



Conflit travail-famille, dépression et épuisement professionnel:  
l'influence du temps consacré aux rôles professionnel et familial

Par  
Jean-Philip Desrosiers

École de relations industrielles  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Maîtrise en relations industrielles (M.Sc.)

Avril 2012  
© Jean-Philip Desrosiers

Université de Montréal

Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :  
Conflit travail-famille, dépression et épuisement professionnel :  
l'influence du temps consacré aux rôles professionnel et familial

Présenté par  
Jean-Philip Desrosiers

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Alain Marchand  
Président rapporteur

Victor Y. Haines III  
Directeur de recherche

Sylvie St-Onge  
Membre du jury

## RÉSUMÉ

Ce mémoire s'intéresse à la centralité des rôles via le temps consacré au rôle professionnel et au rôle familial qui interviennent dans deux principales relations. Premièrement, le temps consacré à la famille intervient entre le conflit travail → famille et la dépression et deuxièmement le temps consacré au travail s'immisce dans la relation présente entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel.

Les données pour effectuer cette recherche sont celles de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM). L'échantillon est composé de 410 employés du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM).

Les résultats des analyses de régression ont confirmé le rôle modérateur du temps consacré au rôle familial dans la relation entre le conflit travail → famille et la dépression. Par contre, le rôle modérateur du temps consacré au rôle professionnel intervenant entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel est infirmé. Des analyses complémentaires permettent toutefois de trouver une différence entre les hommes et les femmes au niveau de l'association entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel avec le temps consacré au rôle professionnel.

## MOTS CLÉS

Travail, famille, dépression, épuisement professionnel, identité, rôle, temps.

## **ABSTRACT**

This thesis investigates role salience through time spent on professional and family roles, implicating two important relationships. Firstly, time spent on family role intervenes between work to family conflict and depression. Secondly, time spent on the professional role occurs in the relationship between family to work conflict and long-term exhaustion (burnout).

The data used to conduct this research are those of the Research Team on Work and Mental Health (ERTSM). The sample consists of 410 employees of the Montreal Police Service (SPVM).

Multiple regression analysis confirmed the moderating effect of time spent in family role in the relationship between work to family conflict and depression. However, the moderating effect of time devoted to the professional role in the relationship between family to work conflict and burnout is infirm. However, additional analyses allow finding a difference between men and women regarding the association between family to work conflict and burnout with the time devoted to the professional role.

## **KEY WORDS**

Work, family, depression, burnout, identity, role, time.

# TABLE DES MATIÈRES

---

RÉSUMÉ .....	i
ABSTRACT .....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LISTE DES TABLEAUX .....	vii
LISTE DES FIGURES.....	ix
REMERCIEMENTS .....	x
INTRODUCTION .....	1
<b>CHAPITRE 1 : CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET SANTÉ MENTALE</b>	
1.1 LA SANTÉ MENTALE .....	8
1.2 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE.....	16
1.2.1 LES DIMENSIONS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE.....	18
1.2.2 LA BIDIRECTIONNALITÉ DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE .....	20
1.2.3 LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE .....	23
1.3 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET LA SANTÉ MENTALE.....	29
1.4 LA CENTRALITÉ DES RÔLES DANS L'ÉTUDE DES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE.....	33
1.5 LA PROBLÉMATIQUE .....	41

1.6 LES QUESTIONS DE RECHERCHE .....	45
--------------------------------------	----

## **CHAPITRE 2 : MODÈLE DE RECHERCHE**

2.1 LA THÉORIE DE L'IDENTITÉ .....	49
------------------------------------	----

2.1.1 LA CENTRALITÉ DES RÔLES ET L'ENGAGEMENT .....	53
---	----

2.1.2 LA CENTRALITÉ ET LE TEMPS CONSACRÉ AUX RÔLES .....	56
--	----

2.2 LA NOTION DE CENTRALITÉ APPLIQUÉE À L'ÉTUDE DES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE .....	57
--	----

2.3 LE MODÈLE DE RECHERCHE .....	60
----------------------------------	----

2.3.1 VARIABLES DÉPENDANTES .....	62
-----------------------------------	----

2.3.2 VARIABLES INDÉPENDANTES .....	64
-------------------------------------	----

2.3.3 VARIABLES MODÉRATRICES.....	65
-----------------------------------	----

2.3.4 VARIABLES DE CONTRÔLE .....	67
-----------------------------------	----

2.4 LES HYPOTHÈSES .....	68
--------------------------	----

## **CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE**

3.1 LE PLAN D'OBSERVATION .....	74
---------------------------------	----

3.2 L'ÉCHANTILLONNAGE .....	75
-----------------------------	----

3.3 LA MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES .....	77
---	----

3.4 LE MODÈLE OPÉRATOIRE .....	78
--------------------------------	----

3.5 LA MESURE DES VARIABLES .....	87
3.5.1 VARIABLES INDÉPENDANTES .....	87
3.5.2 VARIABLES MODÉRATRICES.....	88
3.5.3 VARIABLES DÉPENDANTES .....	89
3.5.3.1 L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL.....	89
3.5.3.2 LA DÉPRESSION.....	89
3.6 LE PLAN D'ANALYSE .....	91

## **CHAPITRE 4 : RÉSULTATS**

4.1 NETTOYAGE DES DONNÉES.....	96
4.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES.....	97
4.2.1 LES VARIABLES .....	98
4.2.1.1 LA DÉPRESSION.....	98
4.2.1.2 L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL.....	99
4.2.1.3 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE .....	99
4.2.1.4 LE TEMPS CONSACRÉ AU RÔLE FAMILIAL .....	102
4.2.1.5 LE TEMPS CONSACRÉ AU RÔLE PROFESSIONNEL .....	103
4.2.2 LES RÉPONDANTS .....	103
4.2.2.1 LE GENRE .....	104
4.2.2.2 L'ÂGE .....	104
4.2.2.3 LE STATUT DE POLICIER .....	104
4.2.2.4 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE.....	105
4.2.2.5 LES DEMANDES PROFESSIONNELLES .....	105
4.2.2.6 LE SOUTIEN SOCIAL DU SUPERVISEUR .....	106
4.2.2.7 LE SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES.....	106
4.2.2.8 LE SOUTIEN SOCIAL HORS TRAVAIL .....	107
4.3 ANALYSES BIVARIÉES .....	107

4.4 ANALYSES MULTIVARIÉES .....	111
4.4.1 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 1 .....	113
4.4.2 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 2.....	117
4.4.3 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 3.....	121
4.4.4 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 4.....	127

## **CHAPITRE 5 : DISCUSSION**

5.1 RAPPEL DE L'OBJECTIF DU MÉMOIRE.....	134
5.2 RETOUR SUR LES HYPOTHÈSES.....	135
5.3 FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE .....	138
5.3.1 FORCES .....	138
5.3.2 LIMITES .....	140
5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES .....	144
5.5 PISTES POUR L'INTERVENTION .....	146
CONCLUSION .....	148
RÉFÉRENCES.....	151
ANNEXE I.....	xi
ANNEXE II.....	xxii

# LISTE DES TABLEAUX

---

<b>TABLEAU I</b> Synthèse des conséquences liées à la santé mentale du conflit travail-famille confirmées par quatre méta-analyses.....	24
<b>TABLEAU II</b> Le modèle opératoire et l'étendue de l'échelle de chaque variable .	79
<b>TABLEAU III</b> Analyse factorielle de l'échelle de mesure du conflit travail-famill	100
<b>TABLEAU IV</b> Matrice de corrélations.....	110
<b>TABLEAU V</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille .....	114
<b>TABLEAU VI</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille pour les hommes.....	115
<b>TABLEAU VII</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille pour les femmes.....	116
<b>TABLEAU VIII</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail .....	118
<b>TABLEAU IX</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail pour les hommes.....	119
<b>TABLEAU X</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail pour les femmes.....	120

<b>TABLEAU XI</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial .....	123
<b>TABLEAU XII</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial pour les hommes .....	125
<b>TABLEAU XIII</b> Régression de la dépression sur le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial pour les femmes.....	126
<b>TABLEAU XIV</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel.....	129
<b>TABLEAU XV</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel pour les hommes.....	130
<b>TABLEAU XVI</b> Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel pour les femmes.....	131

# LISTE DES FIGURES

---

- FIGURE 1** Le modèle de recherche .....61
- FIGURE 2** L'association entre le conflit travail → famille et la dépression en fonction du temps consacré au rôle familial ..... 124
- FIGURE 3** L'association entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel en fonction du temps consacré au rôle professionnel 132

# REMERCIEMENTS

---

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur de recherche, M. Victor Haines, pour avoir accepté de diriger mes travaux de recherche et pour son soutien considérable tout au long de ce travail d'envergure.

Je tiens également à remercier les membres du jury, soit M. Alain Marchand et Mme. Sylvie St-Onge pour leurs temps et leurs commentaires très constructifs qui ont permis de rendre meilleur ce mémoire.

La réussite de ce mémoire n'aurait pas été possible sans les encouragements constants de mon entourage et plus précisément, de ma conjointe, de ma famille et de mes amis. Je tiens sincèrement à vous remercier pour le soutien que vous m'avez offert.

# INTRODUCTION

---

Plusieurs études exposent les diverses conséquences du conflit travail-famille. Les méta-analyses de Kossek et Ozeki (1999), d'Allen, Herst, Bruck et Sutton (2000) et d'Amstad, Meier, Fasel, Elfering et Semmer (2011) confirment d'ailleurs les conséquences que sont l'intention de quitter, la baisse de la satisfaction au travail, l'épuisement professionnel, la dépression, les tensions psychologiques, la baisse de la performance liée à la famille, le stress professionnel, la satisfaction professionnelle et la satisfaction conjugale. Nous considérons toutefois que celles-ci varient en intensité, c'est-à-dire que les relations entre le conflit travail-famille et ses conséquences sont fonction de la centralité des rôles qui s'exprime par le temps accordé au travail et à la famille.

La présente étude a pour but d'examiner la pertinence de la prise en compte du temps consacré au rôle professionnel et au rôle familial dans la relation entre le conflit travail-famille et la santé mentale. Pour ce faire, il sera important de présenter les résultats des méta-analyses liées à ce sujet et de souligner qu'un nombre limité d'études relatives aux conséquences du conflit travail-famille s'est intéressé à la santé mentale. De plus, une explication concernant la différenciation des déterminants selon la direction du conflit sera avancée en annexe. Il existe toutefois une importante distinction à établir en ce qui a trait aux conséquences, qui elles, ne se déclinent pas clairement selon cette même

structure de différenciation. En effet, le principe de bidirectionnalité est moins bien défini au chapitre des conséquences qu'à celui des déterminants du conflit travail-famille. Ainsi, il sera intéressant de vérifier les associations entre le conflit travail-famille, l'épuisement professionnel et la dépression selon la direction du conflit. Notons également que des analyses complémentaires seront effectuées afin de vérifier si des différences existent entre les hommes et les femmes dans les relations mentionnées ci-dessus. Notons que dans la littérature il existe des dissimilitudes à cet égard.

La revue de littérature réalisée dans le premier chapitre permettra d'établir en quoi consiste le conflit travail-famille selon les dimensions qui le composent ainsi que d'expliquer clairement la bidirectionnalité de ce concept, c'est-à-dire la différence entre le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Cette revue de littérature vise également à expliciter concrètement les conséquences liées à chaque « direction » du conflit travail-famille. Notons qu'une partie importante de la revue sera consacrée aux conséquences liées à la santé mentale. De plus, il est essentiel d'inclure une section s'intéressant à la centralité des rôles afin de comprendre les différences individuelles qui peuvent induire une variabilité dans les conséquences du conflit travail-famille.

La synthèse de la littérature nous permettra d'élaborer une problématique de recherche qui souligne que peu d'études ont intégré le facteur temps à l'étude des conséquences du conflit travail-famille. Puisque peu d'études sur les

conséquences du conflit travail-famille marquent une distinction selon la « direction » du conflit, il sera pertinent de lier la dépression au conflit travail → famille et l'épuisement professionnel au conflit famille → travail. En dernier lieu, nous dévoilerons nos questions de recherche qui s'insèrent dans la problématique exposée.

Le deuxième chapitre présente la théorie, le modèle et les hypothèses de recherche. La première section expliquera la théorie de l'identité qui intègre la notion de centralité des rôles et les études ayant intégré cet élément à l'étude des conséquences du conflit travail-famille. La deuxième section traitera du modèle de recherche qui présentera de façon schématique les relations entre nos variables. Ce modèle de recherche illustre les relations anticipées entre le conflit travail-famille, le temps consacré aux rôles et la santé mentale. La troisième section de ce chapitre énoncera nos hypothèses de recherche qui sont, en quelque sorte, des propositions de réponse aux questions de recherche.

Le troisième chapitre traitera de la méthodologie utilisée dans le cadre de ce travail. Les principaux concepts retenus seront définis et la manière dont nous avons choisi de les opérationnaliser sera expliquée. La première section exposera le plan d'observation et la structure de la preuve; donc, l'enquête utilisée, l'échantillonnage et la méthode de collecte de données. Les données pour effectuer cette recherche sont celles de l'Équipe de recherche sur le travail

et la santé mentale (ERTSM). Puisque ces données ne fournissent pas de réponse directe quant à la centralité des rôles, elle s'appréhendera par le temps consacré à la sphère familiale et à la sphère professionnelle par les répondants de l'enquête. Ensuite, le modèle opératoire sera présenté afin de traduire concrètement notre modèle de recherche dans la réalité. Il sera également primordial de bien élaborer le modèle opératoire afin d'opérationnaliser les concepts et donc de présenter de manière concise les différentes dimensions, les diverses composantes et les multiples indicateurs qui permettent de représenter concrètement les concepts. La dernière section de ce chapitre renferme le plan d'analyse qui permet de comprendre ce qui sera fait en matière d'analyse statistique dans cette recherche. Des analyses univariées, bivariées et multivariées permettront d'obtenir des résultats qui à leurs tours présenteront des réponses à nos questions et, plus précisément, à nos hypothèses.

Le quatrième chapitre présentera les résultats des statistiques descriptives, en établissant le profil des répondants et des variables du modèle de recherche. La deuxième section, quant à elle, dévoilera les analyses bivariées et la troisième section traitera des résultats des analyses multivariées. Ces résultats qui confirment ou infirment nos hypothèses de recherche seront ensuite discutés dans le cinquième et dernier chapitre.

Le cinquième chapitre présentera une discussion d'ensemble de l'étude. Effectivement, un retour sur l'objectif de ce mémoire et sur les résultats obtenus

est essentiel, et ce, en lien avec les hypothèses de recherche. Il sera également important de discuter des contributions de notre travail de recherche, en plus d'y décrire ses forces et ses faiblesses. Finalement, dans la dernière partie de ce chapitre, nous discuterons des pistes à explorer par les futures recherches.

# CHAPITRE 1

**CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET**

**SANTÉ MENTALE**

Ce chapitre se concentrera sur l'explication de la santé mentale, du conflit travail-famille, de ses dimensions et de sa bidirectionnalité. Il traitera aussi des conséquences du conflit travail-famille afin de mieux comprendre ce concept et ses effets sur les individus. Ce chapitre exposera également le lien qui s'établit entre le conflit travail-famille et la santé mentale. Puisque nos hypothèses traitent de ce lien, il est essentiel de bien l'expliquer. Notons que nous mettrons l'emphase sur l'épuisement professionnel et la dépression en tant que conséquences du conflit travail-famille. Finalement, nous discuterons de l'influence possible du temps consacré au rôle professionnel et au rôle familial dans l'étude des conséquences du conflit travail-famille.

Ce premier chapitre permettra de mieux situer et de mieux comprendre le conflit travail-famille via divers aspects spécifiques, en plus d'exposer les connaissances relatives aux problèmes de santé mentale qui y sont rattachées. Nous tenterons aussi de comprendre le rôle des différences individuelles, ce qui permettra de mieux cerner les caractéristiques des employés, c'est-à-dire la centralité accordée au rôle familial ainsi que la centralité accordée au rôle professionnel. La problématique exposée dans l'avant-dernière partie de ce chapitre soulignera le besoin d'en tenir compte. Enfin, la dernière partie pose nos questions de recherche.

## 1.1 LA SANTÉ MENTALE

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé mentale se définit comme un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

Dans la société actuelle, on constate que les problèmes de santé mentale présents chez les travailleurs sont majeurs et touchent une grande partie de la population. Plusieurs personnes vivent quotidiennement les pressions qui découlent de l'accumulation des exigences provenant de leurs rôles de parent, de conjoint, de collègue et de travailleur. Les demandes contradictoires provenant de la vie professionnelle et de la vie familiale peuvent provoquer des tensions qui se répercutent directement sur la santé mentale. On doit comprendre que la santé mentale résulte ainsi parfois des contraintes et des difficultés qu'impose la conciliation de ces deux univers (Nelson & Burke, 2002). Des chercheurs ont ainsi cherché à comprendre l'incidence du conflit travail-famille sur la santé mentale des individus. On constate, de par l'apport des chercheurs, que les effets de ce conflit sur la santé mentale sont néfastes.

Les problèmes de santé mentale dans la population active représentent un problème majeur puisque la dépression, l'épuisement professionnel et la

détresse psychologique touchent une proportion significative de travailleurs (Marchand, 2007). On constate, selon une étude sur la santé mentale et le bien-être des adultes québécois que les femmes sont plus susceptibles de connaître un niveau important de détresse psychologique que les hommes. Dans le même ordre d'idée, on constate que les personnes âgées entre 15 et 24 ans sont touchées plus fortement que les autres groupes d'âge en ce qui a trait la détresse psychologique. Notons toutefois que les gens âgés de 25 à 44 ans représentent le groupe d'âge où la proportion de personnes vivant un stress quotidien élevé est la plus importante (Lesage, Bernèche, & Bordeleau, 2010).

Par ailleurs, on réalise que la détresse psychologique et la dépression majeure frappent davantage les travailleurs ayant un faible soutien social au travail (Lesage, et al., 2010). En ce qui concerne l'autonomie professionnelle, les demandes psychologiques et le soutien social, on réalise que tous ces éléments sont reliés à un niveau élevé de détresse psychologique chez la population en emploi, mais encore plus chez les femmes occupant un emploi (Lesage, et al., 2010).

Lorsqu'il est question de la santé mentale en milieu de travail, plusieurs notions sont utilisées afin de l'expliquer. Par exemple, la littérature traite des concepts de dépression, de détresse, d'anxiété, de stress, d'épuisement professionnel, d'aliénation au travail, d'états affectifs négatifs et de problèmes psychosomatiques et somatiques (Marchand, 2004; St-Onge, Renaud, Guérin,

& Caussignac, 2002). Notons que nous porterons une attention particulière à la dépression et à l'épuisement professionnel dans le cadre de cette étude.

La relation que les gens entretiennent avec leur travail et les difficultés qui y sont associées lorsque cette relation s'aggrave font partie des problèmes sociaux modernes dont fait partie l'épuisement professionnel. Cette notion qu'on l'on nomme également « *burnout* » se définit comme un syndrome d'épuisement émotionnel, de dépersonnalisation accompagnée d'une réduction de l'accomplissement personnel qui peut se produire chez les individus appelés à travailler avec les gens (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Concrètement, l'épuisement émotionnel dénote un manque d'énergie accompagnée d'une impression que le travail monopolise les ressources émotionnelles (Maslach, et al., 2001). La dépersonnalisation signifie une insensibilité et un cynisme face aux différentes demandes (Maslach & Jackson, 1986). La dernière dimension, soit la réduction du sentiment de l'accomplissement personnel, renvoie à une évaluation de soi négative (Maslach & Jackson, 1986). Notons que l'épuisement professionnel est un syndrome résultant d'une exposition à un stress continu et prolongé.

Afin de bien comprendre la provenance de cette condition, la méta-analyse de Lee et Ashforth (1996) s'est intéressée aux différents déterminants des trois dimensions de l'épuisement professionnel. Les déterminants qui corréleront le plus fortement avec l'épuisement émotionnel sont la surcharge au travail, le

stress du rôle et le conflit de rôle. En ce qui concerne la dépersonnalisation, le stress du rôle, les événements stressants et les liens avec la communauté sont les déterminants qui corrèlent le plus fortement avec cette dimension. Finalement, si l'on s'intéresse à la réduction du sentiment de l'accomplissement personnel, l'association la plus forte est celle avec le soutien des amis au travail.

Globalement, les variables indépendantes de cette méta-analyse sont catégorisées selon la distinction entre demandes et ressources. Dans la catégorie des demandes, les auteurs incluent les éléments stressants du travail alors que pour les ressources on y retrouve le soutien, les opportunités d'avancements en emploi et les contingences de renforcement (Lee & Ashforth, 1996).

Si l'on s'intéresse à la dépression, il est possible de la définir selon ces symptômes : une altération spécifique de l'humeur (tristesse, solitude et apathie), une image négative de soi (désir d'évasion, se cacher ou mourir), des changements végétatifs (anorexie, insomnie et perte de libido) et finalement des changements dans le niveau d'activité (arriération ou agitation) (Beck, 2009). Concrètement, la dépression est un phénomène complexe qui implique des mécanismes internes et des influences externes (Zacchia, 2007).

Si l'on veut bien définir la dépression et plus particulièrement la dépression majeure, il est pertinent de se référer au DSM-IV-TR (2004). Notons que les cinq critères suivants doivent être respectés lors du diagnostic de la personne qui souffre de dépression majeure.

**A)** Au moins cinq des symptômes suivants doivent avoir été présents pendant une même période d'une durée d'au moins deux semaines :

1. Humeur dépressive présente pratiquement toute la journée, presque tous les jours, signalée par le sujet ou observée par les autres.
2. Diminution marquée de l'intérêt ou du plaisir pour toutes ou presque toutes les activités pratiquement toute la journée, presque tous les jours.
3. Perte ou gain de poids significatif en l'absence de régime ou diminution ou augmentation de l'appétit presque tous les jours.
4. Insomnie ou hypersomnie presque tous les jours.
5. Agitation ou ralentissement psychomoteur presque tous les jours.
6. Fatigue ou perte d'énergie presque tous les jours.
7. Sentiment de dévalorisation ou de culpabilité excessive ou inappropriée presque tous les jours.
8. Diminution de l'aptitude à penser ou à se concentrer ou indécision presque tous les jours.

9. Pensées de mort récurrentes, idées suicidaires récurrentes sans plan précis ou tentative de suicide ou plan précis pour se suicider.

**B)** Les symptômes ne correspondent pas aux critères d'un épisode mixte.

**C)** Les symptômes induisent une souffrance cliniquement significative ou une altération du fonctionnement social, professionnel ou dans d'autres domaines importants.

**D)** Les symptômes ne sont pas imputables aux effets physiologiques directs d'une substance ou d'une affection médicale générale.

**E)** Les symptômes ne sont pas mieux expliqués par un deuil, c'est-à-dire après la mort d'un être cher, les symptômes persistent pendant plus de 2 mois ou s'accompagnent d'une altération marquée du fonctionnement, de préoccupations morbides de dévalorisation, d'idées suicidaires, de symptômes psychotiques ou d'un ralentissement psychomoteur.

La dépression appartient aux maladies de notre temps et, selon l'OMS, elle appartient aux trois problèmes de santé qui affectent le plus la qualité de vie des gens. Notons également que, selon l'OMS, la dépression touche deux fois plus les femmes que les hommes et touche 120 millions de personnes dans le monde.

En ce qui concerne les causes de la dépression, on ne les connaît pas encore avec précision. Par contre, selon l’OMS, la dépression est une maladie qui implique plusieurs facteurs liés à la biologie, à l’hérédité, aux événements de la vie, aux habitudes de vie et au milieu de vie. Tous ces facteurs peuvent, à un certain point, favoriser l’apparition d’épisodes dépressifs. Notons également que la dépression peut aussi être provoquée par la drogue, l’alcool et certains types de médicaments.

La relation entre la dépression et l’épuisement professionnel a fait l’objet de plusieurs études au cours des années, en s’intéressant non seulement à la distinction à faire entre ces concepts, mais également à leur association (Ahola & Hakanen, 2007; Ahola, et al., 2006; Brenninkmeyer, Van Yperen, & Buunk, 2001). Afin de bien comprendre ces deux conséquences, il est important de mentionner qu’au travers de la littérature, il existe une différence notable entre la notion d’épuisement professionnel et celle de la dépression (Marchand, 2004). En effet, Brenninkmeyer, Van Yperen et Buunk (2001) en affirmant que la dépression et l’épuisement professionnel semblent étroitement liés, mais ne sont certainement pas des jumeaux identiques. Cette différenciation s’explique par le fait que le concept d’épuisement professionnel provient en grande partie de fatigue et d’épuisement associés à la situation de travail, tandis que la dépression ne s’applique pas à une situation ou à un lieu précis (Marchand, 2004). Notons toutefois que l’épuisement professionnel a été associé à des troubles dépressifs et qu’une relation réciproque est confirmée entre ces états

(Ahola & Hakanen, 2007; Ahola, et al., 2005). Une récente étude confirme également ceci en mentionnant qu'il a une forte association entre l'épuisement professionnel et la dépression (Bakir, Ozer, Ozcan, Cetin, & Fedai, 2010). Notons toutefois que l'implication physiologique est une composante de la dépression, mais pas de l'épuisement professionnel (Bakir, et al., 2010). De plus, on constate que l'épuisement professionnel est fortement lié au travail et qu'il ne découle pas d'épisodes dépressifs, alors que, de son côté, la dépression peut être provoquée par l'épuisement professionnel lorsque les symptômes qui y sont associés dépassent la sphère du travail pour s'étendre à plusieurs aspects de la vie du travailleur (Zacchia, 2007). En somme, malgré que l'épuisement professionnel et la dépression soient liés de très près, quelques différences importantes sont toutefois présentes.

Considérant que l'épuisement professionnel est propre au travail et que la dépression ne l'est pas, nous proposerons plus loin dans ce mémoire un traitement différencié de ces variables. Nous associerons le conflit travail → famille à la dépression et le conflit famille → travail à l'épuisement professionnel. Afin de bien saisir le pourquoi de cette modélisation, il importe de bien comprendre la notion de conflit travail-famille et le principe de sa bidirectionnalité.

## 1.2 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

La recherche explique le conflit travail-famille à partir de plusieurs approches théoriques, telles que la théorie des limites et la théorie des systèmes écologiques (Bellavia & Frone, 2005). On fait appel également à la théorie de la congruence et à la théorie de la compensation (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2010; Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009). Cependant, la plupart des chercheurs adoptent la théorie des rôles afin de fournir le cadre théorique pour l'étude du conflit travail-famille (Bellavia & Frone, 2005). La théorie des rôles examine la manière dont les individus répondent aux attentes de plusieurs rôles et ceci implique généralement deux domaines fondamentaux de la vie d'une personne, le travail et la famille.

Ainsi, le conflit inter-rôles avancé par Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek et Rosenthal (1964) permet d'en venir à une meilleure explication du conflit travail-famille. Ce conflit prendrait naissance lorsque des pressions ou des tensions apparaissent entre les différents rôles joués dans les sphères centrales de la vie sociale, rendant ces rôles incompatibles entre eux. La provenance de cette incompatibilité s'explique en partie par le stress éprouvé dans les divers rôles, ce qui influence certainement la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. Bref, le conflit inter-rôles intervient entre les différents rôles qui forment l'identité des individus (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964). Étant donné que le monde du travail a connu des mutations importantes au cours des dernières années (la présence de plus en plus importante des

femmes sur le marché du travail, la mondialisation des économies, l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants, la précarisation des emplois, etc.) les travailleurs font face à un nombre grandissant de conflits entre leur vie professionnelle à leur vie familiale, rendant ainsi difficile la conciliation de ces rôles. La participation à l'un de ces rôles rend donc difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus & Beutell, 1985).

L'incompatibilité des pressions du rôle familial et du rôle professionnel génère un conflit qui apparaît puisque les activités et les différentes responsabilités qui sont importantes aux yeux des travailleurs requièrent leur attention au même moment (Frone, Yardley, & Markel, 1997), causant des difficultés à concilier le travail et la vie familiale.

Par ailleurs, il existe différentes dimensions propres au conflit travail-famille qui permettent de différencier les sources de ce conflit. La partie suivante rend compte de ces dites dimensions.

### **1.2.1 LES DIMENSIONS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE**

En ce qui concerne les différentes formes du conflit travail-famille, on retrouve le conflit de temps, de tension et de comportement (Greenhaus & Beutell, 1985).

Le conflit basé sur le temps se produit lorsque les exigences des rôles de la vie professionnelle et de la vie familiale entrent en compétition pour le temps disponible chez l'individu (Greenhaus & Beutell, 1985). Par exemple, le fait de contraindre certains employés à travailler des heures supplémentaires, alors qu'ils ne s'y en attendaient pas, peut rendre difficile le respect de leurs obligations familiales, telles que de participer aux activités de leurs enfants; par exemple, une pratique de hockey ou un récital de chant. Il est à noter que de toutes les dimensions du conflit travail-famille, le conflit basé sur le temps est le type le plus commun et le plus répandu (Greenhaus & Beutell, 1985).

Le conflit basé sur les tensions se produit lorsque le stress ressenti dans un rôle interfère avec la manière de répondre aux demandes dans un autre rôle (Greenhaus & Beutell, 1985). Par exemple, un père qui est inquiet de la maladie de son enfant pourrait ne pas être en mesure de se concentrer pleinement dans son poste de direction, l'entraînant à faire des erreurs dans son travail, car il canalise ses pensées sur le problème lié à son rôle de parent.

Le conflit basé sur le comportement est décrit comme un conflit résultant de comportements incompatibles d'un rôle à l'autre (Greenhaus & Beutell, 1985).

Par exemple, un gestionnaire dans une firme de services financiers pourrait, dans le cadre de son emploi, être agressif et agir froidement, mais ces mêmes comportements appliqués dans le domaine familial conduiraient fort probablement à des conflits avec les membres de sa famille.

Par ailleurs, il semble essentiel de mentionner que, depuis la définition proposée par Greenhaus et Beutell (1985), la plupart des auteurs s'étant intéressés au conflit travail-famille la reprennent afin d'amener une explication concrète du conflit présent entre les deux principales sphères de la vie des travailleurs. Ainsi, afin de bien comprendre le conflit travail-famille, il a été primordial de comprendre les explications de Greenhaus et Beutell (1985), puisque ceux-ci sont des précurseurs dans ce domaine d'étude.

Finalement, il est à noter que depuis l'article de Greenhaus et Beutell (1985) et principalement de leur propos sur l'importance des études futures de mettre l'emphase sur la bidirectionnalité du conflit travail-famille, une multitude d'auteurs se sont, en effet, centrés sur ce thème de recherche. La partie qui suit présente et explique ce qu'on entend par la bidirectionnalité du conflit travail-famille.

### 1.2.2 LA BIDIRECTIONNALITÉ DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Dans les premières recherches faites sur le sujet, le conflit travail-famille était strictement mesuré de manière unidirectionnelle, c'est-à-dire que l'on s'intéressait seulement à l'interférence du rôle professionnel sur le rôle familial. Par contre, de plus en plus, on tend à s'intéresser à la nature bidirectionnelle de ce conflit. En effet, tel que mentionné ci-dessus, Greenhaus et Beutell (1985) font une distinction nette entre l'interférence du travail dans la famille (travail → famille) et l'interférence de la famille dans le travail (famille → travail). Par exemple, le conflit famille → travail peut s'expliquer par le fait qu'un événement de la sphère familiale rend impossible la présence de l'individu à son travail alors que le conflit travail → famille implique un événement du milieu professionnel qui interfère dans la vie familiale. Ainsi, plusieurs auteurs ont mentionné qu'il existait une distinction cruciale entre le conflit travail → famille et le conflit famille → travail, nécessitant par le fait même, une étude plus en profondeur de ces types de conflits au travers d'une vérification empirique (Byron, 2005; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; St-Onge, et al., 2002).

Il semble donc essentiel de reconnaître la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille, car le fait de ne pas examiner les deux types de conflit peut limiter la compréhension du phénomène, puisque chacun possède des déterminants et, en principe, des conséquences propres (Cinamon & Rich,

2010; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, et al., 1997; St-Onge, et al., 2002).

St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002) ont ainsi vérifié la nature bidirectionnelle du conflit travail-famille en analysant l'influence des caractéristiques du travail sur la vie familiale (conflit travail → famille) et l'influence des caractéristiques de la famille sur la vie professionnelle (conflit famille → travail). Par ailleurs, ils ont aussi testé un modèle structurel des déterminants et des effets respectifs de ces deux types de conflit. Ainsi, cette étude a permis de présenter le conflit famille → travail et le conflit travail → famille via leurs relations respectives. Les résultats obtenus indiquent que les répondants ressentent un conflit travail → famille plus élevé qu'un conflit de type famille → travail, renforçant la distinction entre ces deux types de conflit. Notons que les conséquences de chacun de ces conflits seront discutées dans les sections liées à ce sujet.

Plus récemment, une synthèse quantitative (méta-analyse) aura permis d'élucider la possible distinction entre ces deux conflits (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Les résultats qui en ressortent confirment qu'il y a effectivement une différenciation entre le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Plus précisément, les résultats obtenus dans cette étude qui traite de vingt-cinq études indépendantes suggèrent que, malgré un certain chevauchement, le conflit travail → famille et le conflit famille → travail ont

suffisamment de variance unique pour justifier un examen indépendant (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). À titre d'exemple, on constate que le conflit travail → famille corrèle plus fortement que le conflit famille → travail avec les facteurs de stress au travail alors que le conflit famille → travail corrèle davantage avec les facteurs de stress hors travail (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Ces résultats permettent ainsi de renforcer l'idée de différenciation des deux types de conflit.

Une autre méta-analyse fait mention que les facteurs du travail sont davantage reliés à l'interférence du travail dans la famille et les facteurs hors travail sont plus fortement reliés à l'interférence de la famille dans le travail (Byron, 2005). Cette méta-analyse obtient ainsi des résultats qui confirment la distinction entre l'interférence du travail dans la famille et l'interférence de la famille dans le travail.

La plupart des récentes études intègrent dans leur modèle d'analyse tant le conflit travail → famille que le conflit famille → travail (Moreno-Jimenez, Mayo, Sanz-Vergel, Geurts, Rodriguez-Munoz et Garrosa, 2009; Rupert, Stevanovic et Hunley, 2009; Wayne, Musisca et Fleeson, 2004), qui sont considérés comme étant différents. Ainsi, dans la prochaine partie de cette revue de la littérature seront présentés les conséquences liées à la santé mentale de ces deux types de conflit.

### 1.2.3 LES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Maintenant, il sera intéressant de s'attarder, dans cette section, aux diverses conséquences que peut entraîner le conflit travail-famille chez les individus qui vivent un tel facteur de stress. Parmi les conséquences du conflit travail → famille et famille → travail on retrouve toutes les conséquences reliées à la santé mentale telle que le stress, l'anxiété, la dépression, l'épuisement professionnel et la détresse psychologique (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Grzywacz & Bass, 2003; Haines, Marchand, Rousseau, & Demers, 2008; Major, Klein, & Ehrhart, 2002; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996; Rantanen, Pulkkinen, & Kinnunen, 2005).

Avant de traiter de façon plus approfondie des effets du conflit travail-famille sur la santé mentale, nous proposons dans le tableau ci-dessous l'essentiel des résultats de trois méta-analyses qui ont traité des conséquences du conflit travail → famille et du conflit famille → travail et une ayant traité simplement les conséquences du conflit travail-famille sans s'intéresser aux deux principales directions.

**TABLEAU I.** Synthèse des conséquences liées à la santé mentale du conflit travail-famille confirmées par quatre méta-analyses

MÉTA-ANALYSE	CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	
	CONFLIT TRAVAIL → FAMILLE	CONFLIT FAMILLE → TRAVAIL
KOSSEK ET OZEKI (1999)	<b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.50$ ; $k=7$ )	<b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.40$ ; $k=2$ )
	* Indépendamment de la direction (c.-à-d., le conflit travail-famille) : <b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.33$ ; $k=5$ )	
ALLEN (2000)	* Indépendamment de la direction (c.-à-d., le conflit travail-famille) : <b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.42$ ; $k=10$ ) <b>Stress professionnel</b> ( $p=.41$ ; $k=15$ ) <b>Dépression</b> ( $p=.32$ ; $k=11$ ) <b>Stress familial</b> ( $p=.31$ ; $k=6$ ) <b>Tension psychologique générale</b> ( $p=.29$ ; $k=13$ )	
MESMER-MAGNUS ET VISWESVARAN (2005)	<b>Santé</b> ( $p=-.26$ ; $k=9$ )	<b>Santé</b> ( $p=-.27$ ; $k=9$ )
AMSTAD ET AL. (2011)	<b>Stress</b> ( $p=.54$ ; $k=6$ ) <b>Stress professionnel</b> ( $p=.49$ ; $k=16$ ) <b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.38$ ; $k=15$ ) <b>Tension psychologique</b> ( $p=.35$ ; $k=18$ )	<b>Stress</b> ( $p=.39$ ; $k=4$ ) <b>Stress professionnel</b> ( $p=.28$ ; $k=13$ ) <b>Épuisement professionnel</b> ( $p=.27$ ; $k=6$ ) <b>Problèmes de santé</b> ( $p=.24$ ; $k=4$ )

	<b>Problèmes de santé</b> ( $p=.28$ ; $k=4$ ) <b>Stress familial</b> ( $p=.23$ ; $k=7$ ) <b>Dépression</b> ( $p=.23$ ; $k=14$ ) <b>Anxiété</b> ( $p=.14$ ; $k=3$ )	<b>Dépression</b> ( $p=.22$ ; $k=10$ ) <b>Tension psychologique</b> ( $p=.21$ ; $k=8$ ) <b>Stress familial</b> ( $p=.21$ ; $k=5$ ) <b>Anxiété</b> ( $p=.19$ ; $k=3$ )
--	---	--

On constate qu'une importante partie de la littérature s'est attardée aux différentes conséquences du conflit travail-famille (voir Annexe II). Ces études ont examiné la satisfaction en emploi et dans la vie en générale, la détresse psychologique, l'intention de quitter son employeur, la performance en emploi, la dépression, l'épuisement professionnel et plusieurs autres conséquences (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Amstad, et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1999). Ces méta-analyses soulignent donc les effets potentiellement négatifs du conflit travail-famille pour les individus et pour les organisations qui les emploient.

La méta-analyse de Kossek et Oseki (1999) s'est intéressée à plusieurs conséquences, dont la performance, l'absentéisme, l'engagement organisationnel, l'épuisement professionnel, l'implication en emploi et le roulement de personnel. En ce qui concerne le taux d'absentéisme, on mentionne que, de manière générale, les employés vivant des niveaux supérieurs de conflit travail-famille ne s'absentent pas plus souvent que leurs collègues de travail. Ils sont toutefois plus susceptibles de s'absenter du travail

pour des raisons liées à la sphère familiale, telle que de donner les soins à un membre de la famille malade (Kossek & Ozeki, 1999). La conséquence du roulement de personnel a été étudiée et les résultats obtenus démontre que le conflit travail → famille et le conflit famille → travail sont fortement corrélés avec le désir de quitter son employeur (Kossek & Ozeki, 1999). De plus, les résultats qui ressortent de cette méta-analyse permettent de comprendre que les niveaux élevés de conflit travail-famille étaient fortement corrélés à l'épuisement professionnel, et ce, peu importe la direction du conflit. Grâce à cette analyse, on comprend mieux les diverses conséquences qui peuvent résulter du conflit travail → famille et du conflit famille → travail sur l'ensemble des travailleurs et également des problèmes que connaissent les employeurs liés à cette problématique d'envergure.

La méta-analyse d'Allen, Herst, Bruck et Sutton (2000) a séparé les différentes conséquences en trois catégories distinctes. Premièrement, on retrouve les conséquences reliées au travail (satisfaction du travail, absentéisme, etc.), deuxièmement, celles non reliées au travail (satisfaction de la vie, satisfaction conjugale, satisfaction familiale, etc.) et finalement, celles reliées au stress (dépression, abus de substance, épuisement professionnel, stress lié au travail, stress lié à la famille, tensions psychologiques générales, symptômes somatiques et physiques). Les résultats qui ressortent de cette méta-analyse révèlent qu'il y a une relation significative entre le conflit travail-famille et les conséquences liées au stress. En effet, l'une des relations les plus fortes

observées a été celle du conflit travail-famille et de l'épuisement professionnel (Allen, et al., 2000).

Si l'on s'intéresse au conflit travail → famille, il semble que plus les employés estiment que leurs demandes professionnelles sont en conflit avec leur rôle familial, moins ils se disent satisfaits de leur vie en général et de leur vie de famille (St-Onge, et al., 2002). La méta-analyse d'Allen, Herst, Bruck et Sutton (2000) confirme en partie ces résultats en suggérant qu'il y a effectivement une relation faible à modérée entre le conflit travail → famille et la satisfaction familiale.

Le conflit famille → travail, quant à lui, a également des effets majeurs sur la vie des individus. En effet, plus les employés croient que les exigences du rôle professionnel sont en conflit avec celles du milieu familial, moins ils ont d'opinions favorables à l'égard de leur rendement au travail. Toutefois, le fait que les employés expriment ressentir plus ou moins de conflit famille → travail semble ne pas influencer l'ampleur de leur satisfaction à l'égard de leur travail ou à l'égard de leur vie en général (St-Onge, et al., 2002).

Par ailleurs, on y retrouve également d'autres types de conséquences qui peuvent affecter autant la qualité de vie professionnelle que la qualité de la vie familiale. Il est à noter que, dans ce chapitre, une emphase toute particulière sera mise sur les conséquences touchant à la santé mentale ou psychologique des employés, puisque les questions de recherche se rattachant à cette revue

de la littérature s'intéressent principalement à ces conséquences et, plus précisément, à l'épuisement professionnel et à la dépression.

Étant donné la bidirectionnalité du concept, on s'attend à ce que les conséquences du conflit travail → famille soient davantage associées à la sphère familiale et que les conséquences du conflit famille → travail soient liées à la sphère professionnelle. La méta-analyse d'Amstad, Meier, Fasel, Elfering et Semmer (2011) trouve que, pour le conflit travail → famille, les conséquences telles que la satisfaction à l'égard de la vie, la santé, le stress général, la tension psychologique, la dépression et plusieurs autres variables liées à la sphère hors travail sont fortement corrélées à ce type de conflit. En ce qui concerne le conflit famille → travail, on observe que le comportement vis-à-vis l'organisation, la satisfaction professionnelle, le stress professionnel, l'épuisement professionnel et plusieurs autres conséquences liées directement à la sphère professionnelle, corrélaient fortement avec ce type de conflit. Par contre, il est également vrai de dire que l'inverse est possible, c'est-à-dire que les conséquences liées au travail résultent également du conflit travail → famille et les conséquences hors travail découlent aussi du conflit famille → travail. Ainsi, nous sommes en droit de nous demander si les deux types de conflits sont liés à des conséquences distinctes dépendamment de leur direction, d'autant plus qu'aucune étude ne s'est réellement intéressée à cette distinction.

### 1.3 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE ET LA SANTÉ MENTALE

Si l'on s'attarde aux effets sur la santé mentale du conflit travail → famille et du conflit famille → travail, les pionniers que sont Greenhaus et Beutell (1985) ont émis l'hypothèse que les pressions de multiples rôles peuvent produire des tensions et de la détresse chez les individus, minant ainsi leur capacité de répondre à diverses obligations.

Ainsi, suite à cette proposition, plusieurs études ont établi qu'il y avait une relation entre le conflit travail-famille et les différentes manifestations de problèmes de santé mentale (Cinamon & Rich, 2010; Frone, et al., 1992; Frone, et al., 1997; Grzywacz, et al., 2007; Grzywacz & Bass, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998; Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002). Effectivement, les pressions qui résultent du rôle professionnel affectent la performance des individus dans leur rôle familial et les pressions du rôle familial affectent leur performance dans leur rôle professionnel. Ce que l'on constate est que les pressions ressenties du rôle familial et professionnel provoquent chez les employés une détresse importante.

Notons, par ailleurs, que les niveaux élevés de conflit travail → famille conduisent à une perception de surcharge parentale élevée et une détresse familiale majeure due aux demandes reliées au travail et à l'engagement professionnel qui réduisent considérablement le temps et l'énergie disponible pour répondre aux responsabilités parentales et familiales (Frone, et al., 1997).

De plus, un niveau élevé d'exigences parentales et de détresse familiale tend à augmenter les niveaux de conflit famille → travail (Frone, et al., 1997). Plus précisément, il a été observé que la difficulté pour un individu à faire face à ses multiples responsabilités accroît son niveau de détresse psychologique (Voydanoff & Donnelly, 1999).

De plus, une corrélation élevée entre le conflit travail-famille et la dépression a été observée (Allen, et al., 2000) et l'étude de Frone, Russel et Cooper (1992) s'est également intéressée à ce lien. On y mentionne qu'une augmentation du conflit travail → famille et du conflit famille → travail est directement reliée à un accroissement du taux de dépression (Frone, et al., 1992). En effet, la corrélation entre le conflit travail → famille et la dépression est significative et celle entre le conflit famille → travail et la dépression est encore plus forte (Frone, et al., 1992). Notons que cette conséquence sera approfondie au cours de cette recherche puisqu'elle fait partie d'une relation d'envergure liée au modèle de recherche que l'on verra dans le chapitre suivant.

Les différentes situations de conflit travail-famille sont reliées à des troubles d'anxiété. Parmi les études s'y étant intéressées, l'une d'entre elles a intégré les deux directions du conflit travail-famille (Grzywacz & Bass, 2003), alors qu'une autre s'est simplement attardée au concept général (Grzywacz, et al., 2007). Concrètement, les résultats démontrent que le conflit travail → famille et le conflit famille → travail sont associés à la probabilité de vivre des troubles

d'anxiété (Grzywacz & Bass, 2003). De plus, un niveau élevé de conflit travail-famille, indépendamment de la direction, a été associé à des niveaux élevés de troubles d'anxiété (Grzywacz, et al., 2007).

De plus, il est essentiel, dans le cadre de cette recherche de s'intéresser à la conséquence qu'est l'épuisement professionnel, puisque tout au long de cette étude, elle sera mise en évidence. Dans la littérature on remarque que le conflit travail-famille est régulièrement associé à cette néfaste conséquence (Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Burke, 1988; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996). En effet, on observe dans un large échantillon de policiers canadiens que le conflit travail → famille a été fortement associé à l'épuisement professionnel (Burke, 1988). D'autres auteurs ont trouvé que le conflit travail-famille est associé à un certain nombre de résultats dysfonctionnels, y compris l'épuisement professionnel (Bacharach, et al., 1991). Des méta-analyses se sont également penchées sur les différents effets du conflit travail → famille et du conflit famille → travail. Or, on a détecté des relations significatives entre ces deux types de conflit travail-famille et l'épuisement professionnel (Amstad, et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1999). Bref, on comprend que la recherche s'intéressant au conflit travail-famille et au stress associé au domaine du travail, offre des résultats significatifs qui sont constants au travers des différentes études s'étant intéressées à cette relation. Comme on vient de le mentionner, un certain nombre d'études s'intéressant au conflit travail-famille et à l'épuisement professionnel ont permis de constater que

l'augmentation du conflit travail-famille est liée à une augmentation de l'épuisement professionnel, et ceci autant au niveau du conflit travail → famille qu'au niveau du conflit famille → travail. Par contre, une petite distinction incontournable à retenir et en lien direct avec le déterminant lié au sexe est la suivante : en utilisant un échantillon unique de couples médecin israélien, on constate que l'épuisement professionnel est lié au conflit travail → famille pour les hommes, mais pas pour les femmes (Izraeli, 1988). Une différenciation non négligeable serait donc percevable à ce niveau entre les hommes et les femmes. Il est ainsi possible d'avancer que leur engagement dans le travail ou dans la vie famille expliquerait vraisemblablement ce résultat. Somme toute, la revue de la littérature liée à l'épuisement professionnel tend à le dépeindre comme étant un résultat inévitable d'un stress chronique au travail qui découle principalement de conflits de rôles, dont le conflit travail-famille (Cinamon & Rich, 2010).

Tel que mentionné au préalable, on constate que les conséquences liées à la santé mentale, la dépression et l'épuisement professionnel plus précisément, corrélerent autant avec le conflit travail → famille que le conflit famille → travail (voir tableau 1). Maintenant, afin de poursuivre dans la direction de nos questions de recherche, il est primordial de comprendre un aspect personnel des employés, c'est-à-dire la centralité accordée aux principaux rôles présents dans leur vie.

#### **1.4 LA CENTRALITÉ DES RÔLES DANS L'ÉTUDE DES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE**

La centralité du rôle familial et du rôle professionnel est de plus en plus étudiée par les différents auteurs s'intéressant au conflit travail-famille. La principale cause de cet intérêt ressort, une fois de plus, de la proposition de Greenhaus et Beutell (1985) qui énonce que plus un rôle est central pour une personne, plus cette personne investira de temps et d'énergie dans celui-ci, donc moins de temps et d'énergie seront investis dans les autres rôles. Ainsi, la nécessité de s'attarder à la valeur, c'est-à-dire à la centralité du rôle professionnel ou du rôle familial pour vérifier son effet sur la relation entre le conflit travail-famille et diverses conséquences semble fondamentale. À cet égard, l'étude de St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002) a proposé que les études futures s'intéressent davantage à la valeur des rôles sur les perceptions du conflit travail-famille. Donc, on comprend que la centralité des rôles puisse certainement être un facteur explicatif dans les modèles de conflit travail-famille.

Avant de préciser la notion de centralité, il est primordial d'expliquer la hiérarchisation des rôles. On explique ceci à l'aide de la théorie de l'identité qui permet de définir à quel niveau les rôles s'insèrent dans la vie des personnes, donc de déterminer l'importance de ceux-ci via une hiérarchisation. Pour déterminer cette centralité, il faut tenir compte de l'engagement des personnes face à leurs divers rôles. En effet, Stryker (1987) mentionne:

*« The central proposition of identity theory asserts that commitment impacts identity salience impacts role performance [...] Thus, identity theory conceptualizes the self as a structure of identities organized in a hierarchy of salience. » (p 89-90).*

Notons également que l'on définit l'engagement par le nombre de personnes à qui l'on se rapporte au travers d'un rôle. Ainsi, plus le nombre de personnes avec qui l'on est en relation via un rôle est grand, plus fort est l'engagement face à celui-ci (Stryker, 1987). Plus précisément, on explique l'engagement selon deux formes indépendantes. Il s'agit, dans un premier temps, de l'engagement interactionnel qui fait référence au nombre de liens associés à une identité donnée et, dans un deuxième temps, de l'engagement affectif qui s'explique par la perte potentielle de relations et d'activités sociales associées à une identité donnée (Stryker, 1987). Donc, cette notion est primordiale pour bien saisir l'essence même de la centralité des rôles, puisque l'on peut effectivement mesurer cet aspect selon l'engagement que les personnes possèdent envers une identité. Notons qu'une relation sera faite entre la théorie de l'identité, la famille et le travail dans le prochain chapitre et que les différents concepts seront davantage explicités.

Revenons maintenant à la centralité des différents rôles en mentionnant, tout d'abord, que la centralité du rôle professionnel ou la centralité du rôle familial

chez les individus peuvent être utiles à la compréhension des modèles explicatifs du conflit travail-famille (Carlson & Kacmar, 2000). Notons, par ailleurs, que pour faire un lien entre la centralité d'un rôle et la santé mentale, il a été exposé que des événements qui surviennent dans un domaine primordial de la vie des individus augmente davantage l'influence sur le bien-être en général, que des événements qui surviennent dans des domaines moins importants pour les individus (Simon, 1992).

Maintenant, si on s'intéresse aux différentes études s'étant penchées sur cette possible influence, un article récent affirmait qu'il était primordial d'examiner l'importance relative accordée au rôle professionnel et au rôle familial dans l'étude du conflit travail-famille en incluant ses deux directions (Cinamon & Rich, 2002a). Dans cette étude, les auteurs ont examiné les perceptions des répondants face à la centralité du travail, au fait d'être parent et au rôle de conjoint en mesurant la valeur des rôles et l'engagement face aux rôles (Cinamon & Rich, 2002a). De cette analyse, trois groupes distincts de participants ont été identifiés : le premier groupe est composé de personnes qui ont attribué une grande importance, à la fois au rôle professionnel et au rôle de la famille, il s'agit du « profil double ». Le second groupe réfère aux participants qui ont accordé une grande importance au rôle professionnel et une faible importance au rôle familial, c'est-à-dire le « profil du travail » et finalement, le dernier groupe était composé des participants qui ont attribué une grande importance au rôle familial et peu au rôle professionnel, il s'agit du « profil de la

famille ». Ainsi, dans cette étude, on constate des différences entre les trois profils quant au niveau de conflit travail-famille. L'émergence de groupes distincts indique que le conflit travail-famille réside dans la hiérarchisation d'attribution de la centralité des rôles de la vie.

Afin de mesurer la centralité des rôles, les auteurs ont utilisé « The Life Role Salience Scale », qui permet d'évaluer l'importance accordée à quatre rôles (le travail, le fait d'être conjoint, le fait d'être parent et les tâches ménagères). Cet outil se compose d'une sous-échelle composée de 10 items, dont cinq qui vérifient l'engagement dans le rôle (par exemple, « J'ai l'intention d'investir beaucoup de temps et d'énergie à élever mes enfants », « Je m'attends à consacrer tout le temps et l'énergie qu'il faut pour obtenir une promotion dans mon travail / domaine professionnel ») et cinq items qui reflètent la valeur attribuée au rôle (par exemple, « Le but de ma vie est d'avoir une carrière intéressante », « Bien que la parentalité nécessite de nombreux sacrifices, l'amour et le plaisir en retour valent tout ») (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986). Au total, Cinamon et Rich (2002a) ont utilisé 30 items s'intéressant au rôle du travail, au rôle parental et au rôle du conjoint. La centralité de chaque rôle a été déterminée par l'engagement et par les valeurs (Cinamon & Rich, 2002a). Cette étude a aussi permis de confirmer le bénéfice d'examiner simultanément la centralité relative du rôle professionnel et familial afin de mieux comprendre le conflit travail-famille. Les résultats obtenus dans cette étude ont des implications pour la compréhension du conflit travail-famille. En

effet, il a été démontré que les pressions incompatibles de la vie au travail et de la vie familiale ont différentes influences sur les individus dépendamment de l'importance attribuée aux divers rôles de la vie (Cinamon & Rich, 2002a).

Bref, ces résultats font ressortir les avantages potentiels d'intégrer la centralité des rôles de la vie dans les études qui s'intéressent à comprendre la façon dont les gens partagent leurs ressources entre le rôle professionnel et le rôle familial et de leurs comportements dans chacun des domaines. En d'autres mots, cette recherche a entrepris l'analyse simultanée de la contribution relative de la centralité du rôle familial et professionnel à l'égard du conflit travail-famille.

Cinamon et Rich (2002b) ont aussi étudié les différences entre les sexes dans le conflit travail-famille selon la perception de l'importance du rôle professionnel et du rôle familial. Plus précisément, cette étude indique que les employés ayant une famille et qui attribuent une grande importance aux rôles familiaux et professionnels (profil double) rapportent un plus haut niveau de conflit travail-famille (Cinamon & Rich, 2002b). De plus, ils ont trouvé qu'il y avait plus d'hommes que de femmes qui accordaient une importance au travail alors que plus de femmes que d'hommes accordaient une importance à la famille (Cinamon & Rich, 2002b). Par contre, ces chercheurs ne s'attendaient pas à trouver que la valeur attribuée au travail est plus grande chez les femmes que chez les hommes, ce qui s'explique peut-être par la présence, de plus en plus grande des femmes dans le monde du travail. Contrairement aux attentes, les

auteurs ont également découvert que les femmes vivaient un niveau et une fréquence plus élevés du conflit travail → famille (Cinamon & Rich, 2002b). Bref, l'élément fondamental de l'analyse de cette étude s'explique par le fait que les employés du même genre qui accordent une importance différente en ce qui a trait aux rôles familiaux et professionnels vivent des niveaux différents de conflit travail-famille. Notons que la mesure de la centralité des rôles a suivi la même procédure que dans Cinamon et Rich (2002a), soit l'utilisation de l'outil de mesure « The Life Role Salience Scale ».

Une autre étude a permis de tester à la fois la centralité des rôles et le conflit travail-famille (Noor, 2004). L'auteur a développé son propre outil de mesure qui se compose de deux échelles distinctes de 6 items afin de tester la centralité de la famille et la centralité du travail. Par exemple, les items incluent : « Les choses les plus importantes qui se produisent dans la vie, impliquent le travail (ou la famille) », « Le travail (ou la famille) devrait être considéré comme essentiel à la vie », « À mon avis, les objectifs de vie personnelle d'un individu doivent être orientés vers le travail (ou la famille) » et « La vie est digne d'être vécue que lorsque les gens sont absorbés par le travail (ou la famille) ». Cette étude a contribué à la littérature liée au stress, à la centralité accordée aux rôles et au bien-être de plusieurs façons. Premièrement, elle a permis de comprendre que les effets directs et modérateurs de la centralité accordée aux différents rôles affectent la relation entre le conflit travail-famille et le bien-être. Ces effets ont été observés en utilisant le conflit travail-famille comme facteur de stress.

Les résultats qui ressortent de cette étude démontrent qu'un niveau élevé de conflit famille → travail a été plus fortement associé que le conflit travail → famille au sentiment de bien-être (Noor, 2004). Cependant, l'auteur a constaté que la centralité du travail accentue l'impact négatif du conflit travail → famille sur le bien-être (Noor, 2004). Notons également que l'on mentionne que le stress peut avoir un impact négatif sur le bien-être lorsque celui-ci intervient dans des rôles centraux (Noor, 2004). Ainsi, il est à la fois possible d'observer des effets directs et modérateurs de la centralité des rôles (Noor, 2004). Ces résultats permettent ainsi de déduire que la centralité des rôles est majeure et explicative dans la relation qui s'établit entre le conflit travail-famille et la santé mentale.

Notons qu'une autre recherche avait comme objectif d'examiner l'effet modérateur de la centralité du travail et de la famille impliqué dans la relation entre le conflit travail → famille et les attitudes ou les comportements des employés (Carr, Boyar, & Gregory, 2008). La mesure utilisée pour la centralité des rôles est une échelle adaptée qui se compose de 5 items. « La plus grande satisfaction dans ma vie vient de mon travail plutôt que de ma famille » en est un exemple. Ainsi, on fait mention, selon les résultats obtenus, que la relation entre le conflit travail → famille et ses conséquences est plus forte lorsqu'une personne accorde plus d'importance aux valeurs familiales plutôt qu'aux rôles professionnels (Carr, et al., 2008). Cette recherche contribue visiblement à

l'avancement dans ce domaine, puisque selon l'examen des différences individuelles, on constate une relation entre celles-ci et le conflit travail-famille.

Deux autres études se sont intéressées à l'anticipation du conflit travail-famille chez les jeunes adultes afin de les outiller et de les préparer à y faire face (Cinamon, 2006, 2010). L'étude de Cinamon (2010) a permis de trouver que l'anticipation du conflit travail-famille peut influencer les projets des jeunes adultes selon leurs attentes liées aux rôles familiaux et professionnels. Puisque cette étude avait comme but principal d'étudier la contribution de la centralité accordée aux rôles sur la variance du conflit travail-famille, les résultats obtenus sont les suivants. L'analyse effectuée a permis de cerner quatre groupes distincts de participants : les trois premiers groupes sont les mêmes que ceux présents dans l'étude de Cinamon (2002a), soit le « profil double », le « profil du travail » et le « profil de la famille ». Par contre, chez les jeunes adultes, on retrouve également un profil dit double inférieur, qui s'explique par la présence de personnes qui n'attribuent aucune importance, à la fois au rôle professionnel ainsi qu'au rôle de la famille. Bref, cette étude permet de constater qu'il existe des différences entre les jeunes adultes et les adultes, quant à l'influence de la centralité accordée au rôle familial et professionnel sur le conflit travail-famille. Notons que la mesure utilisée pour vérifier la centralité des rôles est également la même que les autres études de Cinamon (2002a, 2002b), soit « The Life Role Salience Scale » de Amatea, Cross, Clark, et Bobby (1986).

Au final, nous constatons de plus en plus d'avancement sur le sujet liant le conflit travail-famille à la centralité accordée aux rôles familiaux et professionnels. En effet, depuis quelques années, les études incluent cette notion pour mieux comprendre les différences personnelles qui peuvent être un facteur explicatif de ce conflit qui affecte les travailleurs. Ainsi, de cette revue de la littérature ressort une question de recherche en lien avec une problématique perçue.

## **1.5 LA PROBLÉMATIQUE**

On constate que le principe de différenciation qui se trouve confirmé dans les études sur les déterminants ( voir Annexe I) du conflit travail-famille l'est moins dans les études sur les conséquences du conflit travail-famille. De plus, il est important de comprendre qu'un nombre limité d'études s'est intéressé aux associations entre le conflit travail-famille et la santé mentale. Notons également que les quelques études qui mettent en relation le conflit travail-famille et la santé mentale n'abordent pas le conflit travail-famille sous l'angle de la différenciation et aucune n'intègre la notion de centralité des rôles qui peut s'exprimer par le temps consacré aux rôles. Dans le même ordre d'idées, il semble important de mentionner que les études qui traitent des conséquences du conflit travail-famille intègrent rarement la centralité des rôles.

Tout d'abord, on remarque dans les méta-analyses s'étant attardées aux déterminants (voir Annexe I) et aux conséquences du conflit travail-famille que le principe de différenciation, c'est-à-dire la spécificité des déterminants et des conséquences selon la direction du conflit travail-famille (conflit travail → famille ou conflit famille → travail) est mieux défini du côté des déterminants. En effet, on remarque que les déterminants liés au rôle familial corrèlent davantage avec le conflit famille → travail alors que les déterminants liés au rôle professionnel corrèlent plus avec le conflit travail → famille. Du côté des conséquences, on ne remarque pas cette même distinction. Effectivement, peu importe la direction du conflit travail-famille, la dépression et l'épuisement professionnel corrèlent de manière similaire.

Les différentes conséquences que le conflit travail-famille peut entraîner sur la santé mentale des travailleurs sont d'une importance majeure, tout particulièrement lorsque l'on parle de dépression et d'épuisement professionnel. Effectivement, ces relations sont capitales dans la littérature liée à ce conflit, ce qui témoigne donc l'importance que l'on doit lui accorder. Le lien est évident puisque l'incompatibilité des rôles est à la base du conflit travail-famille, ce qui amène des problèmes liés à l'épuisement professionnel et au sentiment de dépression des travailleurs qui doivent sans cesse amalgamer deux rôles fondamentaux. Par contre, il sera intéressant de distinguer ces deux conséquences selon le type de conflit. Plus précisément, on constate dans l'Annexe I que les déterminants varient selon la direction du conflit travail-

famille. Par contre, tel que mentionné au préalable, en ce qui concerne les conséquences, la conclusion n'est pas la même. On remarque effectivement que les conséquences sont sensiblement les mêmes pour le conflit travail → famille et pour le conflit famille → travail. Ainsi, il sera intéressant de vérifier s'il est possible de relier le conflit travail → famille à une conséquence de santé mentale qui n'est pas spécifique au travail (dépression) et d'examiner la possibilité de lier le conflit famille → travail à une conséquence de santé mentale spécifique au travail (épouement professionnel).

De plus, on constate que très peu d'études s'est intéressé à la relation entre le conflit travail-famille et la santé mentale. En effet, dans la méta-analyse de Kossek et Ozeki (1999) seulement sept études se sont intéressées à l'épouement professionnel et au conflit travail → famille alors que seulement deux études se sont attardées à la relation entre le conflit famille → travail et l'épouement professionnel. Si l'on s'attarde maintenant à la méta-analyse d'Amstad, Meier, Fasel, Elfering et Semmer (2011) qui est la plus récente s'étant intéressée aux conséquences du conflit travail-famille, on réalise que 15 études ont lié l'épouement professionnel et le conflit travail → famille et 14 études se sont intéressées à la dépression et au conflit travail → famille, tandis que seulement six études se sont penchées sur le conflit famille → travail en ciblant l'épouement professionnel et que 10 se sont consacrées à la dépression.

Par ailleurs, quelques récentes recherches tiennent compte de la notion de la centralité accordée aux rôles familiaux et professionnels afin de comprendre et de mieux expliquer le conflit travail-famille. En effet, les études qui impliquent directement des éléments distinctifs et personnels de chacun des travailleurs tendent à devenir plus populaires. Bref, la valeur que les employés accordent aux sphères primordiales de leur vie s'insère de plus en plus dans les recherches et explique en partie le conflit travail-famille que ressentent les travailleurs.

Notons, par contre, qu'aucune étude n'a introduit la centralité des rôles comme variable permettant de modérer les relations impliquant le conflit travail-famille, l'épuisement professionnel et la dépression. Suite à cette constatation, la problématique qui en ressort s'explique plus particulièrement avec la présence d'une variable modératrice potentielle qu'est le temps consacré au rôle familial et au rôle professionnel des travailleurs sur les relations prédominantes que sont celles qui s'établissent entre le conflit travail-famille, l'épuisement professionnel et la dépression. En d'autres mots, il sera important de vérifier, d'une part, si la centralité du travail, c'est-à-dire le temps consacré au travail, affecte de quelconque manière la relation liant le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. D'autre part, il faut vérifier si la centralité de la famille, soit le temps consacré à la famille, et son influence dans la relation entre le conflit travail → famille et la dépression.

## 1.6 LES QUESTIONS DE RECHERCHE

Les questions de recherche s'insèrent dans l'optique de la relation évidente entre le conflit travail-famille et la santé mentale. Nous cherchons, plus précisément, à vérifier l'influence d'une variable modératrice, c'est-à-dire le temps consacré au rôle familial et professionnel, sur les relations mentionnées au préalable. De plus, nous tenterons de comprendre si les conséquences sont différentes selon la direction du conflit travail-famille. Ainsi, les questions de recherche qui ressortent de ces explications sont les suivantes :

### **Question #1 :**

- ***Le temps consacré au rôle familial modère-t-il la relation entre le conflit travail → famille et la dépression?***

### **Question #2 :**

- ***Le temps consacré au rôle professionnel modère-t-il la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel?***

Dans le prochain chapitre, nous décrirons le modèle de recherche qui sera construit afin de répondre à cette question spécifique de recherche, c'est-à-dire que nous expliquerons les différents éléments propres à cette recherche dans la perspective de bien représenter sa composition. L'accent sera mis

particulièrement sur la présentation et l'explication de la théorie de l'identité ainsi que les liens présents entre cette dernière et les études impliquant les thèmes de la famille et du travail. Finalement, la conceptualisation du modèle de recherche et les hypothèses compléteront ce deuxième chapitre.

# CHAPITRE 2

## MODÈLE DE RECHERCHE

Ce deuxième chapitre sera l'occasion de faire le point et d'éclaircir le cadre théorique utilisé dans cette recherche. Effectivement, cette section du mémoire est consacrée à l'explicitation la théorie de l'identité qui sera utilisée afin de mener cette étude à terme. Le modèle de recherche sera également exposé afin de mieux comprendre l'objectif de cette étude.

Plus précisément, la première partie de ce chapitre dévoilera la théorie qui sera utilisée, en plus d'expliquer sa provenance et les principales notions qui la composent. Ensuite, il sera fondamental de bien expliquer le lien entre la théorie de l'identité et la problématique liée aux rôles professionnels et familiaux. Donc, ceci sera fait en expliquant les diverses études fondées sur la théorie de l'identité et de son intégration dans les études liées aux rôles professionnels et familiaux.

La deuxième section exposera le modèle de recherche qui présentera de façon schématique les relations entre nos variables. Ce modèle de recherche illustrera la relation entre le conflit travail-famille, la centralité accordée aux rôles professionnels et familiaux, l'épuisement professionnel et la dépression. Chacune de ces précédentes variables ayant déjà été discutées dans le premier chapitre sera expliquée à nouveau afin de bien comprendre leur signification dans le modèle de recherche. Finalement, les hypothèses de recherche qui sont en quelque sorte des propositions de réponse à nos questions de recherche

seront présentées et expliquées afin de bien saisir les liens qui se tissent entre les variables de notre modèle de recherche.

## **2.1 LA THÉORIE DE L'IDENTITÉ**

Tout d'abord, il est primordial de comprendre que la théorie de l'identité est essentiellement une théorie microsociologique qui vise à expliquer les comportements des individus liés aux multiples rôles que chacun d'entre eux occupe dans leurs différentes sphères de vie (Stryker, 1959). Évidemment, il est essentiel de bien analyser la théorie de l'identité pour saisir et comprendre sa logique, mais avant il est essentiel de s'attarder à l'explication et à la description de cette théorie. Tout d'abord, il est important de s'intéresser à ses racines et de comprendre d'où cette théorie tire ses propositions. Ainsi, l'interactionnisme symbolique sera présenté afin d'expliquer l'origine de la théorie de l'identité.

La théorie de l'identité prend forme grâce à l'interactionnisme symbolique. Comme son nom l'indique, cette perspective s'intéresse aux processus et aux résultats de la communication humaine au travers de gestes ayant un sens commun (Stryker & Serpe, 1982). En effet, le comportement humain doit être compris comme la conséquence de la communication, de l'imitation, de la sympathie, des habitudes et de la coutume (Stryker & Serpe, 1982). Afin de bien comprendre l'interactionnisme symbolique, il est nécessaire de s'attarder à

la conceptualisation de Mead (1934) qui a été l'un des penseurs les plus influents dans le développement de ce cadre théorique (Stryker & Serpe, 1982). On comprend de cette théorie et des idées de Mead que certains éléments évoluent pour devenir des stimuli seulement lorsque ceux-ci deviennent empreints d'une signification importante pour les individus. Bref, on réalise que les interactions sociales sont créées et que la société est sans cesse reconstruite. On constate ainsi que l'approche la plus fructueuse pour étudier le comportement social des êtres humains se fait strictement au travers d'une analyse de la société (Stryker & Serpe, 1982).

De plus, on constate au travers de l'interactionnisme symbolique que l'être humain est un répondant actif aux stimuli externes et qu'il n'est pas passif dans ce processus. De manière générale, il est possible de résumer l'interactionnisme symbolique de la manière suivante : élaborée par James Mark Baldwin, John Dewey, Charles Horton Cooley et George Herbert Mead, cette théorie désigne un courant sociologique américain fondé sur l'idée que la société est le produit des interactions entre les individus, c'est-à-dire des comportements humains (Stryker, 1959).

Il est maintenant nécessaire de revenir à l'explication de la théorie de l'identité (Stryker, 1968, 1987, 1980 [2002]; Stryker & Serpe, 1982). Ainsi, cette théorie explique le comportement social en termes de relations réciproques entre le soi et la société. Comme il a été mentionné préalablement, la théorie de l'identité

est fortement associée à la vision de l'interactionnisme symbolique dans laquelle la société influence directement les comportements sociaux au travers du soi. Effectivement, dérivée du cadre théorique de l'interactionnisme symbolique, la théorie de l'identité partage des prémisses qui expliquent que l'action humaine et les interactions sont produites par des interprétations ou des définitions de situation d'action partagées (Stryker, 2007).

Par ailleurs, notons que la théorie de l'identité voit le concept du soi non pas comme une entité psychologique autonome, mais plutôt comme une construction sociale qui émerge des différents rôles sociaux des gens (Stryker, 1980 [2002]). En effet, Stryker (1980 [2002]), propose que les gens possèdent des composantes distinctes du soi que l'on nomme « identités de rôles » et celles-ci sont présentes pour chacun des rôles que les individus occupent dans la société. Plus précisément, lorsque l'on parle des identités de rôles, on explique que ce sont des définitions et des conceptions personnelles que les gens utilisent pour répondre à la question : qui suis-je? (Stryker & Serpe, 1982) Ainsi, une personne peut être à la fois père de famille, ami, joueur de hockey, médecin, conjoint, etc. C'est donc toutes ces identités qui font de cette personne ce qu'elle est réellement. On peut ainsi dire que l'ensemble des identités des gens font d'eux ce qu'ils sont dans la société.

La théorie de l'identité relie les identités de rôles aux conséquences comportementales et affectives, en plus de reconnaître que certaines identités

ont plus de pertinence que d'autres. Notons que les identités de rôles sont organisées hiérarchiquement dans le concept de soi (Stryker, 1968) et celles positionnées près du sommet de la hiérarchie sont davantage susceptibles d'être invoquées dans une situation particulière et définissent donc plus fortement l'identité de la personne que celles situées à un niveau inférieur de la hiérarchie (Stryker, 1968). On comprend également mieux que les rôles sociaux sont des repères significatifs qui sont utilisés par les individus et qui servent ultimement à définir ensuite les identités individuelles. Concrètement, on trouve trois types distincts d'identités (Stryker & Burke, 2000). Premièrement, on retrouve l'identité qui fait référence à la culture d'un peuple. Deuxièmement, il y a celle qui fait référence à l'identification commune à une collectivité ou à une catégorie sociale qui résulte de la socialisation au sein d'un groupe social, par exemple on peut être membre d'une entreprise ou d'une communauté quelconque (Stryker & Burke, 2000). Finalement, il y a l'identité qui fait référence aux parties du soi, composées de significations que les personnes attachent aux multiples rôles qu'elles jouent dans les sociétés contemporaines (Stryker & Burke, 2000). À titre d'exemple, ce dernier type d'identité peut être expliqué par les traits de caractère des individus, tels que le fait d'être têtu, calme, nerveux, etc. (Stryker & Burke, 2000).

### 2.1.1 LA CENTRALITÉ DES RÔLES ET L'ENGAGEMENT

Notons que la théorie de l'identité prend en compte la multiplicité des rôles qui forment une identité et propose une organisation hiérarchique de ceux-ci en fonction de leur centralité. La centralité que l'on accorde aux différents rôles influence la quantité d'effort que les individus mettent dans chaque rôle et surtout la façon dont ils procèdent à l'intérieur de chacun de ces rôles. Concrètement, lorsque l'on parle de centralité de rôles, on fait référence à la probabilité qu'un rôle soit invoqué dans une variété de situations, ou encore au travers des individus dans une situation donnée (Stryker & Burke, 2000). Afin de revenir à l'explication de la hiérarchisation des identités, on doit comprendre que plus une identité est centrale, plus il y a de chance que l'individu l'active dans plusieurs situations. Tel que mentionné au préalable, Stryker (1968) affirme que les multiples identités comprises dans le soi existent dans une hiérarchie de centralité où les rôles ayant une forte centralité seront davantage utilisés dans des situations que les rôles à faible centralité. De plus, l'implication de cette notion de centralité est que les rôles positionnés plus haut dans la hiérarchie sont plus étroitement liés au comportement. Ainsi, les gens avec la même identité de rôle peuvent se comporter différemment dans un contexte donné, et ce, en raison des différences dans la centralité (Thoits, 1991). De plus, on constate que les rôles centraux favorisent des résultantes affectives, puisqu'ils exercent plus d'influence que les rôles secondaires sur le sentiment d'estime de soi et du niveau de bien-être des individus (Thoits, 1991). Bref, la

théorie de l'identité permet ainsi de se rendre compte que les rôles qui forment l'identité sont organisés dans une hiérarchie selon leur centralité (Stryker & Burke, 2000).

Le concept de l'engagement doit être bien compris, puisque celui-ci constitue un élément central de la théorie de l'identité. Effectivement, l'engagement est considéré dans la théorie de l'identité comme un élément majeur pour le développement de la centralité d'identité (Stryker, 1968). L'engagement au travers de la théorie de l'identité se définit par les coûts sociaux et personnels inhérents au fait de ne pas remplir un rôle qui est basé sur une identité donnée (Serpe, 1987; Stryker, 1980 [2002]). De plus, il s'agit du degré auquel les personnes significatives dans la vie d'une personne jugent le fait de voir cette personne occuper un rôle particulier. Ainsi, l'engagement envers une identité de rôle spécifique devient plus élevé si la personne perçoit que la majorité de ses relations sociales fondamentales sont fondées sur une occupation liée à ce rôle. L'engagement prend également deux formes potentiellement indépendantes. Premièrement, on y trouve l'engagement interactionnel qui reflète le nombre de relations sociales associé à un rôle particulier, que l'on nomme l'étendue de l'engagement. Deuxièmement, il s'agit de l'engagement affectif qui s'observe par l'importance des relations associées à l'identité. Il s'agit du niveau de l'affect associé à la perte potentielle de ces relations sociales, que l'on nomme également intensité de l'engagement (Stryker, 1987). Ce que l'on constate est que plus une personne est engagée fortement envers un rôle en termes du

nombre et de la force des liens affectifs, plus le degré de centralité sera élevé vis-à-vis ce rôle. En termes de relations de réseau, plus les relations sociales primordiales sont basées sur le fait d'occuper un rôle particulier, comparativement à d'autres identités, plus cette identité sera centrale. De plus, plus le nombre de personnes incluses dans cet ensemble de relations sociales est élevé, plus l'identité sera centrale (Stryker & Serpe, 1982).

Bref, il est possible de résumer la théorie de l'identité en expliquant qu'elle s'intéresse précisément aux arrangements sociaux structurels et aux liens qui existent entre les individus (Stets & Burke, 2000). De plus, il va sans dire que les notions de rôles, d'engagement et de centralité sont extrêmement importantes à la compréhension de la théorie. Notons qu'afin de bien intégrer la problématique du conflit travail-famille à cette théorie, il sera intéressant, dans la partie suivante, d'établir des liens entre la théorie de l'identité et les études liées aux rôles professionnels et familiaux en plus de définir la proposition de Thoits.

### 2.1.2 LA CENTRALITÉ ET LE TEMPS CONSACRÉ AUX RÔLES

Au travers d'une récente méta-analyse de Greenhaus, Peng et Allen (2012) on réalise que l'intérêt d'étudier le nombre d'heures consacrées aux rôles familial et professionnel tend à devenir de plus en plus populaire dans la littérature. Il semble exister une forte association entre la centralité liée aux rôles professionnel et familial ainsi qu'au temps consacré à ces rôles. En effet, on constate, par exemple, qu'il y a une forte association entre l'identification au travail et le nombre d'heures consacrées au travail (Greenhaus, Peng, & Allen, 2012).

Dans une autre étude intitulée « *On Merging Identity Theory and Stress Research* », Thoits (1991) suggère que les expériences négatives liées à un rôle sont plus psychologiquement dommageables quand ils menacent l'identité dans des rôles très marquants que lorsqu'ils menacent l'identité liée à des rôles moins centraux. On peut en déduire que les rôles marquants sont ceux auxquels on accorde plus de temps, alors que les rôles moins importants représentent des rôles auxquels on accorde moins de temps. Par conséquent, de mauvaises performances dans un rôle sont plus susceptibles de provoquer des émotions négatives et des mécontentements lorsque le rôle est central que lorsqu'il ne l'est pas (Thoits, 1991). Selon cette proposition, si l'on prend l'exemple d'un étudiant à la maîtrise en relations industrielles qui occupe un emploi temporaire et qui perd soudainement ce travail, il est évident que

puisque ce rôle n'était pas central pour lui, la perte de ce travail ne l'affectera pas autant qu'un policier, ayant 30 ans d'expérience qui perd son emploi à la suite de divulgation de ces coéquipiers sur le fait qu'il ait accepté des pots-de-vin. Les conséquences liées à cette perte inhérente affecteront davantage le policier licencié que l'étudiant puisque la valeur des rôles n'est pas la même pour les deux. Ainsi, ceci démontre que lorsqu'un rôle est central, la perte de celui-ci sera davantage néfaste.

## **2.2 LA NOTION DE CENTRALITÉ APPLIQUÉE À L'ÉTUDE DES CONSÉQUENCES DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE**

Il semble approprié à ce point-ci de s'intéresser aux études intégrant la théorie de l'identité, et plus particulièrement, la notion de centralité aux conséquences liées à la famille et au travail. Effectivement, on remarque qu'un grand nombre de recherches faites sur la théorie de l'identité ont permis de comprendre les coûts et les avantages liés au fait d'occuper un rôle professionnel et un rôle familial. Certaines recherches se sont même penchées sur le fait de comprendre si les différences au niveau du nombre, du type et de la centralité des rôles occupés par les hommes vis-à-vis ceux des femmes peuvent expliquer les différences entre le genre au niveau du stress et de la détresse qui résultent, tous deux, d'une combinaison du rôle professionnel et familial. Effectivement, on mentionne que les rôles professionnels et familiaux sont vécus différemment par les hommes et les femmes (Simon, 1995). D'ailleurs,

l'auteur suggère que ces rôles ont des significations différentes dépendamment du genre et que ces différences expliquent la raison pour laquelle les avantages de la santé mentale liée au fait de combiner de multiples rôles sont moins présents pour les femmes que pour les hommes (Simon, 1995). En effet, notons qu'au travers des entretiens menés auprès de 40 parents mariés et employés, Simon (1995) a trouvé que la majorité des hommes voient le travail et la famille comme étant des rôles interdépendants et ne rapportent pas de conséquences négatives dues au fait de combiner ces deux rôles. Ainsi, on constate une différence importante qui émerge entre les hommes et les femmes et le fait de combiner le travail et la famille. La grande majorité des femmes perçoivent les rôles familiaux et professionnels comme étant indépendants et elles ont estimé que l'emploi ne leur permettait pas de s'acquitter de leur responsabilité première que sont celles d'éduquer leurs enfants et d'être présente pour leur mari. En revanche, la plupart des hommes ont estimé que l'emploi est la pierre angulaire de leur rôle familial, leur permettant par le fait même de remplir une composante importante de leurs obligations liées au fait d'être un parent et un conjoint (Simon, 1995). Bref, lorsque l'on s'attarde aux conséquences de la combinaison de rôles, on constate que si les rôles sont perçus comme interdépendants, la combinaison du rôle familial et professionnel a été associée à des niveaux de détresse plus faible. De plus, on constate que les hommes mariés expérimentent un plus grand stress lorsqu'ils bénéficient du chômage, alors qu'ils vivent une plus faible détresse lorsqu'ils étaient employés (Simon, 1992).

Par ailleurs, certains auteurs ont fait valoir qu'en ce qui concerne les conflits d'identités, le fait d'être impliqué dans plusieurs identités à la fois peut être une source de stress (Burke, 1991; Stryker & Burke, 2000). Ainsi, la théorie de l'identité et la centralité des rôles contribuent visiblement à comprendre la différence de stress vécu chez les individus qui combinent le rôle familial et le rôle professionnel. En effet, Thoits (1992) mentionne que la différence de genre quant à la centralité des rôles explique la différence de genre vis-à-vis le stress vécu quand les hommes et les femmes s'engagent dans le même rôle. Notons en terminant que les hiérarchies d'identités ont été très similaires autant au niveau des genres que du statut marital. En effet, les trois identités de premier plan ont été celles faisant référence aux rôles de parent, de conjoint et d'ami (Simon, 1992).

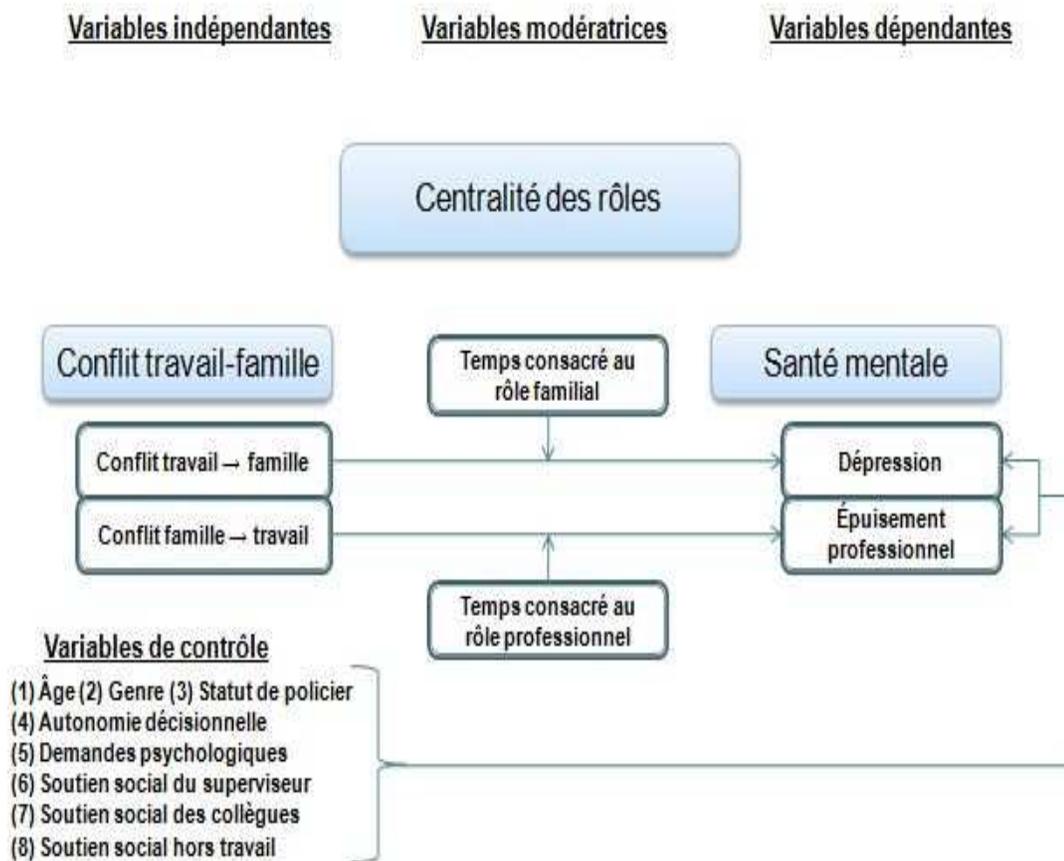
Bref, on constate que le lien entre la théorie de l'identité et les différents rôles, et plus particulièrement les conflits qui existent entre les rôles professionnels et familiaux, est visiblement puissant et est à l'origine de différentes conséquences. En effet, tel qu'expliqué au préalable, la théorie de l'identité s'intéresse évidemment aux nombreux rôles que les individus possèdent et à la hiérarchisation de celles-ci, ce qui implique indéniablement les identités liées aux rôles professionnels et familiaux qui sont centrales dans la vie de la plupart des individus.

La partie suivante s'intéresse à développer et à expliquer le modèle d'analyse de cette étude afin de bien comprendre les différents concepts qui le composent et l'opérationnalisation de ceux-ci pour finalement en venir à des hypothèses concrètes qui refléteront les relations présentes dans le modèle conceptuel.

### **2.3 LE MODÈLE DE RECHERCHE**

Le modèle de recherche que nous concevons dans cette section a pour but de représenter la dynamique qui prend forme entre nos variables. Celui-ci permettra de traduire fidèlement l'objectif qui motive notre démarche de recherche. Le conflit travail-famille, le temps consacré aux rôles professionnels et familiaux, la dépression ainsi que l'épuisement professionnel sont les principaux concepts de notre modèle de recherche. Incidemment, nous tenterons d'étudier l'impact du temps consacré aux rôles familiaux et professionnels sur le conflit travail-famille, l'épuisement professionnel ainsi que la dépression. Plus précisément, nous vérifions l'effet modérateur du temps accordé aux rôles familiaux et professionnels sur les relations présentes entre le conflit travail-famille et la dépression ainsi qu'au niveau du conflit famille-travail et de l'épuisement professionnel.

**FIGURE 1.** Le modèle de recherche



Avant tout, on constate que le modèle conceptuel précédent rend compte, dans une première partie, du temps consacré au rôle professionnel comme élément modérateur de la relation présente entre le conflit famille → travail et de l'épuisement professionnel et dans une deuxième partie, du temps consacré au rôle familial comme élément modérateur de la relation présente entre le conflit travail → famille et de la dépression.

Tel que le présente notre modèle de recherche, nous avons six variables principales soit; deux variables dépendantes que nous voulons expliquer, deux variables indépendantes et deux variables modératrices. Nous présentons très brièvement dans les prochaines sections, les variables indépendantes, les variables dépendantes, les variables modératrices et finalement les variables de contrôle puisque nous les avons déjà traités dans la revue de la littérature.

### **2.3.1 VARIABLES DÉPENDANTES**

La première variable dépendante, c'est-à-dire l'épuisement professionnel, communément appelé le « burnout », est celle qui permettra de dire à quel niveau le temps consacré au rôle professionnel, dans le conflit famille → travail, affectera les employés. Plus particulièrement, l'épuisement professionnel est un syndrome psychologique qui implique une réponse prolongée aux facteurs de stress en milieu de travail (Maslach, 2003). Ce concept comprend les trois dimensions que sont l'épuisement émotionnel, les sentiments de cynisme et le détachement de l'organisation, et finalement le sentiment d'inefficacité et le manque d'accomplissement (Maslach, 2003). Malgré que dans la présente étude le concept de l'épuisement professionnel sera employé comme concept général, et ce, sans mettre l'emphase sur ses différentes dimensions, il est tout de même essentiel de bien les comprendre.

L'épuisement émotionnel qui est un état spécifique au domaine du travail renvoie à des sentiments d'être débordés et épuisés de ses ressources émotionnelles (Janssen, Schaufeli, & Houkes, 1999). Il s'agit de la dimension de l'épuisement professionnel ayant été la plus vécue par les travailleurs (Maslach, 2003). Le cynisme représente la dimension interpersonnelle de l'épuisement professionnel et se caractérise par une attitude de distanciation, de détachement, d'indifférence, de désengagement ainsi que par une perte d'enthousiasme de l'individu vis-à-vis de son travail (Jawahar, Stone, & Kisamore, 2007; Maslach, 2003). La réduction de l'accomplissement personnel implique des efforts répétés qui ne produisent pas de résultats, ce qui conduit inévitablement à un sentiment d'inefficacité et de diminution de la motivation (Jawahar, et al., 2007). En d'autres mots, l'inefficacité professionnelle met principalement l'accent sur les éléments en matière d'accomplissement au travail.

Concernant la deuxième variable dépendante, il faut comprendre que la dépression est un état non spécifique au domaine du travail. De plus, il s'agit d'une des principales conséquences liées au problème de santé mentale dans le monde entier (Üstün, Ayuso-Mateos, Chatterji, Mathers, & Murray, 2004). Concrètement, la dépression renvoie à une réaction d'impuissance accompagnée d'une perte de l'estime de soi et d'une perturbation de l'émotion (Katona, et al., 2005). En d'autres mots, la dépression représente la réponse de l'incapacité perçue d'atteindre les résultats satisfaisants désirés (Pervin & John,

2004). Les aspects comportementaux tels que le retrait social font également partie des conséquences de la dépression et la douleur affecte considérablement l'humeur et les habitudes de sommeil (Katona, et al., 2005).

### **2.3.2 VARIABLES INDÉPENDANTES**

Le conflit travail-famille est un conflit de rôles où les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont, jusqu'à un certain point, incompatibles, ce qui fait en sorte que l'implication dans un des rôles rend difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus & Beutell, 1985). Comme on le remarque dans la figure 1 (le modèle de recherche), le concept général qu'est le conflit travail-famille se subdivise en deux variables spécifiques : premièrement, on y retrouve le conflit travail → famille et deuxièmement il y a le conflit famille → travail. Tout d'abord, la variable qui fait référence au conflit travail → famille correspond aux responsabilités professionnelles qui interfèrent avec les exigences familiales et finalement, il y a le conflit famille → travail qui correspond aux exigences familiales qui interfèrent avec les exigences professionnelles (Frone, et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; St-Onge, et al., 2002). Tel qu'expliqué dans le premier chapitre, la nature bidirectionnelle de ce concept fait en sorte que l'on doit tenir compte de ces deux variables, car les deux se différencient à plusieurs niveaux. Bref, la plupart des récentes études intègrent dans leur modèle d'analyse, autant le conflit travail → famille que le conflit famille → travail

(Moreno-Jimenez, et al., 2009; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009; Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004), qui depuis quelques années sont considérés comme étant différents. Ainsi, c'est grâce à ces constatations que nous pouvons utiliser les deux types d'interférence comme des dimensions distinctes du concept général, qu'est le conflit travail-famille.

### **2.3.3 VARIABLES MODÉRATRICES**

Le concept qu'est la centralité des rôles se présente également sous deux variables modératrices, c'est-à-dire le temps consacré au rôle professionnel dans la relation du conflit famille → travail et de l'épuisement professionnel, alors que le temps consacré au rôle familial s'implique dans la relation du conflit travail → famille et de la dépression. Ces variables prennent la forme de la centralité des rôles au travers de la théorie de l'identité qui s'explique principalement par la présence chez les employés d'une hiérarchisation des identités et des rôles. L'interactionnisme symbolique, qui a permis de créer la théorie de l'identité, place l'identité au cœur des processus sociaux et Sheldon Stryker (1968) met, plus précisément, en avant-plan le lien entre les interactions interpersonnelles et la structure sociale qui les rend possibles. Ainsi, la théorie de l'identité s'est formulée grâce à cette vision interactionniste particulière, c'est-à-dire qu'elle permet de représenter la manière dont les individus gèrent leurs différentes identités sociales, de rôle et de personne, activées d'une rencontre à

une autre, selon une hiérarchie de centralité (Stryker, 1968). La façon de déterminer cette hiérarchie se fait également par l'engagement qui sera investi dans un rôle, reflétant plus précisément la centralité de cette identité et donc du temps consacré à chacune. En effet, les différentes identités sont structurées dans une hiérarchie de centralité et on constate que plus une identité est centrale, plus il y a de chances que l'individu l'active dans différentes situations (Thoits, 1991). De plus, les événements survenant dans des domaines où l'identité est centrale ont un impact plus important sur le bien-être psychologique que les événements survenant dans des domaines moins centraux (Thoits, 1995). De ce fait, on comprend que la théorie de l'identité s'explique par la multiplicité des identités qui produit une source de tensions et que la notion de centralité s'explique par l'engagement et la force des relations envers ces identités. C'est donc dans l'optique de cette théorie que les variables modératrices prennent la forme du temps consacré aux rôles professionnel et familial.

### **2.3.4 VARIABLES DE CONTRÔLE**

Les variables de contrôle hors travail que nous avons retenues dans le modèle de recherche sont les suivantes : l'âge et le genre. Effectivement, ces deux variables sont mentionnées à plusieurs reprises dans la littérature comme ayant une influence sur l'une ou l'autre de nos trois principales variables. De plus, les résultats de plusieurs études scientifiques indiquent qu'il existe des relations importantes entre certaines dimensions de l'organisation du travail, soit le statut de policier, le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues, le soutien social hors travail, l'autonomie professionnelle et les demandes professionnelles. Ainsi, ces variables provenant de la sphère professionnelle seront également insérées comme variables contrôles afin de bien contrôler les contaminations qu'elles pourraient engendrer. La revue de littérature nous a permis de constater que ces variables individuelles pourraient avoir une influence et pourraient biaiser les conclusions tirées de l'observation des relations. C'est précisément pour cette raison que celles-ci seront neutralisées dans l'étude, et ce, en étant classifiées dans les variables de contrôle.

Dans la prochaine partie, il sera question de développer et de présenter les hypothèses de recherche afin de bien comprendre les directions que nous tentons de donner à notre étude.

## 2.4 LES HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Le modèle de recherche qui a été présenté auparavant permet de formuler les hypothèses suivantes, et ce, en s'intéressant aux quatre relations principales que l'on y observe. Plus particulièrement, ces hypothèses procurent des lignes directrices sur la façon dont les données sont collectées et analysées (Gavard-Perret, Gotteland, Haon, & Jolibert, 2008). Ainsi, en ce qui concerne ses relations supposées entre les concepts, deux hypothèses générales ressortent de ce modèle conceptuel. En effet, il est visiblement important de s'attarder à la relation présente entre le conflit travail → famille et la dépression ainsi que celle liant le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Les hypothèses sont les suivantes :

***H1 : Le conflit travail → famille est lié positivement à la dépression.***

***H2 : Le conflit famille → travail est lié positivement à l'épuisement professionnel.***

Au travers de ces hypothèses, nous croyons que les deux dimensions du conflit travail-famille soient le conflit famille → travail et le conflit travail → famille dégradent la santé mentale des employés en augmentant respectivement l'épuisement professionnel et le sentiment de dépression chez ceux-ci. Effectivement, on constate que plusieurs études ont mis en évidence la relation

conflit travail-famille et la santé mentale (Allen, et al., 2000; Frone, 2000a; Grzywacz & Bass, 2003; Stoeva, et al., 2002; Voydanoff & Donnelly, 1999). Mentionnons qu'une corrélation élevée entre le conflit travail → famille et la dépression a été observée, permettant de comprendre qu'une augmentation de conflit travail → famille augmente le taux de dépression chez les travailleurs (Allen, et al., 2000; Frone, et al., 1992). Certains auteurs ont même spécifié la relation du conflit famille → travail et de l'épuisement professionnel, par exemple on constate que le conflit famille → travail a été associés à des niveaux élevés d'épuisement professionnel (Burke & Greenglass, 2001). Ainsi, nous allons dans le même sens que les études s'étant attardées à ces relations primordiales. Plus encore, nous allons vérifier l'approche différenciée, c'est-à-dire que nous allons faire interagir différentes conséquences de la santé mentale selon le type de conflit travail-famille. Ceci est fait dans le but de découvrir si les conséquences des deux types de conflit travail-famille sont spécifiques à chacun.

Par ailleurs, on constate que, mis à part ces deux hypothèses générales, d'autres hypothèses doivent être vérifiées pour mener à terme cette recherche. Ainsi, il sera primordial de vérifier l'effet potentiellement modérateur du temps consacré au rôle familial sur la relation entre le conflit travail → famille et la dépression. On définit donc cette hypothèse de la façon suivante :

***H3 : Le temps consacré au rôle familial intervient comme variable modératrice dans la relation entre le conflit travail → famille et la dépression, c'est-à-dire que plus on consacre de temps au rôle familial, plus la relation positive entre le conflit travail → famille et la dépression sera prononcée.***

La quatrième hypothèse s'explique, quant à elle, selon l'effet potentiellement modérateur du temps consacré au rôle professionnel sur la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Cette hypothèse est la suivante :

***H4 : Le temps consacré au rôle professionnel intervient comme variable modératrice dans la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel, c'est-à-dire que plus on consacre de temps au rôle professionnel, plus la relation positive entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel sera prononcée.***

Ces deux hypothèses permettent de comprendre que le temps consacré au rôle familial modère la relation présente entre le conflit travail → famille et la dépression alors que le temps consacré au rôle professionnel modère la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Ces hypothèses s'expliquent par le fait qu'il semble que la relation entre le conflit travail → famille et la dépression peut être influencée par le temps consacré à la famille

alors que la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel peut être influencé par le temps consacré au travail comme identité primordiale des employés. La littérature indique effectivement que la centralité des rôles modère certaines relations. Plus précisément, les résultats d'une étude démontrent qu'un niveau élevé de conflit travail-famille a été associé avec des symptômes de détresse chez les femmes qui mentionnent accorder une importance au travail, donc par le fait même au rôle professionnel (Noor, 2004). Ce résultat permet ainsi de comprendre que la centralité des rôles est majeure et explicative dans la relation du conflit travail-famille et des conséquences liées à la santé mentale. Ainsi, comme on la vu dans la revue de la littérature, la relation entre le conflit travail → famille et la dépression et celle entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel sont flagrantes et extrêmement néfastes pour les employés, mais également pour les entreprises. Bref, il est nécessaire de s'intéresser à ces relations qui ont été présentées dans un nombre restreint de recherches comme étant utiles pour modérer les effets liés au concept général qu'est le conflit travail-famille. Notons également que nous faisons intervenir uniquement un des deux types de temps consacré sur chaque relation, puisqu'il est logique de croire que le temps consacré à la famille peut modérer la relation présente entre le conflit du travail sur la famille et la dépression alors que le temps consacré au travail peut possiblement modérer la relation entre le conflit de la famille sur le travail et l'épuisement professionnel.

Nous venons de présenter dans ce second chapitre, la théorie qui sera nécessaire au niveau du cadre théorie de cette recherche, le modèle de recherche et les différentes hypothèses de recherche que nous avons formulées. Bref, quatre hypothèses ressortent du modèle et devront être vérifiées. Nécessairement, il va de soi qu'une explication des variables a également été utile afin de les décrire et d'expliquer la manière dont elles seront utilisées tout au long de cette recherche. Dans le prochain chapitre, nous allons donc nous intéresser à la méthodologie et plus précisément aux données qui sont utilisées dans le cadre de ce mémoire.

# CHAPITRE 3

## MÉTHODOLOGIE

Ce troisième chapitre est réservé aux aspects méthodologiques ayant permis l'élaboration de cette recherche. Une première section nous permettra de préciser la manière dont nous avons choisi de définir et d'opérationnaliser les principaux concepts que nous utiliserons. Dans un troisième temps, nous présenterons notre plan d'observation afin d'approfondir les détails concernant notre devis de recherche et notre plan d'échantillonnage. Nous traiterons également de l'instrument d'observation qui sera utilisé pour la collecte des données. Finalement, nous présenterons notre plan d'analyse statistique. Les résultats de ces analyses seront présentés au chapitre suivant, où l'on présentera le constat de notre examen.

### **3.1 LE PLAN D'OBSERVATION**

En ce qui concerne le plan d'observation, nous procéderons à la vérification de nos hypothèses en utilisant les données recueillies par l'enquête de l'Équipe de recherche sur le travail et la santé mentale (ERTSM) auprès du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM). Ces données ont été collectées par les chercheurs et les assistants de recherche de l'ERTSM et pour composer leurs questions, cette équipe s'est inspirée de plusieurs questionnaires répertoriés dans des études spécifiques. Par exemple, on y retrouve des questions tirées de l'outil de mesure de Gutek, Searle et Klepa (1991) afin de mesurer le conflit travail-famille, également le Maslach Burnout Inventory-General Survey tiré de

Schaufeli, Leiter, Maslach et Jackson (1996) a permis de recenser des questions utiles à la conception du questionnaire et plus particulièrement celles liées à l'épuisement professionnel, le Beck Depression Inventory II, composé de 21 items, permet quant à lui de mesurer le niveau de dépression chez les adolescents et les adultes. Par ailleurs, notons qu'une multitude d'autres outils ont également permis la conception de ce questionnaire, mais uniquement ceux liés à notre recherche seront utilisés.

### **3.2 L'ÉCHANTILLONNAGE**

Premièrement, puisque l'unité d'analyse réfère à une personne, à un objet ou à un événement que le chercheur étudie (Fox, 1999 [2006]), on constate que dans le cadre de cette recherche-ci, l'unité d'analyse est le travailleur, soit chacun des employés du Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) qui a rempli le questionnaire lié au « développement de meilleurs outils d'intervention et politiques en santé mentale au travail ». Il est également possible de dire que le niveau d'analyse est individuel. Plus précisément, la population se compose de policiers et de civils et ces derniers se définissent comme faisant partie de la catégorie d'employés de bureau du SPVM.

On doit comprendre que l'ERTSM s'était fixé comme objectif d'atteindre un échantillon de 400 policiers et civils parmi les 7036 employés du SPVM. Notons

que le plan d'échantillonnage n'a pas été élaboré dans le but d'atteindre un échantillon représentatif. L'échantillon final a ainsi surpassé les attentes, puisqu'il se compose de 410 travailleurs et représente un peu plus de 5% de la population totale. Les participants devaient travailler pour le Service de Police de la Ville de Montréal, être en santé et être âgés de 18 à 65 ans. Ainsi, on constate que les employés qui ont participé à cette enquête l'on fait sur une base volontaire et provenaient de huit postes de quartiers et de deux services généraux. La sélection des unités s'est faite au hasard et les huit ont décidé de participer à l'étude. Ainsi, sur une possibilité de 790 travailleurs, 410 ont rempli le questionnaire, soit un taux de réponse de 51 %. De plus, l'âge des répondants ayant participé à l'étude varie de 20 à 58 ans. Bref, on constate que les éléments mentionnés ci-dessus ont bien été contrôlés lors de la méthode de collecte de donnée. Notons que le plan d'échantillonnage n'a pas été élaboré dans le but d'atteindre un échantillon représentatif. La partie qui suit explique plus en profondeur cette méthode.

### 3.3 LA MÉTHODE DE COLLECTE DE DONNÉES

Les données ont été collectées à compter du mois de décembre 2008, et ce, jusqu'au mois de février 2009. De manière générale, les chercheurs recueillaient les données grâce à un questionnaire auto-administré et présenté sur un écran tactile. Le déroulement de la méthode de collecte de données est la suivante : un agent de recherche devait se présenter sur les lieux de travail afin d'expliquer clairement le processus aux participants désireux de remplir le questionnaire. En d'autres mots, l'agent de recherche était sur place pour présenter le questionnaire et voir quelques questions types ainsi que pour expliquer le fonctionnement de l'écran tactile. Il est important de mentionner qu'il était cependant à l'écart pendant que les travailleurs répondaient au questionnaire afin de protéger la confidentialité des informations recueillies. Avant de répondre au questionnaire, les participants devaient également signer un formulaire de consentement afin de prendre part à l'étude. La participation consistait ensuite à répondre, à l'aide de l'écran tactile, au questionnaire sur la santé mentale et le travail, et ce, dans un local clos du lieu de travail. Il est à noter que la participation à cette recherche se faisait sur une base volontaire et que personne n'a été forcé d'y prendre part.

Finalement, une fois la passation du questionnaire terminé, les réponses obtenues ont été envoyées dans une base de données et les réponses obtenues permettent d'évaluer et d'analyser autant *l'état de la santé mentale*

*des travailleurs*, c'est-à-dire la détresse psychologique, la dépression, l'épuisement professionnel; *les conditions de travail*, soit le soutien organisationnel, les quarts de travail; *les conditions de vie hors du travail*, par exemple le soutien hors travail, le nombre d'enfants; *la personnalité* et plusieurs autres éléments. On doit comprendre que seulement les sections du questionnaire correspondant à nos hypothèses de recherches ainsi qu'à nos variables sont retenues. La prochaine partie de ce chapitre rend compte du modèle opératoire et des différentes variables.

### **3.4 LE MODÈLE OPÉRATOIRE**

Dans cette section, nous présenterons les indicateurs issus du *Questionnaire aux employés du SPVM* qui nous permettront de mesurer quantitativement chacune des variables de notre modèle de recherche. Dans un premier temps, les indicateurs sont dévoilés dans le tableau suivant afin d'en faciliter la lecture. De plus, il sera question de présenter la mesure des variables selon l'étendue de l'échelle de chacune des variables présente dans la recherche. Concrètement, cette partie permettra de faire le point sur les variables du modèle de recherche et sur les échelles utilisées pour les mesurer. Ainsi, ceci permettra de comprendre la façon dont les variables seront codées pour les analyses statistiques qui seront présentées dans le chapitre suivant. Bref, le tableau suivant présente notre modèle opératoire :

**TABLEAU II.** Le modèle opératoire et l'étendue de l'échelle de chaque variable

<b>VARIABLES INDÉPENDANTES</b>		
<b>CONCEPT</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>ÉCHELLE</b>
<b><i>Conflit travail-famille</i></b>		
<b>VARIABLES</b>		
<b><i>Conflit travail - famille</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Après le travail, je reviens à la maison trop fatigué pour faire certaines choses que j'aime.</li> <li>Au travail, j'ai tellement de choses à faire que cela empiète sur mes intérêts personnels.</li> <li>Mes proches n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie professionnelle lorsque je suis avec eux.</li> <li>Ma vie professionnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais avec mes proches.</li> </ul>	1= Tout à fait en désaccord 2= En désaccord 3= Ni en accord ni en désaccord 4= D'accord 5= Tout à fait en accord
<b><i>Conflit famille - travail</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Je suis souvent trop fatigué au travail à cause des choses que je dois faire à la maison.</li> <li>Mes préoccupations concernant ma vie personnelle nuisent à ma concentration au travail.</li> <li>L'administration et mes collègues n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie personnelle au travail.</li> <li>Ma vie professionnelle m'empêche de passer le temps que je souhaiterais au travail.</li> </ul>	1= Tout à fait en désaccord 2= En désaccord 3= Ni en accord ni en désaccord 4= D'accord 5= Tout à fait en accord
<b>VARIABLES MODÉRATRICES</b>		
<b>CONCEPT</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>ÉCHELLE</b>
<b><i>Centralité des rôles</i></b>		
<b>VARIABLES</b>		
<b><i>Le temps consacré à la famille</i></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous aux travaux ménagers?</li> <li>En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous à vous occuper d'un parent âgé?</li> <li>En général, combien d'heures par semaine consacrez-vous à vous occuper d'un proche handicapé?</li> </ul>	Nombre d'heures

<b>Le temps consacré au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous à votre emploi?</li> </ul>	Nombre d'heures
<b>VARIABLES DÉPENDANTES</b>		
<b>CONCEPT</b>	<b>INDICATEURS</b>	
<b>Santé mentale</b>		
<b>VARIABLE</b>		
<i>Épuisement professionnel</i>		
<b>DIMENSIONS</b>		
<b>Épuisement émotionnel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Je sens que mon travail m'épuise sur le plan émotif.</li> <li>Je me sens complètement vidé à la fin d'une journée de travail.</li> <li>Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et que je dois affronter une nouvelle journée au travail.</li> <li>Travailler toute la journée représente vraiment un effort pour moi.</li> <li>Je sens que mon travail m'épuise complètement.</li> </ul>	0= Jamais 1= Sporadiquement. Quelques fois par année ou moins 2= De temps en temps. Une fois par mois ou moins 3=Régulièrement. Quelques fois par mois 4= Souvent. Une fois par semaine 5= Très souvent. Quelques fois par semaine 6= À chaque jour
<b>Cynisme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>J'ai moins d'intérêt pour mon travail depuis que j'ai commencé cet emploi.</li> <li>Je suis devenu moins enthousiaste pour mon travail.</li> <li>Je veux simplement faire mon travail et ne pas être dérangé.</li> <li>Je suis devenu cynique à propos du fait que mon travail puisse contribuer à quoi que ce soit.</li> <li>Je doute de la valeur de mon travail.</li> </ul>	0= Jamais 1= Sporadiquement. Quelques fois par année ou moins 2= De temps en temps. Une fois par mois ou moins 3=Régulièrement. Quelques fois par mois 4= Souvent. Une fois par semaine 5= Très souvent. Quelques fois par semaine 6= À chaque jour
<b>Efficacité professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Au travail, j'ai vraiment l'impression que je suis efficace pour faire avancer les choses.</li> <li>Je me sens stimulé lorsque j'accomplis quelque chose au travail.</li> <li>J'arrive à résoudre efficacement les problèmes qui se présentent à mon travail.</li> <li>Selon moi, je fais un bon travail.</li> <li>Pour ce travail, j'ai accompli beaucoup de choses qui en</li> </ul>	0= Jamais 1= Sporadiquement. Quelques fois par année ou moins 2= De temps en temps. Une fois par mois ou moins 3=Régulièrement. Quelques fois par mois 4= Souvent. Une fois par semaine 5= Très souvent. Quelques fois par semaine 6= À chaque jour

	<p>valaient la peine.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• J'ai l'impression que ma contribution est utile aux réalisations de cette organisation.</li> </ul>	
<b>VARIABLE</b>		
<b>Dépression</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment vous êtes-vous senti pendant les deux dernières semaines, incluant aujourd'hui?</li> </ul>	<p><b>Tristesse :</b>  0= Je ne me sens pas triste.  1= Je me sens triste la plupart du temps.  2= Je me sens constamment triste  3= Je suis si triste ou si malheureux que ce n'est pas supportable.</p> <p><b>Pessimisme :</b>  0= Je ne me sens pas découragé.  1= Je me sens plus découragé qu'avant face à mon avenir.  2= Je ne m'attends pas à ce que les choses s'arrangent pour moi.  3= J'ai le sentiment que mon avenir est sans espoir et qu'il ne peut qu'empirer.</p> <p><b>Sentiment d'échec :</b>  0= Je n'ai pas le sentiment d'avoir échoué dans la vie, d'être un raté.  1= J'ai échoué plus souvent que je n'aurais dû.  2= Quand je pense à mon passé, je constate un grand nombre d'échecs.  3= J'ai le sentiment d'avoir complètement raté ma vie.</p> <p><b>Perte de plaisir :</b>  0= J'éprouve toujours autant de plaisir qu'avant pour les choses qui me plaisent.  1= Je n'éprouve pas autant de plaisir pour les choses qu'avant.  2= J'éprouve très peu de plaisir pour les choses qui me plaisaient habituellement.  3= Je n'éprouve aucun plaisir pour les choses qui me plaisaient habituellement.</p> <p><b>Sentiment de culpabilité :</b>  0= Je ne me sens pas particulièrement coupable  1= Je me sens coupable pour bien des choses que j'ai faites ou que j'aurais dû faire.  2= Je me sens coupable la plupart du temps.</p>

		<p>3= Je me sens tout le temps coupable.</p> <p><b>Sentiments de punition :</b>  0= Je n'ai pas le sentiment d'être puni.  1= Je sens que je pourrais être puni.  2= Je m'attends à être puni.  3= J'ai le sentiment d'être puni.</p> <p><b>Estime de soi :</b>  0= Mes sentiments envers moi-même n'ont pas changé.  1= J'ai perdu confiance en moi.  2= Je suis déçu par moi-même.  3= Je ne m'aime pas du tout.</p> <p><b>Autocritique :</b>  0= Je ne me blâme pas ou ne me critique pas plus que d'habitude.  1= Je suis plus critique envers moi-même que je ne l'étais.  2= Je me reproche tous mes défauts.  3= Je me reproche tous les malheurs qui arrivent.</p> <p><b>Pensées suicidaires :</b>  0= Je ne pense pas du tout à me suicider.  1= Il m'arrive de penser à me suicider, mais je ne le ferais pas.  2= J'aimerais me suicider.  3= J'aimerais me suicider si l'occasion se présentait.</p> <p><b>Pleurs :</b>  0= Je ne pleure pas plus qu'avant.  1= Je pleure plus qu'avant.  2= Je pleure pour la moindre chose.  3= Je voudrais pleurer, mais je n'en suis pas capable.</p> <p><b>Agitation :</b>  0= Je ne suis pas plus agité ou plus tendu que d'habitude.  1= Je suis plus agité ou plus tendu que d'habitude.  2= Je suis si agité ou tendu que j'ai du mal à rester tranquille.  3= Je suis si agité ou tendu que je dois continuellement bouger ou faire quelque chose.</p> <p><b>Perte d'intérêt :</b>  0= Je n'ai pas perdu d'intérêt pour les gens ou pour les activités.  1= Je m'intéresse moins qu'avant aux gens et aux choses.  2= Je ne m'intéresse presque plus</p>
--	--	--

		<p>aux gens et aux choses. 3=J'ai du mal à m'intéresser à quoi que ce soit.</p> <p><b>Indécision :</b> 0= Je prends des décisions toujours aussi bien qu'avant. 1= Il m'est plus difficile que d'habitude de prendre des décisions. 2= J'ai beaucoup plus de mal qu'avant à prendre des décisions. 3= J'ai du mal à prendre n'importe quelle décision.</p> <p><b>Autodépréciation :</b> 0= Je pense être quelqu'un de valable. 1= Je ne crois pas avoir autant de valeur ni être aussi utile qu'avant. 2= Je me sens moins valable que les autres. 3= Je sens que je ne vauds absolument rien.</p> <p><b>Perte d'énergie :</b> 0= J'ai toujours autant d'énergie qu'avant. 1= J'ai moins d'énergie qu'avant. 2= Je n'ai pas assez d'énergie pour pouvoir faire grand-chose. 3= J'ai trop peu d'énergie pour faire quoi que ce soit.</p> <p><b>Changements dans le sommeil :</b> 0= 0. Mes habitudes de sommeil n'ont pas changé. 1=1.a) Je dors un peu plus que d'habitude. 2=1.b) Je dors un peu moins que d'habitude. 3=2.a) Je dors beaucoup plus que d'habitude. 4=2.b) Je dors beaucoup moins que d'habitude. 5=3.a) Je dors presque toute la journée. 6=3.b) Je me réveille 1 ou 2 heures plus tôt et je suis incapable de me rendormir.</p> <p><b>Irritabilité :</b> 0= Je ne suis pas plus irritable que d'habitude.  1= Je suis plus irritable que d'habitude. 2= Je suis beaucoup plus irritable que d'habitude. 3= Je suis constamment irritable.</p>
--	--	--

		<p><b>Changements dans l'appétit :</b>  0= 0. Mon appétit n'a pas changé.  1=1.a) J'ai un peu moins d'appétit que d'habitude.  2=1.b) J'ai un peu plus d'appétit que d'habitude.  3=2.a) J'ai beaucoup moins d'appétit que d'habitude.  4=2.b) J'ai beaucoup plus d'appétit que d'habitude.  5=3.a) Je n'ai pas d'appétit du tout.  6=3.b) J'ai constamment envie de manger.</p> <p><b>Difficulté de concentration :</b>  0= Je parviens à me concentrer toujours aussi bien qu'avant.  1= Je ne parviens pas à me concentrer aussi bien que d'habitude.  2= J'ai du mal à me concentrer longtemps sur quoi que ce soit.  3= Je me trouve incapable de me concentrer sur quoi que ce soit.</p> <p><b>Fatigue :</b>  0= Je ne suis pas plus fatigué que d'habitude.  1= Je me fatigue plus facilement que d'habitude.  2= Je suis trop fatigué pour faire un grand nombre choses que je faisais avant.  3= Je suis trop fatigué pour faire la plupart des choses que je faisais avant.</p> <p><b>Perte de libido :</b>  0= Je n'ai pas noté de changement récent dans mon intérêt pour le sexe.  1= Le sexe m'intéresse moins qu'avant.  2= Le sexe m'intéresse beaucoup moins maintenant.  3= J'ai perdu tout intérêt pour le sexe.</p>
<b>VARIABLES DE CONTRÔLE</b>		
<b>VARIABLE</b>	<b>COMPOSANTES &amp; INDICATEURS</b>	
<b>Genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexe?</li> </ul>	1 = Masculin 2 = Féminin

<b>Âge</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quelle est votre année de naissance?</li> </ul>	Âge du répondant
<b>Statut de policier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le statut de policier</li> </ul>	0 = Civil 1 = Policier
<b>Autonomie professionnelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• J'ai la liberté de décider comment je fais mon travail.</li> <li>• Mon travail me permet de prendre des décisions de façon autonome.</li> <li>• J'ai passablement d'influence sur la façon dont les choses se passent à mon travail.</li> </ul>	1 = Pas du tout d'accord 2 = Pas d'accord 3 = D'accord 4 = Tout à fait d'accord
<b>Demandes professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon travail exige d'aller vite.</li> <li>• Mon travail exige de travailler très fort mentalement.</li> <li>• On ne me demande pas d'effectuer une quantité de travail excessive.</li> <li>• J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.</li> <li>• Je ne reçois pas de demandes contradictoires de la part des autres.</li> <li>• Mon travail m'oblige à me concentrer intensément pendant de longues périodes.</li> <li>• Mon travail est souvent interrompu avant que je ne l'aie terminé, je dois alors y revenir plus tard.</li> <li>• Mon travail est très mouvementé.</li> <li>• Je suis souvent ralenti dans mon travail parce que je dois attendre que les autres aient terminé le leur.</li> </ul>	1 = Pas du tout d'accord 2 = Pas d'accord 3 = D'accord 4 = Tout à fait d'accord
<b>Soutien social du Superviseur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mon supérieur m'aide à mener mon travail à bien.</li> <li>• Mon supérieur réussit facilement à faire collaborer ses subordonnés.</li> <li>• Mon supérieur se sent concerné par le bien-être de ses subordonnés.</li> <li>• Mon supérieur prête attention à ce que je dis.</li> </ul>	1 = Pas du tout d'accord 2 = Pas d'accord 3 = D'accord 4 = Tout à fait d'accord

<p><b>Soutien social des collègues</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les collègues avec qui je travaille m'aident à mener mon travail à bien.</li> <li>• Les collègues avec qui je travaille sont compétents pour accomplir leur travail.</li> <li>• Les collègues avec qui je travaille me manifestent de l'intérêt.</li> </ul> <p>Les collègues avec qui je travaille sont amicaux.</p>	<p>1 = Pas du tout d'accord  2 = Pas d'accord  3 = D'accord  4 = Tout à fait d'accord</p>
<p><b>Soutien social hors Travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un à qui vous pouvez vous confier, parler librement de vos problèmes?</li> <li>• Y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un qui peut vous aider si vous êtes mal pris?</li> <li>• Y a-t-il dans votre entourage (vos amis ou votre famille) quelqu'un de qui vous vous sentez proche et qui vous démontre de l'affection?</li> </ul>	<p>0 = Non  1 = Oui</p>

### **3.5 LA MESURE DES VARIABLES**

Suite à la présentation, dans la partie précédente, des variables du modèle de recherche et des échelles utilisées pour les mesurer, nous expliquerons ci-dessous, plus clairement, la façon dont les variables seront codées pour les analyses statistiques. Finalement, nous discuterons plus en détail de la mesure de chacune de ces variables.

#### **3.5.1 LES VARIABLES INDÉPENDANTES**

Le concept du conflit travail-famille présent dans notre modèle de recherche comporte, comme nous l'avons mentionné précédemment, deux variables, soient le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Nous optons ainsi pour une mesure bidirectionnelle du concept puisque cette approche est justifiée en abondance dans la littérature, renforçant ainsi le choix de traiter séparément ces deux dimensions.

Donc, pour chacune des deux variables du conflit travail-famille, les répondants devaient répondre à quatre questions en choisissant ce qui traduisait le mieux leur situation sur une échelle de type Likert à cinq niveaux (1 = Tout à fait en désaccord; 2 = En désaccord; 3 = Ni en accord ni en désaccord; 4 = D'accord; 5 = Tout à fait en accord).

La somme des réponses représente la valeur finale des variables indépendantes que sont le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Une valeur faible représente l'individu ne vivant que très peu de conflit travail → famille ou famille → travail, alors qu'une valeur élevée représente l'individu vivant un intense conflit travail → famille ou famille → travail (Guttek, et al., 1991).

### **3.5.2 LES VARIABLES MODÉRATRICES**

Le concept de la centralité des rôles se divise en deux variables principales, plus particulièrement on parle ici du temps consacré au rôle familial et du temps consacré au rôle professionnel. Ces deux variables cherchent à voir si les individus consacrent plus de temps aux rôles et voir par le fait même s'ils accordent une plus grande importance au travail ou à la famille.

Afin de mesurer la centralité de la famille, le temps passé dans la sphère familiale a été retenu et se compose de trois (3) items. La moyenne de temps en heures accordé à chacun sera calculée pour obtenir une moyenne. Quant à la centralité du travail, le temps passé dans la sphère professionnelle qui se mesure à l'aide de deux items a été retenu. La moyenne de temps en heures accordée à chacun sera calculée

### 3.5.3 LES VARIABLES DÉPENDANTES

#### 3.5.3.1 L'épuisement professionnel

Afin de mesurer l'épuisement professionnel, les répondants devaient soumettre une réponse pour les 16 énoncés du questionnaire Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Ces questions sont mesurées sur une échelle de fréquence de sept points de type Likert. Au final, les répondants obtiendront donc un score qui variera de 0 à 30 pour les dimensions de l'épuisement émotionnel et du cynisme, alors que l'efficacité professionnelle variera de 0 à 36. Des scores élevés concernant l'épuisement émotionnel et le cynisme agencés à des scores faibles en ce qui a trait à l'efficacité professionnelle sont indicatifs d'épuisement professionnel (Schutte, Toppinen, Kalimo, & Schaufeli, 2000).

#### 3.5.3.2 La dépression

Concernant la dépression, les répondants devaient répondre à 21 énoncés du *Beck Depression Inventory II* (BDI-II) dont la question était toujours la même (*Comment vous êtes-vous senti pendant les deux dernières semaines, incluant aujourd'hui?*), mais où les choix de réponses changeaient à chaque énoncé. En effet, cette question est mesurée sur une échelle de fréquence de quatre points de type Likert qui se transforme pour chaque énoncé, selon le thème choisi. Plus précisément, chaque question se rattache à quatre déclarations qui sont

disposées de telle sorte à intensifier la sévérité du symptôme de dépression. On y retrouve ainsi plusieurs thèmes relatifs aux symptômes de la dépression, notamment la tristesse, les sentiments de répression, les sentiments de culpabilité, la fatigue, l'agitation, l'autoaversion, la difficulté de se concentrer, les habitudes de sommeil, l'irritabilité, la dévalorisation, la concentration, la perte d'intérêt, les pensées suicidaires et le manque d'intérêt vis-à-vis le sexe (Beck, Steer, & Brown, 1996). Notons que chacune des réponses est notée sur une échelle allant de la valeur zéro (0) à trois (3). Des scores totaux élevés indiquent des symptômes élevés et plus sévères de dépression. Les seuils sont les suivants : un score de 0 à 13 fait référence à une dépression minimale, un score de 14 à 19 indique une dépression légère, un score de 20 à 28 signifie une dépression modérée alors qu'un score oscillant entre 29 et 63 annonce une dépression sévère (Beck, et al., 1996).

La partie qui suit présente le plan d'analyse afin de bien comprendre les types d'analyses qui seront menées dans le but de tester notre modèle d'analyse et nos différentes hypothèses.

### 3.6 LE PLAN D'ANALYSE

On réalise que dans toutes les recherches quantitatives, une emphase toute particulière est mise sur l'analyse statistique des données. En effet, ce processus doit absolument être effectué, et ce, dans tous les cas où les données sont recueillies à l'aide d'enquête et tout particulièrement lorsque l'on emploie des questionnaires (Quivy & Van Campenhoudt, 1995 [2006]). Dans le cas de cette recherche, les données utilisées pour analyser nos hypothèses ont effectivement été collectées via un questionnaire rempli en milieu de travail. Notons également qu'un nettoyage des données sera réalisé et la création des variables nécessaires, suite à ce nettoyage, sera effectuée.

Afin de rendre une analyse globale et précise de nos données, les trois étapes d'analyses de données définies par Quivy et Campenhoudt (1995 [2006]) seront respectées. En effet, nous procéderons, en premier lieu à l'analyse descriptive de chacune de nos variables. Deuxièmement, il est primordial d'effectuer des analyses bivariées et multivariées, puisqu'elles comprennent un ensemble de méthodes qui visent à synthétiser l'information provenant de plusieurs variables. Par ailleurs, afin de traiter les données, les variables qui ont été précédemment présentées seront soumises au traitement statistique à l'aide du logiciel SPSS pour mener à terme cette étude.

Les statistiques descriptives concernent les méthodes qui permettent de résumer l'information afin de la rendre plus intelligible, plus utile et plus aisément communicable, c'est donc dire qu'elles permettent d'organiser, de présenter et d'analyser des données (Fox, 1999 [2006]). Ainsi, dans cette recherche, le profil des répondants sera présenté et l'analyse de nos variables permettra de déterminer leurs caractéristiques et leurs natures spécifiques. En résumé, il sera nécessaire d'effectuer des analyses descriptives afin de décrire l'échantillon de l'enquête. Lors de l'analyse descriptive, les caractéristiques de distribution suivantes seront étudiées, tout d'abord la moyenne sera calculée, ainsi que les écarts-types, les fréquences et les pourcentages. Ainsi, le fait de décrire en pourcentage notre échantillon sera bénéfique à la compréhension des résultats et permettra donc de mieux représenter la population à l'étude. De plus, les analyses pourront donc nous renseigner sur la distribution des variables et s'assurer qu'il s'agit bel et bien d'une distribution normale. Ceci favorisera ultimement le développement des analyses bivariées et multivariées.

Par la suite, il semble logique selon Quivy et Campenhout (1995 [2006]) d'effectuer des analyses bivariées afin d'étudier en profondeur les relations entre les variables, c'est-à-dire qu'il sera nécessaire d'effectuer des corrélations de Pearson afin de mettre en relations les variables. Ces analyses permettront, plus précisément de vérifier s'il y a présence de relations significatives ainsi que de constater la direction des associations qui seront recensées.

Puis, nous procéderons en dernier lieu à des analyses multivariées. Tout d'abord, nous allons vérifier à l'aide d'analyses factorielles la bidirectionnalité du conflit travail-famille afin de discerner ses deux dimensions. Par la suite, nous allons effectuer une analyse de régression hiérarchique modérée afin de vérifier l'effet modérateur de notre recherche. Étant donné que notre modèle de recherche contient des variables modératrices, le choix d'une analyse de régression hiérarchique modérée convient bien à cette étude, et plus précisément pour étudier les relations entre nos variables. En effet, l'hypothèse du rôle modérateur est centrale dans cette recherche. Ainsi, une analyse de régression hiérarchique modérée est un moyen qui permet de détecter de façon empirique comment une variable modère ou influence la nature d'une relation entre deux autres variables (Aiken & West, 1991). L'examen de l'effet modérateur des phases relationnelles sera réalisé en suivant la procédure d'Aiken et West (1991). La première chose que l'on doit faire selon cette procédure est de centrer les variables indépendantes, en d'autres mots il s'agit de créer de nouvelles variables pour lesquelles la moyenne a été soustraite de chaque valeur (Aiken & West, 1991). Ensuite, il s'agit de créer des variables qui sont le produit des variables indépendantes centrées. Dans un premier temps, nous allons entrer la dépression comme variable dépendante, ensuite la variable centrée du conflit travail → famille sera insérée ainsi que la variable centrée du temps consacré au rôle familial et finalement nous introduirons la variable représentant l'interaction de ces deux variables centrées. Le même principe sera effectué pour notre deuxième relation qui comprend l'épuisement

professionnel, le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel. Cette méthode permet de tester la significativité des différences éventuellement observées entre les résultats des régressions et l'hypothèse d'une modération est supportée si le terme d'interaction a un coefficient de régression significatif (Aiken & West, 1991).

Ce chapitre a tenté de couvrir les parties importantes associées au modèle opératoire, au plan d'observation et au plan d'analyse, ce qui correspond aux aspects méthodologiques se rattachant à la problématique et à la question de recherche qui en découle.

Puisque nous avons essentiellement discuté de la méthodologie de recherche dans cette partie, il sera important dans le chapitre suivant de présenter les résultats obtenus.

# CHAPITRE 4

## RÉSULTATS

Ce quatrième chapitre permettra de faire le point concernant les résultats obtenus suite aux analyses statistiques effectuées auprès de notre échantillon. Après avoir survolé les détails entourant le nettoyage des données, nous présenterons les résultats des analyses. Nous aborderons, en premier lieu, les statistiques descriptives, en établissant le profil des principales variables du modèle de recherche, c'est-à-dire la dépression, l'épuisement professionnel, le conflit travail-famille et le temps consacré aux rôles professionnel et familial. Ensuite, nous présenterons les analyses descriptives présentant les caractéristiques des répondants. La deuxième section de ce chapitre dévoilera les analyses bivariées alors que nous aborderons dans la dernière section les résultats de l'analyse multivariée.

#### **4.1 NETTOYAGE DES DONNÉES**

Tout d'abord, il est primordial de vérifier que la base de données ne contient pas de valeurs incongrues, ainsi nous avons procédé au traitement des valeurs manquantes. Évidemment, le fait que le questionnaire soit informatisé, ceci a favorisé la qualité des données. Toutefois, notons que les répondants pouvaient choisir l'option « Refus de répondre » et ces valeurs devaient être traitées avant de procéder aux analyses statistiques. La vérification de la fréquence des réponses des variables à l'étude a donc permis d'identifier ces valeurs avant d'entamer les analyses statistiques.

## 4.2 STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Dans cette section, nous allons présenter les analyses descriptives du profil des répondants ainsi que celles liées aux variables du modèle de recherche ainsi que celles relatives aux caractéristiques des répondants.

En premier lieu, nous exposerons les différentes variables, soit la dépression, l'épuisement professionnel, le conflit travail → famille, le conflit famille → travail, le temps consacré au rôle familial et le temps consacré au temps professionnel. Ensuite, nous présenterons le profil des répondants, c'est-à-dire le genre, l'âge, le statut de policier, l'autonomie professionnelle, les demandes psychologiques, le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues et le soutien social hors travail. Notons que l'échantillon final utilisé pour cette étude est composé de 410 observations.

## **4.2.1 LES VARIABLES**

Nous présenterons dans cette section les variables dépendantes, les variables indépendantes et nous terminerons par les variables modératrices afin de bien décrire les composantes du modèle de recherche. Ainsi, les moyennes obtenues, les écarts types et les alphas de Cronbach, pour ne nommer que ceux-ci, seront présentés.

### **4.2.1.1 LA DÉPRESSION**

Nous présentons les analyses descriptives de notre première variable dépendante qu'est la dépression. La dépression obtient une moyenne de 0,35 sur une échelle de 4 points où les choix de réponses changent à chaque item et varient de 0 à 3 (écart-type = 0,36). Notons que plus le score est élevé, plus le niveau de dépression sera important. Ainsi, on constate que les répondants avaient un niveau de dépression relativement bas étant donné la moyenne obtenue. On réalise également que le maximum obtenu est de 2,10 ce qui démontre qu'aucun répondant ne vivait un niveau de dépression majeure. De plus, le coefficient de cohérence interne, tel qu'indiqué au tableau III, est de 0,87. Il est donc très élevé ce qui signifie que les énoncés retenus mesurent de façon adéquate la variable de la dépression.

#### **4.2.1.2 L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL**

Nous présentons les analyses descriptives de notre deuxième variable dépendante qu'est l'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel obtient une moyenne de 1,40 sur une échelle de 7 points où 0 égal *Jamais* et 6 égal *À chaque jour* (écart-type = 1,01). Notons que plus le score est élevé, plus le niveau d'épuisement professionnel sera important. Ainsi, on constate que les répondants avaient un niveau d'épuisement professionnel relativement bas étant donné la moyenne obtenue. On réalise également que le maximum obtenu est de 4,69 ce qui démontre un niveau d'épuisement professionnel modéré, mais on constate que ce ne sont pas des résultats extrêmes et alarmants. De plus, le coefficient de cohérence interne, tel qu'indiqué au tableau 4, est de 0,90. Il est donc très élevé ce qui veut dire que les énoncés retenus mesurent de façon adéquate la variable de la dépression.

#### **4.2.1.3 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE**

Nous présentons les analyses descriptives de la variable indépendante du modèle de recherche. Rappelons que le conflit travail-famille est étudié ici avec une mesure bidirectionnelle précisant deux dimensions, soit le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Les résultats obtenus confirment la présence de deux dimensions quant au concept du conflit travail-famille. En

effet, les items un à quatre font référence au conflit famille → travail, alors que les items cinq à huit réfèrent au conflit travail → famille. Le tableau III présente ces résultats.

**TABLEAU III.** Analyse factorielle de l'échelle de mesure du conflit travail-famille

Matrice des composantes après rotation

	Composante	
	1	2
item 6	<b>,873</b>	,083
item 8	<b>,779</b>	,064
item 5	<b>,741</b>	,289
item 7	<b>,738</b>	,163
item 2	,094	<b>,738</b>
item 3	,114	<b>,727</b>
item 4	,129	<b>,687</b>
item 1	,158	<b>,669</b>

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation de Kaiser.

a. La rotation a convergé en 3 itérations.

La dimension du conflit travail → famille obtient la moyenne de 2,38 sur une échelle de 5 points où 1 égal *Tout à fait en désaccord* et 5 signifie *Tout à fait en accord* (écart-type = 0,90). En ce qui concerne le conflit famille → travail la moyenne obtenue est de 2,03 sur 5 points (écart-type = 0,68). Plus le score est élevé, plus le conflit travail → famille ou le conflit famille → travail est élevé. Parmi les résultats obtenus, le maximum obtenu pour le conflit travail → famille est de 5 alors que pour le conflit famille → travail, le maximum est de 4,75 ce qui indique que certains répondants vivent des niveaux de conflit travail-famille élevés.

Malgré que les résultats se ressemblent, il est possible de dire que les répondants vivent très légèrement plus de conflit travail → famille que de conflit famille → travail. De plus, le coefficient de cohérence interne, tel qu'indiqué dans le tableau VI, est de 0,80 pour le conflit travail → famille ce qui signifie que les énoncés retenus mesurent adéquatement cette dimension. Par contre, nous remarquons que le coefficient de cohérence interne du conflit famille → travail est limité à 0,69.

#### 4.2.1.4 LE TEMPS CONSACRÉ AU RÔLE FAMILIAL

En ce qui concerne la première variable modératrice, c'est-à-dire le temps consacré au rôle familial, il est important de comprendre que nous avons fait une moyenne du temps consacré aux tâches ménagères, du temps consacré aux soins d'un parent âgé et du temps consacré aux soins d'un parent handicapé. Ainsi, la moyenne obtenue pour le temps consacré au rôle familial est de 5,84 heures par semaine (écart type = 6,97). Prise individuellement, la moyenne du temps consacré aux tâches ménagères est de 4,93 heures par semaine (écart type = 5,94), celle du temps consacré aux soins d'un parent âgé est de 0,75 heure par semaine (écart type = 2,63) et finalement la moyenne du temps consacré aux soins d'un parent handicapé est de 0,18 heure par semaine (écart type = 2,53).

Nous remarquons dans le tableau VIII les résultats du temps consacré au rôle familial selon le genre. Étrangement, on obtient des résultats qui démontrent que la moyenne de temps consacré aux tâches ménagères est légèrement plus grande chez les hommes (4,95 heures par semaine) que chez les femmes (4,90 heures par semaine). La même tendance se présente au niveau du temps consacré aux soins d'un parent handicapé alors que la moyenne d'heures hebdomadaire chez les hommes est de 0,22 heure par semaine 0,11 heure par semaine pour les femmes. Notons qu'il est bien connu au travers de la

littérature que les femmes consacrent en moyenne plus d'heures que les hommes aux tâches familiales (OCDE, 2011).

#### **4.2.1.5 LE TEMPS CONSACRÉ AU RÔLE PROFESSIONNEL**

La seconde variable modératrice, c'est-à-dire le temps consacré au rôle professionnel, a été mesurée en analysant le nombre d'heures travaillé par semaine. La moyenne obtenue est de 36,10 heures par semaines (écart type = 6,50). Notons que le minimum et le maximum obtenus sont extrêmes, en effet le minimum d'heures de travail par semaine est de 7,30 heures alors que le maximum est de 80 heures de travail par semaine.

#### **4.2.2 LES RÉPONDANTS**

Dans cette section, nous présenterons le profil des répondants au travers des variables suivantes : le genre, l'âge, le statut de policier, l'autonomie professionnelle, les demandes professionnelles, le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues et le soutien social hors travail.

#### **4.2.2.1 LE GENRE**

Les analyses descriptives indiquent que 251 des répondants sont des hommes contre seulement 159 femmes. Le pourcentage de femmes se chiffre à 38,8 % alors que les hommes sont plus nombreux en occupant 61,2 % de l'échantillon total.

#### **4.2.2.2 L'ÂGE**

Pour ce qui est de la variable liée à l'âge, les travailleurs qui ont répondu au questionnaire sont âgés de 20 à 58 ans. La moyenne est de 38,5 ans (écart type = 8,56).

#### **4.2.2.3 LE STATUT DE POLICIER**

En ce qui concerne le statut de policier, notons que deux types de profession étaient possibles, soit le fait d'être policier ou être un civil, c'est-à-dire les employés de bureau. L'échantillon se compose donc de 283 policiers et 127 travailleurs civils ce qui correspond à 69 % de policiers et à 31 % de civils.

#### **4.2.2.4 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE**

En ce qui concerne l'autonomie professionnelle, nous utilisons 3 indicateurs pour lesquels des valeurs de 1 à 4 sont possibles pour mesurer cette variable. La moyenne de réponses obtenues est de 2,79 (écart type = 0,65) ce qui se traduit par le fait que les répondants disent posséder une autonomie professionnelle plutôt importante dans leur emploi. Également, le maximum obtenu est de 4 démontrant que certains disent bénéficier d'une autonomie professionnelle complète. Notons que pour cette échelle, le coefficient de cohérence interne (alpha) est de 0,76.

#### **4.2.2.5 LES DEMANDES PROFESSIONNELLES**

Pour ce qui est de la variable des demandes professionnelles, elle se compose de 9 indicateurs pouvant prendre des valeurs de 1 à 4. La moyenne obtenue est égale à 2,57 (écart type = 0,43). C'est donc dire que la plupart des répondants affirment faire face à des demandes professionnelles modérées. Notons que l'alpha de Cronbach pour cette variable est de 0,74 ce qui se traduit par une cohérence interne assez forte pour cette échelle. Donc, ceci signifie que les énoncés retenus mesurent de façon adéquate les demandes professionnelles.

#### **4.2.2.6 LE SOUTIEN SOCIAL DU SUPERVISEUR**

Le soutien social du superviseur a été évalué par une échelle additive à quatre items et prend des valeurs allant de 1 à 4. La moyenne obtenue pour cette variable est de 2,92 (écart type = 0,75). Ceci signifie que la plupart des répondants disent avoir un bon soutien social en provenance de leurs superviseurs. L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,93, ce qui représente un excellent coefficient de cohérence interne et permet d'affirmer que les énoncés mesurent adéquatement le soutien social du superviseur.

#### **4.2.2.7 LE SOUTIEN SOCIAL DES COLLÈGUES**

Le soutien social des collègues a été évalué par une échelle additive à quatre items et prend des valeurs allant de 1 à 4. La moyenne obtenue pour cette variable est de 3,28 (écart type = 0,47). Ceci signifie que la plupart des répondants disent avoir un excellent soutien social en provenance de leurs collègues de travail. L'alpha de Cronbach de cette échelle est de 0,87, ce qui représente un très bon coefficient de cohérence interne.

#### **4.2.2.8 LE SOUTIEN SOCIAL HORS TRAVAIL**

Finalement, la dernière variable de contrôle, soit le soutien social hors travail, a été évaluée par une échelle additive de trois items en deux points où 0=Non et 1=Oui. La moyenne pour cette variable est de 0,95 (écart type = 0,14), ce qui se traduit par le fait que les répondants disent avoir un très bon soutien en provenance de leur entourage hors travail. Notons par contre que le coefficient de cohérence interne de cette échelle est très faible à 0,45.

#### **4.3 ANALYSES BIVARIÉES**

Cette section, qui porte sur les analyses bivariées, sert à étudier les corrélations entre les diverses variables de notre modèle de recherche. Nous examinerons, à l'aide de la matrice de corrélations, les variables qui corréleront entre elles et nous identifierons les situations où il y a présence de colinéarité entre les variables du modèle de recherche. Le tableau IV (p.108) expose la matrice de corrélations à l'aide des coefficients de Pearson.

Premièrement, en ce qui a trait à la relation entre le conflit travail → famille et les conséquences liées à la santé mentale, soit la dépression et l'épuisement professionnel, les corrélations indiquent que le conflit travail → famille est positivement corrélé à la dépression ( $r=0,47$ ) et à l'épuisement professionnel

( $r=0,49$ ). Pour sa part, on constate que le conflit famille → travail est également lié positivement à ces deux conséquences et les corrélations obtenues sont significatives. On remarque que les corrélations entre le conflit famille → travail, l'épuisement professionnel ( $r=0,26$ ) et la dépression ( $r=0,37$ ) sont légèrement moins puissantes que celles impliquant le conflit travail → famille, mais sont tout aussi significatives.

Par ailleurs, notons que parmi les corrélations significatives, le temps consacré au rôle professionnel corrèle négativement avec l'épuisement professionnel ( $r=-0,16$ ). C'est donc dire que plus les répondants consacrent de temps au rôle professionnel, moins ils disent vivre d'épuisement professionnel. Également, l'âge corrèle positivement avec le temps consacré au rôle professionnel ( $r=0,19$ ) ce qui se traduit par le fait que plus on vieillit, plus on passe de temps au travail.

En ce qui a trait aux diverses variables de contrôle, on constate que sept de ces huit variables obtiennent des corrélations significatives lorsque mises en relation avec la dépression ou l'épuisement professionnel. Seul le résultat lié à l'âge ne corrèle pas avec la dépression ( $r=0,04$ ) et l'épuisement professionnel ( $r=0,05$ ). Revenons maintenant aux corrélations significatives et de leur direction positive ou négative. En ce qui concerne les corrélations liées à la variable du sexe, elles indiquent que le fait d'être une femme augmente les chances de vivre des épisodes de dépression ( $r=0,27$ ) et d'épuisement professionnel ( $r=0,21$ ). En ce qui concerne, le statut de policier, on constate que les policiers vivent moins de

dépression ( $r=-0,29$ ) et d'épuisement professionnel ( $r=-0,34$ ). De plus, les corrélations impliquant l'autonomie professionnelle démontrent que plus les répondants possèdent un degré d'autonomie dans leur travail, moins ils vivent de dépression ( $r=-0,28$ ) et d'épuisement professionnel ( $r=-0,50$ ). L'inverse se présente avec la variable liée aux demandes professionnelles, c'est-à-dire que plus les répondants disent faire face à beaucoup de demandes professionnelles, plus ils vivent de dépression ( $r=0,33$ ) et d'épuisement professionnel ( $r=0,35$ ). En ce qui concerne les trois types de soutien social, soit le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues et le soutien social hors travail, la logique est la même, c'est-à-dire que plus il y a présence de soutien social moins les répondants vivent de dépression et d'épuisement professionnel. Les résultats sont présentés dans le tableau IV.

Pour ce qui est de la colinéarité entre les variables, nous réalisons suite à l'examen de la matrice des corrélations (p.110), que nous ne sommes pas en présence de colinéarité. Il faut comprendre qu'il y a colinéarité lorsque le coefficient de Pearson est supérieur à 0,70. Ainsi, nous constatons qu'il n'y a aucune valeur égale ou supérieure à ce seuil critique.

**TABLEAU IV.** Matrice de corrélations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
<b>1. Dépression</b>														
<b>2. Épuisement professionnel</b>	,622**													
<b>3. Conflit travail → famille</b>	,472**	,489**												
<b>4. Conflit famille → travail</b>	,367**	,255**	,356**											
<b>5. Temps consacré à la famille</b>	,056	,045	,065	,025										
<b>6. Temps consacré au travail</b>	,082	-,157**	,125*	-,062	,036									
<b>7. Âge</b>	,043	-,047	,084	-,026	,088	,190**								
<b>8. Sexe</b>	,265**	,214**	,182**	,066	-,002	-,091	-,073							
<b>9. Statut de policier</b>	-,293**	-,340**	-,286**	,028	-,106*	-,034	-,046	-,333**						
<b>10. Autonomie professionnelle</b>	-,284**	-,504**	-,285**	-,076	-,084	,138**	,046	-,250**	,451**					
<b>11. Demandes psychologiques</b>	,331**	,350**	,496**	,076	,081	,116*	,093	,110*	-,340**	-,210**				
<b>12. Soutien social du superviseur</b>	-,336**	-,490**	-,354**	-,056	-,040	,077	-,136**	-,135**	,413**	,495**	-,402**			
<b>13. Soutien social des collègues</b>	-,176**	-,276**	-,237**	-,157**	-,013	,082	-,158**	-,090	,082	,196**	-,080	,360**		
<b>14. Soutien social hors travail</b>	-,152**	-,131**	-,184**	-,129**	,027	-,006	-,140**	-,015	,144**	,069	-,140**	,187**	,171**	

\*\* La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

\* La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

#### 4.4 ANALYSES MULTIVARIÉES

Cette dernière section permettra de présenter les résultats des analyses multivariées qui permettront de vérifier nos hypothèses de recherche présentées dans le second chapitre. Plus précisément, nous avons effectué des analyses de régression hiérarchique modérée.

Afin de bien structurer les résultats, nous les présenterons selon chacune de nos hypothèses de recherche. En effet, étant donné que nous avons quatre hypothèses, quatre modèles de régression ont été réalisés. Le premier s'intéresse à la relation entre notre première variable indépendante (le conflit travail → famille) et notre première variable dépendante (la dépression) et les diverses variables de contrôle. Le second modèle implique la deuxième variable indépendante (le conflit famille → travail) et la seconde variable dépendante (l'épuisement professionnel) et les variables de contrôle. Le modèle suivant insère les mêmes variables que le premier modèle, en plus d'ajouter la première variable modératrice (le temps consacré au rôle familial) et plus précisément, l'interaction entre la variable indépendante et la variable modératrice. Finalement, le dernier modèle implique les mêmes variables que le second modèle, en plus d'ajouter la seconde variable modératrice (le temps consacré au rôle professionnel) et également l'interaction entre les variables indépendante et modératrice. Notons que nos variables indépendantes et modératrices ont été standardisées afin de ne pas tenir compte uniquement de

leurs vraies valeurs, mais plutôt de considérer leurs distributions et leurs interactions.

De plus, nous nous sommes également intéressés à la différence entre les hommes et les femmes puisqu'on mentionne dans la littérature que les rôles professionnels et familiaux sont vécus différemment par les hommes et les femmes (Simon, 1995). Également, on constate dans la littérature que les hommes vivent plus de conflit travail → famille alors que les femmes vivent plus de conflit famille → travail (Byron, 2005). Nous réalisons donc que des différences au niveau du genre sont évidemment répertoriées à plusieurs niveaux dans la littérature. Ainsi, les relations principales de notre modèle de recherche et plus particulièrement l'interaction du temps consacré aux rôles professionnel et familial avec le conflit travail-famille peuvent varier selon le genre.

#### 4.4.1 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 1

La première hypothèse statuait que le conflit travail → famille est positivement lié à la dépression. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit travail → famille a un effet significatif sur la dépression. En effet, 47% de la variation dans la dépression est expliqué par la variable conflit travail → famille. Lorsque l'on ajoute les variables de contrôle, on réalise que le conflit travail → famille explique 33% de cette variation. Ainsi, cette relation significative entre ces variables indique que la dépression augmente sous l'influence du conflit travail → famille. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 1, puisque celle-ci est confirmée. Notons également que cette relation est présente autant chez les hommes que chez les femmes, mais la relation est plus forte chez les femmes.

Concernant les variables de contrôle introduites, c'est-à-dire l'âge, le genre, le statut de policier, l'autonomie professionnelle, les demandes professionnelles, le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues, le soutien social hors travail, on constate que seulement le sexe à un effet significatif sur la dépression. Le tableau V présente ces résultats, alors que les tableaux VI et VII présentent la différence homme-femme.

**TABLEAU V.** Régression de la dépression sur le conflit travail → famille

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	-,093	,044		-2,097	,037
CTF	,186	,018	,467	10,650	,000
2 (Constant)	,150	,226		,664	,507
CTF	,130	,020	,325	6,333	,000
Âge	,000	,002	-,003	-,072	,943
Sexe	,110	,033	,150	3,282	,001
Statut policier	-,034	,040	-,045	-,858	,391
Autonomie professionnelle	-,031	,029	-,057	-1,088	,277
Demandes psychologiques	,064	,043	,077	1,483	,139
Soutien social superviseur	-,049	,027	-,102	-1,828	,068
Soutien social collègues	-,014	,036	-,018	-,390	,697
Soutien social hors travail	-,125	,115	-,048	-1,090	,276
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,218	,000			
2	,289	,000			

Note. Variable dépendante : Dépression

**TABLEAU VI.** Régression de la dépression sur le conflit travail → famille pour les hommes

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	-,036	,051		-,705	,482
CTF	,139	,021	,382	6,513	,000
2 (Constant)	,043	,256		,168	,867
CTF	,099	,025	,271	3,919	,000
Âge	-,001	,002	-,014	-,234	,815
Statut policier	-,030	,052	-,038	-,569	,570
Autonomie professionnelle	-,005	,035	-,009	-,136	,892
Demandes psychologiques	,095	,052	,132	1,844	,066
Soutien social superviseur	-,054	,033	-,127	-1,652	,100
Soutien social collègues	,009	,044	,013	,198	,843
Soutien social hors travail	-,040	,136	-,018	-,258	,766
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,146	,000			
2	,190	,000			

Note. Variable dépendante : Dépression

**TABLEAU VII.** Régression de la dépression sur le conflit travail → famille pour les femmes

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	-,095	,080		-1,191	,236
CTF	,218	,029	,513	7,466	,000
2 (Constant)	,702	,395		1,775	,078
CTF	,164	,035	,386	4,669	,000
Âge	-,001	,003	-,021	-,279	,781
Statut policier	-,027	,065	-,034	-,419	,676
Autonomie professionnelle	-,056	,051	-,094	-1,109	,269
Demandes psychologiques	,045	,079	,049	,573	,568
Soutien social superviseur	-,038	,046	-,076	-,827	,409
Soutien social collègues	-,063	,062	-,075	-1,014	,312
Soutien social hors travail	-,284	,211	-,097	-1,345	,181
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,263	,000			
2	,312	,000			

Note. Variable dépendante : Dépression

#### 4.4.2 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 2

La seconde hypothèse proposait que le conflit famille → travail est positivement lié à l'épuisement professionnel. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit famille → travail a un effet significatif sur l'épuisement professionnel. En effet, 26% de la variation dans l'épuisement professionnel est expliqué par la variable conflit famille → travail. Lorsque l'on ajoute les variables de contrôle, on réalise que le conflit famille → travail explique 19% de cette variation. Ainsi, cette relation significative entre ces variables indique que l'épuisement professionnel augmente sous l'influence du conflit famille → travail. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 2. Notons également que la relation est aussi forte chez les hommes que chez les femmes.

Concernant les variables de contrôle introduites, c'est-à-dire l'âge, le genre, le statut de policier, l'autonomie professionnelle, les demandes professionnelles, le soutien social du superviseur, le soutien social des collègues, le soutien social hors travail, on constate que de ces variables, l'âge, l'autonomie professionnelle, le soutien social du superviseur et le soutien social des collègues ont un effet significatif sur l'épuisement professionnel.

**TABLEAU VIII.** Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	,603	,152		3,968	,000
CTF	,389	,071	,262	5,482	,000
2 (Constant)	3,052	,597		5,114	,000
CTF	,282	,058	,190	4,829	,000
Âge	-,010	,005	-,089	-2,238	,026
Sexe	,101	,085	,049	1,179	,239
Statut policier	-,097	,104	-,045	-,940	,348
Autonomie professionnelle	-,454	,074	-,291	-6,142	,000
Demandes psychologiques	,395	,102	,168	3,886	,000
Soutien social superviseur	-,283	,069	-,210	-4,134	,000
Soutien social collègues	-,222	,091	-,103	-2,423	,016
Soutien social hors travail	-,094	,296	-,013	-,318	,751
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,069	,000			
2	,415	,000			

Note. Variable dépendante : Épuisement professionnel

**TABLEAU IX.** Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail pour les hommes

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	,454	,178		2,545	,012
CTF	,387	,085	,278	4,559	,000
2 (Constant)	2,862	,698		4,098	,000
CTF	,269	,073	,193	3,673	,000
Âge	,015	,138	,006	,107	,915
Statut policier	-,016	,006	-,146	-2,822	,005
Autonomie professionnelle	-,376	,092	-,248	-4,108	,000
Demandes psychologiques	,399	,121	,185	3,295	,001
Soutien social superviseur	-,313	,086	-,246	-3,642	,000
Soutien social collègues	-,038	,114	-,019	-,336	,737
Soutien social hors travail	-,419	,356	-,063	-1,177	,240
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,077	,000			
2	,375	,000			

Note. Variable dépendante : Épuisement professionnel

**TABLEAU X.** Régression de l'épuisement professionnel sur le conflit famille → travail pour les femmes

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constant)	,939	,264		3,561	,000
CTF	,345	,119	,226	2,892	,004
2 (Constant)	3,628	,996		3,641	,000
CTF	,312	,095	,204	3,273	,001
Âge	-,002	,008	-,019	-,287	,774
Statut policier	-,207	,162	-,095	-1,281	,202
Autonomie professionnelle	-,553	,124	-,335	-4,464	,000
Demandes psychologiques	,303	,184	,120	1,648	,101
Soutien social superviseur	-,265	,115	-,189	-2,309	,022
Soutien social collègues	-,450	,153	-,195	-2,940	,004
Soutien social hors travail	,424	,523	,053	,810	,419
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F			
1	,051	,000			
2	,448	,000			

Note. Variable dépendante : Épuisement professionnel

#### 4.4.3 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 3

La troisième hypothèse stipulait que le temps consacré au rôle familial joue un rôle potentiellement modérateur dans la relation entre le conflit travail → famille et la dépression. Les résultats précédents ont indiqué une relation significative entre le conflit travail → famille et la dépression. Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, la dépression, sur l'interaction des variables indépendante et modératrice qui sont respectivement; le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial. Tel que mentionné au préalable, la variable indépendante et la variable modératrice ont été standardisées afin de bien pouvoir les faire interagir ensemble.

Concrètement, les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit travail → famille a plus d'effet significatif sur la dépression lorsque la variable modératrice est introduite. Ainsi, selon la procédure proposée par Aiken et West (1991), nous pouvons conclure à un effet de modulation puisque l'interaction du conflit travail → famille et du temps consacré au rôle familial est significative et explique davantage la relation entre le conflit travail → famille et la dépression. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 3 de notre modèle de recherche. Les résultats sont présentés dans le tableau XI (p.123). La Figure 2 (p.124) permet de constater graphiquement cette interaction qui permet de comprendre que lorsque la personne consacre beaucoup de temps à son rôle familial, il existe une forte association positive entre le conflit travail → famille et la dépression.

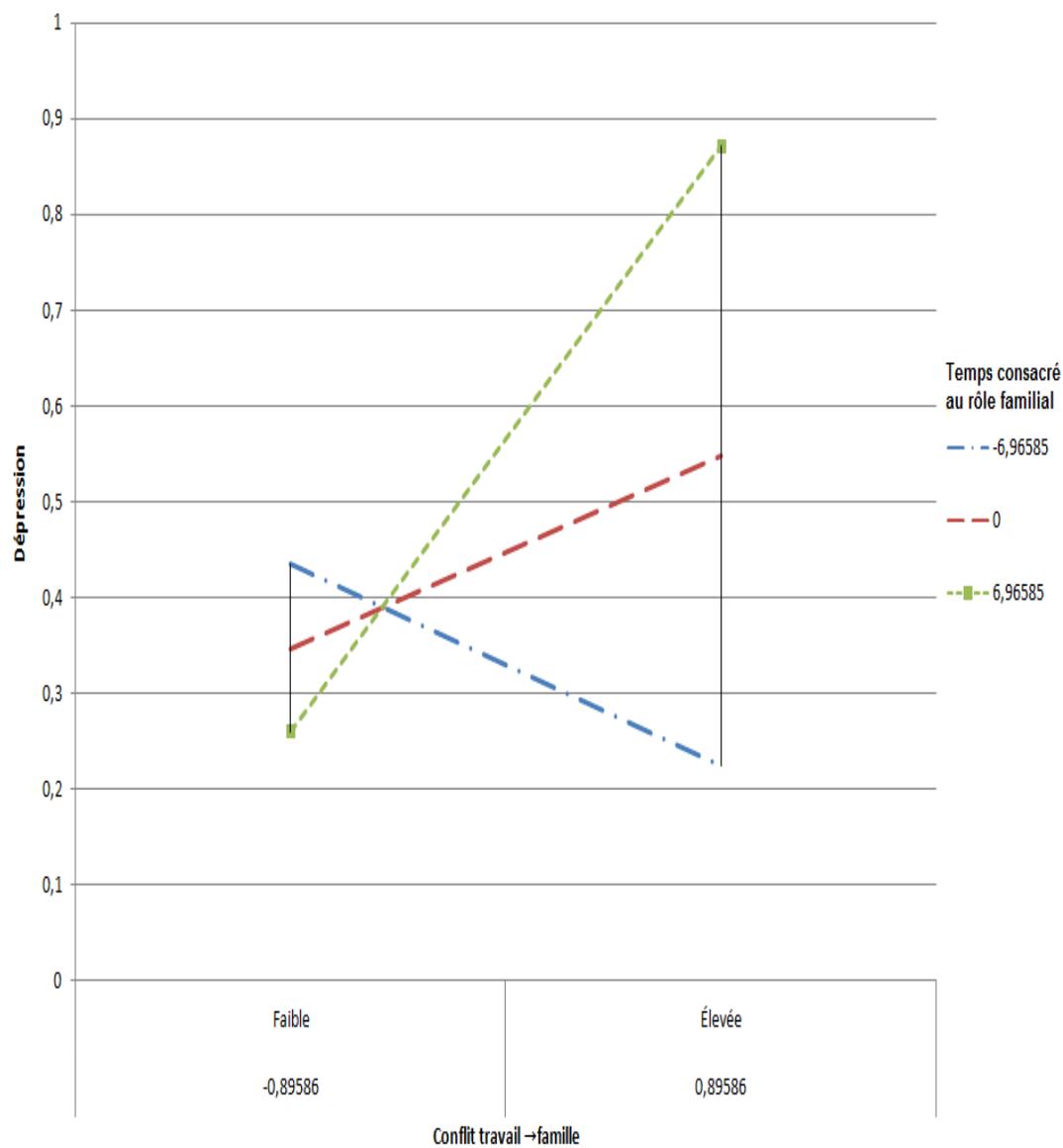
En contrepartie, lorsque la personne consacre peu de temps à son rôle familial, il existe une association négative entre le conflit travail → famille et la dépression. Dans la mesure où le temps consacré aux rôles sociaux s'avère une expression juste de la centralité des rôles, cette interaction nous informe que les conséquences négatives du conflit travail → famille sont plus importantes lorsque le rôle familial est central.

Notons que nous nous sommes également intéressés à la différence entre les hommes et les femmes. Les résultats obtenus ne permettent pas de confirmer cette l'interaction lorsque l'on prend individuellement les hommes et les femmes. Les résultats sont présentés dans les tableaux XII et XIII.

**TABLEAU XI.** Régression de la dépression sur l'interaction entre le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	P
(Constante)		,042		,045
Zscore(CTF)	,323	,000	,314	,000
Zscore (Temps Familial)	,014	,746	,048	,295
Sexe	,150	,001	,145	,002
Statut de policier	-,041	,438	-,038	,463
Âge	-,002	,958	,000	,998
Autonomie professionnelle	-,056	,286	-,054	,304
Demande psychologique	,078	,138	,073	,163
Soutien social superviseur	-,105	,062	-,114	,044
Soutien social collègues	-,016	,733	-,005	,915
Soutien social hors travail	-,050	,263	-,051	,245
Interaction TFAM et CTF			<b>,098</b>	<b>,032</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,287	,000		
2	,295	,032		

Note. Variable dépendante : Dépression

**FIGURE 2.** Régression de la dépression sur l'interaction entre le conflit travail → famille

**TABLEAU XII.** Régression de la dépression sur l'interaction entre le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial pour les hommes

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	P
(Constante)		,283		,346
Zscore(CTF)	,270	,000	,270	,000
Zscore (Temps Familial)	-,025	,672	,033	,638
Statut de policier	-,038	,567	-,043	,520
Âge	-,012	,835	-,007	,904
Autonomie professionnelle	-,012	,859	-,005	,940
Demande psychologique	,134	,063	,128	,077
Soutien social superviseur	-,124	,108	-,137	,077
Soutien social collègues	,012	,851	,033	,628
Soutien social hors travail	-,017	,775	-,016	,788
Interaction TFAM et CTF			<b>,105</b>	<b>,137</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,191	,000		
2	,198	,137		

Note. Variable dépendante : Dépression

**TABLEAU XIII.** Régression de la dépression sur l'interaction entre le conflit travail → famille et le temps consacré au rôle familial pour les femmes

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	p
(Constante)		,004		,004
Zscore(CTF)	,363	,000	,357	,000
Zscore (Temps Familial)	,104	,162	,072	,371
Statut de policier	-,001	,993	-,005	,949
Âge	-,033	,668	-,027	,728
Autonomie professionnelle	-,101	,236	-,098	,249
Demande psychologique	,058	,507	,051	,562
Soutien social superviseur	-,074	,418	-,080	,388
Soutien social collègues	-,075	,313	-,077	,302
Soutien social hors travail	-,115	,119	-,116	,116
Interaction TFAM et CTF			<b>,075</b>	<b>,328</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,319	,000		
2	,323	,328		

Note. Variable dépendante : Dépression

#### 4.4.4 RÉGRESSION POUR L'HYPOTHÈSE 4

La quatrième et dernière hypothèse s'explique par le fait que le temps consacré au rôle professionnel joue un rôle potentiellement modérateur dans la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Les résultats précédents ont indiqué une relation significative entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, l'épuisement professionnel, sur les variables indépendante et modératrice qui sont respectivement; le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel. Tout comme pour l'hypothèse 3 la variable indépendante et la variable modératrice ont été standardisées pour faciliter leur interaction.

Les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit famille → travail n'a pas plus d'effet significatif sur l'épuisement professionnel lorsque la variable modératrice est introduite. Ainsi, selon la procédure proposée par Aiken et West (1991), nous ne pouvons conclure à un effet de modulation puisque l'interaction du conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel n'est pas significatif. Nous ne pouvons donc pas retenir l'hypothèse 4 présente dans notre modèle de recherche.

Nous avons approfondi les résultats en nous intéressant à la différence entre les hommes et les femmes. En ce qui concerne les hommes, les résultats ne

sont pas différents, c'est-à-dire que l'interaction du conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel n'est pas significatif. Par contre, en ce qui concerne les résultats obtenus pour les femmes, nous remarquons le résultat limite lié à l'effet de modération. Ainsi, l'interaction du conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel est significatif pour les femmes. C'est donc dire que le temps consacré au rôle professionnel joue un rôle potentiellement modérateur dans la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel pour les femmes. La figure 3 (p.132) présente graphiquement l'interaction significative obtenue.

**TABLEAU XIV.** Régression de l'épuisement professionnel de l'interaction entre le conflit famille → travail et le temps consacré au rôle professionnel

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	p
(Constante)		,000		,000
Zscore (CFT)	,187	,000	,186	,000
Zscore (Temps travail)	-,091	,024	-,083	,040
Sexe	,042	,313	,038	,355
Statut de policier	-,054	,255	-,055	,244
Âge	-,072	,074	-,072	,072
Autonomie professionnelle	-,280	,000	-,282	,000
Demande psychologique	,182	,000	,175	,000
Soutien social superviseur	-,199	,000	-,199	,000
Soutien social collègues	-,098	,021	-,097	,022
Soutien social hors travail	-,012	,768	-,011	,791
Interaction TPROF et CFT			<b>,049</b>	<b>,207</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,423	,000		
2	,425	,207		

Note. Variable dépendante : L'épuisement professionnel

**TABLEAU XV.** Régression de l'épuisement professionnel de l'interaction entre le conflit famille  
→ travail et le temps consacré au rôle professionnel pour les hommes

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	p
(Constante)		,000		,000
Zscore (CFT)	,186	,000	,185	,001
Zscore (Temps Travail)	-,081	,131	-,079	,147
Statut de policier	-,004	,946	-,004	,948
Âge	-,131	,013	-,132	,013
Autonomie professionnelle	-,238	,000	-,239	,000
Demande psychologique	,196	,001	,194	,001
Soutien social superviseur	-,232	,001	-,233	,001
Soutien social collègues	-,016	,783	-,016	,778
Soutien social hors travail	-,064	,233	-,063	,239
Interaction TPROF et CFT			<b>,011</b>	<b>,841</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,381	,000		
2	,381	,841		

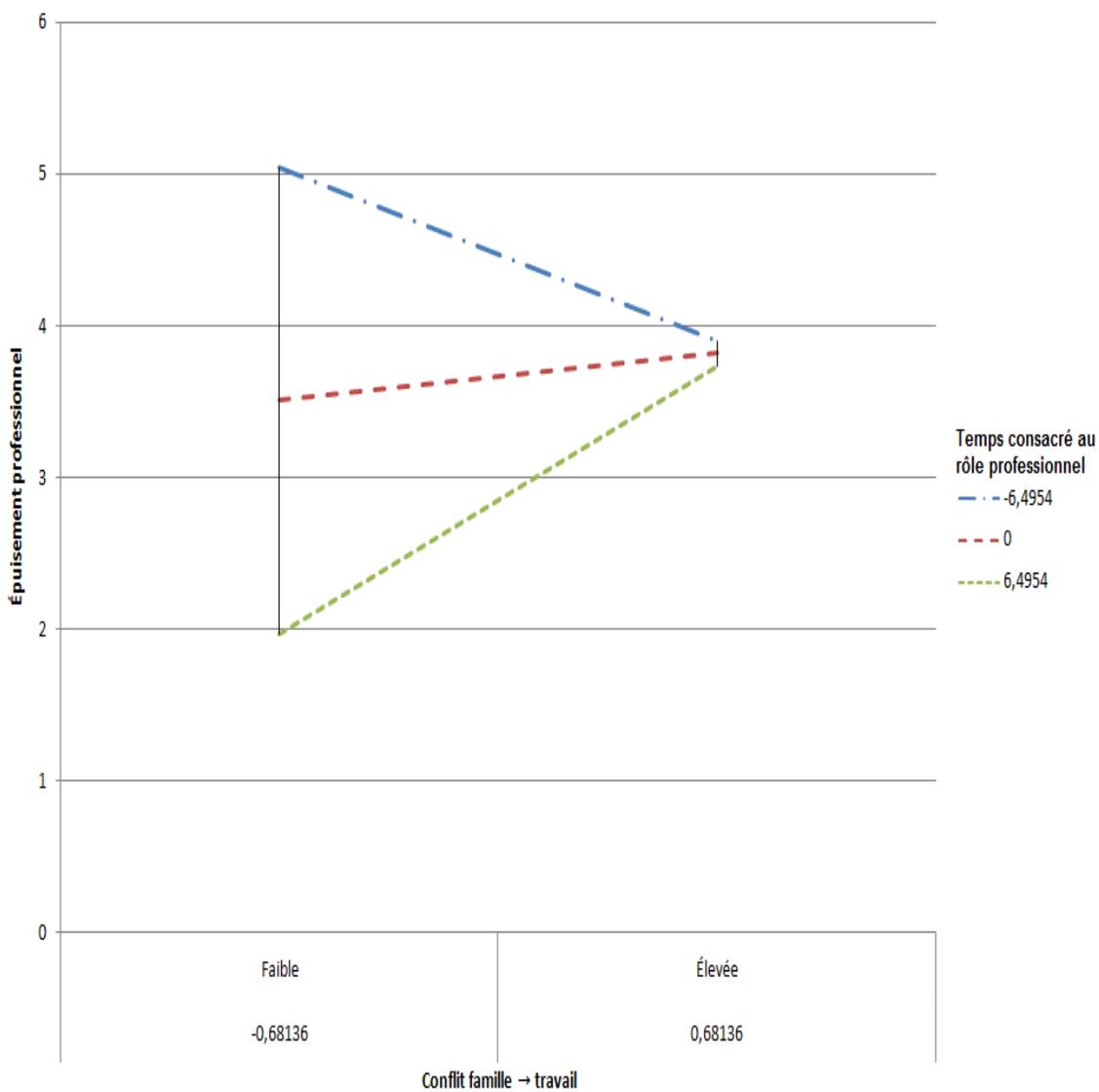
Note. Variable dépendante : L'épuisement professionnel

**TABLEAU XVI.** Régression de l'épuisement professionnel de l'interaction entre le conflit famille  
→ travail et le temps consacré au rôle professionnel pour les femmes

	Modèle 1		Modèle 2	
	Bêta	p	Bêta	p
(Constante)		,000		,000
Zscore (CFT)	,212	,001	,219	,001
Zscore (Temps Travail)	-,120	,061	-,108	,090
Statut de policier	-,102	,168	-,106	,150
Âge	,001	,987	,015	,826
Autonomie professionnelle	-,320	,000	-,327	,000
Demande psychologique	,144	,052	,139	,058
Soutien social superviseur	-,185	,024	-,166	,043
Soutien social collègues	-,187	,005	-,173	,009
Soutien social hors travail	,058	,369	,055	,391
Interaction TPROF et CFT			<b>,113</b>	<b>,071</b>
<b>Modèle</b>	R-Deux	Sig. Variation de F		
1	,461	,000		
2	,472	,071		

Note. Variable dépendante : L'épuisement professionnel

**Figure 3.** L'association entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel en fonction du temps consacré au rôle professionnel pour les femmes



Maintenant que nous avons dévoilé les résultats de la recherche, le dernier chapitre permettra de faire le point en rappelant l'objectif de cette étude, en plus de discuter des résultats, des points forts et des points faibles.

# CHAPITRE 5

## DISCUSSION

Ce dernier chapitre se subdivise en quatre parties qui permettront de faire le point sur la globalité de cette étude. Premièrement, un rappel de l'objectif du mémoire sera présenté afin de bien comprendre la direction qu'il devait prendre. Deuxièmement, une discussion concernant les résultats des analyses statistiques sera exposée, et ce, en lien avec les hypothèses de recherche établies précédemment, ainsi qu'en fonction de la revue de la littérature du premier chapitre. Troisièmement, les forces et les limites de l'étude seront énoncées. Finalement, nous discuterons de pistes de recherches futures pour conclure ce chapitre.

### **5.1 RAPPEL DE L'OBJECTIF DU MÉMOIRE**

L'objectif principal de ce mémoire est d'approfondir les connaissances quant à l'effet modérateur du temps consacré aux rôles professionnel et familial intervenant entre le conflit travail-famille, la dépression et l'épuisement professionnel. Également, il s'agissait de vérifier l'effet différencié des conséquences du conflit travail → famille et du conflit famille → travail. Parallèlement, un objectif complémentaire permet de vérifier si des différences importantes se présentent entre les hommes et les femmes quant aux relations principales de cette recherche. Bref, cette étude a tenté d'examiner la pertinence de la prise en compte du temps consacré au rôle professionnel et au rôle familial dans la relation entre le conflit travail-famille et la santé mentale, et ce, en considérant les différences homme-femme.

## 5.2 RETOUR SUR LES HYPOTHÈSES

Cette section permet de faire un rappel des résultats obtenus suite aux analyses statistiques dévoilées dans le précédent chapitre. Nous présenterons ainsi l'évaluation de chacune des hypothèses de recherche émises dans le cadre de notre étude, et ce, afin de les confirmer ou de les infirmer.

Les quatre hypothèses de recherche ont été établies en fonction de la revue de la littérature. Notre première hypothèse était la suivante : le conflit travail → famille est positivement lié à la dépression. Les résultats obtenus permettent de confirmer cette hypothèse. En effet, l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le conflit travail → famille et la dépression. D'après nos résultats, le fait de vivre un conflit travail → famille affecte la dépression. Quelques études ont testé l'impact du conflit travail → famille sur la dépression et les résultats sont les suivants. Par exemple, une corrélation élevée entre le conflit travail-famille et la dépression a été observée (Allen, et al., 2000) et on mentionne également qu'une augmentation du conflit travail → famille est directement liée à un accroissement du taux de dépression (Frone, et al., 1992). Nos résultats concordent ainsi avec ceux de la plupart des études passées.

Notre deuxième hypothèse se présentait de la manière suivante : le conflit famille → travail est positivement lié à l'épuisement professionnel. Les résultats

obtenus confirment cette hypothèse. Effectivement, l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. D'après nos résultats, le fait de vivre un conflit famille → travail affecte l'épuisement professionnel. Peu d'études ont à notre connaissance testée la relation conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. De ces quelques études, certains auteurs ont trouvé que le conflit famille → travail a été associé à un certain nombre de résultats dysfonctionnels, y compris l'épuisement professionnel (Bacharach, et al., 1991). Des méta-analyses se sont également penchées sur les différents effets du conflit famille → travail. Or, on a détecté des relations significatives entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel (Amstad, et al., 2011; Kossek & Ozeki, 1999). Nos résultats sont conformes à ceux répertoriés dans ces méta-analyses.

La suite de la discussion porte sur les résultats des deux hypothèses concernant les variables modératrices. Pour ce qui est de la troisième hypothèse qui soutient que le temps consacré au rôle familial modère la relation entre le conflit travail → famille et la dépression, elle est confirmée. Les résultats des analyses nous apprennent donc que le temps consacré au rôle familial modère la relation précédente. Par contre, en ce qui concerne la quatrième hypothèse qui s'explique par le fait que le temps consacré au rôle professionnel modère la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel, n'est quant à elle pas confirmée. En effet, les résultats des

analyses ne permettent pas de dire que le temps consacré au rôle professionnel modère la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel. Par contre, suite à des analyses complémentaires, il est possible d'affirmer que cette relation est significative pour les femmes seulement. Il est difficile de comparer nos résultats avec ceux d'autres études puisque, à notre connaissance, peu d'études ont utilisé le temps consacré aux rôles familial et professionnel comme variables modératrices. Néanmoins, l'étude de Noor (2004) a permis de comprendre que les relations directs et modérateurs de la centralité accordée aux différents rôles affectent la relation entre le conflit travail-famille et le bien-être. Les résultats qui ressortent de cette étude démontrent que la centralité du travail accentue l'impact négatif du conflit travail → famille sur le bien-être (Noor, 2004). Une autre recherche, celle de Carr, Boyar & Gregory (2008) avait comme objectif d'examiner l'effet modérateur de la centralité du travail et de la famille impliqué dans la relation entre le conflit travail → famille et les attitudes ou les comportements des employés. Les résultats permettent de réaliser que la relation entre le conflit travail → famille et ses conséquences est plus forte lorsqu'une personne accorde plus d'importance aux valeurs familiales plutôt qu'aux rôles professionnels. C'est donc ces deux études qui nous ont inspiré nos hypothèses modératrices. Nos résultats confirment partiellement ces résultats.

Dans la prochaine section, nous discuterons des forces et des faiblesses de notre étude afin de comprendre quels changements devraient être apportés

pour l'améliorer, mais également de saisir les éléments qui sont utiles à l'étude du conflit travail-famille, de la centralité des rôles et de la santé mentale.

## **5.3 FORCES ET LIMITES DE L'ÉTUDE**

### **5.3.1 Forces**

Notre étude comporte certaines forces qui se doivent d'être soulignées afin de bien comprendre l'apport de cette recherche. En effet, le travail de recherche que nous avons mené permettra d'apporter quelques éclaircissements à plusieurs niveaux, et ce, autant au niveau théorique que pratique.

La principale force de cette recherche réside dans le fait qu'elle permet de contribuer aux connaissances limitées dont nous disposons quant aux effets modérateurs du temps consacré aux rôles professionnel et familial, et ce, lorsqu'on les implique dans les relations impliquant le conflit travail-famille et la santé mentale, soit la dépression et l'épuisement professionnel. Le fait d'intégrer ces variables modératrices est plutôt récent dans les études du conflit travail-famille et permet de comprendre davantage son influence sur la santé mentale des travailleurs. De plus, les analyses supplémentaires effectuées afin de déceler des distinctions entre les hommes et les femmes permettent

d'approfondir les résultats et donc de comprendre que des différences peuvent exister au niveau du genre.

Une deuxième force fait référence à la validité des instruments de mesure et à la validité interne du devis de recherche. Concernant la validité des instruments, étant donné qu'ils sont basés sur la littérature et qu'ils ont été testés à plusieurs reprises par différentes recherches, on comprend facilement qu'il s'agit là d'une force incontournable de cette recherche. Par ailleurs, la validité interne de notre recherche fait référence au fait que l'on tente de s'assurer à l'aide d'instruments de mesure et d'une méthode choisie, la pertinence des liens créés entre nos variables et surtout le fait de mesurer ce que l'on souhaite mesurer (Fox, 1999 [2006]). Dans notre cas, il s'agissait de vérifier si les relations entre le conflit travail → famille et la dépression ainsi qu'entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel peuvent être modérées ou influencées de quelque manière par des caractéristiques individuelles des travailleurs, soit le temps consacré aux rôles familial et professionnel. Il est important de mentionner également que les éléments susceptibles d'influencer nos principales variables ont été neutralisés dans la catégorie de variables de contrôle.

Par ailleurs, on constate également que les hypothèses sont reliées à la revue de la littérature. En effet, on réalise que le choix des variables est supporté par la littérature scientifique. De plus, il a été nécessaire de s'assurer que le modèle

d'analyse était basé sur une théorie solide. Tel que mentionné précédemment, la théorie qui a été utilisée dans le cadre de cette recherche est la théorie de l'identité (Stryker, 1968) et cette dernière permet de bien analyser la problématique à l'étude. En terminant, il est important de souligner que le fait d'utiliser des données primaires a permis visiblement une cohérence entre les données utilisées et ce que l'on a tenté réellement de mesurer, ce qui accroît nécessairement la validité interne. Notons en terminant qu'en ce qui concerne la validité interne des échelles, l'alpha de Cronbach a été vérifié pour chacune des échelles et dans notre cas, ceux-ci étaient assez élevés, confirmant la validité interne de ces derniers.

### **5.3.2 Limites**

Nous nous devons également de présenter les limites de cette recherche afin de permettre aux chercheurs de bien comprendre les faiblesses et ainsi de mieux apprécier les résultats obtenus.

Tout d'abord, puisque l'échantillonnage utilisé n'a pas permis de couvrir l'ensemble des postes de police et des milieux de travail, il n'est pas possible de considérer sa représentativité auprès du Service de police. Par contre, il est toutefois envisageable de généraliser les résultats à l'ensemble des Services de police du Québec ou même ceux du Canada. Notons toutefois que la

généralisation à d'autres milieux de travail n'est en aucun cas possible puisque notre échantillon provient d'un milieu de travail particulier. Effectivement, l'échantillon qui est utilisé est constitué d'employés travaillant tous pour un même employeur d'une même ville. La validité externe de cette recherche est donc plutôt faible, même si elle permet de faire des comparaisons. En effet, la validité externe a comme principal objectif de généraliser les résultats obtenus dans les situations étudiées à l'ensemble des situations comparables (Robert, 1988 [2004]).

Notre deuxième limite concerne le devis de recherche qui est transversal et non longitudinal, ce qui ne nous permet pas d'établir des liens de causalité entre nos variables à l'étude. En effet, l'étude ne permet pas d'établir un lien de causalité entre le conflit travail-famille, le temps consacré aux rôles professionnel et familial, la dépression et l'épuisement professionnel vécue chez les policiers et les employés de bureau du service de police de la ville de Montréal.

Par ailleurs, notons que nous avons décidé d'utiliser uniquement le temps consacré aux rôles professionnel et familial comme variables modératrices. Ayant basé notre recherche sur la théorie de l'identité qui s'intéresse principalement à la centralité des rôles par l'engagement consacré envers ceux-ci, nous avons convenu que le temps consacré aux rôles serait suffisant pour vérifier cette centralité. En effet, plus l'on consacre de temps à un rôle plus l'engagement dans celui-ci devrait être fort. Par contre, il n'est pas assuré que

le temps consacré aux rôles professionnel et familial soit suffisant pour expliquer cette centralité de rôle, ce qui constitue une limite à notre recherche.

En ce qui concerne les variables de contrôle, il aurait été intéressant d'insérer des variables liées à la famille. En effet, le nombre d'enfants et le fait d'être en couple auraient certainement été importants à intégrer dans les analyses. Ceci constitue une limite puisque tel que montré en annexe, on réalise que ce sont des variables importantes. Le fait d'être en couple, par exemple, permet de scinder les tâches domestiques et donc de réduire le temps consacré au rôle familial.

De plus, il faut également tenir compte que trois indicateurs et non quatre ont été utilisés afin de mesurer le soutien social hors travail. Nous avons, en effet décidé de supprimer un des indicateurs puisque ceci permettait d'augmenter considérablement le coefficient de cohérence interne de cette variable. Ceci constitue une limite puisque les résultats obtenus peuvent être quelque peu différents. Toutefois, la pertinence de l'étude n'est pas remise en cause.

Une autre limite fait référence au fait que l'on ait décidé d'analyser les conséquences liées à la santé mentale séparément selon les deux dimensions du conflit travail-famille. En effet, nous avons fait intervenir la dépression uniquement avec le conflit travail → famille alors que l'épuisement professionnel entre en jeu avec le conflit famille → travail. En effet, grâce à la littérature les

conséquences du conflit travail → famille semblent davantage associées à la sphère familiale alors que les conséquences du conflit famille → travail semblent liées à la sphère professionnelle. Malgré tout, il aurait été intéressant de faire intervenir les deux conséquences avec les deux dimensions du conflit travail-famille pour approfondir nos analyses.

Puis finalement, même si la majorité des Alpha est assez élevée, quelques-uns sont plus faibles. Plus particulièrement, l'alpha de Cronbach de l'échelle du soutien social hors travail est très faible, alors que celui du conflit famille → travail était limite. Ainsi, il faudrait certainement considérer le fait que le milieu policier est particulier et qu'il est possible que les outils utilisés y soient moins adaptés. Par contre, nous devons comprendre que certains Alpha calculés proviennent de sous-échelles et que l'échantillon utilisé est de petite taille, ceci peut donc influencer la validité interne.

#### **5.4 PISTES DE RECHERCHES FUTURES**

Quelques pistes de recherches futures doivent être expliquées afin de franchir de nouveaux niveaux dans l'étude du conflit travail-famille, de la dépression, de l'épuisement professionnel et du temps consacré aux rôles professionnel et familial. En effet, il est important de dépasser les limites de la présente étude afin d'améliorer nos connaissances.

En premier lieu, il serait intéressant que des recherches futures reprennent l'étude du rôle modérateur du temps consacré aux rôles professionnel et familial dans la relation présente entre le conflit travail-famille et la santé mentale. Plus précisément, il serait intéressant de reprendre les effets modérateurs du temps consacré aux rôles professionnel et familial impliqués dans les relations entre le conflit famille-travail, l'épuisement professionnel et la dépression auprès d'un échantillon plus important que celui de cette recherche. Ceci permettrait d'approfondir et de valider les résultats obtenus autant pour les hommes que pour les femmes.

Nous constatons que trop peu d'études à notre connaissance se sont focalisées sur la dynamique existante entre les variables précédemment mentionnées. Le but serait d'enrichir la littérature sur l'effet modérateur de la centralité du rôle professionnel et du rôle familial. Par ailleurs, il serait intéressant d'utiliser un

outil de mesure destiné uniquement à vérifier ces types de centralité, par exemple le Role Salience Scale.

Finalement, il serait primordial de continuer d'étudier le conflit travail-famille en utilisant la bidirectionnalité du concept, c'est-à-dire en distinguant le conflit travail → famille du conflit famille → travail. Ainsi, il sera peut-être favorable à l'étude de la différenciation des conséquences respectives des deux types de conflits. Il serait certainement intéressant de s'intéresser également à la différenciation entre les hommes et les femmes, car les résultats complémentaires obtenus tendent à démontrer que des distinctions sont possibles à ce niveau.

## 5.5 PISTES POUR L'INTERVENTION

Au final, nous constatons que la dépression et l'épuisement professionnel découlent en partie du conflit travail-famille vécu par les travailleurs. Que l'on parle de conflit travail → famille ou de conflit famille → travail, les résultats sont sensiblement les mêmes. En effet, ces types de conflits permettent à eux seuls d'expliquer une grande partie de ces problèmes de santé mentale. L'apparition de ces conséquences s'explique également par d'autres variables, mais un intérêt particulier doit être centré sur ces dernières puisque le lien est puissant. Conséquemment, des mesures doivent être envisagées et mises sur pied afin d'y remédier. Étant donné que les deux sphères primordiales des individus impliquent à la fois la vie professionnelle et la vie familiale, il sera important dans le futur de permettre à ces gens de mieux les amalgamer.

Une des solutions envisageables pourrait permettre aux travailleurs de bénéficier d'horaires flexibles, ce qui désengorgerait les demandes familiales et professionnelles qui subsistent chez la plupart d'entre eux. De cette manière, les gens auraient une plus grande facilité à répondre aux demandes en provenance de ces des deux rôles sans pour autant en négliger un plus que l'autre et réduisant ainsi le stress qui en découle. Dans le même ordre d'idée, il serait important de réduire les heures supplémentaires ou de les règlementer afin de s'assurer que les travailleurs n'investissent pas un nombre d'heures démesurés au travail. Ainsi, une flexibilité d'horaire combinée à une réduction

du temps consacré au travail serait bénéfique autant pour les employeurs que pour les employés.

Par ailleurs, il a bien été démontré au niveau des résultats obtenus que le soutien social en provenance des superviseurs permet de réduire autant la dépression que l'épuisement professionnel. Ainsi, en tant que gestionnaire, il est important de bien choisir ses superviseurs et de bien leur faire comprendre l'importance du soutien offert aux employés.

Concrètement, il faut retenir qu'un équilibre est à la base d'une vie saine et qu'il semble important de décrocher du rôle professionnel lorsque l'on est à la maison et de décrocher du rôle familial lorsque l'on est au travail. En effet, les pressions en provenance de chacun de ces rôles ne doivent pas être transposées d'un rôle à l'autre.

# CONCLUSION

---

L'objectif de ce mémoire était d'étudier et d'approfondir nos connaissances sur un possible effet modérateur du temps consacré aux rôles professionnel et familial entre le conflit travail-famille, la dépression et l'épuisement professionnel. Au travers de la littérature, le temps consacré aux différents rôles de la vie est de plus en plus étudié et prend la forme de centralité des rôles. Outre ce principal objectif, nous tenions également à vérifier la différenciation des conséquences selon que l'on parle du conflit travail → famille ou du conflit famille → travail. Des analyses supplémentaires ont aussi permis de vérifier la différence entre les hommes et les femmes liée aux relations précédentes. Pour ce faire, nous avons utilisé un échantillon composé de policiers et d'employés de bureau du Service de police de la Ville de Montréal.

Suivant cet objectif de recherche, deux questions ont ainsi pu être formulées afin de bien représenter la direction de l'étude : 1) *Le temps consacré au rôle familial modère-t-il la relation entre le conflit travail → famille et la dépression?* 2) *Le temps consacré au rôle professionnel modère-t-il la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel?* Le modèle de recherche qui en découle présentait, en premier lieu, la relation directe entre le conflit travail → famille et la dépression et modéré par le temps consacré au rôle familial alors que la seconde relation se présentait entre le conflit famille → travail et

l'épuisement professionnel et modéré par le temps consacré au rôle professionnel.

Suite à l'élaboration du modèle de recherche, quatre hypothèses ont été émises. La première et la deuxième hypothèse postulaient que le conflit travail → famille intensifiait la dépression alors que le conflit famille → travail augmentait l'épuisement professionnel. La troisième hypothèse prédisait que plus on consacre de temps au rôle familial, plus la relation positive entre le conflit travail → famille et la dépression sera prononcée. Enfin, la quatrième et dernière hypothèse stipulait que plus on consacre de temps au rôle professionnel, plus la relation positive entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel sera prononcée. Concrètement, ces deux dernières hypothèses prédisaient le rôle modérateur du temps consacré aux rôles professionnel et familial dans la relation entre le conflit travail-famille et la santé mentale.

Afin de tester notre modèle de recherche, nous avons basé nos analyses sur des données primaires colligées à l'aide du questionnaire « Développer de meilleurs outils d'interventions et politiques en santé mentale au travail : Une approche multidisciplinaire » développée dans le cadre d'une étude portant sur les problèmes de santé en milieu de travail. Notre échantillon était constitué de 410 répondants. Afin de vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons

effectué trois types d'analyses, soit les analyses descriptives, les analyses bivariées et les analyses multivariées.

Suite aux analyses menées, nous avons pu confirmer ou infirmer les hypothèses de recherche. Nous avons effectué des analyses de régression multiple afin de vérifier nos hypothèses de recherche. Nos résultats sont les suivants : l'hypothèse 1 relative à l'effet négatif du conflit travail → famille sur la dépression a été confirmée. L'hypothèse 2 relative à l'effet négatif du conflit famille → travail sur l'épuisement professionnel a également été confirmée. L'hypothèse 3 relative au rôle modérateur du temps consacré au rôle familial dans la relation entre le conflit travail → famille et la dépression a aussi été confirmée. Et enfin, l'hypothèse 4 relative au rôle modérateur du temps consacré au rôle professionnel dans la relation entre le conflit famille → travail et l'épuisement professionnel a été partiellement infirmée puisque des analyses s'intéressant à la distinction homme-femme ont permis de conclure que pour les femmes le rôle modérateur était confirmé.

En conclusion, notre étude a permis de contribuer à l'étude des effets modérateurs intervenant entre le concept général du conflit travail-famille et de la santé mentale chez les hommes et les femmes, en plus de comprendre que l'effet espéré au niveau de la différenciation des conséquences des deux types de conflit travail-famille n'a pas été confirmé par les résultats obtenus dans le cadre de cette recherche.

# RÉFÉRENCES

---

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420
- Ahola, K., & Hakanen, J. (2007). Job strain, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. *Journal of Affective Disorders, 104*, 103-110
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., et al. (2005). The relationship between job related burnout and depressive disorders - results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Affective Disorders, 88*, 55-62
- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimaki, M., Virtanen, M., Isometsa, E., Aromaa, A., et al. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: the Health 2000 study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 48*, 1023-1030
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and interpreting interactions*. London: Sage.
- 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
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectation of career-oriented men and women : The life role salience scale. *Journal of Marriage and Family, 18*, 831-838
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*, 1-19
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28*(6), 787-810
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*(1), 39-53
- Bakir, B., Ozer, M., Ozcan, C. T., Cetin, M., & Fedai, T. (2010). The association between burnout, and depressive symptoms in a turkish military nurse sample. *Bulletin of Clinical Psychopharmacology, 20*, 160-163
- Beck, A. T. (2009). *Depression: Causes and treatment*. (2nd<sup>e</sup> éd.). Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. (1996). *BDI-II Manual*. (2ième<sup>e</sup> éd.). San Antonio, TX: Psychological Corporation.

- Bellavia, G., & Frone, M. R. (2005). Work-family conflict. Dans J. Barling, K. E. Kelloway & M. R. Frone (Dir.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Brenninkmeyer, V., Van Yperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: is decline of superiority a distinguishing feature? *Pers Individ Differ*, 30(873-880)
- Burke, P. J. (1991). Identity processus and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior*, 4, 287-302
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology and Health*, 16, 583-594
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054
- Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior? *Journal of Management*, 34(2), 244-262
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, A. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: Effects of gender, self-efficacy, and family background. *The Career Development Quarterly*, 54(3), 202-215
- Cinamon, R. G. (2010). Anticipated work-family conflict : effects of role salience and self-efficacy. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 83-99
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002b). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59-70
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict : A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466
- Eng, W., Moore, S., Grunberg, L., Greenberg, E., & Sikora, P. (2010). What influences work-family conflict? The function of work support and working from home. *Current Psychology*, 29, 104-120
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict : A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80

- Fox, W. (Dir.). (1999 [2006]). *Statistiques sociales* (7ième<sup>e</sup> éd.). Quebec: Les Presses de l'Université Laval.
- Frone, M. R. (2000a). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes : Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 246-255
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict : Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 145-167
- Gavard-Perret, M. L., Gotteland, D., Haon, C., & Jolibert, A. (Dir.). (2008). *Méthodologie de la recherche – Réussir son mémoire ou sa these en sciences de gestion* (Vol. 75). Paris: Pearson Education.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles, 18*(3-4), 215-229
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88
- Greenhaus, J. H., Peng, A. C., & Allen, T. D. (2012). Relations of work identity, family identity, situational demands, and sex with employee work hours. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 27-37
- Grzywacz, J. G., Arcury, T. A., Marin, A., Carrillo, L., Burke, B., Coates, M. L., et al. (2007). Work-family conflict: Experiences and health implications among immigrant latinos. *Journal of Applied Psychology, 92*(4), 1119-1130
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*, 248-262
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 111-126
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role expectations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568
- Haines, V. Y., III, Marchand, A., Rousseau, V., & Demers, A. (2008). The mediating role of work-to-family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress, 22*, 341-356
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management, 39*(1), 17-32
- Izraeli, D. N. (1988). Burning out in medicine: A comparison of husbands and wives in dual-career couples. *Journal of social Behavior and Personality, 3*, 329-346

- Janssen, P. M., Schaufeli, W. B., & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 142-159
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New-York: Wiley.
- Katona, C., Peveler, R., Dowrick, C., Wessely, S., Feinmann, C., Gask, L., et al. (2005). Pain symptoms in depression : definition and clinical significance. *Clinical Medicine*, 5, 390-395
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Bridging the work-family policy and productivity gap : A literature review. *Work & Family*, 2, 7-32
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133
- Lesage, A., Bernèche, F., & Bordeleau, M. (2010). Étude sur la santé mentale et le bien-être des adultes québécois : une synthèse pour soutenir l'action. *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (cycle 1.2)* (pp. 104). Québec: Institut de la statistique du Québec.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. (Université de Montréal).
- Marchand, A. (2007). Mental health in Canada: Are there any risky occupations and industries? *International Journal of Law and Psychiatry*, 30, 272-283
- Maslach, C. (2003). Job burnout : New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 189-192
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. (2nd<sup>e</sup> éd.). Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews of psychology and Health*, 52, 397-422
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 215-232
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689-725
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical

- examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodriguez-Munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being : The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). *Gender, Work Stress and Health*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflicts and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410
- Noor, N. M. (2004). Work-family conflict, work-and family-role salience, and women's well-being. *The Journal of Social Psychology*, 144(4), 389-405
- OCDE. (2011). Comment va la vie? : Mesurer le bien-être. Repéré à <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121195.fr>
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48, 275-300
- Pervin, L. A., & John, O. P. (Dir.). (2004). *Personnalité, théorie et recherche*. Montréal (Québec): Les éditions du renouveau pédagogique.
- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (Dir.). (1995 [2006]). *Manuel de recherche en sciences sociales* (3ième<sup>e</sup> éd.). Paris: Dunod.
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155-166
- Robert, M. (1988 [2004]). *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie*. (3ième<sup>e</sup> éd.). St-Hyacinthe / Paris: Édisem / Maloine.
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66
- Serpe, R. T. (1987). Stability and change in self : A structural symbolic interactionist explanation. . *Social Psychology Quarterly*, 50(1), 44-55
- Simon, R. W. (1992). Parental role strains, salience of parental identity and gender differences in psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 33(1), 25-35
- Simon, R. W. (1995). Gender multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 182-194
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 57(3), 491-516
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224-237

- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *60*, 1-16
- Stryker, S. (1959). Symbolic interaction as an approach to family research. *Marriage and Family Living*, *21*(2), 111-119
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and Family*, *30*(4), 558-564
- Stryker, S. (1987). Identity theory: Development and extensions. Dans J. K. Yardley & T. Honess (Dir.), *Self and identity: Psychosocial perspective* (pp. 89-103). London: Wiley.
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: Mutual Relevance. *Journal of Personality*, *75*(6), 1083-1102
- Stryker, S. (Dir.). (1980 [2002]). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Menlo Park, CA: Benjamin/Cummings.
- Stryker, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity theory. *Social Psychological Quarterly*, *63*(4), 284-297
- Stryker, S., & Serpe, R. T. (1982). Commitment, identity salience, and role behavior : Theory and research example. Dans W. Ickes & E. S. Knowles (Dir.), *Personality, roles, and social behavior* (pp. 99-128). New York: Springer-Verlag.
- Thoits, P. A. (1991). On emerging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, *54*, 101-112
- Thoits, P. A. (1995). Identity-relevant events and psychological symptoms: A cautionary tale. *Journal of Health and Social Behavior*, *36*, 72-82
- Üstün, T. B., Ayuso-Mateos, J. L., Chatterji, S., Mathers, C., & Murray, C. J. L. (2004). Global burden of depressive disorders in the year 2000. *The british journal of psychiatry* *184*, 386-392
- Voydanoff, P., & Donnelly, B. W. (1999). Multiple roles and psychological distress: The intersection of the paid worker, spouse, and parent roles with the role of the adult child. *Journal of Marriage and Family*, *61*(3), 725-738
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 108-130
- Zacchia, C. (2007). Je suis en burnout: Suis-je en dépression? *Mammoth Magazine*, *20*, 8-10

# ANNEXE I

---

## LES DÉTERMINANTS DU CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Le conflit travail-famille est associé à plusieurs déterminants, qui ont été étudiés au travers de plusieurs études au fil des ans. Parmi les déterminants confirmés, on retrouve le sexe, la valeur accordée au travail et à la famille, le nombre d'heures de travail, la nature des horaires de travail, l'appui du conjoint, le nombre d'enfants, l'appui du milieu de travail et la présence d'un soutien organisationnel et d'un soutien du conjoint (Bellavia & Frone, 2005). Dans cette partie, nous allons donc décrire et expliquer certains de ces déterminants afin de permettre une meilleure compréhension des éléments qui sont à la source du conflit travail → famille et du conflit famille → travail.

D'abord, il existe effectivement une différence entre les hommes et les femmes quant au sentiment de vivre un conflit travail-famille (Cinamon & Rich, 2002b; Duxbury, Higgins, & Lee, 1994; Frone, et al., 1992; Greenglass & Burke, 1988). En effet, on mentionne que les femmes ressentent plus que les hommes des conflits de rôles et de manière beaucoup plus significative les conflits qui résultent de l'interaction entre les rôles familiaux et les rôles professionnels (Greenglass & Burke, 1988).

De plus, Duxbury, Higgins et Lee (1994) ont observé dans leur étude que les femmes vivent plus d'interférence du travail dans la famille que les hommes. Par contre, dans une étude finlandaise, aucune différence entre les sexes n'était perçue chez les employés, tant dans le conflit famille → travail que dans le conflit travail → famille. En effet, le niveau de chaque type de conflit était le même chez les femmes que chez les hommes (Kinnunen & Mauno, 1998). Ainsi, on constate que, dépendamment des études, des différences quant à ce déterminant sont présentes.

En ce qui concerne le nombre d'heures de travail, notons que, selon le modèle rationnel, plus un individu passe de temps dans son rôle professionnel, plus intense sera le conflit travail → famille (Duxbury, et al., 1994). Donc, par le fait même, plus les employés travaillent un grand nombre d'heures par semaine, plus ceux-ci mentionnent ressentir un conflit travail → famille (Duxbury, et al., 1994). En effet, les longues heures de travail ont été associées à une augmentation du conflit travail → famille et surtout à un conflit travail → famille basé sur le temps (Eng, Moore, Grunberg, Greenberg, & Sikora, 2010; Major, et al., 2002). Par contre, contrairement au modèle rationnel, Duxbury, Higgins et Lee (1994) ont trouvé que les femmes vivent, de manière générale, davantage de conflit travail → famille que les hommes, et ce, même si elles passent moins de temps dans leur rôle professionnel. Également, les femmes vivent plus de conflit famille → travail, puisqu'elles passent davantage de temps dans les activités familiales (Duxbury, et al., 1994).

Si l'on fait un lien avec le nombre d'heures de travail et la nature des horaires de travail, on remarque que le travail à temps partiel peut s'avérer bénéfique pour les salariés. En effet, cet horaire de travail permet de réduire la quantité de temps passé dans un environnement de travail qui comporte des facteurs de stress (Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000). Ainsi, cet horaire de travail réduit par le fait même le conflit travail → famille puisque le conflit basé sur le temps est contrôlé. Plus précisément, le travail à temps partiel aide à la conciliation travail-famille chez les femmes (Higgins, et al., 2000).

Par contre, la perception du conflit travail → famille peut varier en fonction de la situation d'emploi (Higgins, et al., 2000). En effet, les femmes occupant des postes de soutien ressentiraient un conflit travail → famille moins intense que les femmes engagées dans une carrière (St-Onge, et al., 2002). Une étude établie que le travail par quarts est lié à une augmentation du conflit travail → famille (Haines, et al., 2008). En effet, les auteurs de cette étude ont trouvé que le conflit travail → famille avait une fonction de médiation dans la relation entre le travail par quarts et la dépression (Haines, et al., 2008).

Le fait d'avoir des enfants ainsi que le nombre d'enfants sont d'autres déterminants confirmés. Effectivement, une étude montre que les hommes et les femmes ayant un enfant ressentent plus de conflit famille → travail que les employés sans enfants (Grzywacz & Marks, 2000). Par contre, un résultat surprenant fait mention que l'âge des enfants n'est pas un déterminant

significatif du conflit travail → famille (Michel, et al., 2010). D'autre part, on constate que, pour les hommes, plus d'enfants dans la maisonnée signifie un niveau plus élevé de conflit famille → travail (Kinnunen & Mauno, 1998). Cette constatation indique peut-être que les hommes ayant plus d'enfants semblent se sentir coupables de négliger la famille à cause de leur travail (Kinnunen & Mauno, 1998).

Par ailleurs, notons qu'il a été trouvé que plus le nombre d'enfants est grand dans une famille, plus le niveau de conflit famille → travail est élevé, et ce, autant chez les femmes que chez les hommes (Kinnunen & Mauno, 1998). Par contre, on doit comprendre que le nombre d'enfants est un déterminant du conflit famille → travail qui est plus constant chez les femmes que chez les hommes (Kinnunen & Mauno, 1998). Bref, le conflit famille → travail semble aussi être influencé par le nombre d'enfants (St-Onge, et al., 2002). Notons, par contre, les résultats obtenus dans une récente étude qui indiquent le fait que le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune enfant ont un faible impact sur le conflit famille → travail (Michel, et al., 2009).

Le soutien social au travail et le soutien hors travail sont d'autres déterminants du conflit travail-famille (Ford, Heinen, & Langkamer, 2007). Récemment, l'impact de l'appui des gestionnaires sur le conflit travail-famille a été vérifié auprès de femmes enseignantes (Cinamon & Rich, 2010). Frone, Yardley et Markel (1997) ont aussi trouvé que le soutien du milieu professionnel réduit le

conflit travail → famille par l'entremise de la diminution de la détresse au travail et de la réduction de la surcharge de travail. Par contre, dans l'étude de St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002), l'appui organisationnel à une influence négative et non statistiquement significative sur ce conflit. Selon une autre étude, le soutien organisationnel aurait une relation négative modérée avec le conflit travail → famille, tandis que le soutien du superviseur et le soutien des collègues présenteraient des résultats similaires avec des relations négatives et significatives par rapport au conflit travail → famille (Michel, et al., 2010).

Du côté familial, il semblerait que le soutien social en provenance du milieu familial réduit le conflit famille → travail en amenuisant la détresse familiale et la surcharge parentale. En effet, l'appui du conjoint a un effet réducteur sur le conflit famille → travail (St-Onge, et al., 2002). Notons également qu'une autre étude a identifié une relation négative entre le soutien familial et le conflit famille → travail (Adams, King, & King, 1996). On retrouve sensiblement les mêmes résultats dans la méta-analyse de Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark et Baltes (2010) qui établie que le soutien familial et le soutien du conjoint ont une relation faible et négative avec le conflit famille → travail.

Au final, on comprend que certains déterminants affectent plus le conflit travail → famille alors que d'autres ont un impact plus marqué sur le conflit famille → travail. En effet, un grand nombre de chercheurs se sont intéressés à plusieurs

variables pouvant être identifiées comme des causes possibles du conflit travail → famille et du conflit famille → travail (Byron, 2005; Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007; Ford, et al., 2007; Michel, et al., 2010). Une catégorisation a également été proposée pour simplifier la schématisation des déterminants du conflit travail-famille. En premier lieu, on regroupe toutes les variables liées au travail, c'est-à-dire les heures travaillées, le soutien au travail, la flexibilité liée à l'horaire, le stress et l'implication au travail. Deuxièmement, il y a les variables non liées au travail, plus précisément, on y retrouve le nombre d'heures passées hors travail, le statut marital, l'âge du plus jeune enfant, etc. Finalement, on retrouve les variables liées aux caractéristiques individuelles et démographiques, soient le genre et le revenu.

Les résultats obtenus dans la méta-analyse de Byron (2005) et présentés dans le tableau synthèse en annexe font mention d'un impact d'envergure des variables du travail sur le conflit travail → famille et d'un impact moindre de ces variables sur le conflit famille → travail. En effet, les employés qui s'impliquent davantage au travail et qui vivent plus de stress au travail, en plus de passer plus de temps dans le rôle professionnel, sont enclins à faire face à plus de conflit travail → famille que de conflit famille → travail. Notons également que les travailleurs ayant accès à moins de soutien de leurs collègues ou de la part des superviseurs et qui ne possèdent aucune flexibilité quant à leurs horaires, vivent également plus de conflit travail → famille que de conflit famille → travail

(Byron, 2005). En conséquence, on remarque que les employés qui bénéficient d'horaires plus souples ont moins de conflit travail-famille (Byron, 2005).

En ce qui concerne les variables non reliées au travail, les résultats obtenus permettent de constater que la majorité de ces déterminants ont une relation similaire avec le conflit travail → famille et le conflit famille → travail. Par contre, notons que les heures passées hors travail, le stress familial, le nombre d'enfants et le statut marital sont davantage liés au conflit famille → travail qu'au conflit travail → famille (Byron, 2005).

Si l'on s'intéresse aux déterminants individuels et démographiques, par exemple le sexe et le revenu, on s'aperçoit que ceux-ci ont tendance à varier dans leur relation au conflit travail → famille et au conflit famille → travail. Effectivement, les employés masculins ont tendance à vivre légèrement plus de conflit travail → famille alors que les employés féminins vivent plus de conflit famille → travail. Notons, par contre, que la différence entre les genres est plutôt faible (Byron, 2005). Par ailleurs, une différence significative entre le revenu et les deux types de conflit a été observée. Concrètement, les employés ayant un revenu plus élevé vivent plus de conflit travail → famille, alors que la variable liée au revenu n'est pas significativement liée au conflit famille → travail (Byron, 2005).

En guise de synthèse, le tableau en annexe présente l'essentiel des résultats de quatre méta-analyses qui ont traité des déterminants du conflit travail → famille et du conflit famille → travail. Il s'agit, en quelque sorte, d'une synthèse des synthèses quantitatives relatant les principaux déterminants confirmés du conflit travail-famille. Nous y présentons les associations significatives selon la force de l'association des coefficients les plus élevés aux coefficients les plus faibles.

Il se dégage de cette analyse que la conceptualisation différenciée du conflit travail-famille se confirme dans les études sur ses déterminants. En effet, les études témoignent de relations plus nombreuses et plus fortes entre les facteurs du travail et le conflit travail → famille qu'entre les facteurs du travail et le conflit famille → travail. En contrepartie, les associations entre les facteurs hors travail et le conflit famille → travail sont plus nombreuses et plus fortes qu'entre les facteurs hors travail et le conflit travail → famille. Si cette perspective bidirectionnelle se confirme dans l'analyse des déterminants du conflit travail-famille, se confirme-t-elle aussi dans l'analyse des conséquences du conflit travail-famille?

## Synthèse des déterminants du conflit travail-famille confirmés par quatre méta-analyses

MÉTA-ANALYSE	CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	
	CONFLIT TRAVAIL → FAMILLE	CONFLIT FAMILLE → TRAVAIL
BYRON (2005)	<p><b>Surcharge du rôle seulement</b> (<math>p=.65</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Stress au travail</b> (<math>p=.48</math>; <math>k=19</math>)</p> <p><b>Stress global au travail seulement</b> (<math>p=.48</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Conflit familial</b> (<math>p=.35</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Stress familial global seulement</b> (<math>p=.32</math>; <math>k=5</math>)</p> <p><b>Stress familial</b> (<math>p=.30</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Flexibilité de l'horaire</b> (<math>p=-.30</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Heures consacrées au travail en continu</b> (<math>p=.27</math>; <math>k=18</math>)</p> <p><b>Heures passées au travail</b> (<math>p=.26</math>; <math>k=22</math>)</p> <p><b>Soutien au travail</b> (<math>p=-.19</math>; <math>k=17</math>)</p> <p><b>Âge du plus jeune enfant</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Participation au travail</b> (<math>p=.14</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Styles d'adaptation et les compétences</b> (<math>p=-.12</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Support familial</b> (<math>p=-.11</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Revenu</b> (<math>p=.10</math>; <math>k=13</math>)</p> <p><b>Nombre d'enfants</b> (<math>p=.09</math>; <math>k=27</math>)</p> <p><b>Nombre d'enfants à la maison</b> (<math>p=.08</math>; <math>k=15</math>)</p> <p><b>État civil</b> (<math>p=.03</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Sexe</b> (<math>p=-.03</math>; <math>k=27</math>)</p>	<p><b>Stress familial global seulement</b> (<math>p=.49</math>; <math>k=5</math>)</p> <p><b>Stress familial</b> (<math>p=.47</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Surcharge du rôle seulement</b> (<math>p=.40</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Conflit familial</b> (<math>p=.32</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Stress au travail</b> (<math>p=.29</math>; <math>k=19</math>)</p> <p><b>Stress global au travail seulement</b> (<math>p=.29</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Âge du plus jeune enfant</b> (<math>p=-.22</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Heures passées hors travail</b> (<math>p=.21</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Heures consacrées hors travail en continu</b> (<math>p=.21</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Support familial</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Flexibilité de l'horaire</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Nombre d'enfants</b> (<math>p=.16</math>; <math>k=27</math>)</p> <p><b>Nombre d'enfants vivant à la maison</b> (<math>p=.15</math>; <math>k=15</math>)</p> <p><b>Styles d'adaptation et les compétences</b> (<math>p=-.15</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Soutien au travail</b> (<math>p=-.12</math>; <math>k=17</math>)</p> <p><b>Participation au travail</b> (<math>p=.07</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Sexe</b> (<math>p=.06</math>; <math>k=27</math>)</p> <p><b>État civil</b> (<math>p=-.05</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Travail conjoint</b> (<math>p=.03</math>; <math>k=9</math>)</p>

<p>MESMER- MAGNUS ET VISWESVARAN (2005)</p>	<p><b>Facteurs de stress au travail</b> (<math>p=.41</math>; <math>k=15</math>) <b>Support organisationnel</b> (<math>p=-.16</math>; <math>k=5</math>)</p>	<p><b>Facteurs de stress au travail</b> (<math>p=.27</math>; <math>k=15</math>) <b>Facteurs de stress hors travail</b> (<math>p=.23</math>; <math>k=13</math>)</p>
<p>FORD ET AL. (2007)</p>	<p><b>Stress au travail</b> (<math>p=.56</math>; <math>k=63</math>) <b>Support organisationnel</b> (<math>p=-.27</math>; <math>k=48</math>) <b>Heures passées au travail</b> (<math>p=.25</math>; <math>k=67</math>) <b>Engagement au travail</b> (<math>p=.17</math>; <math>k=32</math>)</p>	<p><b>Conflit familial</b> (<math>p=.36</math>; <math>k=4</math>) <b>Stress familial</b> (<math>p=.34</math>; <math>k=18</math>) <b>Support familial</b> (<math>p=-.21</math>; <math>k=23</math>) <b>Heures passées dans la famille</b> (<math>p=.17</math>; <math>k=17</math>)</p>
<p>MICHEL ET AL. (2010)</p>	<p><b>Surcharge professionnelle</b> (<math>p=.55</math>; <math>k=29</math>) <b>Facteurs de stress au travail</b> (<math>p=.50</math>; <math>k=19</math>) <b>Conflit professionnel</b> (<math>p=.41</math>; <math>k=19</math>) <b>Affect négatif / Névrosisme</b> (<math>p=.38</math>; <math>k=15</math>) <b>Climat familial</b> (<math>p=-.36</math>; <math>k=5</math>) <b>Facteurs de stress familial</b> (<math>p=.35</math>; <math>k=6</math>) <b>Conflit familial</b> (<math>p=.30</math>; <math>k=6</math>) <b>Exigences du temps passé au travail</b> (<math>p=.30</math>; <math>k=81</math>) <b>Support organisationnel</b> (<math>p=-.30</math>; <math>k=11</math>) <b>Support des collègues</b> (<math>p=-.25</math>; <math>k=15</math>) <b>Exigences familiales</b> (<math>p=.24</math>; <math>k=6</math>) <b>Support des superviseurs</b> (<math>p=-.22</math>; <math>k=31</math>) <b>Locus de contrôle interne</b> (<math>p=-.21</math>; <math>k=9</math>) <b>Ambigüité du rôle familial</b> (<math>p=.19</math>; <math>k=6</math>) <b>Support familial</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=19</math>)</p>	<p><b>Facteurs de stress familial</b> (<math>p=.40</math>; <math>k=4</math>) <b>Conflit familial</b> (<math>p=.36</math>; <math>k=6</math>) <b>Surcharge familiale</b> (<math>p=.35</math>; <math>k=6</math>) <b>Affect négatif / Névrosisme</b> (<math>p=.33</math>; <math>k=10</math>) <b>Ambigüité du rôle familial</b> (<math>p=.28</math>; <math>k=6</math>) <b>Surcharge professionnelle</b> (<math>p=.26</math>; <math>k=17</math>) <b>Conflit professionnel</b> (<math>p=.25</math>; <math>k=11</math>) <b>Stress au travail</b> (<math>p=.24</math>; <math>k=8</math>) <b>Demandes parentales</b> (<math>p=.22</math>; <math>k=9</math>) <b>Climat familial</b> (<math>p=-.18</math>; <math>k=2</math>) <b>Exigences du temps passé en famille</b> (<math>p=.15</math>; <math>k=21</math>) <b>Support organisationnel</b> (<math>p=-.14</math>; <math>k=9</math>) <b>Support des collègues</b> (<math>p=-.14</math>; <math>k=13</math>) <b>Support des superviseurs</b> (<math>p=-.11</math>; <math>k=25</math>) <b>Salaire actuel</b> (<math>p=-.07</math>; <math>k=5</math>)</p>

	<b>Variété des tâches</b> <p>(<math>\rho=.17</math>; <math>k=6</math>)</p> <b>Intérêt du travail/centralité</b> <p>(<math>\rho=.13</math>; <math>k=4</math>)</p> <b>Support du conjoint</b> <p>(<math>\rho=-.10</math>; <math>k=11</math>)</p> <b>Revenu familial</b> <p>(<math>\rho=.09</math>; <math>k=9</math>)</p> <b>Travail conjoint</b> <p>(<math>\rho=.05</math>; <math>k=8</math>)</p>	<b>Intérêt de la famille/Centralité</b> <p>(<math>\rho=-.06</math>; <math>k=5</math>)</p> <b>Ancienneté</b> <p>(<math>\rho=-.06</math>; <math>k=6</math>)</p>
--	--	---

# ANNEXE II

Synthèse des conséquences du conflit travail-famille confirmées par quatre méta-analyses

MÉTA-ANALYSE	CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	
	CONFLIT TRAVAIL → FAMILLE	CONFLIT FAMILLE → TRAVAIL
KOSSEK ET OZEKI (1999)	<b>Épuisement professionnel</b> ( $\rho=.50$ ; $k=7$ ) <b>Intention de quitter</b> ( $\rho=.32$ ; $k=4$ )	<b>Performance au travail</b> ( $\rho=-.45$ ; $k=1$ ) <b>Épuisement professionnel</b> ( $\rho=.40$ ; $k=2$ ) <b>Intention de quitter</b> ( $\rho=.17$ ; $k=3$ )
	* Indépendamment de la direction (c.-à-d., le conflit travail-famille) : <b>Participation au travail</b> ( $\rho=.69$ ; $k=3$ ) <b>Intention de quitter</b> ( $\rho=.54$ ; $k=1$ ) <b>Épuisement professionnel</b> ( $\rho=.33$ ; $k=5$ ) <b>Engagement envers l'organisation</b> ( $\rho=-.27$ ; $k=3$ )	
ALLEN (2000)	* Indépendamment de la direction (c.-à-d., le conflit travail-famille) : <b>Épuisement professionnel</b> ( $\rho=.42$ ; $k=10$ ) <b>Stress professionnel</b> ( $\rho=.41$ ; $k=15$ ) <b>Dépression</b> ( $\rho=.32$ ; $k=11$ ) <b>Stress familial</b> ( $\rho=.31$ ; $k=6$ ) <b>Tension psychologique générale</b> ( $\rho=.29$ ; $k=13$ ) <b>Symptômes physiques et somatiques</b> ( $\rho=.29$ ; $k=17$ ) <b>Intention de quitter</b> ( $\rho=.29$ ; $k=10$ )	

	<p><b>Satisfaction à l'égard de la vie</b> (<math>p=-.28</math>; <math>k=18</math>)</p> <p><b>Satisfaction professionnelle</b> (<math>p=-.24</math>; <math>k=38</math>)</p> <p><b>Satisfaction conjugale</b> (<math>p=-.23</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Engagement organisationnel</b> (<math>p=-.23</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Satisfaction familiale</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Abus d'alcool</b> (<math>p=.13</math>; <math>k=3</math>)</p>	
<p><b>MESMER- MAGNUS ET VISWESVARAN (2005)</b></p>	<p><b>Satisfaction à l'égard de la vie</b> (<math>p=-.31</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Santé</b> (<math>p=-.26</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Comportements de retrait vis-à-vis l'organisation</b> (<math>p=.20</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Satisfaction professionnelle</b> (<math>p=-.14</math>; <math>k=8</math>)</p>	<p><b>Santé</b> (<math>p=-.27</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Satisfaction à l'égard de la vie</b> (<math>p=-.25</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Comportements de retrait vis-à-vis l'organisation</b> (<math>p=.20</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Satisfaction professionnelle</b> (<math>p=-.18</math>; <math>k=8</math>)</p>
<p><b>AMSTAD ET AL. (2011)</b></p>	<p><b>Comportements de citoyenneté organisationnelle</b> (<math>p=-.63</math>; <math>k=3</math>)</p> <p><b>Stress</b> (<math>p=.54</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Stress professionnel</b> (<math>p=.49</math>; <math>k=16</math>)</p> <p><b>Épuisement professionnel</b> (<math>p=.38</math>; <math>k=15</math>)</p> <p><b>Tension psychologique</b> (<math>p=.35</math>; <math>k=18</math>)</p> <p><b>Satisfaction à l'égard de la vie</b> (<math>p=-.31</math>; <math>k=12</math>)</p> <p><b>Symptômes physiques et somatiques</b> (<math>p=.29</math>; <math>k=18</math>)</p> <p><b>Problèmes de santé</b> (<math>p=.28</math>; <math>k=4</math>)</p> <p><b>Satisfaction professionnelle</b> (<math>p=-.26</math>; <math>k=54</math>)</p> <p><b>Stress familial</b> (<math>p=.23</math>; <math>k=7</math>)</p> <p><b>Dépression</b> (<math>p=.23</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Intention de quitter</b> (<math>p=.21</math>; <math>k=24</math>)</p> <p><b>Satisfaction familiale</b> (<math>p=-.18</math>; <math>k=13</math>)</p> <p><b>Performance familiale</b> (<math>p=-.18</math>; <math>k=3</math>)</p>	<p><b>Comportements de citoyenneté organisationnelle</b> (<math>p=-.54</math>; <math>k=2</math>)</p> <p><b>Stress</b> (<math>p=.39</math>; <math>k=4</math>)</p> <p><b>Satisfaction conjugale</b> (<math>p=-.29</math>; <math>k=5</math>)</p> <p><b>Stress professionnel</b> (<math>p=.28</math>; <math>k=13</math>)</p> <p><b>Épuisement professionnel</b> (<math>p=.27</math>; <math>k=6</math>)</p> <p><b>Problèmes de santé</b> (<math>p=.24</math>; <math>k=4</math>)</p> <p><b>Dépression</b> (<math>p=.22</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Satisfaction à l'égard de la vie</b> (<math>p=-.22</math>; <math>k=9</math>)</p> <p><b>Tension psychologique</b> (<math>p=.21</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Stress familial</b> (<math>p=.21</math>; <math>k=5</math>)</p> <p><b>Satisfaction familiale</b> (<math>p=-.21</math>; <math>k=12</math>)</p> <p><b>Performance professionnelle</b> (<math>p=-.20</math>; <math>k=8</math>)</p> <p><b>Anxiété</b> (<math>p=.19</math>; <math>k=3</math>)</p> <p><b>Intention de quitter</b> (<math>p=.17</math>; <math>k=16</math>)</p>

	<p><b>Satisfaction conjugale</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=12</math>)</p> <p><b>Engagement organisationnel</b> (<math>p=-.17</math>; <math>k=14</math>)</p> <p><b>Anxiété</b> (<math>p=.14</math>; <math>k=3</math>)</p> <p><b>Performance professionnelle</b> (<math>p=-.11</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Satisfaction vis-à-vis la carrière</b> (<math>p=-.09</math>; <math>k=4</math>)</p> <p><b>Usage et abus de substance</b> (<math>p=.08</math>; <math>k=3</math>)</p> <p><b>Absentéisme</b> (<math>p=.03</math>; <math>k=5</math>)</p>	<p><b>Engagement organisationnel</b> (<math>p=-.15</math>; <math>k=10</math>)</p> <p><b>Symptômes physiques et somatiques</b> (<math>p=.14</math>; <math>k=4</math>)</p> <p><b>Satisfaction professionnelle</b> (<math>p=-.13</math>; <math>k=35</math>)</p> <p><b>Usage et abus de substance</b> (<math>p=.10</math>; <math>k=2</math>)</p> <p><b>Absentéisme</b> (<math>p=.09</math>; <math>k=5</math>)</p>
--	---	---