

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Les pratiques de conciliation
travail et vie personnelle :
un outil pour atténuer la
détresse psychologique des
salariés du Québec



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : 418 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
3^e trimestre 2013
ISBN 978-2-550-68814-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2013

Toute reproduction autre qu'à des fins
de consultation personnelle est interdite sans
l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Septembre 2013

Les familles et le marché du travail sont des univers qui évoluent constamment et dont la composition se transforme. Plus particulièrement, l'éclatement de la famille traditionnelle ainsi que la participation croissante des femmes au marché du travail ont fait de la conciliation entre les vies professionnelle et familiale un enjeu socioéconomique dont la démonstration n'est plus à faire et qui gagne en importance. Parallèlement à ces transformations, les employeurs ont mis en place des pratiques de conciliation travail-famille puisque, chez certaines personnes, l'incapacité à trouver un équilibre entre ces deux sphères de leur vie peut faire en sorte qu'elles aient des difficultés à s'acquitter de l'un ou l'autre de ces rôles, voire des deux. Au-delà des effets possibles sur l'entreprise ou sur la famille, il peut en résulter des problèmes de santé chez le travailleur qui est aux prises avec un tel conflit. L'état de la recherche sur le conflit travail-famille indique que les personnes qui vivent une telle situation risquent de ressentir du stress, et même de développer des problèmes de santé mentale.

Cette publication ponctuelle s'inscrit dans le cadre des différents travaux de l'Institut portant sur la conciliation travail-famille, dans la même veine que le rapport intitulé *Le marché du travail et les parents* qui a dressé un portrait statistique général relatif à la conciliation travail-famille au Québec. Elle apporte un éclairage sur la thématique de la santé mentale des travailleurs en examinant la relation entre leur accès à des pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique. Cette étude montre, à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), que les salariés québécois ayant accès à une ou plusieurs pratiques de conciliation présentent une détresse psychologique moins élevée. Ces résultats permettent d'entrevoir des actions possibles en matière de santé au travail de la part des différents acteurs.

Le directeur général,



Stéphane Mercier

*Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « **qualité** » de l'Institut de la statistique du Québec.*

Ce rapport a été réalisé par :

Maude Boulet

La coordination a été assurée par :

Julie Rabemananjara

Direction des statistiques du travail et de la
rémunération :

Patrice Gauthier, directeur

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Nicole Descroisselles pour la révision linguistique

Francine Patenaude et France Lozeau pour la mise
en page

Remerciements :

Nous remercions nos collègues Virginie Nanhou de la Direction des enquêtes longitudinales et sociales, Jean-Marc Kilolo-Malambwe de la Direction des statistiques du travail et de la rémunération et Claudine Lacroix de la Direction des statistiques sociodémographiques pour leurs précieux commentaires qui ont permis de bonifier ce rapport.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction des statistiques du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384

Télécopieur : 514 876-1767

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Citation suggérée pour ce rapport :

BOULET, MAUDE, (2013). *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Institut de la statistique du Québec, 32 p.

Introduction	11
Section 1	
Mise en contexte	13
Section 2	
Conflit travail-famille et pratiques de conciliation travail et vie personnelle	15
Section 3	
Détresse psychologique, score de conciliation, échelle qualitative d'accès aux pratiques de conciliation et autres aspects méthodologiques	17
Section 4	
Résultats	21
4.1 Accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle	21
4.2 Lien entre l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique	23
Section 5	
Discussion des résultats et conclusion	29

Liste des tableaux, figures et encadrés

Encadré 1	L'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle	16
Encadré 2	Autres aspects méthodologiques	18
Figure 1	Proportion de salariés âgés de 15 à 64 ans ayant accès à chacune des 10 pratiques de conciliation travail et vie personnelle selon le sexe, Québec, 2007-2008	22
Figure 2	Répartition des salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe et l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle, Québec, 2007-2008	23
Tableau 1	Nombre moyen de pratiques de conciliation accessibles aux salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire, Québec, 2007-2008	21
Tableau 2	Score moyen de détresse psychologique des salariés âgés de 15 à 64 ans selon l'accès à chaque pratique de conciliation travail et vie personnelle, Québec, 2007-2008.....	24
Tableau 3	Score moyen de détresse psychologique des salariés âgés de 15 à 64 ans selon l'accès aux pratiques de conciliation, Québec, 2007-2008	24
Tableau 4	Proportion de salariés âgés de 15 à 64 ans se situant à un niveau élevé de détresse psychologique selon l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation, Québec, 2007-2008	25
Tableau 5	Score de détresse psychologique (racine carrée)des salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe, le niveau de scolarité, l'accès aux pratiques de conciliation, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire, Québec, 2007-2008	26
Tableau 6	Caractéristiques sociodémographiques et conditions de travail associées à un niveau élevé de détresse psychologique, chez les salariés âgés de 15 à 64 ans, modèle de régression logistique, Québec, 2007-2008	27

L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, la multiplication des formes d'emplois atypiques et l'éclatement de la famille traditionnelle constituent des transformations socioéconomiques marquantes des dernières décennies au Québec (Gagnon, 2009). De tels changements ont accentué la préoccupation pour la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Le stress au travail et les problèmes de santé mentale qui en découlent sont aussi des enjeux préoccupants du marché du travail québécois. En effet, les coûts associés aux problèmes de santé mentale étaient évalués à 757 millions de dollars au Québec en 2002-2003, ce qui représente 7 % de l'ensemble des dépenses sociosanitaires (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2005). De plus, des travaux antérieurs ont montré que les difficultés à concilier le travail et la famille sont susceptibles de créer un stress supplémentaire chez les travailleurs et travailleuses, pouvant mener à des problèmes de santé mentale (Allen et autres, 2000). Par contre, on peut faire le raisonnement inverse en se demandant si le fait d'avoir accès à des pratiques de conciliation travail et vie personnelle dans son milieu de travail atténue la détresse psychologique des travailleurs. La présente étude examine la relation entre l'accès à des pratiques de conciliation et la détresse psychologique des salariés. Les données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) réalisée entre novembre 2007 et février 2008 ont été mises à profit pour faire cet examen. Ainsi, les résultats révèlent que les salariés provenant de milieux de travail en faveur de la famille, c'est-à-dire ceux offrant au moins cinq pratiques de conciliation travail-famille, sont moins enclins à se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

Dans une première section, la problématique à l'étude est mise en contexte. La deuxième section fait état de la littérature sur le conflit travail-famille et les pratiques facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Dans une troisième section, la méthodologie est exposée. La quatrième section présente les résultats des analyses. Enfin, dans une cinquième section, une discussion à propos des résultats est menée.

Selon l'*Enquête sur la population active* (EPA), le taux d'activité des femmes du Québec est passé de 41,4 % en 1976 à 60,9 % en 2012, alors que leur taux d'emploi est passé de 37,4 à 56,7 %. Au cours de cette même période, les frontières de l'emploi typique (c'est-à-dire un emploi du lundi au vendredi, de jour, à temps plein toute l'année) se sont effritées. Notamment, le taux de présence du travail à temps partiel dans l'emploi total a plus que doublé passant de 9,0 à 18,9 %. De plus, le taux d'employés temporaires est passé de 13,1 % en 1997 à 14,8 % en 2012, tandis que celui des employés permanents est passé de 86,9 % à 85,1 %. Parallèlement à ces transformations sur le marché du travail, la famille traditionnelle au Québec a subi de profonds changements. Le taux de nuptialité a chuté de plus de la moitié de 1976 à 2012 (de 8,0 à 2,9 pour 1 000), alors que l'indice synthétique de divortialité était de 37,8 % en 1976 contre 49,9 % en 2008 (Institut de la statistique du Québec, 2012)¹. Pour sa part, la proportion de familles monoparentales est passée de 10,3 % en 1976 à 16,6 % en 2011 (Recensement de la population, 2011).

De tels changements ont fait naître une préoccupation, toujours grandissante, pour la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, tant chez les employés, les employeurs que chez les chercheurs. Jusqu'à maintenant, plusieurs travaux ont examiné les conséquences du conflit travail-famille (voir les méta-analyses suivantes : Allen et autres, 2000; Amstad et autres, 2011; Ford et autres, 2007; Kossek et Ozeki, 1998). Les résultats de ces méta-analyses ont mis en évidence que ce conflit affaiblit l'engagement organisationnel des travailleurs et travailleuses et augmente l'intention de quitter son emploi. En plus de ces effets organisationnels indésirables, ces mêmes études ont révélé qu'un conflit travail-famille vient augmenter la probabilité des travailleurs de souffrir d'épuisement professionnel, de détresse psychologique, de dépression, de stress ou d'anxiété.

1. [En ligne]. [http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/demographie/etat_matrm_marg/index.htm] (Consulté le 28 juin 2013).

Au Québec, 676 740 familles étaient composées d'un couple à deux revenus avec au moins un enfant en 2010 (Statistique Canada, 2012)², ce qui signifie que ces personnes devaient concilier leurs responsabilités familiales avec leur vie professionnelle. Il se peut par contre que les obligations de ces deux sphères de la vie d'une personne entrent en conflit. Le conflit travail-famille survient lorsque les efforts d'un individu pour répondre aux demandes de son emploi interfèrent avec sa capacité à répondre aux demandes familiales et vice-versa (Greenhaus et Beutell, 1985). Cette définition du conflit travail-famille est donc bidirectionnelle, c'est-à-dire que les demandes de l'emploi peuvent interférer avec la vie familiale et, à l'inverse, les demandes familiales peuvent interférer avec la vie professionnelle. Selon Greenhaus et Beutell (1985), le conflit travail-famille peut se manifester sous trois formes : le conflit de temps, de tension et de comportement. Ces auteurs indiquent que le conflit de temps apparaît lorsque les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale posent un problème de temps à l'individu; le conflit de tension se manifeste pour sa part lorsque le stress ressenti dans une sphère (professionnelle ou familiale) rend difficile de répondre adéquatement aux exigences de l'autre sphère; enfin, le conflit de comportement survient lorsque les comportements requis par un rôle sont une source de conflits avec les exigences de l'autre rôle.

Par ailleurs, Ryan et Kossek (2008) définissent les pratiques de conciliation travail-famille comme des politiques et des pratiques mises en place par l'employeur pour faciliter la conciliation entre les exigences de la vie professionnelle des employés et les demandes de la sphère personnelle. Cette définition propose une vision élargie des objectifs des pratiques de conciliation qui s'étendent non seulement à la famille, mais aussi aux autres exigences de la vie personnelle des travailleurs et travailleuses. Cela suggère que les politiques de conciliation s'appliquent à la fois aux parents et aux travailleurs sans enfant. Ainsi, dans la suite de cet article, lorsqu'on fait référence aux pratiques de conciliation travail-famille, cela renvoie à la définition large de ces pratiques qui inclut la conciliation entre le travail et la vie personnelle.

La littérature a fait ressortir que l'implantation de pratiques de conciliation travail-famille est associée à des retombées positives telles que l'amélioration du recrutement et de la sélection, un meilleur engagement organisationnel, une plus grande satisfaction à l'égard de l'emploi, la hausse de la performance organisationnelle ainsi que la réduction de l'absentéisme et du roulement de personnel (Brought et O'Discoll, 2010; Kossek et Ozeki, 1999). À l'inverse, Allen et autres (2000) montrent que le conflit travail-famille affecte négativement l'individu dans sa vie professionnelle, dans sa vie personnelle, dans son bien-être général et même au chapitre de sa santé psychologique. Dans une étude canadienne, Lowe (2005) mentionne le stress, les symptômes psychosomatiques, la dépression, la détresse psychologique, l'usage de médicaments, la consommation d'alcool, la toxicomanie, les troubles de l'humeur, l'anxiété et l'épuisement émotionnel parmi les conséquences négatives du conflit travail-famille. L'examen des conséquences négatives du conflit travail-famille amène par ailleurs Amstad et autres (2011) à suggérer que les milieux de travail en faveur de la famille soient susceptibles de profiter aux employés et aux organisations. En suivant ce raisonnement, on peut se demander si les salariés de ces milieux de travail ressentent des bienfaits au chapitre de la santé psychologique.

2. Calcul de l'auteure à partir du Tableau 111-0020.

Section 2

Conflit travail-famille et pratiques de conciliation travail et vie personnelle

Encadré 1

L'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle

Dans l'EQCOTESST, les répondants salariés ont répondu à une question générale portant sur leur accès à des pratiques de conciliation travail et vie personnelle qui comprend 10 sous-questions. La question et les sous-questions se lisent comme suit : « À votre connaissance, les mesures suivantes vous sont-elles accessibles dans votre milieu de travail ? »

- Un horaire flexible qui permet de choisir votre horaire de travail.
- La possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue.
- L'accès à une banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin.
- Des congés de maladie payés par l'employeur.
- Des congés payés pour des raisons familiales. (Il ne s'agit pas des congés parentaux qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. Il peut s'agir de congés provenant d'une banque de congés de maladie).
- L'accès à la semaine de travail réduite, sur une base volontaire.
- Le travail à domicile.
- Le retour progressif au travail après un congé de maternité/paternité.
- L'accès au congé sans solde ou au traitement différé. (On entend par « traitement différé » la possibilité de faire répartir un salaire sur plusieurs années de façon à recevoir un salaire durant le congé).
- L'accès à une garderie en milieu de travail.

L'accès et l'utilisation d'une mesure de conciliation sont deux notions distinctes qui peuvent avoir des répercussions différentes. En fait, l'accès à une politique de conciliation travail-famille signifie que l'employé connaît l'existence d'une politique dans son milieu de travail et pense être admissible à celle-ci. Cela ne signifie pas nécessairement que l'employé a utilisé cette pratique et il se peut aussi qu'une politique existe sans que l'employé le sache. Donc, cette mesure reflète la perception du travailleur quant à sa possibilité d'accéder à une politique. Cet accès peut être perçu comme un signal indiquant que l'employeur se soucie de ses employés, ce qui favorise leur engagement envers l'organisation et diminue, par le fait même, leur intention de la quitter. D'ailleurs, une méta-analyse récente révèle que l'accès aux politiques de conciliation travail-famille est plus fortement relié à la satisfaction au travail, à l'engagement affectif et à l'intention de rester dans l'entreprise que l'utilisation des politiques elles-mêmes (Butts et autres, 2013). En outre, ces mêmes auteurs ont montré que plus le nombre de politiques accessibles est élevé, plus la relation entre l'accès aux pratiques de conciliation et les attitudes positives au travail est forte. Soulignons que dans la présente étude, l'accès aux pratiques de conciliation et le nombre de pratiques accessibles sont au cœur des analyses.

Au Québec, les travaux de Diane-Gabrielle Tremblay sur la conciliation travail-famille se démarquent. Dans un ouvrage récent, Tremblay (2012) a classé les variables influant sur le conflit travail-famille en quatre grandes catégories : les caractéristiques de l'employé (ex. : sexe, niveau de scolarité), les caractéristiques de la famille (ex. : nombre d'enfants, âge des enfants), les caractéristiques de l'emploi (secteur d'activité, catégorie professionnelle, horaire de travail) et les caractéristiques de l'environnement de travail (présence de pratiques de conciliation travail-famille, attitude des dirigeants). Cette auteure se penche aussi sur les conséquences du conflit travail-famille. Elle fait notamment ressortir que le conflit travail-famille peut pousser les parents à diminuer leur temps de sommeil et de loisirs ainsi qu'à remettre à plus tard leurs activités sociales. Malgré la vaste littérature portant sur les conséquences négatives du conflit travail-famille, jusqu'à aujourd'hui, peu d'études québécoises ont examiné les effets des pratiques de conciliation travail-famille sur la santé mentale des travailleurs et travailleuses. L'objet de la présente étude est donc d'analyser la relation entre le nombre de pratiques de conciliation accessibles dans le milieu de travail et la santé psychologique des salariés.

Détresse psychologique, score de conciliation, échelle qualitative d'accès aux pratiques de conciliation et autres aspects méthodologiques

La détresse psychologique fait référence à un ensemble d'émotions négatives ressenties par l'individu qui, lorsqu'elles se présentent avec persistance, peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété (Camirand et Nanhou, 2008). Cette variable est évaluée à partir de l'échelle à six items de Kessler (K6)³. Le K6 est un outil de mesure qui a été construit et validé par Kessler et autres (2002), mais il a été réutilisé dans plusieurs autres études (Cairney et autres, 2007; Furukawa et autres, 2003; Hilton et autres, 2008; Kessler et autres, 2003; Vézina et Saint-Arnaud, 2011). Comme son nom l'indique, il est bâti à partir de six questions demandant aux répondants d'évaluer à quelle fréquence, au cours du dernier mois, ils se sont sentis :

- *Nerveux / nerveuses;*
- *Désespéré(e)s;*
- *Agité(e)s ou ne tenant pas en place;*
- *Si déprimé(e)s que plus rien ne pouvait les faire sourire;*
- *Que tout était un effort;*
- *Bon(ne)s à rien.*

Pour chacune de ces questions, les répondants devaient choisir entre les cinq options suivantes :

- *Jamais* (0 point);
- *Rarement* (1 point);
- *Parfois* (2 points);
- *La plupart du temps* (3 points);
- *Tout le temps* (4 points).

Le score total de détresse psychologique, qui se situe entre 0 et 24, est calculé en faisant la somme des points obtenus pour chacune des six questions. Pour les salariés ayant une valeur manquante à une des six questions, une imputation du score moyen tenant compte du sexe, de l'âge, du niveau de scolarité et de la catégorie professionnelle a été réalisée. Les salariés avec deux valeurs manquantes ou plus ont, pour leur part, été retirés de l'échantillon; cela représente neuf personnes.

Une variable dichotomique de détresse psychologique a aussi été créée. Les salariés qui présentent un score de 6 ou plus à l'échelle du K6 forment le groupe de personnes les plus susceptibles de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique. Pour déterminer ce seuil, un examen de la distribution des scores au K6 des salariés de l'échantillon a été effectué afin d'isoler le quintile supérieur, soit les 20 % de salariés ayant les scores de détresse psychologique les plus élevés. Caron et Liu (2010) font référence à cette méthode en indiquant que celle-ci a été utilisée dans l'*Enquête Santé Québec*. C'est également la méthode qui a été privilégiée dans le rapport de l'*Enquête québécoise sur la santé de la population* (EQSP) de 2008 (Camirand et autres, 2010). Dans ce rapport, on précise que les personnes appartenant au quintile supérieur se situent à un niveau élevé de détresse psychologique, mais que les résultats de l'enquête ne doivent pas être interprétés comme des prévalences. On peut toutefois supposer que ces personnes sont les plus à risque de présenter un niveau élevé de détresse psychologique.

Comme l'indique l'encadré 1, l'EQCOTESST permet d'examiner l'accès des salariés à 10 pratiques de conciliation travail et vie personnelle. Pour chaque salarié, un score de 0 à 10 a été calculé. Un score de 0 révèle que le salarié n'a accès à aucune pratique de conciliation dans son milieu de travail, alors qu'un score de 10 signifie que le salarié a accès aux 10 pratiques considérées. Ce score reflète donc le nombre de pratiques auxquelles le salarié a accès dans son milieu de travail.

3. Traduction libre de : "Kessler 6-Item Psychological Distress Scale".

Section 3

Détrese psychologique, score de conciliation, échelle qualitative d'accès aux pratiques de conciliation et autres aspects méthodologiques

Encadré 2

Autres aspects méthodologiques

Source des données et objectifs⁴

L'Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST) a été réalisée dans le but d'améliorer la connaissance des conditions de travail, d'emploi et de santé et sécurité du travail des travailleurs québécois. Cette enquête vise aussi à mieux connaître les facteurs de risque auxquels sont exposés les travailleurs du Québec dans le cadre de leur emploi afin d'orienter la recherche et les interventions stratégiques en matière de santé et sécurité du travail.

Population visée

La population à l'étude est composée de tous les travailleurs québécois (salariés et travailleurs autonomes) de 15 ans et plus qui occupaient un emploi rémunéré depuis au moins 8 semaines au moment de l'enquête, soit de novembre 2007 à février 2008, et qui effectuaient 15 heures ou plus par semaine.

Méthode échantillonnale

L'échantillon a été sélectionné selon un plan de sondage aléatoire stratifié. Premièrement, les ménages admissibles ont été choisis à l'aide d'une technique de génération aléatoire de numéros de téléphone. Dans un deuxième temps, un travailleur à l'intérieur de chaque ménage a été choisi aléatoirement. Le plan de sondage est stratifié dans la mesure où le tirage des ménages a été fait de façon à tenir compte des régions administratives du Québec qui forment 16 différentes strates.

Échantillon total

L'échantillon total de l'EQCOTESST compte 5 071 travailleurs québécois occupant un emploi depuis au moins 8 semaines au moment de l'enquête et travaillant 15 heures ou plus par semaine.

Échantillon retenu pour la présente étude

Les travailleurs autonomes ont été exclus d'emblée puisque les questions sur l'accès aux pratiques de conciliation ont été posées uniquement aux salariés. Cela a réduit l'échantillon de 659 travailleurs. Également, comme déjà mentionné, les salariés ayant deux valeurs manquantes ou plus aux questions portant sur la détresse psychologique ont été retirés de l'échantillon puisque cette variable est la variable d'intérêt de l'étude. Seuls neuf salariés ont été exclus pour ce motif. Enfin, les salariés de 65 ans et plus ont aussi été soustraits de l'échantillon puisque l'étude cible les salariés avant l'âge légal de la retraite. Ce sont 50 salariés qui ont ainsi été retirés. Par conséquent, l'échantillon final retenu compte 4 353 salariés québécois âgés de 15 à 64 ans.

Une échelle qualitative à quatre catégories a aussi été construite à partir du score de conciliation travail et vie personnelle. Cette échelle de l'accès aux pratiques de conciliation se décompose comme suit : « très bon », « bon », « faible » et « très faible ». Les salariés ayant accès à 8 pratiques ou plus forment la catégorie « très bon ». La catégorie « bon » est composée des salariés ayant accès à 5, 6 ou 7 pratiques de conciliation. La catégorie « faible » de cette échelle regroupe les salariés ayant accès à 2, 3 ou 4 pratiques et, finalement, les salariés ayant accès à une pratique de conciliation ou moins sont inclus dans la catégorie « très faible ». Ce découpage vise à alléger le texte lors de l'interprétation des résultats; on passe d'un score qui peut prendre 11 valeurs différentes (0 à 10) à une échelle à quatre catégories.

Dans les lignes qui suivent, des statistiques descriptives de moyennes et de proportions sont calculées afin de voir quelles sont les caractéristiques qui font varier l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique. En ce qui concerne les moyennes, des t-tests ont été effectués dans le but d'identifier les écarts statistiquement significatifs. De la même façon, des tests du khi-deux ont été réalisés dans les analyses de proportions.

4. Toutes les informations présentées dans cet encadré sont tirées du rapport de Vézina et autres (2011).

Section 3

Déresse psychologique, score de conciliation, échelle qualitative d'accès aux pratiques de conciliation et autres aspects méthodologiques

À la fin de la section 4, un modèle de régression multivariée examine la relation entre le sexe, le niveau de scolarité, l'accès aux pratiques de conciliation, la couverture syndicale, la permanence et le type d'horaire, d'une part, et la racine carrée du score de détresse psychologique, d'autre part. Cette transformation s'imposait vu l'asymétrie négative du score de détresse psychologique; les salariés qui ont un score de détresse très élevé étant plus rares que ceux qui ont un score très faible. De plus, des analyses statistiques concernant les hypothèses de la variance constante, de la normalité et de l'indépendance des erreurs-types ont aussi démontré la nécessité de cette transformation. Notons que dans une étude récente ayant réalisé des régressions multivariées avec le score de détresse (Cadioux, 2012), on a également eu recours à cette transformation. Afin de compléter ce modèle, une régression logistique a été menée, laquelle permettait d'étudier la relation entre les mêmes variables et la probabilité que les salariés se situent à un niveau élevé de détresse psychologique.

Précisons que, à moins d'avis contraire, seuls les écarts statistiquement significatifs sont mentionnés dans le texte. Tout au long du document, le seuil de signification retenu est de 5 %. De plus, toutes les analyses sont faites à partir de données pondérées. Pour ce qui est de la précision, les coefficients de variation de toutes les moyennes et proportions présentées sont inférieurs à 15 %, un niveau de précision des résultats jugé élevé par l'Institut.

Dans cette section, les résultats des analyses statistiques sont présentés en deux parties : la première partie dresse un portrait de l'accès des salariés aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la deuxième partie examine la relation entre l'accès à ces pratiques et la détresse psychologique.

4.1 ● Accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle

Le tableau 1 présente le nombre moyen de pratiques de conciliation accessibles selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire. On y présente aussi la proportion de salariés dans chacune de ces catégories à titre indicatif seulement.

Tableau 1
Nombre moyen de pratiques de conciliation accessibles aux salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire, Québec, 2007-2008

	Proportion	Pratiques de conciliation accessibles
	%	Nombre moyen
Sexe		
Hommes	51,3	4,2
Femmes	48,7	4,4
Niveau de scolarité		
Études primaires ou moins	12,4	3,5
Études secondaires	33,4	3,8
Études collégiales	25,8	4,6
Études universitaires	28,4	4,9
Couverture syndicale		
Non syndiqués	59,0	4,1
Syndiqués	41,0	4,6
Statut de l'emploi		
Temporaire	11,5	4,0
Permanent	88,5	4,3
Type d'horaire		
Horaire régulier	80,7	4,3
Horaire atypique (soir, nuit, fin de semaine, etc.)	19,3	4,3

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Tout d'abord, à partir de ce tableau, on remarque que les femmes ont accès, en moyenne, à 4,4 pratiques de conciliation travail et vie personnelle comparativement à 4,2 pratiques chez les hommes. Cela signifie que les femmes ont en moyenne accès à un plus grand nombre de pratiques de conciliation que les hommes. On observe également que l'accès aux pratiques de conciliation augmente avec le niveau de scolarité, c'est-à-dire que les travailleurs plus scolarisés ont accès à un nombre plus élevé de pratiques de conciliation que ceux qui le sont moins. En effet, le nombre moyen de pratiques accessibles aux salariés ayant fait des études primaires ou moins est de 3,5 contre 3,8 chez ceux possédant un diplôme d'études secondaires, 4,6 chez ceux ayant fait des études collégiales et 4,9 pratiques chez les titulaires d'un diplôme universitaire.

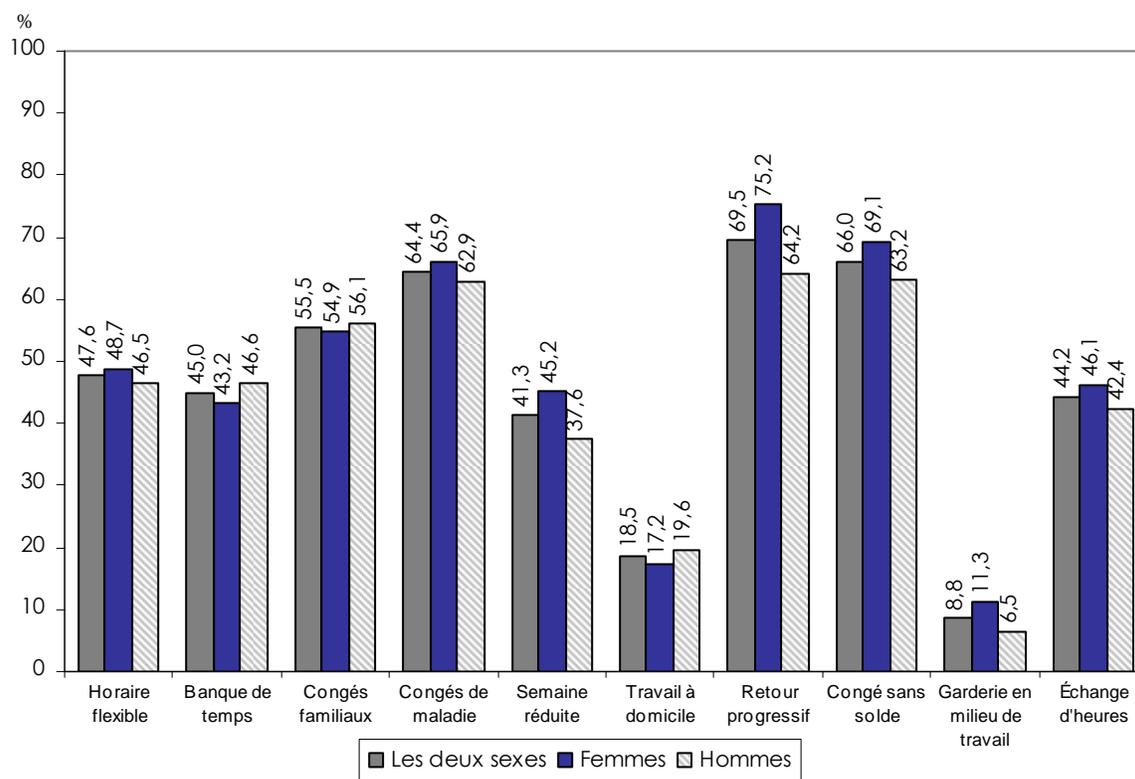
Toujours à partir du tableau 1, on relève que les salariés syndiqués (4,6 pratiques) ont accès à un nombre moyen de pratiques de conciliation supérieur à celui des salariés non syndiqués (4,1 pratiques). De même, on constate que les salariés permanents (4,3 pratiques) ont accès à un nombre moyen de pratiques plus élevé que les salariés temporaires (4,0 pratiques). Par ailleurs, même si on sait déjà que le fait d'avoir un horaire atypique nuit à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (Guérin et autres, 1997), les résultats de nos analyses descriptives à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) nous apprennent que les salariés ayant ce type d'horaire ont accès à un nombre de pratiques de conciliation similaire à celui de leurs homologues ayant un horaire régulier (tableau 1).

Section 4 Résultats

Dans un autre ordre d'idées, la figure 1 illustre l'accès des salariés à chacune des 10 pratiques de conciliation travail-famille selon le sexe. Cette figure permet d'abord de constater que le retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité est accessible à 70 % des salariés, mais aussi que cette pratique est plus accessible aux femmes qu'aux hommes (75 % c. 64 %). Ce résultat en faveur des femmes est peu surprenant étant donné la plus longue durée du congé de maternité par rapport au congé de paternité. L'absence prolongée du travail et le nouveau rôle de mère peuvent rendre cette mesure plus pertinente pour les femmes.

Le congé sans solde (66 %) et les congés de maladie (64 %) constituent aussi des pratiques de conciliation accessibles à près des deux tiers des salariés. À l'opposé, moins du cinquième des salariés ont accès au travail à domicile (19 %) et moins du dixième ont accès à une garderie en milieu de travail (9 %). Sur ce dernier plan, les femmes sont plus nombreuses, en proportion, à avoir accès (11 % c. 7 %). Les femmes sont aussi plus nombreuses, toutes proportions gardées, à bénéficier d'un accès à la semaine réduite de travail, à un congé sans solde et à la possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue. En revanche, la proportion d'hommes ayant accès à une banque de temps est supérieure à celle des femmes. Quant aux autres pratiques, l'accès des hommes et celui des femmes ne diffèrent pas significativement. On peut donc dire que les femmes ont un meilleur accès que les hommes à 5 des 10 pratiques de conciliation travail et vie personnelle, alors que ces derniers dépassent les femmes pour une seule pratique.

Figure 1
Proportion de salariés âgés de 15 à 64 ans ayant accès à chacune des 10 pratiques de conciliation travail et vie personnelle selon le sexe, Québec, 2007-2008

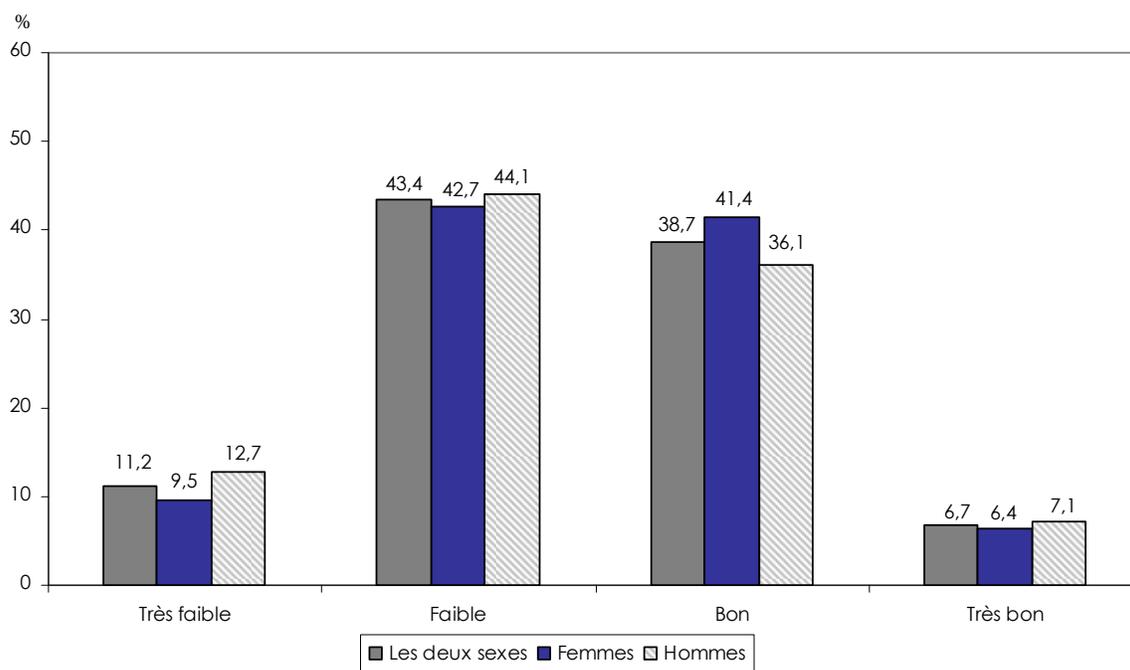


Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Section 4 Résultats

La figure 2 montre qu'une plus forte proportion d'hommes (13 %) que de femmes (10 %) a un accès *très faible* aux pratiques de conciliation travail et personnelle, c'est-à-dire un accès à une seule pratique ou moins. En revanche, la proportion de femmes (41 %) ayant un *bon* accès aux pratiques de conciliation est supérieure à celle des hommes (36 %). Quant aux proportions d'hommes et de femmes ayant un *faible* ou un *très bon* accès aux pratiques de conciliation, elles ne diffèrent pas significativement. Par ailleurs, si on regroupe les deux classes inférieures en une catégorie et les deux classes supérieures en une autre afin d'avoir une variable à deux catégories (*faible* et *bon*), on s'aperçoit que les femmes (48 %) sont plus nombreuses, en proportion, à avoir un *bon* accès aux pratiques de conciliation que les hommes (43 %). Ainsi, on peut dire qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes ont accès à cinq pratiques ou plus de conciliation travail et vie personnelle.

Figure 2
Répartition des salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe et l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle, Québec, 2007-2008



Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

4.2 ● Lien entre l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique

Les résultats exposés ci-dessus montrent que certaines pratiques de conciliation travail et vie personnelle sont plus accessibles que d'autres et que les femmes sont généralement avantagées à ce chapitre.

Dans cette sous-section, le lien entre l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique est examiné. Le tableau 2 présente le score moyen de détresse psychologique selon l'accès à chacune des pratiques. À partir de ce tableau, on remarque que les salariés ayant accès à un horaire flexible affichent un score moyen de détresse moins élevé que les salariés n'y ayant pas accès (3,7 c. 4,1 points). La situation est tout à fait identique pour l'accès à une banque de temps.

Section 4 Résultats

Tableau 2

Score moyen de détresse psychologique des salariés âgés de 15 à 64 ans selon l'accès à chaque pratique de conciliation travail et vie personnelle, Québec, 2007-2008

Accès aux pratiques de conciliation	Score moyen K6	
	Oui	Non
Horaire flexible	3,7↓	4,1
Banque de temps	3,7↓	4,1
Congés familiaux	3,6↓	4,2
Congés de maladie	3,8↓	4,1
Semaine réduite	3,7↓	4,0
Travail à domicile	3,6↓	4,0
Retour progressif	3,7↓	4,0
Congé sans solde	3,8	4,0
Garderie en milieu de travail	3,9	3,9
Échange d'heures	3,8	4,0

↓ Le score moyen est significativement plus faible que celui des personnes n'ayant pas accès à la pratique au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Les salariés ayant la possibilité de prendre des congés pour des raisons familiales obtiennent aussi un score moyen de détresse psychologique significativement plus faible que les salariés n'ayant pas cette possibilité (3,6 c. 4,2 points). Un constat similaire est fait pour les congés de maladie, la semaine de travail réduite et le travail à domicile. De même, le score moyen de détresse psychologique des salariés qui ont la possibilité de retourner progressivement au travail après un congé de maternité ou de paternité est moins élevé que celui observé chez les salariés qui ne l'ont pas (3,7 c. 4,0 points).

Par contre, selon ce même tableau, les salariés ayant accès à un congé sans solde ne présentent pas un score de détresse significativement différent de celui des salariés qui n'y ont pas accès. Le même constat est fait pour l'accès à une garderie en milieu de travail et la possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue. Ainsi, le tableau 2 fait ressortir que, pour 7 pratiques de conciliation examinées sur 10, l'accès est associé à un score moyen de détresse significativement inférieur.

Jusqu'ici, les pratiques de conciliation ont été considérées séparément pour voir le lien entre chacune d'entre elles et le score moyen de détresse psychologique. Dans le tableau 3, le score moyen de détresse psychologique des salariés est présenté selon l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle afin de voir si le fait d'avoir accès à un grand nombre de pratiques diminue davantage le score de détresse que l'accès à un petit nombre.

Le tableau 3 montre que le score moyen de détresse tend à diminuer avec la hausse du nombre de pratiques de conciliation travail et vie personnelle accessibles. Les salariés ayant un accès *très faible* aux pratiques de conciliation affichent un score moyen de détresse plus élevé que celui des autres groupes, à l'exception des salariés ayant un accès *faible* à ces pratiques. À l'opposé, les salariés ayant un *très bon* accès aux pratiques de conciliation présentent un score moyen de détresse plus bas que ceux ayant un accès *faible* ou *très faible*. Ces résultats montrent donc que l'accès à un plus grand nombre de pratiques de conciliation travail et vie personnelle chez les salariés québécois est associé à un score moyen de détresse psychologique relativement inférieur.

Tableau 3

Score moyen de détresse psychologique des salariés âgés de 15 à 64 ans selon l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation, Québec, 2007-2008

Échelle de l'accès aux pratiques de conciliation	Score moyen K6
	(maximum 24 points)
Très faible (0 et 1 pratique)	4,4
Faible (2 à 4 pratiques)	4,1
Bon (5 à 7 pratiques)	3,6
Très bon (8 pratiques et plus)	3,5

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Section 4 Résultats

Le tableau 4 ci-dessous affiche la proportion de salariés se situant à un niveau élevé de détresse psychologique selon l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle. Parmi les salariés ayant un *très bon* accès aux pratiques de conciliation, environ 22 % se classent à un niveau élevé de détresse psychologique, alors que cette proportion est de 30 % chez les salariés ayant un *très faible* accès à ces pratiques. Même si la différence de proportions entre les catégories *très faible* et *faible* ainsi que celle entre les catégories *bon* et *très bon* ne sont pas significatives, les écarts entre les deux tranches inférieures et les deux tranches supérieures sont significatifs. Cela suggère que c'est à partir de cinq pratiques de conciliation travail et vie personnelle que la proportion de salariés se situant à un niveau élevé de détresse psychologique commence à décroître. Si l'on émet l'hypothèse que les milieux de travail comptant cinq pratiques de conciliation ou plus sont en faveur de la famille, on peut en déduire qu'une plus faible part de salariés travaillant dans un tel milieu est susceptible de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique.

Tableau 4
Proportion de salariés âgés de 15 à 64 ans se situant à un niveau élevé de détresse psychologique selon l'échelle de l'accès aux pratiques de conciliation, Québec, 2007-2008

Échelle de l'accès aux pratiques de conciliation	Niveau élevé de détresse
Très faible (0 et 1 pratique)	29,7
Faible (2 à 4 pratiques)	28,7
Bon (5 à 7 pratiques)	23,0 ↓
Très bon (8 pratiques et plus)	22,2 ↓

↓ La proportion est significativement plus faible que celle observée chez les personnes des catégories *faible* et *très faible* au seuil de 5 %.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Les analyses descriptives exposées jusqu'à maintenant ont révélé quatre principaux résultats. Premièrement, les femmes présentent un meilleur accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle que les hommes. Deuxièmement, les salariés ayant accès à l'horaire flexible, à la banque de temps, aux congés familiaux, aux congés de maladie, à la semaine réduite de travail, au travail à domicile ou au retour progressif après un congé de maternité ou de paternité affichent un score moyen de détresse psychologique inférieur à celui des salariés n'ayant pas accès à ces pratiques.

En revanche, un congé sans solde, une garderie en milieu de travail et la possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue ne sont pas associés au score moyen de détresse psychologique des salariés. Troisièmement, les salariés dont l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle est *bon* ou *très bon* (cinq pratiques ou plus) obtiennent un score moyen de détresse psychologique plus bas que celui des salariés ayant un accès *très faible* à ces pratiques. Enfin, quatrièmement, la probabilité de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique est moindre lorsque l'accès aux pratiques de conciliation est *bon* ou *très bon*, c'est-à-dire lorsque le salarié a accès à cinq pratiques ou plus. Ces résultats appuient donc ceux des études antérieures qui révèlent que les pratiques de conciliation travail-famille occasionnent des bienfaits au chapitre de la santé mentale des travailleurs (Grzywacz et Bass, 2003; Jang et autres, 2011). Cependant, il convient de se demander si cette relation se maintient lorsqu'on contrôle pour le sexe, le niveau de scolarité, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire des salariés.

Le tableau 5 montre que, même lorsqu'on contrôle pour ces variables, le fait d'avoir accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle diminue le score de détresse psychologique. En effet, on constate que les salariés ayant un *bon* ou un *très bon* accès aux pratiques de conciliation obtiennent un score de détresse significativement inférieur à celui des salariés ayant un *très faible* accès à ces pratiques. Cela laisse supposer que l'accès à un plus grand nombre de pratiques de conciliation peut améliorer la santé mentale des salariés au Québec.

Section 4 Résultats

Tableau 5
Score de détresse psychologique (racine carrée) des salariés âgés de 15 à 64 ans selon le sexe, le niveau de scolarité, l'accès aux pratiques de conciliation, la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire, Québec, 2007-2008

	Coefficient	T	P-Value
Sexe			
Hommes	1,83	19,90	0,00
Femmes	2,14	23,21	0,00
Niveau de scolarité			
<i>Études primaires ou moins</i>	0,00	--	--
Études secondaires	0,01	0,19	0,85
Études collégiales	-0,02	-0,38	0,70
Études universitaires	0,01	0,11	0,91
Accès aux pratiques de conciliation			
<i>Très faible</i>	0,00	--	--
Faible	-0,07	-1,29	0,20
Bon	-0,20	-3,49	0,00
Très bon	-0,21	-2,65	0,01
Couverture syndicale			
<i>Non syndiqués</i>	0,00	--	--
Syndiqués	0,08	2,32	0,02
Statut de l'emploi			
<i>Temporaire</i>	0,00	--	--
Permanent	-0,09	-1,59	0,11
Type d'horaire			
Horaire régulier	-0,09	-2,20	0,03
<i>Horaire atypique</i>	0,00	--	--

-- Catégorie de référence

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, 2007-2008.

Par ailleurs, les femmes affichent un niveau de détresse significativement supérieur à celui des hommes. Comme on aurait pu s'y attendre, le fait d'avoir un horaire de travail régulier réduit significativement le niveau de détresse psychologique des salariés. Par contre, les résultats indiquent que les salariés syndiqués présentent un niveau plus élevé de détresse que leurs homologues non syndiqués. À ce propos, Lowe (2005) a déjà constaté que, dans les milieux de travail et les secteurs les plus fortement syndiqués, les employés considèrent leur milieu comme moins sain que leurs pairs des milieux non syndiqués. Il suppose que ce constat peut être attribuable à un degré plus important de sensibilisation et d'attentes à l'égard du climat de travail dans les milieux syndiqués. En ce qui concerne le niveau de scolarité et le statut de l'emploi, ils n'ont pas d'effet significatif sur la détresse psychologique. Ainsi, on peut retenir que les salariés ayant accès à cinq pratiques de conciliation travail et vie personnelle ou plus affichent un score de détresse moins élevé que les autres. Cette relation persiste même lorsqu'on contrôle pour le sexe, le niveau de scolarité et certaines autres conditions de travail.

Dans le tableau 6, le modèle précédent a été repris en utilisant la variable dichotomique de détresse psychologique plutôt que le score de détresse comme variable dépendante. Ce deuxième modèle de régression logistique nous permet d'obtenir un rapport de cotes pour chacune des catégories de variables indépendantes. Le rapport de cotes permet d'indiquer si les salariés de 15 à 64 ans du Québec présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à la catégorie de référence, ou s'ils le sont moins.

En premier lieu, ce tableau révèle que les femmes ont une probabilité accrue de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique comparativement aux hommes. En deuxième lieu, à l'instar des analyses précédentes effectuées sur le score de détresse, on n'observe pas d'association significative entre le niveau de scolarité et la probabilité de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique. En troisième lieu, on voit que la couverture syndicale, le statut de l'emploi et le type d'horaire sont des conditions de travail qui n'influent pas significativement sur cette probabilité. En quatrième et dernier lieu, ce tableau montre que la probabilité de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique des salariés ayant un *bon* accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle est significativement inférieure à celle des salariés ayant un *faible* accès à ces pratiques. Étant donné que le rapport de cotes (RC) des salariés ayant un *bon* accès aux pratiques de

Section 4 Résultats

conciliation se situe à 0,66, on peut donc dire qu'ils sont moins susceptibles que les autres salariés de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique. Cela laisse croire que le fait pour les salariés du Québec d'avoir un *bon* accès à des pratiques de conciliation travail et vie personnelle est un facteur de protection contre la détresse psychologique.

Tableau 6
Caractéristiques sociodémographiques et conditions de travail associées à un niveau élevé de détresse psychologique chez les salariés âgés de 15 à 64 ans, modèle de régression logistique, Québec, 2007-2008

Facteur prédictif	Seuil observé	RC	IC à 95 %
Sexe	< 0,0001		
<i>Hommes</i>		1,00	--
Femmes		1,75	1,45 – 2,10
Niveau de scolarité	0,7644		
<i>Études primaires ou moins</i>		1,00	--
Études secondaires		0,93	0,68 – 1,26
Études collégiales		0,86	0,62 – 1,19
Études universitaires		0,96	0,70 – 1,32
Accès aux pratiques de conciliation	< 0,0001		
<i>Faible</i>		1,00	--
Bon		0,66	0,55 – 0,81
Couverture syndicale	0,0671		
<i>Non syndiqués</i>		1,00	--
Syndiqués		1,19	0,99 – 1,43
Statut de l'emploi	0,8360		
<i>Temporaire</i>		1,00	--
Permanent		0,97	0,73 – 1,30
Type d'horaire	0,1843		
<i>Horaire atypique</i>		1,00	--
Horaire régulier		0,86	0,68 – 1,08

-- Catégorie de référence

Note : La catégorie de référence est en italique. Un RC supérieur à 1 indique que les salariés de 15 à 64 ans du Québec présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles de se situer à un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à la catégorie de référence, tandis qu'un RC inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Deux principaux constats se dégagent des résultats présentés précédemment. Le premier constat est que l'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle atténue le score moyen de détresse psychologique des salariés de 15 à 64 ans au Québec ainsi que leur probabilité de se situer à un niveau élevé de détresse. La présente étude apporte donc un nouvel éclairage sur la question de la conciliation travail-famille. Sans contredit, la littérature antérieure avait établi que le conflit travail-famille a des répercussions négatives, tant pour les organisations que pour les employés (Allen et autres, 2000; Amstad et autres, 2011; Brought et O'Driscoll, 2010; Ford et autres, 2007; Kossek et Ozeki, 1998; Tremblay, 2012). Dans une approche orientée vers des pistes de solution vis-à-vis de la problématique de la santé mentale au travail, la présente étude s'est intéressée à la relation entre les pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique. La relation négative entre ces deux variables signale que l'accès des salariés aux pratiques de conciliation contribuerait à la diminution du niveau de détresse psychologique. Quelques études ont déjà exposé l'effet bénéfique des pratiques de conciliation travail-famille sur la santé mentale des travailleurs (Grzywacz et Bass, 2003; Jang et autres, 2011), mais nous n'en avons trouvé aucune portant sur les salariés du Québec. De plus, les résultats révèlent que les salariés qui ont accès à une grappe de cinq pratiques de conciliation ou plus (*bon* ou *très bon*) affichent un score de détresse psychologique moins élevé que ceux ayant accès à quatre pratiques ou moins (*faible* ou *très faible*). Ces résultats ont des implications importantes puisqu'ils suggèrent que les employeurs peuvent agir positivement sur la santé mentale des salariés en proposant des milieux de travail en faveur de la famille.

Il faut toutefois préciser que, même si certaines caractéristiques démographiques et conditions de travail sont contrôlées, les analyses effectuées ne tiennent pas compte de plusieurs autres facteurs hors travail comme l'exercice physique, la consommation d'alcool ou de drogue et les événements traumatisants de l'enfance qui sont reconnus pour leur effet notable sur la détresse psychologique (Marchand et autres, 2005). De même, le caractère transversal de l'EQCOTESST (c'est-à-dire que les données ont été recueillies à un seul moment pour chaque répondant) ne permet pas d'établir une relation de cause à effet entre l'accès à des pratiques de conciliation travail-famille et la détresse psychologique. C'est donc dire qu'on ne peut pas savoir si c'est l'accès aux pratiques de conciliation travail-famille qui réduit la détresse psychologique ou si ce sont les salariés avec moins de détresse psychologique qui choisissent des emplois dans lesquels il y a un meilleur accès à ces pratiques. Cette limite ne change pas les implications des résultats puisque les employeurs proposant une grappe de cinq pratiques de conciliation ou plus semblent bénéficier d'une main-d'œuvre en meilleure santé mentale.

De plus, l'EQCOTESST ne contient pas de question sur la perception des répondants concernant leur degré de conflit travail-famille. Soulignons également que les questions concernant les membres du ménage ne permettent pas d'établir clairement les liens de parenté. En fait, on peut seulement savoir combien d'enfants de 14 ans ou moins vivent dans le ménage. Par exemple, un ménage avec deux personnes de 15 ans ou plus peut autant être composé d'une mère et de son fils de 15 ans que d'un couple d'adultes. Cela limite les analyses possibles sur la conciliation travail-famille à partir de ces données vu l'importance du lien parent-enfant dans cette problématique. C'est pour cette raison que l'accent a été mis sur la conciliation entre le travail et la vie personnelle des travailleurs sans égard au fait qu'ils soient parents ou non.

Le second constat qui ressort des analyses statistiques effectuées porte sur le meilleur accès des femmes aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle. Les résultats de la présente étude ne permettent pas de statuer sur les raisons pour lesquelles les pratiques de conciliation travail et vie personnelle semblent plus accessibles aux femmes, mais d'autres études ont proposé des pistes intéressantes. De prime abord, on peut penser que ce fait est positif et qu'il compense certains désavantages vécus par les femmes par rapport aux hommes sur le marché du travail, comme un salaire horaire plus faible (ISQ, 2013) et un accès limité aux emplois de gestion (Boulet, 2013). Par ailleurs, il paraît logique que les femmes soient à la recherche de milieux de travail en faveur de la famille puisqu'elles sont les principales responsables au chapitre des obligations familiales (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2008). On pourrait aussi penser que les employeurs sont naturellement plus conciliants avec les femmes sur cet aspect des conditions de travail. Comme les femmes peuvent être victimes de stéréotypes qui conduisent à une situation inéquitable sur le marché du travail, les hommes aussi peuvent être désavantagés sur la base de stéréotypes associés à leur sexe, par exemple l'idée que les hommes devraient être plus dévoués à leur carrière que les femmes. D'ailleurs, selon certaines études, les hommes sont encore aujourd'hui considérés comme le principal soutien financier de la famille (Déom et Beaumont, 2008; Lahey, 2005). Cette croyance peut freiner la propension des employeurs à accommoder les hommes en matière d'obligations familiales.

Section 5

Discussion des résultats et conclusion

Evans (2002) a aussi observé que les femmes ont un meilleur accès aux pratiques de conciliation travail-famille. Par contre, il a expliqué que cela pouvait avoir des conséquences négatives sur leur carrière puisque les femmes sont emprisonnées dans une *mommy-track*. Selon cet auteur, les employeurs, consciemment ou non, placeraient les mères qui se prévalent des politiques de conciliation travail-famille dans des cheminements de carrière où peu de possibilités de promotion se présentent. En ce sens, le meilleur accès des femmes aux pratiques de conciliation travail-famille n'aurait pas que des conséquences positives; il pourrait également mettre un frein à leur ascension professionnelle.

À cet effet, Lommerud et Vagstad (2006) ont construit un modèle théorique qui propose l'existence de deux types d'emploi : ceux dans les voies rapides et ceux dans les voies lentes. Les emplois dans les voies rapides conduisent à des promotions rapidement, alors que les emplois dans les voies lentes offrent peu d'opportunités de gravir les échelons. Les employeurs placeraient seulement les employés qui déploient beaucoup d'efforts dans leur carrière dans les emplois à voies rapides. Ces auteurs ajoutent que l'évaluation des efforts futurs est influencée par la propension à travailler de longues heures et à ne pas prendre de longs congés parentaux. Les femmes étant traditionnellement les personnes qui assument les responsabilités familiales, les employeurs auraient davantage tendance à les placer dans les emplois à voies lentes, d'où l'appellation *mommy-track*. Pour en arriver à ce que les règles de promotion soient les mêmes pour les hommes et les femmes, les auteurs proposent la mise en place de politiques antidiscriminatoires, mais ils insistent surtout sur le fait que celles-ci doivent être permanentes. À leur avis, si les mesures implantées sont temporaires, une économie où les hommes obtiennent des promotions plus facilement que les femmes reviendra.

Dans le futur, il serait intéressant, d'une part, d'approfondir la relation entre les pratiques de conciliation travail et vie personnelle et la détresse psychologique, notamment en tentant d'identifier les combinaisons de pratiques de conciliation les plus bénéfiques pour la santé mentale des travailleurs québécois. Cela pourrait guider les choix des employeurs qui ont l'intention d'implanter une grappe de pratiques de conciliation dans leur organisation. D'autre part, il y aurait peut-être lieu d'examiner si le meilleur accès des Québécoises aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle compromet effectivement leurs possibilités de promotion comme le suggère le modèle théorique de Lommerud et Vagstad (2006).

- ALLEN, Tammy D., David E. HERST, Carly S. BRUCK et Martha SUTTON (2000). "Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research", *Journal of Health Psychology*, vol. 5, n° 2, p. 278-308.
- AMSTAD, Fabienne T., Laurenz L. MEIER, Ursula FASEL, Achim ELFERING et Norbert K. SEMMER (2011). "A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 16, n° 2, p. 151-169.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès, et Diane-Gabrielle TREMBLAY (2008). « La gouvernance de la conciliation travail-famille : comparaison entre la France et le Québec », *Santé, Société et Solidarité*, vol. 7, n° 1, p. 85-94.
- BOULET, Maude (2013). « L'accès limité des femmes aux emplois de gestion : un plafond de verre? », Institut de la statistique du Québec, 3 p.
- BROUGH, Paula, et Michael P. O'DRISCOLL (2010). "Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview", *Work and Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, vol. 24, n° 3, p. 280-297.
- BUTTS, Marcus M., Wendy J. CASPER et Tae Seok YANG (2013). "How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, vol. 98, n° 1, p. 1-25.
- CADIEUX, Nathalie (2012). *Professions réglementées et détresse psychologique : Regards croisés avec la population en emploi au Canada*, Thèse doctorale présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales, Université de Montréal, 295 p.
- CAIRNEY, J., S. VELDHUIZEN, T. J. WADE, P. KURDYAK et D. L. STREINER (2007). "Evaluation of 2 Measures of Psychological Distress as Screeners for Depression in the General Population", *The Canadian Journal of Psychiatry*, vol. 52, n° 2, p. 111-120.
- CAMIRAND, Hélène, Francine BERNÈCHE, Linda CAZALE, Renée DUFOUR, Jimmy BAULNE et autres (2010). *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2008 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 205 p.
- CAMIRAND, Hélène, et Virginie NANHOU (2008). « La détresse psychologique chez les Québécois en 2005 », *Zoom santé, Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Institut de la statistique du Québec, 4 p.
- CARON, J., et A. LIU (2010). « Étude descriptive de la prévalence de la détresse psychologique et des troubles mentaux au sein de la population canadienne : comparaison entre la population à faible revenu et la population à revenu plus élevé », *Maladies chroniques au Canada*, vol. 30, n° 3, p. 87-97.
- DÉOM, Esther, et Marie-Pierre BEAUMONT (2008). « Le Québec : toujours à l'avant-garde en matière d'équité en emploi? », *Santé, Société et Solidarité*, vol. 7, n° 1, p. 75-84.
- EVANS, John M. (2002). "Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy", *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, vol. 28, n° spécial 1, p. S187-S216.
- FORD, Michael T., Beth A. HEINEN et Krista L. LANGKAMER (2007). "Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations", *Journal of Applied Psychology*, vol. 92, n° 1, p. 57-80.
- FURUKAWA, T. A., R. C. KESSLER, T. SLADE et G. ANDREWS (2003). "The performance of the K6 and K10 screening scales for psychological distress in the Australian National Survey of Mental Health and Well-Being", *Psychological Medicine*, vol. 33, n° 2, p. 357-362.
- GAGNON, Sandra (2009). *Le marché du travail et les parents*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 59 p.
- GREENHAUS, Jeffrey H., et Nicholas J. BEUTELL (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, vol. 10, n° 1, p. 76-88.
- GRZYWACZ, Joseph G., et Brenda L. BASS (2003). "Work, Family, and Mental Health: Testing Models of Work-Family Fit", *Journal of Marriage and Family*, vol. 65, n° 1, p. 248-262.

Bibliographie

- GUÉRIN, Gilles, Sylvie ST-ONGE, Laure CHEVALIER, Kathy DENAULT et Martine DESCHAMPS (1997). *Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences. Résultats d'enquête*, Montréal, Université de Montréal, École de relations industrielles, 23 p.
- HILTON, M. F., H. A. WHITEFORD, J. S. SHERIDAN, C. M. CLEARY, D. C. CHANT, P. S. WANG et R. C. KESSLER (2008). "The Prevalence of Psychological Distress in Employees and Associated Occupational Risk Factors", *Journal of Occupational and Environment Medicine (JOEM)*, vol. 50, n° 7, p. 746-757.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2013). *Annuaire québécois des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché et des conditions de travail, 2002-2012, volume 9*, Québec, 264 p.
- JANG, Soo Jung, Rhokeun PARK et Allison ZIPPAY (2011). "The interaction effects of scheduling control and work-life balance programs on job satisfaction and mental health", *International Journal of Social Welfare*, vol. 20, n° 2, p. 135-143.
- KESSLER, R. C., P. R. BARKER, L. J. COLPE, J. F. EPSTEIN, J. C. GFROERER, E. HIRIPI, M. J. HOWES, S. L. NORMAND, R. W. MANDERSCHIED, E. E. WALTERS et A. M. ZASLAVSKY (2003). "Screening for Serious Mental Illness in the General Population", *Archives of General Psychiatry*, vol. 60, n° 2, p. 184-189.
- KESSLER, R. C., G. ANDREWS, L. J. COLPE, E. HIRIPI, D. K. MROCZEK, S. L. NORMAND, E. E. WALTERS et A. M. ZASLAVSKY (2002). "Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-Specific Psychological Distress", *Psychological Medicine*, vol. 32, n° 6, p. 959-976.
- KOSSEK, Ellen E., et Cynthia OZEKI (1999). "Bridging the work-family policy and productivity gap: A literature review", *Community, Work & Family*, vol. 2, n° 1, p. 7-32.
- KOSSEK, Ellen E., et Cynthia OZEKI (1998). "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review of Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research", *Journal of Applied Psychology*, vol. 83, n° 2, p. 139-149.
- LAHEY, Kathleen A. (2005). *Les femmes et l'emploi : Abolir les entraves fiscales à leur participation au marché du travail*, Ottawa, Direction de la recherche de la Condition féminine Canada, 110 p.
- LOMMERUD, Kjell E., et Steinar VAGSTAD (2006). *Mommy Tracks and Public Policy: On Self-Fulfilling Prophecies and Gender Gaps in Promotion*, Berlin, Discussion Paper SP II, Social Science Research Center Berlin, 2006-10, 30 p.
- LOWE, Graham S. (2005). *Contrôle du temps et conciliation travail-vie personnelle : une analyse empirique. Rapport préparé à l'intention de la Commission d'examen des normes du travail fédérales*, Kelowna, The Graham Lowe Group, 76 p.
- MARCHAND, Alain, Andrée DEMERS et Pierre DURAND (2005). "Does work really cause distress? The contribution of occupational structure and work organization to the experience of psychological distress", *Social Science & Medicine*, vol. 61, n° 1, p. 1-14.
- MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2005). *Plan d'action en santé mentale 2005-2010. La force des liens*, Québec, Gouvernement du Québec, 96 p.
- RYAN, Ann Marie, et Ellen E. KOSSEK (2008). "Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness?", *Human Resource Management*, vol. 47, n° 2, p. 295-310.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, 3^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec, 406 p.
- VÉZINA, Michel, et Louise SAINT-ARNAUD (2011). « L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant », *Travailler*, vol. 1, n° 25, p. 119-128.
- VÉZINA, Michel, Esther CLOUTIER, Susan STOCK, Katherine LIPPEL, Éric FORTIN et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut national de santé publique du Québec, Institut de la statistique du Québec et Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail, 656 p.

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain