

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN PSYCHOLOGIE

OFFERTE À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

EN VERTU D'UN PROTOCOLE D'ENTENTE

AVEC L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

PAR

MÉLANIE TREMBLAY

EXIGENCES PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES, CONFLITS

INTERRÔLES ET DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE DES MÈRES

D'ENFANTS AYANT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE

AOÛT 2005



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

Sommaire

Les changements économiques et sociaux des dernières décennies ont amené de plus en plus de travailleurs canadiens à rencontrer des difficultés dans la conciliation de leurs activités professionnelles et familiales. Considérant que les femmes demeurent les principales responsables des tâches familiales et s'engagent aussi dans la sphère professionnelle, elles risquent d'être exposées à des conflits entre leurs diverses responsabilités. D'autre part, l'exposition à de tels conflits les rend également davantage vulnérables à la détresse psychologique. La présence d'un jeune ayant une déficience intellectuelle peut exacerber cette situation. En effet, les mères d'un enfant ayant une déficience intellectuelle peuvent non seulement avoir à transiger avec un travail rémunéré, mais aussi avec différents intervenants des milieux scolaire et communautaire. Paradoxalement, peu de recherches recensées traitent des conflits travail-famille ou famille-travail chez ce groupe de mères. Cette recherche a pour but d'évaluer le niveau de conflits interrôles ainsi que la détresse psychologique vécus par des mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle. Elle vise également à vérifier à quel point les caractéristiques professionnelles et familiales sont reliées aux conflits et à la détresse psychologique. Cette recherche descriptive corrélationnelle est de nature transversale. Elle s'inscrit à l'intérieur d'un projet plus vaste portant sur la problématique de la conciliation travail-famille auprès de parents d'enfants de 6 à 17 ans qui reçoivent des services d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) du Saguenay–Lac-Saint-Jean. Ce sont les éducateurs spécialisés de ce même CRDI qui ont évalué l'autonomie fonctionnelle des enfants. Aux

fins de la présente recherche, 78 mères ont été retenues et ont répondu à un questionnaire auto-administré. Les résultats obtenus permettent de démontrer que les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle rencontrent peu de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail). Toutefois, la proportion de mères présentant un niveau de détresse psychologique et de restrictions dans leur rôle parental est particulièrement élevée comparativement à la population en général. L'échantillon contient une proportion importante (40 %) de mères ayant quitté leur emploi à la suite de problèmes de conciliation travail-famille. Les résultats démontrent également que plus les mères vivent d'exigences reliées au travail ainsi que de sources de pression à la maison, plus elles rapportent de conflits travail-famille. Les conflits famille-travail sont, pour leur part, reliés aux sources de pression à la maison. Par ailleurs, plus l'enfant ayant une déficience intellectuelle a un faible niveau d'autonomie fonctionnelle, plus sa mère vit de la détresse psychologique. Les types de conflits travail-famille et famille-travail, quant à eux, ne sont pas reliés avec le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant. D'autre part, la détresse psychologique est associée aux sources de pression à la maison et aux conflits famille-travail, alors qu'elle ne l'est pas avec le niveau de conflits travail-famille. La discussion traite, entre autres, de la problématique de la réorganisation ou l'abandon du travail salarié comme stratégie d'adaptation à la conciliation travail-famille et des conséquences sociales qui en découlent.

Table des matières

Sommaire	ii
Liste des tableaux	vii
Liste des figures	viii
Remerciements	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : Contexte théorique	7
Conceptualisations du lien entre le travail et la famille	8
Instrumentalisme	9
Segmentation	10
Accommodation	11
Compensation	12
Épanouissement	13
Débordement	14
Conflit	14
Sources des conflits interrôles	15
Formes de conflits	17
Facteurs explicatifs des conflits interrôles	20
Caractéristiques professionnelles	20
Caractéristiques familiales	24
Facteurs explicatifs de la détresse psychologiques	27
Conflits interrôles	27
Caractéristiques professionnelles	28
Occupation principale	28
Exigences professionnelles	29
Type d'emploi	29

Caractéristiques familiales	30
Particularités des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle	31
Définition de la déficience intellectuelle	31
Exigences de soins et détresse psychologique	32
Cadre de référence	37
Hypothèses de recherche	38
CHAPITRE 2 : Méthode	40
Déroulement.....	41
Participant.es	42
Instruments.....	43
Désirabilité sociale	43
Antécédents et contexte.....	44
Demandes	46
Conflits interrôles.....	49
Conséquences	50
CHAPITRE 3 : Résultats	51
Désirabilité sociale	52
Équivalence des groupes de mères	54
Comparaison entre les deux groupes de mères	59
Facteurs associés aux conflits interrôles chez les travailleuses	62
Facteurs associés à la détresse psychologique chez les deux groupes de mères	66
CHAPITRE IV : Discussion	71

Interprétation des résultats	72
Apports et limites de la recherche	79
Retombées et recommandations pour les recherches futures	80
CONCLUSION	84
RÉFÉRENCES	87
APPENDICE A : Certificat de déontologie	103
APPENDICE B : Lettre de sollicitation	105
APPENDICE C : Formulaire de consentement	108
APPENDICE D : Questionnaire auto-administré	111
APPENDICE E : Rapport d'entretien	122
APPENDICE F : Motifs de non-participation au marché du travail	125

Liste de tableaux

Tableau

1	Facteurs reliés à la désirabilité sociale pour l'ensemble des mères ($N=78$).....	54
2	Caractéristiques personnelles et familiales des mères selon leur statut d'emploi.....	56
3	Comparaison de moyennes au niveau des caractéristiques des mères et de celles de leur enfant en fonction du statut d'emploi des mères.....	57
4	Caractéristiques de l'enfant ayant une déficience intellectuelle selon le statut d'emploi de leur mère	58
5	Comparaison de moyennes au niveau des exigences et de la détresse psychologique en contrôlant le niveau de désirabilité sociale chez les mères en fonction de leur statut d'emploi	61
6	Facteurs reliés aux conflits interrôles chez les mères occupant un emploi : coefficients de corrélations partielles en contrôlant le niveau de désirabilité sociale ($N=33$).....	65
7	Résultats des analyses de covariance sur les exigences familiales et la détresse psychologique en fonction du statut d'emploi des mères tout en contrôlant le niveau de désirabilité sociale.....	69

Liste des figures

Figure

1	Cadre de référence.....	38
---	-------------------------	----

Remerciements

Je témoigne toute ma gratitude envers ma directrice de recherche, Lise Lachance, pour sa rigueur, son encadrement et son soutien au cours de la réalisation de ces études universitaires. Je souhaite également offrir des remerciements à l'équipe dynamique du projet de recherche *Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ou d'adolescents ayant une déficience intellectuelle* dirigé par Lise Lachance et subventionné par le ministère de la Famille et de l'Enfance ainsi que par la Fondation de l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC). Sans la collaboration et les judicieux conseils de ces membres, ce mémoire n'aurait pu être. Je tiens à offrir un remerciement tout spécial aux parents qui ont bien voulu partager leur vécu. Ils m'ont été un modèle de courage et de ténacité. Je suis très reconnaissante envers plusieurs membres de ma famille et mes amis qui m'ont épaulée, encouragée à persévérer malgré l'adversité. Je souligne tous les efforts de ma mère, celle qui a su me donner le soutien nécessaire afin d'atteindre cet objectif de vie. Je remercie aussi Danielle Lafontaine et les intervenants qui m'ont permis d'accéder à un stage dans un centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI). Ce stage, hors du commun, a sans doute teinté ce mémoire. La finalité de ce mémoire est en partie redevable au soutien financier de la Fondation Asselin, de la Fondation du CRDI du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de l'Institut de recherche en santé du Canada et de la Fondation Eleanor Côté. Enfin, merci à Pierre-Paul Lamontagne pour son aide à la recherche documentaire depuis ces dernières années.

Introduction

L'intégration des femmes au sein de la population active et les changements survenus sur le marché du travail au cours des dernières décennies ont accru les risques de conflits entre les obligations professionnelles et celles de la vie familiale (Conseil canadien de développement social, 1999; Duxbury & Higgins, 2003; Lachance & Brassard, 2003). Selon Duxbury, Higgins et Coghill (2003), 50 % des travailleurs canadiens ont de la difficulté à concilier travail et vie personnelle. Il devient alors pertinent d'étudier la problématique des conflits interrôles puisque ces derniers peuvent avoir des effets négatifs notamment sur la santé physique et psychologique des travailleurs (Burke, 2002; Frone, Russell, & Cooper, 1992b; Robinson & Swanson, 2002; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999).

De plus en plus de chercheurs tentent d'identifier les facteurs liés aux conflits interrôles (p. ex., Aryee, 1992; Carlson, 1999; Frone, Russell, & Cooper, 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985; Stephens, Franks, & Atienza, 1997; Voydanoff, 2002). Selon certains, les conflits peuvent provenir de l'interférence du travail dans les activités familiales (conflits travail-famille) ou peuvent apparaître lorsque les exigences familiales compliquent la participation dans les activités professionnelles (conflits famille-travail) (Boles, Johnston, & Hair, 1997; Frone et al., 1992a, 1997; Frone & Yardley, 1996; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Stephens et al., 1997). Les auteurs relèvent les nombreuses heures consacrées à un emploi rémunéré, l'inflexibilité de l'horaire et les sources de pression au travail comme des caractéristiques professionnelles qui peuvent interférer dans la vie familiale (Greenhaus & Beutell, 1985;

Jansen, Kant, Kristensen, & Nijhuis, 2003). Parallèlement, le niveau de responsabilité associé aux tâches familiales et domestiques ainsi que les sources de pression à la maison pourraient générer des conflits dans la sphère professionnelle (Frone et al., 1992b; Frone, Russell, & Cooper, 1997a; Fu & Shaffer, 2001; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996).

L'exposition régulière à de tels stressseurs augmente le risque d'éprouver des difficultés à concilier vie professionnelle et familiale (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999; Descarries, Corbeil, Gill, & Séguin, 1995a; 1995b; Duxbury & Higgins, 2003). Considérant que les mères demeurent jusqu'à récemment les principales responsables des tâches familiales et domestiques, même si elles occupent un emploi, elles sont plus exposées aux conflits interrôles (Conseil de la Famille et de l'Enfance, 1999; Demo & Acock, 1993; Descarries et al., 1995a, 1995b; Duxbury & Higgins, 2003; Huppé & Cyr, 1997; Johnson, Lero, & Rooney, 2001; Institut de la statistique du Québec, 2000; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2002).

Lewis, Keagan et Heaton (2000a; 2000b) soulignent que les écrits sur la conciliation travail-famille ont porté presque exclusivement chez les parents d'enfants tout-venant. Pourtant, des études démontrent que les problèmes reliés aux conflits entre le travail et la vie familiale sont fréquents chez les parents d'un enfant nécessitant des soins particuliers (Freedman, Letchfield, & Warfield, 1995; Lewis et al., 2000a, 2000b; Porterfield, 2002). En ce sens, les parents d'un enfant ayant une déficience intellectuelle risquent

d'éprouver davantage de stress et de vivre plus de restrictions dans leur rôle parental étant donné le temps et l'énergie que les membres de la famille doivent investir auprès de l'enfant (Baker, McIntyre, Blacher, Crnic, Edelbrock, & Low, 2003; Baxter, Cummins, & Yiolitis, 2000; Haveman, Berkum, Reijnders, & Heller, 1997; Roach, Orsmond, & Barratt, 1999). Cette situation ajoute aux exigences de soins et d'encadrement habituellement exigées par un enfant d'autant plus que l'environnement est rarement adapté à leur intégration sociale (Dyson, 1997; Floyd & Gallagher, 1997; Haveman et al., 1997; Heller, Hsich, & Rowits, 1997; Lamarre, 1998; Palley & Van Hollen, 2000; Roach et al., 1999). Les soins se prolongent bien au-delà de la période habituelle de dépendance d'un enfant vis-à-vis de ses parents (Floyd & Gallagher, 1997; Haveman et al., 1997).

De façon à concilier plus facilement travail et vie familiale, plusieurs mères optent pour des emplois à temps partiel ou privilégient des emplois à horaire flexible. Malgré ce choix sur le plan professionnel, ces mères considèrent qu'il demeure difficile de gérer l'ensemble de leurs responsabilités (Cuskelly, Pulman, & Hayes, 1998; Fredriksen & Scharlach, 1999; Freedman et al., 1995; Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000; Lewis et al., 2000a; Marks, 1998). D'autres mères faisant face à de nombreuses problématiques familiales rapportent des difficultés à s'impliquer dans un emploi rémunéré (Jansen et al., 2003; Porterfield, 2002; Roach et al., 1999; Shearn & Todd, 2000; Tétreault, 1993; Warfield, 2001). Le fait de ne pas occuper d'emploi rend ces mères susceptibles de se retrouver dans des contextes défavorisés et d'éprouver un niveau élevé de détresse

psychologique (Bird, 1999; Emerson, 2003; Lochhead & Scott, 2000; Shearn & Todd, 2000).

Avec l'avènement des nouvelles orientations ministérielles, les parents doivent jouer un rôle de plus en plus important au niveau scolaire et communautaire ainsi que sur le plan de la réadaptation et de l'encadrement de leur enfant (Conseil de la Famille et de l'Enfance, 2000; Ministère de l'Éducation du Québec, 2001; Ministère de la Santé et des Services Sociaux, 2001; Pilon, Arsenault, & Gascon, 1994). Par conséquent, les mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle doivent non seulement transiger avec un travail rémunéré mais aussi avec les différents intervenants du monde scolaire et communautaire (Ministère de la Santé et des Services Sociaux, 2001). Peu d'études ont évalué les conflits interrôles et leurs incidences chez des mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle à un moment où elles sont susceptibles de s'engager activement sur le marché du travail (Lewis et al., 2000a; Statistique Canada, 2002). Il s'avère probable que celles-ci vivent de hauts niveaux de conflits interrôles ainsi que de détresse psychologique.

Cette recherche a pour but d'évaluer les niveaux de conflits interrôles et de détresse psychologique rencontrés par des mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle. Elle a également comme objectif de comparer les mères qui n'occupent pas d'emploi avec celles qui sont sur le marché du travail en ce qui concerne le niveau d'exigences familiales et le niveau de détresse psychologique. De plus, cette étude tente de vérifier dans quelle mesure les caractéristiques professionnelles et familiales ainsi que

le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant sont liés aux conflits interrôles et à la détresse psychologique. Enfin, elle vise à examiner le lien entre les deux types de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail) et la détresse psychologique des mères travailleuses.

Ce mémoire se divise en plusieurs chapitres. Le premier aborde les principales conceptualisations du lien entre le travail et la vie familiale ainsi qu'une recension d'écrits à l'égard de facteurs associés aux conflits interrôles et à la détresse psychologique. De plus, il présente les implications reliées au fait d'être mère d'un enfant ayant une déficience intellectuelle et le cadre de référence choisi pour cette étude. Le deuxième chapitre traite du déroulement de l'étude, décrit les participantes et fait état des qualités psychométriques des instruments de mesure utilisés. Le chapitre des résultats a pour but de répondre aux objectifs et de vérifier les hypothèses de recherche. Finalement, la discussion des résultats et la conclusion viennent compléter ce mémoire.

Chapitre 1

Contexte théorique

Au début de ce chapitre, les principales conceptualisations décrivant les rapports qui s'établissent entre le travail et la vie familiale sont brièvement exposées. Par la suite, les facteurs associés aux conflits interrôles ainsi qu'à la détresse psychologique sont présentés. Étant donné qu'il existe peu d'études sur les conflits interrôles et leurs conséquences chez les mères d'enfants présentant une déficience intellectuelle, la recension des écrits réunit principalement les résultats d'études référant au vécu de la population en général. Les implications découlant du fait d'être mère d'un enfant ayant une déficience intellectuelle sont ensuite exposées. Enfin, la dernière section présente le cadre de référence retenu aux fins de la recherche.

Conceptualisations du lien entre le travail et la vie familiale

Un certain nombre de chercheurs ont suggéré des conceptualisations qui permettent de décrire les relations entre la vie professionnelle et la vie familiale (Barnett, 1998; Clark, 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Evans & Bartolomé, 1984, 1986; Lambert, 1990; Zedeck & Mosier, 1990). Parmi les écrits recensés, les principales notions conceptuelles décrites sont : l'instrumentalisme, la segmentation, l'accommodation, la compensation, l'épanouissement, le débordement et le conflit (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000; Lambert, 1990; Stepanski, 2002; Zedeck & Mosier, 1990). Les prochains paragraphes visent à exposer brièvement ces conceptualisations. Il est important de souligner que pour chacune d'entre elles, le terme travail renvoie au travail rémunéré, tandis que le vocable famille englobe toutes les activités extérieures à ce

dernier. La sphère familiale correspond, alors, aux rôles de parent et de conjoint, à la réalisation des tâches familiales, à la vie sociale et aux loisirs (Lachance & Brassard, 2003).

Instrumentalisme

Des auteurs proposent que l'instrumentalisme représente une relation de complémentarité entre le travail et la vie familiale (Evans & Bartolomé, 1984; Small & Riley, 1990; Zedeck & Mosier, 1990). L'individu accorde une certaine primauté à une sphère, pendant qu'il perçoit l'autre comme un complément nécessaire à un fonctionnement plus satisfaisant dans la première. L'activité (p. ex., emploi rémunéré) qui se rapporte à une sphère de vie en particulier (professionnelle) peut servir, de prime abord, à améliorer les conditions de l'autre sphère (vie familiale) (Evans & Bartolomé, 1984; Small & Riley, 1990; Zedeck & Mosier, 1990). À titre d'exemple, l'instrumentalisme peut se traduire par le fait que les travailleurs retirant des avantages reliés à leur vie professionnelle aient la possibilité d'améliorer leurs conditions de vie familiale. Ainsi, plusieurs femmes sont entrées sur le marché du travail pour maintenir un niveau de vie convenable (Institut de la statistique du Québec, 2000). Il semble que le fait d'occuper un emploi salarié permettrait de construire une qualité de vie familiale plus satisfaisante (Edwards & Rothbard, 2000 ; Evans & Bartolomé, 1984).

Segmentation

La segmentation se manifeste par une relation d'indépendance entre les principales sphères de vie (Evan & Bartolomé, 1984, 1986; Lambert, 1990; Stepanski, 2002). Cette conceptualisation implique que les activités reliées à une sphère de vie n'affectent pas l'autre (Lambert, 1990). Elle peut s'observer particulièrement dans la famille traditionnelle, où chaque personne occupe un rôle (p. ex., travailleur) pouvant s'apparenter à la sphère de vie qui lui est respective (professionnelle), sans toutefois subir l'influence de l'expérience de l'autre. Nonobstant le fait que certaines femmes retirent de la satisfaction dans leur rôle de responsable des tâches familiales, dans la perspective de la segmentation, ses avantages ne se répercutent pas dans sa vie professionnelle. Par ailleurs, la relation d'indépendance dite « naturelle » s'entretient par le temps, l'espace et les différentes fonctions qui sont propres à chaque sphère (Edwards & Rothbard, 2000; Zedeck & Mosier, 1990). Plus précisément, la sphère familiale référerait principalement au domaine de l'affectivité, de l'intimité et des relations significatives, tandis que la sphère du travail correspondrait au domaine de l'impersonnel et de la compétitivité (Zedeck & Mosier, 1990).

D'autre part, la segmentation peut se traduire par une stratégie souhaitée dans une période de vie où les rôles tendent à entrer en compétitions les uns avec les autres (Edwards & Rothbard, 2000; Evan & Bartolomé, 1984, 1986; Lambert, 1990). Considérant qu'avec l'avènement de plusieurs changements sociétaux, il arrive de plus

en plus d'observer des modèles de vie familiaux non traditionnels (Clark, 2000; Conseil de la Famille et de l'Enfance, 1999; Descarries et al., 1995a, 1995b; Demo & Acock, 1993; Duxbury & Higgins, 2003; Huppé & Cyr, 1997; Institut de la statistique du Québec, 2000; Johnson et al., 2001; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2002). Une nouvelle distribution des rôles familiaux peut amener les parents à recourir à la segmentation volontairement. Par exemple, une mère monoparentale peut quotidiennement assumer plusieurs rôles appartenant simultanément à la vie professionnelle et à la sphère familiale. Afin d'éviter de vivre des difficultés associées à l'occupation des deux principales sphères de vie (familiale ou professionnelle), des mères, dans un tel contexte, choisissent de séparer leurs rôles (Edwards & Rothbard, 2000; Hall, Stevens, & Meleis, 1992; Lachance, 1998; Lambert, 1990). L'exemple suivant traduit une forme de segmentation des sphères de vie professionnelle et familiales : une travailleuse qui ressent peu de satisfaction à son emploi, peut tenter de résoudre le problème en évitant d'apporter du travail à la maison (Edwards & Rothbard, 2000).

Accommodation

L'accommodation réfère, quant à elle, à un processus de réduction d'implication dans un rôle pour répondre aux demandes provenant d'autres rôles (Lambert, 1990). Cette réduction peut être de nature comportementale (p. ex., réduire le nombre d'heures) ou, d'autres fois, de nature psychologique (p. ex., détachement personnel) (Lambert,

1990). Certaines mères trouvant difficile de concilier leurs divers rôles de vie pourraient choisir les activités qu'elles privilégieront d'occuper au détriment d'autres. Par le fait même, elles s'accommoderont en réduisant leur implication dans la sphère qui revêt le moins d'importance (Lachance, 1998; Lambert, 1990). Considérant que la majorité des mères sont susceptibles d'accorder de l'importance à des rôles socialement établis (p. ex., parent, conjoint et responsable des tâches domestiques), elles privilégieront l'investissement de la vie familiale au détriment de la vie professionnelle (Barling, MacEwen, Kelloway, & Higginbottom, 1994; Chénier, Cyr, & McDuff, 1999; Conseil de la Famille et de l'Enfance, 1999; Descarries et al., 1995a, 1995b; Duxbury & Higgins, 2003; Gray, 2003; Johnson et al., 2001; Kirchmeyer, 1993; Lachance, 1998; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2002; Royer, Provost, & Coutu, 1998). Cette forme d'accommodation peut se traduire, entre autres, par une diminution du nombre d'heures de travail et, voire même, l'abandon complet de leur emploi rémunéré dans des conditions particulières (Descarries et al., 1995a, 1995b; Tétreault, 1993).

Compensation

Contrairement à la notion précédente, celle de la compensation soutient que certains individus cherchent à accroître leur satisfaction en s'investissant davantage dans une sphère de vie, en raison d'une insatisfaction vécue dans l'autre (Evans & Bartolomé, 1986; Lambert, 1990). La compensation peut se traduire non seulement par l'augmentation de l'engagement d'une personne dans un domaine qui lui apporte

davantage de satisfaction, mais aussi par la réduction de l'implication dans celui qui la satisfait le moins (Lambert, 1990). Les exemples qui suivent sont inspirés de cette conceptualisation. Une mère occupant un emploi peut choisir de s'investir davantage dans la sphère du travail afin de compenser pour les problèmes vécus dans la sphère familiale (p. ex., avec le conjoint, les enfants ou les nombreuses tâches ménagères). Inversement, lorsqu'elles vivent des problèmes professionnels, certaines travailleuses pourraient s'impliquer davantage dans leurs rôles familiaux pour entretenir, par exemple, une relation conjugale satisfaisante.

Épanouissement

L'épanouissement est une conceptualisation qui soutient que plus la personne exerce de rôles, plus elle est susceptible de retirer du bien-être psychologique (Barnett, 1999). Le regain d'énergie, la capacité de mener de front plusieurs obligations, les opportunités de camaraderies et le développement personnel sont des exemples d'expériences positives associées au cumul de rôles (Barnett, 1999; Marks, 1977; Sieber, 1974). Selon Barnett (1999), l'ampleur des bénéfices qu'une personne retire dépend, d'une part, de chaque rôle dans lequel elle est engagée et de la qualité de ces rôles. Des combinaisons de rôles apparaissent avantageuses comparativement à d'autres et ce, pour chaque individu (Barnett, 1999). Par exemple, les mères qui préfèrent travailler et qui occupent effectivement un emploi vivent moins de tensions et rapportent plus de satisfaction dans leur équilibre travail-famille.

Débordement

Le débordement (*spillover*) est une des conceptualisations, qui a été le plus souvent abordée comparativement aux autres conceptualisations recensées (Stepanski, 2002). Des chercheurs indiquent que les expériences vécues dans une sphère (au travail ou à la maison) pourraient avoir une influence de nature négative ou positive sur l'autre sphère de vie (Edwards & Rothbard, 2000; Evans & Bartolomé, 1984, 1986; Lambert, 1990; Zedeck & Mosier, 1990). Chaque sphère peut comporter des expériences (émotions, comportements, valeurs et habiletés) qui peuvent être ressenties de manière similaire dans l'autre sphère (Zedeck & Mosier, 1990). Le débordement négatif se traduit de façon telle qu'un individu préoccupé par son travail (ou de sa vie familiale), pourrait être moins efficace dans l'exécution des activités de l'autre sphère (les activités domestiques de la sphère familiale). D'un autre point de vue, les émotions que peuvent ressentir les travailleurs (p. ex., les sentiments d'accomplissement et la satisfaction au travail) exercent une influence positive sur le fonctionnement de la sphère familiale (Belsky, Perry-Jenkins, & Crouter, 1985; Lambert, 1990; Stepanski, 2002; Zedeck & Mosier, 1990). Toutefois, la plupart des recherches abordent principalement le débordement négatif (Kirchmeyer, 1992; Lachance, 1998).

Conflit

La conceptualisation du conflit a permis d'examiner les relations d'incompatibilité qui peuvent exister entre deux principales sphères de vie : familiale et professionnelle

(Edwards & Rothbard, 2000; Evans & Bartolomé, 1984; Greenhaus & Beutell, 1985; Zedeck & Mosier, 1990). À cet égard, chaque personne dispose d'une quantité limitée de ressources telles que le temps et l'énergie (Goode, 1960). Une personne engagée dans plusieurs rôles de vie est particulièrement à risque de présenter des conflits interrôles. Ainsi, la vulnérabilité d'une personne à vivre des conflits interrôles dépend des exigences cumulatives découlant des rôles de vie dans lesquels elle est impliquée (Haveman et al., 1997) et de leur niveau d'incompatibilité (Fredriksen & Scharlach, 1999; Frone et al., 1992a; Kossek & Ozeki, 1998; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992). Les prochains paragraphes traitent des sources de conflits interrôles élaborées par Greenhaus et Beutell (1985) et des différents types de conflits interrôles abordés dans les écrits recensés.

Sources des conflits interrôles. Des chercheurs suggèrent que la nature des conflits interrôles vécus et les moyens pour y faire face peuvent varier en fonction des sources de conflits (O'Driscoll et al., 1992). À l'aide d'une recension d'études portant sur les conflits interrôles, Greenhaus et Beutell (1985) en identifient trois sources principales : (a) le temps (*time-based conflict*), (b) la tension (*strain-based conflict*) et, (c) le comportement (*behavior-based conflict*). Selon ces auteurs, la première source réfère au temps consacré à des activités issues d'un rôle en particulier (Edwards & Rothbard, 2000). Cette source de conflit (p. ex., nombreuses heures passées à l'emploi) vient empêcher la participation souhaitée dans les autres rôles concurrentiels (parent, responsable de l'entretien ménager et loisiriste). D'après cette perspective d'explication,

le conflit de temps se manifesterait lorsque l'ensemble des demandes temporelles devient incompatible et empêche la réalisation des rôles de façon satisfaisante (Greenhaus & Beutell, 1985; O'Driscoll et al., 1992). À titre d'exemple, les soins et l'accompagnement d'un enfant ayant une déficience intellectuelle et la réalisation des tâches domestiques peuvent restreindre le temps dont dispose les mères pour occuper un emploi rémunéré. Selon Greenhaus et Beutell (1985), la deuxième source de conflit, basée sur la tension, renvoie plutôt aux états d'âme comme la fatigue ou l'irritabilité qui peuvent être reliées à un rôle ou une sphère de vie. Cette tension qui est de nature psychologique amènerait des conflits dans l'exécution d'activités dans les autres rôles quotidiens. La dernière source de conflits, proposée par ces mêmes auteurs vise à déterminer les comportements contradictoires potentiellement conflictuels. Les personnes qui occupent un emploi (p. ex., policières) qui exigent des comportements avec une certaine agressivité (p. ex., poursuite en voiture) peuvent ressentir que ce même comportement est inapproprié pour s'impliquer dans des rôles reliés à l'autre sphère de vie (p. ex., conjoint ou parent).

Plusieurs études recensées ont évalué les conflits basés sur le temps et la tension, mais plus rares sont celles ayant réalisé l'évaluation des conflits basés sur le comportement (Frone et al., 1992a; Gutek et al., 1991; Lachance, 1998; Parasuraman et al., 1996; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Certains auteurs soulèvent que cette situation peut provenir du fait que les conflits basés sur le comportement sont difficiles à mesurer empiriquement (Carlson, Kacmar, & Stepina, 1995; Carlson, Kacmar, &

Williams, 2000; Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999; Stephens & Sommer, 1996). De plus, O'Driscoll et al. (1992) mentionnent que les conflits basés sur le temps sont fortement reliés à ceux liés à la tension psychologique. Ils donnent un exemple pour soutenir leurs résultats : la personne qui a peu de temps pour réaliser une activité reliée à un rôle dont elle a la responsabilité peut aussi ressentir une certaine tension psychologique. En somme, les conflits basés sur le temps et la tension demeurent les sources de conflits les plus souvent mesurées dans les études recensées, principalement en raison des meilleures qualités psychométriques des outils disponibles et des faibles retombées des conflits basés sur le comportement pour la pratique.

Formes de conflits. D'autres chercheurs (p. ex., Frone et al., 1992a; Gutek et al., 1991) ont élaboré des définitions et des outils qui permettent d'étudier les conflits interrôles sous différents angles. D'après eux, la conceptualisation du conflit référerait à deux principales formes : les conflits travail-famille (*work-family conflict*) et les conflits famille-travail (*family-work conflict*). Le conflit travail-famille est la forme de conflits interrôles la plus souvent évaluée (Greenhaus & Beutell, 1985; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998; Fox & Dwyer, 1999). La plupart des recherches portant sur les conflits interrôles ont particulièrement étudié cette forme de conflits (Fox & Dwyer, 1999; Lachance, 1998; Stepanski, 2002). Les échelles des conflits famille-travail sont moins nombreuses et mesurent divers types de facteurs familiaux (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; Stepanski, 2002). Dans les études plus récentes, la majorité des auteurs appuient et considèrent ces deux formes de conflits interrôles (Adams, King, &

King, 1996; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Burley, 1989; Carlson et al., 2000; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Kelloway et al., 1999; Kossek & Ozeki, 1998; Netemeyer et al., 1996; Stepanski, 2002; St-Onge, Renaud, Guérin, & Caussignac, 2002).

Parallèlement, les conflits travail-famille seraient plus fréquemment rapportés que les conflits famille-travail (Brough & Kelling, 2002; Duxbury et al., 2003; Eagle et al., 1997; Frone et al., 1992b; Frone et al., 1997a; Gutek et al., 1991; Kossek & Ozeki, 1998). En effet, les travailleurs auraient tendance à miser davantage sur leurs responsabilités professionnelles comparativement à leurs responsabilités familiales, car la négligence des premières peut entraîner des conséquences à plus court terme et plus officielles que la négligence des autres. Ainsi, les employés évalueraient les conséquences moins négatives lorsqu'ils réduisent leur investissement dans leurs responsabilités familiales (St-Onge et al., 2002). En outre, Frone et al. (1992b) confirment l'existence d'une relation réciproque entre les deux formes de conflits. Ce type de relation s'explique par les fortes corrélations entre les deux formes de conflits (Brough & Kelling, 2002; Frone et al., 1992a, 1992b, 1997a; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, sous presse). D'autre part, la majorité des études recensées démontrent que les conflits famille-travail corrélaient moins avec les stressors reliés au travail qu'avec ceux associés à la vie familiale (Eagle et al., 1998; Frone et al., 1992b; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, sous presse). Gutek et al. (1991) démontrent que les conflits travail-famille sont davantage associés aux stressors reliés aux caractéristiques du

travail et moins reliés aux stressors familiaux. Les résultats d'Higgins et al. (2000) démontrent que comparativement aux mères occupant un emploi rémunéré à temps plein, les mères qui travaillent à temps partiel rencontreraient moins de conflits travail-famille, mais ne différeraient pas significativement en ce qui a trait aux conflits famille-travail. Ces résultats sont analogues à ceux d'Aryee et al. (1999). Pour leur part, ces derniers chercheurs relèvent l'existence de liens positifs entre la surcharge au travail et les deux formes de conflits (travail-famille et famille-travail), tandis qu'ils observent que la surcharge au niveau du rôle parental n'est seulement reliée qu'aux conflits famille-travail. O'Driscoll et al. (1992) suggèrent d'évaluer distinctement le lien entre le type de conflits et les sources qui leur sont propres. Les stressors familiaux pourraient être évalués en lien avec les conflits famille-travail pendant que les stressors vécus au travail se mesureraient en relation avec les conflits travail-famille (Frone et al., 1992a, 1992b, 1997b; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, sous presse).

Quelques chercheurs contribuent à approfondir les connaissances sur des formes plus spécifiques de conflits interrôles (Aryee, 1992; Frone & Rice, 1987; Moore, 1995; Simon, 1995). Ces auteurs évaluent principalement trois types de conflits : travail-conjoint, travail-parent et travail-entretien ménager. Étant donné qu'ils se distinguent par leurs antécédents et leur niveau d'intensité, certains auteurs soulignent l'importance de mesurer le conflit à partir de ces catégories de rôle (Aryee, 1992; Frone & Rice, 1987; Moore, 1995). À titre d'exemple, Moore (1995) a démontré que les femmes sont davantage enclines à vivre de hauts niveaux de conflits travail-parent comparativement

aux autres formes de conflits travail-famille, puisqu'elles accordent plus d'importance à leur rôle parental. Selon Frone et Rice (1987), les conflits sont plus susceptibles d'être manifestes pour celles qui investissent beaucoup de temps et pour celles qui sont davantage préoccupées par ces activités. Dans son étude, Simon (1995) rapporte que 75 % des femmes vivent des conflits travail-parent alors que 45 % rapportent des conflits travail-conjoint.

Facteurs explicatifs des conflits interrôles

La prochaine section traite des principales caractéristiques reliées aux sphères de vie professionnelle et familiale recensées en lien avec les conflits interrôles. Les sources de stress seraient apparentées à des caractéristiques relatives à chaque sphère et pourraient venir faire augmenter ou diminuer le niveau de conflits entre les rôles et ce, peu importe le nombre de rôles cumulés (Adam & Jex, 1999; Barnett & Baruch, 1985; Cooke & Rousseau, 1984; Jansen et al., 2003; O'Driscoll et al., 1992; Voydanoff, 1988).

Caractéristiques professionnelles

En vertu des résultats obtenus à partir de recherches portant sur le contexte des mères travailleuses, il s'avère qu'elles constituent rarement un groupe homogène en ce qui a trait aux caractéristiques professionnelles (Lee, Duxbury, & Higgins, 1994) qui peuvent venir faire augmenter le niveau de conflits interrôles (Frone et al., 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985; Jansen et al., 2003). La majorité des études recensées évaluant les caractéristiques professionnelles, qui sont propices à agir comme stressors

sur la vie familiale, ont examiné de multiples façons le niveau d'exigences reliées au travail (Bedeian, Burke, & Mofett, 1988; Eagle et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; MacDermid, Williams, Marks & Heilbrun, 1994; Voydanoff, 2002). Même si les conflits travail-famille et travail-famille seraient associés à plusieurs exigences du travail, le nombre d'heures consacrées au travail rémunéré par semaine, l'inflexibilité de l'horaire de travail et les sources de pression vécues au travail sont les variables qui corréleront le plus souvent avec ces conflits dans les études (Aryee, 1992; Frone et al., 1992a; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Jansen et al., 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, sous presse; Parasuraman et al., 1996; Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian, & Mossholder, 1989; Stephens et al., 1997; Voydanoff, 1988). Les auteurs démontrent une relation positive entre les conflits travail-famille et ces caractéristiques professionnelles. Par exemple, plus les mères consacrent un nombre élevé d'heures à leur emploi, plus elles risquent de rencontrer ce genre de conflits (Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek et al., 1991; Jansen et al., 2003; O'Driscoll et al., 1992). Toutefois, le niveau de conflits travail-famille peut être perçu comme plus élevé dans des contextes de travail où l'horaire est inflexible et ce, indépendamment du nombre d'heures travaillées (Barnett, 1994). Les conflits travail-famille sont aussi associés à la présence d'irrégularités dans l'horaire de travail et au nombre d'heures supplémentaires chez les travailleuses (Greenhaus & Beutell, 1985; Jansen et al., 2003). Aryee (1992) démontre que le nombre d'heures consacrées au travail par semaine affecterait davantage le niveau de conflits travail-famille comparativement à l'irrégularité de l'horaire. Greenhaus et Beutell (1985)

soutiennent que le degré de flexibilité de l'horaire facilite la conciliation des obligations familiales des parents avec leur travail. MacDermid et al. (1994) font la comparaison entre le niveau de difficultés à concilier le travail et la vie familiale des femmes qui occupent un emploi dans les petites organisations avec celles qui travaillent dans des organisations plus grandes. Ils démontrent que les horaires plus exigeants (nombreuses heures de travail et inflexibilité de l'horaire) sont davantage associés aux conflits interrôles des mères qui occupent un emploi dans les petites organisations. Les exigences liées au travail réfèrent également à certaines sources de pression. Entre autres, la performance que les autres attendent de vous, l'aspect routinier, la quantité de travail, le manque de valeur sociale attribuée au poste occupé, le système de promotion en vigueur, l'investissement émotif exigé dans les tâches, les relations interpersonnelles conflictuelles au travail, les urgences, la discrimination, le manque de pouvoir, le manque de reconnaissance, les demandes contradictoires, l'environnement de travail, peuvent être des exemples de sources de pression rencontrées au travail (Frone et al., 1992a; Tessier, Beaudry, & Savoie, 1992). Frone et al. (1992a) observent un lien positif entre les sources de stress au travail (quantité de travail, niveau d'autonomie et ambiguïté dans les rôles) et les conflits travail-famille. Les urgences et la quantité de travail font partie des aspects du travail qui exercent une source de pression chez les mères travailleuses, peu importe qu'elles soient professionnelles ou non (Tessier et al., 1992).

D'autre part, le type d'emploi constitue une autre caractéristique professionnelle qui a fait l'objet d'études portant sur les antécédents des conflits travail-famille (Frone et al., 1992b; Greenhaus & Beutell, 1985). Il réfère au statut (p. ex., professionnel ou salarié) et au secteur d'emploi qui peuvent être associés au niveau de conflits travail-famille. De nombreuses recherches évaluant l'ensemble des travailleurs concluent que des similarités ressortent en ce qui concerne les femmes (Edwards & Rothbard, 2000 ; Lachance, 1998). À titre d'exemple, les femmes qui occupent des emplois de cadre sont susceptibles de vivre de hauts niveaux de conflits entre leurs rôles lorsqu'elles travaillent de nombreuses heures et ont des responsabilités considérables (Richardson, Burke, & Mikkelsen, 1999). Les mères qui veulent entreprendre une carrière professionnelle risquent de rencontrer davantage de conflits travail-famille que celles qui occupent un emploi salarié (p. ex., domaine des services) qui n'impliquent pas nécessairement la poursuite d'un emploi qui offre des possibilités d'avancement (Frone & Rice, 1987; Higgins et al., 2000). De plus, les femmes faisant partie du personnel cadre ou de la direction sont plus satisfaites de leur emploi et vivent moins de tension entre leurs rôles que les employées de soutien (Barnett & Baruch, 1985; Tessier et al., 1992). Toutefois, la proportion de femmes, présentes dans les échelons supérieurs au sein des organisations, est encore faible (Emploi-Québec, 2000; Statistique Canada, 2002). Près des deux tiers occupent des emplois rémunérés qui se retrouvent dans les secteurs suivants : éducation, domaine des soins, domaine des services, loisirs et culture (Emploi-Québec, 2000). Le fait d'occuper un emploi dans ces secteurs pourrait avoir un impact sur le niveau de conflits travail-famille. À titre d'exemple, les femmes dans le secteur de

la santé risquent de vivre des niveaux de stress élevé en lien avec les conflits de rôles (Majomi, Brown, & Crawford, 2003). Pour sa part Frone et al. (1992a) constatent que le statut d'emploi n'est pas lié suffisamment aux conflits interrôles pour être conservé comme un paramètre d'estimation important.

Caractéristiques familiales

Les exigences relatives à l'environnement familial peuvent dépendre du niveau de demandes reliées aux soins des enfants et aux tâches domestiques ainsi qu'aux sources de pression vécues à la maison (Frone et al., 1992a; Jansen et al., 2003). Certains chercheurs observent un lien entre le temps consacré aux tâches familiales et les conflits famille-travail (Frone et al., 1992b, 1997b; Fu & Shaffer, 2001). Plus spécifiquement, Aryee (1992) démontre que les demandes parentales sont positivement reliées aux conflits travail-parent. Le nombre et l'âge des enfants au sein de la famille et le temps consacré aux activités familiales sont d'autres indicateurs du niveau d'exigences familiales (Bedeian et al., 1988; Demo & Acock, 1993; Frone & Yardley, 1996; Jansen et al., 2003; Silver & Goldscheider, 1994). Le nombre d'heures consacrées aux tâches familiales et domestiques est directement relié au stress parental et dépend des besoins des enfants et de l'aide reçue d'une autre personne dans l'accomplissement de ces activités (Jansen et al., 2003; Roach et al., 1999). Avoir à sa charge plusieurs jeunes enfants peut accroître le risque de rencontrer des niveaux de conflits interrôles élevés dans les contextes de vie chez les mères (Chénier et al., 1999; Demo & Acock, 1993; Frone & Yardley, 1996; Jansen et al., 2003; St-Onge et al., 2002). Les conflits famille-

travail seraient reliés négativement au nombre d'heures consacrées à certaines activités non rémunérées (O'Driscoll et al., 1992). Occuper des activités autres que les tâches familiales (p. ex., loisirs) favoriserait la conciliation des rôles de vie (Tétreault, 1993).

Dans un même ordre d'idées, le niveau de responsabilité envers les tâches familiales et domestiques est un facteur important à considérer. Il rend la personne plus susceptible de vivre du stress associé à cette exigence (Huppé & Cyr, 1997), même si elle investit peu de temps dans la réalisation directe de ces tâches. Le niveau de responsabilité ainsi que la quantité de temps investi vis-à-vis des tâches familiales permettent d'avoir une mesure plus globale de l'ampleur des demandes familiales (Huppé & Cyr, 1997). Cependant, peu de recherches recensées ont porté sur le lien entre le niveau de conflits famille-travail et le niveau de responsabilité dans les tâches familiales, tel que défini par Huppé et Cyr (1997). La redistribution des tâches au sein de la famille pourrait être un facteur à considérer. En effet le partage des tâches au sein du couple pourrait contribuer à réduire la charge à la maison des mères et offrir la possibilité de consacrer plus de temps à d'autres activités (p. ex., loisirs et travail rémunéré) (Conseil de la Famille et de l'Enfance, 1999; Jansen et al, 2003; Porterfield, 2002; Silver & Goldscheider, 1994).

Les sources de pression à la maison, telles que l'atmosphère familiale, la situation financière, les urgences familiales, les désaccords avec le conjoint sur le temps consacré au travail peuvent rendre vulnérables les femmes aux difficultés à concilier famille-travail (Tessier et al., 1992). Peu de chercheurs ont considéré le lien entre les sources de

pression relatives à la maison et les conflits famille-travail. Il a été démontré, tout de même, que l'atmosphère qui règne à la maison génère parfois des pressions familiales chez les travailleuses (Tessier et al. 1992). Kopelman, Greenhaus et Connolly (1983) ont, entre autres, observé que l'atmosphère familiale et les problèmes financiers peuvent être des sources de pression reliées aux conflits travail-famille. Frone et al. (1992a) démontrent que les conflits famille-travail sont reliés à la présence de comportements inadéquats de l'enfant et le temps requis pour en prendre soin.

D'autres caractéristiques familiales des mères pourraient venir indirectement faire augmenter le niveau de conflits interrôles. La situation maritale et l'occupation principale du conjoint sont des caractéristiques sociodémographiques en lien avec le niveau de conflits interrôles (Brough & Kelling, 2002). Le fait d'avoir un conjoint et l'accord dans la répartition des tâches familiales peuvent favoriser la conciliation travail-famille des mères (Duxbury & Higgins, 2003). Néanmoins, dans le contexte des couples à double revenu, la participation du conjoint aux tâches familiales augmente peu (Conseil canadien de développement social, 1999; Ehrenberg, Gearing-Small, Hunter, & Small, 2001; Huppé & Cyr, 1997; Ministère de la Famille et de l'Enfance, 2002).

Facteurs explicatifs de la détresse psychologique

Étant donné qu'il a été démontré que le stress découlant de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales est souvent préjudiciable à la santé psychologique des travailleuses (Tessier et al., 1992; Brough & Kelling, 2002), la prochaine section vise à présenter certains facteurs explicatifs de la détresse psychologique des femmes. Avant de présenter certaines caractéristiques professionnelles et familiales reliées à la détresse psychologique, il est intéressant de considérer son lien avec les conflits interrôles.

Conflits interrôles

Lorsqu'une personne a l'impression de perdre le contrôle ou de se sentir incapable de changer la situation, dû à une surcharge ou à une incompatibilité entre ses demandes, elle sera susceptible de vivre des symptômes dépressifs, de l'irritabilité et de l'anxiété (Frone et al., 1992a; Piechowski, 1992). Dans l'optique de l'hypothèse du déficit de Goode (1960), les ressources disponibles nécessaires à la conservation d'un état de santé psychologique satisfaisant sont inéluctablement épuisables. Les mères peuvent être affectées psychologiquement par des facteurs stressants qui proviennent de diverses activités familiales et professionnelles ainsi que de leur interférence (Barnett & Baruch, 1985; Bedeian et al., 1988; Brough & Kelling, 2002). Plus une personne occupe d'activités dans divers rôles qui l'obligent à faire des compromis, plus elle est exposée à des conditions qui affectent son bien-être psychologique (Barnett & Baruch, 1985; Brough & Kelling, 2002; Carrier & Roskies, 1993; McBride, 1990). Les premières

recherches qui ont évalué la santé psychologique des femmes qui combinent les rôles de travailleuse, d'épouse et de parent, se sont penchées sur comment ces rôles ainsi que leur interrelation peuvent avoir un effet sur leur santé mentale (Carrier & Roskies, 1993; Piechowski, 1992; Barnett & Baruch, 1985). Ces recherches suggèrent que le contexte de vie des femmes ferait varier leur niveau de détresse psychologique.

Caractéristiques professionnelles

Des caractéristiques professionnelles associées à la détresse psychologique chez les mères sont abordées dans les prochains paragraphes. Ces caractéristiques sont l'occupation principale, les exigences professionnelles et le type d'emploi.

Occupation principale. Selon Barnett et Baruch (1985), le type d'occupation peut avoir un impact sur l'état de santé psychologique et physique chez des mères. Le fait d'occuper un emploi contribuerait à ce qu'une personne ait une meilleure santé psychologique (Barnett & Baruch, 1985). La plupart des mères qui se retrouvent sans emploi rémunéré deviennent plus vulnérables au stress associé à leur rôle parental et risquent d'atteindre des niveaux élevés de détresse psychologique (Gottlieb, 1997; Institut de la statistique du Québec, 2000; Royer et al., 1998; Tessier et al., 1992). Le temps consacré aux loisirs peut également être associé au niveau de détresse psychologique des mères. Il a été démontré que les mères qui consacrent davantage de temps à la détente manifestent un meilleur profil de santé psychologique (Tessier et al., 1992).

Exigences professionnelles. Des exigences qui réfèrent à des sources de stress potentielles reliées au milieu du travail ont été particulièrement étudiées en lien avec la détresse psychologique chez les travailleuses (Barnett & Brennan, 1995; Barnett, Marshall, Raudenbush, & Brennan, 1993; Barnett, Marshall, & Singer, 1992). Les mères qui rapportent moins de sources de pression au travail et plus de flexibilité dans leur horaire ont plus de chance de présenter un meilleur état de santé psychologique (Tessier et al., 1992). De plus, le fait d'occuper un emploi impliquant de nombreuses heures est associé positivement à la détresse psychologique chez des mères (Higgins et al., 2000). D'autre part, une personne qui perçoit peu de contrôle sur son horaire de travail, moins de pouvoir décisionnel et peu d'autonomie dans l'exécution des tâches à accomplir au travail rapporterait fréquemment un niveau de détresse psychologique élevé (Barnett & Brennan, 1995).

Type d'emploi. En ce qui concerne les autres caractéristiques du travail qui peuvent contribuer à l'augmentation du niveau de détresse psychologique, le type d'emploi est un facteur qui a été considéré dans plusieurs études (Duxbury & Higgins, 2003; Frone et al., 1992a; Higgins et al., 2000; Tessier et al., 1992). Duxbury et Higging (2003) observent que le type d'emploi peut avoir un impact sur l'humeur dépressive des femmes. Leur étude démontre que 45 % des employées de bureau et dans le secteur de l'administration, tandis que 37 % dans le secteur professionnel et de cadre présentaient un haut niveau d'humeur dépressive. Le statut occupationnel peut également avoir des

répercussions sur la santé mentale des mères. Les mères qui occupent un emploi salarié dans un secteur qui n'implique pas nécessairement la poursuite d'une carrière sont généralement plus déprimées que les carriéristes (p. ex., professionnelles ou cadres) (Higgins et al., 2000). Tessier et al. (1992) démontrent que les femmes cadres ont un meilleur état de santé psychologique que celles qui occupent un poste dans les services de soutien.

Caractéristiques familiales

Tessier et al. (1992) ont évalué certaines sources de pression associées à la vie familiale et constatent que l'exécution des tâches familiales et domestiques aurait des répercussions importantes sur la détresse psychologique des mères travailleuses. Les travailleuses vivant avec un partenaire depuis plusieurs années ont une meilleure santé psychologique (Bird, 1999; Gore & Mangione, 1983; Gottlieb, 1997). Plus les enfants sont en bas âge ainsi que nombreux au sein de la famille, plus les mères rapportent des symptômes dépressifs (Brough & Kelling, 2002; Gore & Mangione, 1983; Tessier et al., 1992).

En somme, moins les mères travailleuses subissent de pressions tant au travail qu'à la maison, plus elles tendront à rapporter un meilleur état psychologique (Tessier et al., 1992). Il est à noter que le temps consacré à certaines activités, tels que le travail rémunéré, les loisirs et les tâches familiales fait partie des facteurs explicatifs prédominants de la détresse psychologique chez les femmes en général.

Particularités des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle

La dernière section de ce chapitre fait référence aux caractéristiques des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Peu d'écrits recensés traitent spécifiquement des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Bien souvent, les échantillons regroupent des parents d'enfants qui présentent diverses formes de problématiques comme des troubles de santé mentale, un handicap physique et la déficience intellectuelle. Par souci de simplification, le terme déficience intellectuelle est utilisé dans le résumé des résultats d'études lorsque les conditions suivantes sont respectées : 1) une mention claire dans la population ciblée que l'enfant présente une déficience intellectuelle, ou bien, 2) les difficultés reliées à l'accompagnement du parent envers leurs enfants se rapprochent de celles vécues par les parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle (p. ex., handicap physique ou trouble autistique). Cette section débute par la définition de la déficience intellectuelle. Puis, les exigences de soins associées au jeune présentant une déficience intellectuelle et la détresse psychologique des mères sont abordées.

Définition de la déficience intellectuelle

Depuis environ une trentaine d'années, les professionnels québécois utilisent la définition proposée par l'Association américaine sur le retard mental (1994) afin de diagnostiquer les personnes présentant potentiellement un déficit intellectuel

(Desrosiers, Tassé, & Mourez, 1998; Fredericks & Williams, 1998). L'Association américaine sur le retard mental (1994) définit la déficience intellectuelle comme suit :

Par retard mental, on entend un état de réduction notable du fonctionnement actuel d'un individu. Le retard mental se caractérise par un fonctionnement intellectuel significativement inférieur à la moyenne, associé à des limitations dans au moins deux domaines du fonctionnement adaptatif : communication, soins personnels, compétences domestiques, habiletés sociales, utilisation des ressources communautaires, autonomie, santé et sécurité, aptitudes scolaires fonctionnelles, loisirs et travail. Le retard mental se manifeste avant l'âge de 18 ans (p. 3).

Le fonctionnement général de la personne est mis en parallèle avec les autres individus de son âge provenant d'une communauté semblable. Cette définition tient alors compte d'un modèle fonctionnel de la personne dans son environnement (Desrosiers et al., 1998). Bien que la personne puisse présenter des limitations dans certains domaines du fonctionnement adaptatif, elle peut également se distinguer par des forces aux niveaux d'autres habiletés adaptatives ou capacités personnelles. Le fonctionnement général d'une personne présentant une déficience intellectuelle devrait progresser dans un environnement correspondant à ses besoins et qui lui offre un soutien adéquat et continu (Desrosiers et al., 1998). Le milieu familial demeure l'environnement principal où l'enfant évolue quotidiennement.

Exigences de soins et détresse psychologique

Les soins requis pour favoriser le fonctionnement général de l'enfant viennent s'ajouter à la quantité de tâches que la famille doit assumer quotidiennement. Les exigences entourant la prise en charge d'un enfant présentant une déficience

intellectuelle peuvent s'avérer source de conflits pour les parents, surtout pour les mères. Les mères qui occupent un emploi rémunéré rencontreraient de grandes difficultés reliées à la conciliation de leurs obligations familiales et professionnelles (Einam & Cuskelly, 2002; Lewis, et al., 2000a; Shearn & Todd, 2000). Cependant, les sources de stress provenant de la famille, qui peuvent accroître le niveau de conflits interrôles, ont été examinées principalement chez des parents d'enfants d'âge préscolaire (Lewis et al., 2000a).

Des études démontrent que certaines caractéristiques des enfants sont associées aux exigences familiales de leur mère (Freedman et al., 1995; Greenhaus & Beutell, 1985; Jansen et al., 2003; Lewis et al., 2000a, 2000b; Marks, 1998; Rosenzweig, Brennan, & Ogilvie, 2002). Ainsi, elles peuvent devenir des éléments catalyseurs de conflits interrôles. En ce sens, le faible niveau d'autonomie fonctionnelle, évalué à partir des comportements adaptatifs et des comportements inadéquats de l'enfant, serait relié aux efforts que la mère déploie aux soins et à l'encadrement scolaire de l'enfant de même qu'aux restrictions vécues dans l'exercice de son rôle parental (Floyd & Gallagher, 1997; Haveman et al., 1997; Heller et al., 1997; Roach et al., 1999). Les parents qui ont un enfant présentant une atteinte chronique doivent prodiguer des soins impliquant des tâches variées, tels que l'hygiène corporelle, l'encadrement, l'exécution d'activités domestiques et éducatives, toutes des activités qui se poursuivent sur une longue période de temps (Tétreault, 1993). Les comportements inadéquats de l'enfant sont également une source de stress qui exige parfois plus de temps et d'intensité que les autres soins

(Floyd & Gallagher, 1997; Hudson et al., 2003) et l'accompagnement nécessaire à une meilleure intégration dans la communauté (Lamarre, 1998). Il semble que la période de la fin d'adolescence comporte des exigences particulières reliées à l'éducation de la part de ses accompagnateurs (Floyd & Gallagher, 1997; Haveman et al., 1997). Accompagner son enfant implique non seulement la collaboration avec les milieux scolaires (Conseil de la famille et de l'enfance, 2000; Ministère de l'Éducation du Québec, 2001), mais aussi celle avec les spécialistes (Ministère de la Santé et des Services Sociaux, 2001). Le passage de l'élève ayant une déficience intellectuelle de l'école primaire à l'école secondaire fait l'objet de préoccupations de la part des parents, puisqu'il implique la présence de plusieurs enseignants (McCall, 1998). Les personnes présentant une déficience intellectuelle sont davantage susceptibles d'éprouver des difficultés d'adaptation nécessitant un suivi, parfois même intensif, de la part d'intervenants qualifiés pendant une bonne partie de leur vie (Goineau & Prévost, 2001; Hudson et al., 2003). Certains parents doivent consulter régulièrement des spécialistes du comportement et de la santé pour les problèmes de leur enfant (Warfield, 2001). Les spécialistes impliqués simultanément dans la réadaptation de l'enfant (p. ex., médecin spécialiste, physiothérapeute, ergothérapeute, infirmière, psychologue, enseignant spécialisé, travail social ou orthophoniste) apportent un certain soutien à la mère. Cependant, dans certains cas, le suivi auprès de l'enfant peut accroître sa charge familiale (Warfield, 2001). Les problèmes de l'enfant peuvent également contraindre la mère à assister à plusieurs heures d'évaluation, d'élaboration et de mise en action des plans d'interventions (Carrier & Fortin, 1998; Warfield, 2001). Plusieurs mères sont

préoccupées de l'avenir de leur adolescent dépendant. Ceci les amène à collaborer avec des intervenants dans le réseau de la santé pour assurer un suivi dans les services à l'âge adulte (Boyd, 2002; Dyson, 1997; Floyd & Gallagher, 1997). Indépendamment de la qualité des relations entretenues avec ces nombreux professionnels, intervenants et enseignants, les mères doivent établir un partenariat et s'investir dans la prise de décision concernant le cheminement de leur enfant présentant une déficience intellectuelle (Kalubi & Bouchard, 1998; Lamarre, 1998; Ministère de l'Éducation du Québec, 2001). Ainsi, plus l'enfant manifeste des difficultés importantes (p. ex., troubles de comportement, difficultés d'apprentissage sévères), plus les mères rapportent des difficultés à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale (Freedman et al., 1995; Lewis et al., 2000a).

Comme les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle sont plus enclines à rencontrer des conflits interrôles, elles s'exposent davantage à des risques pour leur santé mentale comparativement à la population générale (Déry, 1997; Emerson, 2003; Ong, Chandran, & Peng, 1999; Pelchat et al., 1999). Déry (1997) démontre qu'un peu plus de la moitié des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle présentent au moins un trouble de santé mentale au cours de leur vie. La dépression majeure, la dysthymie et le trouble panique sont les problèmes les plus souvent répertoriés. Les difficultés émotionnelles et les problèmes de comportements des enfants ayant une déficience intellectuelle seraient associés à un niveau élevé de détresse psychologique chez leur mère (Emerson, 2003). Cheng et Tang (1995) observent que comparativement à un

groupe contrôle de mères issues de la population générale, les mères ayant un enfant présentant le syndrome de Down obtiennent un niveau significativement plus élevé de détresse psychologique. Toutefois, Scott, Atkinson, Minton et Bowman (1997) démontrent que les parents d'enfants ayant un Syndrome de Down ne présentent pas significativement plus de détresse psychologique que les parents de la population générale.

Étant donné que les mères qui s'occupent d'un enfant nécessitant des besoins spéciaux rapportent une situation plus difficile à gérer comparativement aux mères de la population en général, leur disponibilité à l'emploi est plus restreinte (Gray, 2003; Kagan, Lewis, Heaton, & Cranshaw, 1999; Lewis et al., 2000a; Porterfield, 2002; Shearn & Todd, 2000; Warfield, 2001). Par exemple, Tétreault (1993) mentionne que 96 % des mères interrogées dans son étude occupaient un emploi salarié avant la naissance de leur enfant ayant une déficience motrice. Pourtant, près de la moitié d'entre elles ne sont pas retournées sur le marché du travail à la suite de la naissance de leur enfant. Les grandes difficultés vécues lors de la recherche d'un emploi adapté à leur réalité amènent les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle à moins fréquenter le marché du travail. Bien souvent, les mères sont contraintes de demeurer à la maison pour s'occuper de leur enfant (Gray, 2003; Jackson, 1992). D'autres mères d'enfants présentant une déficience intellectuelle choisissent un emploi qui leur permet d'avoir un horaire flexible et de travailler moins d'heures. Ces mères peuvent donc se retrouver dans des contextes défavorisés comparativement à d'autres travailleuses issues

de la population générale (Tessier et al., 1992; Zeytinoglu, Moruz, Seaton, & Lillevik, 2003).

Cadre de référence

Le cadre de référence de l'étude s'inspire de la théorie des conflits de rôles de Greenhaus et Beutell (1985) et du modèle du stress chez les aidants de Kramer et Kipnis (1995). Quatre dimensions sont considérées dans l'étude des conflits interrôles et de la détresse psychologique des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle : 1) les antécédents et contexte; 2) les demandes qui découlent des exigences des rôles; 3) les conflits interrôles; et 4) les conséquences. Le cadre de référence est illustré à la figure 1. Elle présente ces dimensions avec leurs diverses composantes. Les antécédents et contexte sont reliés directement à toutes les autres dimensions du modèle. L'intensité et la quantité des demandes issues des rôles sont associées aux conflits interrôles. Enfin, un haut niveau de conflits interrôles est lié à davantage de conséquences négatives sur la santé psychologique.

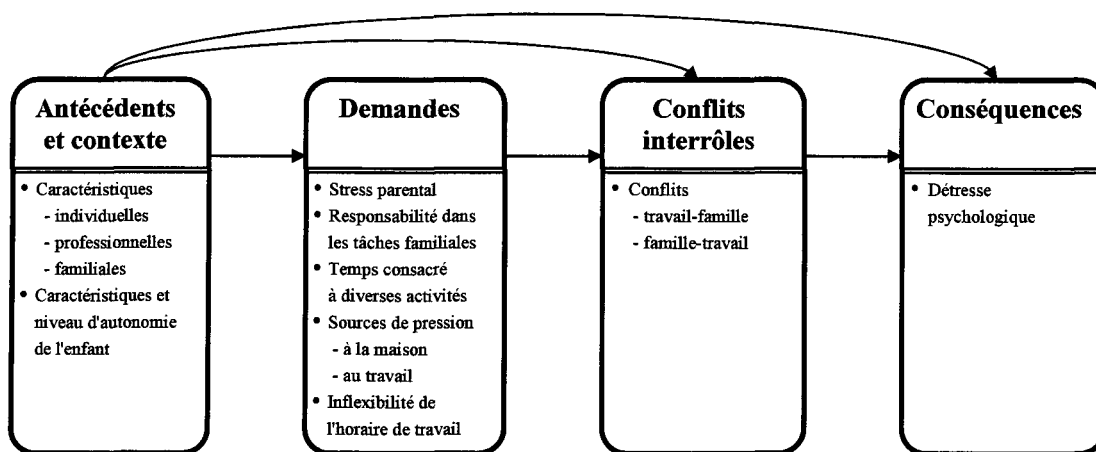


Figure 1. Cadre de référence

Hypothèses de recherche

À la lumière des écrits recensés et du cadre de référence, il est possible de formuler les hypothèses suivantes :

H₁ : Les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle qui n'occupent pas d'emploi rémunéré perçoivent davantage de demandes familiales que les mères sur le marché du travail.

H₂ : Les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle qui n'occupent pas d'emploi éprouvent un niveau de détresse psychologique plus élevé que celles sur le marché du travail.

H₃ : Plus le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant est faible, plus le niveau de conflits interrôles (conflits travail-famille et conflits famille-travail) rapportés par les mères est élevé.

H₄ : Il y a une relation positive entre l'ampleur des demandes (exigences professionnelles et familiales) assumées par les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle et le niveau de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail) rapporté.

H₅ : Plus le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant est faible, plus les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle rapportent de détresse psychologique.

H₆ : Plus les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle assument un haut niveau de demandes (exigences professionnelles et familiales), plus elles rapportent de détresse psychologique.

H₇ : Il y a une relation positive entre le niveau de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail) et la détresse psychologique des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle.

Chapitre II

Méthode

Déroulement

Cette recherche descriptive corrélationnelle est de nature transversale. Elle s'inscrit à l'intérieur d'un projet plus vaste portant sur la problématique de la conciliation travail-famille auprès de parents d'enfants de 6 à 17 ans qui reçoivent des services d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI du Saguenay–Lac-Saint-Jean) dirigé par Lachance, Richer, Côté et Poulin (2004). Ce projet a reçu l'aval du Comité institutionnel de déontologie de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi (Appendice A). Les 165 familles qui constituent la population à l'étude ont reçu une lettre leur expliquant les objectifs du projet et les informant d'une éventuelle sollicitation en vue de leur participation (Appendice B). Par la suite, 115 familles, sélectionnées aléatoirement, ont été contactées. Il est à noter que 8 familles sont exclues de la recherche, car leur enfant ayant une déficience intellectuelle demeurait en famille d'accueil. Au total, 78 familles ont accepté de participer à la recherche, ce qui correspond à un taux de réponse de 73 %. Parmi les principaux motifs de refus qui ont été recensés le manque de temps (55 %) revient plus souvent. Les familles ont été rencontrées à domicile par un assistant de recherche formé. Les participants ont d'abord signé un formulaire de consentement (Appendice C). Dans le cadre de cette rencontre, les participants ont autorisé la transmission des résultats disponibles de l'Échelle québécoise des comportements adaptatifs (ÉQCA) pour leur enfant (Appendice C). Cette échelle a été complétée par des éducateurs spécialisés lors d'une opération du CRDI qui visait l'évaluation de sa clientèle. Par la suite, les participants ont complété individuellement un questionnaire auto-administré (Appendice D). Après chaque

rencontre, les assistants ont rédigé un rapport d'entretien (Appendice E). Aux fins de ce mémoire, les 78 mères rencontrées constituent l'échantillon.

Participant^{es}

Cette section présente, d'abord, la description des participant^{es} selon leur principale occupation. Parmi les participant^{es}, 33 occupent un emploi sur le marché du travail et 45 sont présentement sans emploi rémunéré. Ainsi, l'échantillon se compose principalement de mères qui sont présentement sans emploi rémunéré ($N = 45$, 57,7 %). Les principales raisons évoquées par les mères pour expliquer leur non-participation au marché du travail sont les suivantes : le fait de s'occuper des enfants et des travaux domestiques (86,7 %), la suffisance du salaire du conjoint (43,2 %), les problèmes de conciliation travail-famille (40 %), d'autres sources de revenu (31,1 %) et enfin, le souhait du conjoint qu'elle demeure à la maison (27,3 %). Les autres raisons rapportées lors de l'enquête par les mères sont présentées à l'appendice F.

Les mères de l'échantillon sur le marché du travail ($N=33$, 42,3 %) occupent pour la majorité un emploi à temps plein (57,6 %). Près de 80 % des participant^{es} travaillent pour le compte d'un seul employeur. La majorité (69,7 %) a un horaire fixe de travail et 72,7 % occupent un emploi permanent. Les secteurs d'emplois des travailleuses sont par ordre d'importance : l'administration (18,2 %), l'éducation (18,2 %), le domaine des soins (18,2 %), le travail de bureau (12,1 %), le secteur professionnel (12,1 %), le domaine des services (12,1 %) et enfin, d'autres secteurs d'activité (9,1 %). Le nombre

moyen d'années d'ancienneté est de 9,18 ans ($ÉT = 10,03$).

Instruments

Cette section expose les outils retenus aux fins de cette étude (Appendice D). Le questionnaire auto-administré comprend l'ensemble des instruments, excepté l'Échelle québécoise des comportements adaptifs (ÉQCA). Plusieurs des instruments ont déjà été validés en français. La présentation des instruments sera effectuée en tenant compte des différentes dimensions du cadre de référence : 1) les antécédents et le contexte; 2) les demandes; 3) les conflits interrôles; et 4) les conséquences. Le niveau de désirabilité sociale, une mesure de contrôle, est tout d'abord décrit.

Désirabilité sociale

En raison de la nature auto-administrée du questionnaire, le niveau de désirabilité sociale rapporté par les mères a été évalué à des fins de contrôle. Le fait que certaines participantes tendent à vouloir bien paraître socialement peut avoir comme incidence de sous-estimer le niveau de conflits vécus ou la détresse psychologique rapportée (Reynolds, 1982). L'*échelle de désirabilité sociale* est la version française abrégée (Valla et al., 1997) du *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (MC-SD; Crowne & Marlowe, 1960). Elle comprend 13 énoncés auxquels les participantes doivent répondre par « vrai » ou « faux ». Les items font référence à des comportements hautement

probables mais sanctionnés culturellement (p. ex., « Il m'est arrivé d'être jaloux de la chance des autres. ») ou à des comportements approuvés socialement mais qui présentent une faible probabilité d'occurrence (p. ex., « Peu importe la personne qui me parle, j'écoute toujours très bien. »). Dans la présente recherche, le coefficient KR-20 atteint 0,59.

Antécédents et contexte

Un premier regroupement d'items renvoie aux renseignements généraux fournis par les mères. Les comportements adaptatifs et inadéquats de l'enfant ont fait l'objet d'une évaluation par les intervenants du Centre de réadaptation.

Reliés au contexte de vie de chaque mère, les renseignements généraux sont recueillis, entre autres, par le biais de certaines questions tirées de l'Enquête sociale et de santé de 1998 (Gouvernement du Québec, 2001). Ces renseignements à caractère sociodémographique ont pour but de dresser le profil des mères sur les plans personnel, familial et professionnel. Ces questions fournissent des informations sur l'âge, le niveau de scolarité, l'occupation principale, le poste occupé, la situation économique familiale, le nombre d'enfants à la maison et la situation conjugale. Des informations concernant les caractéristiques de l'enfant ayant une déficience intellectuelle (sexe, âge, classe et ordre d'enseignement fréquentés) sont demandées aux mères. Les motifs de non-participation au marché du travail proviennent de la *Mesure du fonctionnement social* de Lachance (2003). Les mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré doivent identifier,

parmi 15 raisons, celles qui expliquent leur situation actuelle (Appendice F).

L'échelle québécoise de comportements adaptatifs (Maurice, Morin, & Tassé, 1993) a été construite et normalisée au Québec et permet d'évaluer les comportements adaptatifs (225 items) ainsi que les comportements inadéquats (99 items). Elle a été complétée par un intervenant du CRDI connaissant très bien le jeune. Les comportements adaptatifs considérés réfèrent à plusieurs domaines tels que l'autonomie, les compétences domestiques, la motricité sensori-motrice, la santé, la communication, les soins personnels, les habiletés de socialisation (p. ex., l'utilisation de ressources communautaires), les habiletés scolaires fonctionnelles et celles reliées au travail. Ils sont cotés en fonction de leur possibilité d'apparition (0 = ne le fait pas, 1 = le fait mais..., 2 = le fait ou NP = non possible compte tenu de l'environnement). Un logiciel permet de classer de façon critériée le score total obtenu à l'égard du niveau de fonctionnement de la personne. Le degré de déficit (non déficitaire, léger, moyen, grave ou profond) est déterminé en tenant compte de l'âge chronologique de la personne évaluée selon les spécifications de l'*American Association on Mental Retardation* (Grossman, 1983). La deuxième partie de l'ÉQCA vise à recueillir de l'information sur les comportements inadéquats (p. ex., stéréotypés, de type retrait ou inattention, sexuels inadéquats ou automutilation). Chaque item peut être codifié selon une échelle ordinale (0 = n'émet pas le comportement, 1 = léger, 2 = moyen ou 3 = grave). Un comportement occasionnel qui peut nécessiter de la part des intervenants une action isolée réfère à la cote 1. Si le comportement nécessite plutôt une action généralisée ou concertée de la part des intervenants, la cote 2 lui sera attribuée. La cote 3 correspond à un comportement

suffisamment grave pour que le milieu prenne des mesures d'expulsion. La cote 3 est attribuée aussi lorsque ce comportement devient dangereux pour la santé de l'évalué ou celle de son entourage. La durée de passation de l'ÉQCA est d'environ 60 minutes. Cette échelle possède une fidélité inter-juges de 0,83 ($p < 0,001$) ainsi qu'un coefficient de corrélation test-retest (4 semaines d'intervalle) de 0,92 ($p < 0,001$) pour les comportements adaptatifs (Maurice & Tassé, 2001).

Demandes

Les demandes sont évaluées par le nombre d'heures consacrées à diverses activités (emploi rémunéré, soins aux enfants, tâches domestiques et loisirs) par semaine et par le biais d'échelles traitant des exigences professionnelles et familiales.

L'échelle des sources de pression au travail est une adaptation de celle des pressions dans l'emploi de Tessier et al. (1992) réalisée par Lachance et al. (2004). Elle comprend 14 items évalués par une échelle de type Likert (de 1=aucune pression à 6=énormément de pression). Une analyse factorielle en composantes principales a été réalisée auprès de 80 parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle occupant un emploi rémunéré (Lachance et al., 2004). Les résultats indiquent que la variance expliquée est de 42,7 % et appuient la présence d'un seul facteur. Le coefficient alpha obtenu pour les mères qui occupent un emploi rémunéré est de 0,88.

L'échelle de la flexibilité de l'horaire de travail a été élaborée et validée par

Lachance (1998). Les travailleuses doivent indiquer le niveau de difficulté rencontré (de 1 = très difficile à 5 = très facile) relativement à 8 énoncés concernant la possibilité d'adapter leur horaire de travail en fonction de leurs obligations familiales. Lachance et al. (2004) ont procédé à une analyse factorielle en composantes principales auprès de 80 parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Étant donné sa faible communauté, l'item 5 « De prendre vos vacances au moment où vous le désirez » a été écarté de l'analyse. La deuxième analyse appuie une solution à un facteur expliquant 52,4 % de la variance (Lachance et al., 2004). L'échelle présente un alpha de 0,88 dans le présent échantillon de mères.

L'échelle du niveau de responsabilité dans les tâches familiales et domestiques a été conçue à partir des questions élaborées par Tanguay (2000) et d'autres issues de l'étude de Lachance (1998). Chaque mère évalue son degré de responsabilité vis-à-vis des tâches familiales et domestiques à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=responsabilité d'une autre personne à 5=mon entière responsabilité). Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax a été réalisée auprès de 139 parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle (Lachance et al., 2004). Trois facteurs ressortent de cette analyse et expliquent 60,2 % de la variance : les tâches domestiques (40,3 %; $\alpha = 0,87$), les tâches de planification et de gestion (14,7 %; $\alpha = 0,82$) et les tâches à référence masculine (5,2 %; $r=0,68$; $p<0,001$). Les tâches domestiques font allusion au nettoyage, à l'entretien et ménage, à la préparation des repas, à la lessive et aux courses (incluant l'épicerie). Les tâches de planification et de

gestion incluent les achats importants, la gestion financière ainsi que la planification des loisirs et des vacances. Quant aux tâches à caractère masculin, il s'agit plus précisément des travaux autour de la maison et des réparations majeures. Aux fins de cette étude chez les mères, seuls les deux premiers facteurs ont été retenus. Les coefficients alpha obtenus dans la présente étude sont de 0,82 pour la sous-échelle des tâches domestiques et de 0,80 pour la sous-échelle des tâches de planification et de gestion.

L'échelle des sources de pression à la maison est tirée de celle des pressions familiales de Tessier et al. (1992). Elle comprend 5 items pour lesquels les mères indiquent leur niveau de pression vécu à la maison à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1 = aucune pression à 6 = énormément de pression). Lachance et al. (2004) obtiennent, à l'aide d'une analyse factorielle en composantes principales réalisée auprès de 139 parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle, une solution à un facteur expliquant 55,0 % de la variance. Le coefficient alpha de la présente étude est de 0,79.

L'échelle de restriction du rôle parental, tirée de la version française de l'indice de stress parental (Bigras, Lafrenière, & Abidin, 1996), évalue l'impact de la parentalité sur la liberté personnelle des mères. Elle mesure le ressenti lié à la perception de perdre d'autres rôles importants. Les mères répondent aux 7 items de cet instrument en utilisant une échelle de type Likert (de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord). Selon Bigras et al. (1996), un score brut supérieur à 26 dans cette échelle caractérise un

niveau élevé de restrictions dans le rôle parental. Le coefficient alpha pour le présent échantillon est de 0,82.

Conflits interrôles

Les conflits interrôles comprennent deux volets de mesure : les conflits travail-famille et les conflits famille-travail.

L'*échelle des conflits travail-famille* est la version française du *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990) qui a été validée par Lachance, Tétreau et Pépin (1997). Elle mesure l'interférence du travail sur les quatre rôles suivants : conjoint, parent, responsable de l'organisation de la maison et « loisiriste ». L'échelle a été construite de façon à mesurer trois processus d'interférence : le temps, l'énergie et les préoccupations. Les répondantes doivent livrer leur opinion sur 20 énoncés à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=fortement en désaccord à 5=fortement en accord). Les validités convergente et discriminante de la version originale de l'outil ont été établies par une analyse multitraits-multiméthodes (Small & Riley, 1990). De plus, la validité de construit a pu être vérifiée par la corrélation avec une série d'indicateurs familiaux et psychologiques (p. ex., la satisfaction maritale et les symptômes d'anxiété) (Small & Riley, 1990). Puisque de fortes corrélations sont observées entre les diverses sous-échelles dans l'échantillon de mères (r varient de 0,73 à 0,94), les analyses subséquentes tiendront compte du score global de cette échelle. Le coefficient alpha de la présente recherche est de 0,95 pour les 20 items.

L'*échelle des conflits famille-travail* comprend les quatre items de Burley (1989) traduits et validés en français par Pérodeau, Lachance, Duquette, Bernier et St-Pierre (2000). Elle évalue l'interférence de la vie familiale sur les activités entourant la vie professionnelle. Une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax, auprès de 989 infirmières en précarité d'emploi, appuie la structure unidimensionnelle de l'échelle. Un coefficient alpha de 0,78 a été observé (Pérodeau et al., 2000). Pour la présente étude, le coefficient alpha pour les quatre items est de 0,73.

Conséquences

Parmi les conséquences, la détresse psychologique des mères a été étudiée aux fins de la recherche. Elle est mesurée par la version abrégée de l'*Indice de détresse psychologique* qui provient de l'Enquête sociale et de santé (Préville, Boyer, Potvin, Perrault, & Légaré, 1992). Ce dernier évalue la fréquence de symptômes liés à la dépression, à l'anxiété, à l'irritabilité et aux problèmes cognitifs en référant à la dernière semaine. Les participants répondent aux 14 énoncés à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1=jamais à 4=très souvent). Des analyses factorielles confirmatoires ont démontré la stabilité de sa structure factorielle et des normes sont disponibles pour la population générale (Boyer, Préville, Légaré, & Valois, 1993). Selon les normes établies, un score supérieur à 26,2 (80^e percentile) reflète un niveau élevé de détresse psychologique. Le coefficient alpha dans la présente recherche est de 0,90.

Chapitre III

Résultats

Ce chapitre présente l'analyse des résultats en cinq parties. La première expose le biais associé à la désirabilité sociale et consiste à identifier les facteurs qui corréleront significativement avec celle-ci. La deuxième aborde les résultats issus des tests d'équivalence entre les mères qui occupent un emploi et celles qui ne participent pas au marché du travail actuellement à l'égard de leurs caractéristiques personnelles et familiales. Des comparaisons entre les deux groupes de mères en ce qui concerne leurs exigences familiales sont réalisées dans la troisième partie. La quatrième partie traite des conflits interrôles et des facteurs qui leur sont reliés chez les mères qui occupent un emploi. La détresse psychologique et les facteurs associés à celle-ci sont présentés dans la dernière partie.

Désirabilité sociale

Après s'être assuré du respect des postulats de normalité et d'homogénéité des variances, les deux groupes de mères ont été comparés en ce qui a trait à la désirabilité sociale à l'aide d'un test t pour échantillons indépendants en raison de la nature continue de cette variable. Aucune différence significative n'est relevée entre les mères ($t(76) = 1,05$, n.s.). Le score moyen à cette échelle est de 8,00 (ÉT = 2,62) sur un maximum de 13.

Le lien entre la désirabilité sociale et l'ensemble des échelles de mesure a été examiné par le biais de coefficients de corrélations de Pearson. Plusieurs liens significatifs ressortent de ces analyses (Tableau 1). Un niveau de désirabilité sociale

élevé est associé à une plus faible restriction dans le rôle parental ($r(77) = -0,39; p < 0,05$) et à un nombre supérieur d'heures de loisirs ($r(77) = 0,41; p < 0,05$). Un niveau de désirabilité élevé est également relié à de plus faibles niveaux de conflits travail-famille ($r(32) = -0,37; p < 0,05$) et à une moindre détresse psychologique ($r(77) = -0,45, p < 0,05$). Le niveau de désirabilité sociale sera contrôlé dans les analyses subséquentes. Ce contrôle n'est pas nécessaire dans les analyses impliquant l'échelle québécoise des comportements adaptatifs puisque les réponses proviennent d'intervenants du CRDI.

Tableau 1
Facteurs reliés à la désirabilité sociale
pour l'ensemble des mères ($N=78$)

Facteurs	Désirabilité Sociale
Exigences professionnelles	
Nombre d'heures de travail	- 0,06
Sources de pression au travail	- 0,32
Inflexibilité de l'horaire de travail	- 0,05
Exigences familiales	
Sources de pression à la maison	- 0,16
Restriction du rôle parental	- 0,39 *
Niveau de responsabilité :	
Tâches domestiques	0,07
Tâches de planification et de gestion	- 0,08
Nombre d'heures consacrées aux :	
Soins des enfants	- 0,13
Tâches domestiques	0,29
Loisirs	0,41 *
Conflits interrôles	
Conflits travail-famille	-0,37 *
Conflits famille-travail	-0,28
Conséquence	
Déresse psychologique	- 0,45 *

* $p < 0,05$.

Équivalence des groupes de mères

Les mères occupant un travail rémunéré ont été comparées à celles sans emploi à l'aide de tests de khi-carré pour les variables nominales et des tests t pour échantillons indépendants pour les variables continues sur l'ensemble des caractéristiques

personnelles et familiales. Les postulats ont été vérifiés et respectés pour l'ensemble des tests du khi-carré. La fréquence théorique minimale pour chaque test est plus grande que 1 et moins de 20 % des cellules ont une fréquence théorique plus petite que 5. Pour les tests t , les postulats de normalité et d'homogénéité des variances ont également été vérifiés et ils sont respectés.

Pour ce qui est des caractéristiques personnelles et familiales (voir Tableaux 2 et 3), les analyses permettent de dégager des différences significatives au niveau de la scolarité ($\chi^2(1, N = 78) = 11,56, p < 0,001$) et du revenu ($\chi^2(1, N = 76) = 4,50, p < 0,05$). Les mères occupant un emploi rémunéré sont plus nombreuses à détenir un diplôme de niveau collégial ou universitaire et à déclarer un revenu de 30 000 \$ et plus que les mères sans emploi. Environ 52 % des mères travailleuses ont un diplôme de niveau collégial ou universitaire comparativement à près de 16 % des mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré. En ce qui concerne le revenu personnel, 24 % des mères travailleuses et 7 % des mères sans emploi ont un revenu supérieur ou égal à 30 000 \$. Les deux groupes de mères ne se distinguent pas significativement concernant la perception de leur situation économique ($\chi^2(1, N = 76) = 1,48, \text{ n.s.}$), l'état civil ($\chi^2(1, N = 78) = 2,47, \text{ n.s.}$), l'occupation principale du conjoint ($\chi^2(1, N = 78) = 0,52, \text{ n.s.}$), le nombre d'enfants à la maison ($\chi^2(1, N = 78) = 0,44, \text{ n.s.}$), l'âge ($t(76) = 0,66, \text{ n.s.}$) et le nombre d'années de vie commune ($t(68) = 0,43, \text{ n.s.}$).

Tableau 2
Caractéristiques personnelles et familiales des mères selon leur statut d'emploi

Caractéristiques	Total (n=78)	Emploi (n=33)	Sans emploi (n=45)	χ^2 (1)
Dernier diplôme complété				11,56 ***
Primaire et secondaire	69,2 %	48,5 %	84,4 %	
Collégial et universitaire	30,8 %	51,5 %	15,6 %	
Revenu personnel				4,50 *
29 999\$ et moins	85,5%	75,8%	93,0%	
30 000\$ et plus	14,5%	24,2%	7,0%	
Situation économique				1,48
Répond aux besoins	78,2%	84,8%	73,3%	
Pauvre ou très pauvre	21,8%	15,2%	26,7%	
Vit en couple				2,47
Oui	91,0 %	97,0 %	86,7 %	
Non	9,0 %	3,0%	13,3 %	
Conjoint au travail ^a				0,52
Oui	78,9 %	75,2 %	82,1 %	
Non	21,1 %	24,7 %	17,9 %	
Nombre d'enfants à la maison				0,44
Un enfant	21,8 %	18,2 %	24,4 %	
Deux enfants et plus	78,2 %	81,8 %	75,6 %	

Note. ^a Seulement pour celles qui ont un conjoint.

* $p < 0,05$. *** $p < 0,001$.

Près du quart des mères se considèrent comme pauvres ou très pauvres. La très grande majorité vit en couple. Près de 80 % vivent avec un conjoint qui occupe un emploi rémunéré et ont deux enfants et plus. L'âge moyen des mères est de 40,69 ans ($\acute{E}T = 5,55$) et la durée moyenne de vie commune de celles qui sont en couple est de 16,39 ans ($\acute{E}T = 6,35$) (voir Tableau 3).

Tableau 3
Comparaison de moyennes au niveau des caractéristiques des mères
et de leur enfant en fonction du statut d'emploi des mères

Caractéristiques	Total (<i>n</i> =78)		Emploi (<i>n</i> =33)		Sans emploi (<i>n</i> =45)		<i>t</i>	<i>dl</i>	<i>Éta</i> ²
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>			
<u>Mères</u>									
Âge	40,69	5,55	41,80	5,69	40,33	5,48	0,66	76	
Nombre d'années de vie commune	16,39	6,35	16,75	6,80	16,10	6,03	0,43	68	
<u>Enfant^a</u>									
Âge	11,49	3,28	11,08	3,24	11,80	3,32	-0,96	76	
Comportements adaptatifs	241,60	69,02	260,00	56,42	228,56	74,61	2,01 *	75	0,05
Comportements inadéquats	1,32	0,47	1,33	0,48	1,31	0,47	0,21	76	

* $p < 0,05$.

Des analyses ont également été réalisées pour ce qui est des caractéristiques de l'enfant ayant une déficience intellectuelle : âge, comportements adaptatifs et comportements inadéquats, sexe, ordre d'enseignement et type de classe fréquentée. Toutes ces caractéristiques ont été comparées pour les deux groupes de mères à l'aide des tests mentionnés ci-dessus (voir Tableaux 3 et 4). Les analyses ne font ressortir aucune différence pour l'ensemble des caractéristiques énumérées précédemment, sauf pour le score total de l'échelle des comportements adaptatifs de l'enfant ($t(76) = 2,01$, $p < 0,05$). Cette différence explique 5 % de la variance. Les enfants des mères sans emploi obtiennent en moyenne un score plus faible à l'échelle québécoise des comportements adaptatifs ($M = 228,56$; $ÉT = 56,4$) que les enfants des mères sur le marché du travail ($M = 260,00$; $ÉT = 74,6$).

Tableau 4
Caractéristiques de l'enfant ayant une déficience intellectuelle
selon le statut d'emploi de leur mère

Caractéristiques	Total (n=78)	Emploi (n=33)	Sans emploi (n=45)	χ^2	dl
Sexe				0,08	1
Masculin	56,4 %	45,5 %	42,2%		
Féminin	43,6 %	54,5 %	57,8%		
Catégorie d'âge				1,31	1
De 6 à 11 ans	50,0 %	57,6 %	44,4%		
De 12 à 17 ans	50,0 %	42,4 %	55,6 %		
Ordre d'enseignement				0,25	1
Primaire	71,8 %	72,7 %	71,1 %		
Secondaire	28,2 %	27,3 %	28,9 %		
Classe				0,84	2
Régulière	17,9 %	21,2 %	15,6 %		
Spéciale	69,2 %	63,6 %	73,3 %		
Les deux	12,8 %	15,2%	11,1 %		
Niveau adaptatif global				4,42	4
Non déficitaire	13,3 %	18,9 %	8,9 %		
Léger	31,2 %	34,4 %	28,9 %		
Moyen	18,2 %	21,9 %	15,6 %		
Grave	16,9 %	12,5 %	20,0 %		
Profond	20,8 %	12,2 %	26,7 %		

Les enfants de l'échantillon sont âgés en moyenne de 11,49 ans ($ET = 3,28$). Ils présentent en moyenne 1,32 comportements inadéquats ($ET = 0,47$). La proportion de filles s'élève à 43,6 % alors que celle des garçons est de 56,4 %. Près de 70 % des enfants sont à l'ordre d'enseignement primaire et le même pourcentage fréquentent une classe spéciale. Le niveau global des comportements adaptatifs se distribue ainsi : 13,3 % non déficitaires, 31,2 % légers, 18,2 % moyens, 16,9 % graves et 20,8 % profonds.

Comparaisons entre les deux groupes de mères

Les deux premières hypothèses qui ont pour but de comparer les mères en fonction de leur statut d'emploi sur les demandes et la détresse psychologique ont été vérifiées à l'aide d'analyses de covariance. Plus spécifiquement, ces analyses tentent de faire ressortir les différences entre les deux groupes de mères en ce qui concerne les sources de pression à la maison, les restrictions vécues dans le rôle parental, le niveau de responsabilité relié aux tâches domestiques et celles de planification et de gestion, de même que le temps consacré aux soins des enfants, aux tâches domestiques et aux loisirs et ce, tout en contrôlant la désirabilité sociale. Les postulats de normalité, d'homogénéité des plans de régressions et d'homogénéité de variances pour l'ensemble de ces variables ont été vérifiés. Des tests non paramétriques U de Mann-Whitney ont été exécutés pour les variables qui ne rencontraient pas ces postulats. Ce type de test a été réalisé étant donné que les transformations de données ne parvenaient pas aux résultats escomptés. Puisque les conclusions statistiques étaient les mêmes, seuls les résultats des analyses de

covariance sont rapportés par parcimonie et en raison du contrôle de la désirabilité sociale. Les variables qui ont fait l'objet de telles analyses sont : le temps consacré aux tâches domestiques, aux soins des enfants et aux loisirs, de même que le niveau de responsabilité face aux tâches domestiques et aux tâches de planification et de gestion.

Les résultats obtenus, tels que rapportés dans le Tableau 5, révèlent des différences significatives entre les mères qui occupent un emploi rémunéré et celles qui sont sans emploi. Celles-ci se distinguent sur le temps investi dans les soins reliés aux enfants ($F(1,73) = 11,87, p < 0,001$), les tâches domestiques ($F(1,73) = 11,38, p < 0,001$) et les loisirs ($F(1,72) = 6,17, p < 0,05$). Ces effets expliquent respectivement 14, 12 et 7 % de la variance. Les mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré sont celles qui accordent le plus de temps à l'ensemble de ces activités. Les mères sans emploi consacrent en moyenne 49,27 heures ($\acute{E}T = 36,85$) aux soins des enfants, 26,86 heures ($\acute{E}T = 16,46$) aux tâches domestiques et 9,85 heures ($\acute{E}T = 12,87$) aux loisirs alors que les mères sur le marché du travail leur accordent respectivement 25,34 heures ($\acute{E}T = 17,39$), 16,31 heures ($\acute{E}T = 10,61$) et 4,31 heures ($\acute{E}T = 4,06$). Par contre, les mères qui travaillent et celles sans emploi ne diffèrent pas significativement en ce qui a trait aux sources de pression à la maison ($F(1,75) = 0,21, n.s.$), aux restrictions vécues dans leur rôle parental ($F(1,75) = 2,69, n.s.$) ainsi qu'au niveau de responsabilité face aux tâches domestiques ($F(1,75) = 1,07, n.s.$) ou pour celui relié aux tâches de planification et de gestion ($F(1,75) = 0,95, n.s.$).

Tableau 5

Comparaison de moyennes au niveau des exigences familiales et de la détresse psychologique en contrôlant le niveau de désirabilité sociale chez les mères en fonction de leur statut d'emploi

Facteurs	Total (<i>n</i> =78)		Emploi (<i>n</i> =33)		Sans emploi (<i>n</i> =45)		<i>F</i>	<i>dl</i>	<i>Éta</i> ²
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>			
<u>Exigences familiales</u>									
Sources de pression à la maison	3,31	1,09	2,86	0,46	2,84	0,50	0,21	1,75	
Restriction de rôle parental	22,84	6,61	21,24	6,41	24,02	6,57	2,69	1,75	
Niveau de responsabilité									
Tâches domestiques	3,90	0,53	3,84	0,42	3,95	0,60	1,07	1,75	
Tâches de planification et de gestion	3,30	0,69	3,23	0,56	3,35	0,78	0,95	1,75	
Nombre d'heures consacrées aux :									
Soins des enfants	38,90	32,10	25,34	17,39	49,27	36,85	11,87 ***	1,73	0,14
Tâches domestiques	22,28	15,08	16,31	10,61	26,86	16,46	11,38 ***	1,73	0,12
Loisirs	7,50	10,41	4,31	4,06	9,85	12,87	6,17 *	1,72	0,07
<u>Conséquence</u>									
Détresse psychologique	29,63	18,49	30,07	20,28	29,31	17,29	0,36	1,75	

* $p < 0,05$. *** $p < 0,001$.

Elles vivent en moyenne ($M = 3,31$; $ÉT = 1,09$) peu de sources de pression à la maison. Les principales sources de pression rapportées par cet échantillon de mères sont : l'investissement émotif exigé par les membres de la famille ($M = 3,73$; $ÉT = 1,40$), la situation financière ($M = 3,56$; $ÉT = 1,65$) et l'horaire à l'intérieur duquel elles doivent fonctionner ($M = 3,29$; $ÉT = 1,40$). De plus, près de 40 % des mères interrogées franchissent le seuil élevé établi par Bigras et al. (1996) à l'échelle de restrictions dans le rôle parental. En ce qui concerne les tâches domestiques, les mères les assument presque principalement ($M = 3,90$; $ÉT = 0,53$), alors que pour les tâches de planification et de

gestion, elles les partagent équitablement ($M = 3,30$; $ÉT = 0,69$) avec une autre personne. En somme, ces résultats permettent de confirmer partiellement la première hypothèse stipulant que les mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré perçoivent davantage de demandes familiales que les mères sur le marché du travail. En effet, les mères se distinguent tel que prévu sur le nombre d'heures consacrées aux diverses activités familiales, mais ne diffèrent pas sur les autres variables de cette dimension.

L'analyse de covariance sur la détresse psychologique ne permet pas de dégager de différence entre les mères ($F(1,75) = 0,36$, n.s.). Néanmoins, 51 % des mères présentent un niveau élevé de détresse psychologique selon le seuil établi dans l'Enquête Santé Québec (80^e percentile). Ces résultats infirment donc la deuxième hypothèse énonçant que les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle qui n'occupent pas d'emploi éprouvent un niveau de détresse psychologique plus élevé que celles sur le marché du travail.

Facteurs associés aux conflits interrôles chez les travailleuses

Avant de débiter les analyses corrélationnelles visant la vérification des hypothèses, les demandes professionnelles et le niveau de conflits interrôles sont décrits. Les exigences professionnelles auxquelles font face les mères sur le marché du travail incluent le nombre d'heures consacrées aux activités rémunérées, les sources de pression au travail et l'inflexibilité de leur horaire. La moyenne d'heures consacrées au travail est de 29,56 ($ÉT = 10,00$). En moyenne, les travailleuses rapportent peu de sources de

pression professionnelles ($M = 2,53$; $ÉT = 0,84$). Les principales difficultés observées à ce niveau concernent la performance attendue par les supérieurs et les collègues ($M = 3,30$; $ÉT = 1,61$), les urgences et les événements imprévisibles ($M = 3,27$; $ÉT = 1,33$) et la quantité de travail à accomplir ($M = 3,21$; $ÉT = 1,45$). Les mères qui occupent un emploi disent qu'elles trouvent en moyenne difficile ($M = 2,73$, $ÉT = 1,01$) d'adapter leur horaire de travail pour répondre à certains besoins familiaux. En général, les travailleuses manifestent peu de conflits interrôles. En effet, les niveaux de conflits de type travail-famille ($M = 2,42$; $ÉT = 0,89$) et famille-travail ($M = 2,49$; $ÉT = 1,02$) sont peu élevés.

Des coefficients de corrélation de Pearson ont servi à vérifier la troisième hypothèse qui porte sur la relation entre le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant et les conflits interrôles. Des analyses de corrélations partielles, contrôlant le niveau de désirabilité sociale, ont permis de tester l'hypothèse 4 qui concerne les liens entre les demandes (professionnelles et familiales) et les conflits interrôles.

Le Tableau 6 présente l'ensemble des coefficients de corrélation obtenus entre les divers facteurs à l'étude et les conflits interrôles. Les résultats ne démontrent pas de lien significatif entre les conflits travail-famille et les comportements adaptatifs ($r(32) = 0,08$, n.s.) ou inadéquats ($r(32) = -0,02$, n.s.) de l'enfant ayant une déficience intellectuelle. Les conflits famille-travail ne corrèlent également pas significativement avec les comportements adaptatifs ($r(32) = -0,09$, n.s.) ou inadéquats ($r(32) = 0,30$, n.s.)

de l'enfant. Ces résultats permettent donc d'infirmer la troisième hypothèse postulant l'existence d'un lien négatif entre le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant et les conflits interrôles rapportés par les mères.

Les analyses de corrélations partielles font ressortir quelques facteurs en lien avec les conflits interrôles chez les travailleuses (voir Tableau 6). En effet, les conflits travail-famille sont liés positivement au nombre d'heures consacrées au travail rémunéré ($r(32) = 0,65, p < 0,001$), aux sources de pression liées à l'emploi ($r(32) = 0,42, p < 0,05$), à l'inflexibilité de l'horaire de travail ($r(32) = 0,46, p < 0,05$) ainsi qu'aux sources de pression à la maison ($r(32) = 0,40, p < 0,05$). Ces variables obtiennent des coefficients de détermination (r^2) allant de 0,16 à 0,42. Toutefois, les restrictions dans le rôle parental ($r(32) = 0,30, \text{n.s.}$), le niveau de responsabilité face aux tâches domestiques ($r(32) = -0,08, \text{n.s.}$) et aux tâches de planification et de gestion ($r(32) = 0,08, \text{n.s.}$), ainsi que les heures consacrées aux soins des enfants ($r(32) = -0,20, \text{n.s.}$), aux tâches domestiques ($r(32) = -0,10, \text{n.s.}$) et aux loisirs ($r(32) = 0,12, \text{n.s.}$) ne sont pas corrélés significativement avec les conflits travail-famille.

Tableau 6
Facteurs reliés aux conflits interrôles chez les mères occupant un
emploi : coefficients de corrélations partielles en contrôlant
pour le niveau de désirabilité sociale ($N=33$)

Facteurs	Conflits travail-famille	Conflits famille-travail
<u>Enfant^a</u>		
Comportements adaptatifs	0,08	- 0,09
Comportements inadéquats	- 0,02	0,30
<u>Mères</u>		
Exigences professionnelles		
Nombre d'heures de travail	0,65 ***	0,15
Sources de pression au travail	0,42 *	0,04
Inflexibilité de l'horaire de travail	0,46 *	0,24
Exigences familiales		
Sources de pression à la maison	0,40 *	0,42 *
Restriction du rôle parental	0,30	0,27
Niveau de responsabilité :		
Tâches domestiques	- 0,08	- 0,05
Tâches de planification et de gestion	0,08	- 0,08
Nombre d'heures consacrées aux :		
Soins des enfants	- 0,20	- 0,03
Tâches domestiques	- 0,10	- 0,05
Loisirs	0,12	0,00
Conflits interrôles		
Conflits travail-famille	--	0,37 *
Conflits famille-travail	0,49 **	--

Note. ^a La désirabilité sociale n'est pas contrôlée pour les caractéristiques de l'enfant.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$. *** $p < 0,001$.

Pour ce qui est des conflits famille-travail, une relation positive est observée entre cette variable et les sources de pression à la maison ($r(32) = 0,42, p < 0,05$). Ces deux variables partagent 17,6 % de variance commune. Les conflits famille-travail ne sont pas reliés significativement avec le nombre d'heures consacrées au travail ($r(32) = 0,15, n.s.$), les sources de pression au travail ($r(32) = 0,04, n.s.$) et l'inflexibilité de l'horaire de travail ($r(32) = 0,24, n.s.$). Cette forme de conflits ne corrèle également pas significativement avec les restrictions dans le rôle parental ($r(32) = 0,27, n.s.$), le niveau de responsabilité relié aux tâches domestiques ($r(32) = -0,05, n.s.$) et aux tâches de planification et de gestion, ($r(32) = -0,08, n.s.$), ainsi qu'avec les heures consacrées aux soins des enfants ($r(32) = -0,03, n.s.$), aux tâches domestiques ($r(32) = -0,05, n.s.$) et aux loisirs ($r(32) = 0,00, n.s.$). À l'aide de ces résultats, il est possible de confirmer partiellement la quatrième hypothèse à l'effet que l'ampleur des demandes (exigences professionnelles et familiales) des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle soit reliée positivement au niveau de conflits interrôles.

Facteurs associés à la détresse psychologique chez les deux groupes de mères

Des coefficients de corrélation de Pearson ont permis de mettre à l'épreuve la cinquième hypothèse qui porte sur la relation entre les comportements adaptatifs et inadéquats de l'enfant ainsi que la détresse psychologique. Des analyses de corrélations partielles, contrôlant le niveau de désirabilité sociale, ont servi à vérifier l'hypothèse 6 qui concerne les liens entre les demandes (professionnelles et familiales) et la détresse psychologique. Ces analyses corrélationnelles ont été réalisées séparément pour les deux

groupes de mères. Enfin, une dernière série d'analyses de corrélations partielles ont été effectuées chez les mères qui occupent un emploi rémunéré pour vérifier l'hypothèse 7 traitant de la relation entre les conflits interrôles et la détresse psychologique.

Les corrélations entre les différents facteurs à l'étude et la détresse psychologique sont rapportées selon le groupe de mères (voir Tableau 7). Indépendamment du statut d'emploi des mères, un haut niveau de niveau de détresse psychologique est associé à un nombre plus élevé de comportements inadéquats manifestés par leur enfant ayant une déficience intellectuelle (travailleuses : $r(32) = 0,39$, $p < 0,05$; mères sans emploi : $r(44) = 0,31$, $p < 0,05$). Les comportements inadéquats partagent respectivement 15,2 et 9,6 % de variance commune avec la détresse psychologique en fonction du statut d'emploi des mères. Par ailleurs, les comportements adaptatifs de l'enfant ne sont pas corrélés avec la détresse psychologique chez les deux groupes de mères (travailleuses : $r(32) = -0,15$, n.s.; mères sans emploi : $r(44) = 0,06$, n.s.). Ces résultats permettent donc de confirmer partiellement la cinquième hypothèse. En effet, seuls les comportements inadéquats de l'enfant ayant une déficience intellectuelle sont reliés positivement à la détresse psychologique pour les deux groupes de mères.

Les analyses corrélationnelles à l'égard des exigences professionnelles ne font ressortir aucun lien significatif avec la détresse psychologique chez les mères travailleuses (nombre d'heures consacrées au travail : $r(32) = 0,15$, n.s.; sources de pression au travail $r(32) = -0,13$, n.s.; inflexibilité de l'horaire : $r(32) = 0,21$, n.s.). Pour

ce qui est des exigences familiales, un haut niveau de détresse psychologique chez les mères est associé à des sources de pression à la maison plus importantes et ce peu importe leur statut d'emploi (travailleuses : $r(32)=0,46$, $p<0,05$; mères sans emploi : $r(44) = 0,37$, $p<0,05$). Les sources de pression à la maison partagent respectivement 21,2 et 10,2 % de variance commune avec la détresse psychologique selon le groupe de mères. Alors que le lien entre la restriction dans le rôle parental et la détresse psychologique n'atteint pas le seuil de signification pour les mères travailleuses ($r(32) = 0,32$, n.s.), celui-ci s'avère significatif pour les mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré ($r(44) = 0,35$, $p<0,05$). Le coefficient de détermination associé à cette variable est de 0,12. Quant aux autres facteurs des exigences familiales, aucune association significative n'est relevée avec la détresse psychologique pour les deux groupes de mères (voir Tableau 7). En résumé, les résultats, à l'égard des variables composant la dimension « demandes » du cadre de référence, amènent à confirmer partiellement l'hypothèse 6. La relation entre la détresse psychologique et les demandes varie en fonction du type et de la nature des exigences.

Tableau 7

Résultats des analyses de covariance sur les exigences familiales et la détresse psychologique en fonction du statut d'emploi des mères tout en contrôlant le niveau de désirabilité sociale

Facteurs	Détresse Psychologique	
	Emploi (<i>n</i> =33)	Sans emploi (<i>n</i> =45)
<u>Enfant^a</u>		
Comportements adaptatifs	- 0,15	0,06
Comportements inadéquats	0,39 *	0,31 *
<u>Mères</u>		
Exigences professionnelles		
Nombre d'heures de travail	0,15	--
Sources de pression au travail	- 0,13	--
Inflexibilité de l'horaire de travail	0,21	--
Exigences familiales		
Sources de pression à la maison	0,46 *	0,37 *
Restriction du rôle parental	0,32	0,35 *
Niveau de responsabilités :		
Tâches domestiques	0,34	- 0,15
Tâches planification et de gestion	0,28	0,13
Nombre d'heures consacrées aux :		
Soins des enfants	0,25	0,22
Tâches domestiques	0,16	0,10
Loisirs	- 0,25	0,26
Conflits interrôles		
Conflits travail-famille	0,11	--
Conflits famille-travail	0,51 **	--

Note. ^a La désirabilité sociale n'est pas contrôlée pour les caractéristiques de l'enfant.

* $p < 0,05$. ** $p < 0,01$.

La dernière série d'analyses de corrélations partielles auprès des mères occupant un emploi rémunéré met en évidence un lien entre les conflits famille-travail et la détresse psychologique ($r(32)=0,51$, $p<0,01$). Ces deux variables partagent 26 % de variance commune. Cependant, le niveau de conflits travail-famille n'est pas associé significativement avec la détresse psychologique ($r(32) = 0,11$, n.s.). Enfin, de tels résultats viennent confirmer partiellement la septième hypothèse qui avait pour but de vérifier la relation entre les deux types de conflits interrôles et la détresse psychologique.

Chapitre IV

Discussion

Dans un premier temps, en se rapportant aux résultats obtenus, les objectifs et les hypothèses de recherche seront passés en revue et discutés. Puis, les apports et les principales limites inhérentes à cette étude seront abordés. Les retombées et les recommandations pour les recherches futures constituent la dernière partie de ce chapitre.

Interprétation des résultats

Cette recherche avait d'abord comme objectif d'évaluer les niveaux de conflits interrôles et de détresse psychologique vécus par des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Contrairement aux attentes à l'effet que les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle forment un groupe susceptible de démontrer des problèmes dans la conciliation de leurs rôles de vie (Fredriksen & Sharlach, 1999; Marks, 1998), les résultats obtenus semblent plutôt attester le contraire. En effet, les mères qui occupent un emploi rémunéré rapportent peu de tels conflits. L'hypothèse d'épanouissement, proposée entre autres par Barnett et Hyde (2001), semble appuyée par ces derniers résultats, eu égard au fait que le cumul de plusieurs rôles n'entraînerait pas seulement des effets négatifs. Pour une partie des mères, le travail peut représenter une forme de répit des obligations familiales et permettre une redistribution plus favorable des responsabilités au sein du couple, tel que Heller et al. (1997) l'indiquent.

Ces résultats doivent, par contre, être interprétés en tenant compte de certains facteurs, dont la désirabilité sociale exprimée par les mères. Les mères obtiennent un

score plutôt élevé à cette échelle, ce qui laisse sous-entendre qu'elles ont pu sous-estimer leur niveau de conflits interrôles. De plus, le principal motif de refus recueilli lors du recrutement était le manque de temps. Il s'avère possible qu'une partie des mères susceptibles de rencontrer des conflits interrôles importants n'ait pas été évaluée dans cette étude. Vraisemblablement, les conflits interrôles auraient pu être davantage présents lorsque les enfants étaient en bas âge (Bouchard, Pelchat, Boudreault, & Lalonde-Graton, 1994). D'autre part, tel que suggéré par Gray (2003), pour un nombre considérable de mères, le fait d'occuper un emploi à temps partiel les aiderait à faire face à leurs obligations familiales et professionnelles. Dans le même sens, Higgins et al. (2000) démontrent que le travail à temps partiel permet aux mères un meilleur réaménagement du temps, ce qui les amène à vivre des niveaux de conflits travail-famille et famille-travail moindres comparativement à celles qui occupent un travail à temps plein. Les mères issues de cette recherche travaillent en moyenne 29 heures par semaine, ce qui pourrait expliquer, entre autres, le peu de conflits interrôles qu'elles rapportent. Jansen et al. (2003) mentionnent que les mères qui ont une plus grande demande à la maison réduisent le nombre d'heures de travail, ce qui les amènerait à vivre moins de conflits travail-famille comparativement aux mères consacrent plusieurs heures au travail rémunéré. L'échantillon contient une proportion importante (40 %) de mères ayant quitté leur emploi à la suite de problèmes de conciliation travail-famille. Le retrait du marché du travail pourrait figurer parmi les stratégies adoptées par les mères ayant vécu des difficultés à concilier leurs obligations professionnelles et familiales (Boyar, Maertz, Pearson, & Keough, 2003; Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001;

Jansen et al., 2003; Sauvé, 2002). Porterfield (2002) souligne que les mères qui abandonnent leur travail le feraient davantage par obligation que par choix personnel.

Il est intéressant de souligner que la plupart des mères se considèrent principalement responsables des tâches domestiques et des soins des enfants, même si elles occupent un emploi. Toutefois, ce sont tout de même les mères sans emploi qui consacrent significativement plus de temps à ces tâches comparativement aux travailleuses. La majorité des mères n'occupant pas d'emploi rémunéré sont moins scolarisées que celles sur le marché du travail. Cette réalité risque davantage de les maintenir dans des contextes socioéconomiques défavorables (Emerson, 2003; Lochhead & Scott, 2000; Stephenson & Emery, 2003). De plus, la proportion de mères sans emploi rémunéré qui composent l'échantillon est supérieure à celle de la population du Saguenay—Lac-Saint-Jean (Conseil du statut de la femme, 2004; Statistique Canada, 2002).

Les résultats font toutefois ressortir une proportion importante de mères présentant un niveau de détresse psychologique élevé comparativement à la population générale. Ces résultats corroborent avec ceux obtenus entre autres par Gottlieb (1997) en ce qui a trait à la détresse psychologique auprès de mères d'enfants présentant un retard au niveau du développement. Ainsi, les difficultés rencontrées par les mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle relèveraient moins directement de la problématique de la conciliation travail-famille que des sources de pression à la maison

et des restrictions dans leur rôle parental. Baxter et al. (2000) ont également démontré des niveaux de stress parental très élevés chez des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle.

Deuxièmement, la présente recherche avait comme objectif de comparer les mères qui occupent un emploi à celles qui sont sans emploi présentement en ce qui a trait à la perception des exigences familiales et à la détresse psychologique. La première hypothèse, concernant le niveau de demandes familiales, est partiellement confirmée. Les résultats démontrent que les mères sans emploi rémunéré consacrent significativement plus de temps à diverses activités familiales (soins aux enfants et tâches domestiques). Ces résultats vont dans le même sens que ceux de Shelton (1990) ainsi que Fast, Frederick, Zukewich et Franke (2001) pour un échantillon issu de la population générale. Selon Lobel (1991), l'importance accordée à un rôle dans la définition de l'identité sociale déterminerait le niveau d'investissement dans celui-ci. La présente recherche ne relève toutefois pas de différence significative entre les deux groupes de mères au niveau des sources de pression à la maison, des restrictions dans le rôle parental et dans le niveau de responsabilité dans l'exécution de certaines tâches familiales. Les différences entre les deux groupes de mères relèveraient davantage de leur manière d'occuper leur temps que des conditions de vie familiale. De plus, le niveau de comportements adaptatifs de leur enfant pourrait avoir une incidence sur le fait d'occuper un emploi rémunéré.

Pour ce qui est de la deuxième hypothèse concernant le niveau de détresse psychologique, les deux groupes de mères ne diffèrent pas significativement. Ces résultats vont à l'encontre de ceux obtenus dans diverses études (Barnett & Baruch, 1985; Gottlieb, 1997; Institut de la statistique du Québec, 2000; Royer et al., 1998; Tessier et al., 1992). Selon eux, les mères qui n'occupent pas d'emploi rémunéré sont plus enclines à rapporter de la détresse psychologique comparativement à celles qui sont sur le marché du travail. Il semble que peu importe leur statut d'occupation, les mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle éprouveraient des niveaux élevés de détresse psychologique. La participation au marché du travail chez certaines mères pourrait constituer une obligation et s'avérer essentielle pour répondre aux besoins financiers de la famille. En effet, dans le présent échantillon, près du quart des mères se considèrent pauvres ou très pauvres.

Cette étude tentait également de vérifier à quel point les demandes professionnelles et familiales (dont le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant) étaient associées aux niveaux de conflits interrôles. L'analyse des résultats permet d'infirmer la troisième hypothèse, puisque les conflits travail-famille et famille-travail ne sont pas reliés aux comportements adaptatifs ou inadéquats de l'enfant. Le niveau peu élevé des conflits interrôles ou l'homogénéité des mères sur cet aspect pourraient expliquer l'absence de relation significative entre ces variables. Tel qu'énoncé ci-dessus, des mères ont pu déployer différents moyens pour contrer les conflits interrôles.

Les résultats obtenus confirment, en partie, la quatrième hypothèse de recherche qui soutient que le niveau de demandes (exigences professionnelles et familiales) est relié au niveau de conflits travail-famille et famille-travail. Comme d'autres auteurs l'ont démontré, un lien positif est observé entre le niveau de conflits travail-famille et le nombre d'heures de travail ainsi que les sources de pression à la maison et au travail (Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Jansen et al., 2003; Yang et al., 2000). De plus, la flexibilité de l'horaire de travail est associée à des niveaux moindres de conflits travail-famille (Voydanoff, 2002). Les conflits famille-travail sont particulièrement reliés aux sources de pression à la maison. Le niveau de conflits travail-famille corrèle avec les sources de stress provenant des sphères familiale et professionnelle, tandis que le niveau de conflits famille-travail est seulement associé aux sources de stress reliées à la maison. Ces résultats corroborent avec ceux de la méta-analyse de Mesmer-Magnus et Viswesvaran (sous presse). De plus, à l'instar de Eagle et al. (1998), aucun lien n'existerait entre les mesures de conflits famille-travail et le nombre d'heures de travail et l'inflexibilité de l'horaire.

En outre, cette recherche visait à examiner dans quelle mesure le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant peut être associé à la détresse psychologique des mères. La détresse psychologique chez les deux groupes de mères est corrélée positivement avec les comportements inadéquats des enfants. Ces résultats ne confirment pas entièrement la cinquième hypothèse de cette recherche. Il semble que les comportements adaptatifs des enfants ayant une déficience intellectuelle ne soient pas

associés au niveau de détresse psychologique de leurs mères. Tel que démontré par les résultats de Floyd et Gallagher (1997), les comportements inadéquats de l'enfant perturberaient davantage leur parent au niveau du bien-être psychologique, peu importe les autres caractéristiques reliées à la présence de la déficience intellectuelle.

Les résultats permettent de confirmer partiellement la sixième hypothèse. Ainsi, la détresse psychologique n'est pas reliée aux exigences de la vie professionnelles des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Cependant, elle est associée aux demandes familiales, aux sources de pression à la maison et aux restrictions dans le rôle parental. Le fait de se réaliser dans une autre sphère de vie que celle parentale et d'avoir un réseau de soutien rattaché au milieu de travail sont quelques exemples d'effets bénéfiques que l'occupation d'un emploi peut procurer aux mères d'enfant présentant une déficience intellectuelle (Einam & Cuskelly, 2002).

Cette étude avait comme autre objectif d'examiner le lien entre les deux types de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail) et la détresse psychologique des mères travailleuses. Les résultats témoignent du fait que la détresse psychologique n'est pas liée aux conflits travail-famille alors qu'elle l'est avec les sources de pression à la maison et les conflits famille-travail. La septième hypothèse est partiellement confirmée. La détresse psychologique est davantage associée à la sphère maternelle chez ces mères qu'aux conflits provenant de la sphère professionnelle. Lorsqu'elles sont impliquées sur le marché du travail, les mères rapportent peu de conflits interrôles.

Apports et limites de la recherche

Rares sont les recherches quantitatives qui ont évalué les facteurs reliés aux conflits interrôles et à la détresse psychologique chez des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle (Freedman et al., 1995 ; Lewis et al., 2000a). Cette étude repose sur un échantillonnage aléatoire de 78 mères. De plus, le taux de participation est relativement élevé. Les mères ont répondu à un questionnaire auto-administré sous la supervision d'un intervieweur formé. Les instruments utilisés pour cette étude présentent de bonnes qualités psychométriques et contribuent à l'avancement des connaissances dans le domaine de la conciliation travail-famille et de la déficience intellectuelle. Les motifs de non-participation ont rarement été recueillis lors d'enquête portant sur les mères ayant abandonné le marché du travail. D'autre part, peu de recherches recensées traitent des conflits travail-famille ou famille-travail chez des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle.

Cette étude a permis d'approfondir les connaissances dans le secteur de la déficience intellectuelle. L'utilisation de la théorie des rôles pour évaluer la situation des mères impliquées directement dans les soins et l'encadrement de leur enfant présentant une déficience intellectuelle contribue à une meilleure compréhension des rôles multiples. Major (2003) démontre l'importance de considérer les principales responsabilités des parents qui ont un enfant atteint d'une maladie chronique. Déterminer l'ensemble des besoins et des ressources des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle dans l'élaboration des plans d'intervention pourrait faciliter la

conciliation de leurs nombreuses obligations. Bouchard et al. (1994) mentionnent qu'une meilleure connaissance des besoins de chaque membre de la famille permet d'ajuster les interventions et d'offrir des services qui visent à mieux répondre à leurs besoins respectifs ainsi qu'à leurs attentes face à ces services. Parallèlement, les outils disponibles pour identifier les besoins spécifiques de chaque famille sont relativement restreints (Bouchard et al., 1994; Desrosiers et al., 1998).

Bien que les résultats de cette étude s'avèrent un apport important dans le domaine de la déficience intellectuelle, plusieurs limites doivent être prises en considération. Tout d'abord, les deux groupes de mères sont relativement petits et non équivalents. De telles conditions peuvent contribuer à un manque de puissance lors de l'analyse des résultats, surtout pour le groupe de travailleuses. Il faut souligner qu'un manque de puissance statistique peut faire en sorte que certaines différences et liens n'ont pas pu être démontrés. D'autre part, les résultats de cette recherche proviennent d'un échantillon constitué de mères qui reçoivent des services d'un CRDI d'une région du Québec. Ainsi, une certaine prudence s'impose avant de généraliser ces résultats à d'autres mères qui ne reçoivent pas ce genre de services.

Retombées et recommandations pour des recherches futures

Cette recherche appliquée rejoint les préoccupations des gouvernements, des gestionnaires et des intervenants dans le domaine de la déficience intellectuelle (Lamarre, 1998; Ministère de la Santé et des Services Sociaux, 2001; Pilon et al., 1994).

Les résultats pourraient conduire au développement de nouvelles orientations en matière de services éducatifs d'adaptation et de réadaptation auprès des jeunes et de leur famille.

Les résultats font ressortir un haut niveau de détresse psychologique et de restriction au niveau du rôle parental vécu par les mères. Comme le suggère Tétreault (1993) qui a, pour sa part, étudié le contexte de surcharge des mères d'enfants ayant un handicap physique, il semble primordial de favoriser le contact avec des personnes-ressources permettant de maintenir une gestion efficace des situations difficiles. Afin d'amoinrir l'impact des périodes exigeantes, ces ressources pourraient contribuer à faire prendre conscience aux mères de leurs capacités à résoudre les problèmes et à maintenir un réseau d'entraide autour d'elles. Ces formes de soutien devraient être offertes dès la naissance de l'enfant ayant une déficience intellectuelle. Selon Allen et Hawkins (1999), des mères tendent à vouloir s'investir principalement dans la sphère maternelle en laissant très peu de place à une autre personne dans l'accomplissement des tâches familiales. Ces auteurs parlent alors de chasse gardée (*maternal gatekeeping*). Dans de telles circonstances, les mères sont moins sujettes à demander de l'aide ou à occuper un emploi et peuvent en venir à s'isoler complètement. Elles risquent ainsi davantage de souffrir de détresse psychologique et de restriction dans leur rôle parental. Rares sont les recherches qui ont examiné les stratégies d'adaptation chez les mères d'enfants d'âge scolaire présentant une déficience intellectuelle (Gray, 2003). Gray (2003) mentionne que les parents doivent faire face à plusieurs problèmes reliés à chaque rôle simultanément. D'autres recherches pourraient approfondir les

connaissances sur les types de stratégies d'adaptation employés par les mères en fonction des situations vécues et de leurs rôles de vie. D'ailleurs, les ressources apparentées à l'entourage n'ont pas été évaluées dans cette étude. Des recherches futures sont nécessaires pour documenter ces aspects. Également, des mesures offertes tant par les milieux de travail que par le gouvernement, comme des services de garde adaptés aux besoins des enfants ayant des problèmes de comportements, pourraient favoriser l'employabilité des mères.

D'autres travaux pourraient éventuellement conduire à concevoir un modèle théorique afin de rendre explicites les relations entre les différentes dimensions du phénomène de conciliation entre les rôles des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Il serait également intéressant d'identifier les contextes particuliers de demandes multiples associés au développement de la détresse psychologique ou bien les traits de personnalité qui pourraient prédisposer aux conflits interrôles. Les attentes des mères ou l'importance qu'elles attribuent à leurs divers rôles de vie sont d'autres variables à considérer dans des études futures. Puisqu'il s'agit de l'une des premières études québécoises sur cette question, d'autres recherches s'avèrent essentielles afin que ces résultats soient corroborés ou infirmés. Différents modes d'enquêtes et instruments pourraient être envisagés pour recueillir des résultats complémentaires. Les recherches futures pourraient se pencher vers des devis de recherche de type longitudinal ou une enquête de type qualitatif. Les changements encourus depuis la naissance de l'enfant jusqu'à l'âge scolaire ou même adulte pourraient être recueillis afin de connaître les

embûches liées à la participation à un emploi rémunéré par les mères et de favoriser l'articulation entre ses divers rôles de vie. Enfin, un groupe contrôle donnerait de nouveaux points de repère essentiels à la comparaison des expériences vécues par les mères d'enfants d'âge scolaire ayant une déficience intellectuelle avec celles vécues par la population générale.

Conclusion

Cette recherche avait pour but d'évaluer les niveaux de conflits interrôles et de détresse psychologique rencontrés par des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Elle visait également à comparer les mères qui n'occupent pas d'emploi à celles qui sont sur le marché du travail en ce qui concerne le niveau d'exigences familiales et de détresse psychologique. D'autre part, cette recherche tentait de vérifier dans quelle mesure les caractéristiques professionnelles, personnelles et familiales ainsi que le niveau d'autonomie fonctionnelle de l'enfant sont liés aux conflits interrôles et à la détresse psychologique. Enfin, elle examinait le lien entre les deux types de conflits interrôles (travail-famille et famille-travail) et la détresse psychologique des mères travailleuses.

Les résultats ont permis de répondre aux objectifs de la recherche. Les mères d'un enfant ayant une déficience intellectuelle qui occupent un emploi ne diffèrent pas de celles qui sont sans emploi rémunéré en ce qui concerne la majorité des exigences familiales et le niveau de détresse psychologique. Toutefois, bon nombre de mères rapportent un niveau élevé de détresse psychologique et de restrictions dans leur rôle parental et ce, indépendamment de leur statut d'emploi. Les principaux facteurs associés à la détresse psychologique sont les comportements inadéquats de l'enfant et les exigences familiales. De façon générale, les mères travailleuses rapportent peu de conflits interrôles. Cependant, il importe de noter que plusieurs mères se sont retirées du marché du travail parce qu'elles n'arrivaient pas à concilier leurs obligations familiales et professionnelles. La réorganisation ou l'abandon du travail salarié comme stratégie

d'adaptation à la conciliation travail-famille n'est pas sans conséquence pour les mères d'un enfant ayant une déficience intellectuelle. En effet, celles-ci ont besoin de travailler pour les mêmes raisons sociales, économiques et psychologiques que les mères issues de la population générale (Conseil canadien du développement social, 1999; Conseil de la famille et de l'enfance, 1999).

La présente recherche constitue l'une des premières études québécoises quantitatives sur l'évaluation des facteurs associés aux conflits interrôles et à la détresse psychologique chez des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle. Un échantillon aléatoire de 78 mères ainsi qu'un taux de participation élevé figurent parmi les forces de cette étude. Les outils présentent de bonnes qualités psychométriques et ont permis d'enrichir les connaissances dans le domaine de la déficience intellectuelle et de la conciliation travail-famille.

Les familles constituent le fondement dans les apprentissages et l'intégration sociale des enfants présentant une déficience intellectuelle. Les résultats de la présente étude démontrent que bon nombre de mères assument leur rôle parental dans des conditions de détresse. Étant donné que l'occupation d'un emploi rémunéré s'avère une source de répit pour plusieurs mères, il apparaît important de développer des mesures collectives et organisationnelles afin de favoriser leur participation et leur adaptation sur le marché du travail.

Références

- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(1), 72-77.
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Allen, S. M., & Hawkins, A. J. (1999). Maternal gatekeeping: Mothers' beliefs and behaviours that inhibit greater father involvement in family work. *Journal of Marriage and the Family, 61*, 199-212.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations, 45*(8), 813-837.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of social support and coping behaviours among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 259-278.
- Association américaine sur le retard mental. (1994). *Retard mental : définition, classification et systèmes de soutien*. Saint-Hyacinthe : Édisem/Maloine.
- Barling, J., MacEwen, E., Kelloway, E. K., & Higginbottom, S. F. (1994). Predictors and outcomes of elder-care-based interrole conflict. *Psychological and Aging, 9*(3), 391-397.
- Barnett, R. C. (1994). Home-to-work spillover revisited: A study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family, 56*, 647-656.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 124*(2), 125-182.
- Barnett, R. C. (1999). A new work-life model for the twenty-first century. *Annals of the American Academy of Political and Social Science, 562*, 143-158.
- Barnett, R. C., & Baruch, C. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 49*(1), 135-145.
- Barnett, R. C., & Brennan, R. T. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behavior, 16*(3), 259-276.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.

- Barnett, R. C., Marshall, N. L., Raudenbush, S. W., & Brennan, R. T. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: A study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(5), 794-806.
- Barnett, R. C., Marshall, N. L., & Singer, J. D. (1992). Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: A longitudinal study: Correction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(4), 890.
- Baker, B. L., McIntyre, L. L., Blacher, J., Crnic, K., Edelbrock, C., & Low, C. (2003). Pre-school children with and without developmental delay: Behaviour problems and parenting stress over time. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47(4-5), 217-230.
- Baxter, C., Cummins, R., & Yiolitis, L. (2000). Parental stress attributed to family members with and without disability: A longitudinal study. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 25(2), 105-118.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6(2), 205-220.
- Bigras, M., Lafrenière, P. J., & Abidin, R. R. (1996). *Indice de stress parental : manuel francophone en complément à l'édition américaine*. New York: Multi-Health Systems Inc.
- Bird, C. E. (1999). Gender, household labor, and psychological distress: The impact of the amount and the division of housework. *Journal of Health and Social Behavior*, 40, 32-45.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair, J. F. J. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationship and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Bouchard, J.-M., Pelchat, D., Boudreault, P., & Lalonde-Graton, M. (1994). *Déficiences, incapacités et handicaps : processus d'adaptation et qualité de vie de la famille*. Montréal : Guérin Universitaire.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., Pearson, A. W., & Keough, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of managerial Issues*, 2, 175-190.

- Boyd, B. A. (2002). Examining the relationship between stress and lack of social support in mothers of children with autism. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(4), 208-215.
- Boyer, R., Prévile, M., Légaré, G., & Valois, P. (1993). La détresse psychologique dans la population du Québec non institutionnalisée : résultats normatifs de l'enquête Santé Québec. *Revue canadienne de psychiatrie*, 38, 1-5.
- Brough, P., & Kelling, A. (2002). Women, work & well-being: The influence of work-family and family work conflict. *New Zealand Journal of Psychology*, 31(1), 29-38.
- Burke, R. J. (2002). Work stress and women's health: Occupational status effects. *Journal of Business Ethics*, 37, 91-102.
- Burley, K. (1989). *Work-family conflict and marital adjustment in dual career couples: A comparison of three time models*. Thèse de doctorat inédite, Claremont Graduate School.
- Clark, S. B. (2000). Work/family border theory: A new theory of work-family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 239-253.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Stepina, L. (1995). An examination of two aspects of work-family conflict time and identity. *Women in Management Review*, 10(2), 17-25.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construct and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 549-276.
- Carrier, S., & Fortin, D. (1998). Des plans d'intervention conviviaux pour une pratique avec les partenaires du milieu. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 9(1), 65-79.
- Carrier, S., & Roskie, E. (1993). Quelles sont les conditions qui affectent la santé mentale des femmes à rôles multiple ? *Canadian Psychology*, 34(1), 26-44.
- Cheng, P., & Tang, C. S. (1995). Coping and psychological distress of Chinese parents of children with Down syndrome. *Mental Retardation*, 33(1), 10-20.
- Chénier, N., Cyr, M., & McDuff, P. (1999). Impact psychologique de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez des couples à double carrière. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 31(2), 119-129.

- Conseil canadien de développement social. (1999). *Travail, famille et collectivité : questions clés et orientations pour la recherche à venir*. Ottawa : Direction des ressources humaines du Canada.
- Conseil de la Famille et de l'Enfance. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : Auteurs.
- Conseil de la Famille et de l'Enfance. (2000). *Pour une plus grande complicité entre les familles et les écoles*. Québec : Auteurs.
- Conseil du statut de la femme. (2004). *Les conditions de vie des femmes au Saguenay-Lac-Saint-Jean : mise à jour 2004*. Gouvernement du Québec : Auteurs.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 252-260.
- Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Cuskelly, M., Pulman, L., & Hayes, A. (1998). Parenting and employment decisions of parents with a preschool child with a disability. *Journal of Intellectual, & Developmental Disability*, 23(4), 319-332.
- Demo, D. H., & Acock, A. C. (1993). Family diversity and the division of domestic labor: How much have things really changed? *Family Relations*, 42(3), 323-331.
- Déry, M. (1997). La santé mentale des mères d'enfants ayant une déficience grave. *Revue francophone de la déficience intellectuelle, Actes du Colloque Recherche Défi 1997*, 52-55.
- Descarries, F., Corbeil, C., Gill, C., & Séguin, C. (1995a). *Travail et vie familiale : une difficile articulation pour les mères en emploi*. Montréal : Université du Québec à Montréal, IREF.
- Descarries, F., Corbeil, C., Gill, C., & Séguin, C. (1995b). *Double statut... double enjeu pour les mères en emploi*. Montréal : Université du Québec à Montréal, IREF.
- Desrosiers, H., Tassé, M., & Mourez, P.-J. (1998). Guide professionnel pour l'évaluation et le diagnostic du retard mental [Numéro spécial]. *Bulletin de liaison de l'Association Québécoise des Psychologues Scolaires (AQPS)*, 1, 1-47.
- Duxbury, L., Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question*. Ottawa : Santé Canada.

- Duxbury, L., Higgins, C., & Coghill, D. (2003). *Témoignages canadiens : à la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*. Ottawa : Développement des ressources humaines Canada.
- Dyson, L. L. (1997). Fathers and mothers of school-age children with developmental disabilities: Parental stress, family functioning, and social support. *American Journal on Mental Retardation*, 102(3), 267-279.
- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, J. D. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *Journal of Social Psychology*, 138(6), 690-709.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work-family domains: Are the gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Ehrenberg, M. F., Gearing-Small, M., Hunter, M. A., & Small, B. J. (2001). Childcare task division and share parenting attitudes in dual-earner families with young children. *Family Relations*, 50(2), 143-153.
- Einam, M., & Cuskelly, M. (2002). Paid employment of mothers and fathers of on adult child with multiple disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 46(2), 158-167.
- Emerson, E. (2003). Mothers of children and adolescents with intellectual disability: Social and economic situation, mental health status, and the self-assessed social and psychological impact of child's difficulties. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47(4/5), 385-399.
- Emploi-Québec. (2000). *Les femmes sur le marché du travail au Québec et en Montérégie : situation récente et tendances*. Québec : Auteurs.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1986). The dynamics of work-family relationships in managerial lives. *International Review of Applied Psychology*, 35, 371-395.
- Fast, J., Frederick, J., Zukewich, N., & Franke, S. (2001). Notre temps. *Tendances sociales canadiennes*, 11(8), 21-24.

- Floyd, F. J., & Gallagher, E. M. (1997). Parental stress, care demands, and use of support services for school-age children with disabilities and behaviour problems. *Family Relations*, 46(4), 359-371.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1999). An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 4(2), 164-174.
- Fredericks, D., & Williams, L. (1998). New definition of mental retardation for the American Association of Mental Retardation. *Image Journal of Nursing Scholarship*, 30(1), 53-56.
- Fredriksen, K. I., & Scharlach, A. E. (1999). Employee family care responsibilities. *Family Relations*, 48(2), 189-196.
- Freedman, R. I., Litchfield, L. C., & Warfield, M. E. (1995). Balancing work and family: Perspectives of parents of children with developmental disabilities. *Families in Society*, 76(8), 507-514.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997a). Relation of work-family conflict outcomes: A four-year longitudinal study of employment parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 351-366.
- Frone, M. R., & Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997b). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personal Review*, 30(5), 502-522.

- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Goineau, J., & Prévost, M.-J. (2001). *Déficiência intellectuelle*. Dans P. Lalonde, J. Aubut, F. Grunberg et collaborateur (Éds.). *Psychiatrie clinique, une approche bio-psycho-sociale - Tome I : introduction et syndromes cliniques*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur.
- Gore, S., & Mangione, T. W. (1983). Social roles, sex roles and psychological distress: Additive and interactive models of sex differences. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 300-312.
- Gottlieb, A. S. (1997). Caregiving - Single mothers of children with developmental disabilities: The impact of multiples roles. *Family Relations*, 46(1), 5-12.
- Gouvernement du Québec. (2001). *Enquête sociale et de santé 1998 (2e éd.)*. Québec : Institut de la statistique.
- Gray, D. E. (2003). Gender and coping: The parents of children with high functioning autism. *Social Sciences & Medicine*, 56, 631-642.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal and Occupational Health and Psychology*, 6(2), 91-100.
- Grossman, H. J. (1983). *Classification in mental retardation*. Washington: American Association on Mental Deficiency.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Hall, J. M., Stevens, P. E., & Meleis, A. I. (1992). Developing the construct of role integration: A narrative analysis of women clerical workers' daily lives. *Research in Nursing and Health*, 15, 447-457.
- Hammer, L. B., Allen, E., & Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 185-203.
- Haveman, H., Berkum, G., Reijnders, R., & Heller, T. (1997). Differences in service needs, time demands, and caregiving burden among parents of persons with mental retardation across the life cycle. *Family relations*, 46(4), 417-425.

- Heller, T., Hsieh, K., & Rowitz, L. (1997). Maternal and paternal caregiving of persons with mental retardation across the lifespan. *Family Relations*, 46(4), 407-415.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. L. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 39(1), 17-32.
- Hudson, A. M., Matthews, J. M., Gavidia-Payne, S. T., Cameron, C. A., Mildon, R. L., Radler, G. A., & Nankervis, K. L. (2003). Evaluation of an intervention system for parents of children with intellectual disability and challenging behaviour. *Journal of Intellectual Disability Research*, 47(4/5), 238-249.
- Huppé, M., & Cyr, M. (1997). Répartition des tâches familiales et satisfaction conjugale de couples à double revenu selon les cycles familiaux. *Revue canadienne de counseling*, 31, 145-162.
- Institut de la statistique du Québec. (2000). *Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ 1998-2002) : les nourrissons de 5 mois. Conduites parentales et relations familiales*. Collection la santé et le bien-être. Québec : Auteurs.
- Jackson, A. P. (1992). Well-being among single, black, employed mothers. *Social Service Review*, 66, 399-409.
- Jansen, N. W., Kant, I. J., Kristensen, T. S., & Nijhuis, F. J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: A prospective cohort study. *American College of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 478-491.
- Johnson, K. L., Lero, D. S., & Rooney, J. A. (2001). *Recueil travail-vie personnelle 2001 : 150 statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être*. Ottawa : Développement des ressources humaines du Canada.
- Kagan, C., Lewis, S., Heaton, P., & Cranshaw, M. (1999). Enabled or disabled? Working parents of disabled children and the provision of child-care. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 9(5), 369-381.
- Kalubi, J.-C., Bouchard, J.-M. (1998). Les relations entre professionnels et parents des personnes avec une déficience intellectuelle : situation d'aise ou de malaise. *Revue francophone de la déficience intellectuelle, Actes du Colloque Recherche Défi 1998*, 41-45.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work-family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346.

- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28(9-10), 531-552.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Kramer, B. J., & Kipnis, S. (1995). Eldercare and work-role conflict: Toward an understanding of gender differences in caregiver burden. *Gerontologist*, 35(3), 340-348.
- Lachance, L. (1998). *Vers un modèle explicatif des conflits entre le travail et la vie familiale selon le sexe, le stade de carrière et le cycle de vie*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Lachance, L. (2003). *Mesure du fonctionnement dans les rôles sociaux*. CD-ROM, Actes de Colloque, AIOSO/IAEVG International Conference, Berne, Suisse.
- Lachance, L., & Brassard, N. (2003). *Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique : perspectives théoriques et enjeux*. Dans G. Fournier, B. Bourassa & K. Béji (Eds). *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages* (pp. 109-136). Ste-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Lachance, L., Richer, L., Côté, A., & Poulin, J-R. (2004). *Conciliation travail-famille chez des parents d'enfants ou adolescents ayant une déficience intellectuelle*. Québec : Auteurs.
- Lachance, L., Tétreau, B., & Pépin, D. (1997). *Version canadienne-française du Work Spillover Scale : structure factorielle et cohérence interne*. LXV^e Congrès de l'ACFAS, Trois-Rivières.
- Lamarre, J. (1998). *Vers une meilleure participation sociale des personnes qui présentent une déficience intellectuelle : une étude sur l'état de l'implantation des orientations ministérielles de 1988 en matière de déficience intellectuelle*. Québec : Gouvernement du Québec.

- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lee, C., Duxbury, L., & Higgins, C. (1994). *Les mères au travail : concilier la vie professionnelle et la vie familiale*. Ottawa : Centre canadien de gestion.
- Lewis, S., Kagan, C., & Heaton, P. (2000a). Dual-earner parents with disabled children: Family patterns for working and caring. *Journal of Family Issues*, 21(8), 1031-1060.
- Lewis, S., Kagan, C., & Heaton, P. (2000b). Managing work-family diversity for parents of disabled children: Beyond policy to practice and partnership. *Personnel Review*, 29(3), 417-430.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16(3), 507-521.
- Lochhead, C., & Scott, K. (2000). *La dynamique de la pauvreté chez les femmes au Canada*. Ottawa : Condition féminine Canada.
- MacDermid, S. M., Williams, M., Marks, S., & Heilbrun, G. (1994). Is small beautiful - work family tension, work conditions, and organizational size. *Family Relations*, 43(2), 159-167.
- Majomi, P., Brown, B., & Crawford, P. (2003). Sacrificing the personal to the professional: Community mental health nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 42(5), 527-538.
- Major, D. A. (2003). Utilizing role theory to help employed parents cope with children's chronic illness. *Health Education Research*, 18(1), 45-57.
- Marks, N. F. (1998). Does it hurt to care? Caregiving, work-family conflict, and midlife well-being. *Journal of Marriage & the Family*, 60(4), 951-966.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time, and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maurice, P., Morin, D., & Tassé, M.-J. (1993). *EQCA : échelle québécoise de comportements adaptatifs : manuel technique (version 93,1)*. Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de psychologie.
- Maurice, P., & Tassé, M. J. (2001). Étude de la stabilité et de la concordance de l'Échelle québécoise de comportements adaptatifs. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, 4, 57-67.

- McBride, A. B. (1990). Mental health effects of women's multiple roles. *American Psychologist*, 45(3), 381-384.
- McCall, D. (1998). *Les transitions aux niveaux primaire et secondaire*. Document présenté lors de la Troisième assises pancanadiennes de l'éducation tenues à St-John's (Terre-Neuve) du 28 au 30 mai 1998.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (sous presse). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*.
- Ministère de l'Éducation du Québec. (2001). *Programme de formation de l'école québécoise : éducation préscolaire, enseignement primaire*. Québec : Auteurs.
- Ministère de la Famille et de l'Enfance. (2002). *Le Québec en amour avec la famille : plan concerté pour les familles du Québec*. Québec : Auteurs.
- Ministère de la santé et des services sociaux. (2001). *De l'intégration sociale à la participation sociale. Plan d'action de la politique de soutien aux personnes présentant une déficience intellectuelle, à leurs familles et aux autres proches*. Québec : Auteurs.
- Moore, D. (1995). Role conflict: Not only for women - A comparative analysis of 5 nations. *International Journal of Comparative Sociology*, 36(1-2), 17-35.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflicts scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272-279.
- Ong, L. C., Chandran, V., & Peng, R. (1999). Stress experienced by mothers of Malaysian children with mental retardation. *Journal of Pediatrics, & Child Health*, 35(4), 358-362.
- Palley, H. A., & Van Hollen, V. (2000). Long-term care for people with developmental disabilities: A critical analysis. *Health and Social Work*, 25(3), 181-189.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., Rabinowitz, S., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185-201.

- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pelchat, D., Ricard, N., Bouchard, J-M., Perreault, M., Saucier, J-F., Berthiaume, M., & Bisson, J. (1999). Adaptation of parents in relation to their 6 month-old infant's type of disability. *Child: Care, Health and Development*, 25(5), 377-397.
- Pérodeau, G., Lachance, L., Duquette, A., Bernier, D., & St-Pierre, C. (2000). *Work-home conflict among nurses facing job and financial insecurity: Testing a theoretical model*. CXXVII International Congress of Psychology, Stockholm.
- Pilon, W., Arsenault, R., & Gascon, H. (1994). *Le passage de l'institution à la communauté et son impact sur la qualité de vie et l'intégration sociale de la personne présentant une déficience intellectuelle*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Piechowski, L. D. (1992). Mental health and women's multiple roles. *Families in Society: The Journal of Contemporary Humans Services*, 20, 131-138.
- Porterfield, S. (2002). Work choices of mothers in families with children with disabilities. *Journal of Marriage and Family*, 64, 972-981.
- Préville, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'Enquête Santé Québec*. Québec : Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119-125.
- Richardsen, A. M., Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (1999). Job pressures, organizational support, and health among Norwegian women managers. *International Journal of Stress Management*, 6(3), 167-177.
- Roach, M. A., Orsmond, G. I., & Barrat, M. S. (1999). Mothers and fathers of children with Down syndrome: Parental stress and involvement in childcare. *American Journal of Mental Retardation*, 104(5), 422-436.
- Robinson, J. W., & Swanson, N. (2002). Psychological well-being of working women: A cross-cultural perspective. *Current Women's Health Reports*, 2, 214-218.
- Rosenzweig J. M., Brennan, E. M., & Ogilvie, A. M. (2002). Work-family fit: Voices of parents of children with emotional and behaviour disorders. *Social Work*, 47(4), 415-424.

- Royer, N., Provost, M., Coutu, S. (1998). Concilier travail et vie familiale : le stress ressenti par les parents d'enfant d'âge préscolaire. Dans L. S. Éthier, & J. Alary. (Éds.). *Actes du 4e symposium québécois de recherche sur la famille*. Ste-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Sauvé, R. (2002). *Connexion - Cerner les liens entre le travail et la famille : emploi, famille et stress chez les conjoints, les conjointes et les parents seuls, 15-64, de 1990 à 2000*. Tendances contemporaines de la famille : Institut Vanier de la famille.
- Scott, B., Atkinson, L., Minton, H., & Bowman, T. (1997). Psychological distress of parents of infants with Down syndrome. *American Journal on Mental Retardation*, 102(2), 161-171.
- Shearn, J., & Todd, S. (2000). Maternal employment and family responsibilities: The perspectives of mothers of children with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 13(3), 109-131.
- Shelton, B. A. (1990). The distribution of household tasks: Does wife's employment status make a difference? *Journal of Family Issues*, 11(2), 115-135.
- Siebert, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Silver, H., & Goldscheider, F. (1994). Flexible work and housework: Work and family constraints on women's domestic labor. *Social Forces*, 72(4), 1103-1119.
- Simon, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(2), 182-194.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and Family*, 52, 51-61.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, É. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 57(3), 491-516.
- Statistique Canada. (2002). *Femmes au Canada : une mise à jour du chapitre sur le travail*. Ottawa : Auteurs.
- Stepanski, K. M. (2002). *Work-family conflict theories: Integration and model development*. Thèse de doctorat inédite, Wayne State University.
- Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, 12(1), 30-37.

- Stephens, G. K., & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56(3), 475-486.
- Stephenson, M., & Emery, R. (2003). *Vivre dans l'insécurité complète : répercussions dans les tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale peuvent subir à la fois de nombreuses pressions sur le plan professionnel et familial ainsi que vivre davantage de conflits reliés à leur travail et à leur vie familiale*. Ottawa : Condition féminine Canada.
- Tanguay, M. (2003). *Étude de la relation entre la motivation, les conflits interrôles, les bénéfices et la détresse psychologique chez des individus qui cumulent les rôles travail-famille-études*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Tessier, R., Beaudry, J., & Savoie, J. G. (1992). *Influence des facteurs psycho-sociaux associés au double statut des mères-travailleuses sur leur santé physique et leur bien-être psychologique*. Université de Montréal : Auteurs.
- Tétreault, S. (1993). *Étude exploratoire de la réalité des mères d'enfants ayant une incapacité motrice et des facteurs associés à la surcharge perçue*. Thèse déposée au département des sciences sociales de l'Université Laval.
- Valla, J.-P., Bergeron, L., Breton, J. J., Gaudet, N., Berthiaume, C., St-Georges, M., Daveluy, C., Tremblay, V., Lambert, J., Houde, L., Lépine, S., & Smolla, N. (1997). *Enquête québécoise sur la santé mentale des jeunes de 6 à 14 ans : 1992 - Volume 1 : Méthodologie*. Montréal : Hôpital Rivière-des-Prairies et Santé Québec en collaboration avec le Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 865-878.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work-family, and individuals outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Warfield, M. E. (2001). Employment, parenting, and well-being among mothers of children disabilities. *Mental Retardation*, 39(4), 297-309.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy Management Journal*, 43(1), 113-123.

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.

Zeytinoglu, I. U., Moruz, J., Seaton, M. B., & Lillevik, W. (2003). *La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques*. Ottawa : Condition féminine Canada.

Appendice A

Certificat de déontologie



Université du Québec à Chicoutimi

555, boulevard de l'Université
Chicoutimi, Québec, Canada
G7H 2B1

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMITÉ INSTITUTIONNEL DE DÉONTOLOGIE DE LA RECHERCHE
CERTIFICAT DE DÉONTOLOGIE

A. DESCRIPTION DE L'ACTIVITÉ

Le Comité institutionnel de déontologie de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi, dûment mandaté à cette fin, certifie avoir étudié le projet de recherche suivant :

Titre de l'activité : Conciliation travail-famille chez des parents d'enfant ou d'adolescent ayant une déficience intellectuelle.

Responsable : Lise Lachance, Jean-Robert Poulin et Louis Richer

Organisme subventionnel : Ministère de la Famille et de l'Enfance

B. DÉCISION DU COMITÉ

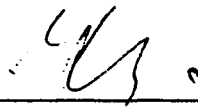
Le Comité après examen déclare que cette activité

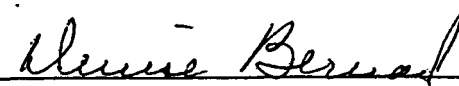
**EST CONFORME AUX EXIGENCES DU CODE DE DÉONTOLOGIE TELLES
QU'APPLIQUÉES À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC.**

C. PÉRIODE DE VALIDITÉ

Ce certificat est valide jusqu'au 31 mai 2004.

Les soussignés déclarent le certificat conforme à la décision du comité.


Jean-François Moreau, président du comité


Denise Bernard, secrétaire du comité

Chicoutimi, le 17 mai 2002

Appendice B

Lettre de sollicitation

1

Alain Côté, Ph.D.
Directeur de la recherche, du développement
et de la formation universitaire
Professeur associé UOAC

Appendice C

Formulaires de consentement

DÉCLARATION DE CONSENTEMENT – Questionnaires et évaluations

Par la présente, je consens à participer à une recherche visant à décrire la réalité des pères et des mères d'enfants ayant une déficience intellectuelle en regard de la conciliation travail-famille. Pour prendre part à l'étude, je dois être parent d'un enfant âgé de 6 à 17 ans. Je comprends que ma participation consiste à répondre à un questionnaire (60 minutes). De plus, mon enfant sera soumis à une évaluation neuropsychologique, psychopathologique ainsi que de son comportement adaptatif.

Je comprends que je pourrai me retirer en tout temps de la recherche, et ce sans aucun préjudice, ni justification de ma part. De plus, les informations fournies par ma participation sont strictement confidentielles. Je comprends aussi que l'on veillera à ce que je puisse conserver mon anonymat; mon nom n'apparaissant que sur le présent document. Les résultats de l'évaluation neuropsychologique, psychopathologique et du comportement adaptatif de mon enfant peuvent, si je le consens par écrit, être transmis aux intervenants dans le but d'améliorer son plan d'intervention. J'autorise que le matériel nécessaire à la cueillette des données soit conservé durant une période de trois ans en vue de leur traitement et qu'il soit détruit après cette période.

Ma participation à cette recherche comporte certains avantages notamment, celui de contribuer à l'avancement des connaissances. Elle aidera les chercheurs, les gestionnaires et les intervenants à mieux comprendre les difficultés vécues par les personnes en regard de la conciliation travail-famille. Au plan personnel, ma participation à la recherche pourrait me permettre une prise de conscience.

Pour tout inconfort ressenti à la suite de ma participation, il est possible de contacter les responsables de la recherche Mme Lise Lachance, M. Jean-Robert Poulin ou M. Louis Richer pour être guidé(e) vers des ressources appropriées. Je peux les joindre au département des sciences de l'éducation et de psychologie de l'Université du Québec à Chicoutimi, au 555 boul. de l'Université, Chicoutimi (Qc), G7H 2B1 ou au numéro de téléphone suivant: (418) 545-5011 poste 5263, 5349 ou 5418.

Je reconnais avoir reçu toute l'information nécessaire ainsi que des réponses satisfaisantes à mes questions. En conséquence, j'accepte volontiers de participer à l'étude et je comprends que je suis libre de me retirer en tout temps sans justification ni préjudice.

Date: _____

Nom du participant en lettres majuscules: _____

Signature du participant: _____

Signatures des responsables de l'étude: _____

CONSENTEMENT POUR TRANSMISSION D'INFORMATIONS –ÉOCA

J'autorise les responsables du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle du Saguenay–Lac-Saint-Jean à transmettre les résultats disponibles pour mon enfant à l'Échelle québécoise de comportement adaptatif (EQCA) à la responsable de la recherche sur la « Conciliation travail-famille des parents d'enfants ayant une déficience intellectuelle », Lise Lachance, professeure-chercheure au Département des sciences de l'éducation et de psychologie de l'Université du Québec à Chicoutimi. L'équipe de recherche doit, cependant, s'engager à ce que ces résultats soient traités de façon à protéger mon anonymat et celui de mon enfant, et à détruire les données à la fin de l'étude.

Date: _____

Numéro des participants: _____

Nom de l'enfant (en lettres majuscules):

Nom de la mère, du père ou du tuteur légal
de l'enfant (en lettres majuscules):

Signature:

Témoin:

Adresse:

Ville:

Code postal:

Téléphone:

Appendice D

Questionnaire auto-administré

Projet sur la conciliation travail-famille

Questionnaire



Photo : Mental Retardation Services

Code du participant : _____

Date : _____

Intervieweur : _____

Ville : _____

CONSIGNES

- Le recours à la forme masculine pour désigner des personnes a pour seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes
- Ce questionnaire n'est pas un test ni une évaluation. Nous recherchons **vos réponses personnelles et spontanées**
- Vous pouvez répondre à la plupart des questions en encrant un chiffre ou en cochant une case. Si vous ne trouvez pas la réponse qui vous convient exactement, choisissez celle qui se rapproche le plus de votre situation
- Vos réponses seront traitées **confidentiellement**. Afin de préserver l'anonymat, n'inscrivez pas votre nom sur le questionnaire
- Si vous avez des questions concernant l'étude ou le questionnaire, n'hésitez pas à en faire part à l'assistant de recherche. Il se fera un plaisir de vous répondre
- Si vous avez des explications ou des commentaires à formuler, ne vous gênez pas, écrivez-les dans la marge ou dans l'espace prévu à la fin du questionnaire

Merci de votre précieuse collaboration !

RENSEIGNEMENTS SOCIODÉMOGRAPHIQUES

1. Votre sexe :

Féminin	1
Masculin	2

2. Votre âge : _____

3. Votre dernier niveau de scolarité complété :

Primaire	1
Secondaire	2
Collégial	3
Universitaire	4

4. Sexe de l'enfant ayant une déficience intellectuelle : _____

5. Âge de l'enfant ayant une déficience intellectuelle : _____

6. Classe actuellement fréquentée par votre enfant ayant une déficience intellectuelle :

Classe ordinaire	1
Classe spéciale	2
À la fois la classe ordinaire et la classe spéciale	3

7. Ordre d'enseignement fréquenté actuellement par votre enfant ayant une déficience intellectuelle :

Primaire	1
Secondaire	2

8. Vivez-vous en couple ?

Oui	1
Non	2

Si **OUI**, depuis combien de temps ? Années : _____ Mois : _____

9. Travaillez-vous ...

À votre compte	1
Pour un employeur	2
Pour plus d'un employeur	3

10. Actuellement, votre emploi principal est-il ...

Un emploi permanent à temps plein ?	1
Un emploi permanent à temps partiel ?	2
Un emploi temporaire à durée déterminée (avec date de fin d'emploi) ?	3
Un emploi temporaire à durée indéterminée (sans date de fin d'emploi) ?	4
Un autre type d'emploi ? Précisez : _____	5

11. **Poste occupé :** _____

12. **Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi principal ?**

Années : _____ **Mois :** _____

13. **Vos horaires de travail sont-ils habituellement ?**

Les mêmes tous les jours	1
Alternants (en rotation sur des quarts ou des « shifts »)	2
Travail sur appel	3
Autres : _____	4

14. **Quel était approximativement votre revenu personnel total l'an dernier avant déduction d'impôt ?**

Moins de 6 000\$	1
6 000\$ - 11 999\$	2
12 000\$ - 19 999\$	3
20 000\$ - 29 999\$	4
30 000\$ - 39 999\$	5
40 000\$ - 49 999\$	6
50 000\$ et plus	7

15. **Comment percevez-vous votre situation économique par rapport aux gens de votre âge ?**

Je me considère à l'aise financièrement.	1
Je considère mes revenus suffisants pour répondre à mes besoins fondamentaux ou à ceux de ma famille.	2
Je me considère pauvre.	3
Je me considère très pauvre.	4

16. **À chaque semaine, en moyenne, combien de temps consacrez-vous ?**

Aux tâches domestiques	Heures : _____	Minutes : _____
Aux soins de vos enfants	Heures : _____	Minutes : _____
Aux loisirs	Heures : _____	Minutes : _____
À du bénévolat	Heures : _____	Minutes : _____

MOTIFS DE NON-PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

(Lachance & Filiatrault, 2002)

Pour quelle(s) raison(s) n'occupez-vous pas un emploi rémunéré présentement ?

1. Je suis aux études.
2. Je suis à la retraite.
3. Je suis en congé de maladie ou en accident de travail.
4. Je suis invalide.

Oui	Non
1	2
1	2
1	2
1	2

Pour quelle(s) raison(s) n'occupez-vous pas un emploi rémunéré présentement ?

5. Mon état de santé ou un handicap ne me permet pas de travailler.
6. Je suis en congé parental.
7. Je reste à la maison pour m'occuper des enfants et des travaux domestiques.
8. J'ai cessé de travailler, car j'avais du mal à concilier le travail et mes responsabilités familiales.
9. Je prends soin d'un proche autre que mon ou mes enfant(s).
10. Mes revenus proviennent d'une autre source que le travail (pension alimentaire, assistance-emploi, rentes, etc.).
11. Le salaire de mon conjoint est suffisant.
12. Mon conjoint souhaite que je reste à la maison.
13. Je ne parviens pas à me trouver un emploi.
14. J'ai été mis à pied ou mon poste a été aboli.
15. Mon contrat n'a pas été renouvelé.

Oui	Non
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2

Autre(s) raison(s) précisez : _____

DÉSIRABILITÉ SOCIALE

(Reynolds, 1982 ; Traduit et adapté par Valla et al., 1997)

Lisez chaque énoncé et indiquez s'il est vrai ou faux, en ce qui vous concerne.

Vrai	Faux
------	------

- | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|
| 1. Je trouve parfois difficile de continuer à travailler si on ne m'encourage pas. | 1 | 2 |
| 2. Je sens parfois de la rancœur quand je ne peux pas faire les choses à ma façon. | 1 | 2 |
| 3. À quelques occasions, il m'est arrivé de renoncer à ce que j'avais entrepris parce que je ne croyais pas avoir les habiletés nécessaires. | 1 | 2 |
| 4. Quelques fois, j'ai eu envie de me rebeller contre des gens qui exercent l'autorité même si je savais qu'ils avaient raison. | 1 | 2 |
| 5. Peu importe la personne qui me parle, j'écoute toujours très bien. | 1 | 2 |
| 6. Il m'est déjà arrivé de profiter de quelqu'un. | 1 | 2 |
| 7. Lorsque je fais une erreur, je suis toujours prêt à l'admettre. | 1 | 2 |
| 8. J'essaie parfois de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier. | 1 | 2 |
| 9. Je suis toujours poli même avec les gens désagréables. | 1 | 2 |
| 10. Je n'ai jamais été contrarié lorsque les gens exprimaient des idées très différentes des miennes. | 1 | 2 |
| 11. Il m'est arrivé d'être assez jaloux de la chance des autres. | 1 | 2 |
| 12. Je me sens parfois irrité lorsque des gens me demandent des faveurs. | 1 | 2 |
| 13. Je n'ai jamais dit délibérément quelque chose qui pouvait blesser quelqu'un. | 1 | 2 |

RÉPARTITION DES TÂCHES À LA MAISON

(Tanguay, 2000; Adapté par Lachance & Brassard, 2002)

Voici une liste d'activités et de tâches concernant le fonctionnement de la maison. Pour chacune d'elles, veuillez indiquer votre degré de responsabilité.

Complètement assumée par une autre personne 1	Principalement assumée par une autre personne 2	Équitabement partagée 3	Principalement assumée par moi-même 4	Complètement assumée par moi-même 5	Ne s'applique pas 9
-----------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------	----------------------------------------------	---------------------------

1. Nettoyage et entretien ménager	1	2	3	4	5	
2. Travaux autour de la maison	1	2	3	4	5	9
3. Réparations majeures	1	2	3	4	5	9
4. Repas	1	2	3	4	5	
5. Lessive	1	2	3	4	5	
6. Courses (incluant l'épicerie)	1	2	3	4	5	
7. Achats importants (auto, meubles, etc.)	1	2	3	4	5	
8. Gestion financière	1	2	3	4	5	
9. Planification des loisirs et vacances	1	2	3	4	5	
10. Soins aux enfants	1	2	3	4	5	
11. Urgences concernant les enfants	1	2	3	4	5	
12. Encadrement scolaire des enfants	1	2	3	4	5	
13. Transport des enfants (garderie, école, sport, etc.)	1	2	3	4	5	
14. Activités de loisirs avec les enfants	1	2	3	4	5	

SOURCES DE PRESSION À LA MAISON

(Tessier et al., 1992)

Indiquez à quel point les aspects suivants de votre vie familiale sont, pour vous, source de pression :

Aucune pression 1	Très peu 2	Peu 3	Assez 4	Beaucoup 5	Énormément de pression 6	Ne s'applique pas 9
-------------------------	---------------	----------	------------	---------------	--------------------------------	---------------------------

1. La situation financière de la famille	1	2	3	4	5	6
2. L'atmosphère qui règne à la maison	1	2	3	4	5	6
3. La façon dont les décisions sont prises à la maison	1	2	3	4	5	6
4. L'investissement émotif exigé par la famille (écouter, consoler, régler les problèmes de chacun)	1	2	3	4	5	6
5. L'horaire à l'intérieur duquel vous devez fonctionner	1	2	3	4	5	6

Aucune pression	Très peu	Peu	Assez	Beaucoup	Enormément de pression	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	6	9

6. Les désaccords avec le conjoint concernant le temps passé au travail 1 2 3 4 5 6 9

7. Autre source de pression : _____ 1 2 3 4 5 6

STRESS PARENTAL

(Abidin, 1990; Traduit et adapté par Bigras et al., 1996)

Les questions qui suivent concernent le stress associé à votre rôle de parent.

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord
1	2	3	4	5

1. Je passe la majeure partie de ma vie à faire des choses pour mon ou mes enfant(s). 1 2 3 4 5

2. J'ai conclu que je sacrifie la majeure partie de ma vie à répondre aux besoins de mon ou mes enfant(s), plus que je n'aurais jamais cru. 1 2 3 4 5

3. Je me sens très coincé par mes responsabilités de parent. 1 2 3 4 5

4. J'ai souvent l'impression que les besoins de mon ou mes enfant(s) contrôlent ma vie. 1 2 3 4 5

5. Depuis que j'ai eu mon premier enfant, j'ai été dans l'impossibilité de faire des choses nouvelles et différentes. 1 2 3 4 5

6. Depuis la naissance de mon premier enfant, j'ai l'impression que ce n'est que très rarement que je peux faire les choses que j'aime. 1 2 3 4 5

7. Il est difficile de trouver un endroit à la maison où je peux être seul. 1 2 3 4 5

SOURCES DE PRESSION AU TRAVAIL

(Tessier et al., 1992)

À quel point les aspects suivants de votre emploi sont, pour vous, source de pression :

Aucune pression	Très peu	Peu	Assez	Beaucoup	Enormément de pression
1	2	3	4	5	6

1. L'horaire de travail 1 2 3 4 5 6

2. La performance que les autres attendent de vous 1 2 3 4 5 6

3. L'aspect routinier de vos tâches 1 2 3 4 5 6

4. La quantité de travail à accomplir 1 2 3 4 5 6

5. Le manque de valeur sociale accordée à votre emploi 1 2 3 4 5 6

Aucune pression 1	Très peu 2	Peu 3	Assez 4	Beaucoup 5	Énormément de pression 6
-------------------------	---------------	----------	------------	---------------	--------------------------------

- | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 6. Le système de promotion en vigueur | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. L'investissement émotif exigé par votre emploi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Les relations interpersonnelles au travail | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Les urgences et les événements imprévisibles au travail | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. La discrimination | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Le manque de pouvoir | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Le manque de reconnaissance | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. Les demandes contradictoires | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. L'environnement physique de votre travail | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15. Autre source de pression : _____ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

FLEXIBILITÉ DE VOTRE HORAIRE DE TRAVAIL

(Lachance & Tétreau, 1995)

Indiquez à quel point c'est facile ou difficile pour vous :

Très difficile 1	Difficile 2	Ni facile, ni difficile 3	Facile 4	Très facile 5
------------------------	----------------	---------------------------------	-------------	---------------------

- | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. De changer votre horaire de travail de façon permanente si vous le désirez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. De décider à quelle heure débute votre journée de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. De décider à quelle heure vous quittez le travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. De décider quand prendre vos pauses-café. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. De prendre vos vacances au moment où vous le désirez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. D'ajuster votre horaire aux besoins des autres membres de la famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. De rester à la maison si c'est nécessaire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. De faire ou recevoir des appels personnels au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

IMPACT DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

(Small & Riley, 1990 ; Traduit et adapté par Lachance & Tétreau, 1995)

Indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	9

CONJOINT

- | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail nuit à ma relation conjugale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 2. Mon travail m'empêche de passer du temps avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mon travail interfèrent dans ma relation avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 4. Après le travail, je suis souvent trop fatigué pour faire des choses avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |
| 5. Mon mariage ou ma vie de couple souffre à cause de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 9 |

ENFANT(S)

- | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| 6. Avec mon travail, c'est difficile pour moi d'avoir une bonne relation avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 7. Mes heures de travail interfèrent avec le temps que je peux passer avec mes enfants. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 8. Comme je suis souvent irritable après le travail, je ne suis pas un aussi bon parent que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 9. Quand je rentre du travail, je n'ai souvent pas l'énergie pour être un bon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 10. Je suis un moins bon parent à cause de ma situation de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

LOISIRS

- | | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|--|
| 11. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 12. La quantité de temps que je dois passer au travail me laisse peu de temps libres dont je peux disposer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 13. Mes inquiétudes au sujet du travail m'empêchent de me divertir en dehors du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 14. Comme je suis souvent fatigué après le travail, je ne vois pas mes amis autant que je le voudrais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 15. Ma situation de travail m'empêche de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	9

ORGANISATION DE LA MAISON

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 16. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de faire les travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. Je passe tellement de temps à travailler que je suis incapable d'en faire plus à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. Mes inquiétudes au sujet du travail interfèrent avec ma capacité de faire les choses à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. Quand je rentre de mon travail, je n'ai pas l'énergie pour faire l'entretien ménager. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. Avoir un travail me démotive face à l'accomplissement des travaux ménagers. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

IMPACT DES RESPONSABILITÉS PERSONNELLES ET FAMILIALES

(Burley, 1989; Lachance, 1998)

Indiquez votre degré d'accord ou de désaccord avec chacun des énoncés suivants.

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni en accord, ni en désaccord	Un peu en accord	Fortement en accord	Ne s'applique pas
1	2	3	4	5	9

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Je suis souvent trop fatigué au travail à cause de ce que je dois faire à la maison. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mes préoccupations concernant ma vie personnelle nuisent à ma concentration au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Mes supérieurs et mes collègues n'aiment pas que je sois si préoccupé par ma vie personnelle au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Ma vie personnelle m'empêche de travailler davantage. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

DIVERS PROBLÈMES PERSONNELS

(Enquête Santé-Québec, 1998)

Pouvez-vous nous dire à quelle fréquence, au cours de la dernière semaine (7 jours) :

	Jamais 1	De temps en temps 2	Assez souvent 3	Très souvent 4
1. Vous êtes-vous senti désespéré en pensant à l'avenir ?	1	2	3	4
2. Vous êtes-vous senti seul ?	1	2	3	4
3. Avez-vous eu des trous de mémoire ?	1	2	3	4
4. Vous êtes-vous senti découragé ou avez-vous eu les "bleus" ?	1	2	3	4
5. Vous êtes-vous senti tendu ou sous pression ?	1	2	3	4
6. Vous êtes-vous laissé emporter contre quelqu'un ou quelque chose ?	1	2	3	4
7. Vous êtes-vous senti ennuyé ou peu intéressé par les choses ?	1	2	3	4
8. Avez-vous ressenti des peurs ou des craintes ?	1	2	3	4
9. Avez-vous eu des difficultés à vous souvenir des choses ?	1	2	3	4
10. Avez-vous pleuré facilement ou vous êtes-vous senti sur le point de pleurer ?	1	2	3	4
11. Vous êtes-vous senti agité ou nerveux intérieurement ?	1	2	3	4
12. Vous êtes-vous senti négatif envers les autres ?	1	2	3	4
13. Vous êtes-vous senti facilement contrarié ou irrité ?	1	2	3	4
14. Vous êtes-vous fâché pour des choses sans importance ?	1	2	3	4

Appendice E

Rapport d'entretien

FICHE D'ENTRETIEN DE L'INTERVIEWEUR
(INFORMATIONS À COMPLÉTER À LA SUITE DE LA RENCONTRE)

Date de la rencontre (J/M/A): _____ Nom de l'intervieweur : _____

Code du répondant : _____ Code de la répondante : _____

Heure du début de la rencontre : _____ Heure de la fin de la rencontre : _____

Durée du questionnaire (en minute) : _____ Lieu de la rencontre : _____

Format de la passation du questionnaire :

Autoadministré	1
Entrevue	2
Les deux	3

Y a-t-il eu des événements pendant la rencontre qui ont pu affecter les réponses des répondants ?

OUI	1
NON	2

Si OUI, lesquels ?

Les répondants ont-ils posé des questions durant la rencontre ?

OUI	1
NON	2

Si OUI, lesquelles:

Est-ce que les participants ont dit des choses (ou y avait-il d'autres indices) qui vous semblaient non négligeables et qui vous ont fait penser qu'ils éprouvent des difficultés importantes au point de vue physique ou psychologique (p. ex., avouer avoir des pensées suicidaires ou se sentir très dépressif)?

OUI	1
NON	2

Si OUI, complétez le protocole en cas d'urgence.

Quel était le comportement du conjoint lors de la rencontre ?

Amical	1	2	3	4	5	Hostile
Calme	1	2	3	4	5	Nerveux
Intéressé	1	2	3	4	5	Indifférent

Autres comportements (de façon très précise s.v.p.):

Quel était le comportement de la conjointe lors de la rencontre ?

Amical	1	2	3	4	5	Hostile
Calme	1	2	3	4	5	Nerveux
Intéressé	1	2	3	4	5	Indifférent

Autres comportements (de façon très précise s.v.p.):

Quels commentaires les participants ont-ils fait au sujet de la rencontre, du questionnaire et de la recherche ?

Conjoint :

Conjointe :

Appendice F

Motifs de non-participation au marché du travail

Les motifs de non-participation au marché du travail

Motifs	Pourcentage
1. Je suis aux études	6,7%
2. Je suis à la retraite	2,2%
3. Je suis en congé de maladie ou d'accident de travail	4,4%
4. Je suis invalide	6,7%
5. Mon état de santé ou un handicap ne me permet pas de travailler	13,3%
6. Je suis en congé parental	0,0%
7. Je reste à la maison pour m'occuper des enfants et travaux domestiques	86,7%
8. J'ai cessé de travailler, car j'avais du mal à concilier le travail et mes responsabilités familiales	40,0%
9. Je prends soins d'un proche autre que mon ou mes enfant(s)	8,9%
10. Mes revenus proviennent d'une autre source que le travail (pension alimentaire, assistance-emploi, rentes, etc.)	31,1%
11. Le salaire de mon conjoint est suffisant	43,2%
12. Mon conjoint souhaite que je reste à la maison	27,3%
13. Je ne parviens pas à me trouver un emploi	6,8%
14. J'ai été mis à pied ou mon poste a été aboli	6,7%
15. Mon contrat n'a pas été renouvelé	8,9%
16. Autre(s) raison(s)	28,9%
