



information



formation



recherche



*coopération
internationale*

LA DIFFICULTÉ DE CONCILIER
TRAVAIL-FAMILLE : SES IMPACTS
SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE
DES FAMILLES QUÉBÉCOISES

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC

LA DIFFICULTÉ DE CONCILIER
TRAVAIL-FAMILLE : SES IMPACTS
SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE
DES FAMILLES QUÉBÉCOISES

DIRECTION DÉVELOPPEMENT DES INDIVIDUS ET DES COMMUNAUTÉS

MARS 2005

AUTEURES

Nathalie St-Amour, agente de recherche
Institut national de santé publique du Québec

Johanne Laverdure, coordonnatrice scientifique
Institut national de santé publique du Québec

Annie Devault, professeure
Université du Québec en Outaouais

Sylvianne Manseau, agente de planification et de programmation sociosanitaire
Institut national de santé publique du Québec

AVEC LA COLLABORATION DE

Robert Jacob, agent de recherche
Institut national de santé publique du Québec

REMERCIEMENTS

Nous remercions chaleureusement les personnes suivantes pour leurs précieux conseils :

Marguerite Blais, présidente
Conseil de la famille et de l'enfance

Nathalie Burlone, professeure et chercheuse
Université d'Ottawa

Diane Gabrielle-Tremblay, professeure et directrice de la recherche
Télé-Université

Murielle Laberge, professeure et chercheuse
Université du Québec en Outaouais

Romaine Malenfant, professeure et chercheuse
Université du Québec en Outaouais

Maude Rochette, agente de recherche
Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Michel Vézina, médecin-conseil
Institut national de santé publique du Québec

Ce document est disponible en version intégrale sur le site Web de l'Institut national de santé publique du Québec : <http://www.inspq.qc.ca>.

Reproduction autorisée à des fins non commerciales à la condition d'en mentionner la source.

CONCEPTION GRAPHIQUE
MARIE PIER ROY

DOCUMENT DÉPOSÉ À SANTÉCOM ([HTTP://WWW.SANTECOM.QC.CA](http://www.santecom.qc.ca))
COTE : INSPQ-2005-025

DÉPÔT LÉGAL – 2^e TRIMESTRE 2005
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC
BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU CANADA
ISBN 2-550-44378-0

©Institut national de santé publique du Québec (2005)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CADRE D'ANALYSE DE LA LITTÉRATURE	3
1 DÉFINIR LA CONCILIATION ET LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE	5
1.1 LES CHANGEMENTS SURVENUS.....	6
1.1.1 Au plan du contexte économique	6
1.1.2 Au plan du contexte démographique.....	8
1.1.3 Au plan du contexte de travail	8
2 LES IMPACTS SUR LA SANTÉ, LES INDIVIDUS, LES FAMILLES ET LA COLLECTIVITÉ	13
2.1 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE UNE DIFFICULTÉ BIEN PRÉSENTE DANS LES SOCIÉTÉS QUÉBÉCOISES ET CANADIENNES.....	13
2.1.1 Le manque de temps : une source importante de stress pour les parents.....	13
2.2 LES INCIDENCES SUR LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE	13
2.2.1 L'insatisfaction face à la vie en général et à la vie familiale	14
2.2.2 Les incidences sur la santé mentale	14
2.2.3 Les incidences sur la santé physique.....	15
2.2.4 Les incidences sur les habitudes alimentaires et les habitudes de vie des familles.....	15
2.3 LES CONSÉQUENCES POUR LA VIE CONJUGALE ET FAMILIALE DES PERSONNES	17
2.3.1 Les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale	17
2.3.2 Les impacts sur les enfants et les adolescents	18
2.4 LES RÉPERCUSSIONS SUR LE MILEU DE TRAVAIL	20
2.5 DES COÛTS ÉCONOMIQUES POUR LES ENTREPRISES, LE SYSTÈME DE SANTÉ ET LA COLLECTIVITÉ.....	20
2.6 IMPACTS SUR LA SANTÉ DE POLITIQUES PUBLIQUES PARTICULIÈRES	21
3 RÉSUMÉ	23
CONCLUSION	25
RÉFÉRENCES	27

INTRODUCTION

Ce rapport sur le thème de la conciliation travail-famille s'inscrit dans l'offre de services que l'Institut national de santé publique du Québec a présentée au ministère de la Santé et des Services sociaux pour le soutenir dans la mise en œuvre de l'article 54 de la Loi sur la santé publique. Cette synthèse des connaissances sur la conciliation travail-famille et la santé vise donc à supporter le ministre de la Santé et des Services sociaux dans son rôle de conseiller du gouvernement en matière de politiques publiques favorables à la santé.

Différents acteurs de la société québécoise (les syndicats, les employeurs et les décideurs publics) se préoccupent de plus en plus de cette problématique complexe. Les chercheurs¹ tentent, depuis le début des années 1980, de mieux saisir les ramifications des interactions complexes entre la sphère familiale et le monde du travail sans toutefois pouvoir proposer un modèle intégré qui pourrait donner un portrait global de la situation². Les variables du conflit travail-famille comme le nombre et l'âge des enfants, le soutien du conjoint, ou encore l'organisation du temps de travail, sont nombreuses. De plus, les relations entre ces différentes variables sont multiples, ce qui rend difficile une modélisation de la problématique tenant compte de la réalité quotidienne des familles qui sont dans cette situation.

De plus, le concept même de conciliation travail-famille est limité en ce qu'il ne tient pas compte des différents rôles que les individus sont appelés à jouer en dehors de ces deux sphères et qui influencent la recherche d'un équilibre de vie. Lachance (2003) note l'émergence des concepts d'« intégration travail/vie-professionnelle et d'« intégration travail/style-de-vie » pour rendre compte du fait que certaines personnes poursuivent également des études, sont des aidants naturels, ou s'impliquent dans leur communauté.

La première section du document trace le portrait de la problématique de conciliation travail-famille au Québec et au Canada en faisant état des changements profonds survenus au cours de ces dernières années tant au plan économique, démographique qu'au plan de la transformation des familles. Ces mutations économiques et socioculturelles ont généré un déséquilibre qui fait que plusieurs individus n'arrivent plus à articuler la double rationalité familiale et économique. Cette discordance dans l'articulation des temps sociaux crée des impacts importants aux niveaux individuel, familial et collectif que nous avons documentés dans la deuxième section de ce document. La problématique de la conciliation travail-famille est à la fois vaste et complexe, nous avons privilégié de l'étudier sous l'angle de ses impacts sur la santé au moyen d'une recension des écrits.

¹ Il est intéressant de noter que, bien qu'il existe des chercheurs et équipes de chercheurs dynamiques au Québec (par exemple Diane-Gabrielle Tremblay, Sylvie St-Onge et Gilles Guérin, Lise Lachance) et au Canada (par exemple Linda Duxbury et Chris Hoggins et Donna Léo), plusieurs des études sur la conciliation travail-famille sont issues des États-Unis.

² Une étude récente de St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac (2002) tente de palier à cette lacune en établissant un modèle qui tient compte de la relation bidirectionnelle du conflit travail-famille (i.e l'influence des caractéristiques du travail sur la vie familiale et l'influence des caractéristiques de la vie familiale sur le travail) et des déterminants et effets respectifs de ces deux types de conflit.

Le conflit travail-famille a des conséquences non négligeables pour tous les acteurs sociaux (impact santé, impact social, impact économique) qui amène l'État à revoir les arrangements en place, à savoir l'intervention des différents acteurs et l'adaptation et l'ajustement de ses politiques publiques aux nouvelles réalités en matière d'activités professionnelles et de vies familiales.

Cette synthèse des connaissances intervient au moment où une politique gouvernementale sur le sujet est en cours de préparation.

CADRE D'ANALYSE DE LA LITTÉRATURE

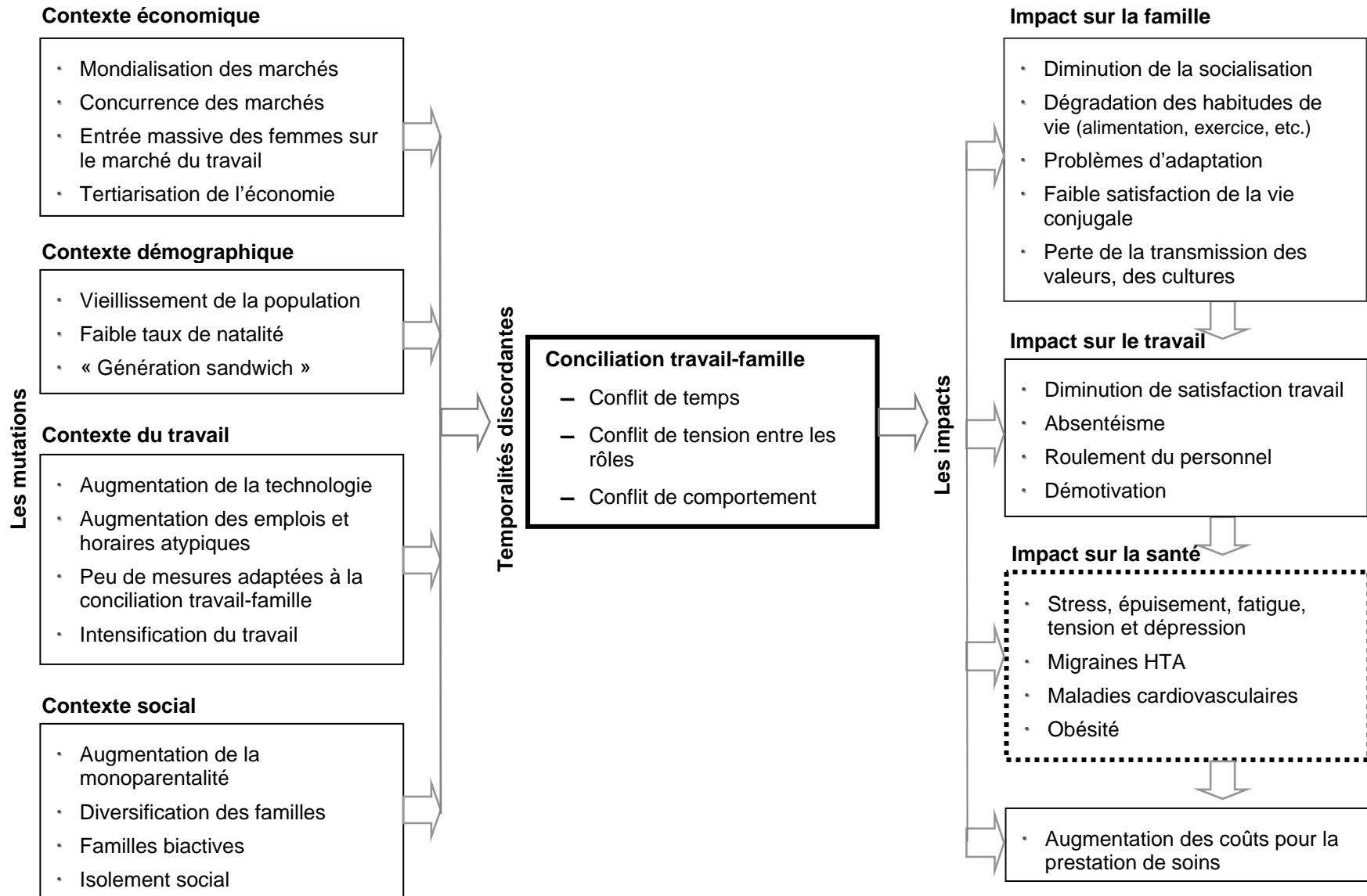
Cette recension des écrits présente les études récentes sur le vaste thème de la conciliation travail-famille et la santé. Cette problématique est analysée à la lumière des différents contextes entourant le travail et la famille au Québec et au Canada qui ont subi de profondes transformations ces dernières années.

Les études retenues sont issues de deux sources d'informations principales : les recherches publiées dans des revues où les textes sont évalués par les pairs et les recherches et les documents publiés par les gouvernements provinciaux et fédéral. Les stratégies de repérage des études pertinentes et récentes ont consisté, dans un premier temps, à interroger les banques de données suivantes : Medline, PsychINFO, Francis et Érudit, à partir d'une combinaison de mots-clés comme par exemple, conciliation et travail et famille, travail et famille et santé incluant santé mentale et physique et bien-être et travail et famille et enfant en plus de travail et famille et adolescent.

Les sites Internet des différents ministères provinciaux et fédéral ont aussi été visités. Deux méta-analyses (Kossek et Ozeki, 1998; Allen, Herst, Bruck et Sutton, 2000), de même que deux recensions de la littérature qui avaient été complétées sur le même thème (Conseil canadien sur le développement social, mars 1999 et avril 1999), ont également contribué à l'identification des études intéressantes au sujet de la conciliation travail-famille.

Les études européennes et américaines traitent de façon abondante la question, mais les études québécoises et canadiennes ont été privilégiées afin de refléter le mieux possible la réalité de ce phénomène dans notre société. Cependant, à titre d'exemple, la question de l'incidence du conflit travail-famille sur la santé mentale et physique des individus a davantage été abordée par les chercheurs américains. Dans ce contexte, l'éclairage des études québécoises et canadiennes vient donc compléter les observations américaines particulièrement pour cette section de la revue de la littérature.

CADRE THÉORIQUE DE L'ANALYSE



1 DÉFINIR LA CONCILIATION ET LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE

Quoique l'on puisse définir la conciliation travail-famille de multiples façons (Carlson, Kacmar et Williams, 2000), la majorité des chercheurs s'inspirent de la définition de Greenhaus et Beutell. Dès 1985, ces derniers avaient défini la thématique travail-famille³ comme une forme de conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportement.

Le conflit de temps survient lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le temps passé dans un rôle rend la personne non disponible pour s'investir dans un autre rôle. De plus, les préoccupations émanant de l'occupation d'un rôle peuvent empiéter sur la disponibilité de l'individu à occuper les tâches d'un autre rôle même s'il est physiquement présent. Le conflit de tension entre les rôles explique que le stress ressenti dans un des divers rôles influence la façon de répondre aux demandes dans les autres rôles. La fatigue et le stress vécus au travail, par exemple, peuvent se transposer, lors du retour à la maison, dans la vie familiale et inversement. D'ailleurs, les chercheurs reconnaissent de plus en plus cette relation réciproque entre la famille et le travail et adoptent une perspective bidirectionnelle du conflit travail-famille. Ainsi, ils s'intéressent à deux types de conflit : le conflit travail-famille où le travail interfère avec la vie familiale et le conflit famille-travail où ce sont les exigences de la vie familiale qui interfèrent avec les obligations professionnelles. Bien que ces deux types de conflits soient fortement corrélés, les résultats de ces études démontrent que chacun possède ses propres déterminants et ses propres effets (St-Onge, Renaud, Guérin et Caussignac, 2002). L'étude québécoise de St-Onge et coll., (2002), confirme les résultats à l'effet que les individus expriment ressentir un conflit travail-famille plus élevé qu'un conflit famille-travail. La très grande majorité d'entre eux laissent peu leurs responsabilités et problèmes familiaux interférer avec leur travail. Il semble donc que ce soit davantage les responsabilités professionnelles qui nuisent à la vie de famille que l'inverse. Le dernier type de conflit décrit par Greenhaus et Beutell (1985), soit celui lié aux comportements, explique le phénomène selon lequel, un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec le comportement attendu dans un autre rôle. Certaines caractéristiques valorisées dans le monde du travail, comme le fait d'être objectif et agressif peuvent être incompatibles avec les attentes et besoins des membres de la famille. La difficulté de l'individu à s'adapter à ces demandes divergentes peut engendrer un conflit de comportement (Greenhaus et Beutell, 1985).

Cette conception de la conciliation travail-famille sous forme de conflit est reliée à l'hypothèse du déficit selon laquelle les individus disposent d'une certaine quantité de temps et d'énergie qui doit être distribuée à travers les différents rôles de la personne (Goode, 1960 dans Lachance et Brassard, 2003a). Une autre hypothèse, celle de l'accroissement, stipule que chaque rôle occupé par la personne représente autant d'occasions de retirer des bénéfices. Les avantages associés à l'implication dans des rôles multiples incluent des ressources financières, une meilleure estime de soi, la possibilité de déléguer des tâches moins stimulantes ou intéressantes, les opportunités de relations sociales et les défis (Barnett et

³ Dans la littérature anglophone le thème de la conciliation travail-famille se présente comme le work-family balance.

Hyde, 2001 dans Lachance et Brassard, 2003a). Cette seconde hypothèse ne semble pas avoir inspiré encore beaucoup de recherches.

1.1 LES CHANGEMENTS SURVENUS

1.1.1 Au plan du contexte économique

Au cours des 25 dernières années, le Québec, comme d'autres sociétés industrialisées, a connu plusieurs modifications dans les sphères sociale et économique. Ces changements ont remis en question le modèle traditionnel de l'organisation de la vie publique et de la vie privée et ont donné lieu à l'émergence d'une préoccupation concernant le défi que représente l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Un nombre important de femmes qui occupent un travail rémunéré

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail a été un fait marquant des récentes transformations qui ont eu lieu dans les sociétés industrialisées. En effet, entre 1976 et 2003, le taux d'emploi des femmes québécoises est passé de 41 % à 65 % (Institut de la statistique du Québec, 2001). L'augmentation la plus marquée du taux de participation des femmes au sein de la population active se retrouve chez les mères d'enfants de moins de 6 ans. Elles étaient 30 % à occuper un emploi en 1976 alors que ce taux s'élevait à 75 % en 2003. Cette tendance se vérifie également, bien que de façon plus modérée, chez les mères monoparentales ayant de jeunes enfants. En 2000, le taux d'activité pour celles qui avaient des enfants de moins de 6 ans était de 59 % (ministère de la Famille et de l'Enfance, 2002a).

Le revenu des femmes et la sécurité financière des ménages

Ce passage des femmes de la sphère privée à la sphère publique a remis en cause le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur et de la femme dévouée aux affaires de la famille, tout en permettant à celle-ci d'acquérir une certaine autonomie financière et de s'épanouir sur le plan professionnel. Le travail rémunéré des femmes a aussi contribué à maintenir la capacité d'achat des ménages. En effet, selon les données de Statistique Canada (2000) (dans Johnson, Lero et Rooney, 2001) entre 1989 et 1998, le revenu médian, après impôt, des familles à deux revenus avec enfants a augmenté de 6 % passant de 49 400 \$ à 52 100 \$ alors que le revenu moyen d'une famille de deux parents avec un seul revenu a connu une baisse de 5 % pendant la même période passant de 37 900 \$ à 31 000 \$ en 1998.

Le revenu des femmes a donc une importance accrue pour assurer la sécurité financière des ménages et cette réalité se traduit par le fait que les familles biactives, dont celles avec de jeunes enfants, sont maintenant la norme. En 2003, au Québec, environ 75 % des mères de 20 à 44 ans et ayant un enfant de moins de 6 ans sont actives⁴ dans le monde du travail (Institut de la statistique du Québec, 2004).

⁴ Incluant les chômeuses et les travailleuses.

La mondialisation des marchés

Ces tendances économiques ont été accompagnées par des changements significatifs dans le monde du travail. Au cours de la décennie 90, les entreprises ont dû s'adapter aux transformations majeures de l'économie. La mondialisation des marchés, la prolifération des nouvelles technologies et la pression de la concurrence ont entraîné des modifications majeures au niveau de la nature et de l'intensification du temps de travail.

La tertiarisation de l'économie

Le passage d'une économie basée principalement sur la production manufacturière à une économie fondée sur l'offre de services a également contribué à la prolifération de divers types d'emplois atypiques. La présence des femmes sur le marché du travail et le vieillissement de la population intensifient la demande pour des services en dehors des heures usuelles de travail. En effet, selon Presser (2000) (dans ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003b), le fait que plusieurs femmes travaillent le jour augmente la demande pour les services en soirée et la fin de semaine parce que ces dernières ne sont pas disponibles pour faire les courses pendant le jour. De plus, le vieillissement de la population suppose une disponibilité des services de santé 24 heures par jour et 7 jours par semaine.

La présence des femmes sur le marché de l'emploi est un des facteurs explicatifs de l'expansion du secteur des services et se sont elles qui, majoritairement, occupent les emplois dans ce secteur de l'économie. Selon Statistique Canada (2000) (dans Lachance et Brassard, 2003a), en 1999, 86 % des femmes actives sur le marché de l'emploi y oeuvraient alors que c'était le cas pour 63 % des hommes.

La répartition des responsabilités familiales domestiques

Cette présence marquée des familles à double revenu et la reconnaissance de la contribution des femmes au soutien économique de la famille a suscité, chez les couples, une remise en question du partage des tâches familiales et domestiques et la nécessité de tenir compte des trajectoires professionnelles des deux conjoints. Ainsi, les membres du couple doivent maintenant composer avec les exigences de deux milieux de travail en plus de répondre aux demandes de la famille. Malgré cette réalité, les femmes continuent de cumuler une double tâche. Selon l'Enquête sur l'emploi du temps des Québécois et des Canadiens (Statistique Canada, 1998), bien que les pères consacrent plus de temps aux tâches familiales qu'auparavant, les femmes sont encore celles qui assument la plus grande part des travaux ménagers (56 % des tâches dans les couples à double revenu avec au moins un enfant de moins de 5 ans) et des soins aux membres du ménage (61 %) (Institut de la statistique du Québec, 2001). La division sexuelle du travail est toujours présente et elle demeure très préoccupante parce que les femmes assurent encore en grande partie la continuité domestique et pour cette raison elles sont souvent pénalisées du point de vue professionnel.

1.1.2 Au plan du contexte démographique

Le vieillissement de la population

Le vieillissement de la population constitue un autre enjeu de la conciliation travail-famille. En raison d'un faible taux de fécondité, de la hausse importante mais temporaire, du nombre de naissances après la Seconde Guerre mondiale et de l'allongement graduel de l'espérance de vie, on s'attend à ce que la population québécoise de 65 ans et plus double entre 2001 et 2031, passant de 960 000 à environ deux millions (ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003a).

Le taux de fécondité québécois est aujourd'hui à seulement 1,47 enfant par femme alors que le renouvellement des générations nécessiterait que cet indice se situe à 2,1.

La génération « intermédiaire »

De plus, le fait que les couples attendent de plus en plus longtemps pour fonder une famille a donné lieu au phénomène de la génération intermédiaire ou « génération sandwich », celle qui doit dispenser des soins à une personne âgée de la famille tout en ayant des enfants à la maison. Une étude de statistique Canada, effectuée en 2002, rapporte que parmi les parents âgés de 45 à 64 ans et dont les enfants de moins de 25 ans vivaient toujours chez eux, environ 27 %, soit 712 000 personnes, s'occupaient aussi d'une personne âgée. Parmi celles-ci, plus de huit personnes sur 10 travaillaient ce qui oblige plusieurs à réduire ou modifier leurs heures de travail ou encore à subir une baisse de revenu. Les femmes seraient plus susceptibles que les hommes de vivre cette situation. En moyenne, les femmes donnent 29 heures de soins mensuels à leur parent âgé alors que les hommes en donnent treize heures (Williams, 2004).

1.1.3 Au plan du contexte de travail

La progression de l'emploi atypique : une réalité surtout féminine

Le monde du travail actuel semble s'adapter à la mondialisation, à l'essor des nouvelles technologies et à la tertiarisation de l'économie par la création d'emplois atypiques. L'emploi atypique revêt plusieurs formes qui s'éloignent de l'emploi type tel qu'il a été décrit par Desrochers (2000) (dans Lachance et Brassard, 2003a), soit un emploi salarié à temps plein, toute l'année, bénéficiant de régimes d'avantages sociaux et dont les tâches sont effectuées dans un lieu désigné par l'employeur par une seule personne en vertu d'un contrat de travail dont la durée est indéterminée. Le travail atypique prend la forme du travail à temps partiel, du travail à horaires variés, du travail autonome et du travail temporaire. Le travail atypique peut particulièrement être analysé sous l'angle des horaires de travail. Le travail de « 9 à 5 » est, en effet, en déclin progressif au profit d'horaires atypiques : rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc. (Tremblay et Villeneuve, 1997)

Selon les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (Rapport Bernier, 2003), la proportion des emplois atypiques dans l'emploi total au Québec est passée de 16,7 % en 1976 à 29,3 % en 1995 et elle varie entre 37,1 % et 36,4 % entre 1997 et 2001. Ce qui représente une part importante des emplois. En 1995, entre 925 000 et 1 150 000 Québécois et Québécoises occupent un emploi non conventionnel, ce qui correspond entre 29 % et 36 % de l'emploi total (Matte et coll., 1998 dans ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003b). Ce pourcentage est inférieur à ce qui est constaté dans l'ensemble du Canada où en 1998, 46 % des travailleurs occupaient des emplois atypiques (Johnson et coll., 2001). En 1999, les femmes sont toujours plus susceptibles d'occuper un emploi atypique (41 %) que les hommes (29 %).

Cette tendance s'observe également en ce qui a trait au travail salarié à temps partiel. Entre 1976 et 1995, le travail à temps partiel a connu une hausse de 127 % au Québec. C'est chez les femmes que l'on observe la plus grande proportion d'emploi à temps partiel. Au cours des 25 dernières années, elles ont représenté 70 % de la main-d'œuvre canadienne à temps partiel. En 2000, 28 % des Canadiennes travaillent moins de 30 heures par semaine comparativement à 10 % des hommes canadiens actifs sur le marché de l'emploi.

Les emplois atypiques et la conciliation travail-famille

Les emplois atypiques sont parfois présentés comme une alternative à l'emploi traditionnel. Le travail à temps partiel, par exemple, est identifié comme un moyen qui peut faciliter la conciliation travail-famille. Il est par contre intéressant de noter que plusieurs employés ne choisissent pas de travailler à temps partiel. En effet, en 1995, environ 53 % des canadiens travaillant à temps partiel n'avaient pas choisi ce statut (Lipsett et Reesor, 1997 dans ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003b) alors qu'au Québec, entre 1976 et 1995, le nombre de personnes qui travaillaient à temps partiel en raison d'obligations personnelles et familiales a chuté de 12 % à environ 5 % (Matte et coll., 1998 dans ministère de la Famille et de l'Enfance, 2003b). Comme il a été mentionné précédemment, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel, mais lorsque l'on creuse un peu plus la question, on se rend compte qu'elles ne le font pas toutes par choix. En effet, 44 % des femmes canadiennes entre 25 et 54 ans qui occupent un tel emploi, rapportent le faire pour prendre soin des enfants, d'une personne âgée ou évoquent d'autres raisons familiales alors que les hommes du même groupe d'âge sont 10 % à identifier le même motif (Marshall, 2000 dans Johnson et coll., 2001). Toutefois, comme le soulignent Lachance et Brassard (2003, p. 132) :

« ... les nouvelles formes d'emplois atypiques ne possèdent pas que des avantages et ne sont pas toujours si bien adaptées à la situation des femmes et des mères de jeunes enfants. L'envers de la médaille laisse parfois entrevoir des inconvénients qui surpassent l'ensemble des avantages, particulièrement lorsque l'engagement dans un tel travail n'est pas délibéré. »

Pour les parents qui tentent de concilier la vie familiale et la vie professionnelle, le travail atypique peut représenter une pièce de plus au casse-tête de l'organisation familiale. Parmi les préoccupations des parents dont cette réalité représente le quotidien, la recherche d'un service de garde, dans un contexte où les places sont nettement insuffisantes, représente un

défi particulier⁵, en plus d'organiser toute la routine des membres de la famille autour de l'horaire de travail des parents, de celui de l'école, les courses, les rendez-vous chez le médecin, etc.

Une adaptation lente au sein des milieux de travail québécois

Les acteurs du marché du travail au Québec sont de plus en plus sensibilisés à la question de l'équilibre travail-famille. Par exemple, 56 % des représentants des ressources humaines interrogés dans le cadre d'une étude conjointe du Conseil de la famille et de l'enfance et de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (2001), croient que les problèmes de conciliation travail-famille vont en augmentant dans leur organisation alors que 3 % seulement considèrent que cette problématique va en diminuant. De plus, certaines organisations québécoises ont développé des pratiques qui favorisent l'équilibre travail-famille⁶ et certaines de façon innovatrice, comme en témoignent les récipiendaires du prix ISO familles 2002-2003⁷.

Toutefois, comme le constate le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001, p. 5) :

« Malgré ces progrès et ces efforts⁸ (dans les organisations québécoises)... le développement des pratiques de conciliation travail-famille pourrait être beaucoup plus avancé qu'il ne l'est actuellement compte tenu de l'intérêt qu'elles présentent à la fois pour les employeurs et les employés. »

En effet, l'enquête de Statistique Canada de 1995 sur les horaires et les conditions de travail, démontre que seulement le quart des employés qui ont à concilier les responsabilités familiales et professionnelles ont accès à un horaire flexible. Cette situation se retrouve également au Québec, où la fréquence des dispositions touchant l'aménagement du temps de travail demeure relativement faible dans les conventions collectives où l'on rapporte une fréquence d'environ 6 % pour l'horaire flexible, 15 % pour la semaine comprimée et environ 2 % pour la semaine réduite (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001). Une enquête de Tremblay et Amherdt (2000) (dans Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001) réalisée auprès de 250 entreprises privées au Québec, permet de constater que les mesures qui consistent à accorder plus de souplesse dans l'horaire de travail ou à offrir des services de garde sur le lieu de travail, ne sont appliquées que dans 10 à 20 % des entreprises.

⁵ Voir à ce sujet : ministère de la Famille et de l'Enfance (2003b), Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels et ministère de la Famille et de l'Enfance (2002b), Évaluation des projets-pilotes de garde à horaires non usuels. L'horaire de travail des parents, typique ou dynamique, et les modalités de garde des enfants, dans Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ 1998-2002) – De la naissance à 29 mois, Québec, Institut de la statistique du Québec : ROCHETTE, Maude et Jacques DESLAURIERS (2003)

⁶ Pour des exemples de ce qui se fait dans les différentes entreprises québécoises voir : Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre 2001, Conseil de la famille et de l'enfance (2003), Conseil de la famille et de l'enfance (2001), Tremblay et Villeneuve (1997).

⁷ Des prix ISO familles, idée originale du Conseil du statut de la femme, ont été décernés en 2002 et en 2003. Ils sont suspendus depuis, mais dorénavant sous la responsabilité du MESSF, ils seront repris en 2005.

⁸ Les progrès et les efforts consistent pour le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001, p. 5) à l'implantation, par des organisations québécoises, de mesures de conciliation travail-famille et par la réflexion amorcée, au cours des dernières années, au sein des milieux syndicaux et patronaux afin de mieux comprendre cette problématique.

Face à cet état de situation, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001, p.12) conclut que :

« Les acteurs du monde du travail n'ont pas encore pris pleinement conscience de l'intérêt bien réel qu'ils ont à favoriser et à soutenir activement la conciliation des obligations familiales avec celles du travail, ni de la responsabilité qui leur revient à cet égard. »

2 LES IMPACTS SUR LA SANTÉ, LES INDIVIDUS, LES FAMILLES ET LA COLLECTIVITÉ

2.1 LE CONFLIT TRAVAIL-FAMILLE UNE DIFFICULTÉ BIEN PRÉSENTE DANS LES SOCIÉTÉS QUÉBÉCOISES ET CANADIENNES

L'intérêt pour la conciliation travail-famille a donné lieu à certaines enquêtes qui nous informent sur l'ampleur que prend cette réalité dans la vie des familles. Une enquête menée en 1999 par le Conference Board du Canada auprès de travailleurs canadiens, faisait état du fait que 46 % d'entre eux trouvaient moyennement ou très difficile de concilier ces deux sphères de leur vie. Chez les femmes, cette proportion s'élevait à 52 %. Ces chiffres représentent une hausse considérable comparativement à une enquête menée dix ans plus tôt, qui indiquait que 27 % des travailleurs éprouvaient cette difficulté (Mcbride-King et Bachman, 1999 dans Développement des ressources humaines du Canada, 2000). L'étude de Tremblay et Amherdt (2003) auprès d'organisations membres du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), a révélé que 61 % des 567 répondants éprouvent de la difficulté à concilier le travail et la famille, alors que ce pourcentage était de 55 % et de 42 % respectivement pour les 1 045 femmes et hommes des secteurs de la santé, de l'éducation, du gouvernement et des entreprises privées au Québec. Ces données indiquent, sans l'ombre d'un doute, que la conciliation travail-famille représente une préoccupation actuelle fort importante pour les parents en emploi.

2.1.1 Le manque de temps : une source importante de stress pour les parents

Cette difficulté à concilier la vie familiale et le travail se manifeste aussi par un degré élevé de stress relié, entre autres, au sentiment de manquer de temps. Cette réalité est particulièrement vraie pour les parents et les mères monoparentales, âgés de 25 à 44 ans, qui occupent un emploi à temps complet. Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 1998 (Statistique Canada, 1999), ces derniers signalent le plus haut taux de stress relié au temps. Précisément, 26 % des pères et 38 % des mères, qu'ils ou qu'elles soient en couple ou en situation de monoparentalité, affirment souffrir de ce stress.

2.2 LES INCIDENCES SUR LA SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE

Un grand nombre de personnes vivent quotidiennement les tensions qui émanent du cumul de leurs rôles de parent, de conjoint, de travailleur et de membre d'une collectivité. L'étendue de cette problématique interpelle les intervenants et décideurs préoccupés par la santé de la population, car les chercheurs ont démontré les effets négatifs de la tentative d'articuler les différentes sphères de la vie d'un individu sur sa santé et son bien-être, sa vie conjugale et familiale.

La prochaine section fait état des études qui se sont intéressées aux incidences du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être des individus. Précisément, les études recensées se sont penchées sur l'impact de la conciliation travail-famille sur la satisfaction face à la vie en

général et face à la vie de famille, sur la santé mentale et physique des parents ainsi que sur la qualité de leurs relations avec le conjoint et les enfants.

2.2.1 L'insatisfaction face à la vie en général et à la vie familiale

Une première façon de saisir l'impact de la conciliation travail-famille consiste à mesurer le degré de satisfaction des individus face à leur vie et à leur travail. Selon la méta-analyse de Kossek et Ozeki (1998)⁹, les personnes qui ressentent un degré élevé de conflit travail-famille ont tendance à être moins satisfaites de leur emploi et de leur vie en général. La méta-analyse de Allen et coll., (2000) démontre que le conflit travail-famille est également relié à une insatisfaction face à la vie familiale. St-Onge et coll., (2002), dans une étude québécoise auprès de 1 306 syndiqués de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), observent les mêmes conclusions. Leur recherche démontre que les employés qui estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, sont moins satisfaits de leur vie en général et de leur vie familiale. La difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle amène également une insatisfaction face aux activités de loisir (Rice, Frone et Mc Farlin, 1992).

2.2.2 Les incidences sur la santé mentale

Les demandes, parfois contradictoires, entre l'univers du travail et la vie familiale suscitent des insatisfactions qui se répercutent au plan des différentes sphères de la vie des individus. Des chercheurs se sont intéressés à comprendre l'incidence de la conciliation travail-famille sur la santé mentale des individus. Un des constats les plus alarmants est soulevé par la méta-analyse de Allen et coll., (2000) où est illustrée la corrélation élevée entre ce phénomène social et la dépression. Plusieurs études démontrent en effet qu'un degré élevé de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales augmente le risque de dépression chez l'individu.

Des liens ont également été établis entre le conflit travail-famille et un degré élevé d'anxiété et d'irritabilité de même qu'à un stress général face à la vie, stress se traduisant par le sentiment de se sentir frustré et tendu. Dans une étude auprès de 2 700 travailleurs, Frone (2000) démontre que les individus qui rapportent vivre des conflits entre leur vie familiale et leur travail sont plus susceptibles d'obtenir un diagnostic clinique de trouble de l'humeur, de vivre de l'anxiété, de présenter une dépendance à l'alcool ou aux drogues comparativement aux individus qui ne vivent pas ce type de conflit. Par ailleurs, les résultats révèlent des différences sexuelles quant au type de problèmes vécus, les femmes ayant davantage tendance à obtenir un diagnostic de trouble de l'humeur ou de vivre de l'anxiété alors que les hommes ont davantage tendance à rapporter une dépendance à l'alcool ou aux drogues. De façon préoccupante, une étude longitudinale de 4 ans confirme que la dépression et la consommation abusive d'alcool se prolongent dans le temps (Frone, Russell et Cooper, 1997)¹⁰.

⁹ Dans cette section sur l'incidence de la conciliation travail-famille sur la santé, les études disponibles sont surtout américaines. Les études québécoises et canadiennes sont mentionnées lorsqu'elles sont pertinentes et disponibles.

¹⁰ Sur l'impact du conflit travail-famille sur la santé mentale voir également : Frone, Russell et Barnes, 1996 et Frone, Russell et Cooper, 1992 et 1993.

2.2.3 Les incidences sur la santé physique

Le poids du difficile équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle se traduit par des problèmes de santé mentale chez les parents/travailleurs mais son impact va au-delà de ces troubles. En effet, les individus qui vivent un conflit entre ces deux sphères de leur vie évaluent leur santé physique comme étant moins bonne que les personnes du même groupe d'âge. Cette évaluation subjective est corroborée par d'autres études qui démontrent que le conflit travail-famille est associé à l'hypertension, à des taux de cholestérol sériques élevés, à des troubles cardio-vasculaires et gastro-intestinaux, à des allergies et à des migraines (Duxburry, Higgins, Lee et Mills 1991; Frone, Russell et Barnes, 1996; Thomas et Ganster, 1995). La difficulté de concilier les responsabilités professionnelles et familiales a également été associée à l'augmentation de symptômes psychosomatiques comme la fatigue, le manque d'appétit et la tension nerveuse (Allen et coll., 2000).

2.2.4 Les incidences sur les habitudes alimentaires et les habitudes de vie des familles

Il est intéressant d'aborder les répercussions du conflit travail-famille sur la santé physique à travers la question des choix alimentaires et la pratique d'activités physiques des familles qui vivent de façon quotidienne la course contre la montre entre leur emploi, le service de garde et le temps pour faire le marché et préparer les repas.

Bien que peu d'études aient examiné la question, Devine, Connors, Sobal et Bisogni (2003) se sont intéressés à cette question dans une étude qualitative récente et originale. Ils ont constaté qu'aux États-Unis plusieurs travailleurs affirment manquer de temps et d'énergie pour faire les courses et préparer des repas correspondant à leur idéal en matière de repas santé. Diverses enquêtes indiquent que le facteur temps est un obstacle important à une saine alimentation chez les Canadiens (Santé Canada, 2003a) ainsi que chez les Québécois (Dubé et coll., 2002; Hitayesu, 2003). Ce manque de temps serait attribuable notamment au travail et les Canadiens interrogés ont mentionné manquer d'énergie pour préparer un repas sain lorsqu'ils rentrent du travail (Santé Canada, 2003a). Quatre responsables de la planification alimentaire sur dix ont déclaré qu'ils planifieraient des repas plus sains s'ils avaient davantage de temps ou d'énergie. (Santé Canada, 2003b). Ainsi, la rapidité et la facilité sont des facteurs déterminants dans les choix alimentaires. Les consommateurs développent donc différentes stratégies pour tenter de concilier le travail et l'alimentation de leur famille. Certains des moyens utilisés démontrent la créativité et la grande capacité d'organisation des familles alors que d'autres se révèlent être des choix coûteux et questionnent notamment les effets sur la santé de la fréquentation des restaurants et l'achat d'aliments congelés. Une enquête réalisée en 2002 indique que près d'un canadien sur deux a réchauffé un repas congelé durant les sept derniers jours. De plus, 37 % des canadiens disent avoir mangé au moins une fois au restaurant et 33 % ont commandé ou acheté de la nourriture déjà préparée durant les sept derniers jours (Ipsos-Reid, 2002). Le profil de consommation alimentaire des Québécois s'est donc modifié depuis quelques années. Par exemple, la proportion des repas pris au restaurant a crû de 3,4 % entre 1986 et 2001 (Hitayesu, 2003). Le sous-groupe des aliments prépréparés a connu un succès colossal. Durant la même période, les dîners précuits ont augmenté de 470 % tandis que les autres préparations alimentaires précuites de plus de 700 % (Hitayesu, 2003).

Le manque de temps et les horaires de travail atypiques peuvent également rendre les membres de la famille moins disponibles pour partager les repas. Les données de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada (dans Zuzanek, 2000) démontrent d'ailleurs que le temps consacré aux repas à la maison a constamment diminué entre 1981 et 1998. Pourtant, ces moments sont considérés comme des moments privilégiés de socialisation (Sobal 2000 dans Devine et coll., 2003), d'interactions concernant les choix alimentaires (Gillepsie et Achterberg 1989 dans Devine et coll., 2003), une occasion de transmettre une culture nutritionnelle (Blum-Kulka et Sheffer, 1993 dans Devine et coll., 2003) et de s'assurer de l'alimentation adéquate des enfants (Gillman et coll., 2000 dans Devine, 2003). Les repas en famille ne représentent pas seulement un moment pour s'alimenter mais également un moment de transition et de répit entre les obligations de la vie professionnelle et la vie familiale. Ils peuvent constituer une occasion importante de contact entre les parents et les enfants. En effet, selon le U.S. Council of Economic Advisors (2000) (dans Zuzanek, 2000) prendre des repas en famille a des répercussions émotionnelles positives sur les relations parents-enfants.

À l'instar de l'alimentation, peu d'études se sont penchées sur les effets de la conciliation travail-famille sur la pratique d'activités physiques. Cependant, il serait plausible que les contraintes de temps et d'énergie affectent aussi cette habitude de vie. Dans une étude réalisée en 1991 auprès de parents de la Montérégie et du Bas-Saint-Laurent, la principale barrière à l'activité physique était le manque de temps. Le manque de temps s'explique par le travail ou les études (mentionné par 63 % et 61 % des parents dans les deux régions enquêtées) et le manque de temps attribuable aux obligations familiales (mentionné par 56 % et 54 % des parents) (Kino-Québec, 1994). Au Québec, la fréquence de la pratique d'activités physiques est significativement plus faible chez les parents comparativement aux personnes vivant seules ou aux couples sans enfant. À titre d'exemple, 16 % des femmes et 19 % des hommes vivant avec des enfants font de l'activité physique trois fois et plus par semaine comparativement à 22 % des femmes et 30 % des hommes vivant seuls (Laberge et coll., 2000). Dans les analyses multivariées, la scolarité et le type de famille se sont avérés être les deux facteurs les plus importants expliquant la fréquence d'activités physiques chez les femmes de 25 à 44 ans (Laberge et coll., 2000). Des groupes de discussion réalisés en 2000 auprès de femmes de ce groupe d'âge ont clairement fait ressortir les enjeux de la conciliation travail-famille. Les femmes indiquaient se sentir épuisées par le cumul des tâches : travail, tâches ménagères, soins aux enfants et activités avec le conjoint. Elles ont rapporté qu'elles se sentiraient coupables de pratiquer une activité physique « pour elles » aux dépens du ménage à faire, des enfants et des lunchs à préparer, etc. (Laberge et coll., 2000). Finalement, dans une récente revue des déterminants de la pratique d'activités physiques, les auteurs concluent que le rôle parental constitue un facteur de sédentarité et qu'il doit être examiné de manière plus substantielle (Trost et coll., 2002).

2.3 LES CONSÉQUENCES POUR LA VIE CONJUGALE ET FAMILIALE DES PERSONNES

2.3.1 Les conséquences sur la vie conjugale et la vie familiale

Les résultats de la méta-analyse de Allen et coll. (2000) démontrent que la difficulté de concilier le travail et la famille se répercute également sur la vie conjugale. En effet, un degré élevé de tension entre la vie familiale et les responsabilités professionnelles diminue l'entente conjugale. Toutefois, comme le soulignent ces auteurs, les résultats de la recherche ne sont pas unanimes. Selon Coverman (1989) (dans Allen et coll., 2000) par exemple, le conflit travail-famille est relié à une plus faible satisfaction envers la vie conjugale chez les hommes mais pas chez les femmes, alors que deux autres études démontrent l'inverse, c'est-à-dire que la tension entre la vie familiale et la vie professionnelle est reliée à une insatisfaction de la relation de couple pour la femme et non pour le conjoint (Kinnunen et Mauno, 1998; Mathews, Conger et Wickrama, 1996 dans Allen et coll., 2000). L'étude de Burley (1995) auprès de 275 psychologues américains faisant partie d'un couple où les deux conjoints travaillent, identifie un lien entre le conflit travail-famille et une insatisfaction de la vie conjugale chez les deux conjoints.

Les multiples rôles qu'occupent les parents/conjoints/travailleurs amènent ces derniers à devoir jongler avec les diverses exigences et responsabilités de chacun de ces rôles. De façon claire, ils en ont trop à faire en trop peu de temps. Ils sont un peu plus de la moitié, dans la tranche d'âge de 25 à 44 ans à déplorer le manque de temps pour la famille et les amis (Statistique Canada, 1999).

Le manque de temps n'est toutefois pas la seule variable qui influence la vie de couple des personnes qui doivent concilier cet aspect de leur vie avec le travail. La longue liste d'activités et de préoccupations quotidiennes peut susciter, chez certaines personnes, des sentiments d'anxiété et de surcharge qui vont se traduire par des comportements de retrait dans la vie de couple. Ces personnes se sentent tellement sollicitées dans différentes sphères de leur vie, qu'elles ne peuvent répondre aux demandes de la vie conjugale. Il s'agit pour elles, par ces comportements de retrait, de tenter d'alléger leur sentiment de surcharge. D'autres par contre, vont réagir aux conflits famille-travail/travail-famille par un état dépressif qui induit des comportements colériques envers le partenaire (Mac Ewen et Barling, 1994).

Les personnes qui vivent des conditions difficiles au travail sont plus hostiles envers leur conjoint, ont moins de comportements chaleureux envers ce dernier et sont moins capables d'offrir du soutien à leur partenaire. Ces facteurs contribuent à la perception qu'ont les partenaires de la qualité et de la stabilité de leur relation conjugale (Mathews, Conger et Wickrama, 1996).

La participation du conjoint aux tâches familiales : un facteur de protection

Selon l'étude québécoise de St-Onge et coll., (2002) auprès de 1 306 employés membres de la CSN, l'appui offert par le conjoint constitue une variable déterminante qui permet de réduire le conflit travail-famille. Les résultats d'une enquête multisectorielle au Québec menée par Tremblay (2003), confirment ces résultats en précisant que le soutien concret du conjoint, c'est-à-dire sa participation aux tâches familiales contribue de façon significative¹¹ à diminuer le conflit travail-famille. C'est aussi l'avis de Burley (1995) dont l'étude démontre qu'un partage inéquitable des tâches diminue l'entente conjugale chez les couples à deux revenus.

2.3.2 Les impacts sur les enfants et les adolescents¹²

La présence des femmes sur le marché du travail a d'abord suscité des préoccupations concernant, entre autres, l'impact de l'absence de la mère sur le développement de l'enfant. Les données recueillies dans l'Enquête sociale générale de Statistique Canada de 1995 sont intéressantes en ce sens qu'elle reflète l'ambivalence face à ce changement social. On y apprend que 59 % des hommes et 51 % des femmes étaient d'accord, ou parfaitement d'accord avec l'affirmation selon laquelle un enfant en âge préscolaire était susceptible de souffrir si les deux parents travaillent. Par ailleurs, 59 % des hommes et 67 % des femmes étaient d'accord ou parfaitement d'accord pour dire qu'une mère au travail pouvait établir une relation tout aussi chaleureuse et sécuritaire avec ses enfants qu'une mère qui n'avait pas de travail rémunéré (Ghalam, 1997).

L'étude québécoise de Royer, Provost et Coutu (1998) nous apprend que comparativement aux pères, les mères ont tendance à se dire moins satisfaites de leur performance en tant que parent du fait qu'elles occupent un emploi. Elles ont plus tendance que les pères à croire que le travail nuit à l'exercice de leur rôle parental. Pourtant, selon Stewart et Barling (1996), les études ont amplement démontré que le statut d'emploi de la mère n'influence pas le comportement des enfants. Il semble plutôt que ce soit les conditions de travail des deux parents qui ont un impact sur le comportement des enfants. Les recherches qui suivent ont établi des liens entre le stress que les parents vivent au travail, leur sentiment de surcharge et la qualité de leur relation avec leurs préadolescents et leurs adolescents, et sur les comportements et le bien-être de ces derniers. Les mères qui sont confrontées à un travail stressant et qui se sentent débordées par leurs multiples tâches auraient une attitude moins chaleureuse envers leurs adolescents alors que les pères qui se retrouvent dans la même situation présenteraient eux aussi une attitude moins chaleureuse et seraient plus enclins à développer des interactions conflictuelles avec ces derniers. Galambos, Sears, Akmeida et Koleric (1995) ont d'ailleurs constaté que les conflits entre parents et adolescents sont plus importants dans les familles où le père et la mère vivent du stress. Les adolescents qui évoluent dans un tel contexte auraient une estime de soi moins élevée et présenteraient davantage de problèmes de comportement variant du fait de « chercher le trouble »¹³ à

¹¹ Les résultats de l'étude indiquent que les cotes en faveur de la conciliation sont presque deux fois supérieures chez les sujets bénéficiant d'un soutien élevé de la part de leur conjoint.

¹² Une équipe de chercheurs québécois s'est intéressée aux défis particuliers que présente la conciliation travail-famille pour les parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Voir à ce sujet : Lachance, L., Côté, A., Poulin, J. R. et Richer, L. (2003b).

¹³ Traduction de « look for trouble ».

« voler des objets entre 2 et 50 \$ », ils auraient plus tendance à fréquenter des amis qui ont des problèmes de comportements (Crouter, Bumpus, Maguire et McHale, 1999; Galambos et coll., 1995). Stewart et Barling (1996) ont étudié l'impact de l'expérience du travail du père sur le comportement de leur enfant. Ils ont observé que certaines conditions de travail du père (la latitude quant à la prise de décision et le conflit travail-famille) influencent indirectement le comportement de l'enfant¹⁴ (compétences académiques et problèmes de comportement) parce que celles-ci ont un impact sur l'état émotif du père en ce qui a trait à son travail (humeur négative) ce qui va influencer sa façon de se comporter comme parent (comportements punitifs).

L'occupation d'un travail rémunéré par la mère à l'extérieur du foyer a également soulevé des inquiétudes quant au temps disponible pour les enfants. Dans ce cas, des recherches suggèrent que c'est davantage la nature du temps passé avec les enfants (temps de qualité), et ce, pour les deux parents, qui aurait un effet déterminant sur le comportement des enfants et sur leurs résultats scolaires (Cook et Hertzman, 1998 dans Conseil canadien sur le développement social, mars 1999). Zick, Bryant et Österbacka (2001), notent toutefois, qu'encore très peu de recherches démontrent empiriquement le lien entre la nature du temps passé avec les enfants et les comportements et leurs résultats scolaires. Ces auteurs, dans une étude dont les données sont issues du National Survey of Families and Households américain¹⁵, constatent que dans les familles où la mère occupe un emploi à l'extérieur du foyer, les deux parents vont plus souvent¹⁶ partager du temps avec leurs enfants, lire et les aider dans leurs travaux scolaires. Selon eux, cette observation confirme que les mères compensent la diminution du temps qu'elles consacrent aux soins physiques et non physiques (par exemple, aider un enfant à résoudre un problème) à leurs enfants par d'autres types d'activités susceptibles d'enrichir la relation parent-enfant (temps de qualité). Ces données confirment également l'hypothèse que les pères augmentent leur implication auprès des enfants quand la mère occupe un emploi rémunéré. Cette étude, dont les données ont été recueillies à deux moments distincts, soit entre 1987 et 1988 et entre 1992 et 1994 indique que l'implication des parents dans ce type d'activités pendant la période préscolaire diminue les problèmes de comportement et augmente les résultats scolaires de leurs enfants.

Des études fournissent des pistes de réflexion intéressantes sur l'impact possible du conflit travail-famille dont l'étude de Galinski (2000)¹⁷ sur les enfants et les adolescents.

¹⁴ L'étude de Stewart et Barling (1996) a été effectuée auprès des pères qui avaient des enfants qui fréquentaient l'école primaire. L'évaluation des problèmes de comportements de l'enfant a été effectuée par le professeur de l'enfant.

¹⁵ Les données de ce sondage ont été recueillies à deux moments différents soit entre 1987 et 1988 et entre 1992 et 1994.

¹⁶ En comparaison avec des familles où la mère n'est pas active sur le marché de l'emploi.

¹⁷ L'étude de Galinski : Ellen Galinsky, Ask the children : the breakthrough study that reveal how to succeed at work and parenting, 2 juillet 2000.

2.4 LES RÉPERCUSSIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

La conciliation travail-famille a aussi un impact sur la vie professionnelle des individus. Les travailleurs qui vivent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale sont moins satisfaits de leur emploi que ceux qui n'éprouvent pas de difficulté à équilibrer ces deux sphères de leur vie. Une étude de Duxbury et Higgins (1998) soulève une différence significative du degré de satisfaction au travail de ces deux groupes. Ceux qui vivent un conflit travail-famille important sont 27 % à se dire satisfaits de leur travail alors que les employés du second groupe le sont à 80 %. L'insatisfaction professionnelle des employés entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour le système de santé, car elle est associée à un absentéisme accru, à un roulement du personnel et aux problèmes de santé des travailleurs. Les employés satisfaits de leur emploi vivent plus longtemps et sont moins susceptibles d'être malades (Robbins, 1993 dans Duxbury et Higgins, 1999).

La méta-analyse de Allen et coll., (2000) démontre que les employés qui vivent des problèmes de conciliation travail-famille songent davantage à changer d'emploi et sont plus susceptibles de vivre de l'épuisement professionnel. Les résultats de l'étude de Duxbury et Higgins (1998) auprès des employés de la Saskatchewan vont dans le même sens. À cet effet, 30 % des employés qui éprouvent des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles avec leur vie familiale pensent à changer d'emploi, alors que 4 % de ceux qui ne disent pas vivre un tel conflit songent à le faire (Duxbury et Higgins, 1998). La conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel inférieur, à une augmentation de l'absentéisme, à un roulement élevé du personnel et à une absence de motivation (Duxbury et Higgins, 1998).

Le conflit travail-famille semble également associé à la perception que les employés ont de leur rendement au travail. En effet, selon l'étude de St-Onge et coll., (2002), plus les employés estiment que leurs exigences professionnelles sont en conflit avec leurs exigences familiales, moins ils ont des opinions favorables à l'égard de leur rendement au travail.

2.5 DES COÛTS ÉCONOMIQUES POUR LES ENTREPRISES, LE SYSTÈME DE SANTÉ ET LA COLLECTIVITÉ

Plusieurs acteurs sont de plus en plus attentifs à ce que représente le quotidien de la conciliation travail-famille, entre autres parce que cette réalité représente pour eux des coûts qui peuvent cependant être difficile à évaluer.

« En tant qu'organisme national regroupant les principales associations patronales et syndicales du Québec, le CCTM se trouve directement interpellé par la difficulté actuelle de concilier les exigences du travail avec les responsabilités parentales et familiales, car cette difficulté entraîne des conséquences coûteuses autant pour les entreprises que pour les employés et leur famille. » (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001, p. 5)

Pour les entreprises par exemple, une partie des coûts inhérents aux difficultés de concilier la vie familiale et la vie professionnelle peut être estimée à partir du nombre de jours d'absence des travailleurs. Un sondage sur la population active de Statistique Canada indique qu'en

1997, 1,2 des 7,4 jours d'absence des employés était attribuable à une raison personnelle ou familiale (Akyeampong, 1998 dans Duxbury, Higgins et Jonson, 1999).

Duxbury et Higgins ont tenté d'évaluer le coût du conflit travail-famille pour les entreprises et le système de santé canadien. À partir de calculs complexes inspirés d'une étude qui tente d'évaluer le coût du stress en milieu de travail dans l'Union européenne (Cooper et coll., 1996; Levi et Lunde-Jensen, 1996 dans Duxbury et Higgins, 1999) ces chercheurs ont estimé que les jours d'absence au travail des employés qui vivent des difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, ont représenté, des coûts de 2,7 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes en 1997. Le système de santé aurait, quant à lui, assumé des coûts de 425,8 millions de dollars, pour la même année, et ce, uniquement pour les consultations médicales des travailleurs qui expérimentent un conflit entre le travail et la famille. Ramenée à la population du Québec, cette estimation indiquerait que la difficulté de concilier travail et famille entraînerait des dépenses de plus de 100 millions de dollars par année en soins de santé. Bien que ces estimations présentent certaines limites, notamment l'échantillonnage et le choix des variables mesurées, elles nous donnent une première évaluation de ce que peuvent représenter les coûts du conflit travail-famille pour la société (Duxbury et Higgins, 1999). Ainsi, « lorsqu'on s'interroge sur le coût des mesures de conciliation travail-famille, il nous faut donc prendre aussi en ligne de compte les coûts de l'inaction ou de l'absence de mesures » (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, 2001, p.8).

2.6 IMPACTS SUR LA SANTÉ DE POLITIQUES PUBLIQUES PARTICULIÈRES

Dans le but d'informer **sur les effets directs et indirects sur la santé de différentes politiques publiques utilisées pour la conciliation travail-famille**, nous avons interrogé les banques de données et nous avons consulté de nombreux chercheurs de ce domaine. Force est de constater qu'il existe très peu d'écrits en la matière. La consultation auprès de ces différents chercheurs et experts dans le domaine a cependant permis d'identifier des partenariats de recherche en conciliation travail-famille. Une démarche concertée de recherche en conciliation travail-famille aurait l'avantage de mettre en commun les résultats obtenus afin de mieux les relier à des stratégies de développement de mesures et ainsi mieux soutenir les décisions.

3 RÉSUMÉ

La conciliation travail-famille est un défi bien réel dans la société québécoise, comme dans d'autres pays industrialisés. L'ampleur du conflit révélé par les études confirme ce que l'observateur est en mesure de constater dans le quotidien : les familles et les individus éprouvent de plus en plus de difficultés à trouver et à maintenir un équilibre entre les demandes nombreuses et parfois contradictoires de la vie de travail et de la vie de famille.

Les recherches nous rapportent que cette course contre la montre a des conséquences importantes au plan de la santé physique et mentale des individus et de leurs déterminants ainsi qu'au plan économique.

Au plan de la santé physique et mentale et de leurs déterminants

1. Selon l'Enquête sociale générale (ESG) de 1998, les parents et les mères monoparentales âgés de 25 à 44 ans, signalent **le plus haut taux de stress** relié au manque de temps.
2. Il existe une corrélation élevée entre les situations de conflit travail-famille et la **dépression** (soulevée dans la méta-analyse de Allen et coll., 2000).
3. Il existe un lien entre les situations de conflit travail-famille et **les troubles d'anxiété** et d'humeur chez les femmes en particulier (Frone, 2000).
4. Il existe un lien entre les situations de conflit travail-famille et **les coûts requis pour les consultations médicales des travailleurs** (Duxbury et Higgins, 1999).
5. Il existe un lien entre le conflit travail-famille et l'incidence de maladies physiques **comme l'hypertension artérielle, l'hypercholestérolémie, les troubles gastro-intestinaux, les allergies et les migraines** (Duxbury, Higgins Mills, 1991; Frone, Russe/Barnes, 1996; Thomas et Ganster, 1995).
6. Les difficultés de la conciliation travail-famille ont des **répercussions négatives sur les habitudes alimentaires** et la **pratique de l'activité physique** (C. Dubé et coll., 2002, Hitayesu, 2003).
7. Le conflit travail-famille est associé à une augmentation de la **dépendance à l'alcool et de la consommation de drogues** chez les hommes en particulier (Frone, 2000).
8. Les parents qui se sentent débordés par leurs multiples tâches auraient une attitude moins chaleureuse avec leurs adolescents et seraient plus enclins à développer **des interactions conflictuelles avec ces derniers** (Galambos, Sears, Akmeida et Klokeric, 1995).
9. Le conflit travail-famille a été relié à **l'insatisfaction face à la vie familiale et conjugale** (St-Onge et coll., 2002).
10. Les horaires de travail atypiques et le conflit travail-famille ont été associés **au manque de temps pour partager les repas en famille**. Pourtant, ces moments sont considérés comme des moments privilégiés de socialisation qui ont des répercussions émotionnelles positives sur les relations parent-enfant (US Council of Economic Advisors (2002).

Au plan du travail et au plan économique

1. Selon l'étude de Duxbury et Higgins les personnes qui vivent un conflit travail-famille sont 27 % à se dire satisfaites de leur travail alors que les employés qui ne sont pas dans une telle situation le sont à 80 %.
2. La méta-analyse de Allen et coll., (2000) démontre que les employés qui vivent des problèmes de conciliation travail-famille **songent davantage à changer d'emploi et sont plus susceptibles de vivre de l'épuisement professionnel.**
3. La conciliation travail-famille est aussi reliée à un rendement professionnel inférieur, à **une augmentation de l'absentéisme**, à un roulement élevé du personnel et à une perte de motivation (Duxbury et Higgins, 1998).
4. L'insatisfaction professionnelle des employés entraîne des coûts supplémentaires pour les employeurs et pour le système de santé, car elle est associée à **un absentéisme accru, à un roulement du personnel et aux problèmes de santé des travailleurs.** Les employés satisfaits de leur emploi vivent plus longtemps et sont moins susceptibles d'être malades (Robbins, 1993 dans Duxbury et Higgins, 1999).
5. Des chercheurs ont estimé que les jours d'absence au travail des employés qui vivent des difficultés de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle ont représenté **des coûts de 2,7 milliards de dollars pour les entreprises canadiennes** en 1997. (Cooper et coll., 1996; Levi et Lunde-Jensen, 1996 dans Duxbury et Higgins, 1999).
6. Cette dernière étude permet d'estimer à plus de **100 millions de dollars par année les coûts en soins de santé associés** à la difficulté de concilier travail et famille au Québec.

L'examen des banques de publications et des contacts avec des experts n'a fait ressortir aucune documentation de l'impact sur la santé de mesures gouvernementales particulières dans le domaine de la conciliation travail-famille.

CONCLUSION

Dans un rapport récent de l'OCDE sur les mesures employées par différents pays en vue de réconcilier le travail et la vie de famille l'organisme plaide pour des politiques publiques favorables à la conciliation travail-famille¹⁸ comme des mesures d'aide ininterrompues pour aider les parents de bébé et d'enfants dans leurs premières années de vie. Ces mesures sont le congé parental et de maternité, les dispositions fiscales, les prestations sociales et l'accès à des services de garde de qualité et abordables.

Les politiques publiques au Québec en matière de conciliation travail-famille se démarquent de celles des autres provinces canadiennes et des États-Unis. Des mesures concrètes guidées par des principes d'équité ont été adoptées pour soutenir les familles et pour contrer le déclin de la natalité. Malgré ces mesures, le problème semble toujours présent.

Une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille, visant l'amélioration de la qualité de vie des familles québécoises est actuellement en préparation. Conformément à sa mission, l'Institut national de santé publique du Québec a produit ce rapport afin d'informer le ministre de la Santé et des Services sociaux des impacts sur la santé des politiques dans ce domaine et ainsi l'appuyer dans son rôle de conseiller du gouvernement en matière de politiques publiques favorables à la santé. Fondé sur les données scientifiques actuellement disponibles, ce rapport montre que la difficulté de concilier travail-famille est un phénomène fréquent dans notre société et qu'elle est associée à de nombreux effets négatifs sur la santé des personnes qui la vivent. Des avantages significatifs pour la santé de la population et une réduction de la pression sur le système de santé pourraient résulter de l'adoption de politiques efficaces dans ce domaine. Ces arguments ont, jusqu'ici, été peu présents dans le débat sur ces politiques. De notre point de vue, ils constituent une justification supplémentaire et importante pour la mise en place de mesures offrant un soutien adéquat aux familles. L'INSPQ appuie fortement la mise en place de telles mesures, le plus tôt possible.

¹⁸ Bébé et employeurs : Comment réconcilier travail et vie de famille (vol. 3) : Nouvelle-zélande, Portugal, Suisse. Consulté le 13 décembre 2004, sur le site Internet de : www.oecd.org/document/23/0,2340,fr_2649_248180

RÉFÉRENCES

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), p. 278-308.
- Burley, K. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology, 135*(4), p. 483-497.
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 56*, p. 249-276.
- Conseil canadien sur le développement social (avril 1999). *Travail, famille et collectivité : questions-clés et orientations pour la recherche à venir*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.
- Conseil canadien sur le développement social (mars 1999). *Incidence du défi travail-famille sur la santé : revue de la littérature sur la recherche canadienne*. Ottawa, Santé Canada.
- Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001). *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*. Un plan d'action. Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil de la famille et de l'enfance (1999). *Famille et travail deux mondes à concilier*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil de la famille et de l'enfance (2001). *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail*. Enquête menée conjointement par le Conseil de la famille et de l'enfance et l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec. Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil de la famille et de l'enfance (septembre 2003). *Famille-travail, comment conciliez-vous? Enquête dans six entreprises*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Maguire, M. C. & McHale, S. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology, 35*(6), p. 1453-1461.
- Développement des ressources humaines du Canada (décembre 2000). *Les dispositions favorisant la conciliation famille-travail dans les conventions collectives au Canada*. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Devine, C. M., Connors, M. M., Sobal, J. & Bisogni, C. A. (2003). Sandwiching it in: spillover of work onto food choices and family roles in low and moderate income urban households. *Social Science & Medicine, 56*, p. 617-630.
- Dubé, R., Zins, M. & Brassard, P. (2002). *Alimentation : le profil du consommateur et ses habitudes*. BioClips+, Direction générale des politiques agroalimentaires, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec, 5(3), 7 pages.

- Duxbury, L., Higgins, C. (1998). *Work-life balance in Saskatchewan: Realities and challenges*. Préparé pour le gouvernement de la Saskatchewan.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (2001). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle*. Rapport 1, Division de la santé des collectivités, Santé Canada.
- Duxbury, L., Higgins, C., Lee, C. & Mills, S. (1991). *Balancing work and family: A study of the Canadian Federal Public Sector*, Ottawa.
- Duxbury, L., Higgins, C. & Johnson, K. (1999). *Un examen des répercussions et des coûts du conflit travail-famille au Canada*. Document présenté à Santé Canada.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national co morbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), p. 688-895.
- Frone, M. R., Russell, M. & Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health related outcomes: A study of employed parents in two community sample. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), p. 57-69.
- Frone, M., Russel, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), p. 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, p. 545-558.
- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 7(4), p. 325- 335.
- Galambos, N. L., Sears, H. A., Almeida, D. M. & Koleric, G. (1995). Parents's work overload and problem behavior in young adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 5, p. 201-223.
- Ghalam, N. (automne 1997). *Attitudes à l'égard des femmes, du travail et de la famille*. Tendances sociales canadiennes 46, p. 14-18.
- Greenhauss, J. H. & Beutel, N. J. (1985). Source of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), p. 76-88.
- Hitayesu, F. (2003). *Le consommateur québécois et ses dépenses alimentaires*. BioClips +, Direction générale des politiques agroalimentaires. Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Québec, 6(2), 12 pages.
- Institut de la statistique du Québec (2001). *Portrait social du Québec. Données et analyses*. Édition 2001, Québec.
- Ipsos-Reid (2002). *So, what foods are Canadians eating and how healthy do they think they are eating? A profile of Canada's eating and food purchasing habits*. July 10th 2002. En ligne : http://www.ipsos-reid.com/media/content/PRE_REL.cfm (20 septembre 2003).

- Johnson, K. L., Lero, D. S. & Rooney, J. A. (2001). *Work-life compendium 2001. 150 Canadian statistics on work, family & well-being*. Centre for families, work and well-being, Développement des ressources humaines, Canada.
- Kino-Québec (1994). *Prenez l'air de famille* (trousse Famille au jeu). Cadre de référence, Kino-Québec avec la collaboration du Regroupement québécois du loisir municipal. Québec : ministère du Loisir de la Chasse et de la Pêche, 52 p.
- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour human-resources research. *Journal of Applied Psychology* 83(2), p. 139-149.
- Laberge, S., Boudreault, D., Delisle, S. & Dugal, S. (2000). *Le point sur l'activité physique des Québécoises de 25 à 44 ans*. Groupe de travail sur la problématique des femmes et de l'activité physique de Kino-Québec, Secrétariat au loisir et au sport. Gouvernement du Québec.
- Lachance, L. & Brassard, N. (2003a). *Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux*. In G. Fournier, B. Bourassa et K. Béji (sous la direction de) *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*. Presses de l'Université Laval.
- Lachance, L., Côté, A., Poulin, J. R. & Richer, L. (mai 2003). Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, p. 50- 55.
- Mac Ewen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress*, 8(3), p. 244-254.
- Matthews, L. S., Conger, R. D. & Wickrama, K. A. S. (1996). *Work-family conflict and marital quality: Mediating processes*. *Social Psychology Quarterly*, 59(1), p. 62-79.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (2002a). *Les familles et les enfants du Québec, principales statistiques*. 3^e Édition, Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (2002b). *Évaluation des projets-pilotes de garde à horaires non usuel*. Version abrégée. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (2003a). *Horizon 2005, conciliation famille-travail. Prendre parti pour les familles*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance (2003b). *Le travail atypique des parents et la garde d'enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Rice, R. W., Frone, M. R. & McFarlin, D. B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, p. 155-168.
- Royer, N., Provost, M. & Coutu, S. (1998). *Concilier travail et vie familiale. Le stress ressenti par les parents d'enfants d'âge préscolaire. Comprendre la famille*, Jacques Alary (sous la direction de). Actes du 4^e symposium québécois de recherche sur la famille, p.124-133.

- Santé Canada (2003a). *Saine alimentation – Le point de vue des consommateurs*. Résumé des résultats de l'étude qualitative. Mai 2003. No cat H44-34/2-2003F-PDF.
- Santé Canada (2003b). *Point de vue des consommateurs sur une saine alimentation – Sommaire de la recherche quantitative*. Octobre 2003. No cat H44-55/2003F-PDF.
- Statistique Canada (1999). *Aperçu sur l'emploi du temps des canadiens en 1998*. Ottawa. Novembre 1999. No cat 12F0090X1F.
- Stewart, W. & Barling, J. (1996). Father's work experiences affect children's behaviors via job-related affect and parenting behaviours. *Journal of Organizational Behavior*, 17, p. 221-232.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G. & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles/Industrial relations*, 57(3), p. 491-516.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, p. 15.
- Tremblay, D. G. (2003). *Conciliation emploi-famille et temps de travail ; de nouveaux enjeux sociétaux*. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques. Télé-Université.
- Tremblay, D. G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*; Télé-Université Octares éditions, 355p.
- Tremblay, D. G. & Amherdt, C. H. (Mars 2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail; une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*. Note de recherche 2003-9. Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-Université.
- Tremblay, D. G. & Villeneuve, D. I (1997). Aménagement du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, 20(1), p.107-157.
- Trost, S. G., Owen, N., Bauman, A. E., Sallis, J. F. & Brown, W. (2002). Correlates of adults' participation in physical activity : Review and update. *Medecine & Science in Sports & Exercise*. 34(12), p.1996-2001.
- Williams, C. (2004). L'emploi et le revenu en perspectives. *Perspective*, 5(9). Statistique Canada, Catalogue en ligne No 75-001-IXF.
- Zick, C. D., Bryant, K. W. & Österbacka, E. (2001). Mother's employment, parental involvement, and the implications for intermediate child outcomes. *Social Science Research*, 30(1), p.25-49.
- Zuzanek, J. (2000). *Les effets de l'emploi du temps et des contraintes de temps sur les relations parents-enfants*. Sommaire de rapport de recherche présenté à Santé Canada, Optimum Publications.

