

Concilier les responsabilités professionnelles,
familiales, personnelles et sociales:
ce n'est pas toujours la santé!

RAPPORT DE RECHERCHE

**VOLET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE
DES RECHERCHES**

**CONCILIER L'INCONCILIALE (CRSH)
ET
L'ART DE CONCILIER L'INCONCILIALE (CQRS)**

France Tissot
Karen Messing, Louise Vandelac
Suzanne Garon
Johane Prévost, Andrée-Lise Méthot, Rolande Pinard

en collaboration avec
Carole Gingras, Directrice de la condition féminine,
Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
et
Sylvie de Grosbois,
des Services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

Rapport présenté à la
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

LE 19 NOVEMBRE 1997

Recherche interdisciplinaire et concertée CINBIOSE (Centre d'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement) de l'UQAM - FTQ - Département de Service Social de l'Université de Sherbrooke - Services aux collectivités de l'UQAM.

1. INTRODUCTION

À l'heure actuelle, plus de 60% des couples canadiens et québécois ayant des enfants sont sur le marché du travail, alors qu'en 1961, au Canada, cette proportion n'était que de 20%. Ajoutons qu'au Québec, plus de 60% des quelques 270 000 chefs de famille monoparentale occupent un emploi à l'extérieur du foyer.^{1,2} Or, plusieurs études^{3,4,5,6} démontrent qu'un nombre important de parents en emploi éprouvent de sérieuses difficultés à concilier les activités familiales et professionnelles et souffrent de stress, d'épuisement et de plusieurs autres problèmes de santé.

C'est dans ce contexte qu'en 1992, lors du congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), première centrale syndicale québécoise en importance, une rencontre portant sur les difficultés de conciliation a rassemblé près de 300 personnes, lesquelles ont témoigné pendant plusieurs heures de leurs difficultés. L'intérêt alors manifesté a incité la FTQ à initier une vaste démarche de sensibilisation et de recherche ayant pour objectif d'améliorer les conditions de conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Dans le cadre du protocole entre les services aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal, (UQAM) et les syndicats, le service de la condition féminine de la FTQ a proposé qu'une recherche sur les conditions, les contraintes, les stratégies, les difficultés, les échecs et les impacts personnels et sociaux de la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles puisse être entreprise.

Cette recherche, dirigée par trois professeures, Louise Vandelac du Département de Sociologie, Karen Messing du Département de Biologie, toutes deux du CINBIOSE et Suzanne Garon, du Département de Service Social de l'Université de Sherbrooke a été menée par toute une équipe, composée notamment de Johane Prévost et Rolande Pinard (successivement à la coordination), d'Andrée-Lise Méthot qui a joué un rôle clé dans les relations avec les milieux et de France Tissot qui a assumé l'analyse des données, et de plusieurs autres chercheuses qui ont apporté des contributions ponctuelles. Cela, sans oublier l'étroite collaboration de Carole Gingras de la FTQ qui, à l'initiative du projet nous a largement permis d'entrer dans les milieux de travail et de Sylvie de Grosbois des services aux collectivités de l'UQAM. Soulignons que ces recherches ont été subventionnées par le Conseil de Recherches en Sciences humaines du Canada (CRSH), le Conseil Québécois de Recherche sociale (CQRS). Elles ont également reçues des appuis financiers des partenaires patronaux et syndicaux impliqués, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université de Sherbrooke ainsi que de certaines instances gouvernementales.

1.1 BRÈVE DESCRIPTION DE LA RECHERCHE

Suite à une recherche exploratoire menée dans 3 milieux de travail de la région Montréalaise, publiée en 1993¹⁰, la présente recherche visait à identifier les conditions concrètes ainsi que les stratégies de conciliation à partir des conditions de travail d'employés-es syndiqués-es de 4 grands secteurs d'emploi de la région de Montréal. C'est pour tenter de saisir dans toute leur complexité ces conditions de conciliation que nous avons adopté une triple démarche de type quantitative (questionnaires), qualitative (entrevues individuelles et collectives) et ergonomique.

Ainsi, suite à un vaste sondage dans les milieux de travail ciblés, nous avons pu identifier les employés-es à temps plein, également parents d'enfant de douze ans et moins, ce qui nous a notamment permis d'établir un échantillon de 349 personnes (128 hommes et 187 femmes), auxquelles nous avons administré un questionnaire. Concernant le volet qualitatif, plusieurs rencontres collectives dans chacun des milieux ainsi qu'une trentaine d'entrevues individuelles ont permis d'affiner et de compléter l'analyse. Enfin, le volet ergonomique a porté sur l'un des aspects identifiés comme étant les plus problématiques à savoir, les nombreuses démarches de réarrangements de garde déployées par 30 téléphonistes confrontées à des horaires de travail fluctuants, irréguliers et imprévisibles.

Le présent rapport sur la détresse psychologique s'inspire certes des volets qualitatif et ergonomique, mais il s'appuie d'abord et avant tout sur l'analyse des réponses au questionnaire quant aux facteurs associés à la détresse psychologique et aux difficultés de conciliation. Malgré tout l'intérêt du matériel analysé, il convient cependant d'entrée de jeu de souligner les limites inhérentes à un tel texte. Premièrement, ce rapport ne prétend pas être une étude complète et exhaustive de l'ensemble des difficultés de conciliation rencontrées par ces parents en emploi.

Deuxièmement, compte tenu des modalités de cette recherche, notre connaissance de chacun des milieux de travail n'est pas suffisamment approfondie pour permettre d'établir une liste exhaustive des conditions affectant la conciliation, bien qu'à l'évidence, certaines conditions de travail aient un impact significatif au point de mériter d'être modifiées.

Troisièmement, ni le choix des secteurs d'emploi analysés ni la population de notre étude, n'ont été sélectionnés au hasard. Cette étude n'est donc pas représentative de la population québécoise. Ainsi, les employés-es des petites entreprises, ceux des secteurs primaire et secondaire ainsi que les travailleurs-ses autonomes n'y sont pas représentés-es. En outre, comme en témoigne le profil des répondants-es qui sera présenté ultérieurement, la scolarité, les

revenus personnels et familiaux, l'ancienneté, etc. de la population de notre étude sont nettement au-dessus de la moyenne québécoise. Par conséquent, bien qu'au plan formel, cette étude ne puisse prétendre être représentative de la population québécoise, ses résultats sur la détresse psychologique méritent d'autant plus d'être considérés comme un révélateur significatif pour les autres parents en emploi que ces données sont tirées de populations d'employés-es "privilegiées" par rapport à la moyenne québécoise.

Quatrièmement, bien que nous soyons forts conscientes que la conciliation englobe l'ensemble des activités de coordination, de gestion, de prise en charge des enfants résidant à la maison (ce qui dépasse largement les enfants de 12 ans et moins de notre enquête) ainsi que des personnes vivant une situation de dépendance ponctuelle, conjoncturelle ou permanente (adultes ayant des problèmes de santé, aînés-es peu ou pas autonomes etc.)⁷, cette étude ne pouvait malheureusement en tenir compte.

Enfin, ce texte n'est qu'un des nombreux volets de cette recherche. Il devrait donc être lu en conjonction avec le rapport sur les stratégies de conciliation déployées par 30 téléphonistes (réarrangements de garde, changements d'horaires)⁸, le rapport sur les conditions de conciliation dans l'entreprise du secteur énergie⁹, ainsi que l'étude exploratoire, Concilier l'inconciliable¹⁰, les faits saillants publiés par la FTQ¹¹, les articles déjà publiés,^{12,13} ainsi que le rapport final de recherche et d'autres textes en voie d'achèvement.

Le présent rapport de recherche porte sur la détresse psychologique, ressentie par près de la moitié des répondants-es au questionnaire, ce qui est près du double d'un échantillon comparable tiré de la population québécoise. Compte tenu du très haut taux de détresse psychologique relevé dans notre étude, détresse qui, rappelons-le, constitue souvent l'antichambre de nombreux problèmes de santé mentale et physique, nous avons cru bon analyser plus en détail les principaux déterminants de cette détresse, notamment ceux associés aux conditions de vie, de travail et de conciliation afin de tenter d'en cerner l'importance et l'impact sur la détresse psychologique.

Pour ce faire, nous avons divisé ce rapport en trois parties:

-d'abord la présentation de la méthodologie (ce que nous avons fait, avec quels outils et selon quels choix méthodologiques). Cette partie s'amorce par un aperçu sommaire des critères de sélection des entreprises et de la population étudiée et fait état des variables retenues pour l'analyse des milieux de travail et des milieux familiaux.

-ensuite les résultats et la discussion, où la présentation et l'analyse des données s'ouvre par une description des différents groupes étudiés. Cela est suivi par une brève description des conditions professionnelles et domestiques de conciliation. Nous passons ensuite à l'analyse plus approfondie des résultats relatifs aux difficultés de conciliation et à la détresse psychologique. Enfin, nous analysons certaines des conséquences de la détresse psychologique sur la vie personnelle.

- En fin de texte, une série de tableaux permet d'examiner de façon schématique et synthétique certains de nos résultats.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 POPULATION À L'ÉTUDE

Cette recherche a été menée auprès des membres de syndicats affiliés à la FTQ travaillant dans 3 entreprises de la région de Montréal du secteur public, parapublic et privé. L'échantillon final est composé de 5 groupes: (1) 64 femmes, téléphonistes d'une entreprise de communications; (2) 65 hommes, techniciens de la même entreprise; (3) 30 travailleurs et 83 travailleuses de bureau d'une entreprise du secteur de l'énergie; (4) 22 hommes, techniciens de la même entreprise; (5) 40 femmes et 11 hommes qui travaillent dans un établissement de santé - des techniciens, employés-es de bureau, employés de métiers et quelques préposés-es aux bénéficiaires (tableau 1). Cette concentration d'hommes et de femmes dans différents secteurs est tributaire de la division sexuelle des emplois dans les entreprises.

L'étude s'adressait à des employés-es effectuant un minimum de 28 heures de travail par semaine, depuis plus de six mois, et vivant avec un ou des enfants de 12 ans et moins pendant au moins la moitié du temps (2 sem/mois). Pour identifier les personnes, correspondant aux critères de sélection et acceptant de participer à la recherche, nous avons dû effectuer un sondage auprès de 2 900 employés-es, soit l'ensemble des 350 syndiqués-es du centre hospitalier, 1474 syndiqués-es de l'entreprise de l'énergie et 1065 employés-es de l'entreprise de communications. Le taux de réponse global au sondage était de 73% (variant de 65% à 81% selon les milieux).

Parmi les 584 personnes répondant aux critères de sélection et acceptant de participer à l'enquête par questionnaire, un maximum de 100 hommes et de 100 femmes par milieu de travail était sélectionné (ce qui correspondait au nombre maximal d'heures de libération négociées avec les parties patronales). Dans certains milieu ce maximum n'a pu être atteint. Sur

les 432 personnes sollicitées, 349 ont rempli le questionnaire, ce qui représente un taux de réponse de 81% de la population ciblée dans les trois milieux de travail (taux variant de 75% à 86% d'un milieu à l'autre). Parmi ceux-ci 22 ont été invalidés.*

Pour toutes les analyses de cette étude, nous avons exclu les 6 hommes téléphonistes et les 6 femmes techniciennes des deux entreprises parce qu'ils constituaient des populations exceptionnelles et trop peu nombreuses. La population totale de l'étude comprend donc 187 femmes et 128 hommes. De ce nombre, nous avons exclu de certaines analyses les 11 hommes employés dans le secteur de la santé, constituant une population trop faible en nombre pour que l'analyse puisse être significative.

2.2 LE QUESTIONNAIRE

Une première version des questionnaires a été prétestée dans chacun des milieux, réajustée en fonction des commentaires et abrégée pour permettre de le remplir en une heure. Le questionnaire final comprenait 97 questions communes à tous les milieux dont 5 étaient sous forme de tableaux (congés, retards, ..) et 5 comportaient plusieurs sous-questions (situations familiales vécues, appréciation des conditions de travail, liste de mesures proposées, ...). Des questions portaient sur les données socio-démographiques, socio-familiales et socio-professionnelles, l'horaire de travail, les conditions de conciliation au travail (moyen de communication avec les enfants, les retards, l'absentéisme, ...), le niveau de satisfaction quant aux conditions de travail, la détresse psychologique, le partage des responsabilités familiales, la relation de couple, la garde des enfants, le temps passé avec les enfants, la santé et le bien-être des enfants et l'évaluation de situations de vie personnelle et familiale. Pour certains groupes de travailleurs et travailleuses, les questionnaires ont dû être adaptés aux conditions particulières de leur milieu de travail.

Nous jugions indispensable, pour assurer une large participation et pour éviter tout biais lié à la surcharge de travail et aux difficultés de conciliation, que les syndiqués-es puissent remplir le questionnaire sur leur lieu de travail en bénéficiant d'une heure et demie de libération payée par l'employeur, ce qui fut accordé par les entreprises participantes.

* Les 22 questionnaires ont été invalidés pour les raisons suivantes: 8 personnes travaillaient moins de 28 heures par semaines, 9 vivaient moins de deux semaines par mois avec leurs enfants, 1 avait trop de réponses manquantes, 2 avaient des enfants de plus de 12 ans, 2 avaient une ancienneté de moins de 6 mois.

La passation des questionnaires a nécessité plus de 110 séances, toutes supervisées par l'équipe de recherche. Les syndiqués-es étaient invités-es à venir remplir le questionnaire dans des locaux appropriés fournis par l'entreprise où une membre de l'équipe de recherche décrivait l'étude, vérifiait de nouveau l'éligibilité des répondants-es et présentait les consignes pour remplir le questionnaire selon un préambule préétabli, afin d'en assurer l'homogénéité. Elle répondait aussi aux questions de clarification.

2.3 ANALYSES

Il est à noter que l'analyse des résultats a été conduite séparément pour les hommes et les femmes, parce qu'ils ont des conditions de travail et des conditions de vie très différentes. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie au travail n'est pas vécue de la même façon, si bien que les difficultés ou problèmes de conciliation, leurs causes et leurs effets peuvent varier selon le sexe. Analyser les relations entre ces variables en regroupant les hommes et les femmes aurait pu diminuer l'importance de certains liens ou même complètement les éliminer.^{14,15}

2.3.1 Les variables dépendantes: difficultés de conciliation et détresse psychologique

Deux variables dépendantes ont été analysées dans cette étude. Nous avons tenté de comprendre quels facteurs (du milieu de travail, personnels,...) contribuaient aux "difficultés de conciliation" et à la détresse psychologique. On a cerné les "difficultés de conciliation" par la question suivante: "Au cours des trois derniers mois, pourriez-vous dire que la conciliation entre les responsabilités familiales et votre travail a été: très difficile /difficile /un peu difficile /facile /très facile".

La détresse psychologique de nos répondants-es a été estimée à l'aide d'une échelle de santé mentale validée et utilisée depuis 1983 par Santé Québec, un organisme public qui suit l'état de santé de la population Québécoise par des enquêtes périodiques. Il s'agit d'un outil de surveillance de l'état de santé mentale de la population non-institutionnalisée dérivé de l'échelle d'Ilfeld.¹⁶ Cette échelle comprend 14 questions, mesurant la fréquence à laquelle ont été ressentis divers symptômes associés aux états dépressifs, aux états anxieux, aux troubles cognitifs et à l'irritabilité. Ces symptômes doivent s'être manifestés au cours des 7 derniers jours précédant le questionnaire. L'indice est élaboré en attribuant un score à chaque réponse (jamais=0, de temps en temps=1, assez souvent=2, très souvent=3), lesquels sont ensuite cumulés et ramenés sur une échelle variant de 0 à 100. Nous avons utilisé le même seuil que Santé Québec pour évaluer la proportion de notre échantillon présentant un niveau élevé de

détresse psychologique, soit 26,2 qui correspondait au niveau de détresse des 20% des Québécois les plus atteints lors de l'enquête de Santé Québec de 1987. Nous avons divisé nos répondants-es correspondant à un niveau faible ou élevé de détresse. Cet indice ne permet pas de déterminer avec exactitude la prévalence des problèmes de santé mentale au sein d'une population ni de déterminer les individus ayant un niveau pathologique de détresse, mais sert d'outil pour mesurer des états pré-pathologiques, c'est-à-dire avant l'apparition d'une maladie.¹⁷

2.3.2 Les variables indépendantes: les facteurs du milieu de travail et personnels

Le milieu de travail

Les horaires

Nous avons demandé aux répondants-es à quelle heure commençait et finissait leur journée de travail et si ces heures de début ou de fin de journée variaient, nous demandions alors quelle était l'heure la plus hâtive et/ou la plus tardive à laquelle ils avaient commencé et/ou terminé leur travail au cours des trois derniers mois. Le quart de travail assigné aux répondantes et répondants ne correspondait pas, dans plusieurs cas, à leur horaire de travail effectif des trois derniers mois. De façon à obtenir un portrait précis des quarts de travail nous avons classé les répondantes et les répondants en 5 catégories basées sur les heures de début et de fin de journée. Ce regroupement est basé sur les catégories mises au point dans l'étude nationale canadienne sur la garde des enfants.¹⁸

- quart de matin : travail effectué de jour et pouvant commencer avant 8h
- quart de jour: travail effectué de jour entre 8h et 18h
- quart de fin de journée: travail prenant fin au plus tard entre 18h et 22h (inclus)
- quart de fin de soirée: travail prenant fin au plus tard entre 22h et 2h (inclus)
- quart de nuit: travail prenant fin entre 2h et 6h
- quart irrégulier les heures auxquelles la journée de travail commence ou se termine différent de plus de 2 heures d'une journée à l'autre

Pour les personnes dont l'horaire était irrégulier il fallait distinguer deux autres paramètres: la flexibilité et la prévisibilité. Il fallait définir le sens de la "flexibilité", selon que celle-ci était contrôlée en tout ou en partie par l'employée ou à l'inverse que la "flexibilité" était imposée par

l'employeur, ce qui signifie en fait pour les employés-es contraintes et "rigidité". Quant à la variabilité des horaires imposée par l'employeur, elle peut être prévisible ou imprévisible.

Récapitulons. Nous avons d'abord vérifié la variabilité des heures travaillées, en examinant les heures auxquelles les répondants-es commençaient et finissaient leur journée de travail. Ces heures ont été évaluées pour les trois derniers mois de travail, et ne nous permettent pas de savoir à quelle fréquence les variations de début et de fin de journée ont eu lieu. Cependant, nous savons par l'intermédiaire des entrevues individuelles et collectives et par l'étude de l'activité de travail que les variations de début et de fin de journée sont fréquentes et régulières. Pour déterminer la prévisibilité, nous avons demandé aux répondants-es dont l'horaire de travail pouvait varier d'une semaine à l'autre, à quel moment leur horaire de travail leur était donné.

La flexibilité/rigidité a été déterminée en consultant les entreprises et les conventions collectives. Seule l'entreprise du secteur énergie offrait à presque tous ses employés-es syndiqués-es la flexibilité de début et de fin de journée, ainsi que la possibilité d'aménager leur temps de travail avec un nombre d'heures totales calculé sur deux semaines. La journée potentielle de travail s'étend sur onze heures (de 7h00 à 18h00) à l'intérieur desquelles deux périodes de deux heures chacune sont obligatoirement travaillées (entre 9h30 et 11h30 et entre 13h30 et 15h30), chaque employé-e devant prendre au moins 45 minutes de repos le midi. Les heures qui restent sont travaillées au choix de l'employé-e. Les employés-es doivent travailler 70 heures par période de paie (deux semaines), dont 40 sont à heures fixes; les autres 30 heures pouvant être aménagées au choix de l'employé-e, avec la possibilité d'accumuler des heures en travaillant plus de sept heures par jour et ainsi se faire une réserve maximale de 14 heures, leur permettant de prendre une journée de congé par deux semaines (au maximum). Les employés-es peuvent aussi utiliser ce temps accumulé au rythme d'une demi-journée par semaine, ou encore abréger ainsi certaines journées de travail; tout dépendant de leur capacité à accumuler des heures. Le calcul des heures travaillées est fait à partir d'un totalisateur que l'employé-e branche et débranche à chaque entrée et sortie du travail. Le supérieur immédiat doit approuver le moment où l'employé-e prendra ces heures de congé accumulées et le préavis requis varie selon les superviseurs-es et selon la nature du travail.

Cependant, certains groupes d'employés-es voient cette flexibilité d'horaire réduite ou exclue. Certains ne peuvent commencer avant 8h00 le matin et se voient fréquemment imposer des 'tours de garde' à horaire fixe rigide (certains répondants-es ne pouvaient appliquer la souplesse entre 8h00 et 18h00 qu'une semaine par mois).

Nous avons regroupé en trois catégories les employés-es de cette entreprise du secteur de l'énergie:

1- horaire flexible ou horaire jamais ou rarement rigide: ceux et celles qui ont répondu pouvoir toujours (100% du temps) ou très souvent (75% du temps), commencer n'importe quand entre 7h et 9h30 le matin et terminer n'importe quand entre 15h30 et 18h et ne jamais être obligé de commencer ou de terminer à une heure fixe;

2- horaire occasionnellement, souvent ou très souvent rigide: ceux et celles qui ont répondu pouvoir souvent (50% à 75% du temps), occasionnellement (25% à 49% du temps) ou rarement (moins de 25% du temps) commencer n'importe quand entre 7h et 9h30 le matin et terminer n'importe quand entre 15h30 et 18h;

3- horaire toujours rigide: ceux et celles commençant et terminant leur journée à heure fixe.

Les employés-es des autres entreprises n'avaient aucune flexibilité quant aux heures de travail. Les téléphonistes de l'entreprise des communications doivent même subir une coupure de salaire pour tout retard dépassant 3 minutes, retard également noté dans leur dossier. L'ensemble de ces travailleuses et travailleurs sont donc classés-es dans la catégorie "horaire toujours rigide".

"Normalité" de l'horaire

Nous avons également regroupé les horaires de travail selon les journées travaillées et les heures de début et de fin de journée de travail, afin de déterminer le caractère atypique des horaires de ces employés-es par rapport aux autres horaires familiaux et sociaux (écoles, garderies, etc.). Les jours "normaux" correspondent aux jours de semaine seulement. Ceux qui travaillent la fin de semaine ont été classés comme travaillant les jours dits "spéciaux". Ceux et celles qui occupent un poste de jour fixe qui se termine chaque jour au plus tard à 18h00 (selon des heures de début et de fin de travail ne variant pas plus de deux heures d'un jour à l'autre) sont considérés-es comme travaillant à des heures "normales". Précisons que nous avons dû opter pour 18 heures, à cause des horaires flexibles de l'entreprise de l'énergie, mais que nous ne considérons nullement que 18 heures soit une heure "normale" facilitant la conciliation. Ceux et celles qui ont dit avoir commencé leur journée de travail avant 8h ou l'avoir terminé après 18h ou encore dont les heures de début et/ou de fin de journée varient de plus de 2 heures travaillent à des heures dites "spéciales". Les employés-es de l'entreprise de l'énergie ayant des horaires flexibles de jour qu'ils déterminent eux-mêmes, sont considérés-es, pour les fins de cette analyse, comme ayant des heures de travail dites "normales".

Autres conditions de conciliation

Nous avons également examiné la question de l'accès au téléphone durant les heures de travail en posant la question suivante: 1) Avez-vous la possibilité de faire des appels personnels durant vos heures de travail? et 2) Avez-vous la possibilité de recevoir des appels personnels durant vos heures de travail? Ces deux conditions ont été regroupés pour les analyses multivariées.

Facteurs personnels

Le nombre et l'âge des enfants, leurs modes de garde, leur état de santé et leurs problèmes particuliers (problèmes de violence et d'apprentissage à l'école), ainsi que le revenu personnel et familial, l'activité principale du conjoint et son horaire de travail, enfin, le partage des tâches et le support du conjoint, sont autant de variables analysées.

Modes de garde des enfants

Nous avons inclus, dans l'analyse, plusieurs questions concernant la garde des enfants. Nous avons d'abord calculé le nombre de modes de garde utilisés, en identifiant les différents modes de garde utilisés par les répondants-es, pendant le travail, pour leurs enfants d'âge préscolaire et d'âge scolaire. Nous avons considéré comme un seul mode de garde, les modes de garde pour enfants d'âge préscolaire et scolaire du type gardienne à son domicile, membre de la parenté à son domicile, etc. Nous avons toutefois considéré les programmes de garde avant et après l'école, scolaire et préscolaire, comme étant 2 modes de garde différents puisqu'il ne s'agit pas nécessairement de la même école, ni des mêmes locaux, ni des mêmes éducatrices, etc. Le mode de garde: "par le conjoint" n'a pas été inclus dans le total. Le mode de garde "les enfants se gardent par eux-mêmes" a été considéré comme un mode de garde, dans la mesure où il implique arrangements préliminaires, surveillance téléphonique, dispositifs en cas d'urgence, etc.

Nous avons également analysé deux autres questions concernant les problèmes de garde d'enfants:

1) Depuis une semaine, combien de fois vous ou votre conjoint-e avez-vous réorganisé vos arrangements de garde (changé les heures de garde, appelé pour trouver une gardienne, cherché un nouveau mode de garde,...) pour la garde des enfants pendant vos heures de travail ?

2) La garde des enfants pendant les journées pédagogiques vous pose-t-elle des problèmes d'organisation (arrangements, horaires, etc.)?

L'indice de partage des tâches

Le questionnaire comprenait aussi une grille de 25 questions concernant les responsabilités familiales, centrées sur les activités de la vie quotidienne telles que les repas, les transports, le ménage, le lavage et plus particulièrement les soins aux enfants. Pour chacune de ces activités les répondants-es devaient nous dire si, la plupart du temps, ils l'accomplissaient surtout eux-mêmes, si c'était surtout leur conjoint-e, si les deux s'en chargeait ou si c'était une tierce personne.

À partir de l'ensemble des réponses, nous avons construit un indice du partage des responsabilités familiales entre les répondants, les répondantes et leur conjoint-e. Il ne s'agit pas d'une mesure de la charge des responsabilités familiales mais plutôt d'une mesure de partage. L'indice est élaboré en attribuant un score à chaque réponse (surtout vous-même (100%), surtout votre conjoint-e (0%), vous-même et votre conjoint-e (50%)). Ces scores sont ensuite additionnés et divisés par le nombre de questions qui s'appliquent (les activités qui ne s'appliquent pas ou qui sont effectuées par une autre personne ne sont pas comptabilisées dans l'indice). Nous avons subdivisé nos répondants et nos répondantes selon la valeur médiane de l'indice (valeur qui divise la population en 2 groupes égaux). Cet indice ne concerne donc pas les répondantes monoparentales.

L'activité principale des conjoints-es

La classification des familles selon le statut d'activité du conjoint comprend 7 catégories:

- 1- le conjoint ou la conjointe travaille 50 heures et plus par semaine (inclus quelques personnes travaillant à temps plein en plus d'étudier à temps partiel).
- 2- le conjoint ou la conjointe travaille entre 28 et 49 heures par semaine (inclus quelques personnes travaillant à temps partiel et étant aux études à temps partiel ou à temps plein).
- 3- le conjoint ou la conjointe travaille moins de 28 heures par semaine (inclus quelques personnes étant aux études à temps partiel).
- 4- la conjointe est en congé de maternité ou en congé pour jeune enfant
- 5- le conjoint ou la conjointe est sans emploi, au chômage ou en congé (maladie, CSST)
- 6- le conjoint ou la conjointe s'occupe des enfants à la maison
- 7- la répondante n'a pas de conjoint

L'indice de support émotionnel

Pour évaluer le soutien du (de la) conjoint-e, nous avons eu recours à un indice de support émotionnel, développé par S. Guay-Genest¹⁹ du département de psychologie de l'Université Laval, sous la direction de Réjean Tessier. Cet indice comprend 10 questions qui mesurent la perception de la disponibilité, de l'ouverture ou du support du conjoint ou de la conjointe. Les questions se présentent sous forme d'énoncés (ex: mon/ma partenaire me comprend si je suis fatigué(e) ou irritable ; mon/ma partenaire m'appuie dans les démarches que j'entreprends), réparties selon 8 catégories de réponse allant de jamais à toujours. L'indice est élaboré en attribuant un score à chaque réponse (jamais=1 à toujours=8), lesquels sont ensuite cumulés et ramenés sur une échelle variant de 8 à 80. Comme il n'y a pas de seuil attribué à cet indice, nous avons subdivisé nos répondants et nos répondantes en terciles (premier tiers; deuxième tiers; troisième tiers).

La santé des enfants

Nous avons regroupé toutes les familles ayant un ou des enfants souffrant d'un problème de santé chronique (asthme, allergie, etc.) et les familles ayant un enfant handicapé ou malade quel que soit le type de problème. Pour évaluer la charge que peut représenter le soin d'enfants malades, nous avons évalué le nombre de consultations effectuées par tous les répondants-es et leur conjoint-e, au cours de la dernière année, auprès de professionnels de la santé pour les enfants (médecin, dentiste, ophtalmologiste et urgence). Nous avons divisé les répondants-es en deux catégories selon le nombre moyen de visites : 0 à 8 visites/plus de 8 visites.

2.3.3 Les analyses statistiques

Dans un premier temps, nous avons évalué les associations entre les "difficultés de conciliation" et les caractéristiques personnelles et familiales, les conditions de travail et les conditions de conciliation de la population à l'aide du test chi-carré. Ensuite, nous avons utilisé comme méthode d'analyses multivariées la régression logistique pour identifier les principaux facteurs contribuant aux "difficultés de conciliation". Ce type d'analyse permet d'évaluer la contribution relative des différents facteurs du milieu de travail et personnels dans les difficultés de conciliation.

Pour effectuer l'analyse des difficultés de conciliation, nous avons dû établir un seuil de comparaison différent pour les hommes et les femmes. En effet, près du tiers des femmes (29%) ont dit avoir trouvé la conciliation "difficile" ou "très difficile" comparativement à 15% seulement des hommes. Or, le faible nombre de répondants était insuffisant pour permettre de

conserver les mêmes catégories d'analyse pour les hommes et les femmes.

Chez les femmes, nous avons donc regroupé celles qui ont dit avoir trouvé la conciliation "difficile" ou "très difficile" et, dans un second groupe, celles qui ont dit l'avoir trouvé "un peu difficile", "facile" ou "très facile". Par contre chez les hommes, comme seulement 15% d'entre eux ont dit avoir trouvé la conciliation "difficile" ou "très difficile" nous avons dû regrouper ceux qui ont dit avoir trouvé la conciliation "un peu difficile", "difficile" ou "très difficile" dans un groupe, pour les comparer à ceux qui l'ont trouvé "facile" ou "très facile", afin d'avoir un nombre suffisant d'individus dans chaque groupe permettant de procéder à l'analyse des différentes variables. Par conséquent, il faut garder en mémoire que les facteurs qui ressortent de l'analyse des difficultés de conciliation ne représentent pas le même niveau de difficulté pour les hommes et pour les femmes.

La méthode de sélection des variables à inclure dans les modèles est présentée à l'annexe 1. Étant donné les différences entre les milieux, nous avons systématiquement inclus la variable "groupe de travail" dans chacun des modèles. Pour les femmes il s'agissait des groupes suivants: téléphonistes-communication/ hôpital / employées de bureau-énergie. Pour les hommes il s'agissait des groupes: techniciens-communication/ employés bureau-énergie/ techniciens-énergie.

Comme la présence de jeunes enfants, le nombre d'enfants, le niveau de revenu, la qualité de la relation conjugale, le soutien émotionnel de la part du conjoint, et l'emploi ou non de la conjointe dans le cas des hommes ont déjà été associés au conflit travail-famille et/ou à la détresse psychologique^{20,21,22}, nous avons inclus dans tous les modèles de régression logistique les variables: âge du plus jeune enfant à la maison, le nombre d'enfants, le support émotionnel du conjoint ou de la conjointe, le revenu familial et l'emploi ou non de la conjointe pour les répondants.

Par cette même méthode nous avons également identifié, parmi les variables mesurées, les principaux facteurs associés à la détresse psychologique.

L'indice de détresse psychologique est fortement associé à la variable "difficultés de conciliation" chez les hommes et chez les femmes. Toutefois, dans les modèles de régression, nous n'avons pas inclus cette variable comme étant un facteur de détresse psychologique puisque cette variable représente un ensemble de facteurs. Or, nous voulions justement identifier précisément quels problèmes de conciliation particuliers avaient un impact sur la santé mentale des hommes et des femmes.

Rappelons que les analyses ont été effectuées séparément pour les hommes et les femmes. Comme certaines variables de l'étude ne concernaient pas l'ensemble des travailleurs et des travailleuses nous avons préféré faire l'analyse en 2 étapes. 1) Pour les femmes et pour les hommes la première analyse n'incluait que les répondants-es dont le ou la conjoint-e travaillait puisque nous voulions analyser les variables concernant l'horaire de travail des parents. En excluant de cette façon les répondantes monoparentales (il n'y avait aucun homme monoparental), nous pouvions également analyser les variables "partage des tâches" et "support émotionnel du conjoint" qui ne concernaient que les répondantes ayant un conjoint. Il est à noter que seulement 7 femmes avaient un conjoint qui ne travaillait pas.

2) Nous avons ensuite procédé à une seconde analyse incluant tous les répondants-es afin d'obtenir un portrait global. Cependant, comme certaines variables ne concernant que les répondants-es ayant un conjoint se sont avérées significatives dans la première analyse mentionnée ci-haut, nous avons dû ajouter à ces variables une autre catégorie permettant d'inclure les gens non concernés. Par exemple nous avons rajouté, chez les femmes, la catégorie 'famille monoparentale' à la variable l'horaire de travail des deux parents. Cela donne les catégories suivantes: les 2 parents ont une semaine de travail normale/ 1 parent ou aucun des parents n'a une semaine de travail normal/ famille monoparentale.

Il est à noter que les différences entre les catégories d'emploi de notre échantillon de travailleuses et celles de notre échantillon de travailleurs ne nous permettent pas de faire des comparaisons des résultats (rapport de cotes des modèles de régression) entre les hommes et les femmes. Par exemple chez les hommes nous avons 2 groupes de techniciens alors que chez les femmes nous n'en avons aucun.

3. RÉSULTATS ET DISCUSSION

3.1 DESCRIPTION SOMMAIRE DES DIFFÉRENTS GROUPES DE L'ÉTUDE

Dans l'entreprise des communications, les téléphonistes effectuent un travail d'assistance téléphonique à la clientèle (information générale, aide aux personnes malentendantes, appels outre-mer, ...). Elles font un travail sédentaire et routinier où assises toute la journée devant des terminaux d'ordinateurs, elles doivent répondre à un volume d'appels téléphoniques atteignant jusqu'à 900 appels par jour. Le travail est particulièrement exigeant au service d'information générale où le temps de réponse moyen est de 24 secondes. Ce type de travail s'accompagne d'une surveillance électronique visant à contrôler la quantité d'appels reçus et leur durée, ainsi que la durée et le nombre de fois où l'employée s'est "débranchée"; cette surveillance électronique est habituellement complétée par l'écoute téléphonique périodique pour vérifier le contenu des appels.

Les techniciens de l'entreprise des communications sont répartis en 15 postes de travail différents (transmission de données, bureau central, service des affaires, informatique, bureautique, etc.). Au plan géographique, bon nombre travaillent dans des bureaux du centre-ville toute la journée, alors que d'autres sillonnent l'île de Montréal.

Dans l'entreprise du secteur énergie, les employés-es du secteur bureau regroupent surtout des commis dont des commis au service à la clientèle, des secrétaires, des représentants de service, des commis au recouvrement, des dessinateurs, ainsi qu'un certain nombre de personnes affectées à d'autres postes de travail (relevés de compteur, estimateurs, caissières). La nature du travail touchant le service à la clientèle de cette entreprise ressemble beaucoup à celui des téléphonistes de l'entreprise des communications: étroite surveillance de la part des superviseurs, écoute téléphonique, rapports souvent difficiles avec les clients.

Le groupe des techniciens de l'entreprise du secteur énergie, compte des techniciens en architecture, en télécommunications, en planification, en chimie et en électronique, aussi bien que des techniciens commerciaux ou des techniciens de gestion de contrats.

Dans le milieu hospitalier on retrouve 26 postes de travail tels que secrétaires, préposés-es à l'admission, techniciens-nes de laboratoire, technologes médicaux, caissières, réceptionniste-téléphonistes, commis, peintres, cuisiniers, préposés-es à la stérilisation, préposés-es aux bénéficiaires, etc.

Le profil socio-démographique des répondantes et des répondants est présenté au tableau 2. Comparé à la population québécoise, les répondants et les répondantes sont nettement plus scolarisés et ont des revenus personnels plus élevés.²³

Concernant le statut civil, 79% des familles de l'étude sont de type biparental intacte c'est-à-dire que tous les enfants sont issus du couple actuel, ce qui correspond à la moyenne québécoise (73%).²⁴ Notre étude compte davantage de familles recomposées que la moyenne québécoise (dont près du tiers incluent des enfants communs et d'union antérieure) soit 14% comparativement à 8%. Enfin les familles monoparentales, réalité essentiellement féminine, sont presque deux fois moins nombreuses dans notre étude (8%) que dans la population du Québec qui en compte 17,8%, ce qui pourrait être attribuable à l'âge des enfants de nos répondantes.²⁵

Plus de la moitié des familles ont un enfant d'âge préscolaire, dont près de 20% ont un enfant de moins de 2 ans, réalité sans doute sous-estimée, dans la mesure où les femmes en congé de maternité ou parental n'ont pu répondre au questionnaire. Notons que plus de 30% des répondants-es ont 2 enfants de 5 ans et moins.

Le statut d'emploi est présenté au tableau 3. La majorité des répondants-es avaient un statut d'emploi permanent.

3.2 L'HORAIRE DE TRAVAIL

L'horaire de travail est présenté au tableau 4 et la variabilité de ces horaires au tableau 5. Les horaires de travail de la population à l'étude sont très contrastés selon les milieux, les catégories d'emploi et le sexe. Ces horaires diffèrent en termes de jours de travail, de moment de la journée ou de la semaine travaillée, et également en termes de variabilité et de prévisibilité des heures et des jours de travail.

3.3 LES CONDITIONS DOMESTIQUES DE CONCILIATION

Malgré les discours voulant qu'il y ait une tendance vers un partage plus équitable des tâches et des responsabilités, nos données mettent en évidence que les femmes assument toujours la plus grande partie des tâches (voir l'indice de partage des tâches au tableau 6). Parmi les 25 activités répertoriées dans notre liste de responsabilités familiales, seulement deux semblent être faites essentiellement par les hommes: "entretien extérieur de la maison, rénovation, bricolage" et (dans une bien moindre mesure) "amener les enfants au hockey, piscine" (ces informations détaillées ne figurent pas au tableau).

L'indice de support émotionnel moyen est similaire chez les hommes et les femmes. C'est-à-dire qu'en moyenne les hommes et les femmes de l'étude considèrent que leur conjoint-e est très souvent à l'écoute, compréhensif-ve, fier-ère et disponible envers eux. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir l'impression de ne plus avoir de moments intimes avec leur conjoint.

3.4 LES CONDITIONS DE CONCILIATION À L'ENTREPRISE

Quant aux possibilités qu'offre l'entreprise de concilier travail et famille, seulement 40% des hommes et des femmes se disent satisfaits-es et les écarts sont très importants entre les groupes. Ainsi, seulement 10% des téléphonistes de l'entreprise des communications se disent satisfaites, de même que 25% des employées et 14% des employés du secteur bureau de l'entreprise-énergie, n'ayant pas l'horaire flexible. En comparaison, 81% des techniciens de l'entreprise-énergie et 71% des employés de bureau de l'entreprise-énergie ayant l'horaire flexible se disent satisfaits.

Les femmes, notamment les téléphonistes, ont de sérieuses contraintes de conciliation: manque d'accès au téléphone, difficultés associées à la réorganisation de la garde des enfants suite aux changements d'horaire (tableau 7).

3.5 LES DIFFICULTÉS DE CONCILIER

Les femmes sont significativement plus nombreuses que les hommes à considérer la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles difficile. En fait plus de la moitié des hommes trouvent la conciliation facile ou très facile comparativement à seulement 30% des femmes.

Les conditions de travail dans certains milieux offrent plus de facilité pour concilier (tableau 8). Les personnes qui ont des difficultés à concilier identifient l'entreprise comme étant une source de ces difficultés (tableau 9). Les caractéristiques des horaires de travail sont associées aux difficultés de conciliation (tableau 10). Aussi, le travail de fin de semaine et les horaires irréguliers posent problème tant pour les hommes que pour les femmes.

Une régression logistique nous a permis de faire ressortir les principaux facteurs de l'étude associés aux difficultés de conciliation éprouvées par les femmes et les hommes. Ces résultats sont présentés aux tableaux 11 (femmes ayant un conjoint), 12 (toutes les femmes), 13 (hommes dont la conjointe travaille) et 14 (tous les hommes). On constate que les difficultés de

concilier sont associées aux difficultés d'accès au téléphone, ainsi qu'au travail de fin de semaine chez les femmes, et aux horaires atypiques de travail des parents chez les hommes. Les difficultés sont également associées à la présence de très jeunes enfants (5 ans ou moins). Ajoutons que les difficultés de conciliation ne sont pas tant liées au milieu de travail qu'aux conditions de travail.

Chez les hommes, les difficultés de conciliation sont associées au manque de support émotionnel de la part de la conjointe. Contrairement aux résultats de l'étude ontarienne de 1991 sur les employés du secteur public fédéral, menée par Duxbury et ses collègues²⁶, les travailleurs de notre échantillon dont la conjointe n'est pas en emploi ne semblent pas avoir moins de difficultés à concilier le travail et la famille que ceux dont la conjointe est en emploi.

Le nombre d'enfants ne semble pas influencer les difficultés de conciliation.

Les couples ayant un meilleur revenu familial ne semblent pas non plus avoir moins de difficultés à concilier. Il faut cependant noter que nos répondants-es ont des revenus familiaux plus élevés que la moyenne québécoise et que ce sont surtout les familles monoparentales qui ont un revenu familial inférieur à \$50 000. Les mères monoparentales ne semblent pas avoir significativement plus de difficultés à concilier que les mères qui vivent en couple. Il faut cependant noter que l'échantillon ne comprend que 24 mères monoparentales et que parmi les femmes vivant en couple, le quart a un conjoint travaillant plus de 50 heures par semaine.

Chez les répondantes, nous observons certaines corrélations entre le travail de fin de semaine, les horaires de travail atypiques des parents et le manque de moments intimes (tableau 15). Selon les entrevues du volet qualitatif, bon nombre de conjoints-es n'ont plus le temps de se voir, alors que certains couples ont même des horaires complètement décalés de façon à limiter leurs frais de garde. Or, les difficultés de conciliation sont fortement associées au manque de moments intimes avec le conjoint (tableau 16).

3.6 LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE

Plus de la moitié (56%) des femmes ont déclaré des symptômes correspondant à un niveau de détresse psychologique élevé, comparativement à 41% des hommes. Cette détresse est fortement liée aux difficultés de conciliation (tableau 17). La détresse est plus forte dans certains milieux (tableau 18) et chez les personnes qui ont des horaires plus contraignants (tableau 19).

Parmi les femmes, ce sont d'abord les téléphonistes de l'entreprise des communications, puis les employées de bureau de l'entreprise-énergie ayant un horaire occasionnellement, souvent ou très souvent rigide qui sont les plus nombreuses à afficher un niveau élevé de détresse psychologique. Quant aux employées de bureau de l'entreprise-énergie ayant un horaire de travail flexible, elles représentent la plus faible proportion de personnes affectées par la détresse psychologique.

Chez les hommes, ce sont également les employés de bureau de l'entreprise-énergie ayant un horaire de travail flexible et les techniciens de cette même entreprise qui ont majoritairement un horaire flexible qui comptent le moins de gens ayant un indice de détresse psychologique élevé.

La régression logistique nous a permis de faire ressortir les principaux facteurs, qui parmi ceux recensés, sont associés à la détresse psychologique chez les femmes et chez les hommes. Ces résultats sont présentés aux tableaux 20 (femmes dont le conjoint travaille), 21 (femmes dont le conjoint travaille et femmes monoparentales), 22 (hommes avec conjointe qui travaille) et 23 (tous les hommes). Comme en font foi les résultats de d'autres études, le nombre d'enfants et l'âge des enfants ne semblent pas être associés à la déclaration d'état de détresse psychologique, et cela tant chez les femmes que chez les hommes.^{27,28} Nous avons par contre trouvé un lien entre le manque de support émotionnel de la conjointe et la détresse psychologique chez les répondants.

On constate que la détresse psychologique est associée, pour les femmes comme pour les hommes, au fait d'avoir un horaire de travail rigide. D'après les entrevues individuelles et collectives, un des avantages importants de l'horaire flexible chez les employés-es de l'entreprise du secteur énergie était de ne plus être stressé-e par les retards et de ne plus avoir à bousculer les enfants.²⁹

Il faut cependant noter que dans la mesure où coexistent, dans un même milieu, plusieurs conditions de travail jugées difficiles ou faciles, il n'est pas toujours évident d'identifier quelle est "la" condition de travail la plus susceptible de faire augmenter la détresse. Par exemple, parmi les répondants-es de l'entreprise du secteur énergie ayant un horaire flexible, plusieurs jouissent également d'une certaine autonomie dans l'accomplissement de leur tâche. Plusieurs étaient donc surpris de voir des questions sur les pauses ou sur les obstacles à l'utilisation du téléphone. Par contraste, plusieurs postes de travail, comme ceux des téléphonistes de l'entreprise des communications et des employés-es de bureau de l'entreprise énergie qui ont un

horaire rigide sont également très surveillés et très contrôlés. Comme le manque d'autonomie au travail a été maintes fois associé à la détresse psychologique^{30,31} il est difficile ici d'évaluer l'influence précise de la flexibilité des horaires sur la détresse.

La monoparentalité semble également être associée à la détresse psychologique. On observe aussi une forte tendance qui incite à considérer les effets d'horaires de travail atypiques d'un ou des deux parents avec la détresse psychologique des répondantes. Le manque de moments intimes à cause des horaires atypiques des parents est aussi associé à la détresse psychologique chez les répondantes (tableau 16). Enfin, l'insatisfaction des relations avec les supérieurs est un déterminant important de la détresse chez les répondantes. D'ailleurs, plusieurs études ont déjà établi un lien entre le manque de soutien du supérieur immédiat et la dépression.^{32,33}

3.7 CONSÉQUENCES DE LA DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE SUR LA VIE PERSONNELLE

La très grande majorité (98%) des répondants-es ont répondu avoir ressenti de temps en temps, assez souvent ou très souvent au moins un des 14 symptômes que comprend l'échelle de détresse psychologique de Santé Québec. Cette proportion est de 88 % pour l'ensemble de la population de Santé Québec. On demandait à ces répondants-es si ces manifestations avaient nui à leur vie familiale ou sentimentale, au travail, aux études, ou à leur vie sociale au cours des six mois ayant précédé l'enquête.

La moitié des répondants-es affirment que de telles manifestations ont nui à leur vie familiale ou sentimentale au cours des 6 mois précédant l'enquête (tableau 24). Ces manifestations ont également nui au travail ou aux études pour 28% d'entre eux et le tiers ont dû restreindre leurs activités sociales.

Évidemment les personnes ayant un niveau de détresse psychologique élevé sont celles qui ont le plus souvent déclaré de telles répercussions. Dans ce groupe, ces manifestations affectent la vie familiale ou sentimentale de 71% des femmes et de 58% des hommes. Le travail ou les études s'en trouvent affectés chez 41% des femmes et 44 % des hommes. Environ 57% des femmes et 46 % des hommes ont dû restreindre leurs activités sociales.

Ceux et celles qui ont un indice de détresse psychologique élevé sont plus nombreux à se sentir coupables de ne pas réussir à tout faire, à avoir l'impression de ne pas donner assez de temps à leur famille et à dire que leurs enfants leur reprochent souvent ou très souvent de ne pas être assez présents (tableau 25).

4. CONCLUSIONS

Dans notre étude, deux fois plus de répondants-es ont un indice de détresse psychologique élevé que ce qu'on observe dans une population québécoise comparable*, soit pour les femmes (56% comparativement à 33%) et pour les hommes (42% comparativement à 23%).

Comment interpréter de telles données ? Cela tient peut-être entre autres aux conditions de travail prévalant dans nos milieux de travail qui diffèrent, possiblement au chapitre de l'autonomie professionnelle, du rythme de travail et du contrôle (téléphonistes) de celles des catégories d'emploi de l'échantillon de comparaison. En effet, bien qu'elle inclue notre population, l'échantillon de comparaison est un peu plus large et intègre des employés de bureau, de commerces et de services (y compris leurs superviseurs), des contremaîtres et ouvriers spécialisés ainsi que des ouvriers spécialisés et manoeuvres.

Concernant les écarts de détresse psychologique entre hommes et femmes, nos répondantes tout comme les travailleuses québécoises de l'enquête de Santé Québec ont en moyenne un niveau de détresse significativement plus élevé que les travailleurs. Notre enquête révèle également que les femmes considèrent plus difficile de concilier le travail et la famille, difficultés associées notamment au fait qu'elles en assument l'essentiel. Or, ces difficultés sont fortement liées à la détresse psychologique.

Notre échantillon ne nous permet pas de comparer les travailleurs et les travailleuses ayant des enfants à ceux qui n'en ont pas. Cependant nous pouvons croire que les difficultés associées à l'éducation des enfants pour les parents au travail accroissent la détresse psychologique, tant chez les hommes que chez les femmes, le lien entre "détresse psychologique" et "difficultés de conciliation" étant très significatif.

Ne pouvant examiner toutes les variables du milieu de travail et toutes les conditions de conciliation, et n'ayant pas d'informations sur tous les déterminants possibles de la détresse psychologique (décès, problèmes avec un ou une ex-conjoint-e, etc.), il nous est impossible d'exclure que certaines conditions de travail ou certains problèmes personnels auraient pu augmenter le niveau de détresse ou rendre la conciliation plus difficile.

* Un groupe de comparaison a été constitué par l'équipe de Santé Québec à notre demande d'après les données de l'enquête de 1992-93. Il s'agit de parents d'enfants de 12 ans et moins, travaillant 30 heures et plus par semaine.

Cependant nos résultats nous permettent clairement d'affirmer que les conditions de travail (horaires rigides ou irréguliers, difficultés d'accès au téléphone, tensions avec les superviseurs) entraînent de nettes difficultés de conciliation.

Ces résultats indiquent donc des pistes d'intervention à privilégier à la fois pour améliorer les conditions de conciliation et à la fois pour réduire les risques de détresse psychologique. Cela permettrait d'atténuer de façon significative les effets négatifs en cascades qui en découlent d'abord pour les employés-es et leurs familles mais également pour les entreprises et pour l'ensemble de la communauté. Compte tenu que, dans la grande majorité des familles biparentales ayant de jeunes enfants, les deux parents sont désormais en emploi, il est clair que des mesures rapides et cohérentes de conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles s'imposent, au risque, sinon, de compromettre très sérieusement l'avenir des enfants et la cohésion même de cette société.

REMERCIEMENTS

Nous remercions toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui ont accepté de participer à cette étude, les représentants-es syndicaux ainsi que les cadres et les employeurs qui nous ont grandement appuyé dans notre travail. Nous remercions tout particulièrement Carole Gingras, directrice du service de la condition féminine de la FTQ, pour avoir aidé à initier ce projet et l'avoir supporté généreusement. Nous remercions également Sylvie de Grosbois du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal pour ses précieux conseils et pour avoir contribué à assurer les liens entre les chercheurs, la FTQ et les parties syndicales et patronales.

Nous remercions Émilie Houle pour sa contribution à l'analyse des données, Jacques Lemaire pour ses conseils quant aux analyses statistiques ainsi que toutes les personnes qui ont apporté une aide ponctuelle.

Nous remercions enfin toutes les instances qui ont contribué à financer cette recherche notamment: le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le Conseil québécois de recherches en sciences sociales (CQRS), l'UQAM, l'Université de Sherbrooke, les partenaires patronaux et syndicaux et le gouvernement du Québec.

5. TABLEAUX

TABLEAU 1
Composition de la population étudiée en fonction du sexe et du milieu

MILIEU DE TRAVAIL	RÉPONDANTES		RÉPONDANTS	
	n	% parmi les répondantes	n	% parmi les répondants
Entreprise -communications				
Téléphonistes	64	34,2	-	-
Techniciens	-	-	65	50,8
Milieu hospitalier	40	21,4	11	8,6
Entreprise -énergie				
Secteur bureau	83	44,4	30	23,4
Techniciens	-	-	22	17,2
TOTAL	187	59,4	128	40,6

TABLEAU 2

Caractéristiques sociodémographiques des répondants et des répondantes

CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES		RÉPONDANTES		RÉPONDANTS		p ¹
		n	%	n	%	
AGE	moyenne		35,9		37,4	
	moins de 35 ans	82	44,8	39	31,7	<.01
	35 ans et plus	101	55,2	84	68,3	<.05
NIVEAU DE SCOLARITÉ						
	études sec. non complétées	9	4,8	3	2,4	<.001
	études sec. complétées	85	45,5	28	22,4	
	études collégiales	73	39,0	72	57,6	
	études universitaires	20	10,7	22	17,6	
REVENU PERSONNEL						
	moins de 30,000 \$	57	30,8	7	5,5	.000
	30,000 à 39,999 \$	108	58,4	17	13,4	
	40,000 à 49,999 \$	18	9,7	23	18,1	
	50,000 \$ et plus	2	1,1	80	63,0	
REVENU FAMILIAL						
	moins de 30,000 \$	6	3,3	0	0	<.01
	30,000 à 49,999 \$	37	20,6	14	11,0	
	50,000 à 69,999 \$	58	32,2	60	47,2	
	70,000 à 89,999 \$	48	26,7	40	31,5	
	90,000 \$ et plus	31	17,2	13	10,2	
SITUATION CONJUGALE						
	marié-e	106	56,7	97	75,8	<.001
	union de fait	47	25,1	20	15,6	
	séparé-e ou divorcé-e avec nouveau conjoint	10	5,3	11	8,6	
	séparé-e ou divorcé-e célibataire	18	9,6			
		6	3,2			
STRUCTURES FAMILIALES						
	biparentales intactes	137	73,3	111	86,7	<.001
	recomposées	26	13,9	17	13,3	
	monoparentales	24	12,8	0	0	
NOMBRE D'ENFANTS						
	moyenne		1,8		2,1	
	1 enfant	64	34,2	28	21,9	.000
	2 enfants	104	55,6	65	50,8	<.001
	3 enfants et plus	19	10,2	35	27,3	
ÂGE DU PLUS JEUNE ENFANT						
	0 À 5 ans	96	51,3	69	53,9	ns
	6 à 12 ans	91	48,7	59	46,1	
PRÉSENCE DE 2 ENFANTS DE 5 ANS ET MOINS						
		59	31,6	43	33,6	ns
FAMILLE AVEC ENFANTS EN GARDE PARTAGÉE						
		12	6,5	11	8,7	ns

¹ Lorsque $p < .05$ la différence entre les répondants et les répondantes est significative

"ns" veut dire non significatif

TABEAU 3
Caractéristiques socio-professionnelles des répondants et des répondantes

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-PROFESSIONNELLES	RÉPONDANTES		RÉPONDANTS		p
	n	%	n	%	
STATUT D'EMPLOI					
permanent à temps plein	150	80,2	115	89,8	---
permanent à temps partiel	9	4,8	2	1,6	
temporaire à temps plein	23	12,3	11	8,6	
temporaire à temps partiel	4	2,1			
autre ¹	1	0,5			
ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE					
moyenne		12,2		14,0	<.05
0 - 5 ans	67	35,8	21	16,4	
6 - 10 ans	13	7,0	15	11,7	<.01
11 - 15 ans	44	23,5	36	28,1	
16 et plus	63	33,7	56	43,8	
ANCIENNETÉ AU POSTE DE TRAVAIL					
moyenne		7,4		8,8	<.05
0 - 5 ans	117	63,2	51	39,8	
6 - 10 ans	14	7,6	28	21,9	<.001
11 - 15 ans	24	13,0	27	21,1	
16 et plus	30	16,2	22	17,2	

¹permanent à temps partiel et temporaire à temps partiel

TABLEAU 4

Horaires de travail des répondants et des répondantes en fonction du milieu de travail

HORAIRE DE TRAVAIL	ENTREPRISE DES COMMUNICATIONS		MILIEU HOSPITALIER	ENTREPRISE SECTEUR ÉNERGIE		TOTAL	
	TÉLÉPHONISTES n=64 %	TECHNICIENS n=65 %	n=51 %	BUREAU n=113 %	TECHNICIENS n=22 %	FEMMES n=187 %	HOMMES n=128 %
TRAVAILLE LE MÊME # D'HEURES PAR SEM.							
oui (# heures moyen)	87,3% (34,6)	78,1 (36,6)	92,2 (35,1)	54,1 (35,9)	54,5 (35,6)	74,9 (35,1)	68,3 (36,3)
non (# heures minimum moyen - # heures maximum moyen)	12,7% (28,0-34,8)	21,9 (30,4-43,7)	7,8 (30,1-39,8)	45,9 (33,0-39,3)	45,5 (30,3-40,0)	25,1 (31,8-38,4)	31,7 (31,4-41,1)
NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEM							
4 jours	---	68,3	5,9	5,4	4,5	4,3	36,0
4 1/2 jours	---	---	---	4,5	---	2,7	---
5 jours	87,3	9,5	86,3	50,9	45,5	71,0	32,0
nombre variable	12,7	22,2	7,8	39,3	50,0	22,0	32,0
TRAVAILLE LES MÊMES JOURNÉES CHAQUE SEMAINE							
oui	10,9	66,2	70,8	83,0	63,6	56,3	68,8
non	89,1	33,8	29,2	17,0	36,4	43,7	31,3
JOURS DE TRAVAIL							
la semaine seulement	9,4	75,4	64,7	97,3	90,9	61,0	81,3
la semaine et la fin de semaine	59,4	9,2	31,4	2,7	4,5	27,3	10,2
ça varie	31,3	15,4	3,9		4,5	11,8	8,6
HORAIRE DE TRAVAIL							
jamais ou rarement rigide (flexible)				59,3	72,7	28,3	23,4
occas., souvent ou très souvent rigide				33,6	22,7	12,8	14,8
toujours rigide	100,0	100,0	100,0	7,1	4,5	58,8	61,7
QUART DE TRAVAIL							
poste du matin	8,1	64,6	29,4	---	---	8,7	35,9
poste de jour	19,4	15,4	58,8	96,4	100,0	64,1	50,0
poste de fin de journée	3,2	---	---	3,6	---	1,6	2,3
poste de fin de soirée	3,2	6,2	2,2	---	---	1,1	3,9
poste de nuit	4,8	---	---	---	---	1,6	---
poste irrégulier							
varie entre 2 et 4 h	16,1	1,5	2,0	---	---	6,0	0,8
varie entre >4 et 8 h	16,1	3,1	5,9	---	---	6,5	2,3
variation de plus de 8h	29,0	9,2	2,0	---	---	10,3	4,7
SEMAINE DE TRAVAIL							
normale	3,2	13,8	49,0	94,6	90,9	55,4	46,9
spéciale	96,8	86,2	51,0	5,4	9,1	44,6	53,1

TABLEAU 5

Variabilité des horaires de travail des répondants et des répondantes en fonction du milieu de travail

VARIABILITÉ DES HORAIRES DE TRAVAIL	ENTREPRISE DES COMMUNICATIONS		MILIEU HOSPITA- LIER	ENTREPRISE SECTEUR ÉNERGIE		TOTAL	
	TÉLÉPHO- NISTES n=64	TECHNI- CIENS n=65	n=51	BUREAU n=113	TECHNI- CIENS n=22	FEMMES n=187	HOMMES n=128
VARIABILITÉ D'UNE SEMAINE À L'AUTRE							
l'horaire ne varie pas	7,8	76,9	80,4	96,5	100,0	63,1	85,2
l'horaire varie							
connu 5 jours ou moins à l'avance	60,9	6,2	7,8	0,9		23,5	3,1
connu 6 jours à plus de 2 semaines à l'avance	31,3	16,9	11,8	2,7		13,4	11,7

TABLEAU 6

Conditions socio-familiales des répondants et des répondantes
(Certaines variables ne concernent pas l'ensemble des répondants et des répondantes)

CONDITIONS SOCIO-FAMILIALES	RÉPONDANTES		RÉPONDANTS		p
	n	%	n	%	
INDICE DE SUPPORT ÉMOTIONNEL MOYEN		58,4		61,5	ns
1er tercile		52		57	
2e tercile		68		70,5	
INDICE DU PARTAGE DES TÂCHES MOYEN		71,1		40,4	0.000
L'IMPRESSION DE NE PLUS AVOIR DE MOMENTS INTIMES AVEC SON (SA) CONJOINT-E					
jamais ou rarement	24	15,1	31	24,4	<.1
de temps en temps	55	34,6	47	37,0	
souvent ou très souvent	80	50,3	49	38,6	
SEMAINE DE TRAVAIL DES PARENTS					
-les deux parents travaillent une semaine de travail normale	55	37,7	46	56,8	<.01
-un parent travaille une semaine de travail normale	57	39,0	28	34,6	
-aucun des parents ne travaille une semaine de travail normale	34	23,3	7	8,6	
PRÉSENCE D'UN ENFANT QUI A DES PROBLÈMES DE SANTÉ DANS LA FAMILLE					
oui	49	26,2	32	25,0	ns
non	138	73,8	96	75,0	
NOMBRE DE VISITES MOYEN CHEZ LES SPÉCIALIS-TES DE LA SANTÉ AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE		8,6		7,1	ns
LES ENFANTS VIVENT SOUVENT OU TRÈS SOUVENT DES SITUATIONS DE TENSION OU DE VIOLENCE ET/OU ONT DES DIFFICULTÉS D'APPRENTISSAGE					
oui	22	12,8	7	6,0	<.1
non	150	87,2	109	94,0	

TABLEAU 7
Conditions de conciliation des répondantes et des répondants

CONDITIONS DE CONCILIATION	RÉPONDANTES		RÉPONDANTS		p
	n	%	n	%	
POSSIBILITÉ DE TÉLÉPHONER DURANT LES HEURES DE TRAVAIL					
non ce n'est pas possible ou oui mais difficilement.	72	39,6	22	17,2	<.0001
oui plutôt facilement ou oui très facilement.	110	60,4	106	82,8	
POSSIBILITÉ DE RECEVOIR DES APPELS DURANT LES HEURES DE TRAVAIL					
non ce n'est pas possible ou oui mais difficilement.	62	34,1	10	7,8	.0000
oui plutôt facilement ou oui très facilement.	120	65,9	118	92,2	
A DU RÉORGANISER LES ARRANGEMENTS DE GARDE LORS DE LA DERNIÈRE SEMAINE DE TRAVAIL					
oui	55	30,2	24	18,8	<.05
non	127	69,8	104	81,3	
PROBLÈMES D'ORGANISATION DE LA GARDE DES ENFANTS LORS DES JOURNÉES PÉDAGOGIQUES					
oui	54	29,3	19	14,8	<.01
non	130	70,7	109	85,2	
NOMBRE DE MODES DE GARDE					
moins de 3	139	74,3	109	85,2	<.05
3 et plus	48	25,7	19	14,8	

TABEAU 8

La conciliation entre les responsabilités familiales et le travail chez les répondantes et les répondants en fonction du milieu de travail

MILIEU DE TRAVAIL	RÉPONDANTES				RÉPONDANTS			
	n	très facile/ facile %	un peu difficile %	difficile/ très difficile %	n	très facile/ facile %	un peu difficile %	difficile/ très difficile %
-Téléphonistes de l'entreprise du secteur des communications	63	14,1	45,3	40,6	---	---	---	---
-Techniciens de l'entreprise du secteur des communications	---	---	---	---	65	54,7	34,4	10,9
-Milieu hospitalier	39	35,0	47,5	17,5	11	36,4	18,2	45,5
-Secteur bureau de l'entreprise du secteur de l'énergie	83	38,6	34,9	26,5	30	43,3	36,7	20,0
-Techniciens de l'entreprise du secteur de l'énergie	---	---	---	---	22	77,3	18,2	4,5
TOTAL	185	29,4	41,2	29,4	128	54,3	30,7	15,0

TABLEAU 9

Pourcentage des répondants et répondantes qui trouvent la conciliation entre les responsabilités familiales et le travail difficile ou très difficile en fonction du niveau de satisfaction à l'égard des conditions de travail

CONDITIONS DE TRAVAIL	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	%	p	n	%	p
SALAIRE						
satisfait-e	115	23,5	<.1	73	8,2	<.005
plus ou moins satisfait-e	55	36,4		38	15,8	
insatisfait-e	15	43,8		16	43,8	
RELATION AVEC LES SUPÉRIEURS						
satisfait-e	108	22,2	<.005	78	9,0	.001
plus ou moins satisfait-e	60	31,7		37	16,2	
insatisfait-e	18	61,1		12	50,0	
POSSIBILITÉS QU'OFFRE L'ENTREPRISE DE CONCILIER TRAVAIL ET FAMILLE						
satisfait-e	70	7,1	.0000	53	1,9	<.0001
plus ou moins satisfait-e	64	28,1		46	17,4	
insatisfait-e	45	64,4		25	40,0	

TABLEAU 10

Pourcentage des répondants et répondantes qui trouve la conciliation entre les responsabilités familiales et le travail difficile ou très difficile en fonction des horaires de travail

CARACTÉRISTIQUES DES HORAIRES DE TRAVAIL	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	%	p	n	%	p
JOURS DE TRAVAIL						
la semaine seulement	114	21,1	<.005	104	13,5	ns
la semaine et la fin de semaine	73	42,5		23	21,7	
HORAIRE DE TRAVAIL						
jamais ou rarement rigide (flexible)	53	22,6	ns	30	10,0	ns
occas., souvent ou très souvent rigide	24	33,3		19	21,1	
toujours rigide	109	32,1		78	15,4	
QUART DE TRAVAIL						
de jour	118	25,4	<.1	64	14,1	ns
autre que de jour	66	37,9		63	15,9	
VARIABILITÉ DES HEURES TRAVAILLÉES						
heures régulières (varie de <2 heures d'un jour à l'autre)	142	26,1	<.05	117	14,5	ns
heures irrégulières (varie de ≥2 heures d'un jour à l'autre)	42	42,9		10	20,0	
TYPE D'HORAIRES						
horaire flexible (jamais ou rarement rigide) de jour, la semaine	51	19,6	p<.05	29	10,3	ns
horaire occas., souvent ou très souvent rigide de jour, la semaine	23	30,4		15	13,3	
horaire toujours rigide de jour, la semaine	28	17,9		16	18,8	
horaire spéciale (irrégulier et/ou fin de semaine et/ou quart non de jour)	82	40,2		67	16,4	
SEMAINE DE TRAVAIL						
normale	102	21,6	p<.01	60	13,6	ns
spéciale	82	40,2		67	16,4	

TABLEAU 11Régression logistique multiple: Difficultés de conciliation chez les répondantes ayant un conjoint (n=163)¹

VARIABLES ²	RAPPORT DE COTES ³	(INTERVALLE DE CONFIANCE À 95% ⁴)	P
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ⁵	2.6	(1.1 - 6.0)	.018
Impossible ou difficile de téléphoner et/ou de recevoir des appels ⁶	2.9	(1.1 - 7.5)	.028
Travaille la fin de semaine	5.1	(1.01 - 27.1)	.043
Peu de support émotionnel de la part du conjoint ⁷	1.9	(0.8 - 4.3)	ns
Revenu familial < \$70 000	1.7	(0.7 - 3.3)	ns
Groupe d'employées ⁸			
milieu hospitalier	2.0	(0.4 - 9.1)	ns
employées de bureau - énergie	5.3	(0.8 - 36.2)	

¹Le modèle est relativement semblable lorsqu'on exclu les 7 répondantes dont le conjoint ne travaille pas (n=156).

²Pour tous les modèles de régression de cette étude, dû au grand nombre de variable, nous avons ajusté pour le nombre d'enfants dans un second modèle. La présence de la variable "nombre d'enfant" n'influençait aucunement les rapports de cotes des autres variables pour tous les modèles.

³Le rapport de cotes correspond à la probabilité de déclarer de la "difficulté à concilier" si on a la condition décrite. Par exemple une personne qui travaille les fins de semaine a 5 fois plus de chances de déclarer de la difficulté à concilier.

⁴L'intervalle de confiance du rapport de cotes précise les limites de variation avec 95% des valeurs probables localisées par les limites. Dans le cas présent, les chances d'avoir de la difficulté pourraient varier entre 1.01 et 27,1. Si la limite inférieure de l'intervalle de confiance est plus élevée que 1, on considère que l'association est statistiquement significative. Dans ce cas, l'association entre les difficultés de concilier et le travail de fins de semaine est significative.

⁵comparé à: le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

⁶comparé à plutôt ou très facile

⁷Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁸comparé aux téléphonistes - communication

TABLEAU 12

Régression logistique multiple: Difficultés de conciliation parmi toutes les répondantes (n=187)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans et moins ¹	2.1	(1.0 - 4.3)	.0507
Impossible ou difficile de téléphoner et/ou de recevoir des appels ²	2.4	(1.01 - 5.8)	.045
Travaille la fin de semaine	5.3	(1.2 - 24.0)	.02
Support émotionnel de la part du conjoint			
peu de support ³	1.9	(0.9 - 4.3)	ns
pas de conjoint	1.8	(0.6 - 5.6)	
Revenu familial < \$70,000	1.7	(0.7 - 3.3)	ns
Groupe d'employées ⁴			
milieu hospitalier	1.4	(0.4 - 5.2)	ns
employées de bureau - énergie	4.1	(0.8 - 22.3)	

¹comparé à: le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

²comparé à plutôt ou très facile

³Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁴Comparé aux téléphonistes - communication

TABLEAU 13

Régression logistique multiple: Difficultés de conciliation chez les répondants dont la conjointe a un emploi (n=80)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ¹	2.8	(1.01 - 8.3)	.048
Un parent travaille une semaine normale ou aucun des parents ne travaille une semaine normale ²	3.0	(1.01 - 9.3)	.042
Peu de support émotionnel de la part de la conjointe ³	4.1	(1.3 - 12.7)	.01
Revenu familial < \$70 000	1.8	(0.5 - 5.8)	ns
Groupes d'employés ⁴			
employés de bureau - énergie	4.5	(0.8 - 24.2)	ns
techniciens - communication	3.0	(0.7 - 13.3)	

¹Comparé à: le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

²Comparé à la situation où les deux parents travaillent une semaine de travail normale

³Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁴comparé aux techniciens de l'entreprise énergie

TABLEAU 14

Régression logistique multiple: Difficultés de conciliation chez les répondants (n=115)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ¹	3.0	(1.2 - 7.5)	.017
Ancienneté au poste de travail ≤ 10 ans ²	3.3	(1.2 - 9.3)	.018
Impossible ou difficile de téléphoner et/ou de recevoir des appels ³	3.6	(1.1 - 12.2)	.035
Peu de support émotionnel de la part de la conjointe ⁴	4.3	(1.6 - 11.2)	.002
La conjointe a un emploi	1.2	(0.4 - 3.3)	ns
Revenu familial < \$70 000	2.0	(0.7 - 5.3)	ns
Groupes d'employés ⁵			
employés de bureau - énergie	4.3	(0.9 - 21.1)	ns
techniciens - communication	4.5	(1.1 - 17.8)	

¹comparé à le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

²comparé à ancienneté de plus de 10 ans

³comparé à plutôt ou très facile

⁴Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁵comparé aux techniciens de l'entreprise énergie

TABLEAU 15

Relation entre l'horaire de travail et l'impression de ne plus avoir de moments intimes avec son conjoint chez les répondantes dont le conjoint travaille (n=156) et chez les répondants dont la conjointe travaille (n=85)

HORAIRE DE TRAVAIL	A SOUVENT OU TRÈS SOUVENT L'IMPRESSION DE NE PLUS AVOIR DE MOMENTS INTIMES AVEC SON (SA) CONJOINT-E					
	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	%	p	n	%	p
JOURS DE TRAVAIL						
la semaine seulement	101	42,6	.005	72	40,3	ns
la semaine et la fin de semaine	51	66,7		12	25,0	
HORAIRE DE TRAVAIL DES PARENTS						
les deux parents travaillent une semaine de travail normale	55	38,2	.051	45	44,4	ns
un parent travaille une semaine de travail normale	55	56,4		28	28,6	
aucun des parents ne travaillent une semaine de travail normale	32	62,5		7	28,6	

TABLEAU 16

Relation entre les difficultés de conciliation, la détresse psychologique et l'impression de ne plus avoir de moments intimes avec son (sa) conjoint-e

L'IMPRESSION DE NE PLUS AVOIR DE MOMENTS INTIMES AVEC SON (SA) CONJOINT-E	n	% en détresse	p	L'IMPRESSION DE NE PLUS AVOIR DE MOMENTS INTIMES AVEC SON (SA) CONJOINT-E		
				n	% qui ont des difficultés de conciliation	p
RÉPONDANTS						
jamais ou rarement	31	29,0	ns	31	9,7	ns
de temps en temps	46	38,3		46	13,0	
souvent ou très souvent	49	51,0		49	20,4	
RÉPONDANTES						
jamais ou rarement	23	30,4	<.01	24	8,3	<.01
de temps en temps	55	45,5		55	20,0	
souvent ou très souvent	79	65,8		80	37,5	

TABLEAU 17

Pourcentage des répondants et répondantes en détresse psychologique en fonction de la conciliation entre les responsabilités familiales et le travail

LA CONCILIATION ENTRE LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET VOTRE TRAVAIL A ÉTÉ:	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	% en détresse	p	n	% en détresse	p
très facile/facile	55	34,5	<.0001	69	26,1	<.001
un peu difficile	76	55,3		39	51,3	
difficile/ très difficile	54	77,8		19	73,7	
TOTAL	185	55,7		127	40,9	

TABLEAU 18

Pourcentage des répondants et répondantes en détresse psychologique en fonction du milieu de travail

MILIEU DE TRAVAIL	RÉPONDANTES ^{1,2}		RÉPONDANTS ²	
	n	% en détresse	n	% en détresse
Téléphonistes de l'entreprise du secteur des communications	63	68,3	—	—
Techniciens de l'entreprise du secteur des communications	—	—	65	44,6
Milieu hospitalier	39	56,4	11	54,5
Secteur bureau de l'entreprise du secteur de l'énergie	83	45,8	30	46,7
(horaire jamais ou rarement rigide/horaire occas., souvent ou très souvent rigide) ³		(35,8/70,8) ⁴		(21,4/64,3) ²
Techniciens de l'entreprise du secteur de l'énergie	—	—	22	13,6
TOTAL	185	55,7	128	40,6

¹Les pourcentages et la relation demeurent les mêmes lorsque nous excluons les mères monoparentales.

² Significatif au niveau $p < 0.05$

³ Nous avons comparé, à l'intérieur du secteur bureau de l'entreprise du secteur énergie, l'indice de détresse psychologique entre ceux et celles qui ont un horaire jamais ou rarement rigide (flexible) et ceux et celles qui ont un horaire occasionnellement, souvent ou très souvent rigide.

⁴Significatif au niveau $p < 0.01$

TABLEAU 19

Pourcentage des répondants et répondantes en détresse psychologique en fonction des horaires de travail

HORAIRES DE TRAVAIL	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	% en détresse	p	n	% en détresse	p
JOURS DE TRAVAIL						
la semaine seulement	114	49,1	<.05	104	40,4	ns
la semaine et la fin de semaine	71	66,2		24	41,7	
HORAIRE DE TRAVAIL						
jamais ou rarement rigide (flexible)	53	35,8	<.005	30	13,3	<.005
occas., souvent ou très souvent rigide	24	70,8		19	52,6	
toujours rigide	107	62,6		79	48,1	
QUART DE TRAVAIL						
de jour	118	48,3	<.01	64	37,5	ns
autre que de jour	64	68,8		64	43,8	
VARIABILITÉ DES HEURES TRAVAILLÉES						
heures régulières (varie de <2 heures d'un jour à l'autre)	142	52,8	ns	118	39,8	ns
heures irrégulières (varie de ≥2 heures d'un jour à l'autre)	40	65,0		10	50,0	
TYPE D'HORAIRES						
horaire flexible (jamais ou rarement rigide) de jour, la semaine	51	35,3	<.01	29	13,8	<.01
horaire occas., souvent ou très souvent rigide de jour, la semaine	23	69,6		15	53,3	
horaire toujours rigide de jour, la semaine	28	53,6		16	68,8	
horaire spéciale (irrégulier et/ou fin de semaine et/ou quart non de jour)	80	65,0		68	42,6	
SEMAINE DE TRAVAIL						
normale	102	48,0	<.05	60	38,3	ns
spéciale	80	65,0		68	42,6	

TABLEAU 20

Régression logistique multiple: Indice de détresse psychologique élevé chez les répondantes dont le conjoint travaille (n=156)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Revenu personnel < \$30 000	2.8	(1.1 - 7.0)	.024
Insatisfait et plus ou moins satisfait de ses relations avec les supérieurs ¹	2.5	(1.1 - 5.3)	.02
Horaire de travail occasionnellement, souvent, très souvent ou toujours rigide ²	3.3	(1.1 - 10.1)	.032
Un parent travaille une semaine normale ou aucun des parents ne travaille une semaine normale ³	2.3	(1.0 - 5.7)	.055
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ⁴	0.9	(0.4 - 2.0)	ns
Peu de support émotionnel de la part du conjoint ⁵	1.6	(0.7 - 3.6)	ns
Groupe d'employées ⁶			
milieu hospitalier	1.2	(0.4 - 4.1)	ns
employées de bureau - énergie	2.1	(0.6 - 7.1)	

¹comparé à satisfait

²comparé à horaire de travail jamais ou rarement rigide (horaire flexible)

³comparé à la situation où les deux parents travaillent une semaine de travail normale

⁴comparé à le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

⁵Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁶comparé aux téléphonistes - communication

TABLEAU 21

Régression logistique multiple: Indice de détresse psychologique élevé parmi les répondantes dont le conjoint travaille et les répondantes monoparentales (n=180)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Revenu personnel < \$30 000	2.9	(1.2 - 6.8)	.012
Insatisfait et plus ou moins satisfait de ses relations avec les supérieurs ¹	2.0	(1.0 - 4.0)	.053
Horaire de travail occasionnellement, souvent, très souvent ou toujours rigide ²	3.5	(1.2 - 10.0)	.016
Situation familiale (horaire) ³			
- un parent travaille une semaine normale ou aucun des parents ne travaille une semaine normale	2.4	(1.0 - 5.5)	.054
- famille monoparentale	3.9	(1.1 - 13.2)	
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ⁴	1.0	(0.5 - 2.0)	ns
Groupe d'employées ⁵			
milieu hospitalier	0.9	(0.3 - 2.8)	ns
employées de bureau - énergie	2.0	(0.6 - 6.2)	

¹comparé à satisfait

²comparé à horaire de travail jamais ou rarement rigide (horaire flexible)

³comparé à la situation où les deux parents travaillent une semaine de travail normale

⁴comparé à le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

⁵comparé aux téléphonistes - communication

TABLEAU 22

Régression logistique multiple: Indice de détresse psychologique élevé chez les répondants dont la conjointe a un emploi (n= 80)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Horaire de travail occasionnellement, souvent, très souvent ou toujours rigide ¹	7.1	(1.2 - 41.0)	.019
Insatisfait et plus ou moins satisfait de sa rémunération ²	3.7	(1.01 - 13.7)	.04
Peu de support émotionnel de la part du conjoint ³	2.7	(0.8 - 8.6)	ns
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ⁴	2.0	(0.6 - 6.4)	ns
Revenu familial < \$70 000	1.7	(0.5 - 5.5)	ns
Groupes d'employés ⁵			
employés de bureau - énergie	3.7	(0.5 - 29.3)	ns
techniciens - énergie	3.6	(0.4 - 29.9)	

¹comparé à horaire de travail jamais ou rarement rigide (horaire flexible)

²Comparé à satisfait

³Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁴comparé à le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

⁵comparé aux techniciens de l'entreprise de communications

TABLEAU 23

Régression logistique multiple: Indice de détresse psychologique élevé chez les répondants¹ (n= 115)

VARIABLES	RAPPORT DE COTES	INTERVALLE DE CONFIANCE À 95%	P
Horaire de travail occasionnellement, souvent, très souvent ou toujours rigide ²	11.3	(2.2 - 56.5)	.001
Insatisfait et plus ou moins satisfait de sa rémunération ³	6.9	(2.3 - 20.7)	.0002
Peu de support émotionnel de la part de la conjointe ⁴	2.9	(1.1 - 7.8)	.029
Le plus jeune enfant à la maison a 5 ans ou moins ⁵	1.7	(0.7 - 4.4)	ns
Revenu familial < \$70 000	1.8	(0.7 - 4.7)	ns
Groupes d'employés ⁶			
employés de bureau - énergie	4.5	(0.7 - 26.9)	ns
techniciens - énergie	3.5	(0.6 - 21.0)	

¹Dû au grand nombre de variable nous avons ajusté pour le type de famille (conjointe occupe un emploi/conjointe est à la maison) dans un autre modèle ou nous avons enlevé la variable "revenu familial". Les rapports de cotes sont les mêmes dans les deux modèles car la relation entre le type de famille et la détresse n'est pas du tout significative ($p > .5$).

²comparé à horaire de travail jamais ou rarement rigide (horaire flexible)

³Comparé à satisfait

⁴Tiers qui reçoit le moins de support comparé aux deux autres tiers

⁵comparé à le plus jeune enfant à la maison a entre 6 ans et 12 ans

⁶comparé aux techniciens de l'entreprise de communications

TABLEAU 24

Types de conséquences selon l'indice de détresse psychologique, répondants et répondantes ayant mentionné au moins une manifestation de l'échelle de détresse psychologique

INDICE DE DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE		TYPES DE CONSÉQUENCES SECTEUR DE LA VIE AFFECTÉ ¹		
		VIE FAMILIALE %	TRAVAIL OU ÉTUDES %	ACTIVITÉS SOCIALES %
FEMME	FAIBLE	40,8	14,5	21,1
	ÉLEVÉ	70,8	40,6	56,7
HOMME	FAIBLE	26,1	13,0	7,2
	ÉLEVÉ	58,0	44,0	46,0
TOTAL	(n=361)	50,0	27,7	33,8

¹ Toutes les différences sont significatives $p < .0005$

TABLEAU 25

Pourcentage des répondants et répondantes en détresse psychologique en fonction des situations personnelles et familiales vécues

SITUATIONS PERSONNELLES ET FAMILIALES	RÉPONDANTES			RÉPONDANTS		
	n	% en détresse	p	n	% en détresse	p
JE NE RÉUSSIS PAS À TOUT FAIRE ET JE M'EN SENS COUPABLE						
jamais ou rarement	41	31,7	<.001	64	29,7	<.001
de temps en temps	50	52,0		34	35,3	
souvent ou très souvent	88	69,3		29	72,4	
J'AI L'IMPRESSION DE NE PAS DONNER ASSEZ DE TEMPS À MA FAMILLE						
jamais ou rarement	31	41,9	<.01	34	23,5	<.05
de temps en temps	65	44,6		48	39,6	
souvent ou très souvent	84	69,0		46	54,3	
LES ENFANTS ME REPROCHENT DE NE PAS ÊTRE ASSEZ PRÉSENT						
jamais ou rarement	86	39,5	<.0001	71	31,0	<.01
de temps en temps	68	63,2		42	45,2	
souvent ou très souvent	24	87,5		10	80,0	

ANNEXE 1

Seules les variables dont le niveau de signification de l'association (par le χ^2) avec la variable "difficultés de conciliation" était égale ou inférieur à .1 ont été considérées pour les analyses multivariées.

Comme il s'agissait d'une analyse exploratoire, nous avons, dans un premier temps, forcé l'entrée des variables dans les modèles afin d'examiner les liens éventuels entre les variables, plutôt que d'opter pour une méthode de sélection des variables comme la méthode stepwise . Compte tenu du nombre important de variables dans les analyses, nous avons séparé les variables par catégories de variables (ex: les variables socio-démographiques, les conditions de travail). Dans un deuxième temps, nous avons enlevé les variables non significatives pour comparer le nouveau modèle au modèle de départ de façon à vérifier si certains coefficients avaient changé de façon importante après l'exclusion de ces variables.

Les modèles finaux incluent toutes les associations significatives. Les données ont été analysées à l'aide des logiciels SPSS et BMDP.

RÉFÉRENCES

1. Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail, Ottawa: Ressources humaines Canada. 1994.
2. Asselin, S., Gauthier, H., Lachapelle, J., Lavoie, Y., Duchesne, L., Jean, S., Laroche, D., Nobert, Y. 1994. Statistiques sociales. Les hommes et les femmes: Une comparaison de leurs conditions de vie. Québec: Bureau de la statistique du Québec.
3. MacBride-King, J., Paris, H. Automne 1989. Balancing work and family responsibilities. Canadian Business Review. pp 17-21.
4. Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C., Mills, S. 1991. Balancing work and family: A study of the Canadian federal public sector. Rapport interne du secteur publique fédéral. Ottawa.
5. Lee, C., Duxbury, L., Higgins, C. 1994. Employed Mothers: Balancing Work and Family Life. Ottawa: Canadian Centre For Management Development.
6. Thomas, L.T., Thomas, J.E. 1990. The ABCs of child care: Building blocks of competitive advantage. Sloan Management Review. 31: 31-41.
7. Guberman, N., Maheu, P., Maillé, C. 1993. Travail et soins aux proches dépendants. éd. Remue-ménage. Montréal.
8. Prévost, J., Messing, K. 1995. L'activité de conciliation d'un horaire de travail irrégulier et de la garde des enfants chez un groupe de téléphonistes. Rapport présenté au Syndicat. 30 p.
- Prévost, J., Messing, K. 1997. Quel horaire, what schedule? La conciliation travail-famille et l'horaire de travail irrégulier des téléphonistes. Dans Angelo Soares, Stratégies de résistance et travail des femmes, Harmattan. Montréal. pp 251-270.
9. Vandelac, L., Tissot, F., Méthot, A.-L., Pinard, R. 1996. Concilier l'inconciliable: Faits saillants. Entreprise énergie. Rapport présenté à l'entreprise, 25 p.
10. Vandelac, L., Méthot, A.-L. 1993. Concilier l'inconciliable. Fédération des travailleuses du Québec. Montréal.
11. Ré-concilier l'inconciliable . Phase 2/ Des faits saillants, Recherche sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles, FTQ, Montréal, 1995.
12. Messing, K. 1995. L'application d'une méthodologie ergonomique à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales. Dans ed. Christine Corbeil et Francine Descarries. Ré/conciliation famille-travail: les enjeux de la recherche. Montréal: UQAM. Cahiers de recherche féministes. pp 51-72.
13. Vandelac, L., Prévost, J., Garon, S., Méthot, A.-L., Tissot, F., Gingras, C. 1995. Concilier travail et maternité: une expression piégée? Dans ed. Christine Corbeil et Francine Descarries. Ré/conciliation famille-travail: les enjeux de la recherche. Montréal: UQAM.

Cahiers de recherche féministes. pp 73-92.

14. Mergler, D. 1995. Adjusting for gender differences in occupational health studies. In Messing, K., Neis, B. and Dumais, L. (eds.). Invisible: Issues in Women's Occupational Health and Safety/Invisible: La santé des travailleuses. Charlottetown, PEI: Gynergy Books. pp. 236-251.

15. Deguire, S., Messing, K. 1995. L'étude de l'absence au travail a-t-elle un sexe? Recherches féministes. 8(2):9-30.

16. Ilfeld, F. W. 1976. Methodological issues in relating psychiatric symptoms to social stressors. Psychological Reports 39: 1251-1258.

17. Santé Québec; Bellerose, C., Lavallée, C., Chénard, L., Levasseur, M., 1995. Et la santé, ça va en 1992-1993? Rapport de l'enquête sociale et de santé 1992-1993, volume 1, Montréal, ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 218 p.

18. Lero, D.S., Goelman, H., Pence, A.R., Brockman, L.M., Nuttall, S. 1989. Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants, Statistiques Canada, Santé et Bien-être social Canada.

19. Guay-Genest, S. 1986. Stress et double rôle chez un groupe d'infirmières. Mémoire de maîtrise, Université Laval, Québec, Canada.

20. Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C., Mills, S. 1991. Balancing work and family: A study of the Canadian federal public sector. Rapport interne du secteur publique fédéral. Ottawa.

21. Santé Québec; Bellerose, C., Lavallée, C., Chénard, L., Levasseur, M., 1995. Et la santé, ça va en 1992-1993? Rapport de l'enquête sociale et de santé 1992-1993, volume 1, Montréal, ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 218 p.

22. Streit, U., Tanguay, Y. 1993. Vécu dans les rôles féminins, soutien, conflit travail-famille et symptomatologie dépressive. Santé mentale au Québec. 18(2): 109-134.

23. Asselin, S., Gauthier, H., Lachapelle, J., Lavoie, Y., Duchesne, L., Jean, S., Laroche, D., Nobert, Y. 1994. Statistiques sociales. Les hommes et les femmes: Une comparaison de leurs conditions de vie. Québec: Bureau de la statistique du Québec.

24. Santé Québec; Bernier, H., Desrosiers, H., LeBourdais, C., Létourneau, E. Un profil des familles Québécoise. Rapport de l'enquête sociale et de santé 1992-1993, monographie #1, Montréal, ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec.

25. Ibid.

26. Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C., Mills, S. 1991. Balancing work and family: A study of the Canadian federal public sector, Rapport interne du secteur publique fédéral.

27. Vézina, M., Cousineau, M., Mergler, D., Vinet, A., Laurendeau, M-C. 1992. Pour donner un sens au travail. Boucherville, Qc: Gaëtan Morin Éditeur.

28. Streit, U., Tanguay, Y. 1993. Vécu dans les rôles féminins, soutien, conflit travail-famille et symptomatologie dépressive. Santé mentale au Québec. XVIII(2):109-134.

29. Données du volet qualitatif de l'étude

30. Santé Québec; Bellerose, C., Lavallée, C., Chénard, L., Levasseur, M., 1995. Et la santé, ça va en 1992-1993? Rapport de l'enquête sociale et de santé 1992-1993, volume 1, Montréal, ministère de la Santé et des Services sociaux, Gouvernement du Québec, 218 p.

31. Bourbonnais, R., Vézina, M., Brisson, C., Moisan, J. 1995. Organisation du travail et santé mentale des cols blancs de la région de Québec. Rapport du GIROSST. Université Laval. 65 p.

32. Thomas, L.T. et Ganster, D.C. 1995. Impact of family-supportive variables on work-family conflict and strain: A control perspective. Journal of Applied Psychology. 80: 6-15.

33. Golding, J.M. 1989. Role occupancy and role-specific stress and social support as predictors of depression. Basic and Applied Social Psychology. 10: 173-195.