

**Direction des bibliothèques**

**AVIS**

Ce document a été numérisé par la Division de la gestion des documents et des archives de l'Université de Montréal.

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

**NOTICE**

This document was digitized by the Records Management & Archives Division of Université de Montréal.

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

**Université de Montréal**

**Travail par quarts, conflit travail-famille et santé mentale:  
vérification d'une explication sociale**

**Présenté par  
Owanlélé Gwenaëlle**

**École des relations industrielles  
Faculté des Arts et Sciences**

**Mémoire présenté à la faculté des arts et sciences  
en vue de l'obtention du grade de  
maîtrise en relations industrielles (M.SC)**

janvier 2009

© Owanlélé Gwenaëlle, 2009



**Université de Montréal**  
Faculté des arts et sciences

Ce mémoire intitulé :

**Travail par quarts, conflit travail-famille et santé mentale:  
vérification d'une explication sociale**

**Présenté par  
Owanlélé Gwenaëlle**

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

**Brahim Boudarbat**  
Président-rapporteur

**Victor Haines III**  
Directeur de recherche

**Tania Saba**  
Membre du jury

## Résumé

L'objet de ce mémoire est d'examiner la pertinence de l'explication sociale attribuée à la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Pour ce faire, nous tentons de répondre à la question suivante : le conflit travail-famille intervient-il dans la relation entre travail par quarts et santé mentale ? La variable médiatrice, le conflit travail-famille, représente l'explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé mentale que nous souhaitons étudier. Sept hypothèses de recherche ont été émises afin de répondre à notre question de recherche. Pour vérifier nos hypothèses de recherche, nous avons utilisé des données secondaires d'un sondage (1995) ; un échantillon de 1306 répondants issus de huit fédérations syndicales.

Les analyses de régression ont confirmé le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Toutefois, le rôle médiateur du conflit famille-travail dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale est infirmé.

**Mots clés** : travail par quarts, conflit travail-famille, santé mentale

## Abstract

The object of this dissertation is to examine the relevance of the social explanation of the relation between shift work and mental health. In order to do so, we try to answer the following question: Does work-family conflict intervene in the relationship between shift work and mental health? Work-family conflict, which is the mediator variable, represents the social explanation of the relation between shift work and mental health that we want to study. Seven hypotheses were developed to help us answer our research question. The data used to test these hypotheses are from a large survey about the work-family conflict (1995); for a sample of 1306 participants, affiliated to eight union federations.

The results of our regression analyses support work-family conflict as a mediator in the relationship between shift work and mental health. However, the mediator role of the family-work conflict in the relation between shift work and mental health is rejected.

**Keywords:** shift work, work-family conflict, mental health.

## Table des matières

<b>Résumé.....</b>	<b>i</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>ii</b>
<b>Table des matières .....</b>	<b>iii</b>
<b>Liste des tableaux.....</b>	<b>vi</b>
<b>Liste des figures .....</b>	<b>viii</b>
<b>Remerciements.....</b>	<b>ix</b>
 Introduction.....	 1
<b>Chapitre 1 Problématique du travail par quarts.....</b>	<b>4</b>
1.1- Travail par quarts.....	5
1.2- Travail par quarts et santé.....	7
1.2.1-Fatigue et troubles de sommeil.....	8
1.2.2-Santé mentale.....	9
1.2.3-Troubles digestifs.....	10
1.2.4-Maladies cardiovasculaires .....	11
1.2.5-Accidents et performance.....	13
1.2.6-Travail par quarts et santé des femmes .....	14
1.3- Explication biologique de la relation entre le travail par quarts et la santé .....	15
1.3.1-Rythme circadien.....	16
1.3.2-Cycle du sommeil .....	18
1.4- Explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé.....	19
1.4.1-Vie sociale .....	19
1.4.2-Vie familiale .....	21
1.5-Vérification d'une explication sociale par l'intégration du conflit travail-famille .....	25
1.5.1-Conflit travail-famille .....	25
1.5.2-Travail par quarts et conflit travail-famille .....	29
1.5.3-Conflit travail-famille et santé mentale.....	31
1.5.4-Conflit travail-famille comme variable médiatrice de la relation entre travail par quarts et santé mentale.....	34
1.6- Synthèse de la problématique.....	35

<b>Chapitre 2 Objectif, modèle et hypothèses de recherche .....</b>	<b>39</b>
2.1- Objectif et question de recherche .....	40
2.1.1-Objectif de recherche .....	40
2.1.2-Question de recherche .....	41
2.2- Modèle de recherche.....	42
2.2.1- Variable indépendante.....	44
2.2.2- Variable médiatrice.....	44
2.2.3- Variable dépendante.....	45
2.2.4- Variables de contrôle .....	45
2.3- Hypothèses de recherche.....	51
<b>Chapitre 3 Méthodologie de recherche.....</b>	<b>54</b>
3.1- Plan d'observation .....	55
3.1.1- Type de recherche.....	55
3.1.2- Méthode de collecte de données.....	56
3.1.3- Structure de la preuve .....	58
3.1.4- Validité de la recherche.....	59
3.2- Plan d'analyse .....	62
3.3- Modèle opératoire.....	63
3.3.1- Mesure des variables.....	66
<b>Chapitre 4 Résultats .....</b>	<b>71</b>
4.1- Statistiques descriptives.....	72
4.1.1- Répondants .....	72
4.1.2- Variables.....	93
4.2- Analyses bivariées .....	96
4.3- Analyses multivariées.....	98
4.3.1- Travail par quarts et conflit travail-famille .....	98
4.3.2- Travail par quarts et conflit famille-travail .....	99
4.3.3- Travail par quarts et santé mentale .....	100
4.3.4- Conflit travail-famille et santé mentale .....	101
4.3.5- Conflit famille-travail et santé mentale.....	102
4.3.6- Rôle médiateur du conflit travail-famille .....	103
4.2.7- Rôle médiateur du conflit famille-travail .....	104
<b>Chapitre 5 Discussion .....</b>	<b>106</b>
5.1- Discussion sur les résultats de la recherche .....	107
5.2- Contributions de la recherche.....	111

5.3- Limites de la recherche .....	113
5.4- Avenues de recherche .....	114
Conclusion .....	116
Bibliographies .....	119
Annexe 1 : Questionnaire sur les tensions liées à l'emploi et à la famille .....	132



## Liste des tableaux

Tableau 3.1	Modèle opératoire.....	64
Tableau 3.2	Type et étendue de l'échelle de chaque variable.....	66
Tableau 4.1	Statistiques descriptives relatives à l'âge.....	73
Tableau 4.2	Statistiques descriptives relatives au genre.....	74
Tableau 4.3	Statistiques descriptives relatives au nombre d'enfants.....	76
Tableau 4.4	Statistiques descriptives relatives au nombre d'heures de travail par semaine.....	78
Tableau 4.5	Statistiques descriptives relatives au niveau d'étude.....	79
Tableau 4.6	Statistiques descriptives relatives à l'ancienneté sur le marché du travail.....	81
Tableau 4.7	Statistiques descriptives relatives à l'ancienneté dans l'emploi actuel.....	82
Tableau 4.8	Statistiques descriptives relatives au salaire personnel annuel brut.....	83
Tableau 4.9	Statistiques descriptives relatives au revenu annuel familial.....	85
Tableau 4.10	Statistiques descriptives relatives au nombre total d'employés dans l'établissement de travail.....	87
Tableau 4.11	Statistiques descriptives relatives aux régions.....	89
Tableau 4.12	Statistiques descriptives relatives aux syndicats.....	91
Tableau 4.13	Travail par quarts.....	93
Tableau 4.14	Fréquences de la variable indépendante : travail par quarts.....	94
Tableau 4.15	Profil de la variable médiatrice : conflit travail-famille.....	95
Tableau 4.16	Profil de la variable dépendante : santé mentale.....	95
Tableau 4.17	Matrice des corrélations entre les variables.....	97
Tableau 4.18	Régression du conflit travail-famille sur le travail par quarts.....	99
Tableau 4.19	Régression du conflit famille-travail sur le travail par quarts.....	100
Tableau 4.20	Régression de la santé mentale sur le travail par quarts.....	101

Tableau 4.21 Régression de la santé mentale sur le conflit travail-famille .....	102
Tableau 4.22 Régression de la santé mentale sur le conflit famille-travail .....	103
Tableau 4.23 Régressions de la santé mentale sur le travail par quarts et le conflit travail-famille .....	104

## Liste des figures

Figure I	
Représentation schématique du modèle de recherche .....	43
Figure II	
Distribution de l'âge .....	73
Figure III	
Distribution du genre .....	75
Figure IV	
Distribution du nombre d'enfants.....	77
Figure V	
Distribution du nombre d'heures de travail par semaine.....	78
Figure VI	
Distribution du niveau d'étude .....	80
Figure VII	
Distribution du nombre d'années d'ancienneté sur le marché du travail .....	81
Figure VIII	
Distribution du nombre d'années d'ancienneté dans l'emploi actuel .....	82
Figure IX	
Distribution du salaire personnel annuel brut .....	84
Figure X	
Distribution du revenu annuel familial .....	86
Figure XI	
Distribution du nombre total d'employés dans l'établissement de travail.....	88
Figure XII	
Distribution des régions .....	90
Figure XIII	
Distribution des fédérations syndicales .....	92

## Remerciements

Au terme de ce travail je tiens à exprimer mes vifs remerciements à mon directeur de recherche, M. Victor Y. Haines III, pour avoir accepté de diriger mes travaux de recherche et pour m'avoir fourni un soutien considérable tout le long de la rédaction de ce mémoire. L'aide et le temps qu'il a bien voulu me consacrer ont permis la réalisation de ce mémoire.

Merci également aux membres de ma famille pour leur appui. Un merci profondément chaleureux à ma mère Chantal qui, par sa présence et son suivi, m'a soutenu sans relâche tout le long de mon cheminement universitaire. Je remercie aussi ma sœur Nina, pour ses encouragements et son réconfort constant.

Je remercie de plus mes amis pour leur soutien. Un merci tout particulier à mes véritables amies Marie-Aude, Jenny, Nora et Nadine pour leurs précieux conseils et encouragements, surtout lors des moments difficiles tout le long de la recherche. Leur écoute et leur compréhension m'ont été d'un grand secours.

Ne pouvant nommer ici toutes les personnes qui de près ou de loin m'ont soutenu et qui, j'en suis sûre, se reconnaîtront ici, je veux néanmoins leur en exprimer ma profonde gratitude.

Finalement, je dédie ce mémoire à ma merveilleuse et adorable fille Amanda-Kate, qui est soudain devenue, comme par enchantement une profonde source de motivation tout le long de la rédaction. À ma mère, qui a toujours été là pour moi. J'espère qu'elle trouvera dans ce travail, toute ma reconnaissance et mon amour et qu'elle y verra l'aboutissement de son travail. À mon regretté père Michel avec qui j'aurai tant aimé partager cet accomplissement.

## Introduction

Le travail par quarts (*shift work*) est devenu une forme d'organisation de travail incontournable, et ce, particulièrement dans les pays industrialisés. Costa (2003, p. 84) définit le travail par quarts comme désignant une coordination des horaires de travail, permettant à différents individus ou équipes de se relayer successivement, de manière à couvrir une plage horaire plus large que celle de huit heures (travail de jour) et englobant les 24 heures d'une journée entière [Traduction libre]. Il réfère donc au travail réalisé en dehors de l'horaire standard de 7 heures à 18 heures du lundi au vendredi (Colligan et Rosa, 1997, p. 1).

D'après un sondage mené sur l'ensemble de la population active de quinze pays membres de l'Union européenne concernant leurs conditions de travail, il ressort que 18,8% de la population active constituée par ces quinze pays travaille par quarts (Boisard, Cartron, Gollac et Valeyre, 2002). Par ailleurs, en Amérique du Nord, le travail par quarts concerne environ 16,8% des travailleurs à temps plein (Beers, 2000). Une récente étude du Bureau de statistique sur l'emploi des États-Unis (2005) précise que 54,6% de la population active américaine qui travaille par quarts ne le fait que parce qu'il s'agit d'une caractéristique de leur emploi et ne relève donc pas d'un choix personnel. Il s'agit donc souvent d'une contrainte associée aux emplois disponibles sur le marché du travail (Sloan Work and Family Research Network, Boston College, 2006).

Des conséquences négatives se greffent à un tel horaire de travail. En effet, plusieurs études ont révélé le caractère nuisible du travail par quarts sur la santé et la productivité des employés (Smith et *al.*, 1999). Les travailleurs par quarts sont enclins à souffrir de troubles physiques tels que des problèmes de sommeil, gastro-intestinaux, d'obésité, d'hypertension et de cancer (Fu et Lee, 2003 ; Schernhammer et *al.*, 2001). Outre les troubles physiques engendrés par le travail par quarts, la santé mentale de ces employés est également fragilisée. Travailler par quarts ferait effectivement vivre aux employés une détresse

psychologique et émotionnelle (Barton, Spelten, Smith, Totterdell et Folkard, 1993).

Par ailleurs, le travail par quarts favorise l'isolement des employés par rapport à la société et ceux-ci sont souvent victimes de marginalisation sociale (Colligan et Rosa, 1990). En effet, les activités familiales et sociales généralement organisées selon l'horaire de travail standard ne s'accordent pas bien avec un horaire de travail par quarts. De cela résulte des dysfonctionnements et une énorme difficulté à gérer responsabilités parentales, maritales et relations amicales; un conflit travail-famille est alors susceptible de prendre forme (Bohle et Quinlan, 2000).

La présente étude a pour but d'analyser l'impact du travail par quarts sur la santé mentale des employés et l'effet médiateur du conflit travail-famille dans cette relation. Le premier chapitre est principalement consacré à la recension des écrits et l'exposé de la problématique de recherche. La première section définira le travail par quarts. La deuxième section exposera les études ayant établi un lien entre le travail par quarts et la santé des employés. Dans la troisième section, nous présenterons l'explication biologique du lien entre travail par quarts et santé. La quatrième section comprendra l'explication sociale de ce lien. La cinquième section intégrera la variable conflit travail-famille qui servira à valider l'explication sociale de la relation entre travail par quarts et santé mentale. Enfin, la sixième section présentera une synthèse de la problématique.

Le deuxième chapitre présente l'objectif, le modèle et les hypothèses de recherche. La première section de ce chapitre dévoilera notre objectif et notre question de recherche. La deuxième section traitera du modèle de recherche qui présentera de façon schématique la relation entre nos variables. Ce modèle de recherche illustrera la relation entre travail par quarts, conflit travail-famille et santé mentale. Chacune de ces précédentes variables ayant été déjà discutées dans le premier chapitre, nous ne les soulignerons ici que brièvement. Et la troisième section, quant à elle, énoncera nos hypothèses de

recherche qui ne sont en quelque sorte que des propositions de réponse à notre question de recherche.

Le troisième chapitre est réservé aux aspects méthodologiques de l'étude. Il s'agira d'exposer la démarche scientifique retenue afin de vérifier nos hypothèses et, par le fait même, répondre à notre question de recherche. Nous traiterons premièrement du plan d'observation en définissant le type de recherche, la méthode de collecte de données choisie, la structure de la preuve et la validité de notre recherche. Nous détaillerons, par la suite, le plan d'analyse que nous suivrons afin de confirmer ou infirmer nos hypothèses. Nous présenterons ultimement le modèle opératoire de notre recherche qui traduira concrètement notre modèle de recherche dans la réalité. Il s'agira de présenter les indicateurs utilisés pour mesurer chacune de nos variables.

Le quatrième chapitre présente les résultats de notre étude. Dans la première section nous y présentons les résultats des statistiques descriptives, premièrement, en établissant le profil des répondants c'est-à-dire; le genre, l'âge, le niveau d'étude, le nombre d'enfants, le nombre d'heures de travail par semaine, l'ancienneté sur le marché du travail et dans l'emploi actuel, le salaire personnel annuel, le revenu annuel familial et enfin, le milieu de travail et syndicats des répondants. Deuxièmement, nous présentons toujours dans la première section les résultats des statistiques descriptives, en établissant le profil de nos principales variables, c'est-à-dire le travail par quarts, le conflit travail-famille et la santé mentale. La deuxième section quant à elle, dévoilera les analyses bivariées et la troisième section traitera des analyses multivariées.

Le cinquième chapitre présente une discussion d'ensemble portant sur la recherche. Dans la première section nous effectuerons un retour sur nos hypothèses de recherche à la lumière des résultats des analyses présentées au chapitre 4. Dans la deuxième section, nous traiterons des contributions de notre travail de recherche dans le domaine des sciences sociales. Dans la troisième section, nous soulignerons les limites de notre recherche. Et dans la quatrième section, nous discuterons des avenues à explorer pour les recherches futures.

**Chapitre 1 :**  
**Problématique du travail par quarts**



# Chapitre 1 : Problématique du travail par quarts

Ce premier chapitre se veut une recension et un exposé des écrits sur la problématique du travail par quarts. La première section définira le travail par quarts. La deuxième section exposera les études ayant établi un lien entre le travail par quarts et la santé des employés. Dans la troisième section, nous présenterons l'explication biologique du lien entre travail par quarts et santé. La quatrième section comprend l'explication sociale de ce lien. La cinquième section intégrera la variable conflit travail-famille qui servira à valider l'explication sociale de la relation entre travail par quarts et santé mentale. Enfin, la sixième section présentera une synthèse de la problématique du travail par quarts.

## 1.1- Travail par quarts

Le travail par quarts représente une forme d'organisation du travail permettant aux entreprises de fonctionner 24 heures sur 24. Chacun des employés se retrouve assigné à un quart bien précis et le système fait en sorte que, les uns à la suite des autres, les travailleurs puissent se relayer assurant ainsi la continuité des activités. L'interprétation faite par Jewell et Siegall (1990) de ce concept de travail par quarts est assez explicite. Pour ces derniers, le travail par quarts est « principalement un terme servant à désigner une stratégie d'horaire de travail, où les employés concernés exécutent les mêmes tâches que leurs collègues de jour, mais dans un bloc de temps différent du leur et couvrant les 24 heures » [P. 290, traduction libre].

Le travailleur par quarts se définirait donc comme étant un individu dont l'horaire de travail ne correspond pas à l'horaire de travail standard de jour. La définition de Totterdell (2005) nous indique ainsi que le travailleur par quarts est normalement identifié comme quelqu'un qui commence ou termine son travail en dehors de la plage horaire standard de jour. Le quart matinal, de soir, de nuit ou encore le quart de travail rotatif et de week-end, représentent les principaux

blocs de temps dans lesquels opèrent ces employés (Beers, 2000 ; Colligan et Rosa, 1997).

Entre 2000 et 2001, au Canada, environ 30% des hommes et 26% des femmes, dans la fourchette d'âge de 18 à 54 ans ayant travaillé durant toute l'année, le faisaient sur un horaire de travail par quarts (Shields, 2002). Aux États-Unis, en 2000, 17% des employés à temps plein travaillaient par quarts (Beers, 2000). Ces chiffres indiquent de façon évidente que le travail par quarts, jadis confiné dans des secteurs restreints tels que la santé et le secteur manufacturiers, etc., s'est largement répandu. Mais, quelles raisons expliquent l'émergence du travail par quarts? Premièrement, le travail par quarts a été établi dans le but de minimiser les coûts d'entreposage (Colligan et Rosa, 1997) ; un service assuré au-delà de l'horaire de travail de jour permet aux entreprises de liquider davantage leurs produits et diminue logiquement les dépenses reliées aux besoins de stockage. Ensuite, cet horaire permet de réduire les frais d'exploitation en faisant tourner la machinerie à plein temps. Le travail par quarts est alors une réponse aux pressions économiques, essentiellement provoquées par les coûts élevés des machineries requérant souvent un usage continu (Monk et Folkard, 1992). Enfin, l'amélioration constante de la technologie, les processus de production continus et les exigences de plus en plus élevées des consommateurs amènent plusieurs organisations à rester opérationnelles 24 heures sur 24, offrant ainsi un service de meilleure qualité (Colligan et Rosa, 1997).

Mais qui travaille par quarts? Le profil type du travailleur par quarts se définit à travers diverses caractéristiques telles que; l'âge, le niveau d'éducation, la race et le sexe, etc. Il semblerait que les emplois de travail par quarts soient davantage occupés par de jeunes individus, célibataires et sans enfants (Rosa et Colligan, 1997). Ce sont les secteurs des services et de la production qui emploient le plus grand nombre de travailleurs par quarts. Il s'agit de secteurs offrant généralement leurs services 24 heures sur 24 en recrutant dans un jeune bassin de main-d'œuvre et donc souvent peu scolarisé. En effet, environ un tiers des jeunes employés américains travaillent par quarts (Beers, 2000) ; ce qui d'ailleurs leur permet de mieux s'ajuster à leurs

obligations scolaires. Le travail par quarts est ainsi, la forme d'organisation la plus fréquemment utilisée pour des emplois à faible revenu (Sloan Work and Family Research Network, 2006). De plus, la majorité de ces travailleurs sont de race noire plutôt que blanche. Aux États-Unis, 20,9 % des travailleurs par quarts sont de race de Noire, 16,1% sont de race blanche et 16% de race hispanique (Beers, 2000). Concernant le sexe, les hommes sont plus enclins à occuper des emplois par quarts, certainement à cause de la nature des emplois (Beers, 2000). Néanmoins, on retrouve les hommes plus souvent sur des quarts de nuit et rotatif et les femmes sur les quarts de soir (Rosa et Colligan, 1997).

Travailler par quarts peut comporter son lot d'avantages. La traditionnelle motivation des travailleurs par quarts réside dans les primes salariales qu'ils reçoivent en contrepartie d'un horaire de travail particulier (Welfare, 2006). En plus des gains pécuniaires réalisés en œuvrant sur ce type d'horaire, les travailleurs par quarts peuvent jumeler un autre emploi. Une étude menée par Presser (1995) nous confirme à cet égard qu'environ 11% des employés travaillant à temps plein combinent le quart de travail de jour et le quart de travail de soir, de nuit ou de week-end. Cependant, le travail par quarts n'est pas avantageux sur toute la ligne puisqu'il nuit au bien-être physique et mental des employés. Il attaque la santé des employés (Åkerstedt, 1990) et réduit leurs interactions ou activités sociales (Kinnunen et Mauno, 1998; White et Keith, 1990).

Poursuivons dans la prochaine section avec quelques études qui ont vérifié le lien entre le travail par quarts et la santé.

## 1.2- Travail par quarts et la santé

Environ 30% des employés canadiens travaillent par quarts. Mais comme mentionné plus haut, pour la plupart d'entre eux le travail par quarts n'est pas un choix personnel, mais bien une caractéristique de l'emploi occupé (Shields, 2003). Travailler par quarts représente un danger pour la santé du travailleur parce qu'il doit assumer ses responsabilités professionnelles selon un horaire

de travail non standard (Colligan et Rosa, 1990). Les prochaines sous-sections traitent des répercussions majeures examinées à ce sujet. Nous y abordons de manière respective les troubles de sommeil, la santé mentale, les problèmes digestifs et cardiovasculaires que sont susceptibles d'endurer les travailleurs par quarts ainsi que, les problèmes d'accidents et de performance au travail et ceux spécifiques aux femmes.

### **1.2.1- Fatigue et troubles de sommeil**

L'horaire du travail par quarts déteint sur la forme physique des employés. Les travailleurs par quarts se plaignent de grande fatigue et de troubles de sommeil. Aux États-Unis, seulement en 1996, les problèmes au travail causés par la fatigue des employés (difficulté à rester éveillé) coûtaient approximativement 50 milliards (African Newsletter, 1996).

Il n'est plus à démontrer que le travail par quarts, surtout celui de nuit, perturbe le cycle de repos de chaque travailleur. Plusieurs études en arrivent à la conclusion que, malgré quelques différences observables entre les individus, la perte de sommeil est la principale conséquence néfaste du travail par quarts (Åkerstedt, 1990). Les travailleurs par quarts ont un sommeil peu profond et donc très peu réparateur, particulièrement ceux opérant sur le quart de nuit (Åkerstedt, 1984; 1990). C'est sur le quart matinal et de nuit que ces employés vivent le plus de désagréments en lien avec le déficit de sommeil qu'ils accumulent. De plus, les conditions de récupérations après leurs heures de travail ne sont pas souvent propices au repos; entre la sonnerie du téléphone, le courrier du facteur, la circulation bruyante aux alentours et les individus en mouvement, arriver à avoir un sommeil ininterrompu et régénérateur n'est pas chose facile (Mott, Mann, McLoughlin et Warwick, 1965).

Aussi, dans le but de minimiser les effets de la fatigue ressentie, les travailleurs par quarts se rabattent parfois sur des boissons stimulantes et prennent de façon courante du café, du thé ou du chocolat. Les bouleversements (dérégulation du rythme circadien et du cycle du sommeil) associés au travail par quarts favorisent effectivement la dépendance de ces

travailleurs à la caféine pour les tenir éveillés et même à des somnifères pour les endormir (Silcox, 2006).

### 1.2.2- Santé mentale

Environ 5% de la population souffre chaque année d'un épisode de dépression majeure et les femmes en sont deux fois plus atteintes que les hommes (Sherbourne, Dwight-Johnson et Klap, 2001). Les travailleurs par quarts ne souffrent donc pas seulement d'un manque de repos, mais vivent aussi d'autres complications d'ordre mental. En effet, ils peuvent souffrir de perturbations du système nerveux qui se traduisent par un changement d'humeur, de l'anxiété, des symptômes dépressifs et de l'irritabilité (Åkerstedt, 1984; Meer, Maasen et Verhaegaen, 1978).

Aussi, la perturbation du rythme circadien et du cycle de sommeil affecte énormément l'humeur des travailleurs par quarts (Boivin et *al.*, 1997). Ce type d'état émotif négatif favorise l'apparition de problèmes de santé mentale chez les employés. Dans certains cas, des traitements cliniques sont nécessaires. Dans d'autres cas, la détresse psychologique déclenchée par le travail par quarts est tellement lourde à supporter que ces employés finissent par quitter leur emploi (Costa, 1996).

Le travail par quarts favorise donc l'apparition de symptômes dépressifs qui s'expliquent entre autres, par la fatigue, le dérèglement du rythme circadien et la difficulté d'organiser les relations sociale et familiale primordiales pour le bien-être des employés (Taylor, Briner et Folkard, 1997). L'épuisement qui gagne ces travailleurs affecte leur santé mentale en les rendant plus irritables et moins disponibles pour leurs proches.

Il est désormais clair que le travail par quarts est associé à une pauvre santé mentale. Certains chercheurs définissent même l'impact du travail par quarts comme allant au-delà des employés; ceux parmi eux ayant des enfants risquent de voir ces derniers éprouver quelques problèmes sociaux et émotionnels. Tel est le cas du chercheur Cummings (1994) qui affirme que le

bien-être des enfants dépend entièrement de la qualité des relations familiales, qui sont souvent compliquées par un horaire de travail par quarts. De récentes études démontrent effectivement que le bien-être des enfants est conditionné par l'état de santé mentale de leurs parents. Des parents dépressifs déteignent sur leurs enfants et ces derniers sont susceptibles d'avoir des problèmes d'ordre physique, émotionnel, social et même scolaire (Downey et Coyne, 1990 ; Lovejoy, Graczyk, O'Hare et Neuman, 2000).

Par ailleurs, les demandes des rôles professionnel et familial surviennent souvent au même moment surtout lorsque les employés travaillent par quarts. S'occuper soi-même de ses enfants et leur cuisiner le repas du soir, constitue un défi pour un travailleur de soir ou nuit. L'incompatibilité des deux rôles génère un conflit. Ce conflit apparaît effectivement puisque les activités et responsabilités importantes requièrent l'attention de ces travailleurs au même moment (Frone, Russell et Cooper, 1997). Et lorsque ce conflit persiste, les employés sombrent dans des dépressions caractérisées par un épuisement émotionnel, une dépersonnalisation, un faible sentiment d'accomplissement personnel et une diminution du bien-être psychologique (Perrewé, Hochwarter et Kiewitz, 1999). De plus, la difficulté de nouer ou de maintenir des relations est souvent mal vécue, ce qui affecte la santé mentale des travailleurs par quarts (Silcox, 2006).

### 1.2.3- Troubles digestifs

Les travailleurs par quarts sont plus enclins à souffrir de problèmes de digestion que leurs collègues de jour. Les troubles digestifs endurés par ces employés sont provoqués par leurs mauvaises habitudes alimentaires. Sur le quart de nuit par exemple, les employés ont un choix limité de repas; les restaurants et les cafétérias qui opèrent le jour sont souvent fermés et il ne reste qu'à leur portée des distributrices de coupe-faim. Avec la fatigue engendrée par un tel type d'emploi, s'organiser et préparer soi-même ses repas n'est pas toujours possible.

Environ 20 à 75% des travailleurs par quarts assignés au quart de nuit, en comparaison avec seulement 10 à 25% de ceux assignés au quart de jour se plaignent de perte d'appétit, de constipation, de douleurs abdominales, de brûlures d'estomac et de flatulence, etc. (Costa, 1996). Dans de nombreux cas, la situation se complique et des maladies chroniques se développent.

Une étude réalisée avec un échantillon de travailleurs japonais des secteurs des services et manufacturier constate les mêmes faits. Elle identifie les travailleurs par quarts (soir, nuit) de ces secteurs, comme étant doublement plus à risque de développer des ulcères duodénaux et d'estomac que les employés actifs sur le quart de jour (Segawa et *al.*, 1987).

#### 1.2.4- Maladies cardiovasculaires

La littérature actuelle établit un lien direct entre le travail par quarts et les maladies cardiovasculaires. Il semblerait que les travailleurs par quarts représentent le groupe de la population active considéré comme étant le plus susceptible de développer de telles maladies. Une étude menée par Boggild et Knuttson (1999) nous dévoile effectivement qu'ils sont à 40% plus à risque que les travailleurs de jour de contracter des maladies cardiaques. De plus, soulignons que les angines de poitrine et l'hypertension sont les maladies cardiovasculaires les plus répandues chez ces travailleurs par quarts (Harrington, 2001).

En fait, le stress engendré par le travail par quarts, les comportements malsains tels que fumer, consommer des boissons alcoolisées ou à base de caféine de façon abusive et le manque d'exercice physique sont quelques facteurs qui pourraient expliquer la présence de maladies cardiovasculaires chez les travailleurs par quarts.

Quelques études indiquent que le travail par quarts favorise la prise excessive de poids chez les employés. C'est le cas de l'étude de Niedhammer, Lert et Marn (1996) qui conclut que les travailleurs par quarts sont plus enclins que leurs collègues de jour à devenir obèses. Le travail par quarts va également

accroître la présence d'autres facteurs de risque incluant un niveau de cholestérol, de glucose et d'acide urique anormalement élevé (Kawachi et *al.*, 1995).

Les maladies cardiovasculaires sont alors engendrées par une multiplicité de facteurs qu'il s'agisse du mode de vie tel qu'explicité plus haut, ou même de données génétiques, du rythme circadien ou encore, du processus métabolique de chacun des travailleurs (Allen, 2005). L'un des effets directs du travail par quarts est la perturbation du processus de métabolisme de l'organisme humain; la métabolisation du sucre et de graisse est considérablement ralentie. En fait, le travail par quarts favorise l'augmentation du taux de glucose et d'insuline dans le sang après les repas. L'insuline qui est une hormone sécrétée par le pancréas durant les repas a pour rôle premier de réguler et de disperser le taux de gras et de sucre dans le sang (Allen, 2005). Toutefois, cette hormone aussi influencée par notre environnement subit des baisses d'activité durant la nuit. C'est à ce niveau qu'est le cœur du problème pour les travailleurs par quarts de soir et de nuit puisque ces derniers ont à rester éveillés durant la nuit, et qu'ils sont parfois portés à grignoter dans le but d'atténuer l'inconfort associé à leur quart de travail. Notons surtout que, les aliments consommés sur de tels quarts de travail sont rarement des aliments santé. Alors, ces repas pris en pleine nuit sont difficilement traités par l'insuline dont l'activité à ces heures est au plus bas. Le taux de gras et de glucose demeurent dans le sang et accroissent ainsi, le risque de maladies cardiovasculaires pour ces employés de nuit (Allen, 2005).

Ainsi, le travail par quarts agit comme un agent « stressueur » auquel les employés réagissent. Les signes résultants de cette interaction sont une augmentation de la pression artérielle, du rythme cardiaque, du taux de cholestérol et aussi une altération du métabolisme de glucose et de lipide (Costa, 1996).



### 1.2.5- Accidents et performance

Le manque de sommeil occasionné par un horaire de travail par quarts est à l'origine de plusieurs accidents sur les lieux de travail. Ces accidents sont souvent des erreurs humaines provoquées par la somnolence et les siestes improvisées en plein travail. À cet effet, l'horaire de travail et la fatigue ont été justement répertoriés comme étant les principaux facteurs associés aux accidents sur les lieux de travail (Price et Holley, 1990).

Par ailleurs, le fait que la surveillance sur les quarts de nuit soit normalement réduite peut être un autre facteur explicatif des accidents de travail enregistrés. En effet, le personnel d'entretien disponible sur les lieux de travail pour assurer le bon fonctionnement de l'équipement est parfois absent (Folkard et Tucker, 2003) ; quelques problèmes techniques peuvent alors surgir. Quelques études ont effectivement démontré une baisse de sécurité sur les quarts de nuit. C'est le cas d'une étude de Horwitz et McCall (2004) qui s'est penchée sur les réclamations de compensation faites par des infirmiers d'un centre hospitalier. Les auteurs en sont arrivés à la conclusion que les employés du quart de soir et de nuit comptent plus d'accidents que leurs collègues de jour. Le nombre d'accidents rapportés durant le jour s'élève à à peu près 176 incidents pour 10 000 employés. Tandis qu'environ 324 incidents sur un échantillon de 10 000 employés de nuit sont comptabilisés. De plus, cette étude révèle également que ces accidents de nuit apparaissent comme les plus sévères eus égard à la durée du congé maladie octroyé aux accidentés.

Parallèlement, la performance des travailleurs par quarts décroît au fur et à mesure que leur déficit de sommeil s'alourdit. Les erreurs de travail se multiplient et le rendement diminue. Des études effectuées dans les années 1950 et 1960 sur un échantillon de standardistes et d'employés œuvrant dans le domaine du textile ont confirmé la diminution progressive de la performance de ces employés durant le quart de nuit. Celle-ci atteint son point critique aux alentours de trois heures du matin (Allen, 2005).

En fait, la performance au travail est fortement liée au rythme circadien et à la température du corps humain. Nous savons que la température du corps est régulée de sorte que, durant le jour, elle soit plus élevée que durant la nuit. Ce qui signifie que notre organisme s'active en fonction des signaux envoyés par l'environnement. La température corporelle baisse durant la nuit parce qu'à cette période le corps humain est programmé pour le repos. Travailler durant la nuit, lorsque toutes les fonctions biologiques sont en veille influence négativement le rendement fourni au travail (Tepas, Paley et Popkin, 1997).

### 1.2.6- Travail par quarts et santé des femmes

Le travail par quarts fait vivre aux femmes quelques dangers supplémentaires. Ces dernières peuvent constater un dérèglement de leur cycle menstruel. La durée de leurs menstrues et de leur cycle menstruel est soumise à des anomalies ou des irrégularités. Les menstrues chez ces femmes peuvent s'avérer également plus douloureuses (Uehata et Sasakawa, 1982). De plus, une fois enceinte les risques d'avortement, de fausse couche ou d'accouchement prématuré sont élevés. Et, lorsqu'elles ont des enfants à bas âge, le travail par quarts est particulièrement pénible; surtout le quart de nuit (Harrington, 2001).

Aussi, de nouvelles recherches ont déterminé de façon convaincante que, les femmes travaillant par quarts sont plus enclines à souffrir du cancer du sein que les femmes travaillant de jour. Parmi celles-ci, une vaste étude entreprise sur plus de 78 562 infirmières occupant aux États-Unis un emploi par quarts (soir, nuit) fournit des résultats alarmants. L'étude consistait à comparer des données provenant d'infirmières travaillant par quarts avec celles extraites d'infirmières n'ayant jamais travaillé par quarts. Les infirmières ayant travaillé de nuit de façon rotative pendant 30 ans ou plus présentaient 36% plus de risque d'avoir un cancer du sein que les autres infirmières (Schernhammer et al., 2001). Une autre étude réalisée sur un échantillon de 7 035 femmes danoises confirme également que le travail de nuit favorise le développement du cancer du sein chez les femmes (Hansen, 2001).

La seule explication plausible jusqu'à lors serait que l'exposition constante de ces femmes à la lumière réduirait la production de mélatonine par leur organisme; la mélatonine dont l'effet protecteur contre le cancer du sein et de la prostate a été maintes fois démontré (Allen, 2005). Par ailleurs, d'autres études mentionnent qu'outre le cancer du sein, le cancer du côlon (bowel cancer) semble être relié au travail par quarts. Plus précisément, des analyses effectuées sur des infirmières américaines désignent les infirmières assignées au quart de nuit rotatif comme ayant 35% plus de risque de développer ce cancer du côlon (Schernhammer et *al.*, 2003). Mais encore plus récemment, une étude de Kubo et *al.* (2006) fait ressortir un risque similaire pour les hommes de développer un cancer de la prostate par le même processus de diminution de mélatonine dans l'organisme, dû à la lumière artificielle utilisée durant le quart de nuit.

Maintenant que nous avons discuté de la relation entre le travail par quarts et la santé, nous en verrons l'explication biologique dans la prochaine section.

### **1.3- Explication biologique de la relation entre le travail par quarts et la santé**

L'impact du travail par quarts sur la santé des employés a alimenté bien des études dans le domaine des sciences sociales. Les chercheurs ont tenté de définir et de comprendre ce phénomène. À partir de là, des schémas théoriques ont pu être élaborés dans le but de mieux saisir le processus à travers lequel s'instrumentalise la relation entre le travail par quarts et la santé. Les recherches ont proposé différents cheminements susceptibles d'expliquer le lien entre le travail par quarts et la santé; dont la perturbation du rythme circadien (Allen, 2005 ; Minors et Waterhouse, 1986 ; Scott et Kittaning, 2001 ; Totterdell, 2005) et du cycle de sommeil (Åkerstedt, 1984 ; Colligan et Rosa, 1990 ; Costa, 1996).

### 1.3.1- Rythme circadien

Tout être vivant possède un rythme circadien d'environ 23 à 25 heures. Les animaux, les plantes, l'être humain et même les bactéries, etc. sont régulés par ce cycle (Allen, 2005). Le corps humain s'adapte à son environnement et exerce toutes ses activités en fonction de celui-ci. Le comportement social de tout être humain, soit son temps de repas, réveil, heure de repos et autre est régulé par son environnement. Il est d'un naturel et d'une logique pour tout le monde qu'à partir d'une certaine heure, l'on soit couché ou que le midi soit associé au deuxième repas de la journée. Ces comportements sociaux doivent concorder avec les fluctuations des fonctions biologiques de l'être humain pour qu'un équilibre soit atteint et maintenu (Simon, Weibel et Brandenberger, 2005). Par exemple, la température de notre corps baisse durant la nuit jusqu'à environ 35,5 degrés pour remonter durant le jour jusqu'à un maximum de 37,3 degrés (Minors et Waterhouse, 1986). Ces variations de température correspondent à l'alternance du jour et de la nuit; idéalement, la nuit est associée à la période de repos et la température diminue, le jour, le corps est en activité, et la température remonte en flèche (Costa, 1996).

Le rythme circadien est alors influencé par cet environnement fluctuant, mais il est surtout contrôlé par l'horloge biologique endogène installée dans le cerveau au-dessus du chiasme optique (Carlson, 2001). La fonction principale de cette horloge biologique est d'être régulièrement synchronisée à 24 heures selon divers signaux environnementaux. L'information lumineuse (le jour, la nuit), les prises de repas, l'activité physique et les contacts sociaux chez l'homme favorisent cette adéquation. Aussi, les fonctions biologiques telles que la température corporelle, les sécrétions hormonales et le pouls, etc. sont régulées par ce rythme circadien. Ainsi, la synchronisation temporelle de diverses fonctions comportementales et physiologiques avec les rythmes de l'environnement permet une meilleure adéquation entre l'organisme et son milieu (Simon et *al.*, 2005).

Travailler par quarts (quart de soir ou de nuit, etc.) vient contredire le rythme circadien des employés qui doivent dès lors s'activer alors que leur

organisme s'apprête à se relâcher. En effet, les travailleurs par quarts se préparent à remplir leurs fonctions professionnelles lorsque leur organisme se prépare au repos et vont se reposer lorsque l'horloge biologique active leur organisme pour la journée; résultat, un déséquilibre se crée. Ceux-ci ne sont immédiatement plus en phase, ni avec leur environnement, ni même avec leurs fonctions biologiques. Puisqu'ils remplissent leurs fonctions professionnelles sur des quarts de travail autres que celui de jour, les travailleurs par quarts sont victimes de perturbation et, par le fait même, doivent composer avec un certain inconfort le temps que leur horloge biologique tente de s'adapter à leur quart de travail. Le changement qui accompagne le travail par quarts déséquilibre le cycle de sommeil de ces travailleurs et modifie leurs humeurs (Carlson, 2001).

L'étude menée par Barton et al (1993) a démontré que les travailleurs par quarts ayant volontairement souscrits au quart de nuit de façon permanente, souffrent moins de problèmes relatifs à leur rythme circadien. On leur détecte également moins de problèmes de santé par rapport à leurs collègues involontairement assignés au quart de nuit. Mais, l'organisme humain peut-il du moins à long terme arriver à s'ajuster aux changements imposés par le travail par quarts? L'horloge biologique de chacun de ces travailleurs par quarts doit pouvoir s'harmoniser avec leurs activités inversées pour retrouver l'équilibre perdu. S'adapter aux changements qu'implique le travail par quarts nécessite de tenir un tel poste pendant un certain temps. Néanmoins, il s'avère que l'adaptation des travailleurs ne s'opère que très rarement ou qu'elle reste incomplète, surtout sur le quart de travail rotatif (Knauth, Emde, Rutenfranz, Kiesswetter et Smith, 1982).

Plusieurs études en arrivent à la conclusion que l'adaptation complète aux horaires du travail par quarts ne peut être atteinte. Colligan et Rosa (1997) et Monk et Folkard (1992), à travers leurs travaux, suggèrent que ceux qui travaillent de façon permanente sur les quarts de nuit ne parviennent jamais pleinement à rééquilibrer leur système circadien. Durant les jours de repos qui leur sont octroyés, ils ont tendance à fonctionner normalement; ils dorment la nuit et passent leurs journées entourés de leurs amis et parents. Les résultats d'une étude réalisée dans le secteur de la santé sur des infirmières affirment de

la même façon que leur rythme circadien ne s'adapte pas entièrement aux changements qu'impliquent le quart de nuit. De plus, la déficience chronique de sommeil qu'occasionne ce quart de travail cause des troubles physiologiques, un manque de vigilance et une fatigue constante (Knauth, 1993).

### 1.3.2- Cycle du sommeil

Les troubles de sommeil sont très fréquents chez les travailleurs par quarts. Les individus qui travaillent par quarts, particulièrement ceux sur le quart de nuit font régulièrement des erreurs ou subissent des accidents professionnels dus au manque de sommeil. Plus de 95% des travailleurs par quarts qui occupent le quart de nuit de façon permanente se plaignent de troubles de sommeil comparativement à seulement 10 à 40% de leurs collègues de jour (Knauth, 1983 cité dans Allen, 2005). Il faut, d'après des données scientifiques, environ 7,5 à 8,5 heures de sommeil par jour pour être en harmonie avec son organisme (Workplace Health and Safety, 2004). Réduire continuellement son temps de repos, peut conduire à un manque chronique de sommeil.

Les études établissent une relation positive entre le travail par quarts et les perturbations du cycle de sommeil des employés (Colligan et Rosa, 1997 ; Costa, 1996 ; Desjardins, 2004; Scott et Kittaning, 2001). Les perturbations du cycle de sommeil du travailleur par quarts sont attribuables à leur rythme circadien désynchronisé, à l'impossibilité de se créer un environnement propice au repos durant la journée (lumière du jour, bruits divers, etc.) et à leurs différentes responsabilités familiales (Allen, 2005).

Ainsi, le travail par quarts engendre à la longue des troubles de sommeil. Le fait de rester exposé durant toute la nuit à une lumière artificielle déstabilise l'organisme biologique; l'état de vigilance mentale, la sensibilité à la douleur et la sécrétion d'hormones sont ralentis ou affaiblis (Allen, 2005). La sécrétion de mélatonine par exemple, qui est aussi une hormone associée au cycle du sommeil est, comme nous l'avons vu, fortement influencée par la lumière. Mais, vu que travailler sur des quarts de nuit plonge inéluctablement l'individu dans la

luminosité de sa salle de travail, la production de mélatonine reliée à l'obscurité de la nuit est alors supprimée, par le fait même de l'exposition à la lumière. La suppression de sécrétion de mélatonine déséquilibre le cycle du sommeil des travailleurs par quarts puisque l'information envoyée au cerveau par celle-ci signale un prolongement inhabituel du jour (lumière).

Une enquête menée aux États-Unis et en Europe a rapporté que les employés affectés à des quarts de nuit ont approximativement 5 à 7 heures de sommeil par semaine de moins que leurs collègues réguliers (Slon et Rao, 1997). Ces déficiences en sommeil, rappelons-nous, ont déjà été à l'origine de grandes catastrophes avec comme exemples dramatiques ceux de Tchernobyl, de Three Miles Island et d'Exxon Valdez, qui ont été le fruit, d'erreurs humaines commises au petit matin par des employés actifs depuis déjà de longues heures (Harrington, 2001).

Voyons maintenant, dans la prochaine section, l'explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé.

## **1.4- Explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé**

Les employés engagés sur des quarts de travail de soir, de nuit ou de week-end, etc. éprouvent de la difficulté à s'arrimer aux activités sociales qui sont souvent organisées en fonction de l'horaire de travail de jour. Les deux prochaines sections traitent de l'explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé, en abordant les problèmes rencontrés par les employés dans leur vie sociale et leur vie familiale.

### **1.4.1- Vie sociale**

Travailler par quarts détériore la vie sociale du travailleur. Travailler sur des quarts de soir, de nuit et de week-end peut compliquer le maintien de certains rituels, routines et activités sociales tel que regarder un match de

hockey entre amis autour d'une bière. De façon générale, le travail par quarts réduit la fréquence et la qualité des contacts entre le travailleur par quarts, sa famille et ses amis (Colligan et Rosa, 1990 ; Finn, 1981 ; Mott et *al.*, 1965 ; Strazdins, Clements, Korda, Broom et D'Souza, 2006).

Mott et *al.* (1965) font le constat que les travailleurs par quarts ont un cercle d'amis restreint qu'ils ont de la difficulté à conserver avec des contacts réguliers. Non pas que ces derniers soient aussi asociaux que leurs heures de travail, mais qu'ils ont tout simplement moins de temps à offrir. Travailler sur des quarts de nuit de façon permanente a un impact négatif sur la vie sociale (Colligan et Rosa, 1997). En fait, le cercle d'amis des employés de soir, de nuit ou de week-end ne s'agrandit pas; ils conservent leurs amis, mais sont incapables de créer et de suivre de façon satisfaisante de nouvelles relations amicales (Finn, 1981).

Par ailleurs, bien qu'ils conservent les amis qu'ils se sont faits avant de travailler par quarts, ces employés ne sont pas à l'abri de quelques tensions. En effet, leurs amis peuvent finir par les exclure progressivement de quelques activités puisqu'ils deviennent que très rarement disponibles. Leurs absences répétées peuvent provoquer quelques frustrations chez leurs amis; résultats, ils sont parfois mis à l'écart (Mott et *al.*, 1965). Les employés de jour ont plus de latitude que leurs collègues sur des quarts de travail en ce qui a trait à leurs relations amicales. Les travailleurs qui sont engagés sur des quarts de travail ou doivent travailler durant de longues heures vivent de plus grandes perturbations dans leurs activités familiales et sociales puisque celles-ci sont fonction de l'horaire de travail de jour (Harrington, 2001). Les rencontres sociales sont organisées en fonction de l'horaire de travail standard. Les soirées et les week-ends sont donc les moments privilégiés pour ce type d'activités, ce qui ne convient pas aux travailleurs par quarts de soir, de nuit et de week-end.

Le déficit de sommeil accumulé par les travailleurs par quarts les rend moins opérationnels le jour; ils sont plus susceptibles de s'endormir pour tenter de retrouver leur forme physique lorsqu'ils ne sont pas à leur poste que de



participer à certaines activités. Les événements spéciaux organisés durant le week-end, moment auquel l'on suppose qu'un employé est disponible, tels que les mariages, les communions ou d'autres types d'invitations sont souvent marqués par l'absence des travailleurs par quarts. Aucune activité sociale ne peut être planifiée d'avance, surtout lorsque l'horaire de travail est variable.

De plus, le degré d'implication de l'employé dans des organisations diverses, associations ou ordres, tel qu'être militant actif d'un parti politique, être membre d'un club de sport reflète un autre aspect de leur vie sociale (Mott et al., 1965). Les réunions et les rencontres préparées pour ce type d'activités suivent aussi le fonctionnement standard de nos sociétés qui s'arriment sur l'horaire de travail de jour. Ces activités sont expressément planifiées en dehors de l'horaire de travail diurne. Les travailleurs par quarts sont encore une fois souvent absents de plusieurs de ces activités si les heures fixées pour ces rencontres correspondent à leur horaire de travail.

Cependant, vu sous un tout autre angle le travail par quarts peut socialement être avantageux pour certains individus. En effet, le travail par quarts facilite l'organisation d'activités solitaires, c'est un aspect positif pour les individus effacés et timides qui détestent les interactions sociales (Harrington, 2001). Durant le jour, tandis que leurs proches sont principalement concentrés sur leurs activités professionnelles, ils peuvent vaquer à leurs occupations et savourer pleinement le plaisir d'être seul. Le plus souvent ces individus ont une personnalité de type introvertie.

### 1.4.2- Vie familiale

Dans une famille, le dimanche est parfois réservé à des activités religieuses. Lorsqu'un membre de la famille doit travailler durant tout le week-end, il ne peut alors partager ce moment privilégié en famille, tel que beaucoup d'autres d'ailleurs. Travailler de soir ou de nuit, lorsqu'une soirée cinéma est prévue peut être embêtant à la fois pour le travailleur et pour sa famille qui doit coopérer en s'accommodant à son absence. Ces exemples illustrent que

travailler par quarts empêche souvent l'employé de jouir de plusieurs moments à partager en famille. D'ailleurs, une enquête menée par Staines et Pleck (1983) rapporte que le travail par quarts est relié à la difficulté d'organiser des activités familiales. De plus, l'étude indique que l'horaire de travail variable et de week-end est lié à un conflit travail-famille plus intense et à des ajustements familiaux fréquents.

Les perturbations occasionnées par l'horaire du travail par quarts font en sorte que les employés aient du mal à rencontrer leurs responsabilités familiales. Ceux parmi eux qui ont des enfants éprouvent plus de difficultés relationnelles avec ces derniers que les employés de jour (White et Keith, 1990). Aussi, les individus occupants ce type d'emploi sollicitent de façon plus fréquente du soutien dans leur famille que celles ayant un emploi de jour. Ils assument plus difficilement leurs responsabilités familiales, telles que la préparation des repas, le lavage des vêtements et les soins des enfants (Finn, 1981). D'ailleurs, Matthews, Conger et Wickrama (1996), rapportent que les employées travaillant par quarts se disent insatisfaites du temps disponible à passer avec leurs enfants et reconnaissent être moins disposées que les employées de jour à s'en occuper. Dans ces cas, le conjoint est alors plus ou moins contraint de jouer un rôle plus prépondérant, en assumant davantage de responsabilités familiales.

Aux États-Unis, dans les couples à deux carrières ayant des enfants, les conjoints ont souvent des horaires de travail distincts. Ils n'exercent donc pas toujours leurs fonctions professionnelles au même moment; l'un des conjoints travaille alors par quarts et l'autre selon un horaire standard (Presser et Cain, 1983). En effet, sur un quart des couples à deux carrières au moins un des époux travaille par quarts. Lorsqu'ils ont des enfants au moins un des époux sur trois travaille par quarts (Presser, 1995). La participation de chacun des deux parents aux tâches familiales dans ce cas est théoriquement nécessaire. Quelques recherches se sont intéressées à l'impact du travail par quarts sur la responsabilité parentale. Les résultats indiquent que, dans des couples où la conjointe travaille par quarts, le conjoint est plus enclin à s'occuper des enfants (Casper, 1997).

De plus, le travail par quarts altère la qualité des relations familiales. Lorsqu'un travailleur par quarts vit en couple, le rythme que lui impose celui-ci exige quelques changements dans sa vie et celle de ses proches. Dans des couples où l'un des conjoints travaille par quarts, une certaine tension est susceptible de se créer à la longue. En effet, les activités quotidiennes du travailleur par quarts sont obligatoirement décalées du fait de son horaire de travail particulier. Lorsqu'un homme travaille par quarts, son temps de repas et de repos est bien souvent différent de celui de ses enfants et de sa compagne. Sur le quart de nuit, l'employé est actif lorsque sa famille est couchée et durant le jour il tente tant bien que mal de se reposer. Mais souvent, non seulement en plus d'être dérégulé, le travailleur par quarts fait souvent vivre son épouse au même rythme que lui. Celle-ci peut se résigner à attendre son conjoint lorsqu'il travaille sur le quart de soir afin de l'accompagner durant son repas, elle dort alors tard et accumule aussi un déficit en sommeil (Finn, 1981).

Mais encore, devoir composer avec un conjoint qui travaille par quarts réduit considérablement les moments d'intimités passés ensemble. Des problèmes sexuels peuvent se poser ; dormir fréquemment en l'absence de son (sa) conjoint(e) engendre des frustrations de toute sorte. En fait, l'activité sexuelle est l'un des principaux aspects de la vie maritale qui se trouve perturbé avec un horaire de travail par quarts. De plus, la présence d'un mâle dans un foyer surtout à des heures tardives peut être rassurante pour toutes femmes. Un homme qui s'absente toute la nuit annihile le sentiment protecteur que sa présence procure à son épouse et à ses enfants (Finn, 1981). Ces hommes travaillant sur des quarts de soir ou de nuit ont donc du mal à jouer leur rôle de protecteur et de partenaire sexuel (Mott et *al.*, 1965).

Puis, quelques recherches indiquent qu'un travailleur par quarts vit davantage de relations conflictuelles avec sa famille que son collègue de jour. En effet, les travailleurs par quarts et leur partenaire tirent moins de satisfaction de leur union, les désagréments sont plus répétitifs et virulents et des problèmes d'ordre sexuels surgissent également (Colligan et Rosa, 1990; Costa, 1996; White et Keith, 1990). La recherche de Colligan et Rosa (1990) précise aussi que les travailleurs de jour sont largement plus satisfaits de leur horaire

de travail et de leur mariage que les travailleurs par quarts.

Ensuite, d'autres recherches soulignent un effet encore plus nocif de l'horaire du travail par quarts; les couples dans lesquels au moins l'un des deux travaille par quarts finissent bien trop souvent par se séparer. Un haut taux de divorce est observé chez les couples dont l'un des conjoints travaille par quarts (White et Keith, 1990). Une étude de Presser (2000), effectuée à partir de l'enquête nationale sur la famille et les tâches domestiques, confirme cette tendance. En effet, il semblerait que, le travail de nuit multiplie le risque de divorce par un facteur de six pour des hommes et de trois pour des femmes ayant des enfants, et mariés depuis moins de cinq ans comparativement à ceux travaillant le jour. Le travail par quarts limite les interactions sociales du travailleur avec sa famille. Lorsque ces interactions sociales qui rapprochent les époux deviennent volatiles, le sentiment de satisfaction tiré du mariage s'effrite.

Toutefois, l'option du divorce dans les couples à deux carrières peut être motivée par l'absence répétée de la conjointe et son incapacité d'assumer ses tâches domestiques (Greenstein, 1995). Dans un couple, lorsque la conjointe travaille par quarts, le temps qu'elle consacre à son rôle familial est subitement écourté. Des tensions peuvent alors survenir dans la mesure où le conjoint est sollicité pour des tâches incombant habituellement à sa conjointe. Dans le pire des cas, la procédure de divorce s'amorce. En analysant des interviews téléphoniques réalisées auprès de couples mariés dont l'un des conjoints travaillait par quarts en 1980 et en 1983, les chercheurs White et Keith (1990) se sont aperçus que le travail par quarts a augmenté la probabilité de divorce de 7 à 11% au courant de ces trois années.

Nous allons continuer dans la prochaine section à traiter d'une explication sociale de la relation entre le travail par quarts et la santé, mais en y intégrant une nouvelle variable : le conflit travail-famille.

## **1.5- Vérification d'une explication sociale par l'intégration du conflit travail-famille**

L'explication sociale de la relation entre travail par quarts et santé met en évidence plusieurs difficultés associées à la conciliation travail-famille. Le conflit travail-famille auquel s'expose le travailleur par quarts exprime une réalité sociale. D'ailleurs, selon l'institut national de la santé et la sécurité professionnelle aux États-Unis, le conflit travail-famille est identifié parmi les dix plus importants agents «stresseurs» en milieu de travail (Kelloway, Gottlieb et Barham, 1999).

Et si l'influence du travail par quarts sur la santé s'expliquait en partie par son influence sur le conflit travail-famille? De confirmer le conflit travail-famille en tant que variable médiatrice dans la relation entre travail par quarts et santé serait aussi de confirmer l'explication sociale qui est très présente dans la littérature, mais qui souffre de l'absence d'appuis empiriques.

Cette section va définir le concept du conflit travail-famille tout en établissant la pertinence de l'explication sociale de la relation entre travail par quarts et santé mentale.

### **1.5.1- Conflit travail-famille**

La définition classique de Greenhaus et Beutell (1985, p. 77) reprise par la plupart des chercheurs assimile le conflit travail-famille à « un conflit de rôles où les exigences de l'emploi et les exigences familiales sont, jusqu'à un certain point, incompatibles, faisant en sorte que l'implication dans un des rôles rende difficile l'implication dans l'autre » [Traduction libre]. En d'autres termes, plus un individu alloue du temps à ses responsabilités par rapport à un rôle moins il a de temps pour répondre correctement aux demandes de l'autre rôle. Le conflit de rôles apparaît lorsque deux ou plusieurs rôles requièrent l'attention d'un individu au même moment et que celui-ci y accorde une grande importance; s'attaquer aux pressions provenant d'un de ces rôles rend difficile

l'assouvissement des besoins reliés aux autres rôles ce qui engendre un conflit travail-famille.

Assurément, l'énergie et le temps étant des ressources limitées, plus un individu s'investit dans son travail en y passant plus de temps, plus le niveau de conflit travail-famille qu'il vit s'accroît (Bruck, Allen et Spector, 2002). Le postulat de rareté stipule effectivement que tout individu possède une quantité d'énergie fixe, et que leur implication dans plusieurs rôles tend à les épuiser et provoque inévitablement du stress et un conflit inter-rôle (Marks, 1977).

Les écrits sur le conflit travail-famille en présentent différentes mesures. Le concept est en effet traité et mesuré différemment d'un chercheur à l'autre. Il peut être mesuré selon les trois formes de conflit travail-famille développées par Greenhaus et Beutell (1985) ou encore de façon unidirectionnelle, bidirectionnelle ou multidimensionnelle.

Greenhaus et Beutell (1985) ont défini trois formes au conflit travail-famille. La forme de conflit basée sur le temps (*time-based conflict*) indique que le temps accordé à un rôle rend difficile ou même pourrait empêcher de s'investir ailleurs. Des heures supplémentaires pourraient empêcher un parent d'assister à un spectacle dont son enfant détient le rôle principal. Le conflit basé sur les tensions rattachées aux rôles (*strain-based conflict*) apparaît lorsque les pressions subies dans un rôle empêchent de satisfaire les exigences d'un autre rôle. Le stress engendré par des négociations dans le milieu professionnel pourrait attiser l'irritabilité d'un individu face à ses responsabilités familiales en minant par exemple les interactions avec son entourage. Le conflit basé sur les comportements (*behavior-based conflict*) se manifeste par une incompatibilité des comportements requis pour deux ou plusieurs rôles. La culture organisationnelle d'une entreprise privilégiant une gestion autoritaire pourrait entrer en conflit avec le rôle parental nécessitant une souplesse relative.

Parmi les auteurs qui reprennent l'une ou l'autre des formes de conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985), nous pouvons citer Kinnunen et Mauno (1998) qui évaluent le conflit travail-famille et famille-travail sous l'angle

d'un conflit basé sur le temps en s'inspirant de la mesure de Frone, Russell et Cooper (1992) et de celle de Brett et Yogeve (1985). Noor (2004) pour sa part, mesure le conflit travail-famille à travers vingt-deux énoncés développés par Kelloway et al (1999). Les formes de conflit basées sur les tensions rattachées aux rôles et sur le temps y sont distinctement mesurées.

Les chercheurs qui mesurent le conflit travail-famille de façon unidirectionnelle considèrent uniquement l'influence de la sphère professionnelle sur la sphère familiale. Les exigences du monde professionnel vont rendre difficile la réalisation de celles relevant de la sphère familiale. Par exemple, travailler durant le week-end pour un parent va réduire le temps passé avec sa famille et le perturber dans son rôle parental ou marital. Les chercheurs Aryee et Luk (1996) ont privilégié la mesure unidirectionnelle en utilisant quatre énoncés inspirés des travaux de Kopelman, Greenhaus et Connolly (1983) pour mesurer le conflit travail-famille. L'un de ces énoncés peut se lire comme suit : « Mon travail m'empêche d'être l'époux ou le parent que je souhaiterais être » [Traduction libre]. La mesure unidirectionnelle du conflit travail-famille ne se centre donc exclusivement que sur l'impact de la sphère professionnelle sur la sphère familiale.

D'autres chercheurs considèrent plutôt la relation travail-famille comme étant bidirectionnelle. Ils distinguent alors deux types de conflits; un *conflit travail-famille* ou les responsabilités professionnelles interfèrent avec les exigences familiales (par exemple, travailler durant de longues heures empêcherait la réalisation de certaines tâches familiales) et un *conflit famille-travail* ou les responsabilités familiales interfèrent avec les exigences professionnelles (par exemple, un enfant souffrant empêcherait un parent de se rendre au travail). Dans la mesure bidirectionnelle du conflit, l'on considère que la sphère familiale a elle aussi une influence sur la sphère professionnelle. Notons que les déterminants et les conséquences de ces deux types de conflits sont distincts (Frone, Yardley et Markel, 1997).

Plusieurs chercheurs, dont Voydanoff (1988), établissent clairement une distinction entre la mesure dans laquelle le travail interfère avec la vie familiale

et celle dans laquelle la vie familiale interfère avec le travail. Cette dernière mesure la bidirectionnalité du conflit travail-famille à travers cet énoncé; « Dans quelle mesure vos vies professionnelle et familiale s'interfèrent-elles mutuellement? » [Traduction libre]. Frone et al/(1997) quant à eux, utilisent dans leur recherche douze énoncés évaluant le conflit travail-famille à raison de six énoncés pour chacun des deux conflits. Ces énoncés ont été développés en combinant deux énoncés extraits de la recherche de Frone et al/(1992) et quatre issus de celle de Gutek, Searle et Kepla (1991). La notion de réciprocité est alors le point saillant d'une mesure bidirectionnelle du conflit travail-famille.

Une autre mesure du conflit travail-famille consiste à l'évaluer sous un angle multidirectionnel. La mesure multidirectionnelle du conflit travail-famille consiste à étudier différentes facettes du conflit travail-famille de façon plus spécifique. Il s'agit de se focaliser sur l'interférence de la sphère professionnelle avec un aspect particulier de la sphère familiale. Aryee (1992) est l'un des chercheurs ayant étudié le conflit travail-famille en le mesurant de façon multidirectionnelle. Il utilise dans son étude trois des quatre mesures de l'épuisement professionnel développées par Small et Riley (1990) pour mesurer le conflit travail-famille. L'étude consiste à mesurer l'impact de la sphère professionnelle sur trois responsabilités de la sphère familiale dont; la responsabilité parentale, maritale et domestique. En d'autres termes, trois types de conflits y sont spécifiquement étudiés soit; le conflit travail-parent, le conflit travail-conjoint et celui travail-tâches domestiques. Lee Siew Kim et Seow Ling (2001) conçoivent aussi de la même façon le caractère multidirectionnel de la relation travail-famille. La variable du conflit travail-famille de leur modèle conceptuel y est sectionnée en trois dimensions soit : le conflit travail-conjoint, travail-parent et travail-tâches domestiques. La mesure multidirectionnelle mesure donc d'autres types de conflits qui ressortent l'influence du travail sur plusieurs aspects de la vie personnelle d'un individu.

Les modèles conceptuels du conflit travail-famille élaborés dans les écrits scientifiques illustrent plusieurs déterminants et conséquences du conflit. Pour les besoins de ce mémoire, nous nous focaliserons sur un seul des déterminants et une seule des conséquences du conflit travail-famille répertorié



soit respectivement; l'horaire de travail par quarts et la santé mentale. Les prochains sous-points précisent la relation du conflit travail-famille avec chacune de ces variables.

### **1.5.2- Travail par quarts et conflit travail-famille**

Les sources du conflit travail-famille, aussi nombreuses soient-elles, ont été classifiées en deux grandes catégories. Ces deux grandes catégories sont : les « stresseurs et ressources » professionnels (horaires de travail, nombre d'heures travaillé, la charge de travail, conflit de rôles, soutien du superviseur, etc.) et non professionnels (nombre d'enfants, relation maritale difficile, soutien du conjoint, etc.). Ces deux catégories regroupent les principaux déterminants du conflit travail-famille (Frone et *al.*, 1997). Un seul de ces nombreux déterminants du conflit travail-famille nous intéresse dans la présente étude, il s'agit du travail par quarts.

Le travail par quarts est une source de conflit travail-famille. Il est associé dans la littérature à des difficultés à gérer des problèmes d'ordre familiaux (Kinnunen et Mauno, 1998). Quelques études, dont celle de Staines et Pleck (1983), ont d'ailleurs établi un lien entre le travail par quarts et le conflit travail-famille. Le travail par quarts d'après ces études aurait un impact négatif sur la qualité de vie familiale des employés. Ces derniers doivent assumer les obligations parentale, maritale et domestique, etc., mais en s'organisant en fonction de leur horaire de travail non standard. Ils parviennent donc difficilement à s'acquitter de façon satisfaisante des obligations de chacun de leurs rôles.

Dans l'étude de Greenhaus et Beutell (1985), le travail par quarts y est présenté comme une pression issue de la sphère professionnelle provoquant une incompatibilité de rôles basée sur le temps. Un horaire de travail non standard suppose d'exercer ses fonctions professionnelles en dehors de l'horaire de jour du 8 heures à 5 heures. Mais, avec un tel horaire de travail, certaines responsabilités familiales telles que le soutien aux devoirs des enfants ou la préparation du dîner peuvent être difficilement assumées par un

travailleur par quarts (quart de soir, de week-end) du fait de sa plage horaire particulière.

Le travail par quarts engendre un conflit travail-famille parce que les employés manquent de temps et d'énergie pour assumer adéquatement leur rôle familial. Premièrement, les obligations familiale et professionnelle du travailleur par quarts vont se présenter souvent au même moment, l'individu n'a alors pas la disponibilité pour répondre à toutes les demandes. Deuxièmement, l'effort requis et fourni dans l'exercice d'un rôle fait que l'individu n'a plus suffisamment d'énergie pour s'attaquer aux pressions d'un autre rôle. Par conséquent, lorsque les demandes dans un rôle sont excessives, les ressources (temps et énergie) disponibles peuvent toutes y être dépensées au détriment de l'autre rôle (Fu et Shaffer, 2001).

La théorie de conservation des ressources (COR) stipule à cet effet que, le temps et l'énergie qui sont des ressources limitées sont graduellement épuisés par les individus dans leur effort de concilier les sphères professionnelle et familiale. Dépenser du temps ou de l'énergie dans l'un des rôles fait qu'il n'en reste que très peu pour l'autre rôle (Grandey et Cropanzano, 1999). Au fur et à mesure que le temps et l'énergie qu'un individu a en réserve diminue, rencontrer ses obligations dans chacun de ses rôles devient difficile jusqu'à ce qu'il n'y ait plus du tout de ressources et que cela devienne impossible. Le conflit travail-famille n'est autre qu'une réponse à une situation alarmante où un employé a épuisé toutes ses ressources (Jansen, Kant, Kristensen et Nijhuis, 2003) dans un rôle et ne peut plus adéquatement assumer un autre rôle.

Les activités sociales et familiales sont communément organisées en fonction de l'horaire de travail standard de jour. Le travailleur par quarts doit s'en accommoder pour tenter de minimiser les effets néfastes de son horaire de travail sur sa vie familiale et sociale. Toutefois, il s'avère qu'un conflit d'horaire est quasi inévitable dans la mesure où l'horaire de travail sur le quart de soir ou de week-end, par exemple, peut correspondre à celui réservé à une activité non professionnelle. Totterdell, Spelten, Smith, Barton et Folkard (1995) ont à cet effet trouvé que les horaires conflictuels découlant précisément d'un horaire de

travail par quarts sont une source majeure du conflit travail-famille. Devoir travailler durant le week-end alors qu'une cérémonie de mariage est prévue est un exemple de situation conflictuelle créée par un horaire de travail non standard.

Les heures de travail sur le quart de soir ou de nuit sont les heures auxquelles les rythmes biologiques de l'individu se mettent en veille et le préparent à sa phase de repos (Minors et Waterhouse, 1986). Le travail par quarts est physiquement exigeant dans la mesure où il demande aux employés de rester actifs et donc à lutter contre leur horloge biologique qui les invite à se reposer (Desjardins, 2004). L'effort physique ou intellectuel fourni au travail épuise les employés à la fin de leur quart, ce qui fait qu'ils ne peuvent presque plus s'acquitter correctement de leurs obligations familiales parce qu'ils manquent d'énergie ou qu'ils sont trop fatigués d'où l'apparition d'un conflit travail-famille (Katz et Piotrkowski, 1983).

### **1.5.3- Conflit travail-famille et santé mentale**

Les employés aux prises avec un conflit travail-famille en subissent les conséquences négatives aussi bien dans leur vie professionnelle que personnelle (St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002). Dans le milieu professionnel le conflit travail-famille peut provoquer par exemple, une baisse du rendement, une érosion de l'engagement envers l'organisation ou il peut également susciter chez l'employé un désir de quitter son travail, etc. (Aryee, 1992 ; Deschamps, 1996 ; Frone et *al.*, 1997). Les effets du conflit travail-famille sur la vie personnelle de l'employé vont par exemple être la faible satisfaction qu'il tire de sa vie de couple, les problèmes d'alcoolisme ou de santé physique et mentale auxquels il peut être confronté, etc. (Aryee, 1992 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Frone, Russell et Cooper, 1997). Un seul de ces effets néfastes nous intéresse; il s'agit des effets du conflit travail-famille sur la santé mentale des employés.

Quelques études ont établi que le conflit travail-famille engendre des problèmes de santé mentale chez les employés (Jansen et *al.*, 2003 ; Marks, 1977 ; Voydanoff et Donnelly, 1999). Nous savons que le temps consacré à remplir les responsabilités d'un rôle (professionnel) rend l'individu peu disponible pour un autre rôle (familial) (Greenhaus et Beutell, 1985). En fait, l'effort physique, émotionnel et mental indispensable pour un rôle peut épuiser l'ensemble des ressources dont dispose l'individu (Leiter et Durup, 1996) et les demandes de l'autre rôle restent donc insatisfaites. Quand le rôle professionnel est privilégié au détriment du rôle familial, les responsabilités familiales telles que les tâches domestiques et les soins des enfants ne sont plus adéquatement remplies. Par conséquent, la difficulté pour un individu de faire face à ses multiples responsabilités accroît son niveau de détresse psychologique (Voydanoff et Donnelly, 1999).

Soit, les pressions trop importantes du rôle professionnel affectent la performance des individus dans leur rôle familial (conflit travail-famille) soit, les pressions trop importantes du rôle familial affectent leur performance dans leur rôle professionnel (Leiter et Durup, 1996). Ces pressions par lesquelles ils sont assaillis déclenchent en eux une grande détresse. En effet, le conflit travail-famille conduit les employés à percevoir les demandes de leur rôle parental comme étant trop exigeantes ce qui augmente leur niveau de détresse familiale. Inversement, le conflit famille-travail conduit les employés à percevoir les demandes de leur rôle professionnel comme étant trop exigeantes accroissant ainsi leur niveau de détresse professionnelle (Frone et *al.*, 1997). Les fortes pressions émanant d'un rôle conduisent les employés à fournir davantage d'efforts dans le but de satisfaire les demandes de ce rôle, mais ces efforts supplémentaires sont malheureusement susceptibles de provoquer une détresse émotionnelle chez ces employés (Frone et *al.*, 1997).

Les employés qui subissent de fortes pressions de leurs rôles n'ont pas souvent suffisamment de temps pour répondre à toutes les demandes, certaines d'entre elles ne sont donc pas rencontrées. Face à leur incapacité d'assumer toutes leurs responsabilités, ces employés plongent dans un mal-être (Grandey et Cropanzano, 1999) parce qu'ils restent psychologiquement

préoccupés par les demandes non satisfaites ou inachevées. L'étude de Keith et Schafer (1980) conclut que les employés particulièrement les femmes à court de temps pour assumer leurs tâches domestiques en les confiant à une tierce personne (conjoint) restent tout de même inquiètes qu'elles ne soient pas convenablement effectuées. Dépassés par la situation, des sentiments négatifs tels que la frustration, la colère et la culpabilité peuvent alors envahir les employés (Matthews et *al.*, 1996).

L'horaire de travail non standard, l'ambiguïté des tâches, la surcharge de travail ou le manque d'autonomie, etc. sont tous des exemples de caractéristiques d'un milieu professionnel stressant. Lorsqu'un individu ne se sent pas à la hauteur dans son travail, qu'il ne reçoit aucun soutien de ses collègues ou superviseur, qu'il n'a pas de réel pouvoir de prise de décision ou encore la formation nécessaire pour remplir adéquatement ses fonctions, il patauge dans un environnement dont les exigences trop élevées le conduisent à l'épuisement et à une baisse de son estime. Le stress enduré au travail favorise l'apparition d'humeurs négatives chez les employés. Celles-ci déteignent ensuite sur l'atmosphère familiale. Les employés stressés par leur travail de retour à la maison sont irritables, anxieux, déprimés et agressifs. Les conditions de travail ont donc un impact important sur l'humeur des employés dans leur milieu familial (Katz et Piotrkowski, 1983).

Ainsi, le conflit travail-famille conduit à l'apparition de symptômes psychologiques tels qu'un niveau de stress important et des dépressions multipliées (Kelloway et *al.*, 1999). Par ailleurs, la santé physique des employés vivant un conflit travail-famille se détériore; ils se plaignent notamment de désordres somatiques et de manque d'entrain (Frone et *al.*, 1997). Abondant dans le même sens, une étude de Frone (2000) a trouvé que tout dépendant du conflit travail-famille vécu, les individus sont environ deux à trente fois plus enclins que ceux ne le vivant pas à développer des troubles mentaux cliniquement significatifs. De ce fait, une accentuation du conflit travail-famille est reliée à un accroissement du taux de dépression (Frone et *al.*, 1992).

### **1.5.4- Conflit travail-famille comme variable médiatrice de la relation entre travail par quarts et santé mentale**

La littérature attribue généralement au conflit travail-famille un rôle de médiateur entre plusieurs facteurs professionnel et familial et l'état de santé mentale des employés (Geurts, Rutte et Peeters, 1999). Plusieurs recherches identifient effectivement certains facteurs professionnel et familial comme étant des antécédents du conflit travail-famille alors que l'état de santé mentale en est une conséquence (Frone et *al.*, 1992 ; Geurts et *al.*, 1999 ; Kinnunen et Mauno, 1998). Les conflits travail-famille et famille-travail y ont généralement leurs antécédents et leurs conséquences respectifs. Par exemple, le travail par quarts est une source de stress provenant du milieu professionnel qui déclenche un conflit travail-famille. Et la détresse psychologique peut être déclenchée par des pressions provenant du rôle professionnel (conflit travail-famille) ou familial (conflit famille-travail).

Une étude de Kinnunen et Mauno (1998) sur des sujets finlandais teste des antécédents et des conséquences différents pour les conflits travail-famille et famille-travail. Il en ressort que les antécédents issus de la sphère professionnelle (travail par quarts, emploi à temps plein, etc.) sont fortement reliés au conflit travail-famille tandis que ceux issus de la sphère familiale (nombre d'enfants, conjoint actif à temps plein, etc.) sont fortement reliés au conflit famille-travail. Toutefois, s'agissant des conséquences, celles du conflit travail-famille se manifestent aussi bien dans la sphère familiale (insatisfaction à l'égard de la relation maritale et parentale) que professionnelle (épuisement professionnel, dépression et anxiété face à son travail). Le conflit travail-famille contribue donc à une diminution du bien-être des employés dans les deux rôles. Quant au conflit famille-travail, ses conséquences se manifestent surtout dans la sphère familiale. L'étude révèle également que des symptômes psychosomatiques sont une conséquence commune aux deux conflits.

Geurts et *al.* (1999) se sont aussi intéressés au rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation entre certains facteurs professionnels et

familiaux avec quelques indicateurs de l'état de santé psychologique des employés. Leur étude marque notamment une distinction entre des répercussions du conflit travail-famille spécifiques aux « stressseurs » professionnels (l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation) et d'autres d'ordre plus général pouvant découler de « stressseurs » professionnels et familiaux (les plaintes de sommeil et de symptômes psychosomatiques). Les résultats de cette étude montrent qu'un horaire de travail difficile ainsi que d'autres « stressseurs » (surcharge de travail, dépendance face à son supérieur, etc.) ont un impact significatif sur l'état de santé psychologique des employés, mais seulement si la relation est médiatisée par le conflit travail-famille.

Une étude plus récente menée par Lingard et Francis (2004) teste également la relation indirecte entre l'irrégularité d'un horaire de travail et le bien-être d'employés de sexe masculin à travers le conflit travail-famille. Les auteurs définissent l'irrégularité de l'horaire de travail par la fréquence à laquelle les employés doivent travailler de soir, durant le week-end ou sur appel. Le bien-être est mesuré à travers les indicateurs d'épuisement émotionnel, de cynisme et d'efficacité professionnelle. Les résultats de l'étude confirment que le conflit travail-famille intervient en tant que variable médiatrice dans la relation entre les « stressseurs » professionnels dont l'horaire de travail non standard et l'épuisement émotionnel. C'est la difficulté de se reposer après les heures de travail parce que l'on a d'autres obligations (familiales) qui conduit à l'épuisement émotionnel.

Dans la prochaine section nous allons présenter une synthèse de la problématique.

## **1.6- Synthèse de la problématique**

En somme, le travail par quarts est une forme d'organisation de travail permettant aux entreprises de poursuivre leurs opérations en dehors de l'horaire de travail standard de jour. La prolifération de cette forme d'organisation de travail est justifiée entre autres, par la nécessité dans

certaines secteurs d'opérer 24 heures sur 24, de maintenir la machinerie constamment en marche et aussi par les progrès technologiques réalisés. Lorsque les employés optent délibérément pour le travail par quarts, ils le font pour des raisons pécuniaires et également parce qu'ils croient être plus en mesure d'assumer leurs responsabilités familiales et de vaquer à d'autres occupations. Mais encore faudrait-il qu'ils le veuillent parce qu'en fait, la plupart des employés qui travaillent par quarts ne le font pas parce qu'ils préfèrent un horaire de travail non standard. Il s'agit plutôt d'une caractéristique des emplois qu'il reste à pourvoir sur le marché du travail.

Le travail par quarts a des répercussions négatives sur l'état de santé des employés. Cet horaire de travail non standard cause une grande fatigue et des perturbations du cycle de sommeil chez les employés. Et, les changements dans les habitudes de vie qu'occasionne l'horaire de travail par quarts sont également à l'origine de problèmes digestifs, cardiovasculaires et mentaux. Dans le milieu professionnel, les accidents et les erreurs de travail reportés sont plus graves. De plus, les conditions de travail du quart de nuit, où les employés sont exposés durant toute la nuit à la lumière artificielle, ont récemment été associées au cancer du sein chez les femmes et au cancer du côlon chez les hommes. En plus de cela, les femmes remarquent des irrégularités dans leur cycle menstruel. Elles risquent également de vivre l'avortement ou la fausse couche si elles tombent enceintes.

Des explications biologique et sociale sont attribuées à la relation entre travail par quarts et santé. L'explication biologique réfère essentiellement aux perturbations du rythme circadien et du cycle de sommeil des employés. Premièrement, le travail par quarts affecte le fonctionnement normal du rythme circadien des employés. Le rythme circadien qui correspond à une période d'environ 24 heures régule certaines fonctions biologiques de l'organisme telles que l'état de veille et de sommeil des employés. À cet égard, le travail de soir ou de nuit implique de rester éveillé alors que l'organisme est au repos, ce qui affecte l'état de santé des employés. Deuxièmement, le cycle de sommeil est perturbé par l'horaire de travail non standard. C'est l'exposition des employés à la lumière durant leur quart de travail qui perturbe la production de la



mélatonine, une hormone étroitement reliée au cycle de sommeil et en explique les troubles. De plus, les employés du quart de nuit ont particulièrement de la difficulté à trouver un sommeil réparateur durant le jour, moment auquel tout s'active autour d'eux.

L'explication sociale réfère quant à elle au déséquilibre du rythme de vie sociale et familiale des employés travaillant par quarts, en les empêchant de participer à plusieurs activités de loisir, généralement organisées en dehors de l'horaire de travail standard. D'un côté, la vie sociale des travailleurs par quarts est affectée. Ils ont du mal maintenir des contacts réguliers avec leurs amis surtout lorsque leurs horaires de travail diffèrent. Quelques tensions peuvent alors apparaître et créer à la longue de la distance dans leurs relations. Néanmoins, l'horaire de travail non standard s'avère pratique pour les individus introvertis, friands d'activités solitaires. D'un autre côté, la vie familiale des employés est également perturbée à cause de l'horaire de travail non standard qu'implique le travail par quarts. Les travailleurs par quarts ont énormément de difficulté à assumer leurs responsabilités parentales et maritales puisque celles-ci se présentent aux heures de travail. Les interactions avec leurs proches sont plus souvent conflictuelles et l'atmosphère familiale se détériore. On constate même que les divorces sont plus fréquents chez les travailleurs par quarts que chez ceux du quart de jour.

Le conflit travail-famille peut donc s'expliquer par une série de pressions provenant des sphères professionnelle (horaire de travail) et familiale. Le fait de travailler par quarts crée des conflits d'horaires avec certaines activités et responsabilités familiales qui sont souvent reléguées au second plan. La difficulté des travailleurs par quarts de répondre aux exigences du rôle familial du fait de leur horaire de travail non standard favorise l'apparition d'un conflit travail-famille. Par ailleurs, le déficit de sommeil dû à l'horaire de travail par quarts vide les employés de toute leur énergie et affecte leur performance dans chacun des rôles. Cette incapacité de concilier les rôles épuise les employés et les entraîne dans une grande détresse psychologique. Ces employés développent face à leur situation des émotions négatives telles que la frustration et la culpabilité, etc.

**Nous avons dans ce premier chapitre de notre projet de mémoire, effectué un tour d'horizon de notre problématique. Nous allons maintenant présenter dans le second chapitre l'objectif, le modèle et les hypothèses de recherche.**

**Chapitre 2 :**  
**Objectif, modèle et hypothèses de recherche**

## **Chapitre 2 : Objectif, modèle et hypothèses de recherche**

Ce deuxième chapitre présente l'objectif, le modèle et les hypothèses de recherche. La première section de ce chapitre dévoilera notre objectif et notre question de recherche. La deuxième section traitera du modèle de recherche qui présentera de façon schématique la relation entre nos variables. Ce modèle de recherche illustrera la relation entre travail par quarts, conflit travail-famille et santé mentale. Chacune de ces précédentes variables ayant été déjà discutées dans le premier chapitre, nous ne les soulignerons ici que brièvement. Et la troisième section, quant à elle, énoncera nos hypothèses de recherche qui ne sont quelque sorte que des propositions de réponse à notre question de recherche.

### **2.1- Objectif et question de recherche**

Dans cette section, nous présenterons notre objectif de recherche et formulerons notre question de recherche qui sera bien entendu le principal moteur de ce projet de mémoire.

#### **2.1.1- Objectif de recherche**

Le travail par quarts a parfois des répercussions négatives sur les employés. Des risques de maladies physiques, de problèmes de santé mentale et d'adoption de comportements malsains sont associés à cette forme d'organisation de travail. Aussi, travailler sur un quart de travail autre que celui de jour peut exacerber le niveau de conflit travail-famille vécu par les employés. En effet, ces derniers lorsqu'ils travaillent de soir, de nuit ou de weekend remplissent plus difficilement leurs responsabilités familiales. Ils sont très rapidement débordés par leurs exigences familiales et professionnelles qui se manifestent sensiblement au même moment.

En décortiquant le cheminement à travers lequel s'orchestre la relation entre travail par quarts et santé mentale, deux explications ont été étayées : biologique et sociale. L'objectif de ce mémoire est de vérifier l'explication sociale. Nous y parviendrons par la vérification d'un modèle qui retient le conflit travail-famille comme variable médiatrice de la relation entre travail par quarts et santé mentale.

Le conflit travail-famille représente une variable « sociale » assez peu présente dans la littérature sur le travail par quarts dominée par les explications biologiques. La prise en compte du conflit travail-famille (et famille-travail) dans un modèle explicatif des conséquences du travail par quarts apportera un soutien empirique assez rare à l'explication sociale. Dans la mesure où le conflit travail-famille intervient comme variable médiatrice, il sera d'envisager que les conséquences du travail par quarts ne soient pas du seul ressort du biologique, mais que le social compte aussi.

### 2.1.2- Question de recherche

Les heures de travail par quarts englobent en principe le travail exécuté durant le weekend, le soir, la nuit et aussi, le quart de jour matinal. Ces horaires de travail peuvent chambouler le quotidien familial, en ayant un impact sur les rôles parental et marital. Ils affectent également les activités sociales et l'engagement de ces employés dans leur communauté (Colligan et Rosa, 1990).

Aussi, le travail par quarts cause des problèmes de santé mentale. Les travailleurs par quarts vivent un niveau élevé de stress, ils traînent souvent avec eux une fatigue continue, font des dépressions ou encore sont victimes d'épuisement professionnel. Souvent, ces employés vont adopter des habitudes de vie malsaines en consommant de l'alcool, des drogues et en ayant une mauvaise alimentation (Boggild et Knutsson, 1999).

Le conflit travail-famille a également un impact négatif sur la santé mentale des travailleurs par quarts. En effet, plusieurs études ont révélé que les employés vivant un conflit travail-famille vivent une baisse de leur bien-être

psychologique, ils vivent notamment un niveau de stress intense (Frone, 2000 ; Frone et *al.*, 1997 ; Geurts et *al.*, 1999). Ces incidences du travail par quarts et du conflit travail-famille sur la santé mentale des employés aiguïssent notre curiosité et orientent notre réflexion vers un point bien précis.

Nous formulons alors notre question de recherche comme suit :

**- Le conflit travail-famille intervient-il dans la relation entre travail par quarts et santé mentale?**

Notre question de recherche répond aux qualités de clarté, de faisabilité et de pertinence élaborées par Quivy et Van Campenhoudt (1995). Primo, notre question de recherche est concise et précise. Elle indique que nous nous intéressons à l'explication sociale donnée à la relation travail par quarts et santé mentale. Secundo, la dimension de faisabilité est respectée par notre question. À notre humble avis, notre recherche est réalisable dans une temporalité raisonnable. Nous baserons notre recherche sur des données fournies par un projet de recherche que nous présenterons plus tard. Nous bénéficierons donc dès le départ d'une ressource importante. Tertio, le critère de pertinence est également observé; notre question de recherche dénote une intention de compréhension et non de jugement. En aucun cas, elle ne sous-entend une quelconque réponse. Nous nous penchons sur une problématique réelle et observable sans nous forger dès le départ des réponses toutes faites.

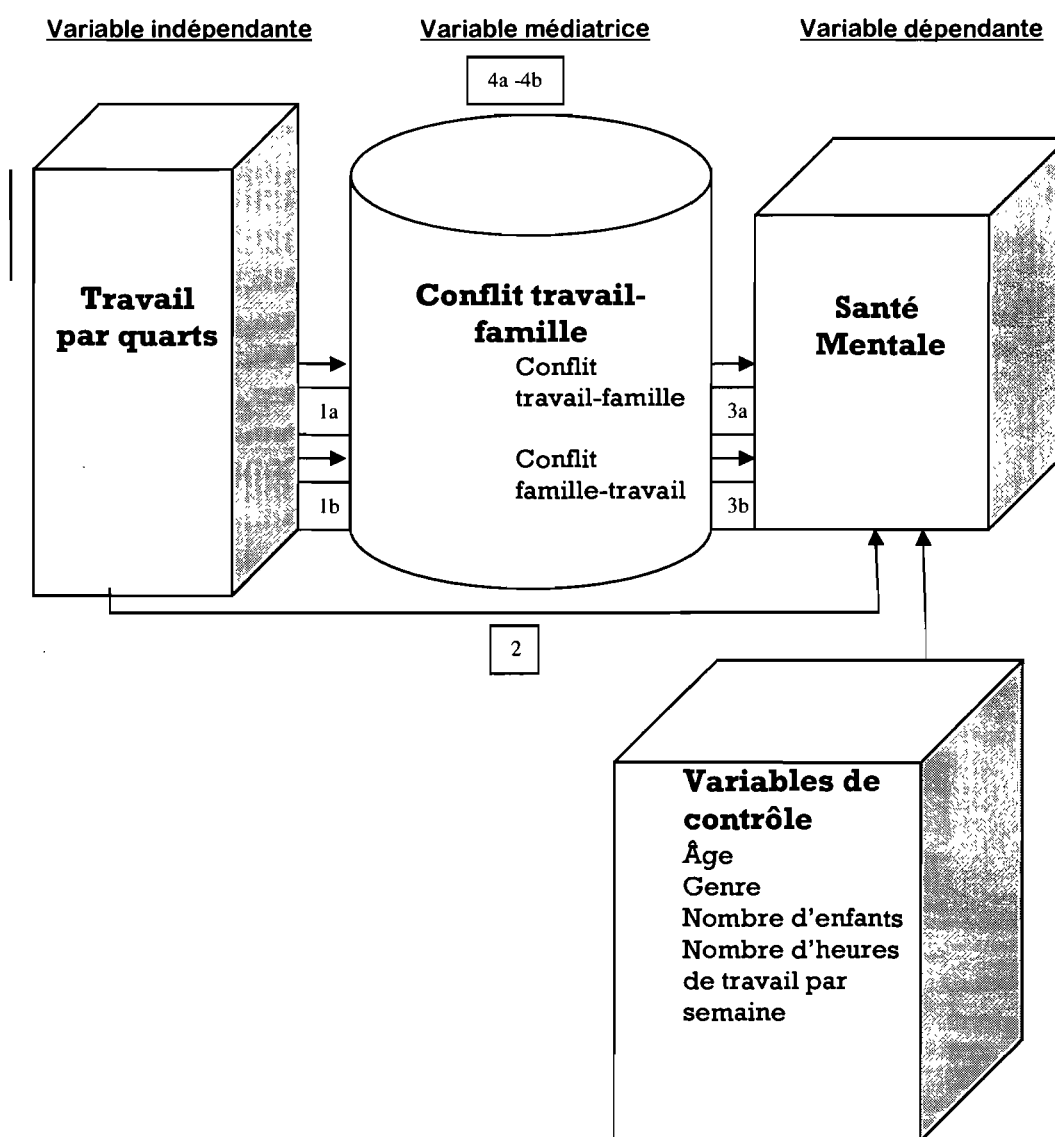
Dans la prochaine section nous allons présenter notre modèle de recherche.

## **2.2- 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. Le travail par quarts, le conflit travail-famille et la santé mentale sont les principaux concepts de notre modèle de recherche. Celui-ci traduit fidèlement l'objectif qui

motive notre démarche. De la sorte, nous tenterons d'étudier l'impact du travail par quarts sur le conflit travail-famille et la santé mentale. Notre modèle de recherche visera, plus précisément, à vérifier l'impact indirect du travail par quarts via le conflit travail-famille, sur la santé mentale.

*Figure 1 : Représentation schématique du modèle de recherche*



Tel que notre modèle de recherche le présente, nous avons sept variables soit; une variable dépendante que nous voulons expliquer, une variable indépendante, une variable médiatrice et quatre variables de contrôle. Nous présentons très brièvement dans les prochaines sections, la variable indépendante, dépendante et la variable médiatrice, puisque nous les avons déjà traités dans le chapitre précédent. Par contre, nous détaillons les variables de contrôle non abordées jusqu'à présent qui sont l'âge, le genre, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine.

### **2.2.1- Variable indépendante**

Dans notre modèle de recherche, la variable indépendante est le travail par quarts (quart de soir, de nuit et de week-end). Tel que défini dans le premier chapitre, le concept de travail par quarts réfère à une forme d'organisation de travail, permettant de prolonger l'horaire de travail standard. Donc, le travail par quarts est une forme d'horaire de travail, où les employés concernés exécutent les mêmes tâches que leurs collègues de jour, mais dans un bloc de temps différent du leur et leur permettant de couvrir 24 heures (Jewell et Siegall, 1990, p. 290).

### **2.2.2- Variable médiatrice**

Notre variable médiatrice, le conflit travail-famille, est constituée de deux dimensions soit; le conflit travail-famille et le conflit famille-travail. 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 faisant en sorte que l'implication dans un des rôles rend difficile l'implication dans l'autre (Greenhaus et Beutell, 1985, p. 77). Nous avons choisi d'étudier le conflit travail-famille de façon bidirectionnelle en considérant l'influence réciproque des sphères professionnelle et familiale. Vu sous un angle bidirectionnel, du conflit travail-famille découle deux dimensions. La première dimension; le conflit travail-famille correspond aux responsabilités professionnelles qui interfèrent avec les exigences familiales. La deuxième dimension; le conflit famille-travail,



quant à elle, correspond aux exigences familiales qui interfèrent avec les exigences professionnelles (Frone et *al.*, 1997).

### 2.2.3- Variable dépendante

La santé mentale des employés représente la variable dépendante du modèle. Le concept de santé mentale tel que défini par l'Association canadienne pour la santé mentale réfère à l'état psychique d'un individu qui se mesure par son niveau de bien-être subjectif, l'exercice de ses capacités mentales et la qualité de ses relations avec son environnement. Ce concept comprend les quatre dimensions que sont la santé mentale positive ou bien-être psychologique, la détresse psychologique, les troubles psychologiques qualifiés de sévères et les idéations et les tentatives de suicide (Perrault, 1989). Pour les besoins de notre mémoire, nous avons retenu uniquement la dimension de santé mentale positive ou bien être psychologique. Notons toutefois que l'échelle de bien-être psychologique telle que présentée, dans le présent mémoire, comporte quelques légères modifications.

### 2.2.4- Variables de contrôle

Les variables de contrôle que nous avons retenues; l'âge, le genre, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine sont clairement énoncés dans la littérature comme ayant une influence sur l'une ou l'autre de nos trois principales variables. C'est bien entendu pour cette raison que nous avons décidé de les neutraliser sous la catégorie de variables de contrôle.

- Âge

Les répercussions négatives du travail par quarts sur le rythme circadien et le cycle de sommeil des employés s'accroissent avec l'âge. En effet, les difficultés rencontrées pour que les rythmes biologiques s'adaptent à un horaire de travail non standard sont plus importantes lorsqu'il s'agit d'un employé de plus de 40 ans (Totterdell, 2005). À partir de la tranche d'âge de 40

à 50 ans, une désynchronisation du rythme circadien est observée chez l'individu. Il devient extrêmement matinal et a des périodes de repos beaucoup plus rigides (Scott et Kittaning, 2001). Suite à toutes ces perturbations, le travailleur est également susceptible de développer des troubles psychiques et de faire des dépressions (Costa, 2003).

Le quart de nuit semble être le quart de travail le plus problématique pour ces employés. Une étude de Parkes (2002) montre effectivement que l'adaptation au quart de nuit devient plus difficile avec l'âge. Selon cette étude, la durée et la qualité du sommeil décroissent avec l'âge. Ce problème vient sans aucun doute exacerber les perturbations du rythme circadien et du cycle du sommeil déjà engendrées par l'horaire de travail non standard en lui-même.

Et, les efforts déployés par les employés d'âge mûr pour tenter de s'ajuster à l'horaire de travail de nuit ne les aident que très peu à se remettre d'aplomb (Costa, 2003). En fait, ces employés s'ils travaillent par quarts, précisément sur le quart de nuit, ont en partie un déficit de sommeil important parce qu'ils ont du mal à récupérer durant le jour. Leur rythme circadien déphasé les met sur pied dès les premières heures de la matinée et les empêche de récupérer suffisamment (Härmä, 1996). Aussi, ces perturbations des rythmes biologiques qui apparaissent avec l'âge sont associées à une intolérance progressive du quart de nuit chez les travailleurs par quarts (Scott et Kittaning, 2001). Résolument, l'intolérance au travail par quarts et particulièrement au quart de nuit est davantage l'affaire d'employés de plus de quarante-cinq ans que des plus jeunes (Costa, 2003).

Par ailleurs, l'âge avancé de certains travailleurs par quarts peut également être associé à une expérience de travail plus longue. On peut donc supposer qu'à la longue ils soient mieux organisés et tout à fait capables de s'adapter aux perturbations provoquées par le travail par quarts (Costa, 2003). Et ce d'autant plus qu'avec l'âge la situation familiale et sociale des employés va changer (Härmä, 1996). En effet, arriver à un âge mûr les employés ont généralement atteint leur épanouissement professionnel et familial. D'une part, le cheminement normal de carrière les conduit généralement à une meilleure

position au travail et donc à plus de stabilité et de sécurité. D'autre part, quelques responsabilités parentales (le bain des enfants ou la préparation de leur dîner, etc.) au fur et à mesure que les enfants grandissent ne sont plus présentes. Par conséquent, les pressions émanant des rôles professionnel et familial qui créent le conflit travail-famille deviennent moins acerbes avec le temps.

Parvenu à un âge avancé l'intensité du conflit travail-famille diminue. L'influence des pressions professionnelle et familiale sur le bien-être des employés dépend effectivement en partie de l'âge. Une étude de Grzywacz, Almeida et McDonald (2002), conclut à cet effet qu'un impact positif des rôles professionnel et familial sur le bien-être des employés est observable à partir d'un certain âge. Les résultats de leur étude montrent que le conflit travail-famille est significativement plus bas chez les personnes âgées de 55 à 64 ans que chez celles de 25 à 34 ans. Ainsi, au fur et à mesure qu'un individu prend de l'âge, le conflit travail-famille qu'il vit tend à diminuer, fort probablement parce que certaines des demandes familiales deviennent moins exigeantes avec le temps.

- Genre

Quelques recherches ont étudié le conflit travail-famille vécu selon le sexe. Il en ressort de vives contradictions sur le sujet ; certaines études affirment une différence dans l'intensité du conflit travail-famille vécu selon le sexe tandis que d'autres rejettent cette distinction ne la jugeant pas assez significative. C'est donc un point assez ambigu de notre problématique. Ceux qui ne trouvent aucune différence significative selon le sexe du conflit travail-famille vécu, révèlent que les hommes sont maintenant susceptibles de vivre un niveau de conflit travail-famille semblable à celui des femmes (Frone, 2003). D'autant plus que, les hommes semblerait-il, s'investissent davantage dans la sphère familiale en prenant plus au sérieux le rôle de père (Winslow, 2005).

Néanmoins, des travaux menés par d'autres chercheurs soulignent qu'il existe une différence non négligeable selon le genre concernant le niveau de

conflit travail-famille vécu (Guttek et *al.*, 1991) ; les hommes auraient moins de difficulté que les femmes à concilier les sphères familiale et professionnelle (Scott et Kittaning, 2001). En fait, la gent féminine valorise les responsabilités familiales (le rôle de mère et d'épouse) qui lui incombent. Son milieu familial apparaît comme étant la pièce maîtresse de son identité (Grandey, Cordeiro et Crouter, 2005 ; Pleck, 1977). Dans la plupart des cas, elle est davantage préoccupée par des problèmes d'ordre familiaux que professionnels. Les hommes considèrent qu'ils remplissent leur rôle de parent et d'époux en apportant un support financier à leur famille. La perception des rôles diffère substantiellement selon le sexe. Tandis que les femmes considèrent que leur rôle professionnel empiète sur leur disponibilité à assumer leur rôle familial, les hommes eux estiment que leur rôle professionnel les aide à assumer leur rôle familial (Simon, 1995).

Par ailleurs, les femmes sont plus susceptibles de développer des émotions négatives suite à la difficulté de concilier les rôles. Elles vont par exemple culpabiliser lorsqu'elles sont incapables d'accomplir certaines tâches familiales ou vont même se sentir responsables des difficultés qu'elles rencontrent dans leur vie de couple (Keith et Schafer, 1980 ; Simon, 1995). Des différences dans l'intensité du conflit travail-famille vécu selon le sexe peuvent en partie expliquer le fait que les hommes tirent davantage de satisfaction que les femmes à tenir plusieurs rôles. Ainsi, les conséquences sur le bien-être mental de l'engagement dans plusieurs sont en fait plus bénéfiques pour les hommes que pour les femmes (Simon, 1995). Ce qui signifie que la détresse psychologique provoquée par l'engagement dans plusieurs rôles (professionnel et familial) est plus intense chez les femmes que chez les hommes.

- Nombre d'enfants

Plusieurs études, dont celles de Katz et Piotrkowski, 1983 ; Keith et Schafer, 1980 et Voydanoff, 1988, mettent en exergue la relation positive entre le nombre d'enfants et le conflit travail-famille. Le fait d'avoir des responsabilités parentales se traduit par des obligations et des contraintes à respecter, qui rendent difficile, l'atteinte d'un équilibre travail-famille. Donc,

plus un individu a à sa charge un ou plusieurs enfants, plus il est susceptible de vivre un conflit travail-famille intense. Par exemple, lorsque l'horaire de la fin des classes d'un enfant ne correspond pas à l'horaire de fin de journée du parent, ce dernier peut éprouver d'énormes difficultés à faire concorder le tout. Ainsi, les pressions issues du conflit travail-famille vont avoir un impact négatif sur la présence et la qualité du soutien parental offert à ou aux enfants et même parfois sur l'éducation de ou des enfants (Costa, 2003).

Diverses raisons peuvent expliquer l'apparition du conflit travail-famille dont la présence d'enfants. Les individus ayant un ou plusieurs enfants à leur charge, ont effectivement plus de difficultés à concilier les sphères professionnelle et familiale que ceux n'en ayant aucun (Winslow, 2005). Le nombre et l'âge de ou des enfants à charge, sont des facteurs déterminants de l'ampleur du conflit travail-famille vécu; ceux ayant des enfants à bas âge sont les plus embêtés (Voydanoff, 1988). L'étude d'Aryee (1992), menée exclusivement sur un échantillon de 354 professionnelles, mariées et vivant à Singapour, a confirmé la relation positive entre les obligations parentales et le conflit travail-famille. Une autre étude menée par St-Onge et al (2002) sur le conflit travail-famille, avec pour échantillon des parents actifs de différents niveaux, issus de fédérations de la CSN, a également trouvé que le nombre d'enfants a une incidence positive sur le conflit famille-travail.

Par ailleurs, la difficulté d'assumer de façon efficace les responsabilités familiales peut conduire à des problèmes de santé psychologique (Jansen et al., 2003 ; Marks, 1977 ; Voydanoff et Donnelly, 1999). En effet, le temps et l'énergie requis pour assumer les responsabilités à la fois professionnelle et parentale favorisent l'épuisement de l'individu. Le conflit travail-famille qui naît de l'incompatibilité du rôle professionnel et familial accroît le niveau de stress vécu par l'individu (Presser, 2000 ; Wilson et al., 2007). La présence d'enfants; facteur déterminant du conflit travail-famille est alors une source importante de stress et d'épuisement.

- Nombre d'heures de travail par semaine

Le nombre d'heures de travail par semaine est indiqué dans la littérature comme étant un important déterminant du conflit travail-famille. Plus, un individu alloue du temps à son travail, moins il n'en a pour se consacrer pleinement à sa famille. Trop d'heures de travail par semaine, empêche de s'impliquer dans la sphère familiale par manque de temps et crée un conflit travail-famille. Plus précisément, le conflit travail-famille se crée lorsque le nombre d'heures de travail par semaine est tel que la semaine de travail devient longue ou qu'il faille effectuer des heures de travail supplémentaires.

Plusieurs études montrent que le nombre d'heures de travail par semaine détermine l'intensité du conflit travail-famille vécu par l'individu. L'étude d'Aryee (1992) a examiné plusieurs déterminants et conséquences du conflit travail-famille. Cette étude s'est penchée sur trois types de conflit travail-famille ; le conflit travail-parent, le conflit travail-conjoint et le conflit travail-tâches domestiques. L'échantillon était composé de femmes mariées et professionnelles vivant à Singapour. Les résultats de l'étude ont bien appuyé l'hypothèse de recherche selon laquelle l'effet du nombre d'heures de travail par semaine aurait un effet significatif sur les trois types de conflits étudiés (conflit travail-parent, travail-conjoint et travail-tâches domestiques). Une autre étude menée par Keith et Schafer (1980) sur des familles dont les deux conjoints travaillaient indique que le nombre d'heures de travail par semaine est le facteur le plus déterminant du conflit travail-famille. Toujours selon cette étude, les individus qui se dépensent beaucoup dans leur travail sont les plus exposés à des pressions liées au conflit travail-famille. Dans un couple avec enfants, le nombre d'heures de travail de l'un ou des deux conjoints détermine le temps disponible pour participer à des activités familiales (Presser, 2000). Ainsi, le temps alloué aux activités familiale et sociale telles que partager un repas ou regarder un match à la télé est en fait fonction du nombre d'heures consacré aux activités professionnelles pour lesquelles il est plus difficile de se défilier (Presser, 2000).

Maintenant que nous avons présenté notre modèle de recherche, nous allons poser sans plus tarder nos hypothèses de recherche.

## **2.3- Hypothèses de recherche**

Notre modèle de recherche ci-haut schématisé nous permet de formuler les hypothèses suivantes concernant notre problématique.

**Hypothèse 1a** : Le travail par quarts est positivement lié au conflit travail-famille.

**Hypothèse 1b** : Le travail par quarts est positivement lié au conflit famille-travail.

Par ces deux hypothèses, nous postulons que le fait de travailler selon un horaire non standard intensifie le conflit émanant de l'incompatibilité des rôles professionnel et familial. La littérature classifie à cet effet le travail par quarts comme étant un des nombreux déterminants du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Kinnunen et Mauno, 1998 ; Staines et Pleck, 1983).

Notons aussi que dans la littérature, les déterminants des conflits travail-famille et famille-travail sont distincts. En effet, les facteurs professionnels (ambiguïté des tâches, surcharge de travail, horaire de travail, etc.) sont rattachés au conflit travail-famille tandis que, les facteurs familiaux (nombre d'enfants (s), conjoint, etc.) sont rattachés au conflit famille-travail (Fu et Shaffer, 2001 ; Frone et al, 1992, 1997 ; Kinnunen et Mauno, 1998). Puisque le travail par quarts est un facteur professionnel, nous pouvons donc anticiper que l'hypothèse 1a sera retenue à l'inverse de l'hypothèse 1b.

**Hypothèse 2** : Le travail par quarts est positivement lié à la santé mentale.

Cette hypothèse stipule que le travail par quarts met en danger la santé mentale des employés. C'est donc dire qu'avec le travail par quarts, on assiste à une détérioration de la santé mentale. Le modèle proposé par Smith et al (1999) suggère que le travail par quarts provoque un déséquilibre du rythme

circadien, du cycle de sommeil et de la vie sociale et familiale des employés. Toutes ces perturbations engendrées par l'horaire de travail par quarts ont des effets négatifs sur la santé mentale de ces employés.

**Hypothèse 3a** : Le conflit travail-famille est positivement lié à la santé mentale.

**Hypothèse 3b** : Le conflit famille-travail est positivement lié à la santé mentale.

Nous postulons à travers ces deux hypothèses que le conflit travail-famille et famille-travail détériore la santé mentale des employés. Quelques modèles et théories dans la littérature ont mis en exergue la relation conflit travail-famille et santé mentale (Frone et *al.*, 1992 ; Kinnunen, Vermulst, Gerris et Mäkikangas, 2003). La théorie du développement et du maintien de l'identité (Traduction libre), développée par Frone et *al.* (1997) suggère à cet effet que le déséquilibre entre les sphères familiale et professionnelle est un « stresser », susceptible d'influencer négativement la santé et le comportement des employés. En outre, l'apparition d'émotions négatives telles que l'irritabilité, l'anxiété et la colère, etc. peut être provoquée par le conflit travail-famille (Frone, 1997).

**Hypothèse 4a** : Le conflit travail-famille agit comme variable médiatrice dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale.

**Hypothèse 4b**: Le conflit famille-travail agit comme variable médiatrice dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale.

Ces deux hypothèses stipulent que le travail par quarts a une relation indirecte avec la santé mentale à travers le conflit travail-famille et famille-travail. Elle s'explique par le fait qu'il semble que le travail par quarts rende difficile l'atteinte d'un équilibre travail-famille et famille-travail parce que, la plage horaire correspond souvent aux heures habituellement consacrées à des obligations familiales ou professionnelles. La littérature indique effectivement que le travail par quarts est directement relié à un haut niveau de conflit travail-famille (Staines et Pleck, 1983 ; White et Keith, 1990) ce particulièrement pour le quart de nuit. Et, l'incapacité d'en arriver à un équilibre entre les sphères professionnelle et familiale affecte par la suite la santé mentale des employés (Jansen et *al.*, 2003 ; Kundi, 1989 ; Marks, 1977 ; Voydanoff et Donnelly, 1999).



L'on pourrait anticiper, toujours dans le même ordre d'idées que pour les hypothèses 1a et 1b, que l'hypothèse 4a, mettant en relief le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale sera retenue à l'inverse de l'hypothèse 4b, mettant en relief le rôle médiateur du conflit famille-travail dans la même relation.

Vu que nous avons présenté ici l'objectif, le modèle et les hypothèses de recherche, nous allons dans le prochain chapitre discuter de la méthodologie.

**Chapitre 3 :**  
**Méthodologie de recherche**

## **Chapitre 3 : Méthodologie de recherche**

Le troisième chapitre est réservé aux aspects méthodologiques de l'étude. Il s'agira d'exposer la démarche scientifique retenue afin de vérifier nos hypothèses et, par le fait même, répondre à notre question de recherche. Nous traiterons premièrement du plan d'observation en définissant le type de recherche, la méthode de collecte de données choisie, la structure de la preuve et la validité de notre recherche. Nous détaillerons, par la suite, le plan d'analyse que nous suivrons afin de confirmer ou infirmer nos hypothèses. Nous présenterons ultimement le modèle opératoire de notre recherche qui traduira concrètement notre modèle de recherche dans la réalité. Il s'agira de présenter les indicateurs utilisés pour mesurer chacune de nos variables.

### **3.1- Plan d'observation**

Notre plan d'observation consiste à présenter le type de recherche que nous entendons mener, la méthode de collecte de données retenue, notre structure de preuve ainsi que l'appréciation de la recherche.

#### **3.1.1- Type de recherche**

Le type de recherche que nous entendons mener ne peut être autre qu'une recherche appliquée. Notre problématique qui établit un lien entre le travail par quarts, le conflit travail-famille et la santé mentale des employés reflète un des maux concrets de notre société. Les effets néfastes rattachés à l'horaire de travail par quarts sont de plus en plus dépeints par la littérature. Une recherche appliquée ne s'intéresse qu'à des sujets actuels et palpables au sein de notre environnement, ce qui caractérise avec exactitude notre problématique.

Par ailleurs, étant donné que notre problématique suggère une relation de cause à effet entre nos diverses variables soit entre le travail par quarts, le conflit travail-famille et la santé mentale, nous pouvons conclure aisément qu'il

s'agit également d'une recherche de type explicative. En effet, une recherche de type explicative vise à tester des relations potentiellement causales entre des variables (Kervin, 1992). Notre modèle de recherche présente le travail par quarts, comme étant possiblement une variable explicative du conflit travail-famille et des troubles de santé mentale.

### **3.1.2- Méthode de collecte de données**

Dans l'intention précise de répondre à notre question de recherche, nous retiendrons comme méthode de collecte de données l'observation indirecte puisque, nous analyserons les données secondaires d'une enquête faite par questionnaire.

- **Instrument de collecte de données**

Nous aurons accès aux données recueillies via un questionnaire sur « les tensions liées à l'emploi et à la famille », développé dans le cadre d'un vaste projet d'étude. Ce projet d'étude conduit, en 1995, par Mme Sylvie St-Onge (École des hautes études commerciales, Université de Montréal), M. Gilles Guérin (Université de Montréal) et trois étudiants (École des hautes études commerciales, Université de Montréal) portant sur le conflit travail-famille, sera notre source d'information. Nous utiliserons donc, pour notre recherche des données fournies par un vaste projet de recherche, regroupant trois études distinctes, mais complémentaires. Les déterminants du conflit travail-famille, les effets du conflit travail-famille et la perception des employés, quant à l'importance du soutien de la direction et des supérieurs en matière d'équilibre travail-famille, sont les sujets traités dans le cadre de cette recherche.

Le questionnaire sur « les tensions liées à l'emploi et à la famille » que nous avons choisi comme instrument de collecte de données a été conçu par les membres de l'équipe précédemment présentée. Il a été développé et expérimenté auprès de 24 employés, issus de diverses organisations et ayant au moins un enfant à charge. Après quelques ajustements, la version définitive

du questionnaire a été arrêtée en novembre 1995. Le questionnaire comporte 220 questions réparties entre huit sections et totalisant 20 pages.

L'étude a été réalisée auprès de huit fédérations de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) suivantes : la fédération de la construction, la fédération du commerce, la fédération des affaires sociales, la fédération des services publics, la fédération des communications, la fédération des enseignants et enseignantes du Québec, la fédération des professionnels salariés et cadres et le secteur des technologies médicales. Plusieurs syndicats ont été sollicités pour participer à cette recherche, avec la collaboration du service de la condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux. Chacune des fédérations intéressées par l'étude a remis à l'équipe de recherche une liste complète ou partielle de leurs syndicats. À partir de ces listes, l'équipe de recherche a pu contacter l'ensemble des syndicats qui se sont pour la plupart montrés ouverts à participer à l'étude. Les membres de l'exécutif des syndicats figurant sur les listes ont été rejoints, afin de fixer le nombre de questionnaires qu'ils comptaient distribuer à leurs membres. En tout, 8 712 questionnaires ont été remis au département d'expédition de la CSN, qui s'est chargé de les répartir entre chaque syndicat selon le nombre de questionnaires demandé, avec pour consigne que chacun des participants ait au moins un enfant à charge vivant sous son toit. Notons que la distribution des questionnaires devait se faire sur une base aléatoire.

Les participants retournaient le questionnaire dûment rempli soit en le postant à l'intention de Mme Sylvie St-Onge (École des hautes études commerciales, Université de Montréal), soit en le retournant à un membre de l'exécutif syndical qui le remettait au service de la condition féminine de la CSN.

Suite à l'envoi des 8 712 questionnaires, et aux rappels téléphoniques et postaux respectivement opérés par l'équipe de recherche, 1 398 questionnaires avaient été retenus parmi ceux retournés. L'échantillon constitué des 1 398 répondants retenus était essentiellement composé de femmes (75,9%), la moyenne d'âge était de 39,77 ans, plus de la moitié avaient deux enfants (51,4%) et 84,7% d'entre eux avaient un(e) conjoint(e). La majorité de ces répondants

avaient un niveau d'étude collégial (35,5%), ils travaillaient à raison de 35,45 heures de travail par semaine avec 12,86 années d'ancienneté en moyenne dans leur emploi actuel. De plus, ils étaient 44,9% à travailler selon un horaire de travail de travail standard. Néanmoins, 7,4% d'entre eux travaillaient régulièrement par quarts.

### **3.1.3- Structure de la preuve**

Nous procéderons à la vérification de nos hypothèses, en utilisant les données issues du projet de recherche précédemment présenté. Nous étudierons donc les informations collectées par l'équipe de Mme Sylvie St-Onge (École des hautes études commerciales, Université de Montréal) à travers le questionnaire sur « les tensions reliées à l'emploi et à la famille ».

- **Niveau d'analyse**

Notre niveau d'analyse est l'individu : soit chacun des employés syndiqués issus de fédérations de la confédération des syndicats nationaux (CSN), qui auront rempli le questionnaire sur « les tensions liées à l'emploi et à la famille ».

- **Unité d'analyse**

L'unité d'analyse de notre recherche est l'ensemble de ces employés syndiqués issus de fédérations de la confédération des syndicats nationaux (CSN).

- **Échantillon**

Notre échantillon sera en fait celui du projet de recherche qui nous servira de base de données, celui ayant étudié le conflit travail-famille, mené par l'équipe de chercheurs déjà présentée. Cet échantillon a été établi de façon raisonnée. En effet, les chercheurs ont choisi de ne retenir que, les répondants souscrivant à un critère précis; ceux ayant au moins un enfant à charge. De plus, les répondants provenaient de syndicats ayant été choisis au hasard par

les membres de l'exécutif syndical.

### 3.1.4- Validité de la recherche

Nous devons nous assurer de la validité et de la fiabilité des résultats de notre recherche. Notre recherche ne sera valide que dans la mesure où nos résultats seront jugés pertinents et rigoureusement élaborés. À partir de ce moment, l'on pourra entrevoir une contribution nouvelle pour notre domaine d'étude. La fiabilité de cette recherche reposera sur la capacité d'autres chercheurs, à parvenir sans encombre via les mêmes procédés aux mêmes résultats que nous.

Voyons de plus près la validité de mesure, de construit, interne et externe de notre recherche.

- Validité de la mesure

La validité de notre instrument de mesure qui se trouve être le questionnaire utilisé par l'équipe de Mme Sylvie St-Onge (École de hautes études commerciales, Université de Montréal) est déjà assurée. En effet, étant donné que nous basons notre recherche sur des données secondaires, le questionnaire que nous utiliserons l'a déjà été précédemment. Ce questionnaire a été élaboré en 1995, mais, avant d'être utilisé pour le projet de recherche, il a d'abord été testé auprès de 24 employés ayant au moins un enfant à charge, provenant de différentes organisations et occupant différents postes de travail. Ce pré-test avait pour objectif de vérifier la validité du contenu en s'assurant de la compréhension du questionnaire par les répondants. Nous nous fions à cette première expérimentation qui à notre avis dénote un réel souci d'amélioration qui englobe nécessairement la validité et la fiabilité de celui-ci.

- Validité de construit

La validité de construit de notre recherche a trait à l'opérationnalisation efficace de nos différentes variables. Chacun des concepts représentés dans

notre modèle de recherche se matérialise via des indicateurs qui les traduisent fidèlement. Notre recherche a une validité de construit bien assise dans la mesure où nos indicateurs énoncés dans notre modèle opératoire sont concrètement observables. Ces derniers traduisent fidèlement les concepts théoriques de notre modèle de recherche. Étant donné que nous utilisons des données secondaires, notre recherche reprend en quelque sorte une structure de preuve et un instrument de recherche auparavant éprouvé. La validité du questionnaire sur « les tensions liées à l'emploi et à la famille » a précédemment été discutée.

- Validité interne

La validité interne de notre recherche fait référence à la pertinence des liens tissés entre nos variables. Dans notre cas, il s'agit de s'assurer que le conflit travail-famille et les problèmes de santé mentale vécus par les employés sont bien causés exclusivement par la nature de leur emploi soit, le travail par quarts. Les éléments susceptibles d'avoir un impact sur nos principales variables sont neutralisés dans la catégorie de variables de contrôle.

La validité interne d'une recherche étant difficile à évaluer les chercheurs Campbell et Stanley (1966) ont défini quelques biais qui pourraient grandement limiter la validité interne d'une recherche. Il convient donc d'écarter chacun de ces biais pour atteindre un haut niveau de validité interne pour notre recherche. Il est clair pour nous que certains de ces biais sont inexistantes pour notre recherche. D'abord, l'effet de maturation, l'effet de test et d'instrumentalisation n'ont pas d'influence sur notre recherche puisque l'échantillon de l'équipe de recherche n'a pas été modifié le long de l'étude, et il n'y a eu qu'un seul questionnaire rempli par les répondants. Quant à l'effet d'instrumentalisation, le questionnaire utilisé a été rigoureusement conçu et expérimenté par les chercheurs. Ensuite, l'effet de régression et de mortalité expérimentale ne s'appliquent pas à notre recherche. Concernant l'effet d'histoire, la période durant laquelle les données ont été amassées est relativement courte. En effet, seulement deux semaines après l'envoi des questionnaires, des rappels téléphoniques et écrits ont été faits et suite à cela, les questionnaires ont été



retournés. Nous pensons donc qu'aucun évènement significatif n'a pu altérer les résultats de la recherche vu la rapidité du processus de collectes de données. Enfin, la recherche est exempte de tout effet de sélection et de contamination étant donné que les participants sont largement représentatifs de la population cible de l'étude et que, le questionnaire proposé au même moment à tous, a été rempli dans les délais les plus brefs.

- Validité externe

Concernant la validité externe de notre recherche, nous la pensons assez importante. Tel que mentionné plus haut, nous travaillerons sur un échantillon représentatif de fédérations issues de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Nos résultats pourront ainsi être généralisés à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) toute entière, d'où est extrait notre échantillon. Mais encore, à une plus grande échelle, nous envisageons le possible transfert de nos résultats vers d'autres centrales syndicales québécoises dans la mesure où, il s'agit de terrains ayant les mêmes caractéristiques contextuelles que notre population. Par ailleurs, la validité externe de notre recherche s'avère être renforcée par la validité externe propre à notre instrument de mesure. Ce dernier peut définitivement être utilisé pour l'étude d'autres terrains, ce qui amplifie la validité externe de l'ensemble de notre étude. Drucker-Godard, Ehlinger et Grenier (1999) établissent le lien entre l'instrument de mesure et la validité externe de la recherche en ces termes : « la validité d'une recherche dépend essentiellement de la validité externe de l'instrument de mesure dans le cas d'une recherche quantitative ». Dans notre cas, nous avons la conviction de travailler avec un instrument de mesure ayant une bonne validité externe.

Nous allons maintenant présenter dans la prochaine section notre plan d'analyse.

### **3.2- Plan d'analyse**

Pour toute recherche quantitative, « l'analyse statistique des données s'impose, dans tous les cas où ces dernières sont recueillies à l'aide d'enquête par questionnaire » (Quivy et Campenhout 1995, p. 227). Dans notre cas, les données secondaires dont nous disposons ont été collectées à l'aide d'un questionnaire rempli et retourné par chacun des participants. Pour une analyse complète et rigoureuse de nos données, nous respecterons les trois étapes d'analyses de données définies par Quivy et Campenhout (1995). Dans un premier temps, nous procéderons à l'analyse descriptive de chacune de nos variables. Ensuite, nous effectuerons des analyses bivariées et multivariées. Puis, nous clorons notre démarche par l'interprétation de nos résultats.

La statistique descriptive est une méthode utilisée pour collecter, organiser, présenter et analyser des données (Lind et *al.*, 2004). Nous établirons le profil des répondants et étudierons, chacune de nos variables, afin de déterminer leurs caractéristiques et natures respectives. Pour cela, nous établirons les moyennes, écarts-type, fréquences et pourcentages, etc. Ensuite, nous effectuerons des analyses bivariées afin d'étudier les relations entre les variables. Puis, nous procéderons en dernier lieu à des analyses multivariées plus précisément à des régressions multiples par thèse de médiation. Nous avons privilégié comme analyse multivariée la régression multiple parce que nous la croyons plus appropriée à notre recherche. En effet, étant donné que notre modèle de recherche inclut une variable médiatrice, une analyse de régression multiple convient parfaitement afin d'étudier les relations entre nos variables puisque nous avons plus exactement, deux variables explicatives, autrement appelées prédicteurs (variable indépendante et médiatrice) et un critère (variable dépendante). L'analyse de régression multiple consiste en effet à évaluer l'influence des variables explicatives sur notre variable dépendante (Rascle et Irachabal, 2001).

Les analyses de régressions multiples que nous comptons mener devront nous permettre de vérifier l'ensemble de nos hypothèses et plus

particulièrement, d'évaluer le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Nous procéderons selon les trois étapes de médiation établies par Baron et Kenny (1986). Dans un premier temps, nous opèrerons un calcul de régression de notre variable médiatrice (conflit travail-famille) sur la variable indépendante (travail par quarts) (hypothèses 1a et 1b). Ensuite, nous effectuerons la régression de la variable dépendante (santé mentale) sur la variable indépendante (travail par quarts) (hypothèse 2). Puis, nous ferons la régression de la variable dépendante sur nos deux variables indépendante et médiatrice (hypothèses 4a et 4b). Mais aussi, nous réaliserons en plus, des trois étapes de médiation de Baron et Kenny (1986), une régression de la variable dépendante (santé mentale) sur la variable médiatrice (conflit travail-famille) (hypothèse 3a et 3b) afin de compléter l'étude des relations présentées par notre modèle de recherche.

Pour que les hypothèses de médiation (hypothèses 4a et 4b) soient confirmées il faudra, selon la démarche proposée par Baron et Kenny (1986) que trois conditions soient respectées. Premièrement, dans la première équation, la variable indépendante devra avoir un impact significatif sur la variable médiatrice. Deuxièmement, dans la seconde équation, la variable indépendante devra avoir un impact significatif sur la variable dépendante et troisièmement, l'influence de la variable indépendante (travail par quarts) sur la variable dépendante (santé mentale) devra s'atténuer lorsque la variable médiatrice sera introduite dans la dernière équation (Rasclé, Irachabal, 2001-2).

Nous utiliserons pour réaliser nos analyses statistiques le logiciel d'analyse SPSS 16 (Statistical Package for the Social Sciences).

### **3.3- Modèle opératoire**

Dans cette section, nous présentons les indicateurs issus du questionnaire sur les « tensions liées à l'emploi et à la famille » 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 3.1 afin d'en faciliter la lecture. Le tableau 3.1 présente notre modèle opératoire.

Tableau 3.1 : modèle opératoire

<b>Variable indépendante</b>	
<b>VARIABLE</b>	<b>INDICATEURS</b>
1. Travail par quarts	1.1 Travaillez-vous le soir ou la nuit ? 1.2 Travaillez-vous la fin de semaine (samedi et/ou dimanche) ?
<b>Variable médiatrice</b>	
<b>VARIABLE</b>	<b>INDICATEURS</b>
1. Conflit travail-famille	
<b>Dimensions</b>	
1.1 Conflit travail-famille	1.1.1 Mon emploi m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales (telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, les courses, les factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge) 1.1.2 Mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale 1.1.3 Après le travail, je suis trop fatigué (e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison 1.1.4 J'ai tellement de choses à faire au travail que cela m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales 1.1.5 Les membres de ma famille ou mes amis me reprochent d'être trop préoccupé (e) par mon emploi lorsque je suis à la maison 1.1.6 Mon emploi me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille 1.1.7 Parce que mon emploi est exigeant, je suis parfois irritable à la maison

1.2 Conflit famille-travail	<p>1.2.1 Ma vie familiale m'empêche de satisfaire aux exigences de mon emploi (telles qu'arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, faire des heures supplémentaires)</p> <p>1.2.2 Ma vie familiale m'empêche de consacrer le temps souhaité à mes activités professionnelles</p> <p>1.2.3 Je suis fatigué (e) au travail à cause de ce que j'ai à faire à la maison</p> <p>1.2.4 Mes responsabilités familiales sont tellement grandes que cela nuit à mon emploi</p> <p>1.2.5 Mes supérieurs mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma vie familiale lorsque je suis au travail</p> <p>1.2.6 Ma vie familiale prend du temps que j'aimerais consacrer à mon emploi</p> <p>1.2.7 Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail</p>
<b>Variable dépendante</b>	
<b>VARIABLE</b>	<b>INDICATEURS</b>
1. Santé mentale	<p>En général au cours des douze derniers mois...</p> <p>1.1 ...j'ai été plein (e) d'entrain ou d'énergie</p> <p>1.2 ...j'ai eu des problèmes de santé</p> <p>1.3...Il m'a été facile de maîtriser mes émotions</p> <p>1.4...ma vie a été plutôt ennuyeuse</p> <p>1.5...mon moral a été plutôt bas</p> <p>1.6...j'ai été tendu (e)</p> <p>1.7...j'ai été de bonne humeur</p> <p>1.8...je me suis senti (e) passablement seul (e), isolé (e)</p> <p>1.9...il s'est passé des tas de choses intéressantes</p> <p>1.10..je me suis fait du souci à propos de ma santé</p> <p>1.11..je me suis senti (e) aimé (e) ou apprécié (e)</p> <p>1.12..je me suis senti (e) épuisé (e), usé (e), à bout</p> <p>1.13..je me suis senti (e) détendu (e)</p> <p>1.14..j'ai dû faire des efforts pour contrôler mes émotions</p>
<b>Variables de contrôle</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>INDICATEURS</b>
1. Âge	1.1 Quel est votre âge ?
2. Genre	<p>2.1 Quel est votre sexe ?</p> <p>1= Masculin</p> <p>2= Féminin</p>
3. Nombre d'enfants	3.1 Combien d'enfants (s) vivent avec vous?

4. Nombre d'heures de travail par semaine	4.1 Combien d'heures (s) par semaine consacrez-vous, en moyenne, à votre emploi ?
---	---

### 3.3.1- Mesure des variables

L'étude de Mme Sylvie St-Onge (École des hautes études commerciales, Université de Montréal) sur laquelle nous baserons notre recherche a mesuré chacune des variables de notre modèle de recherche de façon spécifique. Nous présenterons premièrement dans un tableau (tableau 3.2), les variables du modèle de recherche et les échelles utilisées pour les mesurer. Ceci indiquera de quelle façon les variables seront codées pour les analyses statistiques. Deuxièmement, nous discuterons plus en détail de la mesure de chacune de ces variables. Le tableau 3.2 est le suivant :

Tableau 3.2 : type et étendue de l'échelle de chaque variable

VARIABLES	TYPE	ÉCHELLE
<b>Variable indépendante</b>		
<b>Travail par quarts</b>	Ordinale	0. Non 1. ... 2. ... 3. ... 4. Oui, régulièrement
<b>Variable médiatrice</b>		
<b>Conflit travail-famille</b>		
<b>Dimensions</b>		
<b>1. Conflit travail-famille</b>	Ordinale	1. Tout à fait en DÉSACCORD 2. En désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Ni en désaccord ni d'accord 5. Un peu d'accord 6. D'accord 7. Tout à fait d'ACCORD
<b>2. Conflit famille-travail</b>	Ordinale	1. Tout à fait en DÉSACCORD 2. En désaccord 3. Un peu en désaccord 4. Ni en désaccord ni d'accord 5. Un peu d'accord 6. D'accord 7. Tout à fait d'ACCORD
<b>Variable dépendante</b>		
<b>1. Santé mentale</b>	Ordinale	1. Tout à fait d'ACCORD 2. D'accord 3. Un peu d'accord 4. Ni en désaccord ni d'accord

		5. Un peu en désaccord 6. En désaccord 7. Tout à fait en DÉSACCORD
<b>Variables de contrôle</b>		
<b>Âge</b>	Continue	Âge du répondant
<b>Genre</b>	Nominale (dichotomique)	1. Masculin 2. Féminin
<b>Nombre d'enfants</b>	Continue	Nombre d'enfants à charge
<b>Nombre d'heures de travail par semaine</b>	Continue	Nombre d'heures de travail par semaine

○ Variable indépendante : travail par quarts

Le travail par quarts constitue la variable indépendante de notre modèle de recherche (figure 1, p 43). Le travail par quarts peut être mesuré comme le fait de travailler ou non sur un horaire autre que l'horaire standard de jour. La réalité du travail par quarts est cependant plus complexe. Un travailleur pourrait, par exemple, œuvrer le soir ou la nuit seulement à l'occasion ou régulièrement. Le questionnaire comprend une section sur le profil d'emploi dont deux énoncés permettent précisément de saisir ces nuances. Le premier se lit comme suit : « Travaillez-vous le soir ou la nuit ? » (section 2.1, énoncé 6). Le second se lit comme suit : « Travaillez-vous la fin de semaine (samedi et/ou dimanche) ? » (section 2.1, énoncé 7). Le choix des réponses aux deux questions comportait une échelle de trois niveaux (1= oui, régulièrement ; 2= oui, à l'occasion ; 3= non). Nous avons recodé l'échelle utilisée pour que la valeur « 0 » soit attribuée à la réponse « non »; la valeur « 1 » à la réponse « oui, à l'occasion », la valeur « 2 » à la réponse « oui, régulièrement ». La somme des réponses aux deux énoncés représente la valeur finale de la variable indépendante « travail par quarts ». Une valeur de « 4 » reflète alors la situation du répondant qui travaille régulièrement le soir ou la nuit et le week-end. Et une valeur de « 0 » reflète la situation du répondant qui ne travaille jamais sur ces plages horaires. Les valeurs comprises entre « 0 » et « 4 » représentent diverses combinaisons allant d'une faible à une forte fréquence de travail par quarts.

○ Variable médiatrice : conflit travail-famille

Le concept du conflit travail-famille présent dans notre modèle de recherche comporte deux dimensions; le conflit travail-famille et famille-travail. Nous avons en fait opté pour une mesure bidirectionnelle du concept, cette approche est d'ailleurs justifiée dans la littérature (Frone et al/ 1992, 1997, Voydanoff, 1988). Par ailleurs, une analyse factorielle appliquée à notre échantillon a bien démontré la présence de deux facteurs distincts. Ainsi, sur le plan théorique et empirique, il nous apparaît justifié de traiter séparément des deux dimensions du conflit travail-famille (conflit travail-famille et famille-travail). Alors, pour chacune des deux dimensions du conflit travail-famille, les répondants devaient répondre à sept énoncés (sections 1.1 et 1.2) en choisissant ce qui traduisait le mieux leur situation sur une échelle de type Likert à sept niveaux (1= tout à fait en désaccord; 2= en désaccord; 3=un peu en désaccord; 4= ni en désaccord ni d'accord; 5= un peu d'accord; 6= d'accord; 7= tout à fait d'accord). La somme des réponses aux sept énoncés représentait la valeur finale des variables médiatrices « conflit travail-famille » et « conflit famille-travail ». La valeur « 1 » représentait l'individu ne vivant que très peu de conflit travail-famille ou famille-travail et la valeur « 7 » représentait l'individu vivant un intense conflit travail-famille ou famille-travail. Les deux dimensions du conflit travail-famille ont été mesurées chacune à partir de deux énoncés provenant de l'échelle de Frone et al/ (1992) et de cinq autres provenant de l'échelle de Kopelman, Greenhaus et Connolly (1983). Les quatre énoncés de Frone et al/ (1992), au départ sous forme interrogative, ont été transformés en forme affirmative pour des besoins d'uniformisation. Deux de ces énoncés se lisent comme suit : « mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale » (section 1.1, énoncé 2) et « ma vie familiale m'empêche de consacrer le temps souhaité à mes activités professionnelles » (section 1.2, énoncé 2). Les cinq énoncés issus de l'échelle de Kopelman et al/ (1983) pour mesurer le conflit travail-famille ont tout simplement été inversés pour mesurer le conflit famille-travail. Deux de ces énoncés se lisent comme suit : « parce que mon emploi est exigeant, je suis parfois irritable à la maison » (section 1.1, énoncé 7) et « parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail » (section 1.2, énoncé 7).



○ Variable dépendante : santé mentale

Le concept de santé mentale représente la variable dépendante de notre modèle de recherche. Rappelons que nous avons, dans le cadre de ce mémoire, retenu la santé mentale positive ou le bien être psychologique. Quatorze énoncés étaient proposés par l'échelle de bien-être psychologique. Pour y répondre, les participants devaient utiliser une échelle de type Likert à sept niveaux (1= tout à fait en désaccord; 2= en désaccord; 3=un peu en désaccord; 4= ni en désaccord ni d'accord; 5= un peu d'accord; 6= d'accord; 7= tout à fait d'accord). Sept dimensions de la santé mentale, soit l'énergie, le contrôle des émotions, l'humeur générale, l'intérêt face à la vie, le stress ressenti, la perception de l'état de santé et l'isolement émotionnel des répondants ont été mesurées. Pour les fins de notre mémoire, nous avons retenu exclusivement les sept énoncés évaluant l'aspect positif des dimensions de la santé mentale. De plus, nous avons aussi recodé l'échelle utilisée de manière inverse de façon à ce que la valeur « 1 » représente l'individu ayant une bonne santé mentale et la valeur « 7 » représente l'individu ayant une mauvaise santé mentale. La moyenne des réponses aux quatorze énoncés représente la valeur finale de la variable indépendante « santé mentale ».

○ Variables de contrôle : âge, genre, nombre d'enfants et nombre d'heures de travail par semaine

L'âge est la première variable de contrôle. Chacun des participants à l'étude devait indiquer son âge en années en répondant à la question « quel est votre âge? ». Le genre est la deuxième variable de contrôle de notre modèle de recherche. Pour connaître le genre du répondant, la question « Quel est votre sexe? » a été posée. Le genre étant une variable dichotomique, les répondants avaient deux options : masculin ou féminin (1= masculin; 2= féminin). La valeur « 1 » était attribuée au genre masculin et la valeur « 2 » au genre féminin. La troisième variable de contrôle de notre modèle de recherche est le nombre d'enfants. Pour le déterminer, les répondants devaient répondre à la question « Combien d'enfants vivent avec vous? ». Enfin, notre quatrième variable de contrôle est le nombre d'heures de travail par semaine. La question suivante a

été posée pour déterminer le nombre d'heures de travail de chacun des participants : « Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à votre emploi? ».

Maintenant que nous avons discuté de la méthodologie de recherche, nous allons dans le prochain chapitre présenter les résultats.

**Chapitre 4 :**  
**Résultats**

## Chapitre 4 : Résultats

Ce quatrième chapitre présente les résultats de notre étude. Dans la première section nous présentons les statistiques descriptives, premièrement, en établissant le profil des répondants c'est-à-dire; le genre, l'âge, le niveau d'étude, le nombre d'enfants, le nombre d'heures de travail par semaine, l'ancienneté sur le marché du travail et dans l'emploi actuel, le salaire personnel annuel, le revenu annuel familial et enfin, le milieu de travail et syndicats des répondants. Deuxièmement, nous présentons, toujours dans la première section, les statistiques descriptives, en établissant le profil de nos principales variables, c'est-à-dire le travail par quarts, le conflit travail-famille et la santé mentale. La deuxième section quant à elle, dévoilera les analyses bivariées et la troisième section traitera des analyses multivariées.

### 4.1- Statistiques descriptives

Nous présentons dans cette section les statistiques descriptives sur le profil des répondants et celles relatives aux variables du modèle de recherche.

#### 4.1.1- Répondants

Nous allons déterminer le profil des répondants.

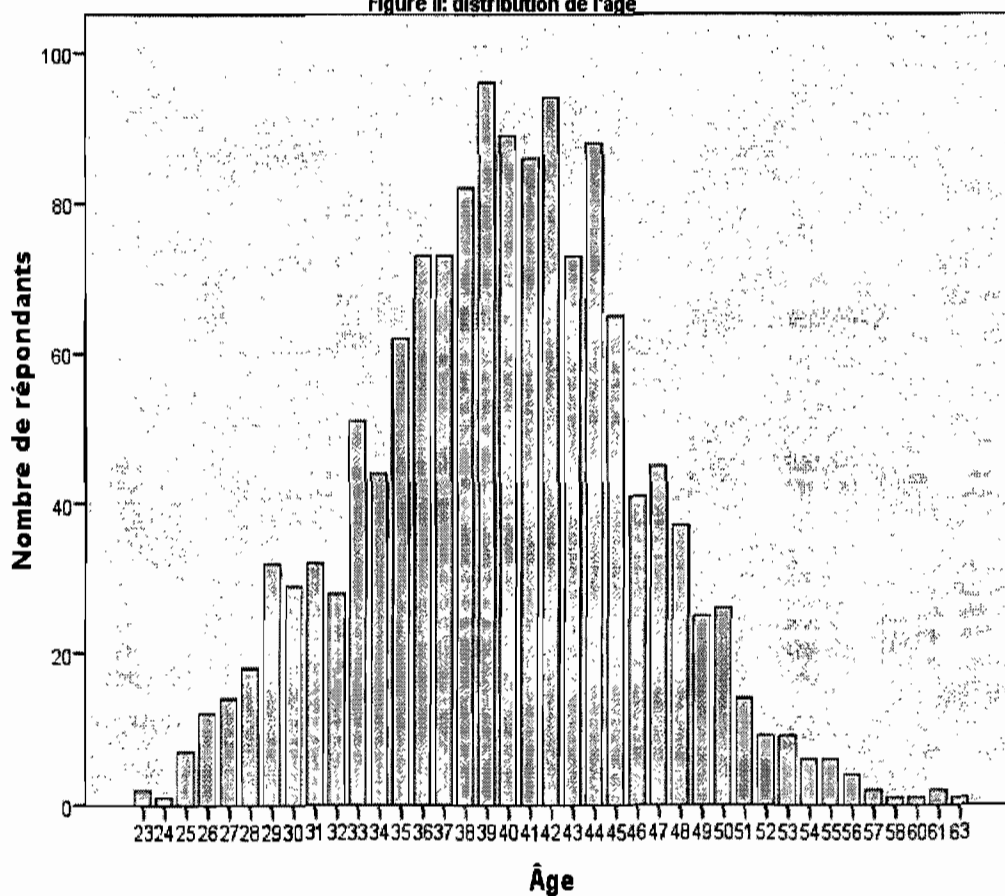
- Âge

La moyenne d'âge des répondants à l'étude était de 39,77 ans. Le plus jeune des répondants avait 23 ans tandis que le plus âgé avait 63 ans. Le tableau 4.1 présente ces résultats et, tel que l'on peut le voir à la figure II, la distribution de l'âge s'apparente à la courbe normale.

Tableau 4.1 : statistiques descriptives relatives à l'âge

	n	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Âge	1380				
Éléments manquants	18	23	63	39,77	6,274
N valide	1380				

Figure II: distribution de l'âge



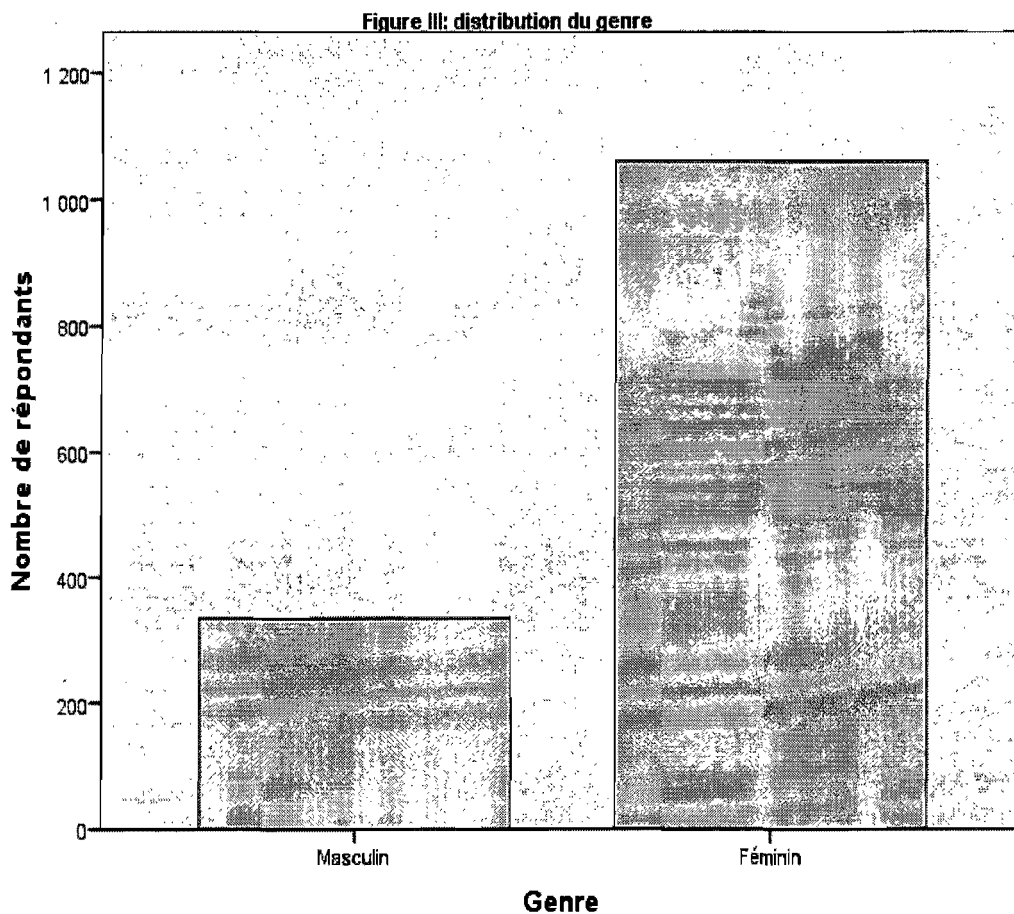
○ Genre

Les analyses descriptives indiquent que 1 061 (75,9%) des répondants étaient des femmes contre seulement 335 (24,0%) hommes. Le tableau 4.2 présente ces résultats et l'on peut constater que notre échantillon est majoritairement composé de femmes. Nous expliquons cette forte

représentation des femmes par le fait que les secteurs d'activités les plus représentés par notre échantillon regorgent de femmes; les affaires sociales, les services publics et l'enseignement; tandis que ceux généralement réservés à la gent masculine sont très peu représentés.

Tableau 4.2 : statistiques descriptives relatives au genre

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Genre</b>	Homme	335	24,0	24,0	24,0
	Femme	1061	75,9	76,0	100,0
	<b>Total</b>	1396	99,9	100,0	
<b>Éléments manquants</b>		2	,1		
<b>Total</b>		1398	100,0		



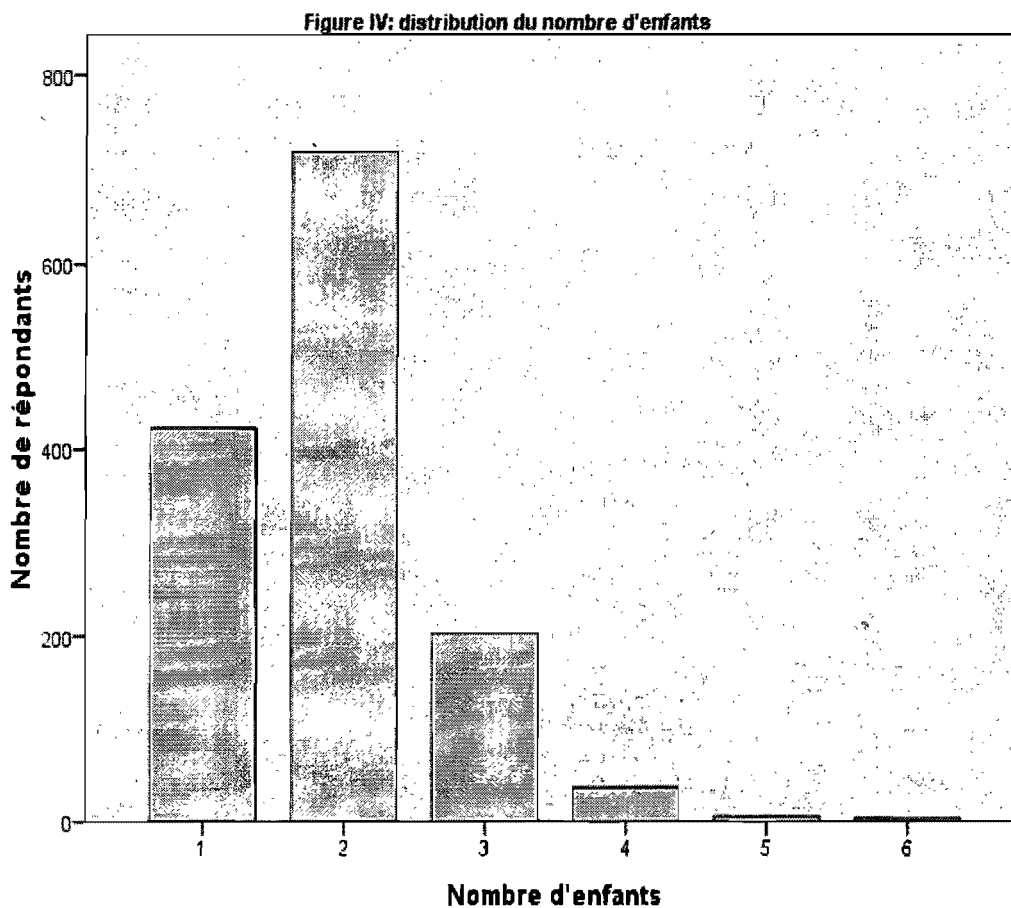
○ **Nombre d'enfants**

Tous les participants à l'étude avaient au moins un enfant. Dans l'échantillon l'on retrouvait 423 (30,3%) répondants avec un enfant, 719 (51,4%) avec deux enfants, 203 (14,5%) avec trois enfants, 37 (2,6%) avec quatre enfants, 5 (0,4%) répondants avec cinq enfants et 3 (0,2%) avec six enfants. Le tableau 4.3 présente ces résultats.

Tableau 4.3 : statistiques descriptives relatives au nombre d'enfants

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Nombre d'enfants 1</b>	423	30,3	30,4	30,4
2	719	51,4	51,7	82,2
3	203	14,5	14,6	96,8
4	37	2,6	2,7	99,4
5	5	,4	,4	99,8
6	3	,2	,2	100,0
<b>Total</b>	1390	99,4	100,0	
<b>Éléments manquants</b>	8	,6		
<b>Total</b>	1398	100,0		



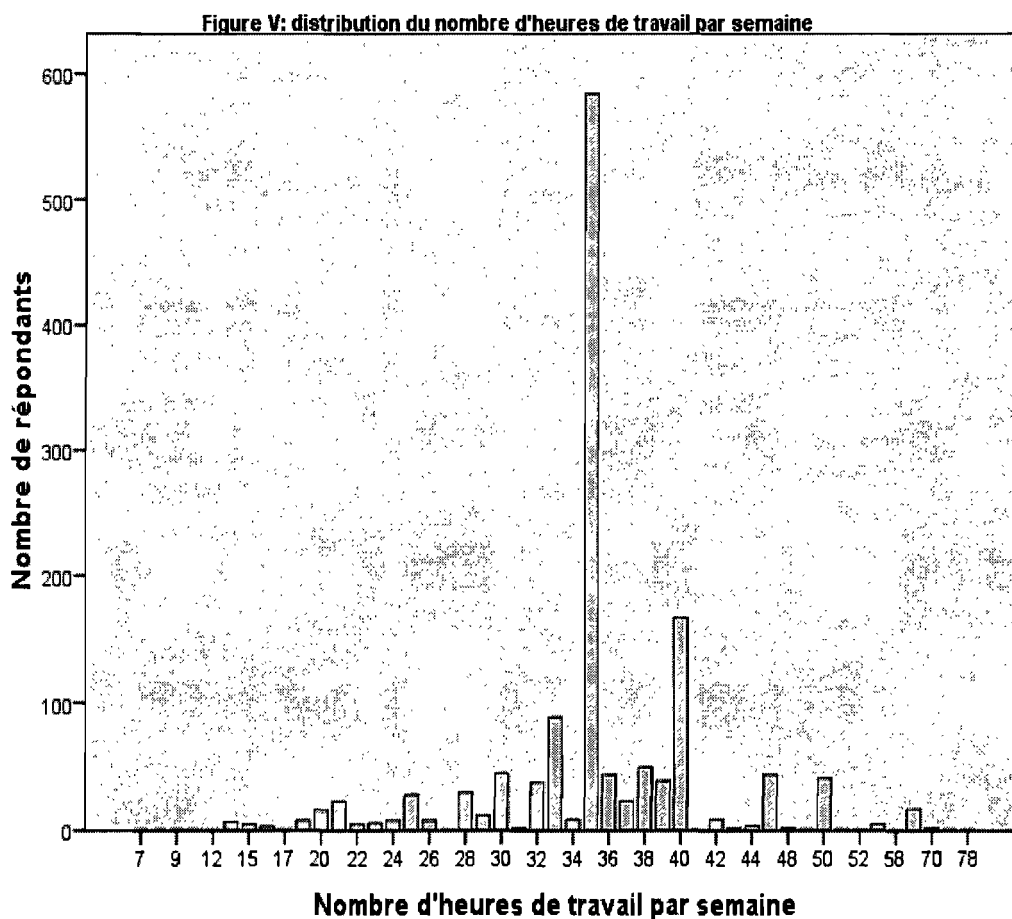


○ Nombre d'heures de travail par semaine

Le nombre d'heures de travail par semaine minimal était de 7 heures. Le nombre d'heures de travail par semaine maximal était de 78 heures. La moyenne du nombre d'heures de travail par semaine était de 35,45 heures. Le tableau 4.4 présente ces résultats.

Tableau 4.4 : statistiques descriptives relatives au nombre d'heures de travail par semaine

	n	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart type
Nombre d'heures de travail par semaine	1389	7	78	35,45	7,101
Éléments manquants	9				
N valide	1389				



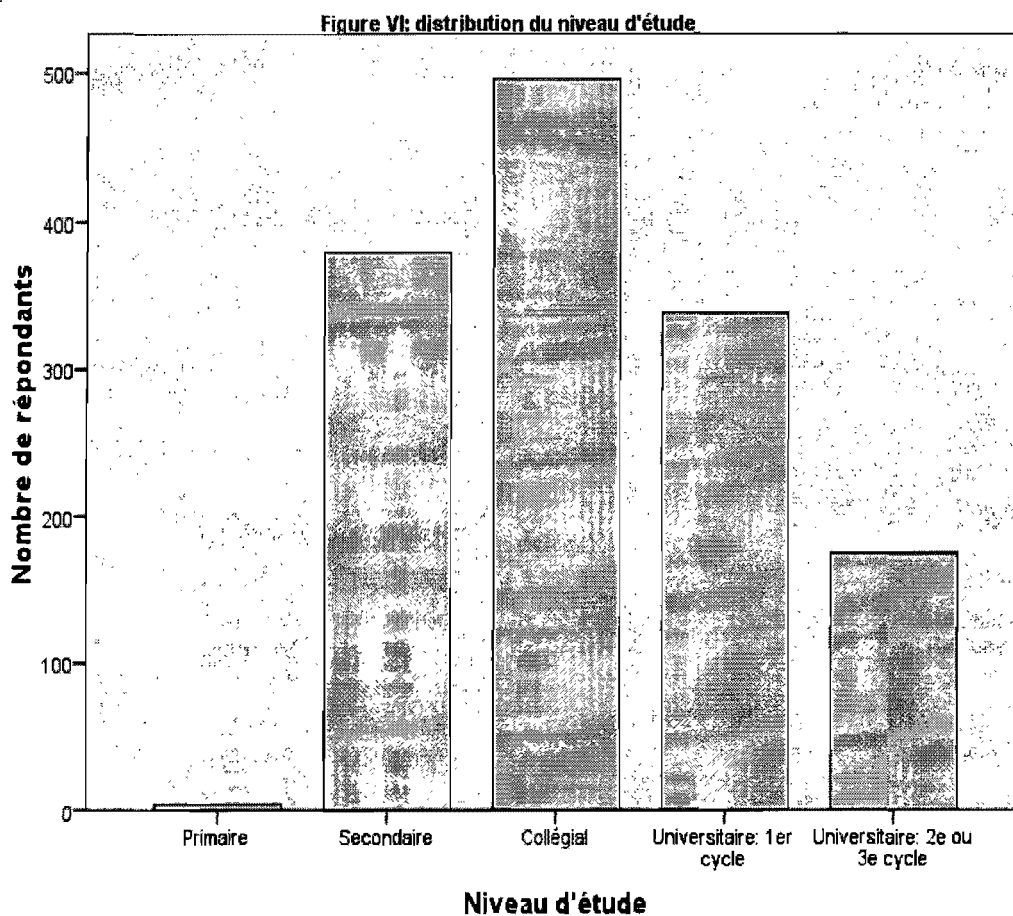
○ Niveau d'étude

Le niveau d'étude le plus représenté est le niveau d'étude collégial. En effet, 496 (35,5%) répondants avaient complété comme plus haut niveau d'étude le

niveau collégial. Au primaire on retrouvait seulement 4 (3%) répondants, au secondaire 380 (27,2%) répondants, au premier cycle universitaire 339 (24,2%) répondants et aux deuxième et troisième cycles 175 (12,5%) répondants. Le tableau 4.5 présente ces résultats.

**Tableau 4.5 : statistiques descriptives relatives au niveau d'étude**

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Niveau d'étude</b>	Primaire	4	,3	,3	,3
	Secondaire	380	27,2	27,3	27,5
	Collégial	496	35,5	35,6	63,1
	Universitaire : 1 <sup>er</sup> cycle	339	24,2	24,3	87,4
	Universitaire : 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> cycle	175	12,5	12,6	100,0
	<b>Total</b>	1394	99,7	100,0	
<b>Éléments manquants</b>		4	,3		
<b>Total</b>		1398	100,0		



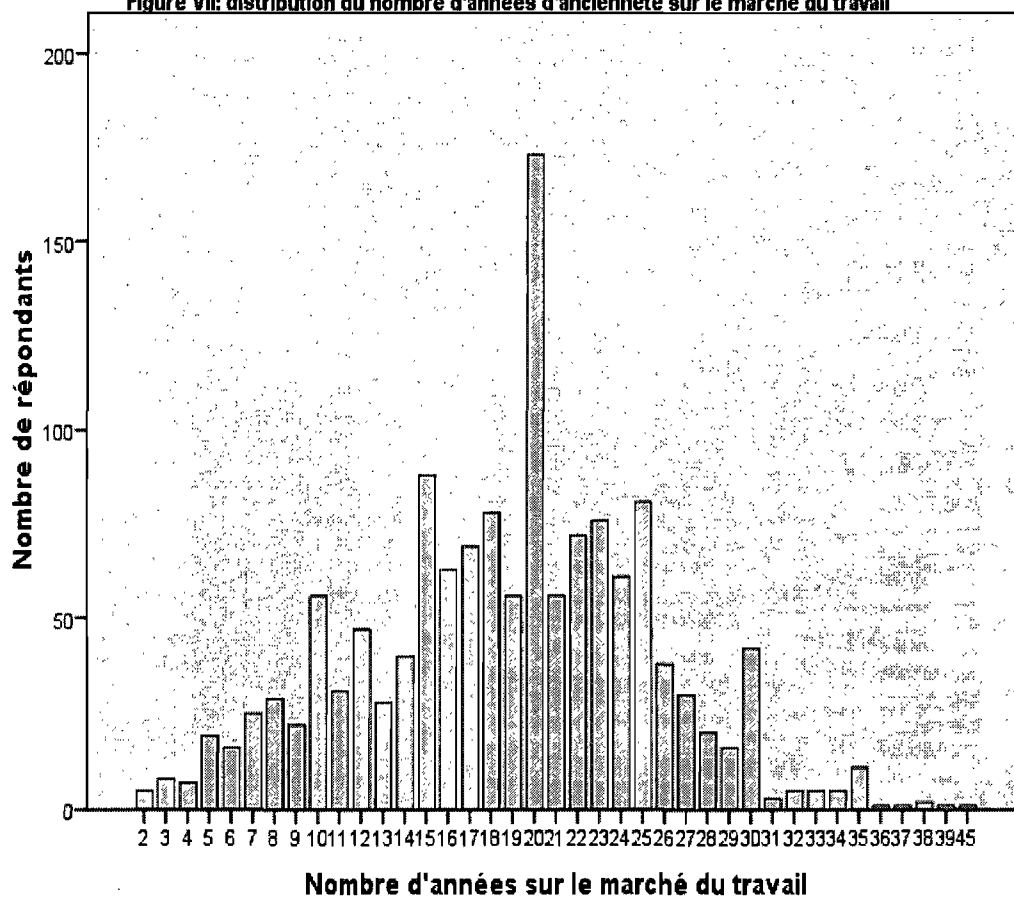
○ Ancienneté sur le marché du travail

Les répondants avaient en moyenne 18,72 ans d'ancienneté sur le marché du travail. Le minimum d'années d'ancienneté des répondants était de 2 ans et le maximum d'années d'ancienneté était de 45 ans. Le tableau 4.6 présente ces résultats.

Tableau 4.6 : statistiques descriptives relatives à l'ancienneté sur le marché du travail

	n	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-Type
Ancienneté sur le marché du travail	1387				
Éléments manquants	11	2	45	18,72	6,64
N valide	1387				

Figure VII: distribution du nombre d'années d'ancienneté sur le marché du travail



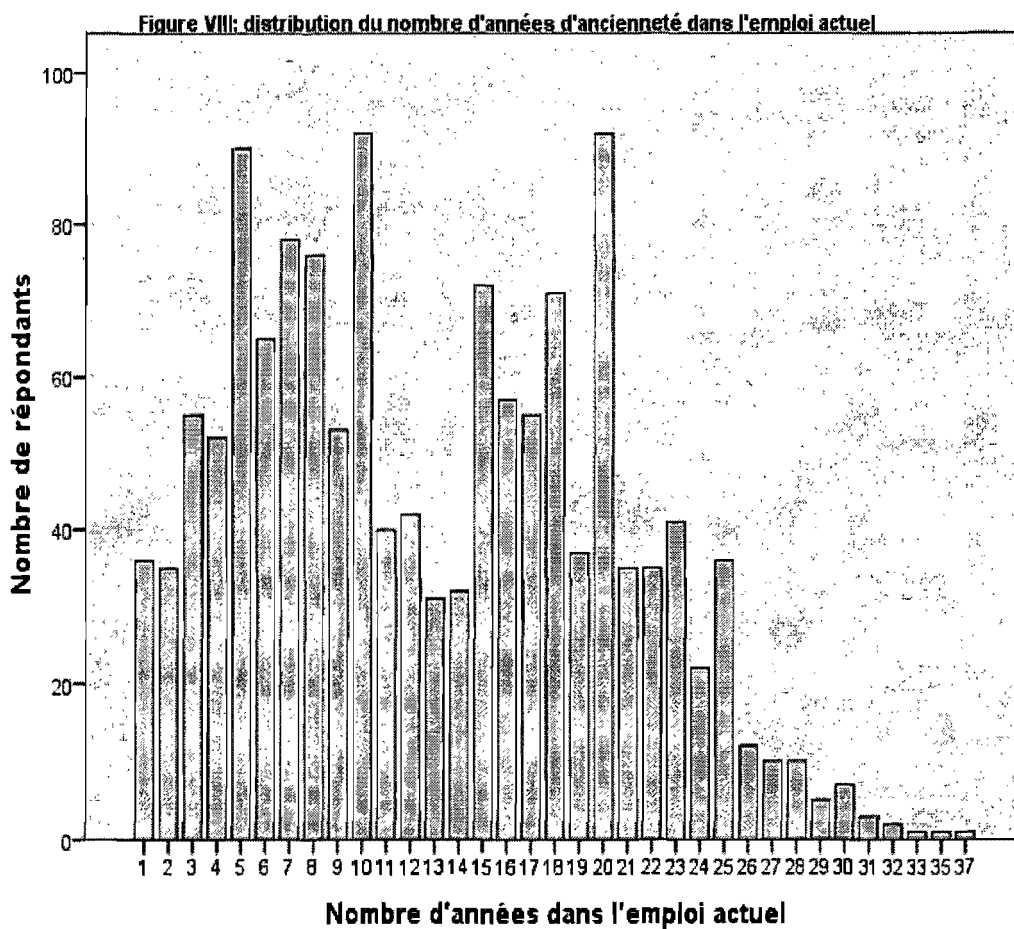
○ Ancienneté dans l'emploi actuel

Les répondants avaient en moyenne 12,86 ans d'ancienneté dans l'emploi qu'ils occupaient au moment de l'étude. Le minimum d'années d'ancienneté des

répondants était de 1 an et le maximum d'années d'ancienneté était de 37 ans. Le tableau 4.7 présente ces résultats.

Tableau 4.7 : statistiques descriptives relatives à l'ancienneté dans l'emploi actuel

	n	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart-type
Ancienneté dans l'emploi actuel	1382				
Éléments manquants	16	1	37	12,86	7,30
N valide	1382				

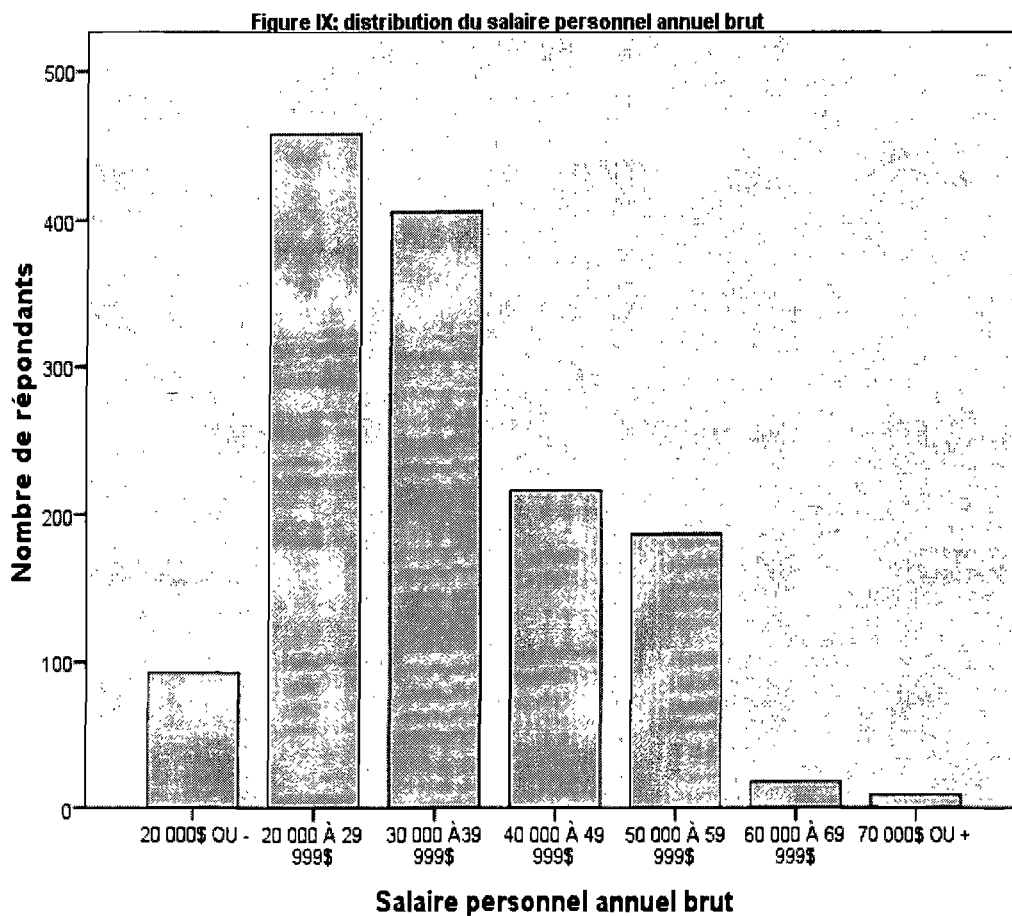


○ Salaire personnel annuel brut

Les répondants étaient répartis entre plusieurs catégories de salaire personnel annuel brut. La catégorie de salaire personnel annuel brut de moins de 20 000 \$ regroupait 92 (6,6%) répondants. Celle de 20 000 à 29 999 \$ regroupait 458 (32,8%) répondants. Celle de 30 000 à 39 999 \$ regroupait 406 (29,0%) répondants. Celle de 40 000 à 49 999\$ regroupait 216 (15,5%) répondants. La catégorie de 50 000 à 59 999\$ regroupait 187 (13,4%) répondants. Celle de 60 000 à 69 999 \$ regroupait 18 (1,3%) répondants. Et enfin, la dernière catégorie de 70 000 \$ et plus regroupait 9 (0,6%) répondants. Le tableau 4.8 présente ces résultats.

Tableau 4.8 : statistiques descriptives relatives au salaire personnel annuel brut

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Salaire personnel annuel brut</b>	Moins de 20 000 \$	92	6,6	6,6	6,6
	20 000 à 29 999 \$	458	32,8	33,0	39,7
	30 000 à 39 999 \$	406	29,0	29,3	69,0
	40 000 à 49 999 \$	216	15,5	15,6	84,6
	50 000 à 59 999 \$	187	13,4	13,5	98,1
	60 000 à 69 999 \$	18	1,3	1,3	99,4
	70 000 et plus	9	,6	,6	100,0
<b>Total</b>		1386	99,1	100,0	
<b>Éléments manquants</b>		12	,9		
<b>Total</b>		1398	100,0		



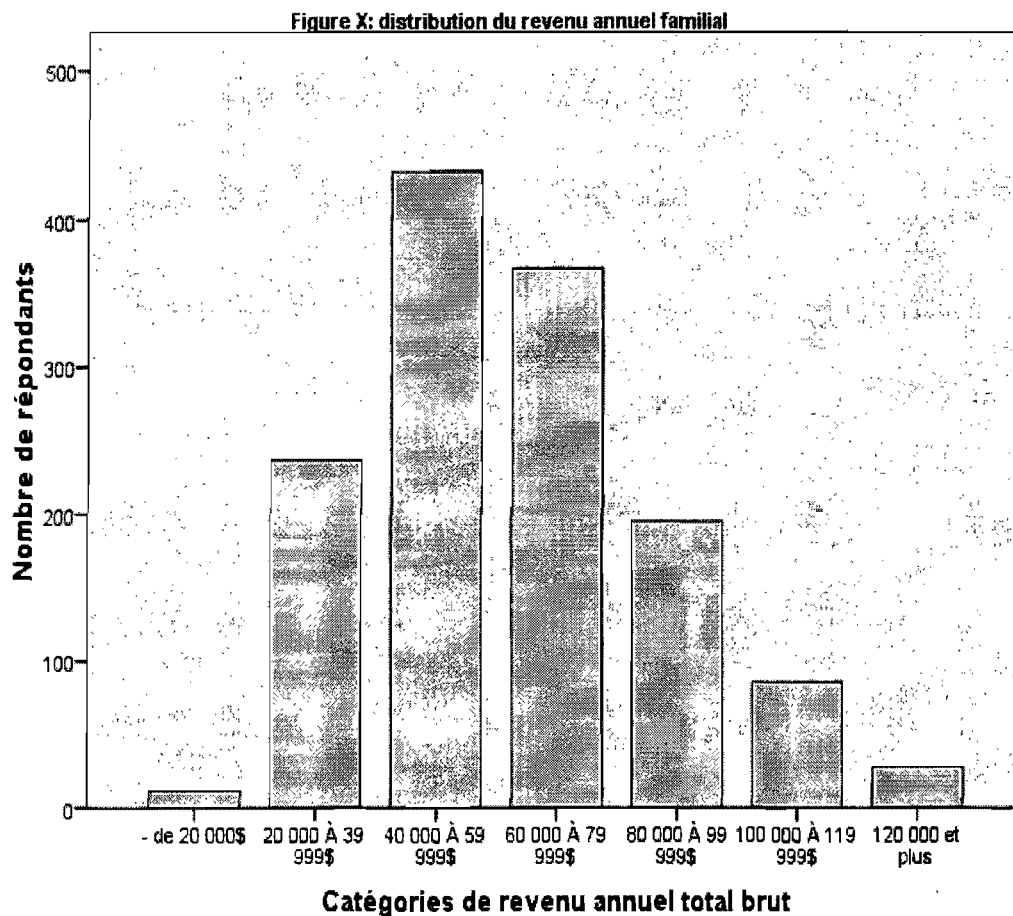
○ **Revenu annuel familial**

Les répondants étaient répartis entre plusieurs catégories. La catégorie de revenu annuel familial de moins de 20 000 \$ regroupait 12 (0,9%) répondants. Celle de 20 000 à 39 999 \$ regroupait 237 (17,0%) répondants. Celle de 40 000 à 59 999 \$ regroupait 433 (31,0%) répondants. Celle de 60 000 à 79 999 \$ regroupait 368 (26,3%) répondants. Celle de 80 000 à 99 999 \$ regroupait 195 (13,9 %) répondants. La catégorie de 100 000 à 119 999 \$ regroupait 86 (6,2%) répondants. Et celle de 120 000 \$ et plus regroupait 28 (2,0%) répondants. Le tableau 4.9 présente ces résultats.



Tableau 4.9 : statistiques descriptives relatives au revenu annuel familial

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Revenu annuel familial</b>	Moins de 20 000\$	12	,9	,9	,9
	20 000 à 39 999\$	237	17,0	17,4	18,3
	40 000 à 59 999\$	433	31,0	31,9	50,2
	60 000 à 79 999\$	368	26,3	27,1	77,3
	80 000 à 99 999\$	195	13,9	14,3	91,6
	100 000 à 119 999\$	86	6,2	6,3	97,9
	120 000\$ et plus	28	2,0	2,1	100,0
	<b>Total</b>	1359	97,2	100,0	
<b>Éléments manquants</b>	39	2,8			
<b>Total</b>	1398	100,0			

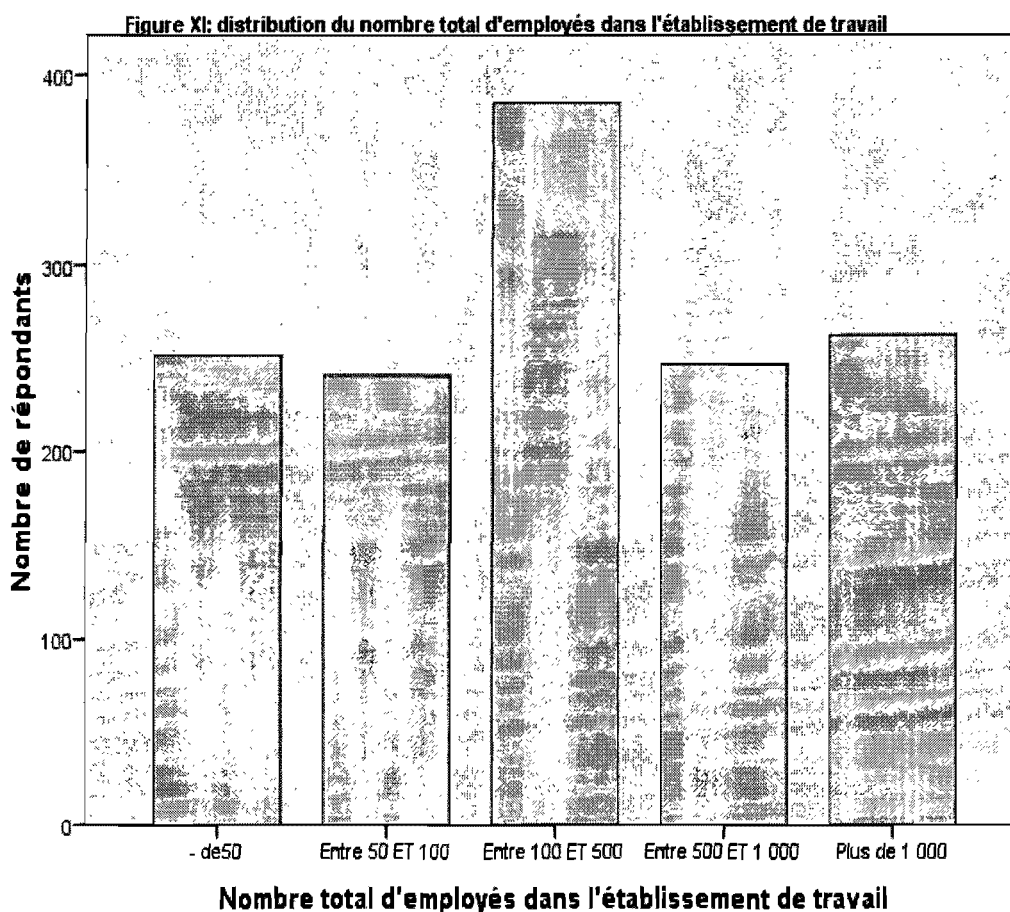


○ **Milieu de travail et syndicats**

Les répondants étaient répartis entre des établissements de travail ayant des effectifs distincts. Les établissements de moins de 50 employés regroupaient 251 (18,0%) répondants. Les établissements de 50 à 100 employés regroupaient 240 (17,2%) répondants. Les établissements de 100 à 500 employés regroupaient 385 (27,5%) répondants. Ceux de 500 à 1 000 employés regroupaient 246 (17,6%) répondants. Et ceux de plus de 1 000 regroupaient 262 (18,7%) répondants. Le tableau 4.10 présente ces résultats.

**Tableau 4.10 : statistiques descriptives relatives au nombre total d'employés dans l'établissement de travail**

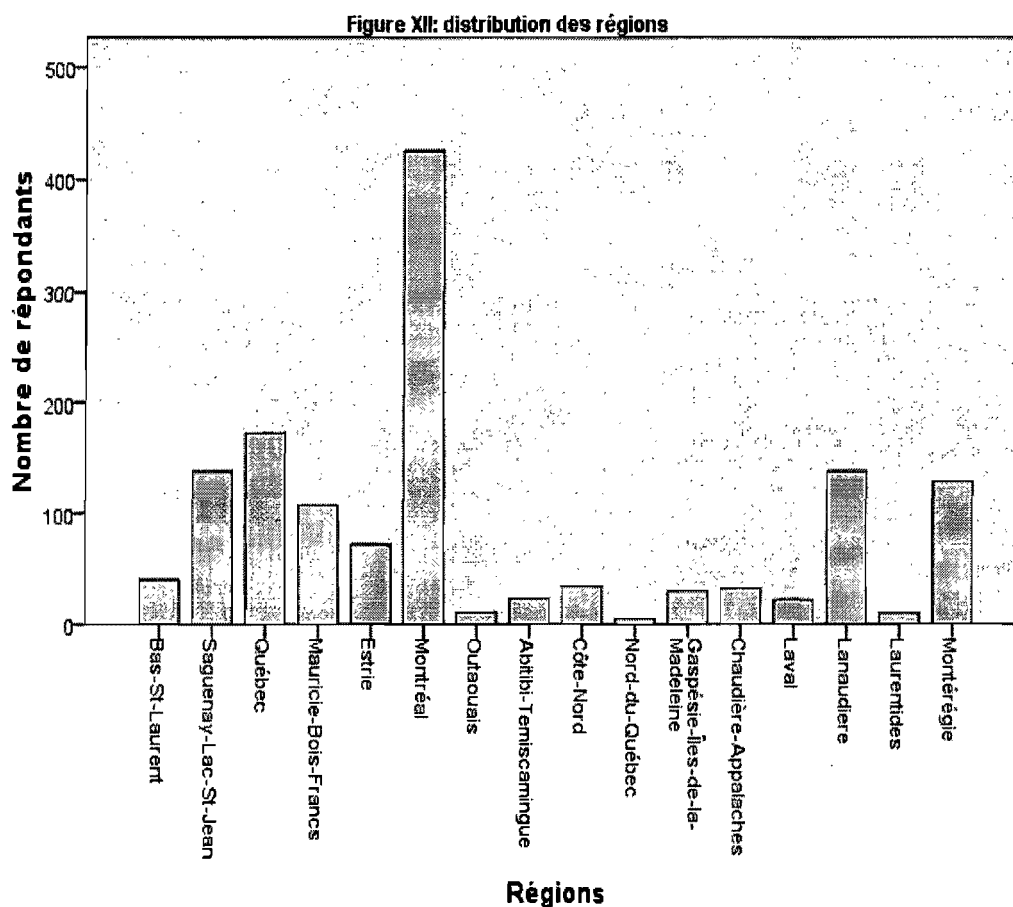
		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Nombre total d'employés dans l'établissement de travail</b>	Moins de 50	251	18,0	18,1	18,1
	Entre 50 et 100	240	17,2	17,3	35,5
	Entre 100 et 500	385	27,5	27,8	63,3
	Entre 500 et 1 000	246	17,6	17,8	81,1
	Plus de 1 000	262	18,7	18,9	100,0
	<b>Total</b>	1384	99,0	100,0	
<b>Éléments manquants</b>	14	1,0			
<b>Total</b>	1398	100,0			



Les répondants provenaient et travaillaient dans différentes régions. Ils étaient dispersés de la façon suivante; 40 (2,9%) répondants du Bas-Saint-Laurent, 138 (9,9%) du Saguenay-Lac-Saint-Jean, 173 (12,4%) du Québec, 107 (7,7%) de la Mauricie-Bois-Francs, 72 (5,2%) de l'Estrie, 426 (30,5%) de Montréal, 11 (0,8%) de l'Outaouais, 23 (1,6%) de l'Abitibi-Témiscamingue, 34 (2,4%) de la Côte-Nord, 5 (0,4%) du Nord-du-Québec, 30 (2,1%) de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, 32 (2,3%) des Chaudière-Appalaches, 22 (1,6%) de Laval, 138 (9,9%) de la Lanaudière, 10 (0,7%) des Laurentides et 128 (9,2%) de la Montérégie. Le tableau 4.11 présente ces résultats.

Tableau 4.11 : statistiques descriptives relatives aux régions

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Régions</b>	<b>Bas-Saint-Laurent</b>	40	2,9	2,9	2,9
	<b>Saguenay-Lac-Saint-Jean</b>	138	9,9	9,9	12,8
	<b>Québec</b>	173	12,4	12,5	25,3
	<b>Mauricie-Bois-Francs</b>	107	7,7	7,7	33,0
	<b>Estrie</b>	72	5,2	5,2	38,2
	<b>Montréal</b>	426	30,5	30,7	68,8
	<b>Outaouais</b>	11	,8	,8	69,6
	<b>Abitibi-Témiscamingue</b>	23	1,6	1,7	71,3
	<b>Côte-Nord</b>	34	2,4	2,4	73,7
	<b>Nord-du-Québec</b>	5	,4	,4	74,1
	<b>Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine</b>	30	2,1	2,2	76,2
	<b>Chaudière-Appalaches</b>	32	2,3	2,3	78,5
	<b>Laval</b>	22	1,6	1,6	80,1
	<b>Lanaudière</b>	138	9,9	9,9	90,1
	<b>Laurentides</b>	10	,7	,7	90,8
	<b>Montérégie</b>	128	9,2	9,2	100,0
		<b>Total</b>	1389	99,4	100,0
<b>Éléments</b>	<b>manquants</b>	9	,6		
<b>Total</b>		1398	100,0		



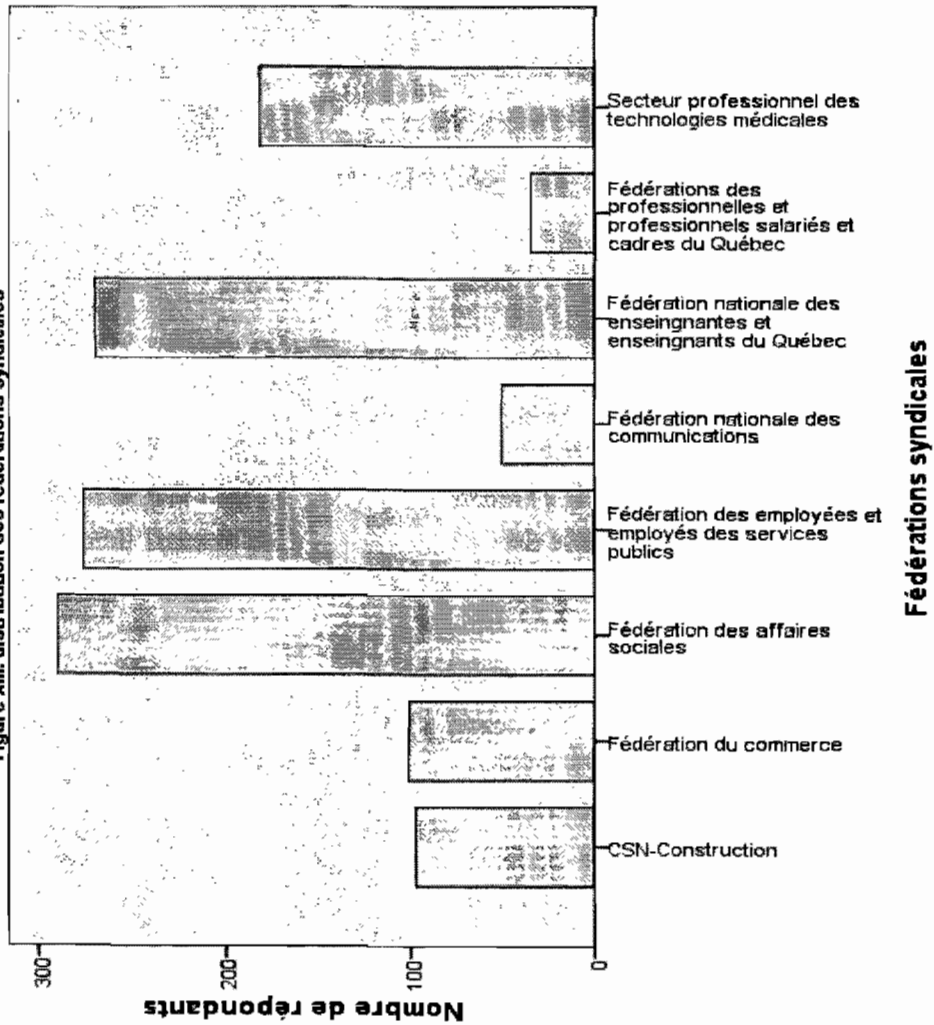
Les répondants provenaient de huit fédérations de la confédération des syndicats nationaux (CSN). La majorité des répondants soit 290 (20,7%) appartenait à la fédération des affaires sociales (FAS). Le plus petit nombre des répondants soit 35 (2,5%) appartenait à la fédération des professionnelles et professionnels salariés et cadres du Québec (FPPSCQ). Le reste des employés étaient répartis de la façon suivante : CSN-construction avec 97 (6,9%) répondants, fédération du commerce(FC) avec 101 (7,2%)

répondants, fédération des employées et employés des services publics (FEESP) avec 276 (19,7%) répondants, fédération nationale des communications (FNC) avec 51 (3,6%) répondants, fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) avec 270 (19,3%) répondants et enfin secteur professionnel des technologies médicales (SPTM) avec 182 (13%) répondants. Le tableau 4.12 présente ces résultats.

**Tableau 4.12 : statistiques descriptives relatives aux syndicats**

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Fédération syndicale</b>	CSN-Construction	97	6,9	7,5	7,5
	Commerce	101	7,2	7,8	15,2
	Affaires sociales	290	20,7	22,3	37,5
	Services publics	276	19,7	21,2	58,7
	Communications	51	3,6	3,9	62,6
	Enseignement	270	19,3	20,7	83,3
	Professionnels salariés et cadres	35	2,5	2,7	86,0
	Secteur des technologies médicales	182	13,0	14,0	100,0
	<b>Total</b>	1302	93,1	100,0	
<b>Éléments manquants</b>	96	6,9			
<b>Total</b>	1398	100,0			

Figure XIII: distribution des fédérations syndicales



Fédérations syndicales



## 4.1.2- Variables

Nous allons également produire les statistiques descriptives (moyenne, écart type, alpha de Cronbach) des variables de notre modèle de recherche.

- Travail par quarts

Nous présentons ici les analyses descriptives de notre variable indépendante le travail par quarts. Le travail par quarts obtient une moyenne de 1,15 sur une échelle allant de 0 à 4 où 0 égale *non* et 4 signifie *oui, régulièrement* (écart-type=1,28). Ces résultats illustrent bien que la plupart des personnes travaillent encore selon un horaire de travail standard bien que le travail par quarts représente une condition de travail pour un segment important de notre échantillon. Le tableau 4.13 présente ces résultats.

Tableau 4.13 : travail par quarts

	n	Moyenne	Écart-type
Travail par quarts	1395	1,15	1,28
Éléments manquants	3		
N valide	1395		

Parmi les participants à l'étude, 628 (44,9%) ne travaillaient pas par quarts, 664 (47,6%) travaillaient quelque peu par quarts à des fréquences variables et 103 (7,4%) travaillaient régulièrement par quarts. Le tableau 4.14 présente le profil de la variable indépendante le travail par quarts.

**Tableau 4.14 : fréquences de la variable indépendante  
travail par quarts**

		n	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
<b>Travail par quarts</b>	Non	628	44,9	45,0	45,0
	...	247	17,7	17,7	62,7
	...	303	21,7	21,7	84,4
	...	114	8,2	8,2	92,6
	Oui, régulièrement	103	7,4	7,4	100,0
	<b>Total</b>	1395	99,8	100,0	
<b>Éléments manquants</b>	3	,2			
<b>Total</b>	1398	100,0			

o Conflit travail-famille

Nous présentons les analyses descriptives de la variable médiatrice du modèle de recherche. Rappelons que le conflit travail-famille est étudié ici sous une mesure bidirectionnelle précisant deux dimensions, soit le conflit travail-famille et le conflit famille-travail. La dimension du conflit travail-famille obtient la moyenne de 3,92 sur une échelle de 7 points où 1 égale *tout à fait en désaccord* et 7 signifie *tout à fait d'accord* (écart-type=1,32). Idem pour le conflit famille-travail qui obtient la moyenne de 2,52 sur 7 (écart-type=1,14). Plus le score est élevé, plus le conflit travail-famille ou famille-travail est élevé. Il paraît donc clair que les répondants vivaient un conflit travail-famille plus intense que le conflit famille-travail.

Comme l'indique le tableau 4.15, les coefficients de cohérence interne des deux dimensions du conflit travail-famille sont élevés. Ceci signifie que chacune des dimensions est mesurée de façon appropriée par les énoncés utilisés. Le tableau 4.15 présente ces résultats.

**Tableau 4.15 : profil de la variable médiatrice  
conflit travail-famille**

	n	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Nb d'indicateurs
<b>Conflit travail-famille</b>	1388	3,92	1,32	,86	7
<b>Éléments manquants</b>	10				
<b>N valide</b>	1388				
<b>Conflit famille-travail</b>	1393	2,52	1,14	,85	7
<b>Éléments manquants</b>	5				
<b>N valide</b>	1393				

○ **Santé mentale**

Nous présentons les analyses descriptives de notre variable dépendante la santé mentale. La santé mentale obtient une moyenne de 3,60 sur une échelle de 7 points où 1 égale *tout à fait d'accord* et 7 signifie *tout à fait en désaccord* (écart-type= 1,09). Plus le score est élevé, plus la santé mentale est mauvaise. Les répondants avaient donc une santé mentale relativement mauvaise. De plus, le coefficient de cohérence interne, tel qu'indiqué au tableau 4.16, est de ,90. Il est donc très élevé ce qui veut dire que les énoncés retenus mesurent de façon adéquate la variable de santé mentale. Le tableau 4.16 présente ces résultats.

**Tableau 4.16 : profil de la variable dépendante  
santé mentale**

	n	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Nb d'indicateurs
<b>Santé mentale</b>	1394	3,60	1,09	,90	14
<b>Éléments manquants</b>	4				
<b>N valide</b>	1394				

Voyons maintenant dans la prochaine section, les analyses bivariées.

## 4.2- Analyses bivariées

Nous avons effectué des analyses bivariées afin d'étudier les corrélations entre les variables du modèle de recherche. L'ensemble des résultats des tests de corrélations réalisés est présenté au tableau 4.17. Nous examinerons la matrice (tableau 4.17) présentant les corrélations dans le but, de déterminer quelles sont les variables corrélées de façon significative avec notre variable dépendante, la santé mentale. Aussi, l'analyse de la matrice nous permettra d'identifier les situations de colinéarités existantes entre les variables du modèle de recherche.

En ce qui a trait à la relation entre le travail par quarts et le conflit travail-famille (hypothèse 1a), les corrélations indiquent que le travail par quarts est positivement corrélé au conflit travail-famille ( $r=.16$ ). Notons cependant l'absence de relation significative entre le travail par quarts et le conflit famille-travail (hypothèse 1b) ( $r=.03$ ).

En ce qui concerne la relation entre le travail par quarts et la santé mentale (hypothèse 2), la corrélation indique que les deux variables sont non corrélées ( $r=.05$ ).

Pour ce qui est de la relation entre le conflit travail-famille et la santé mentale, les corrélations donnent les résultats suivants : dans un premier temps, le conflit travail-famille est positivement corrélé avec la santé mentale (hypothèse 3a) ( $r=.44$ ), dans un deuxième temps, le conflit famille-travail est positivement corrélé à la santé mentale (hypothèse 3b) ( $r=.35$ ). Cela signifie qu'une détérioration de la santé mentale accompagne l'augmentation du conflit travail-famille (et famille-travail).

En ce qui a trait aux variables de contrôle, seul le genre est positivement corrélé à la santé mentale ( $r=.13$ ). Donc, ce coefficient indique que la santé mentale des femmes est en deçà de celui des hommes.

En ce qui a trait à la colinéarité entre les variables, l'examen de la matrice nous indique une situation de colinéarité entre le conflit travail-famille et le conflit famille-travail ( $r=,50$ ). En effet, une situation de colinéarité est établie lorsque l'on atteint un coefficient supérieur à ,50. Toutefois, dans le cas de la colinéarité existante entre les deux dimensions de la variable médiatrice, le conflit travail-famille, il n'y a aucun risque encouru quant à l'interprétation des résultats; les deux dimensions du conflit travail-famille sont étudiées séparément; elles ne sont jamais présentes en même temps dans une même régression. Le tableau 4.17 présente l'ensemble des résultats des tests de corrélation.

Tableau 4.17: matrice des corrélations entre les variables

	Santé mentale	Conflit travail-famille	Conflit famille-travail	Travail par quarts	Âge	Sexe	Nombre d'enfants	Nombre d'heures de travail par semaine
Santé mentale	1,000							
Conflit travail-famille	,444**	1,000						
Conflit famille-travail	,354**	,502**	1,000					
Travail par quarts	,051	,162**	,034	1,000				
Âge	,006	-,112**	-,160**	-,022	1,000			
Sexe	,130**	,156**	,117**	-,182**	-,210**	1,000		
Nombre d'enfants	-,014	,051	,097**	,049	,077**	-,097**	1,000	
Nombre d'heures de travail par semaine	,008	,150**	-,030	,206**	,176**	-,300**	,031	1,000

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

## **4.3- Analyses multivariées**

Cette section présente les résultats des analyses multivariées réalisées pour vérifier les hypothèses de recherche émises précédemment. Nous avons précisément effectué des analyses de régression multiple par thèse de médiation. Rappelons que notre modèle de recherche vise à tester de façon directe et indirecte l'effet du travail par quarts sur la santé mentale, en introduisant le conflit travail-famille comme variable médiatrice.

### **4.3.1- Travail par quarts et conflit travail-famille**

L'hypothèse 1a statuait que le travail par quarts est positivement lié au conflit travail-famille. Nous avons effectué une régression de la variable médiatrice, le conflit travail-famille, sur la variable indépendante, le travail par quarts. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le travail par quarts a un effet significatif sur le conflit travail-famille. La relation significative entre ces variables indique que le conflit travail-famille augmente sous l'influence du travail par quarts. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 1a. Concernant les variables de contrôle introduites qui sont rappelons-le; l'âge, le genre, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine, les analyses de régression effectuées montrent qu'elles ont également un effet significatif sur le conflit travail-famille. Le tableau 4.18 présente ces résultats.

Tableau 4.18: régression du conflit travail-famille sur le travail par quarts

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	1,772	,360		4,921	,000
Travail par quarts	,157	,027	,152	5,718	,000
Âge	-,021	,006	-,102	- 3,816	,000
Genre	,711	,086	,228	8,243	,000
Nombre d'enfants	,109	,044	-,065	2,503	,012
Nombre d'heures de travail par semaine	,038	,005	,205	7,421	,000

a. Variable dépendante : conflit travail-famille

F : 31,72
R-deux : ,105
R-deux ajusté : ,102

#### 4.3.2- Travail par quarts et conflit famille-travail

L'hypothèse 1b statuait que le travail par quarts est positivement lié au conflit famille-travail. Nous avons effectué une régression du conflit famille-travail sur le travail par quarts. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le travail par quarts a un effet non significatif sur le conflit famille-travail. La relation non significative entre ces variables indique que le conflit famille-travail n'augmente pas sous l'influence du travail par quarts. Nous ne pouvons donc pas retenir l'hypothèse 1b. Concernant les variables de contrôle introduites qui sont; l'âge, le genre, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine, les analyses de régression effectuées montrent qu'elles ont également un effet significatif sur le conflit famille-travail à l'exception du nombre d'heures de travail par semaine. Le tableau 4.19 présente ces résultats.

Le tableau 4.19 : régression du conflit famille-travail sur le travail par quarts

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	2,618	,321		8,152	,000
Travail par quarts	,036	,025	,040	1,461	,144
Âge	-,028	,005	-,152	-5,539	,000
Genre	,287	,077	,106	3,734	,000
Nombre d'enfants	,167	,039	,115	4,285	,000
Nombre d'heures de travail par semaine	,004	,005	,024	,854	,394

a. Variable dépendante : conflit famille-travail

F : 13,71

R-deux : ,048

R-deux ajusté : ,045

### 4.3.3- Travail par quarts et santé mentale

L'hypothèse 2 statuait que le travail par quarts est positivement lié à la santé mentale. Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, la santé mentale, sur la variable indépendante, le travail par quarts. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le travail par quarts a un effet significatif sur la santé mentale. La relation significative entre ces variables suggère une détérioration de la santé mentale avec le travail par quarts. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 2. Concernant les variables de contrôle introduites, seul le genre a un effet significatif sur la santé mentale. L'âge, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine n'ont aucun impact significatif sur la santé mentale. Le tableau 4.20 présente ces résultats.



Tableau 4.20 : régression de la santé mentale sur le travail par quarts

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	2,429	,311		7,799	,000
Travail par quarts	,061	,024	,071	2,549	,011
Âge	,006	,005	,032	1,139	,255
Genre	,407	,075	,158	5,463	,000
Nombre d'enfants	-,008	,038	-,006	-,209	,835
Nombre d'heures de travail par semaine	,005	,004	,033	1,132	,258

a. Variable dépendante : santé mentale

F : 6,73

R-deux : ,024

R- deux ajusté : ,210

#### 4.3.4- Conflit travail-famille et santé mentale

L'hypothèse 3a statuait que le conflit travail-famille est positivement lié à la santé mentale. Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, la santé mentale, sur la variable médiatrice, le conflit travail-famille. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit travail-famille a un effet significatif sur la santé mentale. La relation significative entre ces variables indique une détérioration de la santé mentale avec le conflit travail-famille. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 3a. Concernant les variables de contrôle, seul l'âge a un impact significatif sur la santé mentale. Le nombre d'heures de travail par semaine a un impact partiellement significatif sur la santé mentale. Mais, le genre et le nombre d'enfants n'ont aucun impact significatif sur la santé mentale. Le tableau 4.21 présente ces résultats.

Tableau 4.21 : régression de la santé mentale sur le conflit travail-famille

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	1,762	,283		6,236	,000
Âge	,014	,004	,080	3,175	,002
Genre	,137	,068	,053	2,012	,044
Nombre d'enfants	-,053	,034	-,038	-1,547	,122
Nombre d'heures de travail par semaine	-,009	,004	-,060	-2,286	,022
Conflit travail-famille	,376	,021	,454	17,942	,000

a. Variable dépendante : santé mentale

F : 70,99 R-deux : ,208 R-deux ajusté : ,206
--

#### 4.3.5- Conflit famille-travail et santé mentale

L'hypothèse 3b statuait que le conflit famille-travail est positivement lié à la santé mentale. Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, la santé mentale, sur la variable médiatrice, le conflit famille-travail. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le conflit famille-travail a un effet significatif sur la santé mentale. La relation significative entre ces variables indique une détérioration de la santé mentale avec le conflit famille-travail. Nous pouvons donc retenir l'hypothèse 3b. Concernant les variables de contrôle, l'âge et le genre ont un impact significatif sur la santé mentale tandis que, le nombre d'enfants et le nombre d'heures de travail par semaine n'ont aucun impact significatif sur la santé mentale. Le tableau 4.22 présente ces résultats.

Tableau 4.22 : régression de la santé mentale sur le conflit famille-travail

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	1,596	,298		5,356	,000
Âge	,014	,005	,083	3,139	,002
Genre	,289	,070	,112	4,148	,000
Nombre d'enfants	-,064	,036	-,046	-1,801	,072
Nombre d'heures de travail par semaine	,005	,004	,033	1,229	,219
Conflit famille-travail	,343	,025	,359	13,915	,000

a. Variable dépendante : santé mentale

F : 44,91

R-deux : ,142

R-deux ajusté : ,139

#### 4.3.6- Rôle médiateur du conflit travail-famille

L'hypothèse 4a statuait que le conflit travail-famille joue un rôle médiateur dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Les résultats précédents ont indiqué une relation significative entre le travail par quarts et le conflit travail-famille (tableau 4.18, p 99) puis une autre relation significative entre le travail par quarts et la santé mentale (tableau 4.20, p 101). Nous avons effectué une régression de la variable dépendante, la santé mentale, sur les variables indépendante et médiatrice qui sont respectivement; le travail par quarts et le conflit travail-famille. Nous avons testé la relation indirecte via le conflit travail-famille du travail par quarts et de la santé mentale. Les résultats de l'analyse de régression montrent que le travail par quarts n'a plus d'effet significatif sur la santé mentale lorsque la variable médiatrice, le conflit travail-famille, est introduite. Ainsi, selon la procédure proposée par Baron et Kenny (1986), nous pouvons conclure à un effet de médiation. Nous pouvons donc

retenir l'hypothèse 4a. Quant aux variables de contrôle, le genre et le nombre d'enfants n'ont pas d'effet significatif sur la santé mentale, le nombre d'heures de travail par semaine a un effet partiellement significatif et l'âge a un effet significatif sur la santé mentale. Le tableau 4.23 présente ces résultats.

Tableau 4.23: régressions de la santé mentale sur le travail par quarts et le conflit travail-famille

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
	B	Erreur standard	Bêta		
(constante)	1,763	,283		6,220	,000
Travail par quarts	-,001	,022	-,001	-,053	,958
Âge	,014	,004	,080	3,161	,002
Genre	,134	,069	,052	1,938	,053
Nombre d'enfants	-,051	,034	-,037	-1,503	,133
Nombre d'heures de travail par semaine	-,009	,004	-,060	-2,277	,023
Conflit travail-famille	,378	,021	,456	17,759	,000

a. Variable dépendante : santé mentale

F : 59,29

R-deux : ,209

R-deux ajusté : ,206

#### 4.3.7- Rôle médiateur du conflit famille-travail

L'hypothèse 4b statuait que le conflit famille-travail joue un rôle médiateur dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Toutefois, considérant l'absence d'association significative entre le travail par quarts et le conflit famille-travail (tableau 4.19, p 100) nous devons rejeter cette hypothèse de médiation puisqu'il s'agit de la première condition de Baron et Kenny (1986) qui n'est pas respectée. Nous ne pouvons ainsi, pas poursuivre la vérification

**de la médiation proposée par l'hypothèse 4b par conséquent, nous ne pouvons donc pas retenir l'hypothèse 4b.**

**Après avoir dévoilé les résultats de la recherche, le prochain chapitre présentera la discussion.**

**Chapitre 5 :**  
**Discussion**

## Chapitre 5 : Discussion

Ce chapitre présente une discussion d'ensemble portant sur la recherche. Dans la première section nous effectuerons un retour sur nos hypothèses de recherche à la lumière des résultats des analyses présentées au chapitre 4. Dans la deuxième section nous traiterons des contributions de notre travail de recherche dans le domaine des sciences sociales. Dans la troisième section nous soulignerons les limites de notre recherche. Et dans la quatrième section nous discuterons des avenues à explorer pour les recherches futures.

### 5.1- Discussion sur les résultats de la recherche

Ici nous rappellerons les résultats des analyses statistiques dévoilées au chapitre 4 puis nous en discuterons afin de procéder à l'évaluation de chacune des hypothèses de recherche émises dans le cadre notre étude de manière à les confirmer ou les infirmer.

Notre première hypothèse était posée comme suit : le travail par quarts favorise l'apparition du conflit travail-famille. Les résultats obtenus confirment cette hypothèse : l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le travail par quarts et le conflit travail-famille. D'après nos résultats, il existe donc une relation entre le fait de travailler selon un horaire non standard et celui de vivre un conflit travail-famille. À notre connaissance, quelques études ont examiné la relation le travail par quarts et la santé mentale. Les études de Totterdell et al (1995) et Staines et Pleck (1983) démontrent que l'horaire de travail par quarts est une source majeure du conflit travail-famille. D'après ces études, le travail par quarts a un impact négatif sur la qualité de vie familiale et sociale des employés; l'incompatibilité de l'horaire de travail par quarts avec celui habituellement réservé aux responsabilités familiales engendre le conflit travail-famille. Une autre étude de Voydanoff (1988) s'est également penchée sur cette relation. Cependant, Il en ressort que le travail par quarts, plus précisément le quart de soir ou de nuit est

positivement relié au conflit travail-famille, mais seulement pour les hommes tandis que pour les femmes, la relation n'est pas significative. Cette étude révèle également que le quart de fin semaine n'est pas significativement relié au conflit travail-famille autant pour les hommes que pour les femmes. Nos résultats sont conformes à ceux des études passées à quelque chose près que la distinction selon le genre est inexistante dans notre recherche et que les quarts de soir de nuit et de fin de semaine, sont combinés afin d'obtenir la mesure globale de la fréquence du travail par quarts. Nous n'avons donc établi aucune distinction selon le quart de travail (soir, nuit, fin de semaine).

Notre deuxième hypothèse était posée comme suit : le travail par quarts favorise l'apparition du conflit famille-travail. Les résultats obtenus infirment cette hypothèse : l'analyse de régression effectuée indique qu'il n'y a aucune relation significative entre le travail par quarts et le conflit famille-travail. D'après nos résultats, le fait de travailler selon un horaire non standard n'a aucune incidence significative sur le conflit famille-travail. Cette absence de relation significative entre le travail par quarts et le conflit famille-travail s'expliquerai probablement tel qu'anticipé, par le fait que le travail par quarts est un facteur professionnel et donc, plus relié au conflit travail-famille qu'au conflit famille-travail (Fu et Shaffer, 2001 ; Frone et al, 1992, 1997 ; Kinnunen et Mauno, 1998). Il n'y a à notre connaissance que très peu d'études ayant examiné la relation travail par quarts et conflit famille-travail. L'étude de Kinnunen et Mauno (1998) affirme à cet effet que le fait de travailler selon un horaire de travail non standard n'a aucune incidence significative sur le conflit famille-travail. Nos résultats sont donc conformes à ceux de cette étude.

Notre troisième hypothèse était posée comme suit : le travail par quarts est positivement lié à la santé mentale. Les résultats obtenus confirment cette hypothèse : l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le travail par quarts et la santé mentale. Peu d'études à notre connaissance se sont focalisées sur la relation travail par quarts et santé mentale. L'étude de Taylor et al (1997) nous apprend que le travail par quarts est associé à l'apparition de symptômes dépressifs chez les employés. Le fait de travailler sur des quarts de soir, nuit ou de fin de semaine, engendre une



perturbation du rythme circadien qui se traduit par une fatigue telle que, les employés, vont éprouver d'énormes difficultés à gérer leur vie familiale et sociale, pourtant nécessaire à leur bien-être. Nos résultats sont conformes à ceux de cette étude.

Notre quatrième hypothèse était posée comme suit : le conflit travail-famille est positivement lié à la santé mentale. Les résultats obtenus confirment cette hypothèse : l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le conflit travail-famille et la santé mentale. D'après nos résultats, le fait de vivre un conflit travail-famille affecte la santé mentale. Quelques études ont testé l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale. Les résultats de ces études sont quelque peu mitigés. Les études de Jansen et *al* (2003), Marks, 1977 et Voydanoff et Donnelly (1999) concluent pareillement que les pressions issues de l'incompatibilité des rôles professionnel et familial peuvent créer des problèmes de santé mentale chez les employés. En effet, l'impossibilité de répondre aux attentes de chacun des rôles, par manque de temps, peut susciter chez les employés toutes sortes d'émotions négatives (frustration, baisse d'estime de soi, culpabilité, etc.) qui vont les conduire à une détresse psychologique (Grandey et Cropanzano, 1999 ; Matthews et *al.*, 1996). Les individus aux prises avec un conflit travail-famille sont donc les plus susceptibles de vivre une dépression ou de souffrir de troubles psychosomatiques (Åkerstedt, 1984 ; Perrewé et *al.*, 1999). Cependant, une autre étude de Frone et *al* (1997) indique que le conflit travail-famille n'a aucune relation significative avec la santé mentale; le conflit travail-famille est plutôt selon cette étude, relié de façon significative à la consommation abusive d'alcool. Les auteurs justifient ces résultats divergents de ceux des études passées, en émettant la possibilité que l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale s'opère dans un laps de temps assez court. L'étude de Frone et *al* (1997) étant une étude longitudinale étalée sur quatre années, l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale n'a ainsi peut-être pas pu être prouvé. Nos résultats sont conformes à ceux de la plupart des études passées.

Notre cinquième hypothèse était posée comme suit : le conflit famille-travail est positivement relié à la santé mentale. Les résultats obtenus confirment cette

**hypothèse** : l'analyse de régression effectuée indique une relation positivement significative entre le conflit famille-travail et la santé mentale. D'après nos résultats, le fait de vivre un conflit famille-travail affecte la santé mentale. Peu d'études ont à notre connaissance testé la relation conflit famille-travail et santé mentale. L'étude longitudinale de Frone et al (1997) révèle à cet effet que le conflit famille-travail est relié à un haut niveau de dépression de même qu'à une mauvaise santé physique. Nos résultats sont conformes à ceux de cette étude.

Notre **sixième hypothèse** était posée comme suit : le conflit travail-famille agit comme variable médiatrice dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. **Les résultats** obtenus confirment cette hypothèse : l'analyse de régression multiple avec thèse de médiation réalisée montre que le travail par quarts n'a plus d'effet significatif sur la santé mentale lorsque la variable médiatrice, le conflit travail-famille est introduite. D'après nos résultats, le conflit travail-famille joue bien un rôle médiateur dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Quelques études ont testé le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par quarts et santé mentale. L'étude de Geurts et al (1999) a étudié le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation entre certains facteurs professionnels et familiaux avec quelques indicateurs de l'état de santé psychologique des employés. L'étude conclut que le travail par quarts; l'un des facteurs professionnels a un impact significatif sur l'état de santé psychologique des employés, mais uniquement dans le cas où la relation est médiatisée par le conflit travail-famille. Une autre étude de Lingard et Francis (2004) en arrive à la même conclusion; le conflit travail-famille médiatise la relation travail par quarts et santé mentale. En effet, les résultats de cette étude confirment que le conflit travail-famille intervient en tant que variable médiatrice dans la relation entre les « stressseurs » professionnels, dont l'horaire de travail non standard et l'épuisement émotionnel. Nos résultats sont conformes à ceux des études passées.

Notre **septième hypothèse** était posée comme suit : le conflit famille-travail agit comme variable médiatrice dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Cette hypothèse a été rejetée; la première condition de médiation de Baron et Kenny (1986) qui nécessite une relation significative

entre la variable indépendante (travail par quarts) et la variable médiatrice n'a pas été respectée. À partir de ce moment, nous n'avons pas pu poursuivre la démarche de Baron et Kenny (1986) pour tester la médiation de cette hypothèse. Il n'y a à notre connaissance aucune étude ayant testé le rôle médiateur du conflit famille-travail dans la relation travail par quarts et santé mentale. La mesure unidimensionnelle de la variable conflit travail-famille dans son rôle médiateur entre le travail par quarts et la santé mentale prévaut dans la littérature. Toutefois, dans le cadre de notre recherche, cette hypothèse est rejetée.

## **5.2- Contributions de la recherche**

Le travail de recherche que nous avons mené contribuera à apporter quelques éclaircissements à plusieurs niveaux; aussi bien théorique, pratique que personnel.

Premièrement, du point de vue théorique, notre travail de recherche a permis d'apporter un soutien empirique à l'explication sociale du modèle explicatif des conséquences du travail par quarts, en confirmant le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par quarts et santé mentale. En effet, nos résultats nous ont permis de reconnaître la pertinence de l'explication sociale ici représentée par la variable du conflit travail-famille, dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Outre, l'explication biologique abondamment explorée dans la littérature (Allen, 2005 ; Carlson, 2001 ; Colligan et Rosa, 1997 ; Costa, 1996 ; Desjardins, 2004) l'impact du travail par quarts sur la santé mentale des employés a également une explication sociale; le travail par quarts affecte la santé mentale des employés parce qu'il crée un conflit travail-famille. De plus, notre étude a également permis en utilisant une mesure bidirectionnelle du conflit travail-famille de distinguer l'impact des deux types de conflit; conflit travail-famille et conflit famille-travail, dans leur relation avec le travail par quarts et la santé mentale. À la lumière de nos résultats, le travail par quarts n'a de relation positivement significative qu'avec le conflit travail-famille; le conflit famille-travail quant à lui n'est pas provoqué par le fait de travailler par quarts. Aussi, le

conflit travail-famille et le conflit famille-travail ont tous les deux un effet significatif sur la santé mentale.

Deuxièmement, du point de vue pratique, notre recherche permet d'alerter les dirigeants d'entreprise sur les effets nocifs du travail par quarts sur la santé mentale des employés. Il va de soi que des employés perturbés représentent un réel problème de productivité pour les organisations. Des coûts supplémentaires peuvent même être associés aux troubles mentaux qui peuvent se traduire chez l'employé concerné par des absences, des erreurs ou des accidents de travail répétés, etc. Devant ces répercussions négatives des problèmes de santé mentale sur la bonne marche des affaires, les dirigeants sont invités à réagir en mettant au point, des stratégies permettant aux employés de s'adapter. Les dirigeants pourraient par exemple, déterminer en fonction des caractéristiques personnelles des employés (statut parental et marital, âge, etc.), lesquels seraient plus enclins à fonctionner selon un horaire de travail par quarts. L'instauration d'une rotation sur différents quarts de travail (quart de soir, de nuit, de week-end, matinal) serait également une autre stratégie à adopter par les dirigeants afin de mieux contrôler l'impact négatif de l'horaire de travail non standard; particulièrement celui du quart de nuit. En plus, notre étude permet de sensibiliser les dirigeants d'entreprise sur l'importance des pratiques d'équilibre travail-famille. Certains employés optent pour un horaire de travail non standard dans le but, de mieux concilier vie professionnelle et familiale. Toutefois, nos résultats présentent une relation significative entre le travail par quarts et le conflit travail-famille.

Troisièmement, du point de vue personnel, notre travail de recherche nous a permis de constater le caractère exigeant de la recherche scientifique. Cela nous a donné un aperçu du fonctionnement du monde de la recherche qui nécessite beaucoup de rigueur, de patience et de détermination. Il ne nous restera plus qu'à décider si nous comptons évoluer dans les sphères de la recherche scientifique avec en considération tout ce que cela comporte comme exigence.

### **5.3- Limites de la recherche**

Notre recherche comporte tout de même quelques limites qu'il est nécessaire de souligner afin de mieux apprécier nos résultats.

Premièrement, l'utilisation d'une base de données datant de 1996 est une autre limite de notre travail de recherche. Les informations recueillies et utilisées dans cette base de données datent de plus de dix ans. Naturellement, l'on peut penser que les résultats utilisés ne reflètent pas bien le contexte actuel. En effet, la littérature fait état d'une évolution du conflit travail-famille depuis 1996. Les changements observés dans la société notamment dans la composition des familles avec l'augmentation des familles monoparentales ou des couples à deux carrières, l'implication grandissante du sexe masculin dans le rôle familial, mais aussi, la diversification des formes d'organisation de travail, le nombre d'heures de travail, etc. sont autant de facteurs expliquant l'accroissement du conflit travail-famille vécu par les employés. La littérature regorge d'écrits indiquant l'augmentation de l'intensité du conflit travail-famille vécu par les employés. L'étude de Jacobs et Gerson (2004) conclut à cet effet que comme conséquence directe de l'accroissement des couples à deux carrières et des familles monoparentales, les personnes actives sont confrontées à un conflit travail-famille beaucoup plus intense que par les années précédentes. Une autre étude de Winslow (2005) a étudié le conflit travail-famille en comparant des informations recueillies par des enquêtes entre 1977 et 1997. Cette étude montre également que le conflit travail-famille vécu par les employés s'est énormément accru entre ces deux périodes. Ainsi, nous considérons que la base de données à laquelle nous avons eu recours est une limite de notre étude puisque ses résultats ne traduisent pas à sa juste hauteur l'accroissement de l'intensité du conflit travail-famille vécu au jour d'aujourd'hui par les employés.

Deuxièmement, les caractéristiques de notre échantillon représentent une autre limite de notre travail de recherche. Nous avons utilisé un échantillon qui rend difficile la généralisation de nos résultats. D'abord, notre échantillon est majoritairement composé de femmes; 76% des répondants étaient du sexe

féminin. Nos résultats ne peuvent donc s'appliquer à certains secteurs d'activités majoritairement comblés par des hommes. Ensuite, notre échantillon est extrait de fédérations de la confédération des syndicats nationaux (CSN). Il s'agit donc d'un échantillon ancré dans l'action syndicale. Nos résultats ne peuvent donc pas s'appliquer à des secteurs non syndiqués. En effet, le temps et l'implication requis lorsqu'un employé est membre d'un syndicat peuvent par exemple davantage intensifier le conflit travail-famille qu'il vit.

Troisièmement, l'échelle que nous avons utilisée dans la mesure de la variable dépendante, la santé mentale est une autre limite de notre travail de recherche. En effet, pour mesurer la santé mentale, nous avons eu recours à une échelle de l'enquête de Santé Québec menée en 1987 (Perrault, 1989). Quatre indicateurs avaient été développés pour mesurer le concept de santé mentale soit; la santé mentale positive ou bien-être psychologique, la détresse psychologique, les troubles psychologiques sévères et les idéations et tentatives de suicide. Toutefois, pour les fins de notre mémoire, nous n'avons retenu qu'un seul des quatre indicateurs proposés par l'enquête de Santé Québec (Perrault, 1989) ; la santé mentale positive ou bien être psychologique. Le questionnaire de Mme St-Onge et son équipe, notre instrument de mesure, reprenait en effet l'échelle de bien-être psychologique. Il pourrait sembler à partir de ce moment que la mesure de notre variable dépendante n'ait été que partielle ou incomplète.

#### **5.4- Avenues de recherche**

À la lumière des résultats de notre recherche qui permettront très certainement d'améliorer la compréhension du rôle médiateur du conflit travail-famille, dans la relation travail par quarts et santé mentale, d'autres zones d'ombres subsistent. Voici quelques pistes de recherche à suivre par des recherches futures.

Premièrement, il serait intéressant que des recherches futures reprennent l'étude du rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par

quarts et santé mentale. Trop peu d'études, à notre connaissance se sont focalisées sur la dynamique existante entre ces trois variables. Le but serait d'enrichir la littérature à ce sujet. De plus, il serait surtout important d'étudier le conflit travail-famille en utilisant une mesure bidimensionnelle du concept; en distinguant le conflit travail-famille du conflit famille-travail dans sa relation avec le travail par quarts et la santé mentale. L'idée ici serait de vérifier lequel des deux conflits aurait un impact plus marqué sur la santé mentale des employés.

Deuxièmement, il serait pertinent de prendre en considération, dans notre modèle de recherche, le choix volontaire ou involontaire de l'horaire de travail par quarts. Il faudrait étudier le rôle modérateur que pourrait jouer la préférence des employés pour un horaire de travail par quarts. L'on pourrait penser que le fait de travailler par quarts, sur une base volontaire, pourrait atténuer le conflit travail-famille vécu par l'employé tandis qu'un employé contraint de s'adapter à un horaire de travail par quarts pourrait vivre plus de complications. La littérature indique que la plupart des employés travaillant par quarts ne le font pas par choix personnel, mais bien parce qu'il s'agit d'une caractéristique associée aux emplois disponibles sur le marché du travail (Shield, 2003).

Troisièmement, les recherches subséquentes pourraient se pencher sur la question des pratiques d'équilibre emploi-famille en étudiant la façon dont les politiques d'équilibre travail-famille sont appliquées ou non aux travailleurs par quarts. Les recherches effectuées sur les politiques d'équilibre travail-famille implantées dans les organisations ne mentionnent pas précisément, à notre connaissance, si ces politiques s'appliquent à tous les employés quelque soit leur quart de travail. Néanmoins, elles sont généralement l'apanage des employés du quart de travail standard. Les prochaines recherches devraient pouvoir étudier la question dans le but d'évaluer l'accessibilité des travailleurs par quarts aux services quelque en soit la forme, offerts par les organisations pour atténuer le conflit travail-famille. Il s'agirait notamment d'explorer les pratiques formelles et informelles d'équilibre travail-famille propres aux quarts de travail non standard et leur effet modérateur sur le conflit travail-famille.

## Conclusion

L'objectif de ce mémoire était d'étudier l'explication sociale attribuée à la relation entre le travail par quarts et la santé mentale. Au regard de la littérature, le travail par quarts est une forme d'organisation de travail de plus en plus utilisée par les organisations. Toutefois, plusieurs inconvénients s'y rattachent tant pour ces organisations que pour les employés. Dans le cadre de notre recherche, nous avons précisément tenté de mettre en lumière la relation du travail par quarts avec la santé mentale, médiatisée par le conflit travail-famille. Le conflit travail-famille étant la variable médiatrice représentant l'explication sociale questionnée notre travail de recherche avait pour objectif d'appuyer l'idée selon laquelle, le modèle explicatif des conséquences du travail par quarts dont celle qui nous intéresse; la santé mentale n'est pas uniquement justifiée par des facteurs biologiques, mais que les facteurs sociaux (conflit travail-famille et conflit famille-travail) sont également à considérer.

Dès lors en fonction de cet objectif, nous avons formulé la question de recherche suivante : « le conflit travail-famille intervient-il dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale? ». Le modèle de recherche élaboré présentait la relation directe travail par quarts et santé mentale et cette même relation médiatisée par le conflit travail-famille. Ce modèle de recherche est inspiré de celui élaboré par Frone et al (1992) présentant les déterminants et les conséquences du conflit travail-famille.

Suite à l'élaboration du modèle de recherche, sept hypothèses ont été émises. La première et la deuxième hypothèse postulaient que le travail par quarts intensifiait le conflit travail-famille et le conflit famille-travail. La troisième hypothèse prédisait l'impact négatif du travail par quarts sur la santé mentale. Ensuite, la quatrième et la cinquième hypothèse stipulaient que le conflit travail-famille et le conflit famille-travail avaient un impact négatif sur la santé mentale. Enfin, la sixième et la septième hypothèse prédisaient le rôle médiateur du conflit travail-famille et famille-travail dans la relation entre le travail par quarts et la santé mentale.



Afin de tester notre modèle de recherche, nous avons basé nos analyses sur des données secondaires colligées à l'aide du questionnaire sur les « tensions liées à l'emploi et à la famille » développé dans le cadre d'une vaste étude portant sur le conflit travail-famille. L'étude en question a été dirigée par l'équipe de Mme Sylvie St-Onge (université de Montréal). Notre échantillon était constitué de 1306 répondants, majoritairement composé de femmes (76%) dont la moyenne d'âge était de 40 ans. Un bon nombre de ces répondants vivaient avec un conjoint (85%) et plus de la moitié d'entre eux avaient deux enfants (52%). 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 1a relative à l'effet négatif du travail par quarts sur le conflit travail-famille a été confirmée. L'hypothèse 1b relative à l'effet du travail par quarts sur le conflit famille-travail a été infirmée. L'hypothèse 2 relative à l'effet du travail par quarts sur la santé mentale a été confirmée. L'hypothèse 3a relative à l'effet négatif du conflit travail-famille sur la santé mentale a été confirmée. L'hypothèse 3b relative à l'effet négatif du conflit famille-travail sur la santé mentale a été confirmée. L'hypothèse 4a relative au rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par quarts et santé mentale a été confirmée. Et enfin, l'hypothèse 4b relative au rôle médiateur du conflit famille-travail dans la relation travail par quarts et santé mentale a été rejetée.

La principale contribution de notre travail de recherche est qu'elle a permis d'apporter un soutien empirique à l'explication sociale du modèle explicatif des conséquences du travail par quarts, en confirmant le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par quarts et santé mentale. Et la principale limite de notre travail de recherche a trait aux données secondaires que nous avons utilisées; nous avons eu recours à des données datant de 1995. Enfin, comme principale avenue de recherche, les travaux futurs devraient réétudier le rôle médiateur du conflit travail-famille dans la relation travail par

**quarts et santé mentale, mais en considérant le choix volontaire ou involontaire de l'horaire de travail par quarts.**

## Bibliographies

- African Newsletter on Occupational Health and Safety. (1996). Tired workers cost 350 billion per year, *African Newsletter on Occupational Health and Safety*, Vol 6, p 46
- Åkerstedt, T. (1990). Psychological and psychophysiological effects of shift work, *Scandinavian journal of work, environment and health*, Vol 16, p 67-73
- Åkerstedt, T. (2003). Shift work and disturbed sleep/wakefulness, *Occupational Medicine*, Vol 53, p 89-94
- Åkerstedt, T. (May, 1984). Work schedules and sleep, *Experientia*, Vol 40, No 5, p 417-422
- Allen, B. (Aug-Sep, 2005). Shifting the rhythm of life, *Health and Safety Bulletin*, No Vol 341, p 5
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women; evidence from Singapore, *Human Relations*, Vol 45, No 8
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface, *Journal of management*, Vol 25, No 4, p 491-511
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role Stressor, Interrole conflict, and well-being; the moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong, *Journal of vocational behaviors*, Vol 54, p 259-278
- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 49, p 38-52
- Association Canadienne pour la Santé Mentale; <http://www.cmha.ca>
- Barling, J. (1995). Work and family; in search of the missing Link, *Employee Counselling Today*, *Employee Counselling Today*, Vol 7, No 7
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 51, No 6, p 1173-1182
- Barton, J., Smith, L., Totterdell, P., Spelten, E., & Folkard, S. (1993). Does individual choice determine shift system acceptability? *Ergonomics*, Vol 36, No 1-3, p 93-99

- Barton, J., Spelten, E., Smith, L., Totterdell, P., & Folkard, S. (February, 1993). A classification of nursing and midwifery shift systems, *International journal of nursing studies*, Vol 30, No 1, p 65-80
- Basner, R.C. (Aug 4, 2005). Shift-work Sleep disorder-The glass is more than half empty, *The new England Journal of Medicine*, Boston, Vol 353, No 5, p 519
- Beers, T.M. (2000). Flexible schedule and shift work: replacing the 9-to-5 workday? *Monthly labor review*
- Boggild, H., & Knuttson, A. (1999). Shift work, risk factors and cardiovascular disease, *Scandinavian journal of work, environment and health*, Vol 25, No 2, p 85-99
- Bohle, P., & Quinlan, M. (2000). Managing occupational health and safety: a multidisciplinary approach, *Macmillan publishers*, South yarra
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., & Valeyre, A. (2002). Temps et travail : la durée du travail, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition*, Dublin
- Boivin, D.B., Czeisler, C.A., Dijk, D.J., Duffy, J.F., Folkard, S., Minors, D.S., Totterdell, P., & Waterhouse, J.M. (1997). Complex interaction of sleep-wake cycle and circadian phase modulates mood in healthy subjects, *Archives of general psychiatry*, Vol 52, No 2, p 145-52
- Boyar, S.L., Maertz, C.P, Jr., & Pearson, A.W. (July, 2005). The effect of work-family conflict on nonattendance behaviors, *Journal of Business Research*, Vol 58, Vol 7, p 919-925
- Brett, J.M., & Yogeve, S. (1985). Restructuring work for family. How dual-earner couples with children manage? *Journal of Social Behavior and Personality*, Vol 3, p 159-174
- Broadbrige, A. (1997). Retail managers; stress and the work-family Relationship, *International journal of Retail & distribution management*, Vol 27, No 9, p 1999
- Brooks, I. (1997). The lights are Bright? Debating the future of the permanent night shift, *Journal of management in Medicine*, Vol 11, No 2
- Bruck, C.S., Allen, T.D., & Spector, P.E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 60, p 336-53
- Bureau de statistique sur l'emploi des États-Unis. (1 juillet, 2005). Workers on flexible and shift schedules in May2004  
<http://www.bls.gov/news.release/flex.toc.htm>

- Burke, R.J., & MCKeen, C.A. (Oct, 1993). Career Priority Patterns among managerial and professional women, *Applied psychology- An international review-Psychologie appliquee- Revue internationale*, Vol 42, No 4, p 341-352
- Campbell, D.T., & Stanley, J.C. (1966). Experimental and quasi-experimental designs for research, Boston: *Houghton Mifflin Company*
- Carlson, D.S., Kacmar, M., & Stepina, L.P. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict; time and identity, *Women in Management Review*, Vol 10, No 2
- Carlson, D.S., & Perrewé, P.L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: an examination of work-family conflict, *Journal of management*, Vol 25, No 4, p 513-540
- Carlson, D.S., & Perrewé, P.L. (1999). The role of social support-strain Relationship; An examination of work-family conflict, *Journal of management*, Vol 25, No 4
- Carlson, N.R. (2001). *Physiology of behaviour*, 7<sup>th</sup> ed, Allyn and Bacon, Boston, M.A
- Casper, L.M. (1997). My daddy takes care of me! Fathers as care providers, *Current Population Reports: Household Economic Studies*, No 59, p 70, Washington, DC: U.S. Census Bureau
- Casper, L.M., & O'Connell, M. (1998). Work, Income, the Economy, and Married Fathers as Child-Care Providers, *Demography*, Vol 35, No 2
- Casper, L.M. (1996). Who's Minding our Preschoolers? *Current Population Report*, Washington DC, US, Bureau of the Census
- Cinamon, G.R. (Mar, 2006). Anticipated work-family conflict; effects of gender, self-efficacy, and family background, *the career Development Quarterly*, Alexandria; Vol 54, No 3
- Colligan, M.J., & Rosa, R.R. (July, 1997). Plain language about shiftwork, *U.S department of health and human services*
- Colligan, M.J., & Rosa, R.R. (1990). Shift work effects on social and family life, *Occupational medicine*, Vol 5, No 2, p 315-322
- Cooper, C.L. (2005). The future of work; careers, stress and well-being, *Career Development International*, Vol 10, No 5
- Costa, G. (July-December, 2003). Factors influencing Health of workers and tolerance to shift work, *Theoretical, Issues in Ergonomics Science. Sci.*, Vol 4, No 3-4, p 263-288

- Costa, G. (2003). Shift work and occupational medicine: an overview, *Occupational medicine*, Vol 53, p 83-88
- Costa, G. (1996). The impact of shift and night work on Health, *Applied Ergonomics*, Vol 27, No 1
- Cummings, E.M. (1994). Marital conflict and children's functioning, *Social Development*, Vol 3, No 1, p 16-36
- Deschamps, M. (1996). Les effets du conflit « emploi-famille » sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle, Mémoire de maîtrise, École des hautes études commerciales de Montréal
- Desjardins, S. (2004). Le sommeil chez les travailleurs de nuit, *Psychologie Québec*
- Downey, G., & Coyne, J.C. (1990). Children of depressed parents: An integrative review, *Psychological Bulletin*, Vol 108, No 1, p 50-76
- Drucker-Godard, C., Ehlinger, S., & Grenier, C. (1990). Validité et fiabilité de la recherche, *Méthodes de recherche en management*, Raymond-Alain Thiétard et Coll. Dunod
- Duchon, J.C., Smith, T.J., Keran, C.M., & Keehler, E. (1997). Psychophysiological manifestations of performance during work on extended shifts, *International Journal of Industrial Ergonomics*, Vol 20, No 1, p 39-49
- Elloy, D.F., & Smith, C. (2004). Antecedents of work-family conflict among dual-career couples; An Australian, *Cross Cultural Management*, Vol 11, No 4
- Fenwick, R., & Tausig, M. (March, 2001). Scheduling Stress; Family and Health outcomes of shift work and Schedule Control, *American Behavioral Scientist*, Vol 44, No 7
- Finn, P. (October, 1981). The effects of shift work on the lives of employees, *Monthly Labor Review*
- Folkard, S., & Tucker, P. (2003). Shift work, safety and productivity, *Occupational medicine*, Vol 53, No 2, p 95-101
- Frone, M.R., Barnes, G.M., & Farrell, M.P. (Nov, 1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affects, *Journal of marriage and the family*, Vol 56, No 4, p 1019-1030
- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, L.M. (Feb, 1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface, *Journal of applied psychology*, Vol 77, No 1, p 65-78

- Frone, M.R., Russell, M., & Cooper, L.M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four years longitudinal study of employed parents, *Journal of occupational and organizational psychology*, Vol 70, p 325-335
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance, *Handbook of occupational health psychology*
- Frone, M.R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric: the national comorbidity survey, *Journal of Applied Psychology*, Vol 85, No 6, p 888-895
- Frone, M.R., Yardley, J.K., & Markel, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface, *Journal of vocational behaviour*, Vol 50, p 145-167
- Fu, C.K., & Shaffer, M.A. (2001). The tug of work and family- Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict, *Personnel Review*, Vol 30, No 5, p 502-522
- Fu, L., & Lee, C.C. (2003). The circadian clock: pacemaker and tumour suppressor, *Nat Rev Cancer*, No 3, p 350-61
- Geurts, S., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents, *Social Science & Medicine*, Vol 48, p 1135-1148
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol 78, p 305-323
- Grandey, A.A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain, *Journal of Vocational Behavior*, Vol 54, p 350-370
- Grant-Vallone, E.J., & Stewart, I.D. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time, *Work & Stress*, Vol.15, No 3, p 214-226
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of management review*, Vol 10, No 1, p 76-88
- Greenstein, T.N. (1995). Gender ideology, marital disruption, and the employment of married women, *Journal of Marriage and the Family*, Vol 57, No 1, p 31-42
- Grosswald, B. (Jul-Sep, 2004). The effects of shift work on family satisfaction, *Families in Society*, Vol 85, No 3
- Grzywacz, J.G., Almeida, D.M., & McDonald, D.A. (2002). Work-family spillover and daily report of work and family stress in the adult labor force, *Family Relation*, Vol 51, p 28-36

- Gutek, B.A., Searle, S., & Kepla, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, Vol 76, p 560-568
- Hansen, J. (2001). Increased breast cancer risk among women who work predominantly at night, *Epidemiology*, Vol 12, No 1, p 74-77
- Han, W.J. (2004). Nonstandard work schedules and child care decisions: Evidence from the NICHD Study of Early Child Care, *Early Childhood Research Quarterly*, Vol 19, p 231-256
- Härmä, M. (1996). Ageing, physical fitness and shiftwork tolerance, *Applied Ergonomics*, Vol 27, No 1, p 25-29
- Härmä, M., Tenkanen, L., Sjöblom, T., Alikoski, L., & Heinsalmi, P. (1998). Combined effects of shift work and lifestyle on the prevalence of insomnia, sleep deprivation and daytime sleepiness, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, Vol 24, No 4, p 300-307
- Harrington, J.M. (January, 2001). Health effects of shift work and extended hours of work, *Occup Enviro Med*, Vol, 58, p 68-72
- Haus, E., & Smolensky, M. (2006). Biological clocks and shift work: circadian dysregulation and potential long-term effects, *Cancer Causes Control*
- Heather, L. (Aug, 2004). Safety and the biological clock, *Pulp & Paper Canada*. Westmount; Vol 105, No 8, p 10
- Hill, E.J. (September, 2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support, *Journal of family issues*, Vol 26, No 6, p 793-819
- Horwitz, I.B., & McCall, B.P. (2004). The impact of shift work on the risk and the severity of injuries for hospital employees: an analysis using Oregon workers' compensation data, *Occupational Medicine*, Vol 54, No 8
- IRS employment review. (2002). Surviving in the 24-hour society, *Health, Safety and wellbeing*, Vol 751, p 47
- Jamal, M. (2004). Burnout, stress and Health of employees on non-standard work schedules; a study of Canadian workers, *Stress & Health*, Vol 20, p 113-119
- Jansen, N., Kant, I., Kristensen, T., & Nijhuis, F. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study, *JOEM*, Vol 45, No 5
- Jewell, L.N., & Siegall, M. (1990). Contemporary industrial/Organisational psychology, 2<sup>nd</sup> Ed, west publishing Co, St.Paul, MN



- Kallerberg, A.L., Rasell, E., Cassirer, N., Reskin, B.F., Hudson, K., Webster, D., Appelbaum, E., & Spalter-Roth, R.M. (1997). Nonstandard work, substandard jobs. Flexible work arrangement in the U.S, Economic Policy Institute, Women's Research & Education Institute
- Karatepe, O.M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict, *Tourism Management*, Vol 27, p 1017-1028
- Katz, M.H., & Piotrkowski, C.S. (1983). Correlates of family role strain among employed black women, *Family Relations*, Vol 32, No 3, p 331-339
- Kawachi, I., Colditz, G., Stampfer, M., Willet, W.C., Manson, J.E., Speizer, F.E., & Hennekens, C.H. (1995). Prospective study of shift work and risk of coronary heart disease in women, *Circulation*, Vol 92, p 3178-3182
- Keith, P.M., & Schafer, R.B. (1980). Role strain and depression in two-job families, *Family Relations*, Vol 29, p 483-488
- Kelloway, E.K., Gottlieb, B.H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 4, No 4, p 337-346
- Kervin, J.B. (1992) *Methods for Business Research*, University of Toronto, Harper Collins Publishers
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998) Antecedents Outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland, *Human Relations*, Vol 51, No 2
- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Mäkikangas, A. (2003). Work-family factor, *Personality and individual differences*, Vol 35, p 1669-1683
- Knauth, P., Emde, E., Rutenfranz, J., Kiesswetter, E., & Smith, P. (1982). Re-entrainment of body temperature in field studies of shiftwork, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol 49, p 137-149
- Knauth, P. (1993). The design of shift systems, *Ergonomics*, Vol 36, p 15-28
- Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connolly, T. (1983). A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 32, p 255-268
- Kundi, M. (Dec, 1989). A destabilization theory on health impairments by night-work and shift-work: some tests about its predictive value, *Zentralblatt Fur Hygiene Und Umweltmedizin* Vol 189, No 3, p 248-265
- Lee Siew, K.J., & Choo Seow, L. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore, *Women in management Review*, Vol 16, No 5

- Leiter, M.P., & Durup, M.J. (1996). Work, home, and in-between: a longitudinal study of spillover, *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol 32, No 1, p 29-47
- Lind, A.D., Chomé, S., Larocque, D., & Ouellet, R. (2007). Méthodes statistiques pour les sciences de la gestion, Chenelière McGraw-Hill
- Lind, A.D., Marchal, W.G., Mason, R.D., Gupta, S.D., Kabadi, S., & Singh, J. (2004). Statistical techniques in business and economics, 1<sup>st</sup> Can. Ed, Toronto: *McGraw-Hill Ryerson*,
- Lingard, H., & Francis, V. (2004). Does work-family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers, *Construction Management and Economics*, Vol 23, p 733-747
- Lovejoy, C.M., Graczyk, P.A., O'Hare, E., & Neuman, G. (2000). Maternal depression and parenting behaviour: A meta-analytic review, *Clinical Psychology Review*, Vol 20, No 5, p 561-592
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S.F., & Huang, M.T. (2006). A cross-cultural study of work-family demands, work-family conflict and well-being: the Taiwanese vs. British, *Career Development International*, Vol 11, No 1, p 9-27
- Mackey, J.W., & McKenna, J. (2002). Women and work-home conflict; a dual paradigm approach, *Health Education*, Vol 102, No 5
- Major, V.S., Klein, K.J., & Ehrhart, M.G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress, *Journal of Applied psychology*, Vol 87, No 3, p 427-436
- Mark, A.V., Spallek, M., Kessel, R., & Brinkmann, E. (December, 2006). Shift work and pathological conditions, *Journal of occupational Medicine and Toxicology*
- Marks, S.R. (1977). Multiples roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment, *American Sociological Review*, Vol 42, p 921-936
- Matthews, L.S., Conger, R.D., & Wickrama, K.A.S. (1996). Work-family conflict and marital quality: mediating processes, *Social Psychology Quarterly*, Vol 59, No 1, p 62-79
- Mcelwain, A.K., Korabik, K., & Rosin, H.M. (Oct, 2005). An examination of gender differences in work-family conflict, *Canadian journal of behavioural science*, Vol 37, No 4, p 283-298
- Meer, A., Maasen, A., & Verhaegaen, P. (1978). Subjective health after six months and after four years of shift work, *Ergonomics*, Vol 21, No 10, p 857

- Minors, D.S., & Waterhouse, J.M. (1986). Circadian rhythms and their mechanisms, *Experientia*, Vol 42, No 1, p 1-13
- Monk, T.H., & Folkard, S. (1992). Making shiftwork tolerable. Taylor & Francis, CRS Press
- Mott, P.E., Mann, F.C., McLoughlin, Q., & Warwick, D.P. (1965). Shift work; the social, psychological, and physical consequences, University of Michigan, Institute for social research
- Niedhammer, I., Lert, F., & Marn, M. (1996). Prevalence of overweight and weight gain in relation to night work in a nurses cohort, *International Journal of Obesity*, Vol 20, No 7, p 625-33
- Nielson, T.R., Carlson, D.S., & Lankau, M.J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 59
- Noor, N.M. (August, 2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being, *the journal of social psychology*, Vol 144, No 4
- O'Leary, E.S., Schoenfeld, E.R., Stevens, R.G., Kabat, G.C., Henderson, K., Grimson, R., Gammon, M.D., & Leske, M.C. (2006). Shift work, light at night, and breast cancer on Long Island, New York, *American Journal of epidemiology*
- Papalexandris, N., & Kramar, R. (1997). Flexible working patterns; towards reconciliation of family and work, *Employee Relations*, Vol 19, No 6
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H., & Granrose, C.S. (Jul, 1992). Role stressors, social support, and well-being among 2-career couples, *Journal of organizational behaviour*, 13(4):339-356
- Parkes, K.R. (2002). Age, smoking, and negative affectivity as predictors of sleep patterns among shiftworkers in two environments, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 7, p 156-173
- Perrault, C. (1989). L'enquête Santé Québec et la santé mentale des québécois: cadre conceptuel et méthodologie, *Santé Mentale au Québec*, Vol 14, No 1, p 132-143
- Perrewé, P.L., Hochwarter, W.A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: an explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 4, No 4, p 318-26
- Pierce, J.L., & Dunham, R.B. (Dec, 1992). The 12-hour work day; a 48 hour, eight-day week, *Academy of Management Journal*, 35, 5
- Pleck, J.H. (1977). The work-family role system, *Social Problems*, Vol 24, p 417-428

- Posig, M., & Kickul, Jill. (2004). Work-role expectations and work family conflict: gender differences in emotional exhaustion, *Women in Management Review*, Vol 19, No 7, pp373-386
- Presser, H.B., & Cain, V. (1983). Shift work among dual-earner couples with children, *Science*, Vol 219, p 876-879
- Presser, H.B. (1989). Can we make time for children? The economy, work schedules and child care, *Demography*, Vol 26, p 523-544
- Presser, H.B., & Cox, A.G. (1997). The work schedules of low-educated American women and the welfare reform, *Monthly Labor Review*, Vol 120
- Presser, H.B. (1995). Job, family, and gender: determinants of non-standard work schedules among employed Americans in 1991, *Demography*, Vol 32, No 4, p 577-598
- Presser, H.B. (2000). Nonstandard work Schedule and marital instability, *Journal of marriage and the family*, Vol 62, No 1
- Presser, H.B. (1986). Shift work among American women and child care, *Journal of Marriage and the family*, Vol 48, p 551-563
- Presser, H.B. (1988). Shift work and care among Young dual-earner American parents, *Journal of marriage and the family*, Vol 50, No 1
- Price, W.J., & Holley, D.C. (1990). Shiftwork and safety in aviation, *Occupational medicine*, Vol 5, No 2, p 343-377
- Quivy, R., & Campenhoudt, L.V. (1995). Manuel de recherche en sciences sociales, 2e édition, Dunod
- Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001-2). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé, *Le Travail Humain*, Vol 64, p 96
- Reeves, S.L., Newling-Ward, E., & Gissane, C. (2004). The effect of shift-work on food intake and eating habits, *Nutrition & Food Science*, Vol 34, No 5
- Ritson, N., & Charlton, M. (2006). Health and shiftworking in an administrative environment, *Journal of managerial psychology*, Vol 21, No 2
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S., & Kincaid, J.F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict, *Personnel Review*, Vol 32, No 3
- Rutenfranz, J., Knauth, P., & Angersbach, D. (1981). Shiftwork research issues, (In L.C. Johnson, D.I. Tepas, W.P. Colquhoun et M.J. Colligan), *Biological rhythms, sleep and shiftwork*, p 165-195
- Saint-Pierre, C. (2005). Santé mentale des mères au travail ; mieux comprendre pour mieux intervenir, *L'infirmière clinicienne*, Vol 2, No 1

- Schernhammer, E.S., Laden, F., Speizer, F.E., Willet, W.C., Hunter, D.J., Kawachi, I., & Colditz, G.A. (2001). Rotating night shifts and risk of breast cancer in women participating in the nurses' health study, *Journal of the national cancer institute*, Vol 93, No 20, p 1563-1568, October 17
- Schernhammer, E.S., Laden, F., Speizer, F.E., Willet, W.C., Hunter, D.J., Kawachi, I., Fuchs, C.S., & Colditz, G.A. (2003). Night-shift work and risk of colorectal cancer in nurses' health study, *Journal of the national cancer institute*, Vol 95, p 825-828
- Schur, C. (Oct 24, 2005). Managing shift worker Health and safety, *Canadian HR Reporter*, Vol 18, No 18; CBCA Business
- Scott, A., & Kittaning, PA. (April, 2001). Shift work hazards, *Jacksonville Medicine*, [www.dcmsonline.org](http://www.dcmsonline.org)
- Segawa, K., Nakazawa, S., Tsukamoto, Y., Kurita, Y., Goto, H., Fukui, A., & Takano, K. (1987) Peptic ulcer is prevalent among shift workers, *Digestive diseases sciences*, Vol 32, No 5, p 449-453
- Sherbourne, C.D., Dwight-Johnson, M., & Klap, R. (2001). Psychological distress, unmet need, and barriers to mental health care for children, *Women's Health Issues*, Vol 11, p 232-43
- Shields, M. (July 25, 2002). Shift work and health, *The Daily*, Statistique Canada; <http://www.statcan.ca/Daily/>
- Shields, M. (2003). The health of Canada's shift workers, *Canadian social trends*, Ottawa, No 69, p 21
- Silcox, S. (May, 2006). Shiftworking and employee health: squaring the circle, *Attendance and absence, IRS employment review*, may 2006
- Simon, C., Weibel, L., & Brandenberger, G. (28 janvier 2005). Altérations hormonales et métaboliques lors du travail en horaires décalés, *45<sup>ème</sup> J.A.N.D*
- Simon, R.W. (1995). Gender, multiples roles, roles meaning, and mental health, *Journal of Health and Social Behavior*, Vol 36, p 182-194
- Sloan Work and Family Research Network, Boston College. (2006). Policy leadership series, Work-family information for state legislators, supported by *The Alfred P. Sloan Foundation*, Issue 6
- Slon, S., & Rao, L. (June, 1997). Night moves, *Prevention*
- Small, S., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life, *Journal of Marriage and the family*, Vol 52, p 51-61
- Smith, C.S., Robie, C., Folkard, S., Barton, J., Macdonald, I., Smith, L., Spelten, E., Totterdell, P., & Costa, G. (July, 1999). A process Model of shiftwork

and health, *Journal of occupational health psychology*, Vol 4, No 3, p 207-218

- Smith, P.A., & Wedderburn, A.A.I. (1998). Flexibility and long shifts, *Employee Relations*, Bradford, Vol 20, No 5
- Spalter-Roth, R.M., Kallerberg, A.L., Rasell, E., Cassirer, N., Reskin, B.F., Hudson, K., Webster, D., Appelbaum, E., & Dooley, B.L. (1997). Managing work and family. Nonstandard work arrangements among managers and professionals, Economic Policy Institute, Women's Research & Education Institute
- Spurgeon, A., Harrington, J.M., & Cooper, C.L. (1997). Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position, *Occup environ med*, Vol 54, p 367-375
- Staines, G.L., & Pleck, J.H. (1983). The impact of work schedules on the family, Ann Arbor, *University of Michigan, the Institute of Social Research*
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille, *RIIIR*, vol 57, No 3
- Strazdins, L., Clements, M.S., Korda, R.J., Broom, D.H., & D'Souza, R.M. (May, 2006). Unsociable work? Nonstandard work schedules, Family Relationships, and children's well-being. *Journal of marriage and family*, Vol 68, p 394-410
- Tatsuhiko, K., Kotaro, O., Kazuya, M., Kenji, W., Yoshihisa, F., Yoshiyuki, W., Tsuneharu, M., Masahiro, N., Kyohei, H., Koji, S., Mitsuru, M., Masakazu, W., Fumio, S., Yoshinori, I., Takesumi, Y., & Akiko, T. (2006). Prospective cohort study of the risk of prostate cancer among rotating-shift workers: findings from the Japan collaborative cohort study, *American Journal of epidemiology*
- Taylor, E., Briner, R., & Folkard, S. (1997). Models of shiftwork and health: an examination of the influence of stress on shiftwork, *Journal of human factors and Ergonomics Society*, Vol 39, No 1, p 67-82
- Tepas, D.I., Paley, M., & Popkin, S. (1997). Work schedules and sustained performance, dans Salvendy, G. (Ed), *Handbook of Human Factors and Ergonomics*, 2<sup>nd</sup> ed, John Wiley and Sons, New York, Chichester, Brisbane, p 1021-58
- Totterdell, P., Spelten, E., Smith, L., Barton, J., & Folkard, S. (1995). Recovery from work shifts: How long does it take? *Journal of Applied Psychology*, Vol 80, p 43-57
- Totterdell, P. (2005). Work Schedules. In J. Barling, E.K. Kelloway and M.R. Frone (Eds), *Handbook of work stress*, p 35-62, Thousand Oaks, CA: Sage

- Tremblay, D.G. (2003). Nouvelles pratiques sociales, *Familles en mutation*, Volume 16, Numéro 1
- Uehata, T., & Sasakawa, N. (1982). The fatigue and maternity disturbances of night work women, *Journal of Human Ergology*, Vol 11, p 465-474
- 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 the Family*, Vol 61, 725-738
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict, *Journal of marriage and the family*, Vol 50, No 3
- Welfare, S. (April, 2006). Shiftworking ticks along nicely. *IRS employment review*.
- Wharton, A.S., & Blair-Loy, M. (March, 2006). Long work hours and family life; A cross-National study of employees concerns, *Journal of family Issues*, Vol 27, No 3, p 415-436
- White, L., & Keith, B. (May, 1990). The effect of shift work on the quality and stability of marital relations, *Journal of marriage and the family*, Vol 52, No 2
- Wilson, M.G., Polzer-Debruyne, A., Chen, S., & Fernandes, S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict, *Employee Relations*, Vol 29 No 2, p 162-177
- Winslow, S. (Sep, 2005) Work-family conflict, Gender, and parenthood, 1977-1997, *Journal of family issues*, Vol 26, No 6
- Winwood, P.C., Winefield, A.H., & Lushington, K. (2006). Work-related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork, *Journal of advanced nursing*, Vol 56, No 4, p 438-449
- Workplace health and safety Bulletin. (June, 2004). Fatigue extended work hours, and safety in the workplace, *Ergonomics*

**ANNEXE I :**

**Questionnaire sur les tensions liées à l'emploi et à la famille**



---

# Questionnaire

## sur les tensions liées à l'emploi et à la famille

Les personnes qui répondent à ce questionnaire doivent avoir *au moins* un enfant à charge. Si cela n'est pas votre cas, veuillez avoir la gentillesse de remettre ce questionnaire à un(e) de vos collègues qui a au moins un enfant à charge. Merci !

Gilles Guérin	(ÉRI - UDM)
Sylvie St-Onge	(HEC - UDM)
Laure Chenevier	(HEC - UDM)
Kathie Deneault	(HEC - UDM)
Martine Deschamps	(HEC - UDM)

# SECTION 1: LES TENSIONS LIÉES À L'EMPLOI ET À LA FAMILLE

## ① LE CONFLIT EMPLOI → FAMILLE

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux tensions liées à l'emploi et à la famille. En encerclant le chiffre approprié, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon emploi m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales (telles que l'entretien, la cuisine, le repassage, le lavage, les courses, le paiement des factures, les soins aux enfants ou aux personnes à charge). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Mon emploi m'empêche de consacrer le temps souhaité à ma vie familiale.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Après le travail, je suis trop fatigué(e) pour faire ce que j'aimerais faire à la maison.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. J'ai tellement de choses à faire au travail que cela m'empêche d'assumer mes responsabilités familiales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Les membres de ma famille ou mes amis me reprochent d'être trop préoccupé(e) par mon emploi lorsque je suis à la maison.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Mon emploi me prend du temps que j'aimerais consacrer à ma famille.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Parce que mon emploi est exigeant, je suis parfois irritable à la maison.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ② LE CONFLIT FAMILLE → EMPLOI

---

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux tensions liées à la famille et à l'emploi. En encerclant le chiffre approprié, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Ma vie familiale m'empêche de satisfaire aux exigences de mon emploi (telles que arriver à l'heure, réaliser les tâches prévues, faire des heures supplémentaires). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Ma vie familiale m'empêche de consacrer le temps souhaité à mes activités professionnelles.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Je suis fatigué(e) au travail à cause de ce que j'ai à faire à la maison.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Mes responsabilités familiales sont tellement grandes que cela nuit à mon emploi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Mes supérieurs et mes collègues me reprochent d'être trop préoccupé(e) par ma vie familiale lorsque je suis au travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Ma vie familiale prend du temps que j'aimerais consacrer à mon emploi.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Parce que mes responsabilités familiales sont exigeantes, je suis parfois inefficace au travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## SECTION 2: L'EMPLOI

### ① LE PROFIL DE L'EMPLOI

1. À quelle catégorie occupationnelle appartenez-vous?

- |   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
| cadre                                   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| professionnel(le)                       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| technicien(ne)                          | <input type="checkbox"/> | 3 |
| employé(e) de bureau                    | <input type="checkbox"/> | 4 |
| employé(e) de production et d'entretien | <input type="checkbox"/> | 5 |
| autres                                  | <input type="checkbox"/> | 6 |

2. Quel est le titre de votre poste?

\_\_\_\_\_

3. Combien d'heures par semaine consacrez-vous, en moyenne, à votre emploi?

\_\_\_\_\_ heures

4. Combien de temps par jour prenez-vous pour aller à votre travail et en revenir?

\_\_\_\_\_ heure(s) et \_\_\_\_\_ minute(s)

5. Travaillez-vous selon le même horaire?

- |             |                          |   |
|-------------|--------------------------|---|
| toujours    | <input type="checkbox"/> | 1 |
| souvent     | <input type="checkbox"/> | 2 |
| quelquefois | <input type="checkbox"/> | 3 |
| jamais      | <input type="checkbox"/> | 4 |

6. Travaillez-vous le soir ou la nuit?

- |                    |                          |   |
|--------------------|--------------------------|---|
| oui, régulièrement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| oui, à l'occasion  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| non                | <input type="checkbox"/> | 3 |

7. Travaillez-vous la fin de semaine (samedi et/ou dimanche)?

- |                    |                          |   |
|--------------------|--------------------------|---|
| oui, régulièrement | <input type="checkbox"/> | 1 |
| oui, à l'occasion  | <input type="checkbox"/> | 2 |
| non                | <input type="checkbox"/> | 3 |

## ② LES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux caractéristiques de votre emploi. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

1. Tout à fait en DÉSACCORD
2. En désaccord
3. Un peu en désaccord
4. Ni en désaccord ni d'accord
5. Un peu d'accord
6. D'accord
7. Tout à fait d'ACCORD

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon emploi exige des compétences complexes et de haut niveau.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Je dois travailler en étroite collaboration avec d'autres personnes.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Mon travail est organisé de telle sorte que je n'ai jamais l'occasion de faire une tâche du début à la fin. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Mon travail me donne des occasions de savoir si je m'acquitte bien de ma tâche.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Mon travail est simple et répétitif.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Je peux faire adéquatement mon travail seul(e), sans communiquer avec d'autres personnes.                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Dans mon emploi, on ne me dit jamais ce que l'on pense de mon travail.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. La qualité de mon travail a des répercussions sur un grand nombre de personnes.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Dans mon emploi, je ne peux pas faire preuve d'initiative.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Mon (ma) supérieur(e) me tient au courant de ce qu'il (elle) pense de mon travail.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Dans mon emploi, j'ai la possibilité d'achever les travaux que j'entreprends.                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Lorsque j'exécute mon travail, j'ai peu d'indications sur la qualité de mon travail.                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Dans mon emploi, j'ai beaucoup de liberté pour organiser mon travail.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Mon emploi n'est pas important pour l'ensemble de la société.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Je connais avec exactitude l'autorité que j'ai au travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Les objectifs de mon emploi sont clairs et bien définis.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Je sais que j'organise mon travail de manière efficace.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Je sais quelles sont mes responsabilités.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Je sais exactement ce qu'on attend de moi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. On m'explique clairement ce que je dois faire.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21. On me dit de faire des choses d'une certaine façon alors que je pense qu'elles devraient être faites autrement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. On m'assigne une tâche sans me donner les moyens de la réaliser.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Je dois enfreindre un règlement ou une politique pour réaliser certaines tâches.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Je travaille avec des personnes qui ont des manières différentes de faire les choses.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Je reçois des demandes contradictoires de plusieurs personnes.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Je fais des choses que certaines personnes approuvent et d'autres désapprouvent.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Je fais des choses inutiles au travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. J'ai suffisamment de temps pour faire mon travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. La quantité de travail que j'ai à faire est trop élevée pour une seule personne.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Les standards de performance dans mon emploi sont trop élevés.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## SECTION 3: LA FAMILLE

### ① LE PROFIL DE LA FAMILLE

1. Combien d'enfants vivent avec vous?

\_\_\_\_\_ enfants

2. Parmi ces enfants, combien ont:

Nombre d'enfants:

1) moins de 3 ans: \_\_\_\_\_

2) entre 3 et 6 ans: \_\_\_\_\_

3) entre 6 et 12 ans: \_\_\_\_\_

4) entre 12 et 18 ans: \_\_\_\_\_

5) plus de 18 ans: \_\_\_\_\_

3. Avez-vous un ou plusieurs enfants ayant un handicap?

non <sub>1</sub>

oui <sub>2</sub>

4. En ne comptant pas les enfants mentionnés aux questions 1 et 3, combien d'autres personnes vivent avec vous? (Incluez votre conjoint, s'il y a lieu.)

\_\_\_\_\_ personnes

5. Avez-vous la responsabilité d'autres personnes qui ne vivent pas avec vous?

non <sub>1</sub>

oui <sub>2</sub> → dans ce cas, combien? \_\_\_\_\_

6. Avez-vous un(e) conjoint(e) qui vit avec vous?

non <sub>1</sub> → passez à la SECTION 4, question ② (page 8)

oui <sub>2</sub>

7. Votre conjoint(e) a-t-il(elle) un emploi ?

non <sub>1</sub> → passez à la question ② (page 7)

oui <sub>2</sub>

8. Votre conjoint(e) appartient à quelle catégorie occupationnelle?

- |   |                          |   |
|---|--------------------------|---|
| cadre                                   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| professionnel(le)                       | <input type="checkbox"/> | 2 |
| technicien(ne)                          | <input type="checkbox"/> | 3 |
| employé(e) de bureau                    | <input type="checkbox"/> | 4 |
| employé(e) de production ou d'entretien | <input type="checkbox"/> | 5 |
| autres                                  | <input type="checkbox"/> | 6 |

9. Combien d'heures par semaine, en moyenne, votre conjoint(e) consacre-t-il (elle) à son emploi?

\_\_\_\_\_ heures

## ② L'APPUI DU(DE LA) CONJOINT(E)

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs aux attitudes et aux comportements de votre conjoint(e). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

### Mon(ma) conjoint(e) ...

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... est d'accord avec l'idée que j'aie un emploi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... participe aux travaux domestiques.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... participe aux soins des enfants et, s'il y a lieu, des autres personnes à charge.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... m'encourage dans mon emploi.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. ... me reproche d'accorder trop d'importance à mon emploi.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. ... est ouvert à des changements susceptibles d'améliorer notre équilibre emploi-famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |



## SECTION 4: LA VIE PERSONNELLE

### ① LA VIE DE COUPLE

Voici un certain nombre de questions relatives à votre vie de couple. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez à quelle fréquence vous vivez les situations qui suivent.

- |                   |
|-------------------|
| 1. JAMAIS         |
| 2. Rarement       |
| 3. Assez rarement |
| 4. Quelquefois    |
| 5. Assez souvent  |
| 6. Souvent        |
| 7. TRÈS SOUVENT   |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Il arrive à moi ou à mon (ma) conjoint(e) de quitter la maison après une querelle de ménage. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. En général, je peux dire que les choses vont bien entre moi et mon (ma) conjoint(e).         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Il m'arrive de me confier à mon (ma) conjoint(e).  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Il m'arrive de regretter de m'être marié(e) ou de vivre avec mon (ma) conjoint(e).           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Il m'arrive de me disputer avec mon (ma) conjoint(e).  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Il m'arrive que mon (ma) conjoint(e) me «tape sur les nerfs».                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Il m'arrive d'embrasser mon (ma) conjoint(e).  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Il m'arrive d'avoir des activités communes avec mon (ma) conjoint(e) en dehors de la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Il m'arrive d'envisager le divorce, la séparation ou la fin de ma relation actuelle.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### ② LA VIE DE FAMILLE

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre vie de famille. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes insatisfait(e) ou satisfait(e) ...

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. Tout à fait INSATISFAIT(E)        |
| 2. Insatisfait(e)                    |
| 3. Un peu insatisfait(e)             |
| 4. Ni insatisfait(e) ni satisfait(e) |
| 5. Un peu satisfait(e)               |
| 6. Satisfait(e)                      |
| 7. Tout à fait SATISFAIT(E)          |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... du climat familial qui règne à la maison.                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... de la qualité des interactions avec votre ou vos enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... de la façon dont les problèmes familiaux sont résolus.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... de la façon dont votre ou vos enfants grandissent.        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### ③ LA VIE EN GÉNÉRAL

---

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre satisfaction à l'égard de votre vie en général. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. En général, ma vie correspond à mes idéaux.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Mes conditions de vie sont excellentes.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Je suis satisfait(e) de ma vie.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu les choses importantes que je voulais de la vie. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Si je pouvais recommencer ma vie, je n'y changerais rien.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### ④ LA SANTÉ

---

1. Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre état de santé. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

**En général, au cours des douze derniers mois ...**

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... j'ai été plein(e) d'entrain ou d'énergie.               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... j'ai eu des problèmes de santé.                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... il m'a été facile de maîtriser mes émotions.            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... ma vie a été plutôt ennuyeuse.                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. ... mon moral a été plutôt bas.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. ... j'ai été tendu(e).                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. ... j'ai été de bonne humeur.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. ... je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e).     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. ... il s'est passé des tas de choses intéressantes.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. ... je me suis fait du souci à propos de ma santé.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. ... je me suis senti(e) aimé(e) ou apprécié(e).            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. ... je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout.         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. ... je me suis senti(e) détendu(e).                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. ... j'ai dû faire des efforts pour contrôler mes émotions. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

2. Dans l'ensemble, comment qualifieriez-vous votre état de santé actuel?

- excellent 1
- très bon 2
- bon 3
- moyen 4
- mauvais 5

3. Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à des malaises physiques et psychologiques indisposant souvent les gens. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez à quelle fréquence vous ressentez les malaises qui suivent.

1. JAMAIS
2. Rarement
3. Assez rarement
4. Quelquefois
5. Assez souvent
6. Souvent
7. TRÈS SOUVENT

- 1. J'ai de la difficulté à m'endormir. 1 2 3 4 5 6 7
- 2. J'ai des maux de tête. 1 2 3 4 5 6 7
- 3. J'ai l'estomac dérangé. 1 2 3 4 5 6 7
- 4. J'ai des gaz ou je me sens ballonné(e). 1 2 3 4 5 6 7
- 5. Je connais des journées où je broie du noir ou me sens déprimé(e). 1 2 3 4 5 6 7
- 6. Je connais des journées où je me sens fatigué(e) ou complètement épuisé(e). 1 2 3 4 5 6 7
- 7. Je me sens nerveux(se) ou tendu(e) à mon travail. 1 2 3 4 5 6 7

4. Au cours des six derniers mois, quelle a été la fréquence de votre consommation de boissons alcoolisées (bière, vin, liqueurs fortes ou autres boissons alcoolisées)?

- chaque jour 1
- de 4 à 6 fois par semaine 2
- de 2 à 3 fois par semaine 3
- une fois par semaine 4
- une ou deux fois par mois 5
- moins d'une fois par mois 6

## SECTION 5: LES ATTITUDES ET LES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL

### ① LES COMPORTEMENTS AU TRAVAIL

1. Au cours des trois derniers mois, combien de fois vous êtes-vous absenté(e) du travail à cause d'obligations familiales (par exemple, un enfant malade, un parent âgé malade, une gardienne qui se désiste à la dernière minute, une visite chez un professionnel de la santé, etc.)?

- |                 |   |
|-----------------|---|
| pas une fois    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> → passez à la question 3. |
| 1 ou 2 fois     | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub>                           |
| de 3 à 5 fois   | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub>                           |
| de 6 à 9 fois   | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub>                           |
| 10 fois et plus | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub>                           |

2. Quelle a été la durée moyenne de ces absences?

- |                    |                                       |
|--------------------|---------------------------------------|
| moins de 3 heures  | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
| une demi-journée   | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
| une journée        | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> |
| plus d'une journée | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> |

3. Au cours des trois derniers mois, combien de fois vous êtes-vous présenté(e) au travail en retard à cause d'obligations familiales (par exemple, un enfant malade, un parent âgé malade, une gardienne qui se désiste à la dernière minute, une visite chez un professionnel de la santé, etc.)?

- |                 |   |
|-----------------|---|
| pas une fois    | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> → passez à la question 5. |
| 1 ou 2 fois     | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub>                           |
| de 3 à 5 fois   | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub>                           |
| de 6 à 9 fois   | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub>                           |
| 10 fois et plus | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub>                           |

4. Quelle a été, selon vous, la durée moyenne de ces retards?

- |                     |                                       |
|---------------------|---------------------------------------|
| moins de 15 minutes | <input type="checkbox"/> <sub>1</sub> |
| de 15 à 30 minutes  | <input type="checkbox"/> <sub>2</sub> |
| de 30 à 60 minutes  | <input type="checkbox"/> <sub>3</sub> |
| de 1 à 2 heures     | <input type="checkbox"/> <sub>4</sub> |
| plus de 2 heures    | <input type="checkbox"/> <sub>5</sub> |

5. Au cours des trois dernières années, avez-vous refusé une promotion ou une mutation pour des raisons familiales (par exemple la nécessité de changer d'école pour les enfants, l'emploi du conjoint, etc.)?

non <sub>1</sub>  
 oui <sub>2</sub>

6. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez comment ...

- |                 |
|-----------------|
| 1. Très FAIBLE  |
| 2. Faible       |
| 3. Assez faible |
| 4. Moyen        |
| 5. Assez élevé  |
| 6. Élevé        |
| 7. Très ÉLEVÉ   |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... vous évaluez votre rendement au travail.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... vous pensez que votre supérieur évalue votre rendement au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ② LA SATISFACTION AU TRAVAIL

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à certains aspects de votre travail. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes insatisfait(e) ou satisfait(e) ...

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. Tout à fait INSATISFAIT(E)        |
| 2. Assez insatisfait(e)              |
| 3. Un peu insatisfait(e)             |
| 4. Ni insatisfait(e) ni satisfait(e) |
| 5. Un peu satisfait(e)               |
| 6. Assez satisfait(e)                |
| 7. Tout à fait SATISFAIT(E)          |

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... du contenu de votre tâche.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... de l'entente avec vos collègues.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... de l'entente avec votre supérieur.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... de la possibilité d'organiser vous-même votre travail.                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. ... du salaire que vous recevez en fonction de votre rendement.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. ... de la façon (formelle ou informelle) dont votre rendement au travail est évalué. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. ... de l'évolution de votre carrière au sein de votre organisation.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. ... du climat de travail qui règne dans votre service.                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. ... de la sécurité d'emploi que vous avez.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. ... de l'aménagement physique de votre lieu de travail.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### ③ L'INTENTION DE QUITTER L'EMPLOI

---

Au cours de la dernière année, vous est-il arrivé de penser, pour des raisons familiales, à ...

- |                   |
|-------------------|
| 1. JAMAIS         |
| 2. Rarement       |
| 3. Assez rarement |
| 4. Quelquefois    |
| 5. Assez souvent  |
| 6. Souvent        |
| 7. TRÈS SOUVENT   |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... arrêter de travailler?                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... changer d'employeur?                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... changer de poste dans votre entreprise? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

### ④ L'ENGAGEMENT ENVERS L'ORGANISATION

---

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre engagement envers votre organisation. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Pour contribuer au succès de mon organisation, je suis prêt(e) à fournir un effort considérable, au-delà de ce qu'on attend normalement d'un employé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Je vante mon organisation auprès de mes amis comme étant un excellent employeur.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. J'accepterais à peu près n'importe quel genre de tâche afin de continuer à travailler pour cette organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Je trouve que mes valeurs et celles qui sont véhiculées par l'organisation sont très semblables.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Je suis fier de dire que je fais partie de cette organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Cette organisation suscite vraiment en moi le goût de donner le meilleur rendement possible.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Je suis très content(e) d'avoir choisi cette organisation parmi celles que j'ai considérées au moment de mon recrutement.                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. L'avenir de mon organisation me tient à coeur.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. C'est la meilleure organisation pour laquelle on puisse travailler.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## SECTION 6: LA GESTION DE L'ÉQUILIBRE EMPLOI-FAMILLE (ÉEF)

### ① LES PRATIQUES D'ÉEF

1. Voici un certain nombre de pratiques de gestion que votre organisation peut mettre en place pour favoriser l'ÉEF. En cochant les cases appropriées, indiquez les pratiques formelles ou informelles (écrites ou non écrites)...

- 1) ... qui existent dans votre organisation.
- 2) ... que vous utilisez.

#### PRATIQUES D'ÉEF:

	(1) Pratique existante?	(2) Pratique utilisée?
1. Services de garderie (préscolaire)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
2. Aide financière pour les frais de garde	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
3. Garde des enfants d'âge scolaire	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
4. Aide financière à l'éducation (par exemple bourses d'études)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
5. Services d'information et de référence	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
6. Compléments de salaire et de congés à la naissance ou à l'adoption (autres que ceux prévus par la loi)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
7. Congés pour raisons personnelles	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
8. Programme d'aide aux employés	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
9. Régime d'assurance collective familiale	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
10. Horaire flexible	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
11. Horaire comprimé volontaire (par exemple semaine de 4 jours)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
12. Travail à temps partiel volontaire	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
13. Travail partagé volontaire (par exemple deux employés se partagent un poste de travail)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
14. Travail à domicile	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
15. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales (par exemple pas d'heures supplémentaires ou pas de déplacements)	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>
16. Aide aux familles des employé(e)s déplacé(e)s géographiquement	oui <input type="checkbox"/>	oui <input type="checkbox"/>

2. Quels sont, selon vous, les autres moyens (politiques, pratiques ou programmes) que l'organisation pourrait prendre pour réduire les tensions liées à l'emploi et à la famille que ressentent les employé(e)s?

---



---



---



---

## ② L'APPUI DES DIRIGEANTS

---

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à l'attitude des dirigeants de votre organisation en matière d'équilibre emploi-famille (ÉEF). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

### Les dirigeants de mon organisation ...

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... estiment n'avoir aucune responsabilité en matière d'ÉEF.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... considèrent que l'ÉEF est important, mais en réalité ils ne font rien pour le favoriser.                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... démontrent par leurs attitudes et leurs actions que l'ÉEF est une dimension importante de la vie organisationnelle. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ③ L'APPUI DU (DE LA) SUPÉRIEUR(E)

---

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à l'attitude de votre supérieur(e) en matière d'équilibre emploi-famille (ÉEF). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

### Mon (ma) supérieur(e) ...

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... écoute mes problèmes concernant l'ÉEF.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... est prêt(e) à parler de mes problèmes d'ÉEF.                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... me suggère des solutions pour mieux concilier mon emploi et ma famille.     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... voit d'un mauvais oeil mes efforts pour concilier mon emploi et ma famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. ... comprend mes problèmes d'ÉEF.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. ... considère que l'organisation n'a aucune responsabilité en matière d'ÉEF.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |



- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

**Mon (ma) supérieur(e) ...**

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 7. ... est réticent(e) à m'accorder des responsabilités professionnelles supplémentaires à cause de l'ampleur de mes responsabilités familiales.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. ... ne m'accorde pas les récompenses que je mérite sous prétexte que je donne trop d'importance à ma famille.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. ... connaît les politiques ou pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. ... m'encourage à utiliser les pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. ... comprend les politiques ou pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. ... m'informe des politiques ou pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. ... m'explique les politiques ou pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans l'organisation.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. ... respecte les ententes que nous établissons en matière d'ÉEF.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. ... démontre une attitude positive quant à l'utilisation des pratiques d'ÉEF (formelles ou informelles) existant dans notre organisation.                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. ... tient compte des exigences familiales lorsqu'il planifie les réunions.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. ... accepterait pour m'aider à résoudre mes problèmes d'ÉEF ...  |   |   |   |   |   |   |   |
| a) ... de modifier mon horaire de travail.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| b) ... de réduire ma charge de travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| c) ... de m'accorder des congés.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| d) ... de remettre mon temps de travail (par exemple, quitter le bureau plus tôt pour aller chez le dentiste avec un enfant et en échange, commencer plus tôt le lendemain matin). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| e) ... que je fasse et reçoive des appels téléphoniques au travail.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| f) ... que je m'absente à l'occasion.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| g) ... que je réduise mes déplacements à l'extérieur.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ④ L'APPUI DES COLLÈGUES DE TRAVAIL

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à l'attitude de vos collègues de travail en matière d'équilibre emploi-famille (ÉEF). En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

- |                                |
|--------------------------------|
| 1. Tout à fait en DÉSACCORD    |
| 2. En désaccord                |
| 3. Un peu en désaccord         |
| 4. Ni en désaccord ni d'accord |
| 5. Un peu d'accord             |
| 6. D'accord                    |
| 7. Tout à fait d'ACCORD        |

### Mes collègues de travail ...

- |  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. ... et moi discutons de nos problèmes d'ÉEF.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. ... comprennent mes problèmes d'ÉEF.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. ... sont sensibles à mes problèmes d'ÉEF.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. ... émettent des commentaires défavorables à l'endroit des employé(e)s qui investissent trop dans leur famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. ... m'aident par leurs conseils à concilier mon emploi et ma famille.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. ... m'encouragent à utiliser les pratiques d'ÉEF existant dans l'organisation.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. ... «m'excluent» de l'équipe à cause de mes responsabilités familiales.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## ⑤ LA STRUCTURATION DE L'AIDE EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE EMPLOI-FAMILLE (ÉEF)

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à la structuration de la fonction d'ÉEF dans votre organisation. Cochez la case appropriée à votre réponse.

### Dans mon organisation, ...

- |   |                              |                              |
|---|------------------------------|------------------------------|
| 1. ... il y a une personne responsable de l'ÉEF.  | non <input type="checkbox"/> | oui <input type="checkbox"/> |
| Si oui, cette personne fait-elle partie de l'équipe des cadres supérieurs?  | non <input type="checkbox"/> | oui <input type="checkbox"/> |
| 2. ... il y a des brochures, des dépliants, des vidéos qui expliquent les politiques, les pratiques et les programmes d'ÉEF.  | non <input type="checkbox"/> | oui <input type="checkbox"/> |
| 3. ... il y a un ou des comités mis sur pied pour promouvoir l'ÉEF (par exemple pour organiser une semaine de la famille ou pour faire des recommandations à la personne responsable de l'ÉEF). | non <input type="checkbox"/> | oui <input type="checkbox"/> |

## SECTION 7: L'EMPLOYÉ

### ① LE PROFIL DU RÉPONDANT

1. Quel est votre sexe?

- Masculin <sub>1</sub>  
Féminin <sub>2</sub>

2. Quel est votre âge?

\_\_\_\_\_ ans

3. Quel est le plus haut niveau d'études que vous ayez terminé?

- Primaire <sub>1</sub>  
Secondaire <sub>2</sub>  
Collégial <sub>3</sub>  
Universitaire: 1<sup>er</sup> cycle <sub>4</sub>  
Universitaire: 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle <sub>5</sub>

4. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail?

\_\_\_\_\_ ans

5. Depuis combien d'années occupez-vous votre emploi actuel?

\_\_\_\_\_ ans

6. Dans quelle catégorie se situe votre salaire personnel annuel brut?

- moins de 20 000 \$ <sub>1</sub>  
20 000 à 29 999 \$ <sub>2</sub>  
30 000 à 39 999 \$ <sub>3</sub>  
40 000 à 49 999 \$ <sub>4</sub>  
50 000 à 59 999 \$ <sub>5</sub>  
60 000 à 69 999 \$ <sub>6</sub>  
70 000 \$ et plus <sub>7</sub>

7. Dans quelle catégorie se situe le revenu annuel total brut de votre famille?

- |                      |                          |   |
|----------------------|--------------------------|---|
| moins de 20 000 \$   | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 20 000 à 39 999 \$   | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 40 000 à 59 999 \$   | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 60 000 à 79 999 \$   | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 80 000 à 99 999 \$   | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 100 000 à 119 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 6 |
| 120 000 \$ et plus   | <input type="checkbox"/> | 7 |

## ② LA PERSONNALITÉ

Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à certaines de vos valeurs, attitudes et comportements. En encerclant le chiffre approprié à votre réponse, indiquez dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou d'accord avec chacun des énoncés qui suivent.

1. Tout à fait en **DÉSACCORD**  
 2. En désaccord  
 3. Un peu en désaccord  
 4. Ni en désaccord ni d'accord  
 5. Un peu d'accord  
 6. D'accord  
 7. Tout à fait d'**ACCORD**

- |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Les événements les plus importants de ma vie tournent autour de ma famille.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. La plupart de mes intérêts tournent autour de ma famille.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Je suis très impliqué(e) dans ma vie familiale.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Ma famille n'est qu'une petite partie de ma vie.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Les événements les plus importants de ma vie ont trait à mon emploi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. La plupart de mes intérêts ont trait à mon emploi.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Je suis très impliqué(e) dans mon emploi.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Mon emploi n'est qu'une petite partie de ma vie.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Je ne suis jamais en retard à mes rendez-vous.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Je suis une personne très compétitive.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. J'ai tendance à anticiper ce que les gens vont dire, à les interrompre et à finir les phrases à leur place. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Je ne me sens jamais pressé(e) et ce, même dans les situations stressantes.                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Je m'impatiente vite si je dois attendre.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Je me donne à 100 % dans tout ce que je fais.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Je fais une chose à la fois.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Je parle d'une façon calme et posée.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Je fais ce qui me plaît, peu importe ce que les autres en pensent.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Je fais les choses vite (marcher, manger, etc.).  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. J'exprime mes sentiments.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Je m'intéresse à beaucoup de choses en dehors de mon emploi.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

## SECTION 8: INFORMATIONS GÉNÉRALES

Voici un certain nombre de questions sur votre établissement, votre syndicat et votre fédération. Veuillez cocher la case qui correspond à votre réponse ou inscrire votre réponse dans l'espace réservé.

1. Quel est le nombre total d'employés dans l'établissement où vous travaillez?

- |                    |                          |   |
|--------------------|--------------------------|---|
| moins de 50        | <input type="checkbox"/> | 1 |
| entre 50 et 100    | <input type="checkbox"/> | 2 |
| entre 100 et 500   | <input type="checkbox"/> | 3 |
| entre 500 et 1 000 | <input type="checkbox"/> | 4 |
| plus de 1 000      | <input type="checkbox"/> | 5 |

2. Dans quelle région du Québec travaillez-vous?

- |                               |                          |    |
|-------------------------------|--------------------------|----|
| Bas-Saint-Laurent             | <input type="checkbox"/> | 1  |
| Saguenay-Lac-St-Jean          | <input type="checkbox"/> | 2  |
| Québec                        | <input type="checkbox"/> | 3  |
| Mauricie-Bois-Francs          | <input type="checkbox"/> | 4  |
| Estrie                        | <input type="checkbox"/> | 5  |
| Montréal                      | <input type="checkbox"/> | 6  |
| Outaouais                     | <input type="checkbox"/> | 7  |
| Abitibi-Témiscamingue         | <input type="checkbox"/> | 8  |
| Côte-Nord                     | <input type="checkbox"/> | 9  |
| Nord-du-Québec                | <input type="checkbox"/> | 10 |
| Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine | <input type="checkbox"/> | 11 |
| Chaudière-Appalaches          | <input type="checkbox"/> | 12 |
| Laval                         | <input type="checkbox"/> | 13 |
| Lanaudière                    | <input type="checkbox"/> | 14 |
| Laurentides                   | <input type="checkbox"/> | 15 |
| Montréal                      | <input type="checkbox"/> | 16 |

3. De quel syndicat êtes-vous membre? \_\_\_\_\_

4. De quelle fédération fait partie votre syndicat?

- |   |                          |    |
|---|--------------------------|----|
| CSN - Construction  | <input type="checkbox"/> | 1  |
| Fédération du commerce (FC)   | <input type="checkbox"/> | 2  |
| Fédération des affaires sociales (FAS)  | <input type="checkbox"/> | 3  |
| Fédération des employées et employés des services publics (FEESP)                       | <input type="checkbox"/> | 4  |
| Fédération nationale des communications (FNC)   | <input type="checkbox"/> | 5  |
| Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ)                  | <input type="checkbox"/> | 6  |
| Fédération des professionnelles et professionnels salariés et cadres du Québec (FPPSCQ) | <input type="checkbox"/> | 7  |
| Fédération de la métallurgie (FM)   | <input type="checkbox"/> | 8  |
| Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (FTPF)                             | <input type="checkbox"/> | 9  |
| Secteur professionnel des technologies médicales (SPTM)                                 | <input type="checkbox"/> | 10 |

