t'ennuies de ta famille, tu veux être là, mais en même temps t'as tout le temps cette conscience là que le hockey c'est tellement, je sais pas comment expliquer, c'est comme

ancré en nous que le hockey c'est first faque y'a tout le temps le petit sentiment que t'es déçu, t'es triste, mais tu passes par-dessus parce qu'il y a la passion, y'a le hockey et c'est une habitude. »

Participant 9

4.4. Caractéristiques individuelles modifiant les dynamiques explicatives de l'ITVP

Un thème récurrent, soit **la différence entre les olympiennes et les joueuses professionnelles non olympiennes** ainsi que le **manque d'opportunités** au hockey féminin a aussi été repris abondamment par les joueuses. Explorer les différences de statuts entre les joueuses permet de mieux comprendre l'accès différencié aux ressources ou à l'exposition à des stressseurs qui distinguent ces deux groupes de joueuses, et leur incidence sur la ITVP. D'abord, ce qui différencie les joueuses professionnelles non olympiennes que celles qui font partie de l'équipe nationale est que, pour cette dernière catégorie de joueuse, le hockey constitue leur emploi principal. Le fait que les joueuses sur l'équipe nationale peuvent vivre du hockey, sans avoir la charge d'un emploi principal pour subvenir à leurs besoins vient créer une réalité complètement différente que celle étudiée dans le cadre de cette étude. Toutefois, le fait que ces deux catégories de joueuses sont regroupées dans une même ligue crée des écarts en termes d'encadrement, de préparation et d'entraînement puisque certaines sont encadrées par la Fédération nationale (Hockey Canada) et d'autres non. Il est pertinent de mentionner que les olympiennes sont également soumis à d'innombrables stressseurs toutefois en partie différents que ceux étudiés dans le présent cas.

« On avait toujours ce gros gap là où les olympiennes elles continuent à progresser, à s'améliorer parce qu'elles font juste ça de leurs vies et nous autres on s'améliore un peu, mais on est fatiguées, on ne peut pas s'entraîner autant qu'eux[...], mais eux c'est leurs fédérations qui s'en occupent et qui les accommodent. »

Participant 2

« Maintenant je pense que ça commence à changer avec le [Installation 1], même les olympiennes comprennent que si on rend le pool de joueuses meilleures, bien elles vont être meilleures et en général la qualité du jeu va augmenter, il va avoir plus d'intérêt et possiblement plus d'investisseurs et ainsi de suite. T'sais, quand t'es sur l'équipe canadienne, t'as des bonnes ressources, t'as des pratiques, t'as ton carding, tu es payée.

Tu te réveilles, tu vas t'entraîner et la vie est belle, mais c'est pas la réalité pour tout le monde. En même temps, les olympiennes ont une pression extrêmement différente. T'sais si une telle est pas bonne une game ben tout le monde va en parler faque je pense que des deux côtés elles ont des réalités différentes et elles ont leurs hardships. C'est débile quand tu portes attention au niveau de pression qu'elles ont. »

Participant 7

« What I found difficult is like, I know I'm not playing at like my potential, because I am running on a deficit. I feel like I'm not having the same volume of hockey as the girls I'm competing with and I'm not having the same volume of rest and preparation for these games and practices so it's not anxiety from the load, it's more I feel like disappointment if that makes sense. »

Participant 10

Également, cette différenciation amène les joueuses à se prononcer sur le manque d'opportunités qui entourent le hockey féminin. Elles expliquent que la trajectoire des meilleures joueuses de hockey au pays se termine dans les rangs universitaires lorsque ces dernières ne sont pas sélectionnées sur l'équipe nationale. Considérant cela, l'objectif ultime pour les joueuses de hockey au Canada est d'être sélectionnée sur l'équipe olympique puisqu'elles ne peuvent trouver refuge dans une ligue professionnelle suivant leurs années universitaires. Dans ce cas, la comparaison avec les opportunités en hockey masculin s'avère intéressante. En effet, dès leur plus jeune âge, les joueurs rêvent de jouer dans la LNH, leur objectif n'est pas de faire l'équipe nationale et nous expliquons ce phénomène par le fait que ces derniers sont assujettis à une multitude de ligues professionnelles qui leur permettent de vivre de leur sport, même s'ils ne font pas la LNH. Les récents développements dans le monde du hockey féminin permettent justement d'élargir l'offre tant pour les joueuses de l'équipe nationale que pour les joueuses qui ne le sont pas.

« Pour bâtir une ligue professionnelle pour les jeunes [...] tu veux inclure tout le monde, comme dans la Ligue nationale, les gars qui ont fait les Olympiques ça change rien, c'est juste une chose de plus sur leur CV et il faudrait que ça s'aligne comme ça du côté féminin. C'est sûr que côté hockey féminin on part de loin. Dans les dernières années, on a vu que t'es pas obligé d'être olympienne pour jouer professionnel, parce que même pendant les Olympiques on avait une semi-ligue. On peut voir que le seul but pour les jeunes c'est pu

juste les olympiques, y peuvent rêver d'aller dans une ligue professionnelle. On voit que ça s'est amélioré. »

Participant 5

4.5. L'impact de l'idéologie traditionnelle du genre sur les joueuses et leur ITVP

Au niveau socioculturel, l'**idéologie traditionnelle du genre** contribue à amplifier la nature des dynamiques explicatives de l'ITVP. En effet, les participantes ont exposé un côté sombre de leur réalité lorsqu'il est venu le temps de discuter des femmes dans le sport. Elles ont partagé les difficultés relatives au fait d'évoluer dans un domaine traditionnellement masculin, notamment en raison du manque de reconnaissance sociale, des questionnements quant à leurs habiletés et des stéréotypes ou préjugés avec lesquels elles doivent composer.

« Une grande partie de la société, pas tout le monde, mais une grande partie de la société voit pas le sport féminin comme un vrai sport, tandis que les gars eux, c'est des dieux parce que ça joue au hockey. Nous autres c'est genre « ok... ah... ». »

Participant 9

« C'est de douter tout le temps des compétences quand c'est une femme [...] il y a des gens qui quand c'est un métier d'homme, ils redoutent de ce que tu es capable de faire. »

Participant 1

Au-delà des effets sur la carrière professionnelle des joueuses, certaines ont confié avoir déjà été victimes de discrimination dans le sport puisqu'elles étaient des femmes.

« J'ai eu des situations dans mon hockey mineur où j'ai pas fait l'équipe parce que j'étais une fille. »

Participant 5

« T'sais les parents quand je faisais les camps AA ou BB, ils disaient que je devais pas être là et que je prenais la place d'un gars surtout dans une équipe élite. »

Participant 7

« Quand j'étais en [Domaine d'étude 1] j'ai toujours eu de la misère à me faire valoir pour qui j'étais et pas pour ce que je ressemblais pis même dans le hockey masculin, quand j'ai joué avec les gars plus jeunes, j'ai toujours eu de la misère à me faire écouter [...]. »

Participant 3

« J'ai pas connu de pas être acceptée parmi le hockey masculin quand j'étais plus jeune. Mais je sais que plusieurs filles ont vécu des choses vraiment pas drôles. »

Participant 4

CHAPITRE 5 : DISCUSSION

Ce mémoire avait comme objectif d'identifier les antécédents de l'interface travail-vie personnelle (ITVP) chez les joueuses de hockey professionnelles au Canada. Pour ce faire, nous avons pris pour point d'ancrage les travaux pionniers de Dixon et Bruening (2021) et raffiné ces derniers afin d'aboutir à un modèle multifactoriel et multiniveaux inspiré de l'approche écologique de Marchand, Beauregard et Voirol (2013) (c.-à-d. centré sur des antécédents issus des caractéristiques individuelles des joueuses, de celles de leur environnement au sein de l'équipe sportive comme en dehors, et du hockey professionnel féminin comme secteur d'activités industrielles; Figure 9). Par le biais de notre démarche empirique, nous avons de manière inductive confronté notre modèle d'analyse à la lumière du discours des joueuses professionnelles interrogées (Figure 10). Suivant ceci, le but du chapitre est de faire un retour l'ensemble de notre démarche de recherche à la lumière de la littérature scientifique. Nous nous attarderons aux principaux résultats ayant trait aux stressseurs et facilitateurs à l'ITVP des hockeyeuses professionnelles au Canada, pour ensuite recadrer notre réflexion plus largement au sein des dynamiques explicatives de l'ITVP ainsi que de ses conséquences pour la santé et le mieux-être des joueuses. Finalement, nous concluons ce chapitre en rappelant les forces et les limites de notre étude et ouvrant vers des considérations additionnelles pouvant orienter de futures études.

5.1. Stressseurs et facilitateurs à l'ITVP des hockeyeuses professionnelles au Canada

Cette section présente le modèle empirique induit des résultats de recherche, comme l'illustre à la Figure 10 ci-bas. Relativement à notre modèle analytique initial, nous constatons que les facteurs explicatifs identifiés à chaque niveau d'analyse (c.-à-d. socioculturel, organisationnel et hors travail) occupent une fonction précise au sein des dynamiques explicatives de l'ITVP des joueuses. En effet, certains facteurs explicatifs sont décrits par les joueuses comme ayant un rôle de stressseurs ou, inversement de facilitateurs à ITVP.

5.1.1. Niveau socioculturel

Au niveau socioculturel, nos résultats montrent que l'**idéologie traditionnelle du genre** représente un stressseur à l'ITVP des joueuses. D'abord, les joueuses ont discuté du questionnement

continuel de leurs habiletés athlétiques ainsi que des préjugés et des stéréotypes auxquels elles font face alors qu'elles évoluent dans un domaine traditionnellement masculin. Par ailleurs, certaines ont partagé les expériences discriminatoires qu'elles ont vécues dans leur carrière sportive en raison de leur genre. Cela s'accorde directement avec les écrits de Knoppers (1987) et ceux de Shaw et Hoerber (2003), qui stipulent que selon la perspective traditionnelle, les femmes ne sont pas les bienvenues et sont sous-qualifiées pour évoluer dans le domaine sportif. Nous avons également constaté à l'instar de d'autres chercheurs (Hewlett, 2002), que les joueuses ressentent le besoin constant de prouver qu'elles ont leur place dans l'univers sportif et sont portées à travailler plus fort, dans des conditions précaires, tout en acceptant de mettre de côté leurs besoins et leur vie sociale. Ces constats s'inscrivent aussi dans une conception des rôles ayant historiquement cherché à limiter l'accès des femmes aux emplois à prédominance masculine, tels que les métiers dans l'industrie sportive (Boris et Garey, 1999; Cutler et Jackson, 2002; Hewlett, 2002; Williams, 1995). L'industrie sportive ayant en elle-même été conçue suivant de manière prédominante cet idéal traditionnel, ceci a pu contribuer à l'écart des opportunités (p.ex. : financières, de carrière) vécues aujourd'hui par les hockeuses comparativement à leurs homologues masculins.

5.1.2. Niveau organisationnel

Comme l'indique la Figure 10, nous avons conceptuellement et empiriquement validé la pertinence de distinguer l'apport des circonstances de travail de l'emploi de hockeuse à celui de l'emploi principal afin de mettre en lumière leurs stressseurs et facilitateurs respectifs à l'explication de l'ITVP des joueuses. De ces facteurs, nous distinguons principalement les stressseurs liés à l'environnement organisationnel et ceux liés à la performance (Flecher et Hanton, 2003; Hanton et al., 2005; Woodman et Hardy, 2001).

5.1.2.1. Emploi de hockeuse

Dans l'ensemble, nos résultats corroborent les observations émanant de la littérature émergente relativement aux nombreux stressseurs provenant de l'**environnement organisationnel** propre à l'emploi de hockeuse qui influencent négativement l'ITVP des joueuses de hockey professionnel féminin. Nos résultats rejoignent directement ceux de Woodman et Hardy (2001)

alors que nous constatons que la majorité des stressseurs chez les joueuses, relativement à leur ITVP, proviennent de l'organisation sportive. Dans le contexte précis de notre étude – l'univers sportif féminin – nous concluons que la vaste majorité des stressseurs au niveau de l'organisation découlent d'un enjeu central et structurel, soit le **sous-financement** du hockey féminin professionnel. Il s'agirait d'ailleurs selon nos constats d'un des obstacles organisationnels les plus importants à l'égard de l'ITVP des joueuses. En effet, le manque de financement et d'investissement dans l'industrie sportive féminine affecte pratiquement tous les aspects de l'expérience des hockeyeuses au niveau professionnel.

En guise d'illustration, le sous-financement de ce sport professionnel restreint les possibilités des équipes sportives à offrir des **installations d'entraînements** adéquates procurant un certain confort aux joueuses et où elles auraient, par exemple, la possibilité de s'entraîner sur la glace et hors glace dans un même endroit. Alors que pour le hockey professionnel masculin, les équipes sportives sont en mesure d'offrir tous les accommodements nécessaires aux services et soins médicaux (p.ex. salle de physiothérapie équipée), cet aménagement n'est toutefois pas offert aux joueuses de hockey professionnelles, faute de financement. L'augmentation des demandes environnementales marquées par les installations inadéquates est un stressseur additionnel pour les joueuses et par le fait même, affecte grandement la performance de ces dernières (Hanton et al., 2005). Par ailleurs, une organisation qui possède un endroit spécialement désigné (un « domicile ») ancre l'équipe et par le fait même augmente le sentiment d'appartenance des joueuses et de la communauté à l'équipe.

De surcroit, toutes les joueuses sont d'avis que la planification de leur **horaire** est un obstacle à leur ITVP. Elles ont évoqué la possibilité de regrouper leurs entraînements en un seul endroit pour répondre en partie à cet obstacle, une proposition difficile à concrétiser considérant les obstacles au niveau des installations mentionnés ci-haut. Cela pourrait également permettre aux dirigeants et aux entraîneurs une meilleure latitude en termes d'horaires qui pourrait se traduire par un horaire stable, un réajustement des heures de pratique ou la proposition de différentes plages horaires pour accommoder les joueuses dans la gestion de leurs ITVP (Dixon et Bruening, 2021; Kossek, 1990; Palmer et Leberman, 2009). Un meilleur financement global permettrait également

aux organisations d'améliorer les conditions de voyage où, par exemple, le temps de voyage pourrait être diminué avec la possibilité de voyager en avion au lieu de prendre l'autobus ou de permettre aux joueuses d'arriver à destination une journée à l'avance plutôt que la journée même pour un match de soir. Les joueuses ont fait valoir que les exigences rattachées à la conciliation des horaires et au voyage augmentent grandement leur niveau de fatigue, la qualité de leur sommeil et leur performance, ainsi que le risque de blessures, ce qui a été aussi constaté ailleurs (Hanton et al., 2005; Soligard et al., 2016; Fuller et al., 2015).

Ceci dit, le stress le plus important relativement à l'ITVP nommé par les joueuses renvoie à la **rémunération**. Le salaire des joueuses est perçu comme nettement insuffisant pour combler leurs besoins primaires. De là découlent la nécessité d'avoir un emploi principal et la multitude des conséquences que cela engendre sur l'ITVP des joueuses (p. ex. : horaire surchargé, demandes environnementales accrues, manque de temps, etc.). En conformité aux résultats de Hanton et ses collaborateurs (2005), nous voyons que sur le plan de la sécurité financière, les salaires insuffisants et les différences de soutien financier d'une athlète à l'autre (c.-à-d. athlètes brevetées vs non brevetées) créent des répercussions notables pour les joueuses, d'une part, par le stress financier qui est créé, et d'autre part, par le fait que cet écart pourrait également alimenter les tensions entre les joueuses et potentiellement affecter l'atmosphère de l'équipe. De manière apparentée, l'**insécurité en emploi** représente une autre caractéristique du contrat de travail qui amenuise la qualité de l'ITVP rapportée par les joueuses. En effet, nos résultats corroborent également avec la littérature scientifique sur le sujet alors que nous établissons un lien direct entre l'insécurité dans le sport et les risques à la santé et au mieux-être (Hughes et Leavey, 2012; Noblet et Gifford, 2007), en distinguant deux types d'insécurité. Premièrement, les joueuses se retrouvent dans une situation d'emploi instable et incertaine en raison de la précarité des ligues et des équipes professionnelles féminines jusqu'à maintenant. Deuxièmement, en évoluant dans un milieu extrêmement contingenté et compétitif, les équipes professionnelles ne sont pas à court d'options quant à leur choix de joueuses surtout considérant l'étendue du bassin de hockeuses en Amérique du Nord, cela procurant aux joueuses professionnelles un sentiment qu'elles sont remplaçables. En cohérence avec les recherches de Palmer et Leberman (2009), nous concluons que l'insécurité d'emploi est un facteur dommageable à la santé au mieux-être des joueuses, alors qu'elles

naviguent dans un environnement incertain où les demandes sont croissantes et les risques de blessures sont apparents.

Les participantes ont identifié proportionnellement moins de facilitateurs à leur ITVP issus de l'environnement organisationnel de leur emploi de hockeyeuse. D'abord, le discours des joueuses nous pousse à constater qu'une **culture de haute performance** est relativement bien établie au sein des organisations des joueuses interrogées. En effet, les joueuses soulignent leur désir d'excellence à travers l'ouverture, l'alignement des sous-cultures et les efforts du personnel (p. ex. progrès au niveau des installations) (Cruickshank et Collins, 2012). De plus, les joueuses ressentent que la plupart de leurs coéquipières et entraîneurs sont au courant de leur réalité et se voient compréhensifs lorsque vient le temps de manquer un entraînement. Nous pouvons avancer une intention des organisations à partager une culture qui s'appuie sur des valeurs favorisant l'équilibre des dimensions personnelles et de performances, qui s'avère extrêmement bénéfique tant au niveau de la santé et du mieux-être individuel qu'au niveau des performances (Paquette, 2000). Ensuite, le **soutien social** provenant des membres de l'équipe de hockey (ou « l'effet de la chambre de hockey ») agit comme facteur de protection important pour les joueuses et favorise grandement leur ITVP. D'une part, le développement des relations interpersonnelles entre coéquipières favorise un environnement de travail sain et dans lequel les joueuses se sentent bien (Flecher et Hanton, 2003; Woodman et Hardy, 2001). Nos résultats confirment les recherches de Rosenfeld et Richman (1997), qui montrent que le soutien social provenant de l'équipe est une ressource qui contribue grandement au mieux-être des joueuses. Dans notre cas, les joueuses évoluent dans une équipe où elles sont en mesure de créer de forts liens amicaux, le temps passé au hockey devient non seulement du temps de travail, mais devient, du même coup, du temps accordé à la vie sociale. D'autre part, en harmonie avec les stressors organisationnels issus de l'équipe identifiés par Hanton et ses collaborateurs (2005), nous remarquons que le **climat relationnel** de l'équipe est un aspect clé de l'ITVP des joueuses. En d'autres mots, lorsque les joueuses évoluent dans un environnement où le climat relationnel est positif, elles répondent mieux aux demandes environnementales issues de l'emploi de hockeyeuse, tout en accordant, simultanément, du temps à leur vie sociale. D'ailleurs, la combinaison de ces deux domaines devient un facilitateur important de l'ITVP des joueuses, puisqu'elles se retrouvent à de combler

le manque de temps envers la vie sociale hors travail au moyen du temps qu'elles passent avec leurs coéquipières.

5.1.2.2. Stresseurs de performance

En suivant l'approche écologique de Marchand, Beauregard et Voirol (2013), notre étude se concentre davantage sur les stresseurs et facilitateurs provenant de l'environnement organisationnel, puisque ce niveau englobe les facteurs de risque ayant davantage le potentiel d'exercer une influence directe ou indirecte sur les joueuses. Cependant, l'environnement dans lequel évoluent les joueuses est façonné, en amont, par la culture de l'organisation sportive perpétuée par ses membres. Suivant les recherches effectuées par Hanton, Fletcher et Coughlin (2005), nous remarquons que certains stresseurs de performance ressortent davantage dans le cas précis des joueuses de hockey professionnelles au Canada.

Le fait d'évoluer dans une industrie et un environnement extrêmement compétitif peut engendrer un **climat de compétition** entre les équipes adverses et entre les coéquipières au sein d'une même équipe, introduisant un stresseur pour l'ITVP (Hanton et al., 2005). Un tel climat négatif comporte son lot de risques sur la santé des joueuses, alors qu'elles se retrouvent à devoir répondre à une charge et des exigences physiques accentuées pour démontrer leur supériorité (Hughes et Leavey, 2012). Vu plus sainement, le climat de compétition qui relève du sport, que ce soit au niveau des entraînements ou des matchs, est un facteur positif pouvant aussi nourrir la motivation des joueuses. En ce sens, la compétition agit comme un facilitateur au à l'ITVP et au mieux-être des joueuses puisqu'elle est considérée comme une récompense suivant les efforts déployés et un défi agréable à relever. En d'autres mots, les résultats recueillis permettent de conclure que la compétition alimente la passion, le dévouement et donne aux joueuses une motivation à continuer malgré les difficultés qu'elles rencontrent relativement à leur ITVP.

Cependant, le manque de ressources organisationnelles procure aux joueuses un sentiment que leur **préparation individuelle et collective** n'est pas adéquate, ni à la hauteur de leur niveau de jeu. Ce sentiment est accentué par la différence de préparation entre les joueuses brevetées

(olympiennes) pour qui le hockey constitue la principale source de revenus comparativement à celles pour qui le hockey est un emploi secondaire. Selon la catégorie d'athlètes, la réalité des joueuses est très différente dans la mesure où les joueuses brevetées peuvent se concentrer uniquement et exclusivement au hockey alors que les joueuses non brevetées ne sont pas dans cette position. La différence de préparation affecte la performance et la confiance des joueuses non brevetées puisqu'elles sentent que leur préparation et leur développement sont freinés par la nécessité d'occuper un emploi principal autre que le hockey. Nos observations correspondent ainsi aux stressseurs de performance identifiés par Hanton, Fletcher et Coughlin (2005) et s'ajoutent aux stressseurs organisationnels imposés aux joueuses. Néanmoins, les joueuses ressentent les bienfaits de l'entraînement et de l'activité physique relevant du hockey sur leur niveau de mieux-être, ce qui rejoint les conclusions observées ailleurs également (Peluso et DeAndrade, 2005).

Enfin, nous suggérons que le **risque de blessure** constant auquel les joueuses sont confrontées représente un stressseur de performance important en fonction duquel l'ITVP peut être comprise. Considérant la charge physique, mentale et les caractéristiques tacites du hockey (p. ex. : rapidité de jeu, les contacts physiques, etc.), les risques de blessures sont importants (Chandran et al., 2021; Ornon et al., 2020; Tuominen et al., 2017). Au fil des entrevues, nous avons remarqué que les joueuses sont conscientes des risques de blessures et d'autant plus des comportements dangereux qu'elles adoptent (p. ex. jouer malgré une blessure). La nature et la prévalence des blessures ne sont pas des sujets qui ont été abordés de manière explicite avec les participantes. Cependant, leurs discours soutiennent la littérature sur le sujet, alors que nous constatons que le manque de ressources organisationnelles pour répondre adéquatement aux demandes physiques et mentales du hockey, couplées aux autres stressseurs de performance documentés précédemment, place les joueuses dans un environnement propice à l'émergence de blessures (Drew et Finch, 2016). Au-delà du manque de ressources pour répondre aux demandes environnementales, rappelons que les joueuses ne sont pas munies d'une couverture d'assurance adéquate en cas de blessure qui surviendrait dans le cadre de l'emploi de hockeyeuse.

5.1.2.3. Emploi principal

Nos résultats ont permis de bien discerner l'importance de multiples ressources nommées par leurs joueuses qu'elles associent directement à leur emploi principal et contribuant à faciliter leur ITVP. En accord avec la littérature, la **flexibilité** offerte par l'emploi principal est une ressource cruciale à l'ITVP des joueuses, leur permettant d'établir un meilleur équilibre dans la conciliation avec leur emploi de hockeyeuse et leur vie personnelle (Fiedman et Greenhaus, 2000). Effectivement, les joueuses qui possèdent la latitude de gérer leur horaire ainsi que leur rythme de travail sont davantage en mesure de répondre aux demandes environnementales issues des différentes sphères de leurs vies (Friedman et Greenhaus, 2000). Par ailleurs, certaines ont mentionné les bénéfices du **télétravail** quant à leur ITVP leur permettant de travailler dans de multiples endroits (p. ex. : lors de voyageements, à la maison, etc.) et de faciliter la gestion de leur charge de travail. Somme toute, la flexibilité professionnelle agit comme un facilitateur à l'ITVP, puisqu'elle permet aux joueuses de mieux répondre aux demandes environnementales ainsi qu'au rythme de vie occasionné par leur emploi de hockeyeuse professionnelle (Yannick et Brewer, 2007).

Également, nous constatons que le **soutien social** provenant de l'emploi principal est un facteur extrêmement positif pour les joueuses. Alors que notre revue de la littérature s'attarde au soutien social hors travail, notre étude a permis de dégager que le soutien social issu de l'emploi principal est aussi un facteur de protection important. D'abord, les employeurs principaux soutiennent de plusieurs façons les joueuses, par exemple : ils offrent une flexibilité d'horaire ; ils sont enthousiastes à l'idée d'avoir une joueuse professionnelle au sein de leur organisation, etc. Les joueuses se sentent appréciées et valorisées par les employeurs qui encouragent la poursuite de leur carrière de hockeyeuse par de telles actions concrètes. Pour ces raisons, nos résultats corroborent les travaux antérieurs posant le soutien social au travail en général comme un facteur de protection à la santé mentale (Bourbonnais et al., 1996, 2005; Marchand et al., 2005a), en plus de contribuer favorablement à leur expérience athlétique (Weiss et Friedrichs, 1986), leur mieux-être (Rosenfeld et Richman, 1997) et leur ITVP (Ni et al., 2021; Taylor et al., 2019).

Enfin, la **rémunération** obtenue au moyen de l'emploi principal est un facilitateur clé de l'ITVP des joueuses. Palliant aux limites évoquées sur la rémunération inhérente à l'emploi de hockeyeuse professionnelle, la rémunération de l'emploi principal est, au contraire, une ressource bénéfique à l'ITVP des joueuses. En effet, la rémunération de l'emploi principal permet aux joueuses de combler leurs besoins fondamentaux (p. ex. : se loger, se nourrir) tout en poursuivant leur carrière de hockeyeuse. Sachant que les contrats de travail dans le milieu sportif sont très incertains et précaires (Hughes et Leavey, 2012; Noblet et Gifford, 2007), les joueuses retrouvent une stabilité et une sécurité financière par leur rémunération principale. Cette ressource permet ainsi de mitiger des stressors organisationnels tels que l'insécurité émanant de l'emploi de hockeyeuse. Il est également pertinent de mentionner que certaines joueuses ont rapporté un sentiment de sécurité provenant des bénéfices de la rémunération indirecte offerte par l'employeur principal (p. ex. : assurances collectives, avantages sociaux, régime de retraite, etc.).

Par ailleurs, bien que le fait d'identifier des stressors précis associés à l'emploi principal excédait le cadre de notre démarche de recherche, un élément particulier à notre étude réside dans la mise en lumière d'une multiplication des demandes environnementales issues de la sphère du travail, en raison des deux emplois occupés par les joueuses, comme obstacle global à leur ITVP. En effet, les demandes issues de l'emploi principal combinées à celles de l'emploi de hockeyeuse créent une surcharge énorme sur les joueuses résultant d'un effet de cumul stressogène pouvant potentiellement accroître la vulnérabilité des joueuses à développer des atteintes sur leur santé mentale et physique (Etzion, 1987; Liegely-Dougall et Baum, 2003; McEwen, 1998; Rowbottom, 2000; Semmer et al., 2005).

5.1.3. Niveau hors travail et individuel

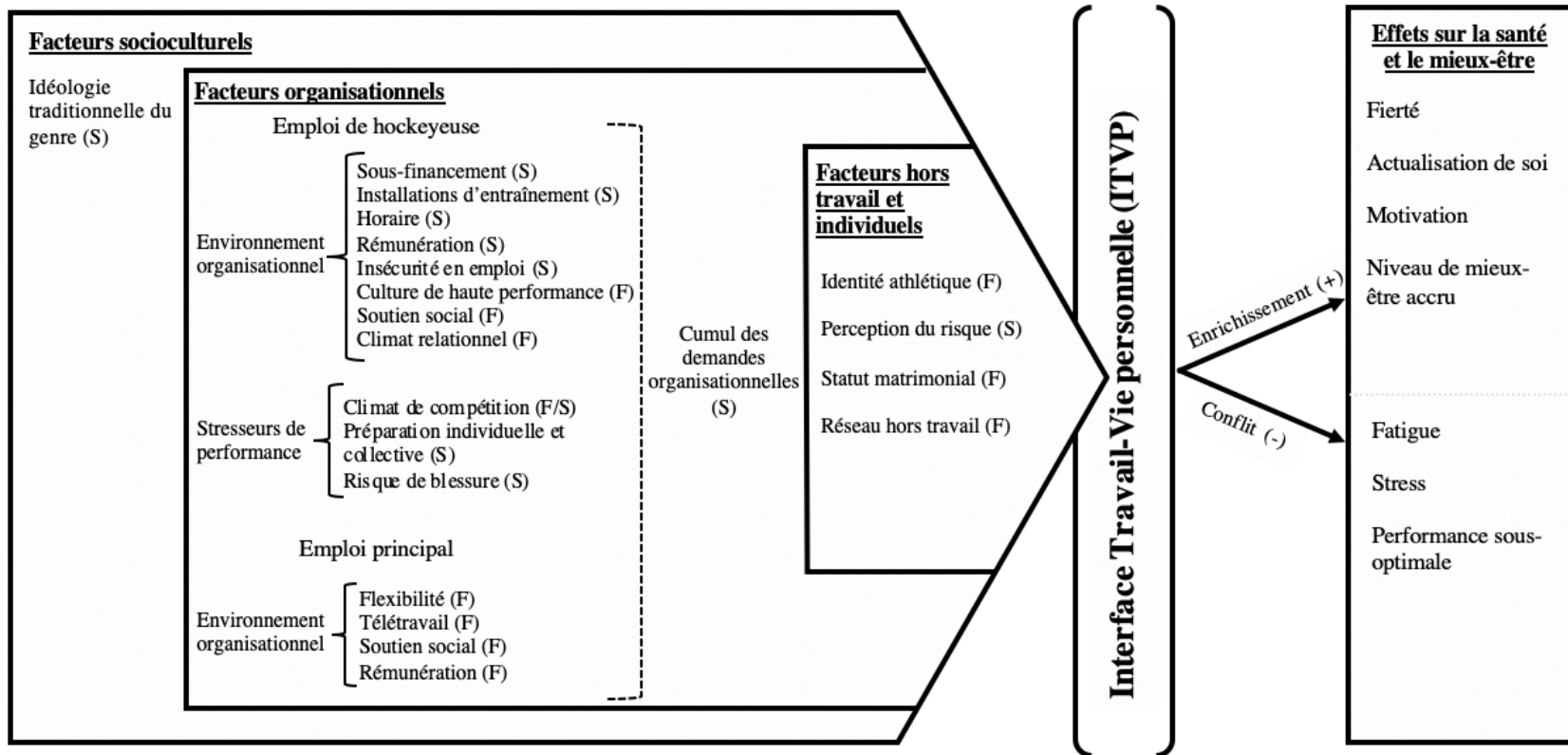
Les facteurs contributifs de l'ITVP des joueuses de hockey professionnel mettent notamment en cause l'**identité athlétique** comme déterminant individuel. Malgré qu'elles ne soient pas exclusivement des athlètes et qu'elles occupent un emploi principal en marge de leur pratique sportive, nous remarquons que les joueuses professionnelles accordent beaucoup d'importance à leur rôle d'athlète. Ceci corrobore les écrits de Lamont-Mills et Christensen (2006),

qui stipulent que plus les athlètes atteignent de hauts niveaux, plus ils s'identifient à leur rôle d'athlète. L'identité athlétique agit comme un facteur de protection quant à l'ITVP des joueuses par le sentiment d'appartenance, de confiance en soi et de fierté qui les accompagnent dans leur pratique sportive (Brewer, 1993). L'aspect notable dans notre cas est la relation entre l'identité athlétique et la **perception du risque** des joueuses. En effet, nous remarquons que les joueuses ayant une forte identité athlétique sont davantage portées à normaliser et minimiser les risques de leur sport ainsi que leurs effets négatifs potentiels sur leur santé (Bolling, 2019). Ce phénomène se produit surtout en contexte compétitif puisque le fait ou même l'idée de se faire remplacer déstabiliserait complètement la connaissance de soi des joueuses et le sens qu'elles donnent à leur vie (Stafford et al., 2013). Par ailleurs, nous remarquons que les joueuses adoptent l'idéologie traditionnelle selon laquelle elles doivent faire preuve de résilience mentale et physique pour braver les risques de blessures ainsi que les douleurs qu'elles ressentent, sans quoi, elles ne performeraient pas pleinement leur rôle d'athlète. (Bissett, 2020). Par ailleurs, nos résultats corroborent la littérature sur le sujet qui établit un lien direct entre cette idéologie traditionnelle en milieu sportif ainsi que la normalisation des facteurs de risque associés aux blessures (Bissett, 2020; Wilson et al., 2020). De plus, nos constats vont à sens inverse des recherches de Cournoyer et Tripp (2014) qui prétendent que les athlètes professionnels sont en mesure de mieux identifier et comprendre les risques de leur environnement de travail. Dans notre cas, nous avons observé plutôt un effet de groupe modifiant la perception du risque des joueuses. Ainsi, le désir de conformité, la peur du jugement et la crainte d'être considérée comme paresseuse ou faible par les membres de l'organisation entraîneraient une acceptation tant individuelle que commune des risques qui est totalement irrationnelle et disproportionnée (Wilson et al., 2020).

L'apport de facteurs explicatifs issus de la sphère hors travail recoupe également différents constats soulignés ailleurs. Notamment, en ce qui concerne le **statut matrimonial**, nous reconnaissons que la présence d'un.e partenaire est un facteur de protection significatif au mieux-être des joueuses (Marchand et al., 2005). En ce sens, nous constatons que les joueuses en couple ont fait part de l'importance d'être avec un.e partenaire qui comprend leur réalité et leur apporte un soutien social important. Dans cette situation, le couple représente un élément facilitant l'ITVP des joueuses. Nos résultats correspondent partiellement à la littérature qui prévoit davantage de

conflits chez les athlètes en couple, de par les demandes que ce statut engendre (Ni et al., 2021; Taylor et al., 2019). De manière similaire, les participantes à l'étude étaient toutes munies d'un **réseau hors travail** qui appuie et comprend leur réalité. La perception qu'ont les joueuses de bénéficier du soutien social hors travail engendrerait un effet positif connu sur leur mieux-être (Carlson, 1999; Guérin et al., 1997). De plus, le soutien social hors travail identifié par les joueuses provient principalement de leur famille, ce dernier agit comme un facilitateur déterminant à l'ITVP et au mieux-être des joueuses (Bourbonnais et al., 1996, 2005; Beauregard, Marchand et Blanc, 2011). Nous remarquons que les joueuses sont affectées négativement, sur le plan émotionnel, par les difficultés à accorder du temps à leurs familles ou amis hors travail (Brown et al., 2006; Meehan et al., 2004).

Figure 10 : Modèle empirique de l'ITVP des hockeyeuses professionnelles



Légende :

F : Fonction de facilitateur à l'ITVP

S : Fonction de stresseur à l'ITVP

5.2. Retour critique sur le modèle validé empiriquement

En bref, les éléments discutés précédemment nous ont permis de confronter notre modèle d'analyse initial et de le bonifier à la Figure 10 à la lumière de l'expérience des joueuses professionnelles de hockey au Canada. Notre étude apporte deux clarifications importantes sur cette expérience eut égard aux dynamiques explicatives de l'ITVP que nous traiterons ci-bas distinctement.

5.2.1. L'ITVP théoriquement conflictuelle toutefois réalistement enrichissante

À première vue, nous considérons que la représentation de l'ITVP chez les joueuses de hockey professionnelles au Canada s'avère essentiellement conflictuelle. En regard de nos résultats et de la littérature, nous constatons une incompatibilité entre les rôles de la sphère du travail et hors travail qu'incarnent les joueuses. D'ailleurs, les résultats obtenus s'alignent avec le modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beautell, 1985), alors que nous reconnaissons que le conflit travail-vie personnelle est essentiellement lié au temps et aux tensions. De prime à bord, les horaires de travail (emploi principal et emploi de hockeyeuse) sont souvent incompatibles, voire impossibles à concilier sans flexibilité au niveau de l'emploi principal. Dans la situation où les joueuses possèdent une bonne flexibilité au niveau de leur emploi principal, l'enjeu est tout de même présent puisque le temps qu'elles doivent tout de même composer avec une surcharge quotidienne due aux multiples demandes environnementales. Un conflit lié au temps s'installe donc entre les deux emplois et affecte directement la disponibilité et la présence des joueuses au niveau de leur vie personnelle (Edwards et Rothbard, 2000; Goode, 1960; Grandey et Cropanzano, 1999; Marks, 1977). Bref, les demandes multiples qui s'imbriquent dans le quotidien des joueuses (c.-à-d. horaire de travail atypique dérivé de l'emploi de hockeyeuse, voyageant, horaire de travail de l'emploi principal), alimentent grandement la conflictualité de la relation entre la sphère du travail et hors travail (Dixon et Bruening, 2021; Kossek, 1990).

De plus, le cumul des demandes environnementales issues de l'emploi principal et de celui de hockeyeuse constitue rappelons-le un antécédent important à l'ITVP sous sa forme conflictuelle, puisque qu'il vient restreindre la capacité des joueuses à répondre adéquatement aux demandes de

la sphère hors travail (Crouter, 1984; Frone et al., 1992; Greenhaus et Beutell, 1985). La suggestion de Chalip (2005) se voit fort intéressante dans notre cas alors qu'il propose de concevoir l'ITVP comme un phénomène dynamique modulé par les stresseurs et facilitateurs issus de l'environnement organisationnel dans lequel l'athlète œuvre. En considérant l'ampleur des stresseurs organisationnels auxquels les joueuses sont exposées, nous constatons que théoriquement leur ITVP est essentiellement conflictuelle. Cela dit, en utilisant une vision globale du phénomène à l'étude, nous concluons qu'il y a un décalage entre ce qui est identifié comme conflictuel dans la littérature et la réalité vécue par les joueuses.

Effectivement, la considération des mécanismes d'enrichissement vient nuancer la compréhension de l'ITVP des joueuses et expliquer cette discordance entre la théorie et la réalité des joueuses. Suivant le modèle de Greenhaus et Powell (2006), qui met de l'avant l'idée que la capacité d'un individu à générer des ressources dans un domaine d'activités donné (p.ex. travail) devient un moteur de l'enrichissement dans l'autre (p.ex. vie personnelle), nos données permettent de conclure que plusieurs ressources sont générées dans le domaine du travail, tant au niveau de l'emploi principal que de celui de hockeyeuse. Toutefois, nos résultats élargissent le modèle de Greenhaus et Powell (2006) puisque nous établissons une différence claire entre les ressources développées à l'intérieur du domaine d'activités du travail, en mettant en lumière la contribution respective de chacun des emplois occupés (Rôle A1 - Emploi principal; Rôle A2 - Emploi de hockeyeuse) et ses effets sur la santé et le mieux-être des joueuses.

Tout en gardant en tête que notre étude permet d'éclairer la contribution de l'emploi de hockeyeuse à la conception du domaine du travail, nous ajoutons un élément analytique supplémentaire au mécanisme de transfert du domaine du travail à la vie personnelle. Selon nos résultats, c'est de manière marquée que la performance du rôle de hockeyeuse professionnelle (Rôle A2) contribue à enrichir la vie personnelle (Rôle B). Par ailleurs, nous sommes à même de constater que les ressources générées dans l'emploi principal (Rôle A1) se transfèrent directement dans le Rôle A2. A contrario, le transfert des ressources des Rôles A1 et A2 vers le Rôle B ne se produit pas directement, il s'effectue par l'utilisation de la voie affective (Hanson et al., 2006). Par exemple, la ressource de flexibilité générée dans l'emploi principal (Rôle A1) offre à une joueuse

la latitude de concilier son horaire et sa charge de travail en fonction des demandes de l'emploi de hockeyeuse. Ainsi, elle vient augmenter directement sa performance dans le Rôle A2, puisqu'elle est dorénavant mieux outillée pour accomplir plus facilement ce rôle. Suivant cela, les ressources générées par le Rôle A2 entraînent des émotions positives qui viennent affecter positivement la performance de cette joueuse dans le Rôle B.

Le transfert de ces ressources est toutefois conditionnel aux variables modératrices comme l'illustre notre cas. En effet, lorsque nous enclenchons la dynamique du modèle de Greenhaus et Powell (2006), nous voyons que les variables modératrices expliquent en grande partie pourquoi la relation entre le domaine du travail et hors travail est plutôt conflictuelle pour les joueuses. Notre attention est surtout portée sur la variable modératrice que constitue la saillance du Rôle B. En effet, le modèle d'enrichissement propose que l'importance accordée au Rôle B vienne conditionner l'atteinte de la haute performance dans ce rôle (Greenhaus et Powell, 2006). Cependant, nos données permettent de conclure que les joueuses accordent énormément d'importance au Rôle B, pourtant nous ne pouvons constater une augmentation de la performance dans ce dernier. En nous questionnant sur les raisons de cette anomalie avec le modèle initial de Greenhaus et Powell (2006), nous avons remarqué que par le soutien social issu de l'emploi de hockeyeuse, les joueuses répondent, en bonne partie, aux demandes du Rôle B. Ultimement, nous concluons que les ressources générées au travers des Rôles A1 et A2 viennent modérer, voir combler les manques au niveau du Rôle B.

5.2.2. Les effets individuels d'un équilibre ou déséquilibre des ressources

Tel que mentionné précédemment, l'ITVP des joueuses est un phénomène dynamique qui change en fonction de la capacité des joueuses à répondre aux demandes environnementales ainsi que par les ressources qu'elles possèdent pour résoudre ces demandes. En ce sens, une joueuse confrontée à des changements au niveau organisationnel ou hors travail peut voir son équilibre (ou déséquilibre) perturbé et par le fait même, voir son ITVP affectée. Par exemple, une joueuse qui possède une grande flexibilité d'horaire dans son emploi principal, qui, suivant des changements organisationnels importants au sein de son organisation (p. ex. : nouveau patron, nouvelles orientations stratégiques) se retrouverait à devoir respecter un horaire strict. Dorénavant, cette

joueuse se retrouverait dans une dynamique conflictuelle à l'égard de son ITVP, alors que précèdent les changements, son ITVP était essentiellement enrichissante.

Comme anticipé par Dixon et Bruening (2021), notre recherche atteste d'une relation étroite entre l'ITVP et la santé et le mieux-être des joueuses. D'abord, nos résultats nous permettent de constater qu'une ITVP enrichissante est bénéfique particulièrement pour la santé mentale des joueuses en procurant notamment : un fort sentiment de fierté et d'actualisation de soi (Brockner, 1998; Yannick et Brewer, 2007), une motivation accrue (Bianco, 2001) et un fort sentiment de mieux-être global (Rosenfeld et Richman, 1997; Siegrist et Marmot, 2004; Paquette, 2000). Inversement, nous constatons que lorsque l'ITVP est conflictuelle, des effets majoritairement négatifs ont le potentiel de compromettre l'état de santé des athlètes (Hughes et Leavey, 2012; Peluso et DeAndrade, 2005; Schwenk, 2000). Selon nos résultats, une ITVP conflictuelle engendre des niveaux de stress et de fatigue accrus ayant des répercussions sur la performance des deux emplois, en plus d'affecter directement l'humeur (Baglioni et al., 2012; Spiegelhalder et al., 2013). Dans notre recherche, les joueuses n'ont pas mis l'accent sur une pluralité d'effets négatifs de l'ITVP conflictuelle sur leur santé et leur mieux-être, mais plutôt sur son caractère stressant en général. Or, cette réalité stressante n'en demeure pas moins inquiétante car le stress ressenti et la fatigue sont des antécédents importants à des atteintes sérieuses à la santé et au mieux-être de ces athlètes. D'ailleurs, ils sont identifiés comme des antécédents notamment pour la détresse psychologique (De Souza et al., 2003), la consommation d'alcool ou autres substances (McDuff et Baron, 2005) ou encore les troubles dépressifs et anxieux (Rice et al., 2016; Weber et al., 2018; Yang et al., 2007).

5.3. Forces et limites de la recherche

Les principaux constats de notre étude prennent assises dans plusieurs choix méthodologiques effectués afin d'en assoier la crédibilité (Krefting, 1999). D'emblée, le fait d'avoir personnellement évolué dans le milieu du hockey pour plusieurs années nous a permis comme chercheuse de créer un lien privilégié avec ce milieu. Ce lien comporte des avantages nombreux dont notamment la relation de confiance préalablement installée entre les participantes et la chercheuse favorisant l'ouverture de ces dernières quant à leur ITVP et sur certains éléments

plus sensibles. Notre connaissance très fine du milieu a aussi permis de renforcer cette relation au sens où les joueuses étant plus enclines à sentir qu'elles parlaient à quelqu'un qui comprenait les rouages de leurs réalités, sans pour autant les avoir entièrement vécus. Toutefois, cela pourrait présenter certaines limites par les idées préconçues de la chercheuse face à la réalité des joueuses professionnelles. Ainsi, la reconnaissance de la subjectivité de l'étude et l'attachement que porte la chercheuse envers les joueuses professionnelles et leurs réalités ont été des éléments de premier plan lors de la réalisation des entrevues et de l'analyse des données.

Nous avons recouru à différentes stratégies pour exercer notre réflexivité relativement à la démarche de recherche. D'une part, un journal de bord a servi de guide pour documenter et diriger les étapes de la recherche en plus de permettre un second regard sur les notes et l'analyse faite par la chercheuse en vue de potentiels biais ou présupposés. Afin de brosser le portrait le plus authentique qui soit eut égard à la réalité des joueuses interrogées, la tenue d'un journal de bord a été bénéfique pour l'émergence de nouvelles idées, réflexions et critiques relativement aux analyses effectuées. D'autre part, les résultats de l'étude émergent strictement des données recueillies et du codage vérifié par la directrice de recherche qui s'en est suivi. De plus, l'engagement prolongé de rester à l'affût de la situation du hockey professionnel féminin tout au long de l'étude, notamment en révisant les tendances sur les médias sociaux et traditionnels, nous a permis comme chercheuse de comprendre et surtout d'être à jour par rapport aux développements du monde du hockey professionnel féminin et du contexte entourant les joueuses au Canada (p. ex. création d'une équipe professionnelle à Montréal œuvrant dans la PHF; des annonces de la PWHPA quant aux développements de leur ligue). L'ensemble de ces stratégies ont accru notre réflexivité face à notre objet d'étude, nous permettant d'ajuster ou de confirmer continuellement les facteurs de notre modèle empirique en fonction des informations tirées des entrevues.

Notre étude comporte néanmoins certaines limites qui méritent d'être appréciées. Tout d'abord, si la taille de notre échantillon demeure restreinte (n=10), elle se voit respectable eut égard à la taille de la population totale de joueuses professionnelles actives (+/- 100 joueuses; PHF, 2023; PWHPA, 2023). Ensuite, nos efforts de recrutement élargis à l'ensemble des joueuses de partout au pays, l'effet boule de neige suivant la première entrevue a fait en sorte que nos participantes

œuvraient principalement dans une même région géographique. La transférabilité des résultats doit s'interpréter en tenant compte de ceci, surtout en ce qui a trait aux les facteurs organisationnels puisque nos participantes partagent le même référent. Des nuances pourraient être apportées en fonction des caractéristiques propres à d'autres équipes. Toutefois, indépendamment de l'organisation au sein de laquelle les joueuses évoluent, elles partagent toutes un facteur essentiel, soit : le fait d'avoir un emploi principal. Inévitablement, toutes les joueuses doivent conjuguer cette réalité et les thématiques identifiées préalablement sont toutes aussi pertinentes pour comprendre leur interface.

5.4. Contributions à l'avancement des connaissances

Notre recherche élargit le champ de recherche en relations industrielles par son agencement au domaine sportif. Plus précisément, notre recherche contribue à l'avancement des connaissances chez les travailleuses au statut particulier et propose une adaptation des modèles explicatifs traditionnels de santé, de sécurité et de mieux-être. Nos entrevues se sont concentrées sur l'identification des stresseurs et des facilitateurs dans l'environnement de travail et hors travail des joueuses pour constater les effets sur l'ITVP de ces dernières. Cela dit, cette analyse a permis de faire ressortir des éléments spécifiques à la réalité de l'univers sportif qui méritent d'être développés. Premièrement, nous remarquons que la perception du risque est l'origine de plusieurs comportements dangereux dans le domaine sportif, ainsi nous bénéficierons à approfondir nos connaissances sur le sujet. Deuxièmement, notre échantillon n'a pas permis de recueillir de données quant aux effets de la maternité sur l'ITVP des joueuses, de là, il serait également intéressant de s'entretenir avec des joueuses qui ont des enfants et constater ce qui émerge de leurs discours. Troisièmement, la réalité du hockey féminin professionnel n'étant pas stable présentement, il serait pertinent de confronter notre modèle empirique à l'expérience des joueuses qui évolueraient dans une ligue établie où leur emploi principal serait celui de hockeyeuse. Finalement, il serait important de rester curieux face à la réalité des femmes dans le sport et d'autant plus de la pression médiatique qui s'accroît avec la présence des réseaux sociaux. Au niveau pratique, les résultats visent à sensibiliser et mobiliser les acteurs sur les enjeux SST au sein des organisations sportives, et pourraient éventuellement devenir une référence dans le milieu, lors de l'élaboration de pratiques et politiques organisationnelles relatives à la santé et la sécurité des athlètes professionnels.

CONCLUSION

L'objectif de la présente recherche était de décrire l'ITVP des joueuses de hockey professionnelles au Canada en identifiant les antécédents spécifiques de la relation conflictuelle et enrichissante, ainsi que ses effets sur la santé physique et mentale de ces dernières. Alors que les interactions entre les sphères du travail et de la vie personnelle peuvent se faire de manière négative (conflit) ou positive (enrichissement), notre recherche rend compte d'une multitude de facteurs explicatifs d'ordre socioculturel, organisationnel et hors travail, qui s'imbriquent dans cette dynamique. Par ailleurs, les données recueillies nous ont permis de préciser la fonction de chacun des facteurs explicatifs (c.-à-d., stresser ou facilitateur). De là, nous avons notamment constaté l'apport des facteurs organisationnels dans la compréhension de l'ITVP chez ses travailleuses atypiques. Nous avons également mis l'accent sur les lacunes au niveau organisationnel, qui s'avèrent à être extrêmement pertinentes à considérer, surtout dans la situation actuelle où l'industrie du hockey féminin professionnel vise toujours à établir une structure stable, prospère et sécuritaire pour les joueuses.

ANNEXE 1 : Grille d'entrevues

[Présentation du projet, Rappel de la confidentialité et Rappel du caractère volontaire]

SECTION 1 : Données sociodémographiques

Âge :

Situation familiale :

En couple Célibataire Divorcée

Nombre d'enfants :

Emploi principal :

Statut : Temps complet Temps partiel Contractuelle

Nombre d'heures par semaine :

Revenu annuel :

Revenu du ménage (pour les participantes en couple) :

Années d'expérience dans le circuit professionnel :

SECTION 2 : Interface travail-vie personnelle

Expliquer le concept d'interface travail-vie personnelle tel qu'on l'entend dans la présente étude et expliquer ce que l'on entend par vie personnelle.

2.1 Au cours d'une saison, racontez-moi comment se déroule une journée de semaine typique dans votre cas?

Thèmes à explorer :

Milieu de travail (emploi principal) (relations avec les collègues, ambiance de travail, charge mentale/physique du travail)

Milieu sportif (relations avec coéquipières/interactions, nombres d'heures d'entraînements (horaire), charge physique/mentale)

Au milieu familial (comment se passe le retour à la maison suivant la journée? Heure d'arrivée, habitudes alimentaires, soins des enfants (si cela s'applique))

[Dans les cas où les joueuses ont un emploi principal qui n'est pas le hockey]

2.2 Est-ce que le fait de jouer au hockey constitue actuellement un enjeu au niveau de votre emploi principal?

2.3 Avez-vous considéré le hockey dans votre choix de carrière? Avez-vous choisi votre emploi actuel en fonction des obligations au hockey? (Ex., choisir un emploi à temps partiel, choisir un emploi pour lequel vous êtes surqualifiée?)

2.4 Comment négociez-vous votre travail principal, votre carrière de hockeyeuse et votre vie personnelle?

2.5 Comment décririez-vous la relation entre votre vie professionnelle (emploi principal), votre carrière de hockeyeuse et votre vie personnelle? (conflictuelle, enrichissante, mixte)

2.6 Comment ressentez-vous les effets de cette relation au niveau de votre santé physique et mentale? (p. ex. : stress, blessures, fatigue, etc.)

SECTION 3 : Antécédents de l'interface travail-vie personnelle

[Nous allons maintenant discuter de ce qui cause cette interface entre le travail et la vie personnelle]

3.1 Pensez-vous que comme femme, votre réalité est différente? Comment le genre teinte votre réalité? (p. ex. : idée du genre, préjugés, etc.)

3.2 Comment cela peut être pris en charge par la ligue ou par les organisations sportives?

[Expliquer concept d'identité athlétique]

3.3 Considérez-vous avoir une identité athlétique forte? Quels facteurs renforcent ou diminuent ce trait ?

3.4 Considérez-vous qu'il y ait une normalisation de certains facteurs de risques dans un contexte sportif, mais qui ne le sont pas à l'extérieur de celui-ci? (ex., batailles au hockey, blessures, violence psychologique, etc.)

3.5 Comment vous expliquer cette normalisation? (facteurs organisationnels, culturels, etc.)

[Pour les joueuses qui faisaient partie de la LCHF]

3.6 Lorsque vous évoluiez dans la Ligue Canadienne de Hockey Féminin, qu'est-ce qu'il vous manquait en termes de conditions de travail? (Ex., rémunération, protections, conditions d'entraînements, etc.)

SECTION 4 : Attentes/perspective sur l'avenir

4.1 Comment entrevoyez-vous l'avenir avec la possibilité qu'une nouvelle ligue soit créée? Quelles que la nouvelle ligue peut apporter?

4.2 Comment anticipez-vous le changement?

4.3 Quels sont les besoins principaux que vous identifiez pour vous permettre de diminuer votre interface?

4.4 Selon vous, quelles actions la ligue pourrait entreprendre pour vous soutenir en ce sens?

4.5 Comment envisagez-vous votre contrat de travail? Quelles sont vos attentes en matière de protections/d'assurances, de rémunération, d'installation, etc.?

4.6 Auriez-vous une idée des pistes d'action venant de la ligue pour faciliter l'interface?

Y a-t-il des aspects dont nous n'avons pas discutés qui vous semblent utiles à partager?

BIBLIOGRAPHIE

Acosta, R. V. et Carpenter, L. J. (2004). Women in Intercollegiate Sport. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 13(1), 62–89.

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.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. et Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.

Allison, G.T. (1971). *Essence of decision; explaining the Cuban missile crisis*. Boston, MA: Little Brown.

Almeida, D. M., et Kessler, R. C. (1998). Everyday Stressors and Gender Differences in Daily Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 670-680.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders; DSM-5*. Arlington, VA: American Psychiatric Association.

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.

Anderson, S. E., Coffey, B. S., et Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.

Anderson, C. (2010). Presenting and Evaluation Qualitative Research. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 74 (8). 1-7.

Andre, T. et Holland, A. (1995). Relationship of sport participation to sex role orientation and attitudes toward women among high school males and females. *Journal of Sport Behavior*, 18, 241-253

Armstrong et Club de hockey Canadien inc. (C.R.T., 2012-09-14), 2012 QCCRT 0445, SOQUIJ AZ-50896918, 2012EXPT-2017, D.T.E. 2012T-692

Aryee, S., Srinivas, E. S. et Tan, H. H. (2005). Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132–146.

Association canadienne du sport collégial. (s. d). *Sport Canada*. https://www.acsc.ccaa.ca/partenaires/commanditaires/sport_canada.

Aubel, O. (2015). Précarité économique et dérive des comportements : l'exemple du dopage dans le cyclisme. *Le journal de l'école de Paris du management*, 1, 38-44.

Baglioni, C. et Riemann, D. (2012). Is chronic insomnia a precursor to major depression? epidemiological and biological findings. *Current Psychiatry Reports*, 14, 511-518.

Baribeau, C. et Royer, C. (2013). L'entretien individuel en recherche qualitative : usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des Sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45.

Baril, H. (2020, 31 octobre). Comment ça va, les Américains?. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-10-31/comment-ca-va-les-americains.php>

Baron, D. A., Reardon, C. L. et Baron, S. H. (2013). *Clinical sports psychiatry: An international perspective*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons.

Beauregard, N., Marchand, A., et Blanc, M. E. (2011). What do we know about the non-work determinants of workers' mental health? A systematic review of longitudinal studies. *BMC public health*, 11(1), 1-15.

Behson, S. J. (2002). Which Dominates? The Relative Importance of Work-Family Organizational Support and General Organizational Context on Employee Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 53-72.

Bhave, D. P., Kramer, A., & Glomb, T. M. (2013). Pay satisfaction and work-family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 698-713.

Biddle, B. J. (1979). *Role Theory: Expectations, Identities and Behaviors*. Academic Press.

Bianco, T. (2001). Social Support and Recovery from Sport Injury: Elite Skiers Share Their Experiences. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72(4), 376-388.

Bissett, J. (2020). Supporting the Psychological Wellbeing of Athletes: What Can Coaches do? [Blog]. Tiré de <https://sirc.ca/blog/supporting-the-psychological-wellbeing-of-athletes-what-can-coaches-do/>

Blank, C., Kopp, M., Niedermeier, M., Schnitzer, M., et Schobersberger, W. (2016). Predictors of doping intentions, susceptibility, and behaviour of elite athletes: a meta-analytic review. *SpringerPlus*, 5(1).

Blaydon M., et Lindner K.(2002). Eating disorders and exercise dependence in triathletes. *Eat Disord*, 10(1),49-60.

Blinde, E., et McCallister, S. (1994). Women, disability, and sport and physical fitness activity: the intersection of gender and disability dynamics. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 70, 303-312.

Boles, J., Howard, W.G., et Donofrio, H. (2001). An Investigation into the inter-relationships of work-family conflict, family-work conflict, and work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13,376-391.

Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C. et Wethington, E. (1989). The Contagion of Stress across Multiple Roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51(1), 175. <https://doi.org/10.2307/352378>

Bolling, C. (2019). *Who me?! I thought you would never ask! Applying qualitative methods in sports injury prevention research* [thèse de doctorat, Vrije Universiteit Amsterdam]. VU Research Portal. <https://research.vu.nl/ws/portalfiles/portal/89585536/complete+dissertation.pdf>

Bolman, L.G., et Deal, T. (2003). *Refaming organizations: Artistry, choice, and leadership* (3e ed.). San Francisco: Jossey-Bass. 512 pages.

Boulet, M. et Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Articles*, 71(3), 442–467.

Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., et Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 22, 139-145.

Bourdeau, S. et Houliort, N. (2015). Adaptation française et validation d'une échelle d'enrichissement travail-famille. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 47(2), 184–190.

Bourg, J.-F., (2003). Le sportif et le marché : le cas du dopage. *Revue internationale de psychologie*, 9(20), 73-90.

Boris, E., et Garey, A. I. (2001). Weaving Work and Motherhood. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 718.

Brassard, S. (2011). *Le parcours identitaire d'athlètes de haut niveau lors de leur transition de carrière* [mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke]. Savoirs. <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/5611>

Breslau N., Peterson EL., et Schultz LR. (2008). A second look at prior trauma and the posttraumatic stress disorder effects of subsequent trauma: a prospective epidemiological study. *Arch Gen Psychiatry*, 65(4),431–437.

Brewer, B. W., Van Raalte, J. L., et Linder, D. E. (1993). Athletic identity: Hercules' muscles or Achilles heel? *International Journal of Sport Psychology*, 24(2),237- 254

Brown, J. F. M., Wilson, M. A. et Sharp, N. C. C. (2006). “Down but Not out”: An Exploration of the Psychological Factors That Impact the Unexplained Underperformance Syndrome (UPS). *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(2), 163–176.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass elevator? *Social Problems*, 49(2), 258–277.
- Cadieux, N. (2013). *Profession réglementée et détresse psychologique: Regards croisés avec la population en emploi au Canada. Thèse de doctorat.* (Ph. D), Université de Montréal.
- Cadieux, N. et Marchand, A. (2014). Psychological distress in the workforce: a multilevel and longitudinal analysis of the case of regulated occupations in Canada. *BMC Public Health*, 14, 808–830.
- Cadieux, N., & Marchand, A. (2015). Détresse psychologique chez les professionnels exerçant une profession réglementée: facteurs explicatifs et piste de réflexion. *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 34(3), 15-35.
- Camps, E. (2008). Sens du travail et rapports vie de travail - vie hors travail chez trois catégories de télétravailleurs et chez les travailleurs classiques. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(1), 77–92.
- Carey, D. L., Ong, K., Morris, M. E., Crow, J., et Crossley, K. M. (2016). Predicting ratings of perceived exertion in Australian football players: methods for live estimation. *International Journal of Computer Science in Sport*, 15(2), 64–77.
- Carlisle, U. (2002). Female coaches: Why are there so few at the top level? *Swimming in Australia*, 18, 1-2.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. et Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.
- 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.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., et Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G. et Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., et Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131–164.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S., et Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 161-171.

Centre de documentation sur le sport (SIRC). (2021, 19 juillet). *Bâtir une culture d'excellence dans les sports de haut niveau*. <https://sirc.ca/fr/blogue/batir-une-culture-dexcellence/>

Chalip, L. (2005). Toward a distinctive sport management discipline. *Journal of Sport Management*, 20(1), 1-21.

Champagne, E. (2017). Interface travail-famille et santé psychologique au travail: investigation de la directionnalité des liens [mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/21155/Champagne_Emilie_2017_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Chandran, A., Nedimyer, A. K., Boltz, A. J., Robison, H. J., Collins, C. L. et Morris, S. N. (2021). Epidemiology of Injuries in National Collegiate Athletic Association Women's Ice Hockey: 2014–2015 Through 2018–2019. *Journal of Athletic Training*. 56(7), 695–702.

Chang, A., McDonald, P. et Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2381-2413.

Chang, C., Putukian, M., Aerni, Diamond, A., Hong, G., Ingram, Y., Reardon, C., et Wolanin, A. (2020). Mental health issues and psychological factors in athletes: detection, management, effect on performance and prevention: American Medical Society for Sports Medicine Position Statement- Executive Summary. *British Journal of Sports Medicine*, 54(4), p.216-220. <https://bjsm.bmj.com/content/54/4/216>

Cieslak, T. J. (2004). *Describing and measuring the athletic identity construct: Scale development and validation* (publication n°3144860) [thèse de doctorat, Ohio State University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.

Cinamon, R. G., et Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work–family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.

Coakley, J. (2004). *Sports In Society: Issues and Controversies, Eighth Edition* (8th ed.). McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.

Coakley, J. (2020). *Sports in Society: Issues and Controversies* (13th ed.). McGraw Hill.

Cournoyer, J. et Tripp, B. L. (2014). Concussion Knowledge in High School Football Players. *Journal of Athletic Training*, 49(5), 654–658.

Cresswell, S. L. et Eklund, R. C. (2007). Athlete Burnout: A Longitudinal Qualitative Study. *The Sport Psychologist*, 21(1), 1–20.

Cromer, L., Kaier, E., Davis, J., Stunk, K., et Stewart, S. E. (2017). OCD in College Athletes. *American Journal of Psychiatry*, 174(6), 595–597.

Crouter, A.C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37(6), 425-441.

Cruickshank, A. et Collins, D. (2012). Culture Change in Elite Sport Performance Teams: Examining and Advancing Effectiveness in the New Era. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(3), 338 à 355.10.1080/10413200.2011.650819

Cutler, M. M. et Jackson, A. L. (2002). A « glass ceiling » or work/family conflicts?. *Journal of Business and Economic Studies*, 8(2). 73-82.

Denham, B. E. (2011). Alcohol and Marijuana Use among American High School Seniors: Empirical Associations with Competitive Sports Participation. *Sociology of Sport Journal*, 28(3), 362–379.

DeSouza, L., Benedito-Silva, A., Nogueira Pires, M. L., Poyares, M., Tufik, S. et Calil, H., (2003). Further Validation of Actigraphy for Sleep Studies, *Sleep*, 26(1), 81-85.

Dixon, M A. et Bruening, J E. (2021). Perspectives of Work-Family Conflict in Sport: An Integrated Approach. *Sport Management Review*, 8(3), 227-253.

Dodds, P. (2003). Coaching: A significant career step for women entering the professoriate. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74, 42-44

Donskov, A. S, Humphreys, D. et Dickey, J. P. (2019). What Is Injury in Ice Hockey: An Integrative Literature Review on Injury Rates, Injury Definition, and Athlete Exposure in Men's Elite Ice Hockey. *Sports*, 7(11), 227.

Dougall, A. L. et Baum, A. (2003). Stress, Coping, and Immune Function. *Handbook of Psychology*. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei0316>

Drew, M. K. et Finch, C. F. (2016). The Relationship Between Training Load and Injury, Illness and Soreness: A Systematic and Literature Review. *Sports Medicine*, 46(6), 861–883.

Dugan, A. G., Matthews, R. A. et Barnes-FaiTell, J. L. (2012). Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*, 15(2), 149-172.

Dujarier, Marie-Anne. (2019). Qu'est-ce que le travail?. Dans Fondation Copernic (dir.). Manuel indocile de sciences sociales. Pour des savoirs résistants. (p.821-831). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0821>

Dunn, M., Thomas, J. O., Swift, W. et Burns, L. (2011). Elite athletes' estimates of the prevalence of illicit drug use: Evidence for the false consensus effect. *Drug and Alcohol Review*, 31(1), 27-32.

- Du Preez, E. J., Graham, K. S., Gan, T. Y., Moses, B., Ball, C., et Kuah, D. E. (2017). Depression, Anxiety, and Alcohol Use in Elite Rugby League Players Over a Competitive Season. *Clinical Journal of Sport Medicine*, 27(6), 530–535.
- 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.
- Eckard, T. G., Padua, D. A., Hearn, D. W., Pexa, B. S., & Frank, B. S. (2018). The Relationship Between Training Load and Injury in Athletes: A Systematic Review. *Sports Medicine*, 48(8), 1929–1961.
- Edwards, J. R. et Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Esfandiari A., Broshek DK., et Freeman JR. (2011). Psychiatric and neuropsychological issues in sports medicine. *Clinics in Sports Medicine*, 30(3), 611-627.
- Etzion, D. (1987). *Burnout: The hidden agenda of human distress* (IIBR series in Organizational Behavior and Human Resources, working paper no 930/87). Tel Aviv, Israel: The Israel Institute of Business Research, Faculty of Management, Tel Aviv University.
- Everhart, C. B., et Chelladurai, P. (1998). Gender Differences in Preferences for Coaching as an Occupation: The Role of Self-Efficacy, Valence, and Perceived Barriers. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 69(2), 188–200.
- Fan, Y., Potočnik, K. et Chaudhry, S. (2019). *A process-oriented, multilevel, multidimensional conceptual framework of work–life balance support : A multidisciplinary systematic literature review and future research agenda*. 30 p.
- Fisher, C. D. et Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320–333.
- Fletcher, D. et Hanton, S. (2003). Sources of organizational stress in elite sports performers. *The Sport Psychologist*, 17, 175 à 195.
- Fortin, M- F. et Gagnon, J. (2016). Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives (3 édition). Montréal, Québec : Chenelière éducation. *Revue Des Sciences de l'éducation*, 43(1), 264. <https://doi.org/10.7202/1042088ar>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., et Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 57-80.

- Ford, J. A., Pomykacz, C., Veliz, P., McCabe, S. E., et Boyd, C. J. (2017). Sports involvement, injury history, and non-medical use of prescription opioids among college students: An analysis with a national sample. *The American Journal on Addictions*, 27(1), 15–22.
- Foskett, R. et Longstaff, F. (2018). The mental health of elite athletes in the United Kingdom. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 21(8), 765–770.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*., 143–162.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. et Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Frone, M.R., M. Russel et M.L. Cooper. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes : A Four Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, no 4, 325–335.
- Fuller, C. W., Taylor, A. E., et Raftery, M. (2015). Does long-distance air travel associated with the Sevens World Series increase players’ risk of injury? *British Journal of Sports Medicine*, 49(7), 458–464.
- Gabbett, T. J. (2016). The training–injury prevention paradox: should athletes be training smarter and harder? *British Journal of Sports Medicine*, 50(5), 273–280.
- Giacobbi, P.R., Foore, B., et Weinberg, R.S. (2004). Broken clubs and expletives: The sources of stress and coping responses of skilled and moderately skilled golfers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 16, 166–182.
- Glaud-Martin, A. (2016). *Les facteurs de risque et de protection sociaux, individuels, organisationnels et hors travail au stress et à la détresse psychologique chez les avocats membres du Barreau du Québec* [mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke]. Savoirs. https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/8887/Gladu_Martin_Annie_MSc_2016.pdf;sequence=3
- Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R. et Peterson, K. (1999). Factors Affecting Olympic Performance: Perceptions of Athletes and Coaches from More and Less Successful Teams. *The Sport Psychologist*, 13(4), 371–394.
- Gouttebarga V, Aoki H, Verhagen E. (2017). A 12-month prospective cohort study of symptoms of common mental disorders among professional rugby players. *European Journal of Sport Sciences*, 18 (7), 1004-1012.

Goutteborge, V., Castaldelli-Maia J., Gorczynski, P., Hainline, B., Hitchcock, M., Kerkoffs, G., Rice, S., and Reardon, C. (2019). Occurrence of mental health symptoms and disorders in current and former elite athletes: A systematic review and metaanalysis. *British Journal of Sports Medicine*, 53, p.700-706.

Gouvernement du Québec. (2022). *Soutien financier et services aux athlètes identifiés*. Ministère de l'Éducation. <http://www.education.gouv.qc.ca/athletes-entraîneurs-et-officiels/soutien-financier-et-services/>

Goh, Z., Ilies, R., et Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: The role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 65-73.

Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483–496.

Gorczynski PF., Coyle M., et Gibson K. (2017) Depressive symptoms in high-performance athletes and non-athletes: a comparative meta-analysis. *British Journal of Sports Medicine*, 51(18), 1348–54.

Gouvernement du Canada. (2021, octobre 29). *Organismes nationaux de sport*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/organismes-sportifs/nationaux.html>

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The Conservation Of Resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350–370.

Grawitch, M.J., Barber, L.K. et Justice, L. (2010). Rethinking the work–life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2, 127–159.

Green, K., Nelson, T. F. et Hartmann, D. (2014). Binge drinking and sports participation in college: Patterns among athletes and former athletes. *International Review for the Sociology of Sport*, 49(3), 417–434.

Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., Singh, R. et Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50,249-270.

Greenhaus, J. H. et Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*,31(1), 72-92.

Griggs, T. L., Casper, W. J., et Eby, L. T. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 59-68.

Grzywacz, J. G. et Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262

Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.

Guba, E. G. (1981). Criteria for assessing the trustworthiness of naturalistic inquiries. *Educational Communication and Technology Journal*, 29(2).

Guerin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. et Deschamps, M. (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : résultat d'enquête*. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/1869>

Guilbert, L. et Lancry, A. (2009). La conciliation des sphères de vie des cadres. Études de cas. *Pratiques Psychologiques*, 15(2), 271–285.

Guillén F et Sánchez, R. (2009) Competitive anxiety in expert female athletes: sources and intensity of anxiety in national team and first division Spanish basketball players. *Perceptual and Motor Skills*, 109(2), 407–19.

Gulliver A., Griffiths KM., et Christensen H. (2012). Barriers and facilitators to mental health help-seeking for young elite athletes: a qualitative study. *BMC Psychiatry*, 12(157).

Gulliver, A., Griffiths, K. M., Mackinnon, A., Batterham, P. J. et Stanimirovic, R. (2015). The mental health of Australian elite athletes. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 18(3), 255–261.

Gutek, B. A , Searle, S. , et Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.

Haines, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., & Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress*, 22, 341-356.

Haines, V. Y., Merrheim, G. et Roy, M. (2001). Understanding reactions to safety incentives. *Journal of Safety Research*, 32(1), 17-30.

Halvari H, Gjesme T. (1995). Trait and state anxiety before and after competitive performance. *PubMed*, 81, 1059-1074. DOI: 10.2466/pms.1995.81.3f.1059

Hanson, G. C., Hammer, L. B. et Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265.

- Hanton, S., Fletcher, D., & Coughlan, G. (2005). Stress in elite sport performers: A comparative study of competitive and organizational stressors. *Journal of Sports Sciences*, 23(10), 1129–1141.
- Hanton, S., Mellalieu, S. D., Beauchamp, M. R., Bray, S. R. et Cresswell, S. L. (2006). *Literature Reviews in Sport Psychology* (1st ed.). Nova Science Pub Inc.
- Hart, B. A., Hasbrook, C. A., & Mathes, S. A. (1986). An Examination of the Reduction in the Number of Female Interscholastic Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 57(1), 68–77.
- Harvey-Pinard, K. (2022, 13 octobre). Ensemble vers un but commun. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/sports/hockey/2022-10-13/showcase-de-la-pwhpa/ensemble-vers-un-but-commun.php>
- Hayasaka, Y., Nakamura, K., Yamamoto, M., & Sasaki, S. (2007). Work Environment and Mental Health Status assessed by General Health Questionnaire in Female Japanese Doctors. *Industrial Health*, 45, 781-786.
- Herrero, C. P., Jejurikar, N. et Carter, C. W. (2021). The psychology of the female athlete: How mental health and wellness mediate sports performance, injury and recovery. *Annals of Joint*, 6, 38.
- Hewelett, S. A. (2002). Executive Women and the myth of having it all. *Harvard Business Review*, 80(4), 66-73.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: Finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349–358.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Hobfoll, S.E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P. et Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 86–90.
- Hughes, L. et Leavey, G. (2012). Setting the bar: athletes and vulnerability to mental illness. *British Journal of Psychiatry*, 200(2), 95–96.

Inglis, S., Danylchuk, K. et Pastore, D. (2000). Multiple realities of women's work experiences in coaching and athletic management. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 9, 1-26.

Institut National de Santé Publique du Québec. (2015). Bouger pour être en bonne santé... mentale. https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2037_bouger_sante_mentale.pdf

Ivarsson, A., Johnson, U. et Podlog, L. (2013). Psychological predictors of injury occurrence: a prospective investigation of professional Swedish soccer players. *Journal of Sports Rehabilitation*, 22(1), 19-26.

Jonhson, U. et Ivarsson, A. (2011). . Psychological predictors of sport injuries among junior soccer players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 21(1), 129-136.

Joy, E., Kussman, A., and Nattiv, A. (2016). 2016 update on eating disorders in athletes: A comprehensive narrative review with a focus on clinical assessment and management. *British Journal of Sports Medicine*, 50, p. 154-162.

Judge, T.A., J.W. Boudreau et R.D. Bretz. (1994). Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, 79, 767-782.

Junge A., et Feddermann-Demont N. (2016). Prevalence of depression and anxiety in top-level male and female football players. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, 2,1-7.

Junge A., et Prinz B. (2019). Depression and anxiety symptoms in 17 teams of female football players including 10 German first league teams. *British Journal of Sports Medicine*, 53(8),471-477.

Katz, D. et Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. Wiley.

Kelley, B. C. (1994). A Model of Stress and Burnout in Collegiate Coaches: Effects of Gender and Time of Season. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 65(1), 48-58.

Kerr ZY., DeFreese J. D., Marshall SW. (2014). Current physical and mental health of former collegiate athletes. *Orthopaedic Journal of Sports Medicine*, 2(8).<https://doi.org/10.1177/2325967114544107>

Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum : From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207-222.

Klein, K. J. et Kozlowski, S. W. J. (2000). *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations: Foundations, Extensions, and New Directions* (1^{re} éd.). Jossey-Bass.

Knoppers, A. (1987). Gender and the Coaching Profession. *Quest*, 39(1), 9-22.

Knoppers, A., Meyer, B. B., Ewing, M., & Forrest, L. (1989). Gender and the Salaries of Coaches. *Sociology of Sport Journal*, 6(4), 348-361.

- Knoppers, A. (1992). Explaining male dominance and sex segregation in coaching: Three approaches. *Quest*, 44,2 10-227.
- Kossek, E.E. (1990). Diversity in child care assistance needs: Employee problems, preferences, and work-related outcomes. *Personnel Psychology*, 43,769-791.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review. *Community, Work & Family*, 2(1), 7-32.
- Kondric, M., Sekulic, D., & Mandic, G. F. (2010). Substance Use and Misuse Among Slovenian Table Tennis Players. *Substance Use & Misuse*, 45(4), 543–553.
- Kozlowski, S. W. J. et Klein, K. J. (2000). *A multilevel approach to theory and research in organizations: Contextual, temporal, and emergent processes*. Dans K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations: Foundations, extensions, and new directions* (pp. 3-90). San Francisco: Jossey-Bass.
- Krefting, L. (1991). Rigor in Qualitative Research: The Assessment of Trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45(3), 214–222.
- Krylowicz, B.J. (2000). Student-athlete or athlete-student? An investigation of athletic and vocational identity of Division I male and female collegiate basketball players. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 60(11-B), 5823.
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 43(3), 239–257.
- Lamont-Mills, A. et Christensen A., S. (2006). Athletic identity and its relationship to sport participation levels. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9(6), 472- 478.
- Lanning, W. (1982). The privileged few : Special counseling needs of athletes. *Journal of Sport Psychology*, 4(1), 19-23.
- Lantz, C. et Schroeder, P. (1999). Endorsement of masculine and feminine gender roles: Differences between participation in and identification with the athletic role. *Journal of Sport Behavior*, 22, 545-558
- Lapierre, L. M., Steenbergen, E. F., Peeters, M. C., et Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 7(6) , 804-822.
- Letourneau, G. et Manganas, A. (1976). Tolérance des droits pénal et sportif, source de violence dans les sports. *Les Cahiers des droits*, 3(17), 741-776.
- Lisha, N. E. et Sussman, S. (2010). Relationship of high school and college sports

participation with alcohol, tobacco, and illicit drug use: a review. *Addictive Behaviors*, 35(5), 399-407.

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c A.3.001). Éditeur officiel du Québec. (2021, 5 octobre). <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-3.001>

Lorange, S-O. (2019, 13 juillet). Hockey Féminin : le fiasco que personne n'a vu venir. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/sports/hockey/2019-07-13/hockey-feminin-le-fiasco-que-personne-n-a-vu-venir>

MacCormick, L., Best, T. M., et Flanigan, D. C. (2014). Are There Differences in Ice Hockey Injuries Between Sexes? : A Systematic Review. *Orthopaedic Journal of Sports Medicine*, 2(1).

Magnavita, N., Fileni, A., Magnavita, G., Mammi, F., Mirk, P., Roccia, K. et Bergamaschi, A. (2008). Work stress in radiologists. A pilot study. *La Radiologia Medica*, 113, 329-346.

Major, V. S., Klein, K. J. et Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436

Matthews, R. A., Winkel, D. E. et Wayne, J.H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior* , 35(1), 72-91.

Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2005a). Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress. *Social Science & Medicine*, 61(1), 1-14.

Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2005b). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health and Illness*, 27(5), 602-627.

Marchand, A., Demers, A. et Durand, P. (2006). Social structures, agent personality and workers' mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Humain Relations*, 59(7), 875-901.

Marchand, A. et Blanc, M.-È. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 40(4), 425-435.

Marchand, A., Beauregard, N. et Voirol, C. (2013). Un portrait de la situation de la SST aujourd'hui au Québec. *L'intervention en santé et en sécurité du travail – Pour agir en prévention dans les milieux de travail*, sous la direction de S. Montreuil, G. Baril-Gingras et P.-S. Fournier, Presses de l'Université Laval – PUL. 350 pages.

- Marks, S. R. (1977). Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921.
- McDuff, D. et Baron, D. (2005). Substance use in athletics: a sports psychiatry perspective. *Clinic in Sports Medicine*, 24(4), 885-897.
- McEwen, B. S. (1998). Protective and Damaging Effects of Stress Mediators. *New England Journal of Medicine*, 338(3), 171–179.
- McKay, J., Messner, M. A. et Sabo, D. F. (2000). *Masculinities, Gender Relationships and Sport*. SAGE Publications.
- McKay, C.D, Tufts R. J, Shaffer, B et Meeuwisse W, H. (2014). The epidemiology of professional ice hockey injuries : a perspective report of six NHL seasons. *British Journal of Sports Medicine*, 48(1), 57-62.
- Meehan, H. L., Bull, S. J., Wood, D. M., et James, D. V. (2004). The Overtraining Syndrome: A Multicontextual Assessment. *The Sport Psychologist*, 18(2), 154–171.
- Mesmer-Magnus, J. R. et Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232.
- Michel, J. S., Clark, M. A. et Jaramillo, D. (2011a). The role of the Five Factor Model of personality in the perceptions of negative and positive forms of work- nonwork spillover: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 191-203.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. et Baltes, B. B. (2011 b). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.
- Miller, T. W., Vaughn, M. P., & Miller, J. M. (1990). Clinical Issues and Treatment Strategies in Stress-Oriented Athletes. *Sports Medicine*, 9(6), 370–379.
- Momaya, A., Fawal, M., & Estes, R. (2015). Performance-Enhancing Substances in Sports: A Review of the Literature. *Sports Medicine*, 45(4), 517–531.
- Ni, Y.-L. (2021). High income but high stress : Cross over effects of work and family role conflict in professional athletes. *International Journal Of Sport And Exercise Psychology*, 1-17.
- Nixdorf I., Frank R., Beckmann J. (2016). Comparison of athletes' proneness to depressive symptoms in individual and team sports: research on psychological mediators in junior elite athletes. *Frontiers in Psychology*, 7.
- Noblet, A. J. et Gifford, S. M. (2002). The Sources of Stress Experienced by Professional Australian Footballers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(1), 1–13.

O'Brien, K. S., Ali, A., Cotter, J. D., O'Shea, R. P., & Stannard, S. (2007). Hazardous drinking in New Zealand sportspeople: level of sporting participation and drinking motives. *Alcohol and Alcoholism*, 42(4), 376–382.

Ornon G, Ziltener J-L, Fritschy D et Menetrey, J. (2020). Epidemiology of injuries in professional hockey : a prospective study over seven years. *Journal of Experimental Orthopaedics*, 87 (7). <https://jeo-esska.springeropen.com/track/pdf/10.1186/s40634-020-00300-3.pdf>

Palmer, F. R. et Leberman, S. I. (2009). Elite athletes as mothers : Managing multiple identities. *Sports Management Review*, 12(4), 241-254.

Paquette, K., et Trudel, P. (2018). Learner-Centered Coach Education: Practical Recommendations for Coach Development Administrators. *International Sport Coaching Journal*, 5(2), 169-175.

Parasuraman, S., J.H. Greenberg, S.R. Rabinowitz, A.G. Bedeian et K.W. Mossholder. (1989). Work and Family Variables as Mediators of the Relationship between Wives' Employment and Husbands' Well-Being. *Academy of Management Journal*, 32, 185–201.

Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. et Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300

Parent-Lamarche, A., et Marchand, A. (2010). Une étude sur le rôle modérateur des traits de personnalité sur la relation entre les conditions de l'organisation du travail et la détresse psychologique. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 16, 79-99.

Patrimoine canadien. (2019). *Sport Canada- Programme d'aide aux athlètes- Politiques et procédures* (publication n°CH24-11/2019F-PDF. Travaux publics et Services gouvernementaux Canada. https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/services/sport-policies-acts-regulations/app_policy_procedures_fra.pdf

Pastore, D. L., Inglis, S., & Danylchuk, K. E. (1996). Retention factors in coaching and athletic management: differences by gender, position, and geographic location. *Journal of Sport and Social Issues*, 20(4), 427–441.

Peluso, M. A. M. et Andrade, L. H. S. G. D. (2005). Physical activity and mental health: the association between exercise and mood. *Clinics*, 60(1), 61–70.

Periac, K. (2004). Women in high performance track and field coaching in Australia: Mission in action? *Modern Athlete and Coach*, 42, 14-18.

Petrie T. A. et Stoeber S. (1997). Academic and non-academic predictors of female student athletes' academic performances. *Journal of College Students Development*, 38, 599-608.

Perrot, S. (2005). *Nature et conséquences des conflits de rôles*. HAL Open Science. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00360474/document>

Pluhar, E., McCracken, C., Griffith, K. L., Christino, M. A., Sugimoto, D. et Meehan III, W. P. (2019). Team Sport Athletes May Be Less Likely To Suffer Anxiety or Depression than Individual Sport Athletes. *Journal of Sports Science & Medicine*, 18(3), 490–496.

Poucher, Z. A., Tamminen, K. A., Sabiston, C., Cairney J. et Kerr. G. (2021). Prevalence of 12 common mental disorders among elite Canadian athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 13 (57).

Raboanarijaona, A. E. (2016). *Conciliation travail-famille : le non lucratif est-il aussi conciliant pour les femmes?* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal]. Archipel. <https://archipel.uqam.ca/9269/1/M14206.pdf>

Rantanen, J., Pulkkinen, L. et Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166.

Rao AL., Asif IM., Drezner JA., Toresdahl BG. et Harmon, KG. (2015). Suicide in National Collegiate Athletic Association (NCAA) athletes: a 9-year analysis of the NCAA resolutions database. *Sports Health*, 7(5), 452–457.

Reardon C., Hainline, B., Aron C., Baron D., Baum A., Bindra A., and Currie A. (2019). Mental health in elite athletes: International Olympic Committee consensus statement. *British Journal of Sports Medicine*, 53(11), p.667-699.

Reardon, C. L., Hainline, B., Aron, C. M., Baron, D., Baum, A. L., Bindra, A., Budgett, R., Campriani, N., Castaldelli-Maia, J. M., Currie, A., Derevensky, J. L., Glick, I. D., Gorczynski, P., Gouttebauge, V., Grandner, M. A., Han, D. H., McDuff, D., Mountjoy, M., Polat, A., ... Engebretsen, L. (2019). Mental health in elite athletes: International Olympic Committee consensus statement (2019). *British Journal of Sports Medicine*, 53(11), 667-699.

Rees, T., Hardy, L., & Freeman, P. (2007). Stressors, social support, and effects upon performance in golf. *Journal of Sports Sciences*, 25(1), 33–42.

Rice, S., Purcell, R., De Silva, S., Mawren, D., McGorry, D., and Parker, A. (2016). The Mental Health of Elite Athletes: A Narrative Systematic Review. *Sports Medicine*, 46, p.1333-1353.

Richman, E. L., & Shaffer, D. R. (2000). If you let me play sports: How Might Sport Participation Influence the Self-Esteem of Adolescent Females? *Psychology of Women Quarterly*, 24(2), 189–199.

Richter, A., Naswall, K., Lindfors, P., et Sverke, M. (2015). Job insecurity and work- family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross-lagged modeling. *PsyCh journal*, 4(2), 98-111.

- Rizzo, J. R., House, R. J. et Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150.
- Robson-Ansley, P. J., Blannin, A., & Gleeson, M. (2006). Elevated plasma interleukin-6 levels in trained male triathletes following an acute period of intense interval training. *European Journal of Applied Physiology*, 99(4), 353–360.
- Rosenfeld, L. B. et Richman, J. M. (1997). Developing effective social support: Team building and the social support process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 133–153.
- Rowbottom, D. G. (2000). Periodization of training. In W. E. Garret, Jr., & D. T. Kirkendall (Eds.), *Exercise and Sport Science* (pp. 499-512). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Ryska, T.A. (2003). Sport involvement and perceived scholastic competence in student- athletes: A multivariate analysis. *International Sports Journal*, Winter 2003, 155- 171.
- Sage, G. (1998). Power and ideology in American sport (2nd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Sagoe, D., Molde, H., Andreassen, C. S., Torsheim, T. et Pallesen, S. (2014). The global epidemiology of anabolic-androgenic steroid use: a meta-analysis and meta-regression analysis. *Annals of Epidemiology*, 24(5), 383–398.
- Sanséau, P. Y. (2009). Expérimentation et vécu de l'ARTT. Une typologie comportementale. *Revue Française de Gestion*, 35(192), 59–72.
- Saroli, M. et Brunet, P. *Le droit du sport au Québec et au Canada*. Éditions Yvon Blais.
- Schaal K., Tafflet M., Nassif H., Thibault, V., Pichard, C., Alcotte, M., Guillet, T., El Helou, N., Berthelot, G., Simon, S., et Toussaint, J-F. (2011). Psychological balance in high level athletes: gender-based differences and sport-specific patterns. *PLoS One*, 6(5).
- Schein, V. E. (1973). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 95.
- Schieman, S., et Young, M. C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27(3), 244-261.
- Schwenk, T. L. (2000). The stigmatisation and denial of mental illness in athletes. *British Journal of Sports Medicine*, 34(1), 4–5.
- Schwellnus, M. P., Thomson, A., Derman, W., Jordaan, E., Readhead, C., Collins, R., Morris, I., Strauss, O., van der Linde, E., & Williams, A. (2014). More than 50% of players sustained a time-loss injury (>1 day of lost training or playing time) during the 2012 Super Rugby Union

Tournament: a prospective cohort study of 17 340 player-hours. *British Journal of Sports Medicine*, 48(17), 1306–1315.

Selvarajan, T. T., Cloninger, P. A., et Singh, B. (2013). Social support and work- family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.

Semmer, N., McGrath, J., & Beehr, T. (2004). Conceptual Issues in Research on Stress and Health. *Handbook of Stress Medicine and Health, Second Edition*, 1–43. <https://doi.org/10.1201/9781420039702.ch1>

Shaw, S. et Hoerber, L. (2003). “A Strong Man Is Direct and a Direct Woman Is a Bitch”: Gendered Discourses and Their Influence on Employment Roles in Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 17(4), 347–375.

Siegrist, J. et Marmot, M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment- two scientific challenges. *Social Science & Medicine*, 58(8), 1463-1473.

Simon, R. W. (1998). Assessing Sex Differences in Vulnerability Among Employed Parents: The Importance of Marital Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 39, 38-54.

Soligard, T., Schweltnus, M., Alonso, J. M., Bahr, R., Clarsen, B., Dijkstra, H. P., Gabbett, T., Gleeson, M., Hägglund, M., Hutchinson, M. R., Janse Van Rensburg, C., Khan, K. M., Meeusen, R., Orchard, J. W., Pluim, B. M., Raftery, M., Budgett, R. et Engebretsen, L. (2016). How much is too much? (Part 1) International Olympic Committee consensus statement on load in sport and risk of injury. *British Journal of Sports Medicine*, 50(17), 1030–1041.

Spiegelhalder, K., Regen, W., Nanovska, S., Baglioni, C. et Riemann, D. (2013). Comorbid Sleep Disorders in Neuropsychiatric Disorders Across the Life Cycle. *Current Psychiatry Reports*, 15(364), 1-6.

Staines, G.L. et Pleck, J.H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology*, 69(5), 15-523.

St-Amour, N. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*. Institut nationale de santé publique du Québec. <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>

St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. et Caussignac, E. (2002). Vérification d’un modèle structurel à l’égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(3), 491-516

St-Onge, M-P, Grandner, M. A., Brown, D., Conroy, M. B., Girardin, J-L., Coons, M. et Deepak, B. L. (2016). Sleep Duration and Quality: Impact on Lifestyle Behaviors and Cardiometabolic Health: A Scientific Statement From the American Heart Association. *Circulation*, 134(18), 367-386.

St-Pierre, M. (2017, 17 mars). Sous-Financement du hockey féminin : le coup d'éclat des Américaines. *Balle Courbe*. <https://www.ballecourbe.ca/sous-financement-hockey-feminin-coup-eclat-americaines>

Stafford, A., Alexander, K. et Fry, D. (2013). Playing through pain: Children and young people's experiences of physical aggression and violence in sport. *Child Abuse Review*, 22(4), 287 à 299.

Stryker, S. (1987). Identity theory: Development and extensions. Dans J. K. Yardley & T. Honess (Dir.), *Self and identity: Psychosocial perspective* (pp. 89-103). London: Wiley.

Theberge, N. (2006). It's not about health, it's about performance. Dans J. Hargreaves, *Physical Culture, Power, and the Body* (1^{re} éd., p. 176-193. Routledge.

Thompson, S. M. (1999). *Mother's Taxi: Sport and Women's Labor*. State University of New York Press.

Tremblay, D.-G. (2008a). Conciliation emploi-famille et temps sociaux, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tuominen, M., Stuart, M. J., Aubry, M., Kannus, P. et Parkkari, J. (2016). Injuries in world junior ice hockey championships between 2006 and 2015. *British Journal of Sports Medicine*, 51(1), 36–43.

Vanagas, G., Bihari-Axelsson, S. et Vanagiené, V. (2004). Do age, gender and marital status influence job strain development for general practitioner. *Medicina*, 40, 1014-1018.

Van Sell, M., Brief, A. P. et Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43–71.

Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A., et Laurendeau, M.-C. (1992). *Pour donner un sens au travail. Bilan et orientations du Québec en santé mentale au travail*. Boucherville, QC: Gaëtan Morin.

Voydanoff, P. (2008). A Conceptual Model of the Work-Family Interface. In Handbook of Work-Family Integration (p. 37–55). Dans K. Korabik, D.S. Lero et D.L.Whitehead (dir.), Handbook of Work-Family Integration: Research, Theory, and Best Practices. (p. 37-56) Boston, MA: Academic Press.

Watson, N. F., Badr, M. S. et Belenky, G. (2015). Recommended amount of sleep for a healthy adult: a joint consensus statement of the American Academy of Sleep Medicine and Sleep Research Society. *Sleep*, 38(6), 843-844.

Warrick, D. (2017). What leaders need to know about organizational culture. *Business Horizons*, 60(3), 395-404.

- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S. et Kacmar, K. M. (2007). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76.
- Wayne, J.H., Musisca, N. et Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Weber, S., Puta, C., Lesinski, M., Brunhild, G., Steidten, T., Bär, K-J., Herbsleb, M., Granacher, U. et Holger, G. (2018). Symptoms of Anxiety and Depression in Young Athletes Using the Hospital Anxiety and Depression Scale. *Frontiers in Physiology*, 9, 1-12.
- Weiss, M. R. et Stevens, C. (1993). Motivation and Attrition of Female Coaches: An Application of Social Exchange Theory. *The Sport Psychologist*, 7(3), 244–261.
- Weiss, M. R. et Friedrichs, W. D. (1986). The Influence of Leader Behaviors, Coach Attributes, and Institutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams. *Journal of Sport Psychology*, 8(4), 332–346.
- Wiechman, S.A. & Williams, J. (1997). Relationship of athletic identity to injury and mood disturbance. *Journal of Sport Behavior*, 20, 199-210.
- Williams, C. (1995). *Still a man's world*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Williams, K.J et G.M. Alliger. (1994). Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents. *Academy of Management Journal*, 37. p. 837–868. 10.2307/256602
- Williams, T. D., Toluoso, D. V., Fedewa, M. V. et Esco, M. R. (2017). Comparison of Periodized and Non-Periodized Resistance Training on Maximal Strength: A Meta-Analysis. *Sports Medicine*, 47(10), 2083–2100.
- Wilson, F., Ng, L., O'Sullivan, K., Caneiro, J., O'Sullivan, P., et Horgan, A. et coll. (2020). 'You're the best liar in the world': a grounded theory study of rowing athletes' experience of low back pain. *British Journal of Sports Medicine*, 55(6), 327-335.
- Wolanin A., Hong E., Marks D., Panchoo, K., et Gross, M., (2016). Prevalence of clinically elevated depressive symptoms in college athletes and differences by gender and sport. *British Journal of Sports Medicine*, 50(3),167–171. 10.1136/bjsports-2015-095756.
- Woodman, T. et Hardy, L. (2001). A Case Study of Organizational Stress in Elite Sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(2), 207–238.
- Yang, J., Peek-Asa, C., Corlette, J., Cheng, G., Foster, D., et Albright, J. (2007). Prevalence of and risk factors associated with symptoms of depression in competitive collegiate student athletes. *Clinical Journal of Sport Medicine*, 17(6), 481-487.

Yannick, S. et Brewer, B. W. (2007). Perceived Determinants of Identification with the Athlete Role Among Elite Competitors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 67–79.