

Université de Montréal

**La conciliation travail-famille pour les professionnels de
la réadaptation : un défi d'une participation sociale
optimale au quotidien?**

par

Luciana Braga

École de réadaptation

Faculté de médecine

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de maîtrise en sciences (M.Sc)
en sciences biomédicales
option réadaptation

décembre 2011

© Luciana Braga, 2011

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

La conciliation travail-famille pour les professionnels de la réadaptation :
un défi d'une participation sociale optimale au quotidien?

Présentée par :
Luciana Braga

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Annie Rochette, Ph.D., directrice de recherche
Catherine Briand, Ph.D., président-rapporteur
Isabelle Gélinas, Ph.D., examinateur externe

Résumé

Introduction : La participation sociale ‘optimale’ peut se définir comme une congruence parfaite entre les attentes de l’individu et sa réalité. La conciliation travail-famille fait appel à l’équilibre des différentes sphères de vie du travailleur. On peut alors s’interroger sur la perception de l’optimalité qu’ont les professionnels de la réadaptation quant à leur propre niveau de participation, conciliant plusieurs sphères de vie et les facteurs qui influencent cette participation.

But : Explorer la perception de l’optimalité de la participation sociale chez des professionnels de la réadaptation en fonction de la conciliation travail-famille et les facteurs identifiés par ces derniers comme l’influençant.

Méthode : Étude qualitative d’orientation phénoménologique auprès de treize professionnels de la réadaptation à l’aide d’un guide d’entrevue composé de questions ouvertes. Les données recueillies ont été enregistrées sur bande audio et transcrites intégralement (verbatim) suivi d’une analyse de contenu.

Résultats : Les participants, majoritairement des femmes (12/13) étaient âgés de 31 à 44 ans et avaient entre un et trois enfants dont l’âge variait de 7 mois à 12 ans. L’optimalité de la participation est perçue comme : la possibilité (ou non) d’accomplir ses activités significatives tout en prenant en charge ses différentes responsabilités. Parmi les cinq facteurs environnementaux perçus comme ayant une influence (l’aspect financier, le soutien du conjoint, le temps, la flexibilité des horaires au travail et la structure familiale) la structure familiale apparaît comme déterminante du possible et influence ainsi grandement les attentes individuelles.

Conclusion : La conciliation travail-famille est un phénomène complexe qui gagne à être étudié dans sa globalité plutôt qu’en silo.

Mots-clés: conflit travail-famille, stress au travail, environnement social, équilibre travail-vie, professionnels de la santé, activités quotidiennes

Abstract

Introduction: Optimal social participation, which is the ultimate goal targeted by rehabilitation professionals for their clients, can be defined as perfect congruence between an individual's expectations and reality. Work-family dynamic requires balance between the different spheres of a worker's life. This raises questions about the perception that rehabilitation professionals have regarding their own optimal social participation, reconciling various life spheres, and the factors that influence this participation.

Purpose: To explore the perception of rehabilitation professionals regarding their optimal social participation based on work-family conciliation, and the factors they identify as influencing this participation.

Method: Qualitative study with a phenomenological orientation among 13 rehabilitation professionals using an interview guide consisting of open questions. The data was audio-recorded and transcribed in full (verbatim) followed by content analysis.

Results: Participants were mostly women (12/13) aged 31 to 44 years having one to three children aged from 7 months to 12 years old. Optimality of participation is perceived as the ability (or not) to carry out important activities while fulfilling one's various responsibilities. Of the five environmental factors perceived to have an influence (financial aspects, spousal support, time, flexible work schedule, and family organization), family organization appears to be a determinant of possibility and thus greatly influences individual expectations.

Conclusion: Work-life balance is a complex phenomenon that should be studied holistically rather than in a siloed mode.

Keywords: work-family conflict, job stress, social-environment, work-life balance, health professionals, activities of daily living

Table des matières

RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	iv
TABLE DES MATIÈRES	v
LISTE DES TABLEAUX	viii
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES ABRÉVIATIONS	x
REMERCIEMENTS	xi
CHAPITRE I: INTRODUCTION	1
1.1 Mise en contexte	1
1.2 Objectif de la recherche et retombées attendues.....	2
1.3 Organisation du mémoire	3
CHAPITRE II: RECENSION DES ÉCRITS	4
2.1 Définition de la conciliation travail-famille	6
2.2 Le travail et ses influences	7
2.2.1 Influence du travail sur l'environnement familial et l'individu.....	7
2.2.2 Influence sur le milieu du travail	10
2.2.3 L'influence sur le marché du travail et les femmes	12
2.2.4 L'influence sur les enfants	13
2.2.5 L'influence sur les relations interpersonnelles	15
2.2.6 L'influence sur l'ensemble des tâches quotidiennes	18
2.2.7 L'influence sur les loisirs	19
2.3 Les principaux facteurs qui influencent la conciliation travail-famille	19
2.3.1 Le manque de temps	19
2.3.2 La fatigue (le stress)	20
2.3.3 Les conditions financières	21
2.4 Les mesures facilitant la conciliation travail-famille	22
2.4.1 Ajustement du temps de travail	22
2.4.2 Le service de garderie	23

2.4.3 Les congés	23
2.5 Synthèse et pertinence de l'étude	24
2.6 Le modèle conceptuel (Processus de Production du Handicap)	27
2.6.1 Schéma conceptuel de la classification québécoise du Processus de production du handicap	29
CHAPITRE III: MÉTHODOLOGIE	31
3.1 Dispositif de l'étude	31
3.2 Participants	32
3.2.1 Critères d'inclusion et exclusion	32
3.2.2 Recrutement	32
3.2.3 Taille d'échantillon	33
3.3 Déroulement de l'étude	34
3.4 Collecte de données	34
3.4.1 Guide d'entrevue	34
3.4.2 Réalisation des entrevues	35
3.5 Codification et analyse des données	36
3.6 Considérations éthiques	39
3.7 Critères de scientificité	40
CHAPITRE IV: RÉSULTATS - ARTICLE SCIENTIFIQUE	42
CHAPITRE V: DISCUSSION	65
5.1 Relation entre le modèle conceptuel et les thèmes de l'étude	66
5.2 La recherche de l'optimalité de la participation sociale	67
5.3 Facteurs perçus comme influençant l'optimalité de la participation sociale.	69
5.4 Les facilitateurs (les mesures organisationnelles mises en place)	74
5.5 Forces et limites de l'étude	76
5.6 Pistes de recherches futures	77
CHAPITRE VI: CONCLUSION	79
BIBLIOGRAPHIE	81

ANNEXE 1 : LETTRE-COURRIEL D'INVITATION	xii
ANNEXE 2 : FICHE DES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES	xiv
ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTREVUE	xvi
ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	xix

Liste des tableaux

Tableaux de l'article: "Twenty-first century choices for rehabilitation professionals: Family or career development"

Tableau 1: Characteristics of participants 59

Tableau 2: Summary of themes and sub-themes related to optimal participation illustrated by verbatim excerpts 60

Tableau 3: Factors influencing optimal participation illustrated by verbatim excerpts 61

Tableau inclus dans le reste du mémoire :

Tableau I: Identification des unités (codes) 38

Liste des figures

Figures de l'article: “Twenty-first century choices for rehabilitation professionals: Family or career development”

Figure 1: Summary of factors identified in the literature as influencing the accomplishment of life habits 58

Figures incluses dans le reste du mémoire :

Figure 1 : Synthèse des facteurs recensés dans les écrits ayant une influence sur la réalisation des habitudes de vie 27

Figure 2: Modèle explicatif du Processus de production du handicap de la société canadienne sur la classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps 29

Liste des abréviations

AR : Annie Rochette

CIF : Classification Internationale du Fonctionnement de la santé et du handicap

CRIR : Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation de Montréal

CRLB : Centre de réadaptation Lucie-Bruneau

DAS: Dyadic Adjustment Scale

FRSQ: Fond de la recherche en santé du Québec

LB: Luciana Braga

LES: Life Experiences Survey

MBI: Maslach Burnout Inventory

PPH: Processus de Production du Handicap

POMS : Profile of Mood States

SPGQ : Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec

Remerciements

C'est avec grand plaisir que je tourne une page de plus dans ma vie. Ce fut des moments intenses tout au long de ma maîtrise. Pour moi, c'est une grande victoire que d'avoir finalisé cette étape et d'avoir pu me sentir réalisée. Cela m'a montré ma capacité à surmonter toutes mes difficultés et mes limites.

Aujourd'hui, je suis heureuse quant à l'aboutissement de ce travail qui m'a permis d'acquérir des connaissances dans le domaine de la recherche et pour lequel j'éprouve une certaine satisfaction personnelle. Tout d'abord, je remercie Dieu qui a toujours été ma lumière et mon appui dans ce long tunnel que j'ai parcouru et qui m'a toujours guidé sur le bon chemin. Je remercie énormément ma famille qui a pu me soutenir dans tous les moments d'angoisse, de stress et de doute. Principalement ma mère, avec sa façon simple et tranquille de dire toutes les choses pour m'encourager, me motiver et me remonter le moral pendant ces deux ans et demi. Je remercie énormément ma directrice de recherche qui a eu beaucoup de patience avec moi pendant ces deux ans, qui m'a aussi encouragé et motivé avec ses conseils et qui a participé à mon épanouissement dans ma vie académique. Je la remercie avec toute mon admiration pour son professionnalisme et sa compétence. Sans elle, je n'aurais jamais réussi à arriver au bout de ma maîtrise. Merci Annie, pour tes mots et ta présence.

A tous, qui ont toujours été à mes côtés, même s'ils étaient loin, dans un autre pays, je sentais toujours leur présence dans ma vie. Ils ont toujours cru en mes capacités. Je remercie tous ceux qui m'ont encouragé et soutenu. Je garderai dans mon cœur tous les mots qui ont été dits pour me pousser et me consoler dans les moments plus difficiles et qui ont été essentiels dans ma vie. Je remercie chaque personne qui a été là pour me reconforter et me dire des mots encourageants. Une phase inoubliable qui m'a permis de grandir et que je garderai pour toute ma vie.

Chapitre I : Introduction

1.1 Mise en contexte

Avec les changements démographiques inhérents au vieillissement de notre population, le contexte de travail des professionnels de la réadaptation a évolué au cours des dernières années. Parallèlement, avec l'avancement des connaissances, il y a davantage de pression pour que les services offerts soient les 'meilleurs' basés sur les données probantes, associées à une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs et à une présence (ou augmentation) de listes d'attente. Par ailleurs, le contexte de vie plus large des familles a aussi changé dans les dernières années. La conciliation travail-famille est devenue une préoccupation de la population (et des gouvernements) que ce soit dans un contexte d'une famille assurant l'éducation de jeunes enfants, dans le contexte d'une famille dont un des leurs est aux prises avec une perte d'autonomie ou parfois les deux simultanément.

Ces différents contextes environnementaux ont nécessairement une influence sur la participation sociale des professionnels de la réadaptation. En effet, la participation sociale, dans une perspective anthropologique de développement humain, se définit comme « la réalisation des habitudes de vie, c'est-à-dire les activités courantes et les rôles sociaux d'une personne assurant sa survie et son épanouissement » (Fougeyrollas 1998). Il est louable de souhaiter une participation sociale optimale de nos professionnels de la réadaptation afin d'assurer leur épanouissement faisant en sorte qu'ils soient prédisposés à offrir des services de qualité. Rochette et collaborateurs (Rochette 2006) proposent, suivant une réflexion sur le concept, que pour que la participation soit optimale, il doit y avoir une congruence parfaite entre la réalité (la façon dont les activités courantes et les rôles sociaux sont accomplis) et les attentes (la façon dont on souhaite ou on s'attend à ce que les activités courantes et les rôles sociaux soient réalisés).

Pour soutenir notre étude nous utilisons le modèle conceptuel du Processus de Production du Handicap (Fougeyrollas 1998) qui explique l'interaction entre la personne, l'environnement et la réalisation des habitudes de vie.

Notre étude porte sur les professionnels de la réadaptation. Cependant, pour la recension des écrits, nous nous sommes appuyés sur des articles qui réfèrent aux professionnels de la santé, puisqu'aucune étude ne semble avoir traité le cas particulier des professionnels de la réadaptation.

Dans la présente étude, un accent est mis sur la catégorie travail et son interrelation possible avec les autres habitudes de vie telle que la vie sociale familiale. La vie sociale familiale se définit par des relations affectives, de socialisation, d'éducation, de soins et contribue à l'insertion sociale en permettant à chaque individu de trouver une harmonisation entre l'individualisme et sa contribution dans la communauté (Eby 2009). Quant au travail, il est un épanouissement personnel qui assure l'autonomie financière et donne un certain statut social.

Dans notre société actuelle, concilier les exigences du travail avec les obligations familiales constitue pour plusieurs un défi quotidien. Ce que nous voulons documenter par cette étude, est la façon dont l'activité professionnelle et les autres activités, notamment les travaux domestiques, les soins aux personnes dépendantes, les loisirs, le bénévolat, les activités sociales et les autres activités de survie telles que manger, dormir, prendre une douche, s'habiller, *etc.* sont actuellement accomplis par des professionnels de la réadaptation et leur perception de comment ils souhaiteraient que ça se passe dans un monde idéal, sans contrainte.

1.2 Objectifs de la recherche et retombées attendues

L'objectif de l'étude est d'explorer la perception de l'optimalité de la participation sociale chez les professionnels de la réadaptation en fonction de la conciliation travail-famille et les facteurs identifiés par ces derniers comme l'influençant.

Ce mémoire contribue précisément à documenter le quotidien des professionnels de la réadaptation selon une perspective globale de la participation sociale optimale, et parallèlement à cela il permet de mettre en valeur la recherche du bien-être inhérent à chacun des professionnels ainsi que leur satisfaction, leur équilibre et leur optimalité.

Avec l'évolution de notre société, l'équilibre entre vie professionnelle et famille n'est pas garanti et la balance tend à peser davantage en faveur de la vie professionnelle au détriment de la famille et des autres activités et rôles sociaux. Cette étude permettra d'identifier les facteurs perçus comme ayant une influence positive ou négative sur l'équilibre entre les différents domaines de vie. Par ailleurs, on s'attend à ce que, dans quelques années, l'environnement de travail développe davantage de services sur ses lieux afin de soutenir ses employés, pour répondre à leur besoin et prévenir des retombées négatives sur leur santé associée au stress. Des exemples de services pourraient être : une pouponnière sur place, un Spa (l'endroit pour faire un traitement thérapeutique), une promotion d'activités liées au sport, etc.

Cette étude apportera des éclairages quant au concept de participation optimale et de sa signification selon la perception des professionnels de la réadaptation afin de les soutenir adéquatement dans un contexte où ils œuvrent dans un système de santé exigeant.

1.3 Organisation du mémoire

Ce mémoire est décrit sous forme d'article, qui comporte six chapitres incluant le chapitre 1 d'introduction.

La recension des écrits, qui vise à dresser un portrait de ce que l'on sait sur la participation sociale des professionnels de la santé et plus spécifiquement sur la conciliation travail-famille et les différents facteurs personnels et environnementaux qui vont l'influencer, constitue le chapitre 2.

Le chapitre 3 se compose de la méthodologie incluant les considérations éthiques.

Les résultats sont présentés sous forme d'un article scientifique qui sera soumis à une revue avec révision par les pairs et se retrouvent au chapitre 4.

La discussion générale vise à aborder tous les aspects qui touchent le sujet et celle-ci est présentée dans le chapitre 5.

Le chapitre 6 finalise ce mémoire avec une brève conclusion.

Chapitre II : Recension des Écrits

Avec l'évolution socio-économique dans le monde, nous portons l'attention sur un sujet qui est un débat au sein de notre société, la conciliation travail-famille. Cette conciliation nous amène à penser à notre vie quotidienne au travail et en famille. Dans les quatre coins du monde, on entend plusieurs personnes discuter de l'implantation des mesures appropriées pour réduire et minimiser les problèmes de tension dans le milieu familial et le milieu du travail. La recension des écrits aborde le thème de la conciliation travail-famille, parfois perçu comme un déséquilibre dans les différentes sphères de vie de l'individu. La recension rapporte donc les différentes études qui portent sur les habitudes de vie telles que conceptualisées par le modèle sous-jacent à l'étude – le Processus de Production du Handicap (PPH) (Fougeyrollas 1998) ainsi que certains aspects personnels et environnementaux qui jouent un rôle dans cette dynamique. Le PPH, un modèle conceptuel créé et développé au Québec, permet d'illustrer les différentes influences des caractéristiques intrinsèques et extrinsèques sur la réalisation des habitudes de vie. Il sera abordé plus loin tout en expliquant pourquoi il a été choisi et quel est son lien avec notre étude.

La présente recension des écrits sera divisée en six parties qui suivront cet ordre : tout d'abord, 1) nous définirons le terme de conciliation travail-famille, puis 2) nous étudierons le travail et ses influences par exemple sur l'environnement et sur l'individu, sur l'éducation des enfants, sur les relations interpersonnelles, sur l'ensemble des tâches quotidiennes et sur les loisirs. Nous poursuivons notre analyse en 3) rapportant les facteurs déterminants de la conciliation travail-famille (le manque de temps, la fatigue et les conditions financières) et puis 4) nous mettrons l'accent sur les mesures facilitant la conciliation travail-famille. Enfin, 5) après avoir abordé ces thèmes, nous aborderons le modèle conceptuel (PPH) avant de 6) réaliser une synthèse et de montrer la pertinence de l'étude.

Cette recension des écrits vise à dresser un portrait de ce que l'on sait sur la participation sociale des professionnels de la réadaptation. Il nous apparaît que c'est un sujet n'ayant pas encore été traité en profondeur selon la perspective du concept de

participation sociale optimale. Les bases de données Medline, Cinahl, PsycInfo, Francis et Repère ont été consultées pour les années de 1979 à 2010 à l'aide des mots clés suivants : **work-family conflict**, **work-life balance**, **social-environment**, **job stress**, **activities of daily living**, **health professionals**, **family conflict**.

Tout d'abord, la conciliation travail-famille est souvent associée à des possibilités de tension entre plusieurs rôles (familiaux et professionnels). C'est un sujet débattu en profondeur au cours des dernières décennies et, au niveau mondial, c'est une préoccupation visible dans la société occidentale et dans les pays en progression. Il y a plusieurs termes qui font référence et qui illustrent ce concept, par exemple « **work-family** », « **work-to-family** », « **work interference with family** », « **family interference with work** », « **work-family articulation** », « **work-family balance** » et « **joint work-family** ». Plus de 800 articles ont été retrouvés dans les bases de données. Malgré le fait qu'il s'agisse d'un sujet très bien débattu, traité dans plusieurs revues, ces dernières ont majoritairement un facteur d'impact faible sur la société. Par contre, il semble que les gouvernements s'intéressent à cette problématique puisque plusieurs sources sont d'origines gouvernementales. Afin de s'assurer de bien documenter le sujet de la conciliation travail-famille dans sa globalité, six stratégies ont été adoptées avec des combinaisons de mots : **work-family conflict** et **job stress** (N=24), **work-family** et **family conflict** (N=646), **work-family conflict** et **social-environment** (N=59), **work-life balance** et **social-environment** (N=18), **health professional** et **work-family conflict** (N=59), **family conflict** et **activities of daily living** (N=1). Ces articles ont été sélectionnés selon des critères de langue (anglais, français et portugais), de pertinence (montrant un intérêt pour le sujet), et d'accessibilité de l'article. D'autres articles de milieux professionnels différents qui abordaient le sujet de la conciliation travail-famille sont pris en compte. Parmi l'échantillon d'articles sélectionnés, 11 sont des articles qui traitent du sujet chez les infirmières. Les documents de sources gouvernementales ont été retrouvés à partir de sites internet du gouvernement comme Statistique Canada (www.statcan.gc.ca) ou bien dans la liste de références des articles déjà sélectionnés.

Dans la documentation scientifique, la conciliation travail-famille est abordée de différentes façons. On y trouve davantage d'articles qui discutent des conséquences et

des impacts au sein de la famille et dans le milieu de travail que d'articles qui abordent les influences de ce conflit sur les loisirs. En revanche, les études concernant les mesures qui sont mises en place pour réduire les tensions vécues dans le milieu de travail sont plutôt retrouvées dans les rapports gouvernementaux. Aucune étude sur la participation sociale auprès de la conciliation travail-famille spécifiquement pour les professionnels de réadaptation n'a été trouvée.

2.1 Définition de la conciliation travail-famille

Dans un sens général, le travail et la famille sont liés et ils doivent s'articuler pour promouvoir un bon équilibre. Nous mettrons l'accent sur ce phénomène de conciliation travail-famille, phénomène abordé sous plusieurs angles, qui nous permettra de traiter la problématique posée.

Le terme conciliation travail-famille est celui que nous retiendrons pour notre étude, car ce serait le travail qui a une influence sur la famille et non l'inverse (St-Onge 2002). La conciliation travail-famille cherche à montrer comment le travail et la famille peuvent être mis en relation entre eux à la recherche de l'équilibre c'est-à-dire comment nous pouvons obtenir un équilibre dans les différentes sphères de vie afin que l'individu trouve une satisfaction au sein de ces deux sphères (Lachance 2003).

D'après le Syndicat des Professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) la conciliation travail-famille se définit davantage en terme de travail, c'est-à-dire comment le milieu du travail peut permettre une bonne coordination des obligations professionnelles avec les obligations familiales (Québec 2001).

Le travail comprend l'ensemble des relations et des actes réalisés dans le milieu professionnel. La famille, quant à elle, représente l'ensemble des personnes avec lesquelles le professionnel a des relations de proximités incluant également les amis. Le concept de travail est utilisé depuis le XIX siècle et définit comme « activité laborieuse professionnelle et rétribuée » (Robert 2010). Le mot famille, est entendu depuis le milieu

du XIV siècle et se définit comme « les personnes apparentées vivant sous le même toit et spécialement le père, la mère et les enfants » (Robert 2010).

Parmi plusieurs thèmes qui sont utilisés dans la littérature, nous avons retenu le thème de la conciliation travail-famille puisqu'il semble être un bon indicateur représentant la situation de la société actuelle dans son ensemble et pertinent pour notre étude.

2.2 Le travail et ses influences

Cette section vise à rapporter que le travail pouvait avoir des influences dans différents domaines et à différents niveaux. En effet, on constate que le travail a des conséquences à la fois sur l'individu mais aussi sur l'ensemble de la société. Parallèlement à ces influences, à différentes échelles, on remarque que plusieurs domaines sont touchés. Il s'agit de la famille, de l'individu, le milieu professionnel et de la société.

2.2.1 Influence du travail sur l'environnement familial et l'individu

Une recension des écrits exhaustive (Allen 2000) de plusieurs articles (N=67), publiés entre 1977 et 1998 ayant comme mot clé le conflit travail-famille et étudiant l'influence des facteurs de stress quotidiens associés au travail et des conflits travail-famille, a mis en évidence une croissance du niveau de stress et du développement des symptômes de dépression. Ces études mettent en avant que les deux sphères distinctes (travail et famille) entrent souvent dans un conflit inévitable étant donné les exigences en termes de temps et d'attention pour lesquelles il faut trouver une harmonie (Allen 2000).

En abordant le sujet sous l'angle de l'anxiété et des troubles du comportement, une étude quantitative menée auprès de 2 700 sujets mariés et/ou avec un enfant de moins de 18 ans avait comme but de montrer le lien entre le conflit travail-famille et la santé mentale des employés et il en résulte que plus les employés présentent de troubles mentaux plus le risque de conflit travail-famille est élevé (valeur $p < 0,05$) (Frone 2000). Cette étude met en lumière l'importance de l'implantation des mesures de conciliation entre la

vie personnelle et le travail étant donné que des effets sur la santé des individus sont documentés. Une de ses études précédentes (Frone 1996) a montré que le genre n'était pas un critère déterminant dans la relation entre le conflit travail-famille et les troubles mentaux mais d'autres critères sont nécessaires pour rendre pertinents les résultats. La différence entre les deux études de Frone (Frone 1996; Frone 2000) est que celle de 2000 est plus générale, alors que celle de 1996 s'est basée justement sur un seul critère.

Dans les années 1970, Maslach et Jackson (Maslach 1979; Maslach 1981; Maslach 1996) ont développé le *Maslach Burnout Inventory* (MBI) qui est un instrument d'évaluation de l'épuisement professionnel dont la version préliminaire a été validée auprès d'un large échantillon composé de 605 professionnels de la santé communautaire. Ces auteurs définissent l'épuisement professionnel comme un syndrome qui inclut des sentiments de fatigue, un manque d'efficacité professionnelle et un certain cynisme. Une étude quantitative transversale et prospective (Dewell 2009) menée auprès de 480 individus où 376 avaient présenté comme plainte principale du stress en lien avec le travail (burn-out) tel que mesuré avec le MBI et qui avait comme objectif d'évaluer les impacts du burn-out et les répercussions sur le milieu professionnel, montrent que les personnes qui présentent un burn-out sont plus susceptibles d'avoir des impacts sur la santé par exemple des troubles du sommeil, de la fatigue et des douleurs musculaires par les conditions du travail. Ils ont documenté les troubles de la concentration entre ceux qui présentent un burn-out et ceux qui n'en présentent pas (70,8 % versus 39,1 % respectivement; valeur $p < 0,01$) et aussi la fatigue selon burnout ou non (86,4 % versus 68,8 % respectivement ; valeur $p=0,02$) (Dewell 2009). De plus, les études qui se penchent sur la notion de burnout sont de plus en plus fréquentes. D'après une analyse de la littérature, Glass (1996) a observé que le terme burnout a été retrouvé dans plus de 2000 publications, en montrant que la détresse psychologique était associée à un épuisement professionnel et à un grand risque de développer un état de dépression ou un stress mental (Glass 1996). Nombre d'auteurs (Hall 1989; Emslie 1999; Sjogren 2006) rapportent dans leurs articles que les femmes sont plus influencées par le niveau de responsabilités liés au travail et souffrent plus que les hommes par rapport à ce critère puisqu'il implique un épuisement. Par ailleurs, les personnes qui travaillent dans un milieu stressant seraient plus susceptibles de vivre un épuisement professionnel et de

changer de travail plus souvent de par leur instabilité (Lajoie 2009). Par exemple, dans un milieu hospitalier, particulièrement chez les infirmières qui travaillent sous pression et font plusieurs heures supplémentaires, le niveau de stress est plus élevé et donc l'épuisement professionnel augmente.

Une recension des écrits (Tennant 2001) qui se base sur des articles entre 1966 et 2000 concernant le burnout et la dépression en lien avec le travail avait comme objectif de démontrer le rapport entre le stress et les troubles psychologiques chez les employés. On y rapporte que le stress augmente de manière significative en fonction des changements au travail ce qui peut entraîner des troubles comportementaux (Tennant 2001).

D'autre part, une étude quantitative (Shimazu 2010) réalisée auprès de 196 parents japonais ayant un emploi et au moins un enfant d'âge préscolaire avait comme but d'étudier l'impact des obligations familiales et professionnelles sur le comportement psychologique des individus. Cette étude est constituée de 101 femmes et 95 hommes dont la plupart (87 participants) ont deux enfants et travaillent à temps plein. Ils ont utilisé un modèle standard pour évaluer les conséquences des exigences professionnelles et familiales sur la détresse psychologique, modèle présentant une valeur $p > 0,05$, peu significative, qui exprime la différence entre le conflit travail-famille et la détresse psychologique. Les résultats ont montré que les exigences professionnelles sont moins bien supportées par les employés que les exigences familiales. Pourtant, les deux sont liés à la détresse psychologique des individus mais les exigences professionnelles le sont directement alors que les exigences familiales peuvent être liées directement ou indirectement par le conflit famille-travail. Cependant, l'étude se base sur un échantillon moins imposant en comparaison à d'autres études réalisées sur ce sujet et donc l'impact statistique doit être relativisé. Il serait donc intéressant de réaliser cette étude avec un échantillon plus important, ce qui permettrait à l'étude d'être plus pertinente (Shimazu 2010).

Une étude réalisée par statistique Canada sur une période de près de trente ans (1976-2004) rapporte une augmentation de la demande de productivité de la part des

entreprises ce qui implique au salarié de passer plus de temps à leur travail et donc de réduire de manière conséquente le temps passé en famille (Québec 2005).

D'après une étude quantitative transversale réalisée en Suède auprès de 5 461 personnes actives de différents métiers, et ayant utilisé entre autres l'échelle SF-36, on y rapporte que les hommes autant que les femmes reconnaissent ne pas avoir une vie de famille accomplie et se sont épuisés par les conditions de travail (Canivet 2010). De plus, les hommes rapportent une plus faible participation sociale, définie comme moins de trois activités sociales formelles ou informelles, que les femmes (23,1% versus 20,2% respectivement; valeur $p=0,009$). Les participants admettent vivre une situation conflictuelle travail-famille caractérisée par des tensions au niveau professionnel et qui interfèrent sur la vie familiale. Cette étude fait ressortir également que plus les responsabilités au travail sont importantes plus le stress augmente et conséquemment, les possibilités de conflits au détriment de leur vie familiale (Canivet 2010).

2.2.2 Influence sur le milieu du travail

Lors de quelques études (Duxbury 1998; Duxbury 1999; CCTM 2001) concernant les conflits travail-famille, celles-ci rapportent plusieurs conséquences de ces conflits sur le travail, par exemple: les coûts pour les entreprises provenant de l'absentéisme et des retards, la baisse de la motivation au travail, le roulement élevé du personnel, le refus d'affectation et de promotion, la difficulté de recrutement et la formation insuffisante de la main-d'œuvre en raison du manque de temps à y consacrer. Si on se rapporte à une enquête de 1997, les entreprises canadiennes ont subi un coût de près de 3 milliards de dollars suite à l'absentéisme de leurs employés et par ailleurs aucun effort ne semble être fait dans ce sens afin de pallier à ce problème (Duxbury 1999).

Une étude quantitative (Cullen 2007), auprès de 218 professionnels de la santé qui avait pour but d'examiner à travers des questionnaires comment le conflit travail-famille et le stress qui en résultait pouvaient affecter négativement la sécurité au travail, a montré que le conflit travail-famille était alors conceptualisé comme un risque professionnel. Cette étude a permis de développer un modèle liant le conflit travail-famille avec la

performance au travail, la surcharge de travail et la sécurité des employés. Ceux-ci ont donc été sensibilisés à la façon dont leur capacité à assumer leurs responsabilités familiales interfère avec leur travail ($p < 0,001$). Selon l'auteur, ces résultats viennent confirmer l'importance de tenir compte de comment la pression professionnelle influence négativement la vie familiale et conduit au stress dans le travail selon un cercle vicieux (Cullen 2007).

En 2008, Firman et Bailey (Firman 2008) ont réalisé une étude qualitative de type phénoménologique, auprès de 13 mères infirmières-chef qui travaillent à temps plein afin de documenter les liens entre leurs responsabilités et leurs motivations. Lors des entrevues semi-structurées, des conséquences négatives et positives au sein de la famille et du milieu du travail sont aperçues dans l'articulation de ces deux rôles. Plusieurs aspects ont été abordés durant celles-ci comme l'équilibre entre le travail et la famille, le stress au travail, l'implication au travail, et cela a fait apparaître des liens entre les avantages et les inconvénients de cette fonction. À la recherche d'une productivité constante, ce type de travail entraîne du stress, qui a une influence sur la qualité des interactions entre les collègues de travail, mais aussi sur les patients et le milieu familial. Les interviewés ont aussi mentionné leur désir d'avoir des facilitateurs pour leur travail par exemple le soutien éducatif, la garde d'enfants, une flexibilité dans les horaires et l'assistance psychologique pour aider à gérer les rôles familiaux et professionnels. Dans cette étude également, ils ont observé qu'un niveau de responsabilité élevé est associé à un stress élevé et à des conflits interpersonnels sur le milieu du travail.

Ainsi, selon Gagnon (Gagnon 2009), les services des ressources humaines en santé essaient de plus en plus de laisser de l'autonomie aux services, d'alléger et de simplifier les processus administratifs, de réduire le nombre d'intervenants impliqués et de faire davantage confiance. Le milieu du travail est responsable de promouvoir la satisfaction, le dynamisme, l'encouragement des professionnels et l'amélioration de la qualité des services en ayant une influence favorable sur l'ambiance dans l'entreprise et le climat de travail (Gagnon 2009).

Une enquête américaine (Institute 1998) réalisée auprès de 1 057 sociétés avec 100 employés ou plus a démontré que le travail impliquant des responsabilités élevées génère du stress et qu'il consomme de l'énergie et exige de la concentration. Cependant la validité de cette étude est discutable car elle a été faite sous forme de questionnaires avec des questions larges et donc la crédibilité de réponse peut être remise en cause. L'individu peut faire face à ces désagréments et s'il a le sentiment d'être soutenu par ses supérieurs, cela entraîne une motivation pour l'employé qui demeure optimiste face aux difficultés rencontrées dans son travail. Il est alors plus serein, plus confiant et donc plus productif (Guérin 1997).

Dans le même ordre d'idée, l'appui de supérieurs et leur compréhension préviennent des risques liés au stress, car cela diminue la pression sur les employés et il y a une amélioration des échanges entre les collègues et les supérieurs (Albar Marin 2005; Cortese 2010). De plus, le fait de travailler dans un bon environnement professionnel permet des arrangements entre collègues afin de coordonner ses horaires de travail avec ses obligations familiales (Tremblay 2009).

2.2.3 L'influence sur le marché du travail et les femmes

Avec la mondialisation et la hausse de la productivité, la main-d'œuvre féminine a augmentée progressivement depuis ces dernières années. La proportion des femmes sur le marché du travail a doublé depuis les années 70, ce qui engendrent une réorganisation de la société et donc de la famille. En effet, cet impact sur la famille implique plus de responsabilités au travail donc moins de présence au sein de la famille associé à moins de disponibilité pour gérer les tâches inhérentes à la famille. Par exemple, cela se ressent au niveau du partage des tâches quotidiennes, de l'attention porter aux enfants et du bien-être dans le couple (OCDE 2003).

Dans ce contexte, les femmes sur le marché du travail se retrouvent dans une situation vulnérable puisqu'en plus du travail rémunéré, elles doivent aussi prendre soin de leur famille. La majorité des femmes finissent par avoir du travail plus que la normale, voire un double de travail dans certains cas, puisque les travaux ménagers non rémunérés

et les obligations familiales ne sont pas toujours partagés de manière équitable entre les hommes et les femmes (CFE 1999; Descarries 2002).

Selon le Ministère, quelques études ont démontré que le taux de divorce et de séparations au Québec tend à augmenter. Cela provoque un changement auprès de la société dans le sens où la proportion de familles monoparentales s'accroît. Ainsi, les parents seuls se retrouvent sur le marché du travail et se voient obligés d'assumer seuls les responsabilités familiales ainsi que les obligations financières et donc travaillent davantage. Leur temps de présence diminue d'autant plus qu'ils travaillent, ce qui veut dire qu'ils ont souvent besoin de faire appel à des aides extérieures pour garder les enfants (Ministère de la famille 2005).

Comme nous l'avons évoqué plus haut, le travail a une influence sur les individus et donc sur la société puisque ce sont les individus qui font la société et que les contraintes professionnelles dont ils font l'objet ont des répercussions sur l'ensemble de la société. La principale conséquence que l'on note est une conséquence démographique. En effet, les contraintes professionnelles des individus peuvent engendrer une incertitude sur l'avenir et donc cela aboutit à une baisse du taux de natalité (Marguerite 2004). Depuis un demi-siècle le taux de natalité est en décroissance même si l'on remarque un léger redressement depuis les années 2000 (Duxbury 1999). Le taux de natalité moyen nécessaire est de 2,1 mais au Québec il demeure inférieur aux alentours de 1,6 (Québec 2006).

2.2.4 L'influence sur les enfants

Une étude quantitative longitudinale de type enquête et questionnaire portant sur le stress a été menée auprès d'un groupe de 52 mères ayant des nourrissons prématurés et avait pour but de vérifier l'impact du stress sur la relation mère-enfant et le support social reçu par la mère. Le stress a été mesuré par le questionnaire LES (Life Experiences Survey) et le support social par l'échelle développée par Henderson. Les données ont été recueillies en trois temps, la première fois un mois après la sortie de l'hôpital du nourrisson, la deuxième lorsque le nourrisson était âgé de 8 mois et la troisième à l'âge de 12 mois. Les résultats ont montré la relation entre l'impact du stress et l'effet sur la

mère ce qui correspond à une valeur $p < 0,05$. Ces résultats sont apparus comme allant dans un sens négatif comme attendu. L'étude a montré que le support social est important dans la relation mère-enfant, car il permet de réduire les effets du stress sur l'enfant. Un stress non contrôlé aurait une influence négative sur les mères qui peuvent le transmettre à leur enfant, principalement durant la période néonatale lors de laquelle les mères et les enfants sont plus sensibles aux événements extérieurs. L'étude rapporte également que lorsque les mères font face au stress de façon inadéquate, celles-ci ont des répercussions négatives sur le développement cognitif, émotif et comportemental de l'enfant (Crnic 1986).

Dans une enquête urbaine de statistique Canada en 1995 (Canada 1995), 59% des hommes et 51% des femmes étaient tout à fait en accord avec l'énoncé rapportant qu'un enfant en âge préscolaire soit susceptible d'avoir des problèmes si les deux parents étaient sur le marché du travail à temps plein. En effet, une recension des écrits sur le thème, incluant 56 articles publiés entre les années 1965 et 1992 rapporte que les relations entre les mères et leurs enfants pourraient être plus chaleureuses et donc qu'il y ait moins de situations conflictuelles pour celles qui restent à la maison que pour celles qui s'en vont au travail (Galambos 1995). Toujours selon cette recension, en ce qui concerne les enfants en âge scolaire, ceux-ci sont plus sujets à un échec scolaire et les adolescents tendent à utiliser davantage des drogues, à boire de l'alcool et à participer à de la petite délinquance lorsque les deux parents sont sur le marché du travail à temps plein. Néanmoins, cette étude présente une limite car elle ne montre que les points négatifs de la situation sans développer les points positifs pouvant apparaître.

Encore une fois, selon Frone (Frone 1997), ces tensions et ce stress associés au déséquilibre entre le travail et la famille engendrent des effets négatifs sur le comportement de l'enfant .

D'autre part, le mal-être ressenti pas les parents au travail se transmettrait aux enfants. En effet, on retrouve les mêmes caractéristiques chez les parents et chez les enfants lors de situations de conflit avec le travail, comme le stress, les troubles du comportement et des changements de personnalité comme par exemple l'agressivité, le changement d'humeur et le renfermement sur soi-même. Il est reconnu que les femmes

accordent plus de temps à leurs enfants que les pères ; or, les femmes ayant de plus en plus de responsabilités dans les entreprises, la part de temps accordée par les parents aux enfants diminue. Cette situation a un impact direct sur l'éducation puisque les enfants se retrouvent un peu plus livrés à eux-mêmes (Silver 2000; Québec 2005).

Une étude quantitative (Stewart 1996) qui visait à mieux comprendre le comportement de pères travailleurs (n=189) quant aux responsabilités travail-famille a démontré également qu'on peut s'arrêter sur l'influence que peut avoir le père sur les enfants. Effectivement, son environnement professionnel a une influence sur sa santé psychologique et donc des situations de pressions, de tensions au travail vont avoir des conséquences au sein de la famille puisqu'inconsciemment, le père va reproduire l'environnement de stress qu'il vit au travail dans la famille et donc des tensions vont exister entre lui et ses enfants. Cet environnement aura une influence négative sur ses relations avec les enfants, car il cherchera à rétablir les mêmes rapports de « force » qu'au travail (Stewart 1996).

2.2.5 L'influence sur les relations interpersonnelles

Une étude menée aux États-Unis dans 29 états américains auprès de 1 213 infirmières ayant des enfants et recrutées selon le genre, l'âge et du nombre heures de travail par semaine a montré comment la présence de conflits à la maison peut générer un changement de comportement et engendrer des conséquences négatives pour les enfants (Grzywacz 2006). L'objectif de l'étude était de montrer la prévalence du conflit travail-famille et de présenter les facteurs prédictifs démographiques de travail dans les conflits familiaux. Parmi les 1 213 infirmières sondées, 41 % ont déclaré des moments de conflit à la maison au moins trois fois par mois et 52 % ont rapporté des moments de conflit une fois par mois; la présence de conflit ayant été mesurée par des questionnaires. Il est apparu que les familles sont de plus en plus susceptibles d'avoir des conflits lorsque le travail interfère dans la vie familiale (une valeur $p < 0,001$). Par ailleurs, aucune différence n'a été obtenue selon les caractéristiques démographiques telles que le lieu de résidence (État).

Une étude du type recension des écrits chez les infirmiers (Clegg 2001) qui avait comme mot clé la gestion du stress et le stress professionnel confirme l'influence du stress sur les relations interpersonnelles sur le lieu de travail. Cet article manque de pertinence car il ne présente aucune échelle de temps et le nombre d'articles sur lesquels l'étude s'est appuyée n'est pas précisé.

Une autre étude quantitative prospective longitudinale (Matthews 1996) auprès de 337 couples qui avait comme but d'évaluer l'influence du conflit travail-famille sur la qualité de la vie conjugale. Pour cette étude plusieurs variables ont été prises en compte, entre autres la détresse de chacun de conjoint, les tensions familiales, la stabilité du couple, etc. Les résultats ont montré une corrélation entre le conflit travail-famille et la détresse de chacun (valeur $p < 0,001$) ce qui amène une situation maritale tendue et moins chaleureuse. Par ailleurs, le fait que les deux conjoints travaillent tend à provoquer l'augmentation du niveau de stress, l'apparition de conflits conjugaux et le risque d'un divorce. D'autre part, il apparaît qu'un épuisement chez l'un des deux conjoints aurait une grande probabilité d'affecter l'autre. Donc, ces déséquilibres tendent à rendre la vie du couple instable et par conséquent peuvent potentiellement perturber directement les enfants. Cela vient appuyer d'autres études (Coverman 1989; Mac Ewen 1994; Frone 1997) ayant traité du même thème qui confirment que le conflit travail-famille se traduit par des comportements émotionnels par exemple l'anxiété, le changement de l'humeur, les troubles psychologiques qui ont une influence sur les individus.

Une étude quantitative (Macewen 1994) auprès de 19 couples et deux femmes (à laquelle les maris n'ont pas souhaité participer) avait comme but de proposer un modèle en montrant les répercussions des implications du travail avec la famille et de la famille avec le travail sur l'individu et ses relations. Ces implications correspondent à l'anxiété, aux difficultés cognitives et à la dépression et elles ont des impacts directs sur la vie des couples. Pour cette étude, les rôles de chacun ont été mesurés (par l'échelle de Kopelman et collaborateurs), le stress personnel (par un questionnaire portant sur trois notions), le degré d'implication au sein du travail et de la famille (par questionnaires) et le comportement au sein du couple (par l'échelle Repetti's marital behaviour). La relation du couple lors du conflit travail-famille est influencée par le genre, même si certaines

similitudes peuvent se faire ressentir. En conclusion, cette étude a montré que le conflit travail-famille a une influence sur la relation du couple. La particularité de cette étude est d'étudier quotidiennement les conflits des rôles dans la vie conjugale ce qui est plus réaliste et concret.

Dans le même sens, une autre étude (Pérodeau 2001) du type qualitatif descriptive a été menée dans quatre régions du Québec auprès de 48 infirmières travaillant sur « appel ». Cette étude avait comme objectif d'analyser les répercussions de l'épuisement au travail et au sein de la famille ainsi que la relation travail-famille sur la santé des professionnels de la santé et leur acclimatation sociale. Cette étude a également rapporté que la relation conjugale devient très fragile parfois parce que plusieurs couples se retrouvent dans des situations de stress lorsqu'ils se voient obligés de réduire ou même d'annuler des rendez-vous avec leur conjoint puisqu'ils se sentent épuisés et manquent d'énergie. Donc, l'amélioration des conditions de travail est aussi importante pour stabiliser les tensions et les situations d'insatisfaction touchant les loisirs, le temps consacré à la famille et leur vie de couple (Pérodeau 2001).

Les études de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2005) qui ont été faites au Canada, en Finlande, en Suède et au Royaume-Uni. démontrent que les réductions du temps passé en famille compromettent les relations conjugales et amicales en amenant les individus à des situations moins chaleureuses et à une tendance à l'isolement et à la réalisation des activités et des loisirs seuls comme par exemple des repas individuels, regarder la télévision seule et avoir moins d'interactions avec le réseau social

Malheureusement, il n'y a pas beaucoup d'études qui montrent les liens entre la présence de conflits et les impacts sur le couple. Cependant selon un rapport (OCDE 2005) on remarque une hausse significative du nombre de divorces et de séparations depuis 1960. Par contre, il est légitime de supposer que la stabilité du couple soit affectée lorsque celui-ci ne permet pas à l'un et à l'autre de se consacrer assez de temps.

2.2.6 L'influence sur l'ensemble des tâches quotidiennes

Cette section aborde le défi en lien avec la conciliation de plusieurs tâches comme le travail, le magasinage et la préparation des repas tout en voulant documenter principalement l'impact sur la qualité de l'alimentation.

Dans une enquête populationnelle (Canada 2003), où une série d'entrevues ont été effectuées auprès de travailleurs aux États-Unis et au Canada (incluant des questions à propos des déterminants environnementaux visant à mieux comprendre l'influence de facteurs comme le travail, la structure familiale, et l'accès aux aliments), la majorité des répondants ont rapporté que le manque de temps et d'énergie est un obstacle dans leur vie, principalement pour faire les courses et préparer un repas sain et que la plupart d'entre eux mange des aliments surgelés ou utilise la restauration fréquemment. Ainsi, la commodité, la rapidité et le temps seraient des déterminants du choix alimentaire. Cela dit, d'autres critères pourraient être déterminants pour rendre cette enquête plus intéressante tels que le milieu social, le salaire, la catégorie professionnelle, afin qu'ils soient mis en corrélation avec les habitudes alimentaires ce qui permettrait une classification plus précise.

Par ailleurs, quelques études (MacBridge-King 1990; Canada 2003) ont démontré que le temps consacré pour partager les repas en famille a diminué significativement entre 1981 et 1998. Le choix du menu quotidien est une activité propice aux échanges au sein de la famille et peut contribuer à la relation entre les parents et leurs enfants. C'est également un moment de loisir qui assure aussi une alimentation adéquate aux enfants et amène des répercussions émotionnelles positives pour aider à soulever les problèmes de routine et de conflit travail-famille. Il semble intéressant de dire que cette situation amène à un comportement de « désocialisation » au sein de la famille et que des répercussions sur l'intérêt général peuvent se faire ressentir puisque des comportements individualistes se dessinent et qu'un manque d'entraide entre les membres de la famille apparaît.

2.2.7 L'influence sur les loisirs

Ici, nous avons une seule étude qui a mentionné les loisirs et la conciliation avec le travail. Il s'agit d'une revue de la littérature de l'association publique de santé au Québec (Canada 1994) qui a repris un certain nombre de constats et quelques pistes de réflexion en lien avec les activités qui se déroulent au sein de la famille (aller au cinéma avec son conjoint, visiter des amis, jouer avec les enfants, *etc.*) La pratique de ces activités deviendrait plus rare à cause du travail qui a priorité et qui réduit le temps disponible pour ces activités.

2.3 Les principaux facteurs qui influencent la conciliation travail-famille

À partir de plusieurs études (nommées dans chaque sous-thème ci-dessous), on remarque qu'il y a quelques facteurs importants qui influencent la conciliation travail-famille. Le manque de temps, la fatigue (le stress) et les conditions financières sont les facteurs qui sont le plus souvent rapportés dans la documentation scientifique.

2.3.1 Le manque de temps

Un grand nombre d'auteurs mentionnent dans leurs études le temps, parmi plusieurs causes, comme un des principaux déterminants pour concilier les responsabilités familiales et les responsabilités professionnelles. Le temps joue un rôle essentiel, par contre, il est impossible de le changer, car il est non modifiable, seul l'utilisation que l'on en fait l'est. La difficulté à concilier les exigences entre les responsabilités familiales et professionnelles devient un poids pour la plupart des familles étant donné qu'il y a un manque de temps (Duxbury 1991; Frone 1992; Netemeyer 1996; Stephens 1996; Kossek 1998; Lee 2000).

Selon l'étude de Tremblay (Tremblay 2003), qui a été conduite par questionnaire auprès de 1 200 employés dans différents secteurs économiques, il a été identifié que la réduction du temps de travail peut simplifier la conciliation professionnelle et familiale. L'attention portée à la réduction du temps de travail hebdomadaire a permis de définir les variables entre la difficulté de concilier leur temps en famille, la surcharge de tâches et

les exigences au travail. Donc, ils ont analysé l'importance d'appliquer des mesures par rapport au temps pour permettre d'améliorer les circonstances vécues.

2.3.2 La fatigue (le stress)

Quelques auteurs (Walters 1989; Pérodeau 2001) affirment que la fatigue et l'épuisement jouent un rôle très important dans la conciliation travail-famille. En effet, les travailleurs sont épuisés lorsqu'ils arrivent à la maison pour faire les tâches domestiques, planifier des soirées ou des activités culturelles. Donc, le travail devient plus lourd et plus stressant, ce qui risque de dégrader les relations conjugales et provoquer des conflits familiaux.

Parmi plusieurs facteurs en cause dans le conflit travail-famille le stress est rapporté comme un des plus difficiles à régler (OCDE 2003). En général, les familles se disent avoir beaucoup de responsabilités familiales et professionnelles ce qui rend difficile à gérer cette situation conflictuelle.

Selon l'étude de Glezer (Glezer 1999), une enquête téléphonique auprès de 2 688 personnes exerçant différentes professions, les résultats ont montré que 25 à 40 % des répondants reconnaissent que leur travail interfère avec leur vie familiale. Il est ressorti de l'étude que le manque d'énergie et la surcharge de travail influence particulièrement la qualité de la vie familiale. Cette étude en a déduit que plus le temps passé au travail et plus l'investissement personnel sont importants, plus les conséquences sur l'équilibre familial sont notoires.

Quelques études provenant d'une recension des écrits (Kossek 1998) entre 1967 à 1998 utilisant deux bases de données (Psychological abstracts et Expanded Academic Index) avait comme mots clés de critère d'inclusion : le travail et la famille, également mis en combinaison avec conflit, satisfaction au travail et satisfaction personnelle. Il a été alors identifié qu'un épuisement psychologique qui est causé par le double des responsabilités peut créer des problèmes en ce qui concerne le personnel, engendrant des influences sur le bien-être et le développement professionnel. Dans le même ordre d'idée, lors d'une étude (Leitner 1996) longitudinale sur une période de plus de trois mois

réalisée auprès de 151 femmes, professionnelles de la santé, celle-ci avait comme but de mesurer la satisfaction conjugale et aussi de faire un parallèle avec l'épanouissement professionnel. L'étude a utilisé un ensemble de mesures (Maslach Burnout Inventory – MBI; Profile of Mood States – POMS; Dyadic Adjustment Scale – DAS, etc.). L'étude a montré qu'il existait une relation (valeur $p < 0,05$) directe entre les dysfonctionnements liés au travail et les tensions rencontrées au sein de la famille; cette relation ayant des impacts néfastes immédiats sur l'environnement des individus, entraînant une harmonisation difficile entre les différentes sphères de vie (Leitier 1996).

2.3.3 Les conditions financières

Berkowitz et coll. (Berkowitz 1987) ont réalisé une étude quantitative basée sur des entrevues téléphoniques concernant la satisfaction salariale auprès d'un échantillon de 248 employés à temps plein. Ceux-ci ont mis en valeur le fait que les employés qui sont traités de façon équitable sont plus satisfaits au travail lorsqu'ils ont des avantages salariaux mais aussi lorsqu'ils se sentent reconnus à leur juste valeur ($p < 0,00005$). En effet, plus les individus reçoivent les salaires qu'ils méritent plus ils sont satisfaits pour accepter plus de responsabilités et d'exigences. Ce compromis est possible, car la personne se sent valorisée. Se sentant valorisé, l'individu aura une sensation de bien-être et donc ses relations professionnelles seront plus agréables.

Selon une étude de type qualitative (Devine 2003) auprès de 51 personnes d'origines ethniques diverses ayant un revenu faible ou moyen, une relation entre le poste occupé et les habitudes alimentaires ont été identifiées comme étant déterminants du bien-être. Cette relation a été démontrée par l'élaboration d'un schéma mettant en lumière les interactions entre les domaines suivants : type du travail et des ressources personnelles, stratégie alimentaire et conséquences du travail sur les rôles familiaux et les choix alimentaires personnels. Les résultats présentent une symétrie entre les revenus et la qualité de l'alimentation, c'est-à-dire que plus les revenus sont faibles, plus la qualité de l'alimentation est modeste. Ainsi, l'étude confirme une corrélation entre alimentation et conflit familial qui peuvent engendrer un sentiment d'infériorité, car les familles n'arrivent pas à avoir une alimentation saine et de bonne qualité Cette étude présente des

résultats peu significatifs car cela ne fait pas ressortir le réel impact du travail sur la qualité de vie mais il présente en fait un constat sans réelle analyse finale concernant les impacts sur la santé de chacun.

2.4 Les mesures facilitant la conciliation travail-famille

Pour représenter la réalité, plusieurs auteurs remarquent l'importance d'appliquer des mesures pour trouver un meilleur équilibre entre les sphères de conflits qui sont présentes dans le milieu du travail et de la famille. Quelques constats font apparaître la difficulté de concilier les exigences du marché du travail avec les responsabilités familiales, ce qui est rendu plus difficile pour harmoniser les deux sphères. Ainsi, les auteurs (Kossek 1998; Anderson 2002; Behson 2002; Casper 2004; Tremblay 2005) attirent l'attention sur la nécessité d'explorer les ressources pour mieux coordonner les sphères. Il faut noter que dans ce sens les politiques d'assistance sont bénéfiques afin d'atténuer le conflit travail-famille.

2.4.1 Ajustement du temps de travail

Plusieurs études ont identifié que le manque de temps est la première plainte de la plupart des couples qui ont des difficultés à concilier les responsabilités familiales et professionnelles. Ces études proposent des mesures satisfaisantes pour organiser le temps afin de gérer le stress et promouvoir la conciliation travail-famille. Il y a différentes modalités comme la flexibilité des horaires, la réduction du temps de travail, les horaires comprimés, les horaires variables ou bien encore permettre aux professionnels le travail depuis la maison (Thomas 1995; Boulanger 2001; Anderson 2002; Casper 2004). De plus, une enquête par questionnaire fermé (Closon 2009) réalisée auprès de 331 infirmiers (271 femmes et 60 hommes) visait à évaluer l'appui organisationnel et l'efficacité des politiques qui sont appliquées pour favoriser la conciliation travail-famille. Plusieurs échelles ont été utilisées pour mesurer des variables comme par exemple : la mesure du conflit travail-famille, la satisfaction personnelle, le soutien organisation perçu, etc. Les résultats démontrent que ces politiques augmentent la satisfaction des professionnels au travail et la responsabilité organisationnelle. L'article

présente un désavantage dans le sens où il montre des résultats abstraits et une crédibilité qui peut être remise en question.

Il est possible pour les professionnels de procéder à une diminution du temps légal de travail. Cette diminution permet à l'employé de disposer de plus de temps pour lui et donc d'améliorer sa vie familiale (Boullanger 2001). Parallèlement à cette diminution, le professionnel peut aussi choisir un horaire flexible, ce qui lui permet de mieux gérer sa vie familiale et professionnelle, car il est à même de déterminer son emploi du temps. Par contre, moins du quart des employés canadiens disposent de mesures d'aménagement du temps de travail (Lipsett 1997). Enfin, une autre possibilité s'offre au professionnel, il s'agit des horaires comprimés. Cette mesure lui permet de réaliser son nombre d'heures sur un nombre de jours réduit, c'est-à-dire qu'il fera le nombre d'heures légales, mais sur moins de jours (Tremblay 2005).

2.4.2 Le service de garderie

Afin de bénéficier d'un gain de temps, certains services s'offrent aux professionnels. Parmi ceux-ci le plus notable est le service de garderie sur le lieu de travail permettant de soulager le personnel qui ne se voit pas stressé par de nombreux déplacements lui occasionnant une perte de temps. En plus de cela, ce service permet une proximité entre les enfants et les parents ce qui apporte aux parents une certaine tranquillité et donc une plus grande efficacité au travail (Tremblay 2005; Closon 2009).

2.4.3 Les congés

Les congés permettent aux parents de disposer de plus de temps pour profiter de la vie en famille et gérer les affaires personnelles nécessitant une disponibilité (rendez-vous médical, faire le ménage, faire des courses, etc.). Donc, cette mesure facilite l'organisation familiale, les activités en famille et les loisirs (MESSF 2004).

2.5 Synthèse et pertinence de l'étude

Après avoir fait une recherche très précise, la recension des écrits nous permet d'identifier les aspects positifs et négatifs importants à propos de la conciliation travail-famille. Cela a permis de distinguer les obstacles et les facilitateurs dans la vie quotidienne auprès des travailleurs. Par contre, au niveau des habitudes de vie très peu d'articles abordent ce thème.

Ce qui est remarquable dans la plupart des articles et des études qui ont été faits par rapport à la conciliation travail-famille, ce sont les situations de stress qui engendrent la fatigue et les répercussions négatives dans la vie de chaque individu. Dans un premier temps des mesures doivent être prises au niveau organisationnel afin de faciliter cette conciliation. Il s'agit de mesures consistant à s'adapter de manière efficace à chaque individu. Notamment, plusieurs rapports gouvernementaux proposent ces mesures, mais il reste encore à les mettre en pratique pour mieux optimiser la conciliation travail-famille.

Nous savons qu'il y a des différences selon le genre, les femmes étant désavantagées puisqu'elles continuent d'assumer la plus grande part des responsabilités familiales (CFE 1999; Ministère de la famille 2005). En effet, elles doivent s'occuper de leurs enfants, de l'alimentation mais aussi d'activités quotidiennes comme par exemple : faire les courses, amener les enfants à la garderie, *etc.* Toutefois, le manque de temps influence la dynamique conjugale et généralement les femmes répondent à cette surcharge avec des comportements d'anxiété ou parfois dépressifs qui peuvent s'accompagner d'excès colériques envers le partenaire. Donc, le conflit travail-famille est un type de conflit très présent lorsque les exigences du travail font qu'il est difficile de s'engager pleinement avec la famille ou bien lorsque la difficulté à participer au travail ne doit affecter ni l'un ni l'autre (Barrette 2009). Donc, le conflit travail-famille engendre des tensions qui ont des influences au niveau professionnel mais aussi au niveau relationnel et personnel. Dans une perspective globale, la vie familiale et le travail jouent un rôle très significatif en fonction du temps qui apparaît comme étant une limite pour la conciliation travail-famille. De la même façon, le stress et la fatigue peuvent déranger la

vie familiale et la vie professionnelle en produisant des situations conflictuelles (Québec 2005). Si les conditions de travail ne sont pas «idéales», des effets risquent de se faire ressentir sur le plan de la santé physique et psychologique comme par exemple : fatigue, stress, insomnie, dépression mais aussi une augmentation de la pression sur les professionnels, sur le plan financier, professionnel et surtout relationnel et affectif en provoquant une détérioration des relations parents/enfants. Ceci se traduit par une disponibilité réduite pour le conjoint, la famille en général et les amis. Alors, un déséquilibre croissant se crée entre les différents domaines des habitudes de vie incluant le travail, ce qui génère un facteur de confrontation dans la conciliation travail-famille (Hughes 1994). Un facteur à ne pas négliger dans l'analyse de cet équilibre est le temps. Il est requis dans un contexte où les exigences du travail sont élevées, ce qui le réduit pour la réalisation des autres habitudes de vie sans omettre de tenir compte du temps requis pour les déplacements, typiquement plus élevé dans un contexte urbain.

Nous savons donc qu'il est primordial aujourd'hui de trouver un équilibre entre les deux pôles, la famille (qui est un lieu de socialisation et des relations affectives) et le travail (qui est un statut social qui génère ressources financières et assure une certaine autonomie). Cependant, le degré de stress et d'insatisfaction ressenti par les professionnels de la santé en lien avec leur travail est peu documenté. Enfin, l'équilibre entre ces deux pôles devrait améliorer les perspectives de carrière pour les femmes, établir un meilleur partage des tâches familiales entre les conjoints et engendrer une augmentation de la participation sociale pour une grande partie des professionnels de la réadaptation. La recension des écrits a permis de documenter différents domaines de la participation, mais de façon morcelée, sans prendre en compte le concept dans sa complexité et sa globalité. La présente étude vise justement à combler cette lacune en documentant la participation sociale selon une perspective globale du concept. Cette étude permettra de documenter le quotidien des professionnels de la réadaptation précisément selon la perspective de la participation sociale optimale. Non seulement le quotidien tel que vécu par les participants sera documenté mais également la façon dont ils souhaiteraient que se réalisent leurs activités courantes et rôles sociaux dans un monde idéal, sans contrainte. Cette façon de faire permettra l'identification des obstacles et des facilitateurs à une participation sociale optimale telle que perçue par les principales

personnes concernées. Les professionnels de la réadaptation travaille justement à favoriser une participation sociale optimale pour leurs clientèles, sommes-nous face à des «cordonniers mal ou bien chaussés»? C'est ce que cette étude explorera.

Le schéma illustré à la figure 1 a été créé pour la synthèse : les facteurs personnels (intrinsèques) et les facteurs environnementaux (extrinsèques) correspondant au résultat situationnel de la réalisation des habitudes de vie. Les habitudes incluent le travail, les relations, l'éducation, l'alimentation, les loisirs, les activités courantes et les rôles sociaux. Donc dans notre société actuelle, concilier les exigences du travail avec les obligations familiales constitue un défi quotidien. La figure 1 démontre de façon plus globale plusieurs thèmes qui ont été abordés dans la recension des écrits.

Il y a beaucoup d'études qui ne tiennent pas compte de la participation sociale dans son ensemble, mais elles ont mis l'accent sur la famille, le travail ou bien sur la dynamique des deux ensembles. Il est perçu que la conciliation travail-famille est associée à différents facteurs personnels comme par exemple : le fait d'être une femme ce qui implique plusieurs rôles au sein de la famille, le stress et la fatigue qui peuvent avoir un impact sur la personne en tant que telle. D'autres aspects influencent cette conciliation, ce sont les facteurs environnementaux, dont certains vont jouer un rôle comme facilitant ou comme obstacle. Comme par exemple : dans un milieu de travail où les mesures organisationnelles au niveau de la flexibilité au travail ou des horaires vont avoir un impact comme facilitant. Le soutien à différents niveaux, comme par exemple : soutien du patron, soutien des collègues de travail, soutien des proches, etc., vont jouer un rôle comme facilitant. Cependant, le lieu de résidence, les déplacements urbains et le temps vont être une contrainte. Le temps, qui est un facteur modifiable dépendant de chaque individu selon la façon dont on l'utilise, peut créer des tensions.

Il n'est pas possible d'avoir une image de la participation sociale en procédant par silo, donc cela justifie notre étude par une approche plus globale et phénoménologique afin de chercher l'essence du phénomène tel que perçu par les individus eux-mêmes.

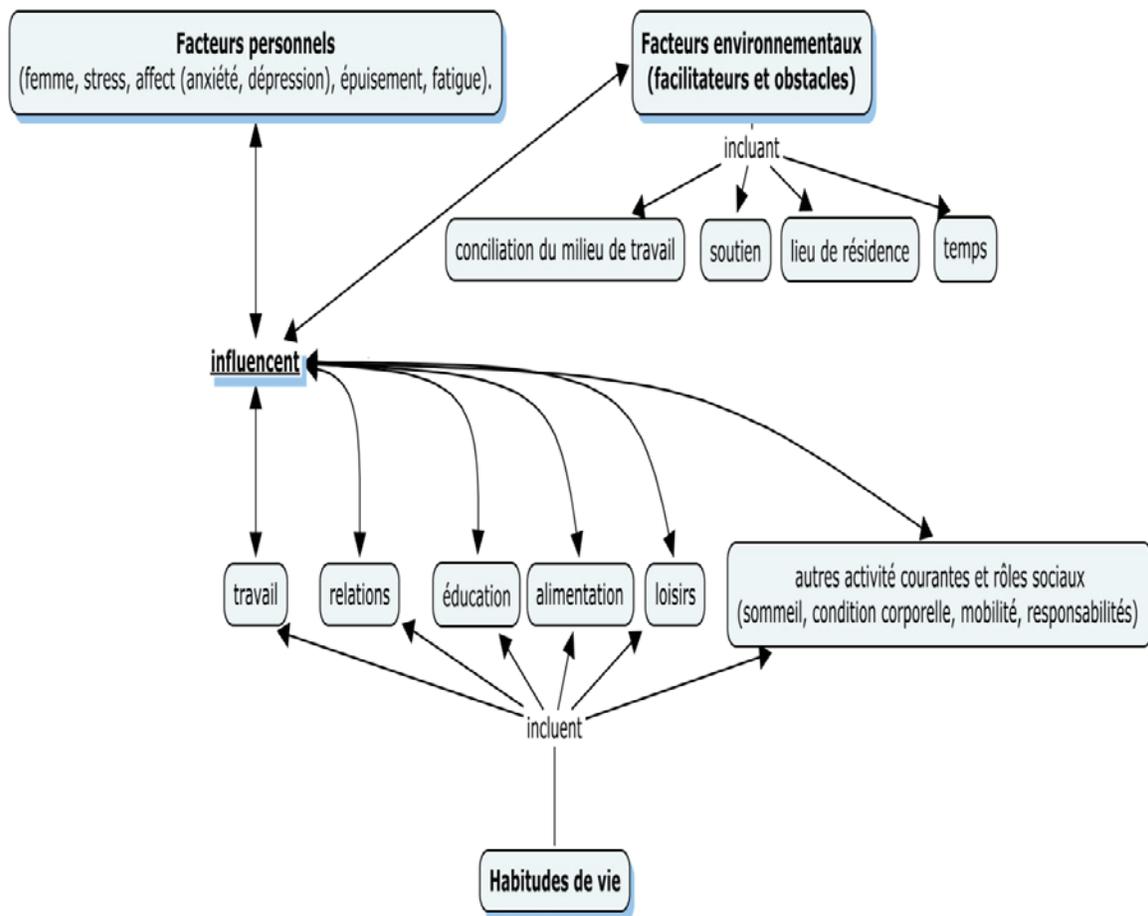


Figure 1: Synthèse des facteurs recensés dans les écrits ayant une influence sur la réalisation des habitudes de vie

2.6 Le modèle conceptuel (Processus de Production du Handicap)

Le modèle conceptuel du Processus de Production du Handicap (PPH) (Fougeyrollas 1998) est retenu pour cette étude (voir figure 2). En effet, ce modèle étant un modèle anthropologique du développement humain, il peut très bien s'appliquer à une population n'ayant pas nécessairement de problèmes de santé, ce qui n'est pas le cas pour la Classification internationale du Fonctionnement de la santé et du handicap (CIF) (OMS 2001). Il est ici intéressant de l'utiliser pour explorer l'ensemble des facteurs personnels et environnementaux potentiellement perçus comme ayant une influence sur la

participation sociale. Il sera aussi nécessaire de documenter à la fois la réalité telle que perçue par les participants à l'étude, mais également leurs attentes dans un monde idéal permettant ainsi d'explorer l'écart entre la réalité et les attentes, ce qui correspond au niveau d'optimalité.

Le PPH se traduit par un processus interactif entre les facteurs personnels (intrinsèques) et les facteurs environnementaux (extrinsèques) correspondant au résultat situationnel de la réalisation des habitudes de vie. Les habitudes de vie se définissent en deux grandes catégories; 1) activités courantes et 2) rôles sociaux. Parmi les activités courantes, on retrouve six catégories (nutrition, condition corporelle, soins personnels, communication, habitation et déplacements) et les rôles sociaux sont également définis selon six catégories (responsabilités, relations interpersonnelles, communauté, éducation, travail et loisirs) (Fougeyrollas 1998).

2.6.1 Schéma conceptuel de la classification québécoise du Processus de production du handicap

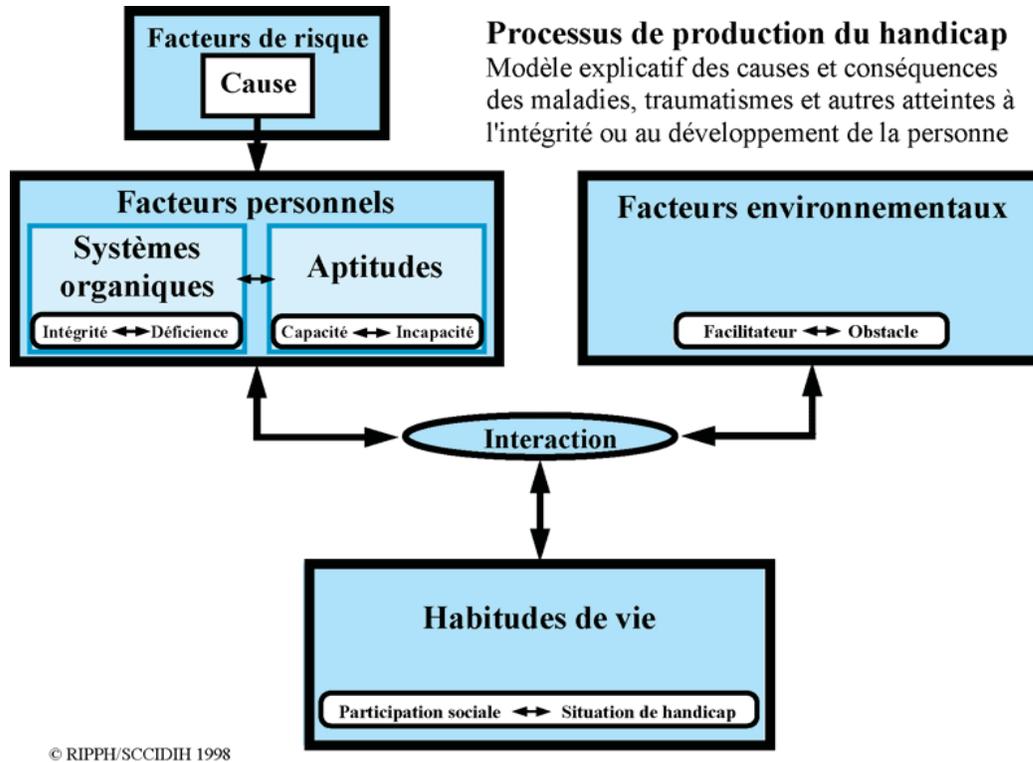


Figure 2. Modèle explicatif du Processus de production du handicap de la société canadienne sur la classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps (Fougeyrollas 1998).

Le modèle du PPH représente les facteurs personnels (âge, sexe, identité, socioculturelle, système organique et aptitude) et les facteurs environnementaux (physique et social) qui interagissent avec les habitudes de vie (Fougeyrollas 1998). Cette interaction signifie qu'un élément de l'individu, de l'environnement ou des habitudes de vie peut avoir un impact sur le système organique (Fougeyrollas 1998). On parle alors d'une insuffisance organique ou fonctionnelle. Celle-ci est caractérisée par le niveau d'atteinte du système se décrivant sur un continuum de l'intégrité à la déficience. L'aptitude est la capacité qu'une personne a à accomplir une tâche d'ordre physique ou mental sans prendre en compte l'environnement. Les aptitudes se décrivent sur un

continuum allant de la capacité à l'incapacité. En ce qui concerne le modèle, l'aptitude signifie l'exécution des activités physiques et mentales comme chanter, déposer un objet, avaler sans considérer le milieu d'environnement de la vie personnelle qui peut être déterminé dans des échelles standardisées employées en réadaptation (Fougeyrollas 1998).

La structure d'une société se caractérise par la dimension sociale ou physique à laquelle correspond le facteur environnemental. Par exemple les aménagements, les enseignements scolaires, les organismes, le marché du travail, etc. comprennent les facteurs environnementaux. Alors les obstacles qui peuvent rendre difficile l'exécution de certaines habitudes de vie mais aussi les facilitant qui peuvent simplifier les habitudes de vie font partie de l'environnement (Fougeyrollas 1998).

Les habitudes de vie correspondent à ce que fait l'individu dans sa vie quotidienne, dans un contexte social et culturel. Par exemple les activités physiques, les relations sociales, les loisirs, etc. La qualité des habitudes de vie dépend des situations où elles sont vécues et réalisées. Ainsi, les facteurs personnels et environnementaux peuvent agir directement sur la qualité de l'exécution d'une habitude de vie. Lorsque l'exécution d'une habitude de vie est adéquate, cela veut dire qu'il y a une « participation sociale » à l'autre extrême du continuum, lorsqu'elle est insuffisante, cela veut dire qu'il s'agit d'une « situation de handicap » (Fougeyrollas 1998).

Dans le cadre théorique de notre étude le modèle du PPH a été choisi puisqu'il utilise un vocabulaire simple et clair par rapport à des concepts prépondérants qui ressortent dans cette étude. Dans ce sens, notre étude portant sur les facteurs personnels et environnementaux ayant une influence sur la participation sociale, nous utilisons ce modèle afin de nous permettre à mieux soutenir notre analyse.

L'objectif de l'étude est d'explorer la perception de l'optimalité de la participation sociale chez les professionnels de la réadaptation en fonction de la conciliation travail-famille et les facteurs identifiés par ces derniers comme l'influençant.

Chapitre III : Méthodologie

3.1 Dispositif de l'étude

Une méthode qualitative adoptant une perspective phénoménologique est retenue. Cette méthode concilie une analyse scientifique au niveau de la conscience avec l'objet permettant d'étudier en profondeur et avec exactitude les phénomènes humains (Poupart 1997). Cette méthode s'applique bien dans notre étude qui vise à étudier le sens de réponses à partir des données recueillies sur le vécu de chaque individu et permet de laisser les répondants s'exprimer librement sans être restreints dans leurs réponses. La pensée phénoménologique est caractérisée par le fait que des personnes vivent des expériences et que celles-ci mènent des actions volontaires. Cela nous permet d'étudier les individus, leurs comportements et aussi de découvrir et analyser leurs raisonnements (Deschamps 1993).

La recherche qualitative est faite par l'observation des comportements des participants dans une routine et son rôle consiste à garder et noter tout ce qui nous est rapporté. Cela oblige une interprétation très précise et une attention en ce qui concerne les données recueillies pour qu'elles soient des informations appropriées et pertinentes (Lamoureux 2000).

Cette étude d'approche phénoménologique a comme objectif d'explorer la perception de l'optimalité de la participation sociale chez des professionnels de la réadaptation et les facteurs identifiés par ces derniers comme l'influençant. Cette étude nous a permis d'explorer en profondeur la réalité dans le milieu de vie et l'environnement des participants, de sa vision globale, et celle-ci nous permettra d'identifier et de mieux comprendre la réalité et mais aussi les souhaits de chacun des participants.

3.2 Participants

3.2.1 Critères d'inclusion et exclusion

Dans la recherche qualitative, les participants ont des caractéristiques spécifiques dans le sens où ils sont choisis en fonction de ce que le chercheur veut explorer, mais tout se passe de façon intentionnelle (Lamoureux 2000) .

De ce fait, pour bien répondre à notre méthode, la population visée est les professionnels de la réadaptation (médecins, infirmières, ergothérapeutes, physiothérapeutes, psychologues, travailleurs sociaux, orthophonistes, nutritionnistes) ayant un ou des enfants de moins de 18 ans. Les critères d'inclusion et d'exclusion favorisent une variété au niveau de l'expérience (âge, genre, état civil, profession programme dans lequel la personne travaillait). Ainsi, pour participer à l'étude, le professionnel de la réadaptation devait avoir un ou des enfants de moins de 18 ans afin de permettre l'expérience d'une vie familiale. L'échantillon sélectionné représente un groupe hétérogène de professionnels pour vérifier la diversification interne afin d'assurer la pertinence des informations. Pour que cet échantillon soit effectif, la stratégie utilisée dans l'étude passe par un choix intentionnel des divers intervenants répondant à des variables spécifiques dans différentes professions. Afin de favoriser une variété de l'expérience, dans le cas où plusieurs professionnels se sont montrés intéressés à participer, la séquence des entrevues a été ciblée autant que possible. Les personnes qui ne peuvent pas communiquer en français ont été exclues.

3.2.2 Recrutement

Le recrutement s'est déroulé dans deux centres de réadaptation affiliés au Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation de Montréal (CRIR) : un centre de réadaptation offrant des services à une clientèle hospitalisée et un autre centre de réadaptation offrant des services à une clientèle externe. Afin de dépister les personnes admissibles, une lettre-courriel d'invitation (voir annexe 1) a été envoyée à l'ensemble des employés des deux sites ciblés où les personnes intéressées ont été invitées à communiquer avec la responsable de l'étude (LB) pour obtenir réponses à leurs

questions, vérifier leur admissibilité et signifier leur intérêt à prendre un rendez-vous pour l'entrevue.

Les participants ayant pris connaissance de l'étude et qui ont montré leur intérêt pour celle-ci ont donc été contactés par la personne responsable de l'étude (LB) soit par un appel téléphonique soit par un courriel afin de prendre le rendez-vous pour l'entrevue. Chaque participant a été sélectionné de manière aléatoire et chacun d'entre eux a participé à l'étude en fonction de l'intérêt qu'il lui portait. Aucune directive n'a été prise afin de privilégier une plus grande représentation des hommes ou des femmes.

3.2.3 Taille d'échantillon

Le choix raisonné est une méthode non probabiliste qui a été choisie comme échantillonnage pour notre étude. Il porte sur une décision de manière volontaire où le choix est motivé et fait référence au but de la recherche. Cette méthode a comme but d'examiner un phénomène, par exemple leurs expériences vécues au quotidien (Lamoureux 2000).

L'échantillon a été établi en fonction de la variété de l'expérience (âge, genre, état civil, profession programme dans lequel la personne travaillait) afin d'obtenir une grande variété d'informations tout en s'assurant de la faisabilité. Ainsi, la taille d'échantillon visée était de dix professionnels différents de la réadaptation cependant la taille finale a été de treize participants puisqu'on a rajouté les trois pré-tests réalisés pour tester le guide d'entrevue. La diversité de cet échantillon nous a permis d'étudier et d'examiner l'environnement familial et l'environnement professionnel et d'expliquer par l'analyse de contenu dans quelles circonstances les professionnels de la réadaptation supportent la pression de la vie quotidienne pour assurer un équilibre entre leur famille, leur travail et les autres domaines des habitudes de vie. La taille d'échantillon est justifiée par la nature exploratoire de l'étude et par le devis qualitatif qui n'exige pas une grande taille d'échantillon.

3.3 Déroutement de l'étude

Les personnes acceptant de participer à l'étude ont reçu un appel téléphonique ou un courriel confirmant la rencontre individuelle à l'endroit de leur choix : à leur domicile, dans leur milieu de travail ou au centre de recherche. L'entrevue individuelle a été faite en dehors des heures de travail de l'employé et seulement une rencontre individuelle était prévue. Les participants ont également complété et signé le formulaire de consentement, et ensuite une copie a été remise au participant. Après l'acceptation, lors du début des entrevues, le chercheur a expliqué à chaque participant le déroulement des entrevues.

3.4 Collecte de données

3.4.1 Guide d'entrevue

Un guide d'entrevue (voir annexe 3) a été utilisé afin de favoriser le déroulement des entrevues. Ce dernier fut élaboré et développé par consultation d'experts à partir de questions simples, de leur pertinence et de la marche à suivre pour démarrer l'étude. Les questions du guide d'entrevue ont été formulées de façon à être larges et ouvertes afin de permettre au participant de s'exprimer librement sur sa vie quotidienne, d'aborder son expérience telle que vécue et de partager les avantages et les inconvénients de sa situation tels qu'ils sont perçus de même que leurs attentes de comment ils souhaiteraient que soit leur situation dans un monde idéal, en absence de contraintes et d'obstacles.

Ce guide est composé de cinq questions ouvertes qui abordent les thèmes et sous-thèmes. Ces thèmes font partie du sujet de la recherche ainsi que tous les éléments à explorer dans le phénomène analysé. Des sous-thèmes font aussi des liens avec la question de recherche (Bertier 1998). Ce type d'entrevue permet au chercheur de cibler le concept de l'interviewé avec plus de précision et de modifier les questions aussi en direction de son objectif tout en tenant compte d'une logique (Lamoureux 2000). Tout cela facilite l'analyse des données et empêche de tomber dans un sens plus général ou trop isolé dans ses descriptions. L'entrevue est orientée par des mots-clés qui ont un lien avec les facteurs personnels, les facteurs environnementaux et aussi les habitudes de vie, c'est-à-dire le modèle conceptuel sous-jacent à l'étude (PPH).

La question de départ de l'entrevue a été élaborée pour permettre aux participants de raconter le maximum possible de sa journée quotidienne tout en décrivant leurs activités familiales et professionnelles. Ensuite, dans un autre ordre d'idée, il a été possible d'obtenir des informations sur leurs goûts, leurs plaisirs, leurs loisirs et leur bien-être. Par la suite, les participants ont été encouragés à parler de leurs souhaits, des contraintes et des facilitants de chaque jour. Après, les participants ont parlé des obstacles par rapport aux congés en ce qui concerne la prise en charge de leurs enfants auprès de la garderie et des écoles. Pour finaliser l'entrevue, les participants ont été amenés à parler des aspects qui n'ont pas été abordés lors de l'entrevue en fonction des thèmes et sous-thèmes.

Durant les phases des entrevues, le chercheur a utilisé un cahier de bord pour prendre des notes supplémentaires et pour faciliter les interprétations qu'il a jugées nécessaires pour compléter ses idées et garder ses impressions en tête. Ce cahier a été utilisé pour aider l'analyse des données.

Les données recueillies ont été enregistrées sur une bande audio et leur contenu a été transcrit intégralement sous forme de verbatim. La gestion des données a été facilitée par le logiciel QDA Miner.

3.4.2 Réalisation des entrevues

L'entrevue est un type de collecte de données où les informations sont obtenues à travers une affirmation verbale, en abordant des questions plus personnelles qu'un questionnaire. Tout d'abord, pour commencer une entrevue, le climat de confiance doit être établi entre le chercheur et le participant (Lamoureux 2000). Quelques données sociodémographiques (genre, âge, état civil, nombre d'enfants et âges des enfants, profession, niveau d'étude, programme-clientèle, combien de temps travaillé sur ce programme, combien d'heures par semaine, distance entre milieu résidentiel et milieu de travail et combien de temps travaillé pour l'établissement) ont été également recueillies pour des fins de description de l'échantillon (voir annexe 2).

Le chercheur a laissé le participant à l'aise pour s'exprimer librement, avec ses mots, en restant à son écoute et en instaurant une atmosphère conviviale. La durée des entrevues variaient de 20 à 40 minutes. Durant l'entrevue, le chercheur a évité de parler le plus possible pour ne pas interférer sur les réponses des participants. Par contre, le chercheur a dû recadrer les participants lorsqu'ils s'éloignaient du sujet. Ceux-ci pouvaient s'égarer du sujet lorsque des souvenirs leurs revenaient en tête alors qu'ils n'avaient pas de lien direct avec le sujet (un souvenir de vacances). Donc le chercheur a utilisé des techniques pour ramener le participant au sujet (Bertier 1998). Par exemple, le chercheur peut poser une nouvelle question plus précise qui ramène le participant dans le sujet.

3.5 Codification et analyse des données

Dans une étude qualitative, la codification et l'analyse des données sont effectuées afin de garantir que les données recueillies auprès des participants restent fidèles aux propos de chacun d'eux tout en respectant les critères de scientificité de la recherche (Poupart 1997). Cette méthode consiste à traiter les données de manière analytique en créant des liens entre les renseignements recueillis et le phénomène étudié. L'objectif de cette méthode permet d'établir une structure pour pouvoir utiliser les informations de façon précise et pertinente en analysant et interprétant les données qualitatives. Donc, à partir des données collectées, les unités de signification qui ressortent pendant les entrevues, c'est-à-dire les termes qui ont été identifiés comme ayant des liens avec le phénomène étudié, ont été pris en compte. Le modèle conceptuel (PPH) a servi comme un soutien pour l'analyse de contenu afin d'avoir une meilleure compréhension des faits sur la forme (environnement, conditions de travail, milieu familiale) et aussi rester sur le dispositif théorique. Pour étudier les variables et toutes les sources, une logique de supposition est demandée pour faire les observations et analyser les idées (Lamoureux 2000). Cette étape a été faite de façon précise où les données qui font du sens ont été regroupées selon notre modèle de base (PPH) et identifiées par thèmes et sous thèmes ce qui nous a permis d'analyser le contenu et de décrire le vécu de chaque participant tout en ciblant les informations appropriées à l'étude.

D'abord, la transcription de l'entrevue a été faite intégralement par un verbatim, pour que le chercheur soit capable d'écouter, de transcrire et d'analyser l'entrevue. Pour préserver la confidentialité du participant, un numéro a été affecté à chaque entrevue. Par la suite, les synthèses de chaque entrevue ont servi à saisir le sens global, ce qui apparaît en surface, la première impression. Ensuite, le verbatim des entrevues a été soumis à une codification exhaustive en apposant des étiquettes à des unités de sens formées de mots, de phrases ou de paragraphes en regroupant des étiquettes en catégories afin d'arriver à une grille de classification des données. Cette grille de codification a été élaborée au fur et à mesure afin de faciliter l'analyse du contenu en s'assurant que les thèmes ressortis ont un rapport avec notre étude et les données obtenues. Ces thèmes ont été retrouvés dans la recension des écrits et dans les entrevues. L'extraction des thèmes a aidé à diviser les textes et comprendre les concepts dans une perspective globale. Puis cette liste de thèmes, les catégories ont été créées pour faciliter les unités de lignes directrices en permettant de faire ressortir les points communs de chaque entrevue et plus précisément d'identifier les données semblables. Cette phase permet au chercheur de classer toutes les informations adéquates afin de faciliter l'analyse du contenu. Après, cette grille est apposée pour faire apparaître le contenu examiné et traduire le contenu qualitatif en information (Lamoureux 2000).

Cette méthode a été créée pour simplifier l'analyse des données et la compréhension de questions larges et longues (Lamoureux 2000). Pour s'assurer du processus de validation de la codification, une proportion des analyses (10 %) a été codifiée par un autre chercheur (AR). Des discussions et ajustements ont été faits au niveau du codage.

Le tableau I montre les thèmes émergeant des entrevues et de la recension des écrits qui ont servi des points de départ pour nous guider à chaque entrevue de façon précise.

Tableau I : Identification des unités

Thèmes ressortis de la littérature et des entrevues	Catégories principales	Déterminants du modèle conceptuel
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sentiment agréable ➤ Relaxation 	Bien-être	Facteurs Personnels
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Défi personnel (stimulation) 	Motivation	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comportement ➤ Stress, tension ➤ Sociabilité 	Caractéristiques personnelles	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Épuisement ➤ Fatigue ➤ Affect (dépression et anxiété) 	Risques liés à l'organisation sociale et aux conflits	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Structure familiale (facilitants ou obstacles) 	Milieu familial	Facteurs Environnementaux
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conjoint ➤ Réseau Social (amis) ➤ Famille 	Soutien	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relations avec les collègues ➤ L'ambiance au travail ➤ Appui du supérieur (soutien) ➤ Obstacles (manque d'autonomie) 	Milieu au travail	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obstacles (trafic, déplacements multiples) ➤ Facilitants (proximité habitation-travail) 	Déplacements- distance (temps et durée)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Obstacles (faible revenu lié au temps partiel) ➤ Facilitants (revenu complet lié au temps plein) 	Conditions financières	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestion du temps 	Temps	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mesures organisationnelles (ex. horaire flexible, congés, service de garderie sur place) 	Facilitants environnementaux	

Tableau I (suite): Identification des unités

Thèmes ressortis de la littérature et des entrevues	Catégories principales	Déterminants du modèle conceptuel
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Choix du menu ➤ Préparation de repas 	Habitudes alimentaires	Habitudes de vie
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Activités physiques, culturelles et sociales ➤ Interactions (amis, couples, enfants, famille) ➤ Relations interpersonnelles ➤ Temps réservé personnels 	Activités significatives	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Attentes/ aspirations 	Activités significatives (souhaitée)	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Garderie, école ➤ Responsabilités 	Éducatons des enfants	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Moyen de transport 	Déplacements	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prise en charge des enfants ➤ Implications des tâches (partage) 	Responsabilités familiales	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Responsabilités et tâches liées au travail 	Responsabilités au travail	

3.6 Considérations éthiques

Avant de commencer, tous les participants ont été informés de l'objectif de l'étude et de la nature de leur participation dans un langage clair et compréhensible. Ils ont été informés qu'ils demeurent libres de se retirer de l'étude en tout temps sur simple avis verbal sans subir de préjudice pour quelque raison que ce soit. En cas de retrait de l'étude, les données recueillies (enregistrement audio, notes, transcription) seront détruites. Le formulaire de consentement (voir annexe 4) a été lu en entier minutieusement avec chaque participant et le contenu leur a été expliqué, de même que

les avantages et inconvénients de l'étude avant de débiter la collecte de données. Une copie signée du formulaire du consentement a été remise au participant. Les participants ont été certifiés de la confidentialité et du respect des résultats. La confidentialité des données a été assurée par un code attribué à chaque participant dont seule la responsable de l'étude connaît l'identité. Les données ont été conservées sous clé dans un local de recherche (AR) au Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (CRLB). Cette recherche a été approuvée par le comité d'éthique du CRIR où s'est déroulée la collecte de données en respectant toutes les considérations éthiques (voir certificat d'approbation annexe 4).

3.7 Critères de scientificité

Les critères de cette étude ont été assurés par la rigueur méthodologique suivante (Poupart 1997)

- 1. Crédibilité (Validité Interne) :** Elle est définie comme la capacité d'une étude de créer un lien significatif entre les observations et leur analyse. C'est-à-dire avoir une fiabilité dans les collectes des données et les analyses. Dans cette étude, les entrevues face-à-face ont aussi favorisé un lien entre le chercheur et le participant en permettant d'établir un contact plus direct. Ceci a permis au chercheur d'observer précisément, d'interroger et de voir les émotions qui ont été montrées par le participant. Dans ce cas, le chercheur peut noter ses impressions (l'intuition) et confirmer les réponses données dans l'interprétation des résultats. Finalement les analyses de données ont été codées en abordant les concepts du modèle du PPH. Cette analyse a permis de trouver des explications raisonnables pour leurs interprétations.
- 2. Transférabilité (Validité externe) :** La taille d'échantillonnage est délimitée à un petit nombre de participants et aux données sociodémographiques attestant la validité externe. Le portrait des participants est ciblé à travers des caractéristiques personnelles du contexte et le milieu de travail. Cela permet d'étudier la population désirée et de faire des interprétations pertinentes en ce qui concerne le sujet. En effet, l'étude se déroule dans deux centres de réadaptation, un qui

comporte une clientèle externe et l'autre qui comporte une clientèle interne. Cela permet d'avoir des données diverses, d'observer les variations entre les deux milieux mais aussi d'avoir des expériences différentes.

- 3. Constance (Fidélité):** La fidélité est assurée par la constance que le chercheur recherche dans les faits en diverses occasions. Dans cette étude, les entrevues ont été faites par un seul évaluateur ce qui assure le même comportement devant les participants et la même manière de poser les questions. La reproductibilité pour les autres chercheurs peut être utilisée par la description de la méthodologie précise.

Chapitre IV : Résultats – Article scientifique

4.1 Avant-propos

Le présent résultat de cette étude sera décrit sous forme de l'article scientifique qui sera soumis sous peu à la revue : Disability & Rehabilitation or Social Science and Medicine.

“Twenty-first century choices for rehabilitation professionals: Family or career development”

Toutes les phases exhaustives de l'étude en incluant les collectes de données, les analyses de données avec l'aide du logiciel QDA Miner, les interprétations des résultats et l'écriture du manuscrit ont été faites et confirmées pour l'auteure principale sous la direction du Dr. Annie Rochette.

To be submitted to Disability & Rehabilitation OR Social Science and Medicine

Title: **"Twenty-first century choices for rehabilitation professionals: Family or career development"**

Luciana Braga, BSc, ^{1,2} and Annie Rochette, PhD^{1,3}

Corresponding author:

Luciana Braga
PO Box 6128, Downtown Station
Montréal, QC
Canada H3C 3J7

¹*Centre for Interdisciplinary Research in Rehabilitation of Greater Montréal, Québec, Canada;*

²*MA candidate, École de réadaptation, Université de Montréal, Québec, Canada*

³*École de réadaptation, Faculté de médecine, Université de Montréal, Québec, Canada*

Acknowledgments

This study was carried out with funding from the Centre for Interdisciplinary Research in Rehabilitation of Greater Montréal and the Centre de réadaptation Lucie-Bruneau provided to Annie Rochette, who was also supported by a Junior Career Award from the Fond de la recherche du Québec-Santé (FRQ-S).

Abstract

Introduction: Optimal social participation, which is the ultimate goal targeted by rehabilitation professionals for their clients, can be defined as perfect congruence between an individual's expectations and reality. Work-family dynamic requires balance between the different spheres of a worker's life. This raises questions about the perception that rehabilitation professionals have regarding their own optimal social participation, reconciling various life spheres, and the factors that influence this participation.

Purpose: To explore the perception of rehabilitation professionals regarding their optimal social participation based on work-family conciliation, and the factors they identify as influencing this participation.

Method: Qualitative study with a phenomenological orientation among 13 rehabilitation professionals using an interview guide consisting of open questions. The data was audio-recorded and transcribed in full (verbatim) followed by content analysis.

Results: Participants were mostly women (12/13) aged 31 to 44 years having one to three children aged from 7 months to 12 years old. Optimality of participation is perceived as the ability (or not) to carry out important activities while fulfilling one's various responsibilities. Of the five environmental factors perceived to have an influence (financial aspects, spousal support, time, flexible work schedule, and family organization), family organization appears to be a determinant of possibility and thus greatly influences individual expectations.

Conclusion: Work-life balance is a complex phenomenon that should be studied holistically rather than in a siloed mode.

Keywords: work-family conflict, job stress, social-environment, work-life balance, health professionals, activities of daily living

Introduction

An aging population has led to an increased demand for rehabilitation. At the same time, increased knowledge and a complexity of roles and responsibilities for rehabilitation professionals has led to greater pressure on the latter, combined with a lack of staffing in the majority of paramedical disciplines, which is reflected in longer waiting lists. Furthermore, the context of family life has changed in recent years. Work-family balance has become a major concern of populations (and governments), whether for raising young children, caring for a family member with a loss of autonomy, or both. These various environmental contexts have an influence on the social participation of rehabilitation professionals. Social participation is defined as "the accomplishment of life habits, i.e., the activities of daily living and the social roles that ensure the survival and fulfillment of individuals" (Fougeyrollas, 2002, p. 12). While the ultimate goal of rehabilitation professionals is to promote optimal social participation among their clients, no study could be identified regarding the social participation of rehabilitation professionals themselves. Optimal social participation is desirable for rehabilitation professionals to ensure their personal fulfillment and to better enable them to provide quality services. This may be the case of the cobbler's children having shoes or not. This study aims to explore precisely the perception of rehabilitation professionals regarding their own level of social participation as experienced in their daily lives and as desirable in an ideal world.

The Disability Creation Process (DCP) conceptual model

The model underlying this study and used to organize the literature is the Disability Creation Process (DCP) (Fougeyrollas, 1998). As an anthropological model of human development, this model applies to everyone regardless of the presence or absence of health problems, thus allowing us to understand the integrity and development of people within the context of their lives. In the model, social participation is operationalized through the concept of life habits, which are influenced by an interactive process between personal factors (internal) and environmental factors (external). Life habits fall into two broad categories: 1) activities of daily living (nutrition, fitness,

personal care, communication, housing, and mobility) and 2) social roles (responsibilities, relationships, community life, education, employment, and recreation).

Literature review

Work-life balance is a reality that affects many sectors of our society. A database search on the subject in Pubmed, PsycInfo, Francis, Repère, and Statistics Canada, for the period of 1980 to 2010, using the keywords **work-family conflict**, **work-life balance**, **social-environment**, **job stress**, **burnout**, **activities of daily living**, **health professionals**, and **family conflict**, produced more than 300 articles related to health professionals, but none dealing specifically with rehabilitation professionals. The articles were selected for their relevance and the topic of work-family balance. Several studies addressed work-family conflict and its impact on family and professional life as a discord between these two spheres (Canada, 1994; Maslach, 1996; Matthews, 1996; Frone, 1997; Glezer, 1999; Allen, 2000; Quebec, 2005; Canivet, 2010). Among these articles, we found that the subject was studied in a siloed, or segmented mode, i.e., the daily lives of workers, including all spheres of their lives, and the inter-influence between these spheres, was not taken into account. The brief literature review that follows is organized according to the DCP: articles categorized under personal factors relate to work-family balance and women, depression, stress, tiredness, exhaustion, and physical and psychological impact; and articles categorized under environmental factors relate to facilitators and barriers to the accomplishment of daily living, such as workplace flexibility, support from colleagues and superiors, workplace daycare facilities, and financial aspects. Finally, some studies specifically addressed life habits and work-life balance and included travel, family responsibilities, relationships, education, food, and recreation.

Personal factors and work-family balance

With economic development in most Western countries and the requirements of the labor market, increased demand for labor in the service sector has been observed (Beaudin, 1994). This increase has been operationalized through a considerable growth in female participation in the labor market, involving a double responsibility of tasks, i.e.,

tasks related to work and those related to the home, including, among other things, caring for children (Descarries, 1995). In addition, the demands of work may cause adverse effects that manifest themselves in terms of the physical and psychological health of individuals, including tiredness, stress, insomnia, and depression, all of which can cause an emotional and relational deterioration between parent and child, especially for school-age children who are most affected by school failure (Galambos, 1995; Grzywacz, 2006; Barrette, 2009). On the other hand, several authors mention the problem of reconciling tasks and finding balance between personal, professional, and family responsibilities for many women (Cyr, 1991; Baudoux, 1992; Descarries, 1995; Descarries, 2002; OECD, 2003). Moreover, increased family and work responsibilities cause exhaustion and psychological distress, which can often lead to personal and professional conflicts and personal dissatisfaction. Over time, the weight of distress increases and has an adverse effect on the health of individuals (Leiter, 1996; Kossek, 1998). Moreover, some studies show an accentuation of marital conflict, and the risk of divorce, with higher levels of stress (Coverman, 1989; Mac Ewen, 1994, Matthews, 1996; Frone, 1997).

Environmental factors and work-family balance

The requirements of a globalized labor market and family responsibilities demand increasingly more time and effort. Indeed, personal and family well-being is associated with a favorable and understanding work environment (Matthews, 1996; Kossek, 1998). Increased stress and dissatisfaction appear in the presence of a lack of understanding from superiors, with irregular hours, and with role ambiguity (Institute, 1998; Tremblay, 2009). These sources of stress explain the difficulty of reconciling domestic roles such as caring for children, which is the main difficulty documented among nurses (Hirsch, 1986; Duquette, 1995). Furthermore, in a phenomenological qualitative study conducted among 13 full-time senior nurses, Firman et al. (Firman, 2008) reported that a high level of responsibility is associated with a high level of stress and that this has an impact on interpersonal relationships in the workplace.

Indeed, a preoccupation is observed among companies for developing strategies to facilitate this balance and to provide a measure of well-being for employees (Kossek 1998; Anderson 2002; Glass 2002; Batt 2003).

Work-life balance and life habits

According to various authors (Greenhaus 1985; Duxbury 1991; Frone 1992; Kossek 1998; Carlson 2000), work-family balance is not a simple matter, and the tension that exists between these spheres (work and family) is likely to become a source of conflict. Some studies show that family meals engender good relationships within the family by helping to develop parent/child emotional relationships and encouraging family activities (MacBride-King 1990; Canada 1994; Canada 2003). At the same time, a lack of time and energy is a barrier in the lives of parents, especially with regards to buying groceries and preparing healthy meals, so most families eat frozen foods or eat out (Canada 2003). Furthermore, overwhelmed by an inability to manage family responsibilities and thus subject to more or less high levels of stress, parents see their influence on their children decrease, which causes degradation in the parent/child relationship (Crnic 1986; Gutman 2005; Nievar 2006). According to Statistics Canada (Canada 1995), parents are largely in agreement with the statement that their children are more prone to school failure when both parents work full time. Moreover, the topics of food and entertainment are not well developed in the articles, although allusions to these topics are sometimes made in studies by Statistics Canada. On the other hand, reflecting on the concept, Rochette and colleagues (Rochette 2006) propose that for participation to be optimal there must be perfect congruence between reality (how the activities of daily life and social roles are accomplished) and expectations (how one wishes or expects the activities of daily life and social roles to be accomplished). Regarding social participation, we know that it is essential today to find a balance between the two poles: the family (which is a place of socialization and emotional relationships) and work (which provides social status, financial resources, and a degree of autonomy).

Figure 1 illustrates the importance of considering the concept of social participation in a holistic manner given the multiple factors that contribute inter-influentially to its complexity. Anchored in the DCP, this figure illustrates the personal factors (internal) and environmental factors (external) identified in the literature as interacting with the accomplishment of a person's various life habits.

(Insert Figure 1 about here)

The purpose of this study is to explore the perception of rehabilitation professionals regarding their optimal social participation based on work-family conciliation, and the factors they identify as influencing this participation.

Methodology

Study design

A qualitative method adopting a phenomenological perspective was used. This method allows studying the meaning given to a phenomenon, in this case, the daily lives of rehabilitation professionals who have one or more children. This method combines a scientific analysis at the level of awareness and the object, allowing in-depth and accurate study of human phenomena, or in a broader sense, one that combines practice and theory (Poupart 1997).

Target population

The target population consisted of rehabilitation professionals (doctors, nurses, occupational therapists, physiotherapists, psychologists, social workers, speech language therapists, and nutritionists) having one or more children under 18. The inclusion and exclusion criteria favored a variety of experiences (age, gender, marital status, and profession or program). For the diversity of the sample to be effective, purposive sampling was used among the various professionals according to specific variables. Participants who could not speak French were excluded.

Recruitment and conduct of the study

Recruitment was carried out at two rehabilitation centers in the region of Montréal, Québec, Canada. One center provided out-patient services, and the other provided in-patient services. An email invitation was sent to all employees of both

targeted sites. Those interested in participating were met individually. A descriptive data sheet was collected followed by the interview per se.

The study was approved by the ethics committee of the Centre de recherche interdisciplinaire de Montréal (CRIR), where data collection was carried out in accordance with all ethical considerations.

Data collection

An interview guide was developed to allow exploring the daily lives of the participants both at home and at work. Examples of questions were the following: *1) Describe to me a typical weekday, weekend day, or day off; 2) Tell me about your leisure activities: activities that you like to do, that make you feel good; 3) In an ideal world, what would you do differently in your daily life? (Examples of sub-questions: What do you feel prevents you from doing so (barriers)? What do you feel allows you to do so (facilitators)? 4. Tell me what happens at work when, for example, one of your children is sick and is unable to go to school or daycare or when, for example, the school or daycare is on strike.*

The data collected was audio-recorded and transcribed in full (verbatim). Data management was carried out using QDA Miner software.

Sample size

The sample size (n=13) was justified by the exploratory nature of the study and the qualitative design, which does not require a large sample size (Poupart 1997).

Data analysis

Close analysis was carried out in various stages. Summaries of each interview were produced to capture overall meaning as related to the phenomenon (first impression, surface meaning). Verbatim transcriptions of the interviews were subjected to exhaustive coding by attaching labels to units of meaning formed by words, sentences, or paragraphs and by grouping the labels into categories to achieve a data classification grid inspired by the underlying conceptual model of the study, the DCP, but not limited by it. Analysis was carried out systematically to achieve a better understanding of the facts. A proportion of the analysis (approximately 10%) was coded by another team member for validation.

Results

The sample (n=13) consisted of 12 women; all participants were married except ID 12, who was separated (see Table 1).

(Insert Table 1 about here)

The model underlying the study (DCP) was used as a tool to support the analysis. The principal and critical themes emerging from the data were organized according to their link with optimal social participation and according to the personal and environmental factors perceived as influencing this participation.

Optimal participation

Three main themes related to optimal participation emerged from the data: meaningful activities accomplished, meaningful activities in an ideal world (expectations), and responsibilities. The theme meaningful activities has several sub-themes such as activities that achieve well-being, including sports, outings with family or friends, time for oneself, or relaxing activities (see Table 2). These activities reflect a form of control that participants have on optimal social participation because they are selected and prioritized in the participants' schedules. In a similar approach, by exploring the optimality from participants we saw (9/13) are closer to optimality when they told us about their real lives and their wishes. Conversely, for some participants, it is more a question of expectations. Again, these are meaningful activities, but for various reasons they are at the level of desire in terms of their accomplishment in an ideal world.

The third major theme concerns responsibilities, i.e., “obligations” and roles that have varying significance for individuals but, above all, ensure survival as opposed to personal fulfillment. Under this theme, we find the following sub-themes: childrearing, home maintenance (inside and outside), meal preparation, and travel related to children's activities (daycare/school).

(Insert Table 2 about here)

Factors perceived as influencing optimal participation

Five environmental factors related to optimal participation emerged from the data: financial aspects, spousal support, time, flexible work schedules, and family organization. These factors were seen as either facilitators or barriers, allowing a better understanding of social participation among rehabilitation professionals. The participants associated financial aspects with time spent at work. Work as a source of income was seen by the participants as a motivation for working full time, although several mentioned that in an ideal world they would work part time but couldn't afford to do so because of the resulting decrease in income. Participants also wanted more time to spend with their children, but the potential reduction in income was a hindrance to accomplishing this social role. Spousal support, which is an important factor when present, facilitates the couple's relationship through sharing of responsibilities (survival activities), thus freeing time to accomplish meaningful activities related to personal fulfillment. Time, which is managed by each person in his or her own way, sometimes allows participants to combine several life habits such as bicycling to work, which promotes physical activity, thus allowing participants to optimize their time. A flexible work schedule, which may be implemented in the workplace, facilitates the daily planning of professionals, gives them a certain amount of autonomy, and make them feel valued because of this measure of trust. Family organization, e.g., when individuals systemically organize and plan their time off work, emerged as a determining facilitator of optimal social participation because it promotes a better understanding of what actually can be accomplished in a 24-hour day and results in expectations being more consistent with these possibilities (see Table 3).

In the results, however, no personal factors emerged as directly influencing optimal social participation but emerged, rather, as outcomes. For example, fatigue may be a consequence of an increased workload that participants must assume because of their financial situation. In the presence of fatigue, some meaningful activities are put aside for rest, thus contributing to sub-optimal social participation.

(Insert Table 3 about here)

Discussion

The purpose of this study was to explore the perception of optimal social participation among rehabilitation professionals based on work-family conciliation, and the factors they identify as influencing this participation.

Reflecting on the concept, Rochette and colleagues (Rochette 2006) propose that for the participation to be optimal there must be perfect congruence between reality (how the activities of daily life and social roles are accomplished) and expectations (how one wishes or expects the activities of daily life and social roles to be accomplished). In our study, participants' expectations regarding life habits they desired in an ideal world emerged as a major theme. In interviews, we were able to explore optimal participation by addressing the lives of participants compared to how they would like their lives to be in an ideal world, which allowed us to detect, for some, a difference between real life and wishes. Depending on what they told us, how they live, and how they would like to live, we noted that some participants (9/13) were closer to this optimal participation. It seemed important to include meaningful activities in the lives of each individual that promote personal fulfillment since these correspond to optimal social participation. These activities, for the most part, are neither in the realm of work nor in the realm of family life but are nevertheless interrelated with them. This illustrates, therefore, the complexity of everyday life and the importance of approaching it as a whole, rather than siloed mode.

Among the environmental factors that emerged in our study, time was an important element, playing a major role in the work-family balance. Time is also mentioned in several studies (Frone 1992; Stephens 1996; Lee 2000; Frone 2003) as a determining factor in reconciling family and professional life. These studies demonstrate the difficulty that some workers have in managing their time. Lack of time emerged as a major obstacle to optimal social participation. Time is reported in several studies (Duxbury 1991; Frone 1992; Netemeyer 1996; Stephens 1996; Kossek 1998; Lee 2000) as a barrier to work-family balance. However, time is equal for everyone. What differs from one individual to another is how it is managed and used and which activities (professional, family, or personal fulfillment) are prioritized. Thus, while time is not a modifiable factor per se, the way it is managed is. In this sense, time management related

to family organization and family structure allows one to have a better idea of what can be accomplished in a single day (taking into account travel time), which influences how personal expectations are more in line with reality. At the same time, in many workplaces, the organization of work (including professional time management) leaves less room for decision-making activities providing personal fulfillment but concentrates on the carrying out of responsibilities, unlike time off work, where individuals must make choices related to the meeting of their responsibilities and the prioritization of meaningful activities providing personal fulfillment.

Among the factors emerging as having an influence on optimal participation, we noted in our study that family organization stood out as particularly significant. Indeed, for participants who have a well-structured family organization, there is relatively close similarity between tasks that must be done and tasks that can be done. As such, this factor is a facilitator in our study and has not been mentioned in other studies. By personal life we mean life outside work, and if one is not aware of the need for organization, it is very likely that one will end up with unrealistic expectation by trying to do too many things in a 24-hour day. Other factors of an environmental nature emerging from our results are also reflected in the literature as potential facilitators, including financial aspects (Berkowitz 1987), flexible work schedules (Thomas 1995; Boulanger 2001; Anderson 2002; Casper 2004), and policies put in place (Tremblay 2005; Closon 2009).

In the interviews, we noted that rehabilitation professionals would like to see measures that facilitate their family lives. The measures they cited (workplace daycare, flexible schedules, etc.) would result in more useful and satisfactory arrangements at home. This idea is in line with a study by Frone (Frone 2003), which mentions that recent research on work-family balance is increasingly interested in the implementation of “policies.” Today, many efforts by governments demonstrate an interest in solving various problems in the workplace, and the measures put in place suggest organizational support. However, a study by Closon (Closon 2009) highlights the importance of introducing policies to support work-family balance, although the results show that having a better position is not necessarily associated with job satisfaction. This study shows, in fact, that support policies are not a solution to conflicts but help to resolve

conflicts. Indeed, our results show that such policies (e.g., daycare, flexible work schedules/leave) are greatly appreciated by the participants since these services are seen as facilitators and help the participants in their daily planning; for example, flexible work schedules make it easier to organize medical appointments for children. Such policies, therefore, do not appear as solutions but as facilitators.

It is important to note that some studies (OCDE 2003) take into account that women are increasingly part of the labor market. The difficulties of achieving a satisfactory balance within couples are compounded because women are at home less, which means adapting as a family and sharing housework. The sample in our study consisted primarily of women (12/13), who mentioned that family responsibilities related to children and the home, for example, are often shared within the couple. Imbalance in the division of labor between women and men at home highlights the importance of spousal support, which emerged as an important influence, particularly regarding the sharing of family responsibilities. This is consistent with other studies (CFE 1999; Descarries 2002; OCDE 2003) showing that an equitable division of labor is desirable for women. A better representation of men would have been useful in our study to document their perceptions about this division of labor. Nevertheless, the gender ratio in our sample reflects the proportion of individuals working in the field of rehabilitation.

Strengths and limitations of the study

The main strengths of this study lie in the descriptive and analytical method of in-depth interviews to identify important aspects in the daily lives of the participants. The inclusion criteria allowed us to effectively target the population. In addition, our study is the first to address this issue among rehabilitation professionals and to analyze the phenomenon as a whole, rather than siloed fashion. Our study also has certain limitations. The relatively small sample size does not allow for generalization to all professions, and the under-representation of men (1/13) in the sample shows that it is impossible to confirm the different perceptions that exist between men and women, since the majority were women.

Conclusion

This innovative study helps to highlight the concept of optimal social participation and the factors perceived as influencing this participation by rehabilitation professionals working in a demanding health-care system. Despite the difficulties encountered in their daily lives, which sometimes result in a lack of consistency between their actual and desired lives, rehabilitation professionals are able to accomplish their activities of daily living and their social roles. Social participation is optimal when individuals have the opportunity to accomplish, according to their expectations, both their responsibilities and their meaningful activities providing personal fulfillment. The results here are a springboard for further study of the subject holistically and using larger samples sizes to better understand work-family balance among rehabilitation professionals. Work-life conciliation is a complex phenomenon that deserves as a whole, rather than siloed approach. In this sense, other studies may enhance current knowledge on the subject by showing how to improve the quality of services provided to patients by first improving the quality of life of rehabilitation professionals.

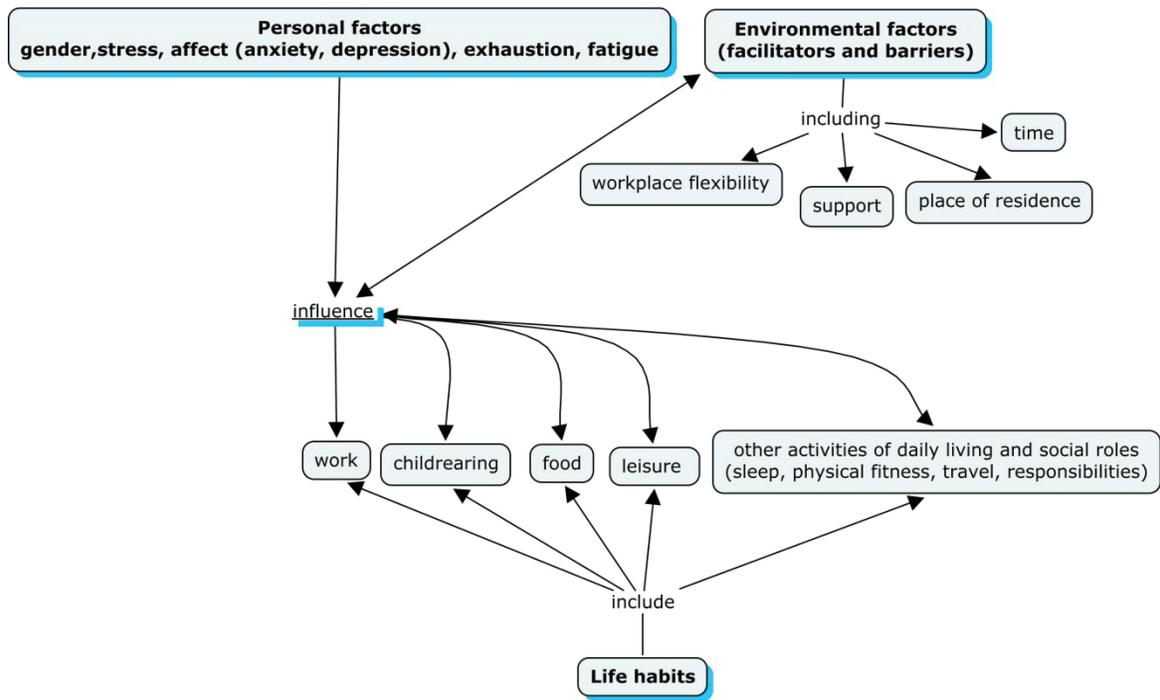


Figure 1: Summary of factors identified in the literature as influencing the accomplishment of life habits

Table 1. Characteristics of participants (n=13)

ID	Age	Number of children (age in years)	Profession	Full/Part time	Travel time to work (minutes)	Institution^a
1	42	2 (4 and 8 years)	Physiotherapist	Full time	20	1
2	38	2 (7 months and 5 years)	Physiotherapist	Part time	40	1
3	34	3 (4, 6, and 10 years)	Social Worker	Part time	4	1
4	44	2 (10 and 12 years)	Neuropsychologist	Part time	15	1
5	36	3 (1, 3, and 5 years)	Speech Language Therapist	Full time	20	2
6	31	1 (2 years)	Guidance Counselor	Full time	15	2
7	40	1 (7 years)	Occupational Therapist	Part time	50	2
8	38	1 (7 years)	Occupational Therapist	Full time	7	2
9	31	1 (3 years)	Neuropsychologist	Part time	45	1
10	38	2 (2 and 4 years)	Occupational Therapist	Full time	25	2
11	40	2 (7 and 11 years)	Physiotherapist	Part time	30	1
12	42	1 (1 year)	Social Worker	Full time	80	1
13	33	2 (2 and 4 years)	Physiotherapist	Part time	45	1

^aInstitution: Site 1 (in-patient rehabilitation); Site 2 (out-patient rehabilitation).

Table 2. Summary of themes and sub-themes related to optimal participation illustrated by verbatim excerpts

Themes	Sub-themes	Verbatim excerpts (translated from the French)
1. Meaningful activities accomplished	-Sports	ID 6. "Gym, including zumba. I thinking participating in sports is really important... it's a priority for me."
	-Family outings	ID 7. "We always try to do two weekends a year, and the rest of time we do occasional outings, and we do a lot of things with my daughter. My husband sings during the week, and so do I, and he also does stuff at the Museum of Fine Arts, so we each have our own activities."
	-Scheduled personal time	ID 9. "I like to treat myself to a massage. It's relaxing and really contributes to my well-being."
	-Relaxing activities	ID 3. "I like to pray. When I have time, I sneak into a special Mass or the Oratory alone or wherever. It makes me feel good."
2. Meaningful activities in an ideal world	-Expectations	ID 4. "I would like to join a yoga class. I've already done kung fu. I would like to do physical activities with my family, but for relaxation." ID 6. "I would probably work three days a week, and I would probably work shorter days, perhaps six or seven hours per day."
	3. Responsibilities	
	-Childrearing	ID 13. "My husband's number one task is mathematics. So, he supervises the kids' homework and helps them when they need it, and I help them with French. So, we divide the tasks..."
	-Housework	ID 11. "If we don't want to do housework or maintenance on the weekend then we have to do it during the week, which means vacuuming, laundry, tidying up, washing the floor, etc."
	-Meal preparation	ID 9. "I would say that meal preparation and menu planning is mostly my job. My husband will make a meal on occasion when I'm running a little late."
	-Travel related to children's activities	ID 5. "I leave the daycare at five thirty, and I have to go to the school, and I arrive at the school at a quarter to six, and the daycare closes at six o'clock."

Table 3. Factors influencing optimal participation illustrated by verbatim excerpts

Factors	Verbatim Excerpts (translated from the French)
Financial aspects	ID 7. "Of course the ideal would be to work a little less and spend more time with my family, but there's the financial aspect to consider."
Spousal support	ID 8. "My husband's in school, so we share everything four evenings a week; two evenings I'm with the kids more, and the other two evenings he is, so I can leave the house to work out..."
Flexible schedule at work	ID 3. "What's great is the flexibility I have to manage my schedule as I see fit; it's fantastic."
Time -Travel distance - Possibility of combining several life habits -Time management	ID 6. "We're less than three minutes on foot, so everything is easy... a quick visit to the park before supper, working out at the gym... So it's pretty easy to organize leisure and sports activities considering that." ID 7. "I go to work by bike, but it still takes time; it's quite far, it takes me about 45 minutes." ID 1. "It's because there's not enough time. We come home, make supper, do homework. In the evening sometimes there's shopping to do, laundry, preparing stuff for the next day... There's not enough time in the day."
Family organization	ID 7. In a day, sometimes I'll spend half the day doing a little housework, running errands; I like to pick up my daughter at school, and then we have dinner together. So that takes up about two hours of my day, so in the afternoon I have just a bit of time for myself, to read."

References

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C.S., 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.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., Byerly, R.T (2002). "Formal organizational initiative and informal workplace practices: links to Work-family conflict and job-related." Journal of Management **28**(6): 787-810.
- Barrette, J. (2009). Conciliation travail-famille: qu'en savons-nous vraiment? Ottawa, L'institut Vanier de la famille.
- Batt, R., Valcour, P.M. (2003). "Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover." Industrial Relations **42**: 189-220.
- Baudoux, C. (1992). "Famille et carrière: le cas des gestionnaires féminines en éducation." Recherches féministes **5**(2): 55-78.
- Beaudin, M. P., G. (1994). Sans emploi, peut-on vivre? Québec.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, P. F., Cochran, S. (1987). "Pay, equity, job gratifications and comparisons in pay satisfaction." Journal of Applied Psychology **72**(4): 544-551.
- Boulanger, S. (2001). La réduction du temps de travail: une solution aux difficultés de conciliation travail-famille. Québec, Université Laval. **Mémoire de maîtrise.**
- Canada, C. b. o. (1994). Concilier le travail et la famille: enjeux et options. Conference Board of Canada, Ottawa.
- Canada, S. (1995). "www.statcan.gc.ca."
- Canada, S. (2003). Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation. Sommaire de la recherche quantitative, Statistique Canada.
- Canivet, C., Östergren, P-O., Lindeberg, S. I., Choi, B., Karasek, R. (2010). "Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women." Social Science & Medecine **70**(8): 1237-1245.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L. J. (2000). "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-famliy conflict." Journal of Vocational Behavior **56**: 336-353.
- Casper, W. J., Buffardi, L.C (2004). "Work-life benefits and job pursuit intentions: the role of anticipated organizational support." Journal of Vocational Behavior **65**(3): 391-410.
- CFE, C. d. l. f. e. d. l. e.-. (1999). Famille et travail, deux mondes à concilier. CFC. Québec.

- Closon, C. (2009). "Work-life balance: Satisfaction and perception of conciliation politics on determining variables?" Pratiques Psychologiques **15**(2): 203-212.
- Coverman, S. (1989). "Role overload, role conflict and stress: adressing consequences of multiple role demands." Social Forces **67**(4): 965-982.
- Crnic, K. A. G., M. T. et Slough, M. N (1986). "Early stress and social support influences on mothers' and high risk infants' functioning in late infancy." Infant Mental Health Journal **7**(1): 19-33.
- Cyr, M. D., H. (1991). "L'adaptation de femmes professionnelles à la carrière, à la maternité et aux responsabilités familiales." Revue Canadienne de counselling **25**(4): 520-530.
- Descarries, F., Corbeil, C. (1995). Ré-conciliation famille-travail: les enjeux de la recherche. 62 Congrès de L'ACFAS, L'UQAM.
- Descarries, F., Corbeil, C. (2002). Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule? Espace et temps de la maternité: 456-477.
- Duquette, A., Kerouac, S., Sandhu, B. K., Beaudet, L. (1995). "Factors related to nursing burnout: a review of empirical knowledge." Issues in Mental Health Nursing **15**(4): 337-358.
- Duxbury, L. E., C. Higgins (1991). "Gender differences in work-family conflict." Journal of Applied Psychology **76**(1): 60-74.
- Firman, M. W. B., M. (2008). "When caretaking competes with care giving: a qualitative study of full-time working mothers who are nurse managers." Journal of Nursing Management **16**: 858-867.
- Fougeyrollas, P. (2002 page 12). "L'évolution conceptuelle internationale dans le champ du handicap: Enjeux socio-politiques et contributions québécois." Pistes: réflexion sur la pratique **4**(2): 1-26.
- Fougeyrollas, P., Cloutier R., Bergeron, H., Côté, J., & St-Michel G. (1998). "Classification québécoise: processus de production du handicap." Lac St-Charles: Réseau international sur le processuss de production du handicap.
- Frone, M. R. (2003). "Work-family balance."
- Frone, M. R., Quick, J.C., Tetrick, L.E. (2003). Work-family balance. Handbook of occupational health psychology. American Psychological Association: pp.143-162.
- Frone, M. R., Russell, M. et 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): 65-75.

- Frone, M. R. R., M. et Cooper, M. (1997). "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents." Journal of Occupational and Organizational Psychology **70**: 325-335.
- Galambos, N. L. S., Akmeida, H. A., Kolaric, G. C (1995). "Parent's work overload and problem behavior in young adolescents." Journal of Research on adolescence **5**(2): 201-223.
- Glass, J. L., Finley, A. (2002). "Coverage and effectiveness of family responsive workplace policies." Human Resource Management Review **12**: 313-337.
- Glezer, H. W., I. (1999). "Work and family life: reciprocal effects." Family Matters **52**: 69-74.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N.J (1985). "Sources of conflict between work and family roles." Academy of management review **10**: 76-88.
- Grzywacz, J. G., Frone, M.R., Brewer C.S., Kovner C.T (2006). "Quantifying work-family conflict among registered nurses." Research in nursing & Health **29**(5): 414-426.
- Gutman, L. M., McLoyd, V.C, Tokoyama, T. (2005). "Financial strain, neighborhood stress, parenting behaviors and adolescent adjustment in urban african american families." Journal of Research on adolescence **15**(4): 425-449.
- Hirsch, B. J., & Rapkin. B.D (1986). "Multiple roles, social networks and women's well-being." Journal of Personality and Social Psychology **51**(6): 1237-1247.
- Institute, F. a. W. (1998). Business Work-Life study. New York.
- Kossek, E. E., et Oseki, C. (1998). "Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research." Journal of Applied Psychology **83**(2): 139-149.
- Lee, K., Carswell, J.J., Allen, N.J. (2000). "A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-relate variables." Journal of Applied Psychology **85**(5): 799-811.
- Leiter, M. P., & Durup,M.J. (1996). "Work, home and in between: A longitudinal study of spillover." Journal of Applied Behavioral Science **32**(1): 29-47.
- Mac Ewen, K. E. B. (1994). "Daily consequence of interference with family and family interference with work." Work et stress **8**(3): 244-254.
- MacBride-King, J. L. (1990). Concilier le travail et la famille: un défi de taille dans les années 1990. Conference Board du Canada, Ottawa.
- Maslach, C., & Jackson S. E (1996). Maslach Burnout Inventory manual, Consulting Psychologists Press.
- Matthews, L. S. C., K. A et Wickrama, S. (1996). "Work-family conflict and marital quality: Mediating processes." Social, Psychology Quartely **59**(1): 62-79.

- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996). "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales." Journal of Applied Psychology **81**(4): 400-410.
- Nievar, M. A., Luster, T. (2006). "Development processes in african american families: An application of McLoyd's theoretical model." Journal of Marriage and Family **68**: 320-331.
- OCDE (2003). Les femmes sur le marché du travail: évidences empirique sur le rôle des politiques économiques et déterminants dans les pays de l'OCDE. Revue économique de l'OCDE. **37**.
- Poupart, J., Deslauriers, J-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A. (1997). La recherche: Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal.
- Québec, I. n. d. s. p. d. (2005). La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physiques et mentales des familles québécoises. Québec, INSPQ.
- Rochette, A., Korner-Bitensky, N., Levasseur, M. (2006). "Optimal participation: A reflective look." Disability & Rehabilitation **28**(19): 1231-1235.
- Stephens, G. K., Sommer, S. M. (1996). "The measurement of work to family conflict." Educational and Psychological Measurement **56**(3): 475-486.
- Thomas, L., Ganster, D. (1995). "Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective." Journal of Applied Psychology **80**: 6-15.
- Tremblay, D. G., Loreto, di M., Genin, E. (2009). Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille: quelques observations dans le secteur policier au Québec. Montréal, Téléuq-UQAM.
- Tremblay, D. G., Najem, E., Paquet, R. (2005). Articulation emploi famille et temps de travail: de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent ils?, Note de recherche de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

Chapitre V : Discussion

Notre étude permet effectivement de rendre compte d'une préoccupation dans notre société de trouver une harmonisation entre la famille et le travail. Ce sujet est à l'évidence un sujet actuel qui est de plus en plus discuté et traité sur le plan de la coordination du travail et de la famille et qui touche un grand nombre d'individus. Plusieurs auteurs, dans leurs études (Frone 1997; Allen 2000; Duxbury 2003; Cullen 2007) évoquent quels sont les freins qui empêchent les travailleurs de trouver l'équilibre entre le milieu familial et le milieu professionnel, ainsi que la façon de diminuer leurs effets sur la famille. Donc, diverses recherches ont commencé à attirer l'attention sur la conciliation travail-famille et les difficultés vécues par les parents.

Par contre, ces recherches (Frone 1997; Allen 2000; Duxbury 2003; Cullen 2007; Canivet 2010) ayant porté sur la conciliation travail-famille ont été traitées en occultant quasiment le concept de participation sociale optimale et c'est donc ce qui nous amène, dans notre cas, à mettre l'accent sur ce thème. En examinant précisément les discours des différents répondants dans les entrevues, à propos de leur vie quotidienne telle que vécue et comment ils souhaiteraient la vivre dans un monde idéal, il ressort de notre étude que les professionnels de la réadaptation, malgré les difficultés rencontrées dans leur quotidien, parviennent à accomplir des activités sociales et leurs rôles sociaux, même si parfois ils éprouvent un certain décalage entre leur vie souhaitée et leur vie réelle. Ces difficultés sont caractérisées parfois par des facteurs environnementaux ou parfois par des interactions entre les facteurs personnels et environnementaux qui auront une influence positive ou négative, mais aussi par la complexité qui englobe la réalisation des habitudes de vie. A cela s'ajoute des contraintes inhérentes à chaque personne qui peuvent être présentées comme des obstacles à la recherche d'une participation sociale optimale et équilibrée. Cependant il apparaît des mesures étant identifiées comme des facilitateurs potentiels, favorisant la participation sociale optimale.

5.1 Relation entre le modèle conceptuel et les thèmes de l'étude

En se basant sur le modèle conceptuel retenu (PPH), pour soutenir l'analyse, plusieurs thèmes, qui ressortent dans la conciliation travail-famille, sont retrouvés à partir de l'interaction entre les facteurs personnels, les facteurs environnementaux et les habitudes de vie. Pour être un modèle (PPH) qui s'applique à tous et nous permet de comprendre l'intégrité et le développement de la personne dans un contexte de vie, tous les thèmes liés directement au PPH nous ont permis de mieux comprendre la vie quotidienne de chaque individu. Les thèmes ressortis de notre étude en corrélation au modèle conceptuel (PPH) (voir la figure 2 dans la section recension des écrits) nous ont permis d'étudier en profondeur l'optimalité de la participation chez les professionnels de la réadaptation et d'identifier les facteurs influençant la participation. Lorsque l'on fait un parallèle entre le modèle conceptuel et notre étude on note que les facteurs personnels apparaissent de manière indirecte contrairement aux facteurs environnementaux et aux habitudes de vie qui émergent de manière directe. En ce qui concerne le premier déterminant du modèle, les facteurs personnels (par exemple la fatigue et le bien-être), ceux-ci sont ressortis comme une résultante lorsqu'ils ont une interaction avec les facteurs environnementaux et apparaissent comme influençant indirectement l'optimalité. Le deuxième déterminant du modèle, les facteurs environnementaux, constitués par l'aspect financier, le soutien du conjoint, le temps, la flexibilité dans les horaires de travail et la structure familiale, émergent comme des facteurs influençant l'optimalité de la participation en permettant d'en identifier les obstacles et facilitants. Enfin, les activités significatives et les responsabilités composent le troisième déterminant du modèle, les habitudes de vie. Les activités significatives apparaissent comme des éléments essentiels pour mieux comprendre l'optimalité de la participation sociale chez les professionnels de la réadaptation. Ces activités comportent plusieurs habitudes de vie et illustrent une forme de contrôle que nous avons sur cette optimalité (cf. chapitre IV). Les responsabilités, c'est-à-dire les activités et les rôles 'obligés', peuvent avoir une signification variable pour l'individu mais assure davantage sa survie que son épanouissement individuel. Il existe alors une concordance entre notre étude et les thèmes du modèle conceptuel.

5.2 La recherche de l'optimalité de la participation sociale

Que pouvons-nous dire par rapport à nos souhaits? Est-ce que nous nous sentons réalisé comme une personne ou vit-on en fonction de règles que la société nous dicte ?

Rochette et coll. (2006) proposent une réflexion sur le concept de participation sociale; pour qu'elle soit optimale il doit y avoir une congruence parfaite entre la réalité (la façon dont les activités courantes et les rôles sociaux sont accomplis) et les attentes (la façon dont on souhaite ou on s'attend à ce que les activités courantes et les rôles sociaux soient réalisés.) afin que nos professionnels de la réadaptation soient prédisposés à offrir des services de qualité à nos clients. Donc, les entrevues nous montrent un souhait de la part des professionnels de la réadaptation de trouver des solutions pour ajuster leur temps afin de conserver leur vie sociale et d'assurer leur épanouissement. Par contre, on perçoit que l'optimalité peut changer en raison de leurs priorités, ce qui fait que l'optimalité varie en fonction de chaque individu et de leurs attentes qui peuvent devenir réalistes ou irréalistes. Lors des entrevues, on a pu explorer l'optimalité en abordant la façon dont ils vivent en comparaison à comment ils aimeraient que cela se passe dans un monde idéal, ce qui nous a permis de déceler, pour certains, un écart entre la vie réelle et leurs souhaits. La façon dont chacun organise son temps et met en priorité les choses qui sont les plus importantes dans sa vie sera un facteur essentiel pour se rapprocher ou s'éloigner de cette optimalité. Cette façon d'organiser son temps est un aspect de gestion, de perception de chaque individu et de planification du temps où chacun risque d'avoir des attentes qui sont irréelles par rapport à ce qu'il est possible de faire en vingt-quatre heures. Donc, en analysant les entrevues en profondeur, on perçoit que les activités significatives se manifestent sur une forme de contrôle que le participant a sur l'optimalité de sa participation sociale.

Afin d'aboutir à une participation sociale optimale, il faut tout d'abord que les gens aient conscience de rechercher les moyens pour l'atteindre, en aménageant leur mode de vie. Dans les entrevues les participants ont exprimé leur volonté de faire des efforts dans ce sens malgré quelques contraintes qui apparaissent dans leur vie quotidienne. Pour les participants, cette optimalité est souhaitable et cela transparait dans

leur discours. L'impression que les participants nous ont transmise c'est d'atteindre l'optimalité sans cependant limiter leurs attentes.

En regard de cela, il semble également intéressant de se pencher sur les sciences de l'occupation et le Flow qui nous apportent une vision plus spécifique de la recherche du bien-être et de la satisfaction. Le Flow se définit comme la combinaison des compétences et des aptitudes permettant d'aboutir à un état d'épanouissement mais aussi de bien-être et de satisfaction (Csikszentmihalyi 1993; Morgan 2010). Selon Csikszentmihalyi (Csikszentmihalyi 1993), le degré de bien-être se mesure par les faits et non par les intentions, ce qui compte n'est pas l'état final de bien-être mais de se donner les moyens d'y arriver. En d'autres termes, la façon d'acquérir le bien-être est plus importante que le résultat. Lorsque les personnes sont dans un état de Flow, les performances sont optimales, donc il semble pertinent d'encourager les activités générant une motivation puisque grâce à elle on se rapproche de l'optimalité. Dans ce sens, la majorité des participants (11/13) ont montré un intérêt pour des activités de détente ou bien leur apportant une satisfaction personnelle ce qui démontre une attention particulière pour atteindre l'optimalité et le bien-être et donc favorisant un état de Flow.

La vie réelle peut être éloignée de nos rêves. Quand on se pose la question de ce qu'on aimerait vivre et de ce que l'on vit vraiment, nous notons un écart, une différence. La tendance de la société actuelle impose certaines exigences, certains codes que la vie souhaitée ne prendrait pas en compte obligatoirement.

Les professionnels de la réadaptation nous ont rapporté pendant les entrevues de quelle façon ils souhaiteraient que se réalisent leurs activités courantes et leurs rôles sociaux dans un monde idéal, sans contrainte. Cela nous a permis d'identifier les obstacles et les facilitants de leur vie quotidienne. Nous notons que les pressions exercées par le monde actuel sont prises en compte pour toutes les familles d'aujourd'hui. Lorsqu'on parle de vie personnelle, donc de la vie en dehors du travail, on voit que les participants vont avoir parfois des attentes qui ne sont pas réalistes à cause d'une société qui a beaucoup de pression sur eux, qui nous impose des choses comme par exemple que les enfants fassent des activités physiques tous les jours. Cela peut devenir des attentes irréalistes puisque on ne peut pas tout faire ce qu'on s'impose à nous-mêmes.

Dans le même ordre d'idée, les participants nous ont raconté leurs motivations et leurs désirs. Par contre, on s'aperçoit que cela se passe différemment dans leur vie quotidienne. En fonction de ce qu'ils nous ont dit, de ce qu'ils vivent et de ce qu'ils souhaiteraient vivre, on s'aperçoit qu'il y a des participants (9/13) qui sont plus proches de cette optimalité. Il semble important de pouvoir inclure les activités significatives dans la vie de chaque individu favorisant son épanouissement individuel, ce qui correspond à une participation sociale optimale. Ces activités, pour la plupart, ne font ni partie du domaine du travail ni de celui de la vie familiale mais sont malgré tout en interrelation avec ces derniers. Ceci constitue donc une illustration de la complexité du quotidien et de l'importance de l'approcher dans sa globalité plutôt que par domaine, en silo, lorsque l'on s'intéresse au sujet de la conciliation travail-famille. Donc, l'optimalité pourrait être accomplie dans la vie quotidienne mais cela dépendra de critères qui seront déterminants pour une personne mais qui ne le seront pas nécessairement pour une autre.

Dans le même sens, on remarque que nous pouvons avoir le contrôle sur l'optimalité de notre participation sociale par les activités significatives. Cependant, cette optimalité est un peu plus complexe que ce que nous pouvons penser. Lorsqu'on parle de la réalisation des habitudes de vie, on remarque une complexité qui englobe plusieurs éléments qui ont une influence directe sur les activités de survie. Comme par exemple : l'alimentation peut être influencée par la gestion du temps, par les conditions financières, par les habitudes alimentaires, par l'état de santé, etc. Donc, plusieurs études ont étudiés le phénomène en silo où chacune aborde des domaines spécifiques, alors que la présente étude tente de décrire le phénomène dans un sens global.

5.3 Facteurs perçus comme influençant l'optimalité de la participation sociale

En analysant les entrevues, celles-ci nous ont permis de distinguer les difficultés majeures que toutes les familles ont de concilier le travail et la famille. À chaque entrevue, il y a certaines particularités soit concernant des problèmes plutôt vécus dans le milieu familial soit dans le milieu du travail. Concernant les conditions financières peu d'études ont été réalisées sur le sujet. Cependant, dans les entrevues (3/13), cet élément est ressorti puisque les conditions financières rentrent en ligne de compte en jouant un

rôle lorsqu'un des deux membres du couple a une situation financière moins importante. D'autre part, les enfants apparaissent aussi comme une source de dépense, car il faut s'occuper d'eux et donc les dépenses avec l'alimentation, le transport, la maison sont aussi souvent mentionnées comme un problème.

En ce qui concerne le soutien du conjoint, c'est-à-dire au partage des tâches domestiques, on a aperçu dans les entrevues que la majorité des répondants (8/13) démontre une certaine insatisfaction lorsque leurs conjoints ne sont pas impliqués et laissent toutes les responsabilités à leurs conjointes, principalement avec les enfants qui demandent beaucoup d'attention. Le soutien du conjoint est donc considéré comme un facilitant amenant à une certaine harmonisation du couple, ce qui facilitera l'organisation familiale. Cependant, dans les études traitant de la conciliation travail-famille, cet élément ressort de manière subjective ou ne ressort pas car aucune étude n'a ciblé précisément ce sujet.

Le temps est un facteur récurrent dans les études de la conciliation travail-famille (Duxbury 1991; Kossek 1998; Carlson 2000; Tremblay 2003). Dans l'étude (Tremblay 2003) auprès de 1 200 employés, il est montré que la réduction du temps de travail génère un gain de temps personnel et donc améliore la conciliation travail-famille. En revanche, la façon dont les participants utilisent leur temps pour faire ce qu'ils veulent et ce qui était prévu de faire peut créer des frustrations étant donné qu'ils s'imposent beaucoup de choses et que les attentes ne sont pas automatiquement accomplies dans le temps, car celui-ci n'est pas modifiable. Dans la plupart des entrevues (12/13) il ressort une certaine difficulté de gérer le facteur temps avec les obligations professionnelles ou personnelles. C'est ce qu'évoquent plusieurs études en démontrant une difficulté de l'ensemble des professionnels à concilier les exigences familiales et les exigences professionnelles étant donné le manque de temps et d'énergie pour répondre à ce rôle majeur dans les sphères de vie (Greenhaus 1985; Duxbury 1991; Kossek 1998; Carlson 2000). La vie est devenue une course, le temps est le principal obstacle dans la vie. Les parents en emploi disent manquer de temps pour assumer toutes les responsabilités qui leur incombent, engendrant ainsi un climat de stress dans la conciliation quotidienne entre les sphères du travail et de la famille. Concernant notre étude, nous avons l'impression que la plupart des répondants

sont préoccupés avec le temps et qu'ils aimeraient passer plus de moments en famille et profiter de ces moments pour se consacrer à leurs enfants.

On a pu observer dans quelques entrevues une certaine influence sur la famille lorsque les employés sont insatisfaits avec leur travail dans le sens où ils constatent un manque de flexibilité et une surcharge de responsabilités au travail. Cela leur procure un état de stress plus marqué, par exemple : dans la mesure où les individus ont subi une pression de leur supérieur, ils ont mentionné des influences sur leur humeur et par conséquence sur la vie familiale. Ces conséquences ont été décrites dans l'étude de Frone et coll. (1997) où le trouble de l'humeur était associé au stress que les parents vivent dans le milieu professionnel et qui peut provoquer des effets négatifs sur leurs enfants au niveau psychologique et physique.

Toujours dans cette idée que le travail a une influence sur la vie de famille, on note que dans chaque entretien il ressort que des améliorations quant au temps passé au travail seraient bienvenues non seulement pour la vie de famille, mais aussi pour pouvoir mener au mieux ses obligations professionnelles. On sent un besoin et un désir de passer plus de temps en famille et à la maison, principalement pour suivre de très près les enfants en les aidant à faire leurs devoirs, pour une meilleur organisation de la maison et planifier leurs repas.

Il ressort de quelques études que les gens sont plus satisfaits dans un milieu de travail où ils ont une certaine souplesse dans leurs horaires par exemple. On peut considérer aussi que les avantages que ce travail leur offre amènent à une stimulation. Ceci a d'ailleurs été remarqué aussi dans les études (Lero 1993; Lipsett 1997; Tremblay 2000) qui démontrent que les parents qui ont des enfants en bas âge considèrent que l'aménagement du temps de travail est une source de facilité pour eux, une facilité d'organisation, une facilité favorisant le mieux-être, etc.

Plusieurs études (Frone 1997; Kelloway 1999; Duxbury 2003) attirent l'attention sur le fait que le stress et le temps qui est de moins en moins consacré aux enfants peuvent avoir des impacts négatifs sur les enfants comme par exemple des problèmes psychologiques au niveau du comportement, des problèmes scolaires marqués par de

l'inattention en cours, donc un risque d'échouer à des examens et de créer des relations plus tendues et moins chaleureuses entre les parents et les enfants. Cela dit, dans notre étude, ces problèmes liés au temps moins consacré aux enfants n'ont pas été mentionnés.

Lorsqu'on parle des enfants, dans notre étude on a remarqué que l'âge des enfants ne génère pas un impact sur la conciliation travail-famille mais il s'agit plus de la perception que les enfants, selon leur âge, ont besoin des parents, et cela selon la perception des parents. Donc, l'âge des enfants en interaction avec la participation sociale va avoir un impact sur les décisions qui vont être prises par les parents. Dans ce cas, pour avoir une bonne participation sociale il est nécessaire d'étudier la complexité des faits comme un ensemble pour mieux comprendre quelles sont les influences qu'il va y avoir dans la relation parents/enfants. Cependant, les études qui ressortent dans la littérature (Crnic 1986; Canada 1995; Galambos 1995; Frone 1997; Silver 2000) se concentrent sur l'impact du stress des parents sur les enfants, sur les effets de l'absence des parents à la maison, sur le conflit travail-famille et ses influences sur les enfants et sur le changement du comportement des enfants, ce qui montre que ces études sont faites plutôt en silo que dans un sens global.

D'autre part, les répondants sont très impliqués et investis dans leur travail ce qui ressort comme un facteur jouant un rôle majeur pour atteindre une bonne situation professionnelle et s'épanouir dans leur travail. En revanche, malgré une grande implication dans le travail, personne ne souhaite mettre de côté sa vie familiale puisque l'équilibre de la vie est de faire la part des choses entre le milieu professionnel et la vie familiale. Une vie familiale qui serait laissée de côté pourrait influencer sur le travail et donc chacun s'efforce de créer cet équilibre. Un des obstacles principaux parmi les facteurs environnementaux est la structure familiale, cela veut dire l'organisation au niveau familial que chacun a de coordonner les tâches ménagères, les responsabilités avec les enfants, les loisirs et le temps que l'on se consacre à soi même.

Aucune étude ne mentionne clairement l'organisation de la structure familiale de chacun comme étant un problème majeur pour trouver un équilibre entre la famille et le travail. On aperçoit dans le milieu de travail que les participants ont des obligations dépendamment du type de travail, donc ils sont obligés d'avoir une certaine organisation

qui impose une structure comme par exemple le nombre de tâches à accomplir. Cela fait que les participants vont tout faire dans leur temps de travail et vont avoir à s'ordonner au travail pour faire ce qu'ils attendent d'eux-mêmes pour arriver à une productivité mais aussi pour répondre aux exigences de leur poste.

On peut se poser aussi la question quant à l'impact du nombre d'enfants. On remarque qu'il y a des familles qui même avec moins d'enfants trouvent difficile de concilier le travail et la famille, d'arranger les horaires et de s'organiser. Donc, on se pose la question de savoir si c'est l'organisation familiale (le soutien du mari par exemple) qui joue un rôle à ce niveau ou si ce sont les caractéristiques personnelles (comme par exemple: la personnalité, le sens de l'organisation). Les études (Canada 1995; Galambos 1995; Stewart 1996) qui ressortent par rapport aux enfants ne disent pas si le nombre d'enfants a une relation directe avec la conciliation travail-famille. Cependant, dans notre étude, les couples qui ont 1, 2 ou 3 enfants présentent presque les mêmes difficultés, donc on ne peut pas affirmer que le nombre d'enfants soit un indice significatif ayant un impact sur le conflit travail-famille.

Cependant, on sent également un certain mal-être à des moments, puisqu'on a conscience, durant ces entrevues, que le travail a une influence directe sur la vie familiale, on a le sentiment que la vie familiale durant la semaine est calquée sur le rythme professionnel, notamment lorsque l'on évoque l'alimentation. En effet, nombre de familles planifient leur repas de la semaine durant le week-end afin de ne pas être surchargées pendant la semaine puisque la préparation du repas prend du temps. D'après des études faites au Canada et aux États-Unis auprès de travailleurs, celles-ci rapportent que le manque de temps apparaît comme un obstacle et contribue au fait que la majorité d'entre eux mange des aliments surgelés ou utilise la restauration (Canada 2003).

On peut dire que cette recherche d'organisation et ce besoin de passer du temps en famille montrent l'influence d'avoir une bonne structure familiale pour planifier et mettre en priorité ses objectifs afin d'accomplir ses attentes. En ce qui concerne le travail, on peut dire que celui-ci a une influence aussi sur la famille lorsque les participants sont surchargés au travail ou souffrent de grosses pressions, cela les amèneraient à un certain épuisement qui aurait une influence sur les habitudes de vie. Même si on comprend que

les deux domaines (travail et famille) sont clairement dissociés, que chacun en a conscience et cherche à faire la part des choses, on remarque que le milieu professionnel conserve son influence sur la vie familiale. Lorsque l'on écoute les répondants raconter leur expérience, on voit bien que le travail dicte un peu les règles familiales.

On a aperçu dans les entrevues qu'il y a une recherche d'organisation au niveau familial afin de pratiquer des activités physiques avec les enfants mais aussi de s'imposer à faire du sport pour ne pas être dépassé par sa vie professionnelle. Dans le même sens, on voit que chacun des intervenants s'impose des règles afin de profiter de la vie, ce qui se passe entre autres par des sorties en famille ou en couple. Par contre, très peu d'études rapportent l'influence du conflit travail-famille sur les loisirs et les activités en famille.

Un autre point important à mentionner qui empêche les individus de trouver leur équilibre, rapporté par la plupart des articles chez les infirmières, est leur épuisement étant donné que le stress et la fatigue occasionnent des changements au niveau comportemental et qu'ils peuvent aussi devenir un risque pour la santé (Walters 1989; Allen 2000; Pérodeau 2001). Ce dernier point ressort peu dans les entrevues, cependant les participants ont fait remarquer le fait que l'épuisement ressenti après leur travail ne les motivait pas pour avoir des loisirs extérieurs mais plutôt pour rester à la maison en regardant la télévision.

D'autre part, certaines études montrent que les femmes sont impliquées dans la majorité des tâches ménagères et qu'elles assument une grande proportion des responsabilités familiales ce qui génère de la fatigue (CFE 1999). Cette fatigue, souvent considérée comme une fatalité, ne suscite pas l'envie de se consacrer à d'autres tâches plus ludiques au sein de la famille car elle prend de l'énergie supplémentaire, donc cet épuisement apparaît bien comme un obstacle à la vie familiale.

5.4 Les facilitateurs (les mesures organisationnelles mises en place)

Un autre point à aborder, et qu'on trouve en débat de nos jours, est les recherches qui s'intéressent de plus en plus à concevoir de l'enrichissement si des politiques qui peuvent être mise en place pour réduire ce conflit d'intérêts sont trouvées selon Frone

(Frone 2003). Aujourd'hui, plusieurs efforts de la part du gouvernement démontrent une volonté de régler divers problèmes de conflits dans le milieu du travail et des mesures mises en place montrent leur soutien organisationnel en renforçant leurs implications pour aider à réduire le conflit travail-famille et assurer la satisfaction personnelle des employés. En parallèle aux propositions mises en place aujourd'hui, celles qui sont ressorties dans les entrevues des répondants, tous des professionnels de la réadaptation, ont démontré un désir personnel et une satisfaction professionnelle pour leurs employeurs qui mettent en place des mesures qui facilitent leur vie quotidienne, par exemple : l'offre de services de garderie sur les lieux de travail permet aux employés de gagner du temps en réduisant leurs déplacements entre la maison, la garderie et le travail, la flexibilité sur les horaires du travail, les horaires comprimés, le soutien organisationnel de la part de leur supérieur et les mesures financières.

Plus précisément, l'horaire comprimé est une mesure qui ressort plusieurs fois dans les entrevues puisqu'il permet à l'employé d'organiser ses heures de travail hebdomadaire. Cela a été effectivement une mesure remarquable qui favorise principalement les femmes dans leurs tâches ménagères et leur permet de libérer plus de temps pour combler leurs obligations familiales et personnelles. Par exemple : faire leur commissions, amener leurs enfants chez le médecin, besoin de temps pour motifs personnels, etc. En effet, ces déclarations sont tout à fait en accord avec l'étude (Baines 2003) qui mentionne que cette option d'horaire comprimé est plus répandue chez les couples ayant un ou deux enfants.

Quelques études (Thomas 1995; Anderson 2002; Casper 2004) confirment que les aménagements du temps de travail (l'horaire flexible ou l'horaire variable) sont des mesures efficaces chez les individus qui disposent de ce genre de mesures étant donné que cela les aide à mieux coordonner leur temps pour concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités familiale. Concernant cette mesure les répondants ont montré leur satisfaction lorsqu'ils peuvent avoir l'opportunité de choisir librement leurs heures d'arrivée et de départ de leur travail ce qui leur permet de concilier les horaires au travail avec les horaires d'école de leurs enfants.

On a pu aussi constater auprès des nos répondants qui n'ont pas de garderie sur place leur souhait d'avoir cette mesure disponible puisque l'offre de services de garderie pourrait leur permettre d'avoir plus de temps en évitant leur déplacement entre le travail et la garderie. Le souhait de cette mesure a été noté principalement chez les professionnels qui habitent plus loin du travail et qui ont besoin de prendre toujours plus de temps pour se déplacer. De plus, cela réduit le temps qu'ils passent dans le trafic et pourrait notamment favoriser un gain de temps pour trouver un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. Ceci a été démontré dans le rapport (Tremblay 2006) où il est précisé que ces mesures sont souhaitables principalement chez les parents qui ont des enfants âgés de moins de trois ans.

On constate que le travail a une influence sur la vie de famille. On note que dans chaque entretien il ressort de cela que des améliorations quant au temps passé au travail seraient bienvenues non seulement pour la vie de famille, mais aussi pour pouvoir mener au mieux ses obligations professionnelles.

5.5 Forces et limites de l'étude

Les principales forces de cette étude résident dans des entrevues ouvertes qui ont été faites de façon descriptive et ensuite analysées en profondeur. Celles-ci ont été fondamentales pour une description détaillée de tous les faits. De plus, les critères d'inclusion ont favorisé la variété de l'expérience auprès de tous les professionnels de la réadaptation qui ont été invités dans les deux sites ciblés du CRIR.

Cette étude innovatrice est la première étude portant sur ce thème auprès des professionnels de la réadaptation étant donné qu'aucune étude n'a jamais été faite dans ce milieu. Cette étude nous a permis d'identifier les facteurs perçus comme ayant une influence positive ou négative sur cet équilibre entre les différents domaines de vie. Il nous a permis de décrire en profondeur les obstacles et facilitants qui éloignent les professionnels d'avoir un équilibre et de réaliser leurs souhaits.

Notre étude possède cependant quelques limites. Une seule entrevue par participant devient une faiblesse étant donné que le participant peut se rappeler d'un fait

important dans sa vie et qu'il pourrait l'avoir omis durant l'entrevue, même s'il s'agit d'une étude qualitative avec une approche phénoménologique où on le laisse parler mais celui-ci peut avoir des oublis. D'autres limites existent comme l'état d'esprit du participant le jour de l'entrevue, un conflit affectif, la façon que chaque personne a de faire face aux problèmes liés au rapport travail-famille; des faiblesses considérées comme des limites dans notre étude. Il y a également des commentaires de participants à prendre en compte dans ces limites, concernant une situation qu'ils ont vécu dans le passé, les variations imaginaires de leurs propres expériences décrites et la façon d'interpréter du chercheur qui peut nous amener à une fausse idée. La relative petite taille de l'échantillon n'est pas significative pour l'ensemble des professionnels de la réadaptation puisque notre étude n'est pas une étude quantitative. D'autre part, la qualité de notre échantillon reste peu représentative pour les hommes (1/13) ce qui présente une limite, contrairement aux femmes, majoritaire dans notre étude, ce qui rend possible la transférabilité des résultats pour elles uniquement.

5.6 Pistes de recherches futures

À cause des changements liés à l'évolution de notre société, l'équilibre qui devrait exister entre vie professionnelle et famille n'est plus garanti et la balance tend à peser plus en faveur de la vie professionnelle au détriment de la famille et des autres activités et rôles sociaux. Comme c'est un sujet actuel en débat partout dans le monde, il mériterait d'y avoir plus de discussion et de propositions là-dessus car on constate que c'est un problème de santé publique et que de plus en plus d'individus ont de la difficulté à trouver l'harmonisation entre le travail et la famille et que des effets néfastes se font ressentir sur leur bien-être.

On s'attend à ce que dans quelques années l'environnement de travail développe davantage de services sur le lieu de travail afin de soutenir ses employés pour répondre à leur besoin et prévenir des retombées négatives sur leur santé associées au stress comme par exemple: pouponnière ou services de garderie sur place, SPA, promotion d'activités liées au sport, etc.

Puisque cette étude innovatrice apporte des éclairages quant au concept de participation sociale optimale et des thèmes à approfondir sur ce sujet, cela peut susciter d'autres réflexions dans ce sens afin de soutenir convenablement les professionnels de réadaptation œuvrant dans un système de santé exigeant.

Chapitre VI : Conclusion

Cette étude apporte des éclairages quant au concept de participation sociale chez les professionnels de la réadaptation puisqu'aucune étude n'a été recensée à ce jour. Depuis les dernières décennies, on entend de plus en plus parler de la conciliation travail-famille, cependant toutes les études abordent le sujet dans son ensemble sans que la participation sociale optimale soit prise en compte. Or, cette première étude expose clairement le quotidien vécu par les professionnels de la réadaptation et la façon dont ils souhaitent que se réalisent leurs activités courantes et leurs rôles sociaux afin d'atteindre l'optimalité dans la participation sociale. Plusieurs facteurs perçus comme influençant la participation sociale sont pris en compte puisqu'ils sont déterminants pour atteindre l'optimalité.

Il est important de souligner que la conciliation travail-famille fait partie d'une problématique autour de laquelle tournent toutes les entreprises et tous les gouvernements. L'attention portée aux employés est établie en fonction de la politique inhérente à chaque entreprise ou chaque gouvernement, mais la prise en considération de leurs besoins réels ou de leurs souhaits reste à améliorer. Une question de santé publique apparaît alors et on note un manque d'initiatives développées par les entreprises ou les gouvernements pour réduire les tensions vécues par la plupart de familles.

Les facteurs présentés comme des obstacles et mentionnés dans l'étude se révèlent être des freins à l'accomplissement de la participation sociale optimale, cependant chaque individu est unique et donc il apparaît nécessaire de prendre en compte la façon dont chaque individu gère son temps et réagit aux différentes situations de la vie (situation de couple, situation financière, etc.).

L'optimalité de la participation sociale est atteinte lorsque l'individu a le sentiment de pouvoir accomplir non seulement ses responsabilités mais aussi ses activités significatives en assurant son épanouissement selon ses attentes. Les résultats de notre étude sont des amorces qui vont permettre l'approfondissement du sujet dans un sens

global et non en silo, tout cela auprès d'échantillons plus significatifs afin de mieux comprendre la conciliation travail-famille chez les professionnels de la réadaptation

Il semble nécessaire et pertinent de poursuivre l'analyse aboutissant à la participation optimale en approfondissant les recherches qui permettront d'améliorer la condition des professionnels car en améliorant le quotidien des personnels de réadaptation c'est aussi le quotidien des patients qui sera favorisé et donc l'atmosphère de travail sera plus agréable, ce qui aura pour conséquence moins d'effets négatifs sur la famille des professionnels de la réadaptation.

Bibliographie

- Albar Marin, M. J., Garcia,R, M. (2005). "Social support and emotional exhaustion among hospital nursing staff." The european journal of psychiatry **19**(2): 96-106.
- Allen, T. D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., 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.
- Anderson, S. E., Coffey, B.S., Byerly, R.T (2002). "Formal organizational initiative and informal workplace practices: links to Work-family conflict and job-related." Journal of Management **28**(6): 787-810.
- Baines, S., Gelder,U. (2003). "What is family friendly about the workplace in the home? The case of self employed parents and their children." In Technology, Work and Employment **18**(3): 223-234.
- Barrette, J. (2009). Conciliation travail-famille:qu'en savons-nous vraiment? Ottawa, L'institut Vanier de la famille.
- Batt, R., Valcour, P.M. (2003). "Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover." Industrial Relations **42**: 189-220.
- 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.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, P.F., Cochran, S. (1987). "Pay, equity, job gratifications and comparisons in pay satisfaction." Journal of Applied Psychology **72**(4): 544-551.
- Bertier, N. (1998). Les techniques d'enquête, méthodes et exercices corrigés. Paris.
- Boulanger, S. (2001). La réduction du temps de travail: une solution aux difficultés de conciliation travail-famille. Québec, Université Laval. **Mémoire de maîtrise**.
- Canada, C. b. o. (1994). Concilier le travail et la famille: enjeux et options. Conference Board of Canada, Ottawa.
- Canada, S. (1995). "www.statcan.gc.ca."
- Canada, S. (2003). Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation. Sommaire de la recherche quantitative, Statistique Canada.
- Canivet, C., Östergren, P-O., Lindeberg, S.I., Choi, B., Karasek, R. (2010). "Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women." Social Science & Medecine **70**(8): 1237-1245.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Williams, L.J. (2000). "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-famliy conflict." Journal of Vocational Behavior **56**: 336-353.
- Casper, W. J., Buffardi, L.C (2004). "Work-life benefits and job pursuit intentions: the role of anticipated organizational support." Journal of Vocational Behavior **65**(3): 391-410.
- CCTM, C. C. d. t. e. d. l. m. d. o.-. (2001). Concilier travail et famille: un défi pour les milieux de travail. Québec.
- CFE, C. d. l. f. e. d. l. e.-. (1999). Famille et travail, deux mondes à concilier. CFC. Québec.
- Clegg, A. (2001). "Occupational stress in nursing: a review of the literature." Journal of Nursing Management **9**: 101-106.
- Closon, C. (2009). "Work-life balance: Satisfaction and perception of conciliation politics on determining variables?" Pratiques Psychologiques **15**(2): 203-212.

- Cortese, C. G., Colombo, L., Ghislieri, C. (2010). "Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job, emotional charge and social support." Journal of Nursing Management **18**(1): 35-43.
- Coverman, S. (1989). "Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demands." Social Forces **67**(4): 965-982.
- Crnic, K. A. G., M. T. et Slough, M. N (1986). "Early stress and social support influences on mothers' and high risk infants' functioning in late infancy." Infant Mental Health Journal **7**(1): 19-33.
- Csikszentmihalyi, M. (1993). "Activity and happiness: towards a science of occupation." Occupational Science: Australia **1**(1): 38-42.
- Cullen, J. C., H. L.B (2007). "Developing and testing a theoretical model linking work-family conflict to employee safety." Journal of Occupational Health Psychology **12**(3): 266-278.
- Descarries, F., Corbeil, C. (2002). Articulation famille/travail: quelles réalités se cachent derrière la formule? Espace et temps de la maternité: 456-477.
- Deschamps, M. (1993). L'approche phénoménologique en recherche. Montréal.
- Devine, C. M., Connors, M.M., Sobal, J., Bisogni, C.A. (2003). "Sandwiching it in: spillover of work onto food choices and family in low and moderate-income urban households." Social Science & Medecine **56**(3): 617-630.
- Dewell, P., Corten, Ph., From, L., Kajosh, H., Vadriette, Y., Verbanck, P. (2009). "Sévérité du burn-out versus autres stress pathologiques."
- Duxbury, L., C. Higgins (1998). Work-life balance in Saskatchewan: Realities and challenges. Saskatchewan, Gouvernement de la Saskatchewan.
- Duxbury, L., C. Higgins, K. Johnson (1999). An examination of the implications and costs of work-life in Canada. Ottawa, Santé Canada.
- Duxbury, L. E., C. Higgins (1991). "Gender differences in work-family conflict." Journal of Applied Psychology **76**(1): 60-74.
- Duxbury, L. E., C. Higgins (2003). "Work-life conflict in Canada in the new millennium: A status report", October. Health communities division, Health Canada.
- Eby, L. T., M., C. P., Butts, M. M (2009). "The intersection of work and family life: the role of affect." Annual review of psychology **61**: 599-622.
- Emslie, C., Hunt, K. & Macintyre, S. (1999). "Problematizing gender, work and health: the relationship between gender, occupational grade, working conditions and minor morbidity in full-time bank employees." Social Science & Medecine **48**(1): 33-48.
- Firman, M. W. B., M. (2008). "When caretaking competes with care giving: a qualitative study of full-time working mothers who are nurse managers." Journal of Nursing Management **16**: 858-867.
- Fougeyrollas, P., Cloutier R., Bergeron, H., Côté, J., & St-Michel G. (1998). "Classification québécoise: processus de production du handicap." Lac St-Charles: Réseau international sur le processus de production du handicap.
- Frone, M. R. (2000). "Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey." IN Journal of applied Psychology **85**(6): 688-695.
- Frone, M. R. (2003). "Work-family balance."
- Frone, M. R., Quick, J.C., Tetrick, L.E. (2003). Work-family balance. Handbook of occupational health psychology. American Psychological Association: pp.143-162.
- Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M. (1996). "Work-family conflict, gender and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples." Journal of Occupational Health Psychology **1**: 57-69.

- Frone, M. R., Russell, M. et 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): 65-75.
- Frone, M. R. R., M. et Cooper, M. (1997). "Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents." Journal of Occupational and Organizational Psychology **70**: 325-335.
- Gagnon, S. (2009). Climat de travail: gage de qualité et de performance. Colloque Jean-Yves Richard, Montréal.
- Galambos, N. L. S., Akmeida, H. A., Kolaric, G. C (1995). "Parent's work overload and problem behavior in young adolescents." Journal of Research on adolescence **5**(2): 201-223.
- Glass, D. M., J. (1996). "Perceived control, depressive symptomatology and professional burnout: A review of the evidence." Psychology and Health **11**(1): 23-48.
- Glass, J. L., Finley, A. (2002). "Coverage and effectiveness of family responsive workplace policies." Human Resource Management Review **12**: 313-337.
- Glezer, H. W., I. (1999). "Work and family life: reciprocal effects." Family Matters **52**: 69-74.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N.J (1985). "Sources of conflict between work and family roles." Academy of management review **10**: 76-88.
- Grzywacz, J. G., Frone, M.R., Brewer C.S., Kovner C.T (2006). "Quantifying work-family conflict among registered nurses." Research in nursing & Health **29**(5): 414-426.
- Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. & Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête. Montréal.
- Gutman, L. M., McLoyd, V.C, Tokoyama, T. (2005). "Financial strain, neighborhood stress, parenting behaviors and adolescent adjustment in urban african american families." Journal of Research on adolescence **15**(4): 425-449.
- Hall, E. M. (1989). "Gender, work control and stress: a theoretical discussion and an empirical test." Internation Journal of Health Services **19**(4): 725-745.
- Hughes, D., & Galinsky, E (1994). "Gender, job and family conditions and psychological symptoms." Psychology of Women Quarterly **18**(2): 251-270.
- Institute, F. a. W. (1998). Business work-life study. New York.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B.H., Barham, L. (1999). "The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation." Journal of Occupational Health Psychology **4**: 337-346.
- Kossek, E. E., et Oseki, C. (1998). "Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research." Journal of Applied Psychology **83**(2): 139-149.
- Lachance, L., Côté, A., Poulin, J-R., Richer, L. (2003). Conciliation travail-famille chez les parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. In revue francophone de la déficience intellectuelle. **14**: 50-55.
- Lajoie, J.-F. (2009). Climat de travail:gage de qualité et de performance. Colloque Jean-Yves Rivard, Montréal.
- Lamoureux, A. (2000). Recherche et Méthodologie en Sciences Humaines.
- Lee, K., Carswell, J.J., Allen, N.J. (2000). "A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person and work-relate variables." Journal of Applied Psychology **85**(5): 799-811.
- Leitner, M. P., & Durup, M. J. (1996). "Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover." Journal of Applied Behavioral Science **32**(1): 29-47.

- Lero, D. e. a. (1993). Etude nationale canadienne sur la garde d'enfants: Avantage et flexibilité en milieu de travail; tour d'horizon des expériences vécues par les parents. S. Canada. Ottawa.
- Lipsett, B., Reesor, M. (1997). Flexible work arrangements : Evidence from the 1991 and 1995 survey of work arrangements. Politique Stratégique. Ottawa, Ministère du Développement des Ressources Humaines.
- Mac Ewen, K. E. B. (1994). "Daily consequence of interference with family and family interference with work." Work et stress **8**(3): 244-254.
- MacBridge-King, J. L. (1990). Concilier le travail et la famille: un défi de taille dans les années 1990. Conference Board du Canada, Ottawa.
- Macewen, K. E., et Barling, J. (1994). "Daily consequences of work interference with family and family interference with work." Work et stress: 244-254.
- Marguerite, B. (2004). Le temps... un luxe pour les familles? Lettre ouverte par rapport à la gestion des contraintes liées à l'emploi et des responsabilités familiales.
- Maslach, C. (1979). "Burned-out." The canadian journal of psychiatric nursing **20**(6): 5-9.
- Maslach, C., & Jackson S. E (1981). "The measurement of experienced burnout." Journal of Organizational Behavior **2**(2): 99-113.
- Maslach, C., & Jackson S. E (1996). Maslach Burnout Inventory manual, Consulting Psychologists Press.
- Matthews, L. S. C., K. A et Wickrama, S. (1996). "Work-family conflict and marital quality: Mediating processes." Social, Psychology Quartely **59**(1): 62-79.
- MESSF, M. d. l. e. d. l. s. s. e. d. l. f.-. (2004). Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard d ela conciliation du travail avec la famille, 2004.
- Ministère de la famille , d. A. e. d. l. c. f.-M. (2005). Un portrait statistique des familles au Québec. Québec.
- Morgan, W. J. (2010). "What, exactly, is occupation satisfaction? ." Journal of Occupational Science **17**(4): 216-223.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., McMurrin, R. (1996). "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales." Journal of Applied Psychology **81**(4): 400-410.
- Nievar, M. A., Luster, T. (2006). "Development processes in african american families: An application of McLoyd's theoretical model." Journal of Marriage and Family **68**: 320-331.
- OCDE (2003). Les femmes sur le marché du travail: évidences empirique sur le rôle des politiques économiques et déterminants dans les pays de l'OCDE. Revue économique de l'OCDE. **37**.
- OCDE (2005). Bébés et employeurs: concilier vie professionnelle et vie familiale. OCDE. Paris. **1-4**.
- OMS, O. m. d. l. S.-. (2001). Rapport sur la santé dans le monde, 2001, OMS.
- Pérodeau, G., Paquette, S., Brissette. L., St-Pierre, C., Bernier, D. et Duquette, A. (2001). "Professionnelles de la santé em précarité d'emploi`le défi de la conciliation travail-famille." Revue Canadienne de santé mentale communautaire **20**(1): 53-74.
- Poupart, J., Deslauriers, J-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A. (1997). La recherche: Enjeux épistémologiques et méthodologiques. Montréal.
- Québec, l. d. l. s. d. (2005). Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail 1997-2004. **1**.
- Québec, l. d. l. s. d. (2006). La situation démographique au Québec. ISQ. Québec. **Bilan 2006**: 71-73.
- Québec, l. n. d. s. p. d. (2005). La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physiques et mentales des familles québécoises. Québec, INSPQ.

- Québec, S. d. p. d. g. d. (2001). Comité mixte concernant la conciliation du travail et de la famille, *rapport conjoint 3*.
- Robert, P. (2010). Le nouveau Petit Robert. *Le nouveau Petit Robert de la langue française*. Paris.
- Rochette, A., Korner-Bitensky, N., Levasseur, M. (2006). "Optimal participation: A reflective look." *Disability & Rehabilitation* **28**(19): 1231-1235.
- Shimazu, A. B., A. B.; Demerouti, E.; Peeters, M. C.W. (2010). "Work-family conflict in japan: How job and home demands affect psychological distress." *Industrial Health* **48**: 766-774.
- Silver, C. (2000). Le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants. *Tendances sociales canadiennes*.
- Sjogren, E., & Kristenson, M. (2006). "Can gender differences in psychosocial factors be explained by socioeconomic status?" *Scandinavian Journal of Public Health* **34**(1): 59-68.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., Caussignac, E. (2002). "Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille " *In Relations Industrielles/ Industrial Relations* **57**(3): 491-516.
- Stephens, G. K., Sommer, S. M. (1996). "The measurement of work to family conflict." *Educational and Psychological Measurement* **56**(3): 475-486.
- Stewart, W. e. B., J. (1996). "Father's work experiences affect children's behaviour via job-related affect and parenting behaviors." *Journal of Occupational Behavior* **17**(3): 221-232.
- Tennant, C. (2001). "Work-related stress and depressive disorders." *Journal of Psychosomatic Research* **51**: 697-704.
- Thomas, L., Ganster, D. (1995). "Impact of family supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective." *Journal of Applied Psychology* **80**: 6-15.
- Tremblay, D. G. (2003). Conciliation emploi-famille et temps de travail; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques. C. d. r. s. l. e. s.-o. d. l. é. d. savoir. Montréal, Télé-université- Université du Québec.
- Tremblay, D. G., Loreto, di M., Genin, E. (2009). Le soutien organisationnel à la conciliation emploi-famille: quelques observations dans le secteur policier au Québec. Montréal, Téléu-UQAM.
- Tremblay, D. G., Najem, E., Paquet, R. (2005). Articulation emploi famille et temps de travail: de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent ils?, Note de recherche de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.
- Tremblay, D. G., Najem, E., Paquet, R. (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail: de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? *In Enfance, Familles, Générations*. **4**.
- Tremblay, D. G. e. A., C.-H. (2000). La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères.
- Walters, V., Haines, T. (1989). "Workload and occupational stress in nursing." *Canadian journal of Nursing Research* **21**(3): 49-58.

ANNEXE 1: Lettre-courriel d'invitation

COURRIEL DE RECRUTEMENT

Contexte : Suivant l'approbation éthique, Luciana Braga, phy., étudiante à la maîtrise en réadaptation universitaire des sciences biomédicales à l'Université de Montréal et responsable de l'étude, contactera les coordonnateurs de la recherche des sites ciblées pour le recrutement (CRLB et IRGLM) afin d'obtenir leur collaboration pour la diffusion de ce message de sollicitation aux personnes admissibles.

Courriel de sollicitation :

OBJET : Invitation à participer à une recherche — Comment conciliez-vous votre travail et votre vie familiale?

Madame, Monsieur (NOM),

Nous sollicitons votre aide afin de faire suivre ce courriel à toutes les personnes œuvrant dans votre établissement et répondant aux critères suivants : être un professionnel de la réadaptation (médecin, infirmière, ergothérapeute, physiothérapeute, orthophoniste, travailleur social ou psychologue) ayant un ou des enfants de moins de 18 ans afin de permettre l'expérience d'une vie familiale. En espérant pouvoir compter sur votre collaboration pour identifier des professionnels motivés à participer à cette étude.

Message aux professionnels de la réadaptation :

- Vous êtes un professionnel de réadaptation c'est-à-dire médecin, infirmière, ergothérapeute, physiothérapeute, orthophoniste, travailleur social ou psychologue?
- Vous avez des enfants?

S.V.P., prenez le temps de nous contacter (par courriel ou téléphone) pour prendre un rendez-vous, afin de participer à une entrevue pour une étude. Un montant de 40,00 \$ vous sera versé pour votre temps ou votre déplacement. La rencontre sera d'une durée maximale de 60 minutes à l'endroit de votre choix (centre de recherche-CRLB, milieu de travail, domicile). L'entrevue visera à dresser le portrait de votre quotidien (conciliation travail-famille) et celui dont vous rêver! Toutes les données recueillies demeureront strictement confidentielles.

Pour plus d'information, voir le fichier attaché « Formulaire d'information et de consentement » ou n'hésitez pas à nous contacter par téléphone ou via courriel (voir coordonnées ici-bas).

Votre participation est importante! Au plaisir de se rencontrer,
Luciana Braga, phy.
Étudiante à la M.A. en Réadaptation en Sciences Biomédicales

**ANNEXE 2 : Fiche des caractéristiques
Sociodémographiques**

FICHE DES CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Je vous prie de prendre note que cette fiche est anonyme et que les informations qui seront recueillies resteront confidentielles.

1- Sexe

Féminin Masculin

2- Quel est votre âge? _____ ans

3- Quel est votre état civil?

Célibataire Marié /union de fait Veuf/veuve Divorcé (e)

4- Combien d'enfants avez-vous et âge de chacun ?

5- Quel est votre profession? _____

6- Dernier diplôme obtenu :

B.Sc M.Sc Ph.D

7- Dans quel programme travaillez-vous? _____

8- Depuis combien de temps (années ou mois) travaillez-vous dans ce programme?

9- Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ?

Temps plein _____ Temps partiel _____ (nb jour ou heures par semaine)

10- Typiquement, combien d'heures par jour travaillez-vous? _____

11- Typiquement, combien de temps prenez-vous pour vous rendre au travail ?

Domicile au milieu travail _____ du milieu travail au domicile _____

12- Depuis combien de temps vous travaillez pour **CRLB** ou **IRGML**?

Je vous remercie du temps précieux que vous m'avez consacré.

ANNEXE 3 : Guide d'entrevue

Guide d'entrevue visant à faciliter le déroulement des entrevues individuelles

(Version préliminaire à valider auprès d'experts)

Préambule

Bonjour, tout d'abord merci d'avoir accepté de me rencontrer. Avant de commencer, nous devons lire au long le formulaire de consentement et le signer et je vous en remets une copie. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à me les poser.

[Lecture du formulaire de consentement et réponses aux questions]

Avant de commencer avec l'entrevue en tant que tel, j'aurais quelques questions à vous poser sur votre situation.

[Compléter la fiche des caractéristiques sociodémographiques]

Vous êtes prêt à commencer l'entrevue en tant que tel? Donnez-moi une minute pour m'assurer que l'enregistreuse fonctionne bien.

[Démarrer l'enregistreuse et s'assurer qu'elle fonctionne]

Question #1 - Racontez-moi comment se déroule une journée type d'un jour de semaine, de fin de semaine ou de journée de congé?

Thèmes à explorer :

- Au milieu de travail (relations avec vos collègues, l'ambiance de travail, les responsabilités, etc)
- Au milieu familial (entretien de la maison, préparation des repas, choix du menu (habitudes alimentaires – nombre de repas partagé en famille, etc.), les tâches domestiques, soins d'enfants, amener les enfants à la garderie, les obligations familiales, etc)
- Au milieu de vie (loisirs, déplacements un milieu urbain, horaires, faire du sport, interactions avec les amis, etc);

Questions #2 - Parlez-moi de vos loisirs – des activités qui vous sont chères, qui vous font du bien?

Thèmes à explorer :

- Quel loisirs : sports, activités artistiques, sorties avec des amis, etc
- Avec qui faites-vous ces loisirs?
- Qu'est-ce que ça vous apporte?
- Comment arrivez-vous à les inclure dans votre horaire?
- Vos loisirs vs ceux des enfants?

Questions #3- Dans un monde idéal – que feriez-vous différemment dans votre quotidien?

Thèmes à explorer :

- Quelles activités souhaiteriez vous faire en plus ou en moins?

- Avec les enfants;
 - Avec le partenaire;
 - Tout (e) seul (e);
 - Avec la famille élargie ou les amis, etc.
- Qu'est-ce qui vous en empêchent selon –vous (obstacles?)
- Responsabilités au travail
 - Responsabilités avec la famille
 - Temps?
 - Fatigue?
- Qu'est-ce qui vous permet selon-vous (facilitant?) de faire tout ce que vous voulez et de la façon qui vous plait?
- Caractéristiques personnelles
 - Caractéristiques de l'environnement (physique, social, financier, ressources, soutien, etc.)
 - Autres habitudes de vie

Questions #4- Racontez-moi comment ça se passe avec votre milieu de travail lorsque par exemple, un de vos enfants est malade et ne peut aller à l'école ou à la garderie ou lorsque par exemple, l'école et la garderie font la grève?

Question #5- Y a-t-il des aspects dont nous n'avons pas discutés qui vous semble utiles à partager?

ANNEXE 4 : Formulaire de consentement

FORMULAIRE D'INFORMATIONS ET DE CONSENTEMENT

Titre de la recherche

La conciliation travail-famille pour les professionnels de la réadaptation : un défi d'une participation sociale optimale au quotidien?

Étudiante/Chercheur — Responsable de l'étude

Luciana Braga, phy.

Étudiante à la maîtrise en sciences biomédicales, École de réadaptation, Université de Montréal. Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal Métropolitain-Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (CRIR-CRLB)

Directrice de recherche

Annie Rochette, erg. Ph.D.

Professeur adjoint, programme d'ergothérapie de l'École de réadaptation, Faculté de médecine, Université de Montréal.

Centre de recherche interdisciplinaire en réadaptation du Montréal Métropolitain-Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (CRIR-CRLB)

RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

A) Introduction

Nous vous demandons de participer à un projet de recherche qui implique une rencontre à l'endroit de votre choix pour discuter de votre quotidien et de comment vous percevez la conciliation entre votre travail et votre vie familiale. En effet, cette étude s'adresse aux professionnels de réadaptation ayant des responsabilités parentales (i.e. enfants de moins de 18 ans). Elle vise à mieux comprendre les facteurs pouvant influencer la conciliation travail-famille chez les professionnels de la réadaptation.

Avant d'accepter de participer à cette étude, veuillez prendre le temps de lire attentivement les renseignements qui suivent. Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages et les inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles au chercheur et aux autres membres du personnel affectés au projet de recherche. Vous trouverez leurs coordonnées sous la rubrique personnes ressources un peu plus loin.

Description du projet

Cette étude a pour but d'étudier la perception d'une participation sociale optimale chez des professionnels de la réadaptation ainsi que de distinguer les facteurs identifiés par ces derniers comme influençant cette participation sociale optimale. La conciliation travail-famille est un thème faisant appel à l'équilibre dans les différentes sphères de vie du travailleur. Les professionnels de la réadaptation font souvent face à des demandes et exigences de performance élevée (incluant la pression exercée par les listes d'attente). On peut se questionner sur la perception qu'on les professionnels de la réadaptation quant à leur propre niveau de participation, conciliant ses différents domaines.

Dans le cadre de cette étude, les professionnels de la réadaptation sont invités à nous raconter leur expérience tout en précisant quels obstacles ou facilitant ils rencontrent dans leur vie quotidienne et qui les empêchent ou leur permet de trouver un équilibre entre leur vie familiale, leur travail et leurs autres activités et rôles. Des entrevues individuelles seront menées auprès de dix professionnels de la réadaptation. Les propos recueillis lors de ces entrevues seront analysés afin d'en faire ressortir les éléments essentiels, les similitudes et différences dans les expériences.

Nature et durée de votre participation

Si vous acceptez de participer à cette recherche, vous serez contacté par Luciana Braga, physiothérapeute et responsable de l'étude. Une rencontre d'un maximum d'une heure sera planifiée à l'endroit de votre choix (milieu de travail, centre de recherche ou domicile). Vous serez invité à nous raconter comment se passe votre quotidien et à le commenter. Afin de bien saisir vos propos et nous permettre de porter toute notre attention sur la conversation, nous utiliserons une enregistreuse audio.

Avantages pouvant découler de votre participation

Il y a peu d'avantages personnels à participer à cette étude mis-à-part que vous contribuerez à améliorer les connaissances que nous avons sur la conciliation travail-famille et les facteurs pouvant l'influencer. Il est entendu que votre participation à l'étude pourrait vous permettre de faire le point sur la situation que vous vivez.

Inconvénients personnels

Les inconvénients reliés à votre participation à cette étude sont minimes. La durée de l'entrevue, estimée à un maximum d'une heure, peut représenter pour certaines personnes un inconvénient. Par ailleurs, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants voire désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne menant l'entrevue. S'il y a lieu, vous pourrez être référé à une

personne-ressource. Il sera également toujours possible de prendre une pause pendant l'entrevue.

Indemnité compensatoire

Une indemnité d'une valeur de \$40 en argent comptant a été prévue pour votre participation à l'entrevue. On vous demandera de signer un formulaire (voir annexe 5) attestant la réception de ce montant.

Confidentialité

Tous les renseignements personnels recueillis à votre sujet au cours de l'étude seront codés afin d'assurer leur confidentialité. Seuls les membres de l'équipe de recherche y auront accès. Cependant, à des fins de contrôle du projet de recherche, votre dossier de recherche pourrait être consulté par une personne mandatée par le comité d'éthique de la recherche (CÉR) des établissements du CRIR, qui adhère à une politique de stricte confidentialité. Toutes les données écrites et enregistrées (audio) seront conservées sous clé au CRIR – site du Centre de réadaptation Lucie-Bruneau (CRLB) par la responsable de l'étude pour une période de 5 ans suivant la fin du projet, après quoi, elles seront détruites. En cas de présentation de résultats de cette recherche ou de publication, rien ne pourra permettre de vous identifier.

Participation volontaire et retrait de sa participation

Votre participation au projet de recherche décrit ci-dessus est tout à fait libre et volontaire. Il est entendu que vous pourrez, à tout moment, mettre un terme à votre participation sans que cela n'affecte vos conditions de travail. En cas de retrait de votre part, les documents audio et écrits vous concernant seront détruits.

Clause de responsabilité

En acceptant de participer à cette étude, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

Personnes ressources

Si vous avez des questions sur le projet, si vous souhaitez signaler un incident défavorable ou encore aviser de votre retrait de l'étude, vous pouvez contacter en tout temps la responsable de l'étude, **Luciana Braga** ou **Annie Rochette**.

Si vous avez des questions sur vos droits et recours ou sur votre participation à ce projet de recherche, vous pouvez communiquer avec **Me Anik Nolet**, coordonnatrice à l'éthique de la recherche des établissements du CRIR.

Merci pour votre participation à cette étude. Une copie du formulaire d'information et de consentement signé vous sera remise.

CONSENTEMENT

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction. Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision. Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

Nom du participant

Signature

Fait à _____, le _____ 20____

Engagement du chercheur ou de son représentant

Je, soussignée, _____, certifie

- (a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire;
- (b) avoir répondu aux questions qu'il m'a posées à cet égard;
- (c) lui avoir clairement indiqué qu'il reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus;
- (d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

Signature du responsable du projet ou de son représentant

Fait à _____, le _____ 20____