

Les femmes au travail : leur impact, selon le PAE

Les constatations du Groupe recherche Shepell



Le Groupe Shepell



Les femmes au travail : leur impact, selon le PAE

SOMMAIRE

Au cours des dernières décennies, le nombre de femmes au travail n'a cessé d'augmenter. Alors que la proportion hommes-femmes s'égalise et que davantage de femmes occupent des postes supérieurs, il devient de plus en plus important que les employeurs et leurs PAE identifient et gèrent les différences entre les sexes en ce qui concerne les facteurs de stress professionnel ou non. Nous avons donc entrepris cette étude afin d'analyser et comparer les tendances au niveau de l'utilisation du PAE, chez les hommes et chez les femmes, de 2002 à 2004.

Nous avons découvert que :

- dans un pourcentage supérieur à 5 %, les femmes ont signalé moins souvent que les hommes des difficultés conjugales ou relationnelles
- dans un pourcentage supérieur à 4 %, les femmes ont signalé plus souvent que les hommes de hauts niveaux de stress
- comparativement aux hommes du même âge, les jeunes femmes (de 20 à 29 ans) ont accédé au PAE dans un pourcentage supérieur à 3 %
- chez les femmes de moins de 40 ans, le pourcentage de signalements de difficultés conjugales ou relationnelles était de 8 % supérieur à celui des femmes de plus de 40 ans
- les femmes de plus de 40 ans ont signalé des niveaux de stress plus élevés que ceux déclarés par les femmes de moins de 40 ans (près de 4 %) et les hommes de plus de 40 ans (plus de 7 %).

En général, les résultats de cette étude suggèrent que le niveau de bien-être est semblable chez les hommes et les femmes. Cependant, les tendances remarquées au PAE pourraient ne pas représenter vraiment l'étendue des problèmes vécus par les femmes. Les PAE devront collaborer étroitement avec les employeurs et analyser leurs inducteurs de coûts (par ex., demandes de remboursement pour médicaments et autres avantages) afin d'élucider l'ensemble des problèmes psychologiques affectant la santé des femmes et leur productivité. De plus, tel que suggéré dans ce rapport, les employeurs peuvent offrir aux femmes un travail plus valorisant, des moyens de se prendre en charge et des programmes travail et vie personnelle pouvant améliorer la qualité de leur vie personnelle.

Au cours des 50 dernières années, le changement le plus radical en termes de démographie a été la prolifération du nombre de femmes sur le marché du travail. De 1970 à 1980, le pourcentage de main-d'œuvre féminine est passé de 38 % à 42 %. En 1990, les femmes représentaient 45 % de la population active. En 1992, les projections indiquaient qu'elles représenteraient, en 2005, 47 % de la population active; en 1998, ce pourcentage s'élevait déjà à 48 %. Depuis quelques années, les femmes représentent plus de 60 % de l'augmentation nette de la population active. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à tous les niveaux d'études supérieures et elles sont aussi nombreuses que les hommes, sinon plus, à obtenir un diplôme universitaire ou professionnel. L'égalité du rapport hommes-femmes sur le marché du travail est donc assurée.

En raison de la prévalence croissante des femmes sur le marché du travail, il incombe aux employeurs et à leurs PAE de comprendre les données actuelles sur les différences entre les sexes au niveau du stress professionnel. Ce rapport a pour but de fournir une vue d'ensemble de la recherche dans ce domaine et de la compléter avec les données du PAE.

Les différences entre les hommes et les femmes

Ces différences au niveau du bien-être socio-économique, bien qu'elles persistent, se sont considérablement atténuées au cours des dernières décennies. Selon Statistique Canada :

- Les femmes sont plus susceptibles de se trouver à la tête d'une famille monoparentale; ce pourcentage est supérieur à 80 % lorsqu'il y a un enfant et il est de

86 % dans une famille de trois enfants ou plus.

- Les femmes monoparentales forment l'un des quatre groupes démographiques représentant 37 % des employés à temps plein. Cependant, ces femmes constituent 71 % des employés à temps plein qui occupent des postes peu rémunérés et sont responsables d'une famille à faible revenu.
- Les femmes passent en moyenne 4,4 heures par jour à effectuer du travail non rémunéré alors que les hommes n'en passent que 2,7 (y compris la préparation des repas, les tâches ménagères et les soins aux enfants).
- Comparativement aux hommes, les femmes sont deux fois et demie plus sujettes à passer 30 heures ou plus par semaine à prendre soin des enfants et trois fois plus sujettes à effectuer des tâches ménagères. Elles sont deux fois plus sujettes à passer 10 heures ou plus par semaine à prodiguer des soins à une personne âgée (toutes ces activités étant non rémunérées).
- Vingt-sept pour cent de la main-d'oeuvre féminine occupent un poste à temps partiel, comparativement à 11 % chez les hommes. Lorsqu'une femme occupe un emploi à temps partiel, c'est habituellement en raison des enfants ou de responsabilités personnelles ou familiales plutôt que par choix personnel.
- Les femmes (8 %) occupent moins souvent que les hommes (13 %) un poste de gestion et plus souvent un emploi dans le domaine des ventes et des services (31 % comparativement à 19 %).
- Les hommes ont deux fois plus de probabilités que les femmes d'être des travailleurs autonomes. Ces derniers signalent que les heures sont plus longues, mais ils ont une plus grande autonomie et une vie professionnelle plus intéressante.
- Les femmes âgées de 18 à 64 ans sont 17 % plus sujettes que les hommes à se trouver dans la catégorie des revenus modiques après prélèvement des impôts.
- Le salaire d'un homme occupant un poste à temps plein à l'année est près d'une fois et demie supérieur à celui d'une femme occupant un poste semblable.

En général, les femmes signalent chaque semaine un nombre supérieur d'heures de travail rémunéré ou non, la moyenne étant de 78 heures chez les femmes et de 68 heures chez les hommes. Cette différence, en s'ajoutant aux difficultés économiques, se manifeste chez les femmes sous forme de problèmes de santé physique et mentale. Le conflit travail et vie personnelle a été associé à l'anxiété, à la dépression et à l'hostilité chez les femmes au travail. Les effets sont plus prononcés chez les femmes ayant des enfants. Chez les hommes comme chez les femmes, les conflits travail-famille et famille-travail sont associés à la dépression, aux problèmes de santé physique et à l'abus d'alcool.

Les facteurs de stress au travail

Bien que les causes de ces différences entre les sexes au niveau du bien-être soient nombreuses et variées, les employeurs peuvent contribuer à soulager le stress chez les femmes en abordant les facteurs qui les affectent en le milieu de travail. Heureusement, des études démontrent que les hommes et les femmes sont affectés par plusieurs facteurs semblables tels que l'ambiguïté du rôle, l'insécurité d'emploi, les rationalisations et les échéanciers. Cependant, les femmes semblent être plus affectées par les exigences du poste, le manque de soutien social et les conflits travail-famille.

En ce qui concerne le cheminement de carrière, les occasions se font plus rares chez les femmes. Bien que la mentalité à cet effet semble s'assouplir légèrement, les femmes sont encore peu nombreuses à occuper un poste de cadre supérieur. De plus, à la suite de la naissance d'un enfant, la fibre maternelle relègue certaines femmes à des postes moins intéressants (par ex., à temps partiel). Une femme qui obtient un poste cadre est parfois perçue plus négativement qu'un homme occupant le même poste. La recherche indique qu'une femme reconnue comme étant compétente et capable de performances élevées est aussi perçue comme étant moins sympathique (par ex., plus égoïste, manipulatrice et peu digne de confiance). Pour ces raisons, les femmes assumant un poste professionnel sont peut-être plus sujettes à être affectées par un conflit au travail et la dépression.

Les milieux de travail continuent à récompenser les caractéristiques masculines spécifiques aux entreprises (par ex., la compétitivité, l'agressivité et la capacité de se centrer sur les tâches à accomplir). Ces comportements concordent mal avec les valeurs et l'éthique généralement attribuées aux femmes (par ex., le dévouement, le partage). Les femmes qui doivent composer avec des politiques organisationnelles essentiellement conçues par des hommes signalent un stress plus élevé. Parfois, elles sont exclues des réseaux informels, ont de la difficulté à obtenir de l'information, possèdent peu d'influence et disposent de moins de ressources. De plus, les cultures organisationnelles ont tendance à privilégier les styles masculins de communication. Les femmes font la conversation dans le but de bâtir et entretenir des liens, tandis que la conversation des hommes aura pour but d'échanger des renseignements concrets. Le manque de compréhension ou d'appréciation de ces différences peut entraîner un conflit entre hommes et femmes en milieu de travail.

Finalement, les femmes signalent de plus nombreux cas de harcèlement sexuel au travail et elles y sont plus sujettes à toutes les formes d'agression.

Les différences au niveau de l'adaptation

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souffrir de problèmes d'adaptation. Selon Statistique Canada, les pourcentages de prévalence des troubles de l'humeur (5,9 % par rapport à 3,8 %) et des troubles anxieux (5,8 % par rapport à 4,7 %) sont plus élevés chez les femmes. Les données américaines suggèrent que la dépression est deux fois plus élevée chez les adolescents et les femmes que chez les hommes. La dépression est considérée chez les femmes comme étant le plus grand risque pour la santé mentale, particulièrement chez celles qui sont en âge de procréer et d'élever des enfants.

Pourquoi la dépression est-elle plus courante chez les femmes? Les raisons, nombreuses et complexes, mettent en cause des facteurs biologiques, sociaux et économiques. La recherche suggère que les femmes utilisent en gestion du stress des stratégies passives (elles ruminent les problèmes), tandis que les hommes

mettent en oeuvre des stratégies actives (résolution de problème, changement de comportement). Les stratégies passives peuvent entretenir la dépression et entraîner une rechute. Les jeunes femmes, en particulier, pourraient être plus sujettes au stress interpersonnel en raison de leur grand besoin d'attaches. De plus, un haut pourcentage de dépression est associé à un degré d'instruction moins élevé, au statut socioéconomique et au chômage - des facteurs de risque surreprésentés chez les femmes. Il a également été suggéré que l'abus physique et sexuel serait plus prévalent qu'on le croyait et que la dépression proviendrait d'un stress post-traumatique de longue durée associé à de tels abus. Finalement, ces différences entre les hommes et les femmes pourraient s'expliquer par la plus grande disposition des femmes à signaler des symptômes de dépression.

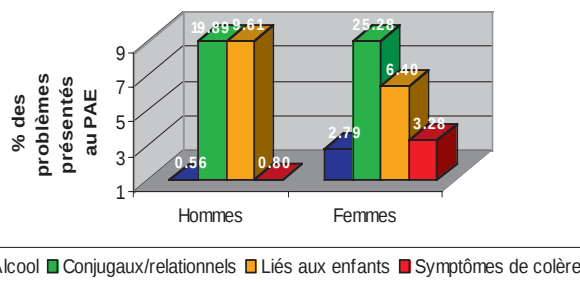
LES TENDANCES DANS LE DOMAINE DU PAE

Une étude concrète a été effectuée dans le but d'analyser les tendances au niveau de l'accès au PAE chez les hommes et chez les femmes en utilisant sur une période de trois ans des données exclusives au Groupe Shepell (2002-04)¹.

L'utilisation moyenne selon le sexe

Les femmes ont accédé au PAE beaucoup plus que les hommes et elles représentent 63,45 % de tous les

Tableau 1 - Problèmes présentés au PAE
(moyennes sur une période de trois ans, de 2002 à 2004)



accès entre 2002 et 2004. Ce déséquilibre entre les sexes s'est maintenu durant cette période. Il existe

1. Sauf indication contraire, les pourcentages représentent des moyennes sur une période de 3 ans (2002 à 2004). Dans les parenthèses, les pourcentages liés aux femmes apparaissent en premier. Les changements dans le temps sont appelés tendances lorsqu'ils impliquent des augmentations ou des diminutions consécutives et annuelles sur une période de 3 ans.

plusieurs explications possibles à cet état de choses. Premièrement, les femmes sont davantage portées que les hommes à signaler un plus grand nombre de facteurs de stress au travail et mentionnent qu'elles en sont beaucoup plus affectées. Deuxièmement, les hommes ont moins tendance que les femmes à demander de l'aide pour régler leurs problèmes. Ces deux phénomènes pourraient expliquer la plus grande proportion d'accès au PAE chez les femmes.

L'utilisation des services de base par rapport aux services travail et vie personnelle

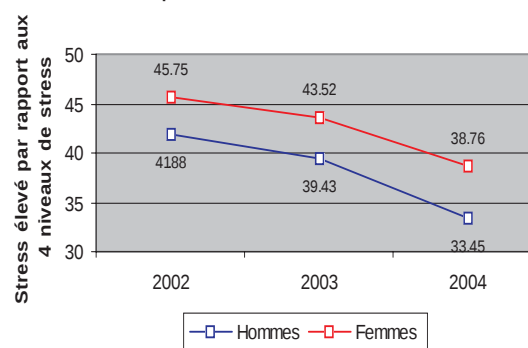
Les hommes et les femmes ne montrent pas de différences notables dans l'ensemble des services de PAE auxquels ils ont accédé. Plus de 70 % des femmes et des hommes ont accédé au counseling plutôt qu'aux programmes travail et vie personnelle (72,87 % par rapport à 74,24 %). Cette tendance est restée relativement stable au cours de cette période.

Les problèmes présentés au PAE

Les femmes ont présenté moins de difficultés conjugales ou relationnelles que les hommes (19,89 % comparativement à 25,28 %, par rapport à tous les problèmes présentés au counseling; voir le Tableau 1). Ceci semble contredire les données d'une recherche sur le sexe, l'état matrimonial et le bien-être. Par exemple, les pourcentages de dépression sont plus élevés chez les femmes mariées que chez les célibataires. Il semblerait que les hommes mariés soient moins touchés par la dépression que les célibataires. Cependant, les difficultés conjugales présentées au PAE s'appliquent aussi bien au mariage traditionnel qu'aux autres types de relations. De plus, la dépression chez les femmes mariées pourrait ne pas être causée autant par des difficultés conjugales que par d'autres facteurs (par ex., la répartition des tâches ménagères).

Les femmes ont signalé légèrement plus de problèmes liés aux enfants (9,61 % par rapport à 6,40 %), mais ces problèmes ont ensuite diminué (passant de 10,74 % en 2002 à 8,48 % en 2004). Si cette tendance est robuste, ce pourrait être en raison de l'un de ces facteurs ou plus : la baisse des naissances, le vieillissement de la génération du baby-boom, la reproduction tardive des générations X et Y, la hausse des soins prodigués par les pères ou le nombre et la quantité croissants de services aux enfants (par ex., les

Tableau 2 - Stress déclaré
par les hommes et les femmes



garderies subventionnées par le gouvernement et/ou les employeurs).

En ce qui concerne l'accès au PAE pour des problèmes liés au travail, il n'existait pas de différence appréciable chez les hommes et les femmes. Ces problèmes englobent les conflits entre collègues, le rendement au travail et le cheminement professionnel. Les pourcentages de femmes et d'hommes signalant des problèmes de stress au travail étaient similaires (6,19 % par rapport à 6,13 %). De plus, les signalements de harcèlement au travail étaient relativement égaux et constituaient moins de 0,5 % de l'ensemble des problèmes présentés au PAE tant par les hommes que par les femmes. Il est possible que les femmes ne signalent pas toujours le harcèlement au PAE et à leurs employeurs en général.

Au niveau des principaux indicateurs de santé mentale, il y avait peu de différences appréciables. Les signalements étaient similaires en ce qui concerne les symptômes de dépression (6,19 % par rapport à 6,19 %), l'anxiété (2,92 % par rapport à 2,83 %) et le stress personnel (11,10 % par rapport à 9,56 %). Les femmes présentaient moins de symptômes de colère (0,80 % par rapport à 3,28 %) et de problèmes de consommation d'alcool (0,56 % par rapport à 2,79 %). Ces deux derniers résultats correspondent aux rapports de recherche publiés.

Le pourcentage de femmes signalant à l'accueil de hauts niveaux de stress était de 4 % supérieur à celui des hommes (42,68 % par rapport à 38,25 %), ces pourcentages couvrant les quatre niveaux de stress. Ceci correspond aux rapports de recherche publiés en

ce qui concerne le stress chez les hommes et les femmes. Tel que mentionné précédemment, des rapports de recherche suggèrent que les stressseurs affectent davantage les femmes au point de vue émotionnel. Ces dernières signalent aussi un plus grand nombre d'effets adverses, lesquels pourraient être confondus avec le stress. De plus, les hommes ont tendance à contrôler leurs réactions en réprimant ou en minimisant l'importance de leurs sentiments négatifs. En général, les niveaux de stress ont diminué tant chez les femmes que chez les hommes (par ex., les hauts niveaux de stress signalés par les femmes ont diminué de 7 % entre 2002 et 2004; voir le Tableau 2). Si cette tendance est robuste, elle pourrait indiquer que les gens accèdent au PAE avant que leurs problèmes deviennent chroniques et affectent leur santé.

Les programmes travail et vie personnelle

En ce qui concerne l'utilisation de programmes travail et vie personnelle précis, les différences étaient peu marquées. Comme chez les hommes, les problèmes juridiques étaient les plus fréquents (15,78 % des problèmes travail et vie personnelle), suivis par les problèmes financiers (3,77 %) et les problèmes de nutrition (3,05 %).

Dans l'ensemble des problèmes juridiques présentés, les hommes et les femmes ont signalé un nombre disproportionné de dissolution de mariage ou de relation. Cependant, ces problèmes sont plus rapidement en hausse chez les femmes (20,47 % en 2002 et 25,60 % en 2004 - plus de 5 % comparativement à moins de 4 % chez les hommes). En tenant compte des données de 2001, cette hausse serait supérieure à 7 % chez les femmes.

Pour ce qui est des problèmes financiers, les difficultés au niveau de la gestion de la dette et du crédit étaient moins élevées que chez les hommes (62,62 % par rapport à 67,32 % des problèmes financiers présentés). Il est important de noter que les problèmes de gestion de la dette et du crédit pourraient affecter les femmes si leurs conjoints signalent au PAE que le problème concerne le couple. Proportionnellement à l'ensemble des problèmes financiers présentés au PAE, les signalements de problèmes de gestion de la dette et du

crédit étaient en hausse chez les femmes (passant de 56,02 % en 2002 à 69,15 % en 2004 - donc plus de 13 %), mais moins rapidement que chez les hommes (plus de 19 %). Les problèmes financiers liés aux impôts étaient aussi en hausse chez les femmes (passant de 5,20 % en 2002 à 8,97 % en 2004, c.-à-d. près de 4 %). Pour ce qui est des problèmes de nutrition, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à présenter des problèmes de gestion du poids (48,95 % par rapport à 41,66 % de tous les problèmes de nutrition).

Plus d'hommes que de femmes ont demandé de l'aide pour gérer des problèmes de santé (13,73 % par rapport à 16,59 %) et opter pour une saine alimentation (31,42 % par rapport à 34,44 %). De plus, l'usage du counseling de nutrition a augmenté chez les femmes au cours de cette période (passant de 3,66 % en 2002 à 9,67 % en 2004 - une hausse de 6 %). Ces données suggèrent que les femmes adoptent davantage un comportement préventif en matière de nutrition. Les femmes se préoccupent de leur image corporelle beaucoup plus que les hommes et, de ce fait, sont plus motivées à obtenir du counseling en gestion du poids.

Les autres tendances remarquées

Les femmes qui accédaient au PAE étaient plus souvent que les hommes des employées à temps partiel (11,47 % par rapport à 4,43 %). Bien que ces chiffres puissent refléter une plus grande présence des femmes chez les travailleurs à temps partiel, ils peuvent aussi refléter une plus grande présence et sévérité de stressseurs chez les travailleurs à temps partiel (par ex., salaire plus bas et plus faible sécurité d'emploi, moins d'avantages sociaux, des demandes de temps plein dans un poste à temps partiel). Toutefois, nous ignorons combien d'entre elles travaillent à temps partiel par choix, par obligation et/ou en raison de l'absence d'un travail à temps plein. Finalement, les femmes possédant moins d'ancienneté professionnelle avaient plus tendance à accéder au PAE que les hommes dans la même situation (47,19 % par rapport à 41,72 %, ces personnes possédant 4 ans d'ancienneté ou moins). C'est peut-être que les femmes, plus enclines à demander de l'aide au PAE, le feront plus tôt que les hommes.

Les événements traumatisants

Dans ce domaine, des statistiques concernant les hommes et les femmes n'étaient pas disponibles. Cependant, certains points méritent d'être mentionnés ici. La recherche suggère que les femmes sont deux fois plus sujettes que les hommes à développer le syndrome de stress post-traumatique et d'en ressentir les symptômes durant de longues périodes de temps. De plus, les femmes qui en souffrent hésitent souvent à consulter à ce sujet. S'il n'est pas traité rapidement, le stress post-traumatique peut entraîner des problèmes chroniques de santé mentale. La santé physique sera aussi affectée sous forme de maux de tête chroniques, de problèmes gastro-intestinaux et de dysfonction sexuelle -- lesquels pourraient être associés à des coûts directs et indirects assumés par les employeurs (par ex., l'absentéisme, le présentéisme, les médicaments, l'invalidité).

Les effets de l'âge et du sexe

Les femmes de 20 à 29 ans ont accédé au PAE davantage que les hommes de la même tranche d'âges (18,14 % par rapport à 14,87 %). Les femmes de 40 à 49 ans ont accédé au PAE moins souvent que les hommes de la même tranche d'âges (27,04 % par rapport à 29,65 %). En raison de ces différences générales, les femmes de moins de 40 ans et les femmes de plus de 40 ans (indiquées ici comme telles) ont été comparées selon des modèles spécifiques d'accès au PAE. Nous avons aussi comparé les femmes et les hommes de plus de 40 ans afin d'avoir une idée plus claire des problèmes de chacun sans tenir compte de l'âge (et dans un groupe d'âge médian au Canada).²

Les femmes de moins de 40 ans et de plus de 40 ans

Comparativement aux femmes plus jeunes, un plus grand nombre de femmes de plus de 40 ans ont accédé au PAE pour des problèmes liés aux programmes travail et vie personnelle (73,81 % par rapport à 76,29 %). En ce qui concerne les stressors non liés au travail, plus de femmes de moins de 40 ans ont signalé des difficultés conjugales ou relationnelles (23,66 % par rapport à 15,68 % - près de 8 % de plus). Ces pourcentages sont compréhensibles, étant donné que le divorce survient typiquement plus tôt que plus tard dans le couple (et vraisemblablement à un âge plus jeune). Les femmes de moins de 40 ans ont aussi

accédé au PAE davantage pour le programme travail et vie personnelle de services aux enfants (3,84 % par rapport à 0,69 %), ce qui indique la présence de plus jeunes enfants. Les femmes de plus de 40 ans ont également souligné plus de problèmes liés au rôle parental (2,54 % par rapport à 4,44 %) et aux enfants (8,21 % par rapport à 11,78 %), ce qui indique la présence de jeunes pouvant être une source de stress.

Les femmes de plus de 40 ans ont signalé un peu plus souvent des problèmes relationnels ou des conflits au travail (2,41 % par rapport à 3,96 %; voir le Tableau 3). Si les femmes de 40 ans et plus sont plus vraisemblablement des cadres, ces résultats correspondent à la recherche suggérant que les femmes qui réussissent sont perçues comme étant moins sympathiques que leurs collègues qui ont moins bien réussi. Cependant, les hommes et les femmes dans des postes cadres pourraient aussi être exposés à des conflits plus fréquents en raison de leurs rapports directs avec les employés. Les femmes de plus de 40 ans ont aussi signalé du stress professionnel plus souvent que les femmes plus jeunes (5,43 % par rapport à 7,48 %).

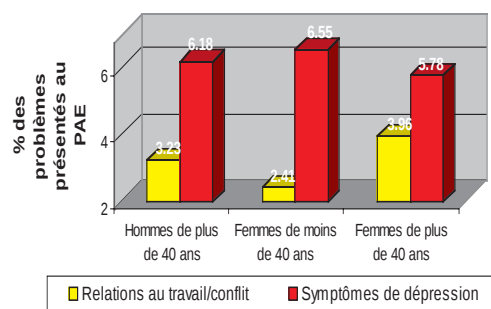
En ce qui concerne les questions juridiques, les femmes de moins de 40 ans ont signalé un plus grand nombre de problèmes de garde et de droits de visite (8,98 % par rapport à 3,62 % de tous les problèmes juridiques présentés). Les femmes plus jeunes ont vraisemblablement des enfants assez jeunes pour être affectées par des problèmes de ce genre. Bien qu'il existe peu de différences dans les tranches d'âges en ce qui concerne la présentation de problèmes financiers, les femmes de moins de 40 ans ont accédé aux services pour des problèmes plus spécifiques tels que les impôts (7,93 % par rapport à 5,98 % de tous les problèmes financiers) et la gestion de la dette et du crédit (71,71 % par rapport à 51,72 % - une différence de près de 20 %). Pour ce qui est des questions de nutrition, les femmes de moins de 40 ans ont demandé des conseils pour s'alimenter sainement (34,89 % par rapport à 23,10 % de tous les problèmes nutritionnels présentés).

En général, comparativement aux femmes plus jeunes, les femmes de plus de 40 ans ont signalé plus souvent un stress élevé (45,03 % par rapport à 41,49 %; voir le

Tableau 4). Ceci pourrait refléter des responsabilités plus importantes au travail et/ou la présence de stressseurs associés à la maturité (par ex., le nombre d'enfants, les soins aux aînés, l'hypothèque). En ce qui touche les questions de nutrition, les femmes de plus de 40 ans ont accédé au PAE pour obtenir de l'aide en vue de gérer des problèmes de santé (10,01 % par rapport à 22,50 % de tous les problèmes de nutrition présentés au PAE).

Les femmes de moins de 40 ans ont signalé une dépression légèrement plus souvent que les femmes plus âgées (6,55 % par rapport à 5,78 %; voir le Tableau 3). Ces données correspondent aux rapports de recherche publiés indiquant que la dépression est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes et chez les travailleurs plus jeunes plutôt que chez ceux d'âge moyen.

Tableau 3 - Certains problèmes présentés au PAE
(moyennes sur une période de trois ans, de 2002 à 2004)

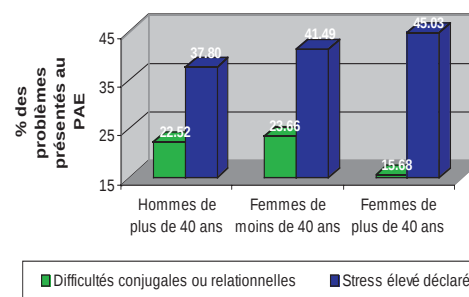


Les femmes et les hommes de plus de 40 ans

Tout comme chez les femmes et les hommes en général, comparativement aux femmes de cette tranche d'âges, un plus grand nombre d'hommes de plus de 40 ans ont signalé des difficultés conjugales ou relationnelles (15,68 % par rapport à 22,52 %; voir le Tableau 4). Les femmes et les hommes de plus de 40 ans ont signalé un pourcentage similaire de problèmes relationnels et de conflit au travail (3,96 % par rapport à 3,23 %; voir le Tableau 3), suggérant ainsi qu'un plus haut statut organisationnel chez les femmes pourrait ne *pas* entraîner un plus grand nombre de conflits au travail. Cependant, l'échantillon comprenait des

hommes et des femmes de tous statuts et la différence se situe au niveau de la nature de la différence et des attentes à cet effet. Les femmes de plus de 40 ans *ont signalé* légèrement plus de stress professionnel (7,48 % par rapport à 6,63 %). Elles ont aussi signalé plus de deuils que les hommes de la même tranche d'âges (4,11 % par rapport à 1,67 %). Les femmes de plus de 40 ans ont signalé un stress élevé plus fréquent que chez les hommes de la même tranche d'âges (45,03 % par rapport à 37,80 %; voir le Tableau 4). Bien que cette situation soit similaire chez les femmes et les hommes en général, la différence passe de 5 % à 7 % chez les femmes et les hommes plus âgés. Finalement, les femmes de plus de 40 ans étaient vraisemblablement dans près de 10 % des cas des employées à temps partiel ou contractuelles, comparativement aux hommes de la même tranche d'âges (13,15 % par rapport à 3,48 %). Ce chiffre représentait environ 7 % des femmes et des hommes en général.

Tableau 4 - Certains problèmes présentés au PAE
(moyennes sur une période de trois ans, de 2002 à 2004)



LES TENDANCES ET LES APPROCHES AU NIVEAU DE LA SANTÉ DE L'ORGANISATION

Les interprétations

En général, ces résultats suggèrent que les femmes signalent au PAE des problèmes professionnels, sociaux et émotionnels dans une proportion égale ou moindre que les hommes. Ceci ne concorde pas avec la recherche épidémiologique suggérant que les femmes sont plus sujettes à souffrir de problèmes d'adaptation (par ex., la dépression). L'une des raisons

de cette anomalie pourrait être la nature non aléatoire de notre échantillon. Les gens choisissent d'accéder au PAE. Il se pourrait que les femmes en grande détresse n'accèdent pas au PAE. Un grand nombre de femmes pourraient accéder au PAE par prévention (par ex., pour empêcher un problème mineur de s'aggraver).

Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que la majorité des femmes de notre échantillon occupaient un emploi. La recherche courante suggère que les femmes et les hommes se portent mieux à tous les niveaux lorsqu'ils jouent plusieurs rôles (par ex., parent, travailleur). Plus leurs rôles sont nombreux, plus ils sont en forme physiquement et mentalement. Les hommes qui éprouvent de la détresse dans leur vie professionnelle tireront avantage d'un meilleur rôle dans leur vie familiale. Les femmes qui éprouvent de la détresse dans leur vie familiale tireront avantage des bienfaits que leur procure le travail. En fait, les femmes mariées qui ont des enfants et occupent un poste cadre signalent un bien-être supérieur à celui des autres femmes. De plus, le rôle de travailleur semble contribuer davantage à la bonne santé physique et mentale des femmes. Ainsi, la présence du travail semble avoir un effet égalisateur sur les différences traditionnelles entre les hommes et les femmes au niveau de l'adaptation.

Il est également possible que les femmes éprouvent moins de détresse dans leur vie personnelle et professionnelle depuis que la charge de travail des femmes est maintenant plus partagée par les hommes. Une recherche effectuée par le *Families and Work Institute* démontre que, depuis les vingt dernières années, les hommes participent davantage au travail non rémunéré que sont les soins aux enfants et les tâches ménagères.¹ Bien qu'un écart existe toujours, ces changements pourraient permettre aux femmes de se consacrer de plus en plus au rôle gratifiant qu'est le travail.

Bien que la multiplicité des rôles soit bénéfique aux hommes et aux femmes, il est important de noter qu'une surcharge dans un rôle ou plus peut menacer l'équilibre fragile entre l'engagement et le stress. Les avantages des rôles mutuels peuvent diminuer en fonction de l'âge, de l'état matrimonial et du nombre d'enfants. Par exemple, le bien-être d'une mère seule

occupant un emploi sera inférieur à celui d'une mère seule sans emploi en raison de la surcharge de travail dans sa vie familiale.

Les résultats pourraient aussi s'expliquer par les différences entre les hommes et les femmes et la façon d'exprimer l'adaptation aux problèmes. La détresse des femmes se manifeste vraisemblablement sous forme de symptômes de problèmes de santé physique et de comportements. Par exemple, les femmes signalent beaucoup plus d'insomnie, de nervosité et de maux de tête. Elles souffrent plus souvent de maladie grave et de problèmes de santé chroniques, y compris l'hypertension. Par conséquent, les femmes consultent plus souvent un médecin et consomment plus de médicaments sur ordonnance. Près de 70 % des ordonnances pour antidépresseurs sont remises à des femmes et un plus grand nombre de femmes pourraient vraisemblablement en abuser. Les femmes dans des postes cadres (comparativement aux hommes dans la même situation) sont plus sujettes à abuser des antidépresseurs, des tranquillisants et des somnifères. Tous comptes faits, les femmes signalent plus de congés en raison de problèmes de santé physique et mentale - de 2 à 3 jours par année et ce chiffre est en hausse.

Le processus d'accueil au PAE a été conçu spécifiquement dans le but d'évaluer les problèmes psychologiques les plus urgents et de diriger rapidement les clients vers les types de soins appropriés. Pour cette raison, les symptômes secondaires physiques et comportementaux pourraient ne pas avoir été mentionnés chaque fois. Cette possibilité suggère que les données du PAE devraient être complétées par les données des avantages sociaux et de l'invalidité afin de permettre aux employeurs d'évaluer pleinement le bien-être de leur personnel féminin. Pour ce faire, Le Groupe Shepell établit maintenant des partenariats avec des organisations clientes afin de déceler des modèles au niveau des données des avantages sociaux et de l'invalidité et d'identifier les problèmes psychosociaux présumés chez les hommes et les femmes. L'identification des stressors psychosociaux probables permet au PAE de mieux diriger et conseiller ses clients. Elle permet aussi aux employeurs de revoir la conception des tâches et d'élaborer des politiques de RH qui tiennent compte

des problèmes des hommes et des femmes.

Recommandations

Que peuvent faire les employeurs et leurs PAE pour aborder les stressés psychosociaux et la détresse chez les femmes? Voici des suggestions et des recommandations.

Offrir du travail qui soit également gratifiant pour les hommes et pour les femmes.

Ce qui est bon pour l'un est bon pour l'autre. Les hommes et les femmes ont tendance à trouver leur gratification et leur engagement dans les mêmes caractéristiques de travail. Celles-ci comprennent la précision du rôle, l'autonomie et le contrôle dans le travail, la latitude en ce qui concerne la prise de décision et une charge de travail qui soit réaliste. Une étude s'appuyant sur des milliers de travailleurs canadiens a démontré que la détresse chez les hommes et les femmes est affectée par de nombreux facteurs de stress professionnel similaires. En réalité, lorsque les mêmes opportunités et caractéristiques d'emploi sont offertes aux hommes et aux femmes, leurs différences et leurs problèmes d'adaptation disparaissent pratiquement.

Enseigner aux employés à utiliser des stratégies positives d'adaptation.

Bien que les hommes et les femmes fassent habituellement usage de stratégies différentes pour composer avec le stress, les employeurs et les PAE doivent être proactifs et enseigner aux hommes et aux femmes à utiliser les mêmes stratégies d'adaptation reconnues pour leur efficacité. Par exemple, l'*adaptation proactive* est orientée vers l'avenir, implique l'établissement de buts à long terme et une planification qui permettront de composer avec les stressés quotidiens au moment où ils se présentent. Les stratégies d'adaptation peuvent aussi découler de la *thérapie de résolution de problème*, une technique qui aide les clients à chercher et identifier le problème, à trouver des solutions de rechange et à faire des choix, et à mettre en œuvre des solutions. L'adaptation proactive et la thérapie de résolution de problème sont très efficaces pour gérer le stress et pourraient contribuer à prévenir des problèmes plus sérieux de santé mentale. Ces deux types d'habiletés s'acquièrent et ils mettent en cause des changements cognitifs

plutôt qu'une modification de la personnalité. Des études de longue durée indiquent que, en gestion du stress, l'approche cognitive et l'acquisition d'habiletés ont eu chez les femmes des effets plus durables que les techniques traditionnelles de gestion du stress (par ex., l'exercice, la relaxation). À ce propos, les conseillers du PAE utilisent un modèle de counseling de courte durée axé sur la résolution du problème et très semblable à la thérapie de résolution de problème.

Fournir des programmes travail et vie personnelle qui enrichiront la vie professionnelle et personnelle.

De nombreuses études indiquent que les femmes ressentent plus de stress dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Une surcharge au travail les affectera moins qu'une surcharge à la maison. Cet effet ne diminue pas lorsque la femme est promue à un poste de prestige. Chez la femme, le stress du rôle familial entraînera vraisemblablement la dépression beaucoup plus qu'un stress professionnel similaire.

Lorsqu'une femme en détresse désire obtenir du soutien, elle le cherchera plus souvent à la maison qu'au travail. Cette recherche suggère que les femmes pourraient enrichir leur vie professionnelle et personnelle en utilisant les programmes travail et vie personnelle du PAE, conçus dans le but d'améliorer la qualité de la vie personnelle (par ex., le counseling juridique et financier, l'aide en matière de soins aux enfants et aux aînés).

Communiquer aux employés la disponibilité et les avantages du PAE.

La majorité des gens affectés par des problèmes psychologiques ne cherchent pas à consulter un professionnel. C'est même le cas chez les personnes ayant des antécédents de trois troubles mentaux concomitants ou plus (50 % d'entre elles seulement demanderont de l'aide). Heureusement, au Canada, les femmes de tous âges chercheront vraisemblablement à obtenir l'aide d'un professionnel en santé mentale. Cependant, selon Statistique Canada, elles affirmeront beaucoup plus que les hommes que leurs besoins de soins en santé mentale n'ont pas été satisfaits (10,2 % par rapport à 5,3 %). Selon un récent sondage Léger Marketing, seulement la moitié des femmes interviewées et souffrant de dépression ou d'anxiété ont déclaré ou savaient que leur milieu de travail

offrait un programme d'aide aux employés (47 %). Une seule femme sur cinq (20 %), s'est prévaluée des services du PAE. La plupart des femmes ayant consulté au PAE se sont déclarées satisfaites de l'aide reçue (82 %). Au fait, les répondantes à ce sondage percevaient la dépression et l'anxiété comme des obstacles à leur carrière plus importants que la grossesse, élever des enfants, le sexisme et prendre soin d'une personne âgée.² Ces répondantes pourraient avoir raison. La recherche démontre que l'apparition précoce d'un trouble dépressif chez la femme est associée à une réduction de 12 à 18 % des gains prévus durant sa carrière. Le message primordial est donc le suivant : bien que le PAE soit efficace en soi, les employeurs doivent en communiquer la disponibilité et l'efficacité afin de vraiment produire un impact sur la santé individuelle et organisationnelle.

Les femmes : l'avenir du leadership?

En raison de la mondialisation, de la technologie de l'information, de la concurrence croissante et des exigences de plus en plus grandes chez les consommateurs, la nature des organisations change rapidement. Afin de relever ces défis, les organisations doivent compter sur le travail intellectuel pour faire valoir l'efficacité de leurs entreprises respectives. Contrairement aux formes traditionnelles de travail, un travail intellectuel fructueux exige de la part des travailleurs un investissement cognitif, émotionnel et motivationnel intense. Ces investissements font appel à de nouvelles formes de leadership qui sont *transformationnelles* plutôt que *transactionnelles*.

Les leaders transactionnels pensent en termes de critères, de normes, de récompenses et de punition. Les renforcements à l'endroit de leurs employés sont tributaires de la performance de ces derniers. D'autre part, les leaders transformationnels s'efforcent de renforcer l'autonomie des travailleurs en développant leurs habiletés, leur créativité, leur adaptabilité et, en fin de compte, leur confiance en soi. Ils inspirent les

travailleurs en faisant appel à leur sens moral et à leurs valeurs et ils créent du travail valorisant. En conséquence, les leaders transformationnels sont meilleurs lorsqu'il s'agit d'exploiter le capital humain dans le but d'atteindre des objectifs révolutionnaires. Les études démontrent qu'ils améliorent la productivité et la satisfaction chez les employés. Autrement dit, le leadership transformationnel est une question d'engagement.

Le concept du leadership transformationnel est loin d'être récent. Au début des années 70, il était décrit comme étant le *nouveau leadership*, le *leadership charismatique*, le *leadership visionnaire* et le *leadership selon le cœur*. Cependant, il se pourrait que ce style de leadership soit finalement mis de l'avant par les femmes dans les organisations modernes. L'analyse de plus de 45 rapports de recherche démontre que les femmes sont vraisemblablement davantage que les hommes des leaders transformationnels³. Alors que la génération du baby-boom se retire du marché du travail en grand nombre, il en va de même des leaders transactionnels qui sont surtout des hommes. La disparité des sexes au niveau de la haute direction disparaît graduellement à mesure que les femmes intègrent ses rangs. Si les femmes sont plus transformationnelles, et il est prévu qu'elles représenteront 50 % des équipes de direction, elles devront être relativement exemptes de détresse afin de mettre leurs compétences en pratique. Il s'agira pour elles d'un défi, compte tenu des différences actuelles entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les troubles de l'humeur. La dépression et l'anxiété réduisent la motivation et le répertoire de comportements des gens et les forcent à utiliser des positions défensives et la relation donnant-donnant. En d'autres mots, les leaders souffrant de dépression deviennent des leaders transactionnels. Les employeurs et leurs PAE doivent s'efforcer d'enrichir la vie professionnelle et personnelle des femmes afin d'assurer le leadership de l'avenir et la productivité.

RÉFÉRENCES GÉNÉRALES

- Gallant, S.J., Keita, G.P., & Royak-Schaler, R. (1997). Health care for women: Psychological, social, and behavioral influences. Washington: American Psychological Association.
- Keita, G.P., & Hurrell, J.J. Jr. (Eds.). (1994). Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues. Washington: American Psychological Association.
- Nelson, D.L., & Burke, R.J. (Eds.). (2002). Gender, work stress, and health. Washington: American Psychological Association.
- Stanton, A.L., & Gallant, S.J. (Eds.). (1995). The psychology of women's health: Progress and challenges in research and application. Washington: American Psychological Association.
- Statistique Canada. Divers renseignements statistiques publiés sous l'onglet Le Canada en statistiques au http://www40.statcan.ca/z01/cs0001_f.htm

NOTES EN FIN D'OUVRAGE

1. Bond, J.T. et al. (1998). The 1997 national study of the changing workforce. New York: Families and Work Institute.
2. Léger Marketing (15 novembre 2004). La dépression et l'anxiété chez les travailleuses canadiennes : Sommaire exécutif. Article consulté le 29 juin 2005 au <http://www.legermarketing.com/documents/spclm/041115fr.pdf>.
3. Eagly, A.H. et al. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A Meta-analysis comparing women and men. Psychological Bulletin, 129, 569-591.

LE GROUPE RECHERCHE SHEPELL

Le Groupe recherche Shepell a été formé pour recueillir, analyser et fournir des observations sur les tendances qui affectent, dans le domaine de la santé organisationnelle, nos clients, leurs employés et leurs familles. Le Groupe recherche a pour mandat d'aider nos clients et le monde des affaires à mieux comprendre les subtilités d'une mauvaise santé mentale, d'un déséquilibre travail et vie personnelle et des problèmes qui y sont liés, ainsi que leur impact sur nos milieux de travail et nos communautés. Pour ce faire, le Groupe recherche collecte et diffuse des données sur les problèmes de santé mentale, établit des liens avec certains chercheurs et instituts de recherche les mieux cotés et puise dans notre expertise acquise au cours de 25 années au service des entreprises.

Les résultats indiqués dans ce rapport sont fondés sur des données exclusives au Groupe Shepell. Ces données sont corroborées par de l'information provenant recherches effectuées par des organismes universitaires, gouvernementaux et privés. La plupart des références ont été omises en raison de leur ampleur. Elles peuvent être fournies sur demande.

Cette étude de recherche a été effectuée par Paul Fairlie, directeur du Groupe recherche Shepell. Le Groupe recherche Shepell est dirigé par Karen Seward, vice-présidente à la recherche et au développement. Veuillez soumettre vos questions ou vos commentaires à Karen Seward, au 1 800 461-9722.