

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ À
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 NATHALIE BRASSARD

CONFLITS TRAVAIL-FAMILLE ET AJUSTEMENT DYADIQUE CHEZ DES
COUPLES D'AIDANTS DE LA GÉNÉRATION « SANDWICH » QUI
PRENNENT SOIN D'UN PARENT EN PERTE D'AUTONOMIE
FONCTIONNELLE DANS LES ACTIVITÉS
DE LA VIE QUOTIDIENNE

SEPTEMBRE 2004



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

Cette recherche s'attarde à l'examen des différences entre les conjoints sur les variables d'engagement dans les rôles, de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique. Un autre objectif de la recherche est de vérifier s'il existe des conflits travail-famille vécus par les couples d'aidants qui prennent soin d'un parent âgé en perte d'autonomie fonctionnelle alors qu'ils ont des enfants à leur charge et qu'ils occupent un emploi rémunéré. Le lien entre les conflits travail-famille et l'ajustement dyadique des conjoints qui combinent ces rôles multiples est également observé. Pour ce faire, 45 couples d'aidants de la génération sandwich ont été sollicités pour participer à l'étude et ont rencontré un interviewer qui, après leur avoir expliqué les buts et le déroulement de l'étude, a recueilli leur consentement et leur a distribué un questionnaire autoadministré. Les participants ont répondu individuellement à des échelles portant, entre autres, sur l'engagement dans les rôles de vie, les conflits travail-famille et l'ajustement dyadique. Les résultats obtenus démontrent que les hommes et les femmes s'engagent dans certains rôles selon le modèle traditionnel des rôles sexuels. En effet, les femmes s'impliquent davantage dans leur rôle de mère et les hommes, dans celui de travailleur. Toutefois, les conjoints ne diffèrent pas significativement au plan de l'engagement dans le rôle d'aidant familial, de responsable de l'organisation de la maison ou de conjoint. De plus, contrairement à ce qui était attendu, les résultats indiquent que les niveaux de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique des conjoints étaient comparables. Ces résultats permettent de porter un regard sur la situation des couples à double revenu et

leur ajustement conjugal lorsqu'ils endossent le rôle de parent et prodiguent des soins à un parent âgé. Au niveau des implications sociales, les résultats de cette étude démontrent que des divergences ressortent entre les hommes et les femmes au plan de l'engagement dans les rôles de parent et de travailleur, mais pas pour les autres rôles. Toutefois, contrairement aux attentes, il semble qu'en général, les couples d'aidants de la génération sandwich ne soient pas victimes de hauts niveaux de conflits travail-famille ni d'insatisfaction conjugale. Le travail à temps partiel des femmes et le soutien conjugal et familial, ainsi que les services reçus pourraient expliquer ces résultats.

Table des matières

SOMMAIRE	ii
LISTE DES TABLEAUX	vi
LISTE DES FIGURES	vii
REMERCIEMENTS	viii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : CONTEXTE THÉORIQUE	7
1.1. Conflits travail-famille	8
1.2. Facteurs explicatifs des conflits travail-famille	11
1.2.1. Attributs personnels	12
1.2.1.1 Sexe	12
1.2.1.2. Âge.....	13
1.2.2. Engagement dans les rôles	14
1.2.3. Stresseurs liés au travail	16
1.2.4. Stresseurs familiaux	18
1.3. Conséquences des conflits travail-famille	20
1.3.1. Ajustement dyadique	20
1.4. Génération sandwich	23
1.5. Modèle conceptuel	31
1.6. Hypothèses et questions de recherche	34
CHAPITRE 2 : MÉTHODE	36
2.1. Participants	37
2.2. Déroulement	38
2.3. Considérations d'ordre éthique	39
2.4. Instruments	40
2.4.1. Données sociodémographiques et familiales	40
2.4.2. Engagement dans les rôles de vie	41
2.4.3. Répartition des tâches	42

2.4.4. Conflits entre le travail et les rôles familiaux	44
2.4.5. Ajustement dyadique	45
CHAPITRE 3 : RÉSULTATS	46
3.1. Analyses descriptives	47
3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques et familiales	48
3.1.2. Données relatives au contexte de travail rémunéré	50
3.1.3. Données relatives au contexte d'aide	53
3.1.4. Répartition des tâches entre les conjoints	57
3.1.5. Liens entre le nombre d'heures de travail et les variables d'engagement, de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique	58
3.2. Analyses inférentielles	61
3.3. Analyses secondaires	70
CHAPITRE 4 : DISCUSSION	73
4.1. Interprétation des données sociodémographiques	74
4.2. Explication des résultats en fonction des hypothèses de recherche	79
4.3. Forces, limites et recommandations	92
CONCLUSION	96
RÉFÉRENCES	101
APPENDICES	116
Appendice A: Questionnaire de pré-entrevue téléphonique	117
Appendice B: Formulaire de consentement	122
Appendice C: Questionnaire	124
Appendice D: Rapport d'entrevue	140

Liste des tableaux

Tableau

1	Caractéristiques sociodémographiques des femmes et des hommes	49
2	Contexte du travail rémunéré des femmes et des hommes	51
3	Lien des femmes et des hommes avec le parent âgé en perte d'autonomie	54
4	Problèmes de santé présentés par les personnes en perte d'autonomie dont prennent soin les couples de l'échantillon	56
5	Répartition des tâches entre les conjoints et des tâches liées aux soins du parent	59
6	Corrélations de Pearson entre le nombre d'heures de travail et les variables d'engagement dans les rôles de vie, de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique chez les femmes et les hommes	61
7	Analyses de variance univariées à mesures répétées sur les variables d'engagement dans les rôles en fonction du sexe	63
8	Comparaison des niveaux d'ajustement dyadique, de cohésion, de consensus, de satisfaction et d'expression affective des femmes et les hommes	68
9	Corrélations de Pearson et corrélations partielles entre l'ajustement dyadique et les conflits entre le travail et les rôles familiaux des femmes et des hommes en contrôlant le nombre d'heures de travail de l'homme	69
10	Comparaison des niveaux d'engagement dans les rôles, des conflits travail-famille et de l'ajustement dyadique des femmes et des hommes en fonction du contexte résidentiel du parent âgé.....	72

*Liste des figures***Figure**

- 1 Antécédents et conséquences des conflits travail-famille selon une adaptation du modèle conceptuel de Aryee (1992) 34

Remerciements

Je souhaite exprimer ma sincère reconnaissance à ma directrice de recherche, madame Lise Lachance, Ph.D., professeure à l'Université du Québec à Chicoutimi, pour sa disponibilité, son encadrement et ses conseils judicieux dans l'élaboration et la réalisation de ce projet de recherche. Je tiens également à souligner le rôle joué par l'Université du Québec à Chicoutimi en me fournissant un environnement et des échéanciers ayant facilité la rédaction du présent mémoire. Puis, je souhaite offrir un remerciement spécial à madame Audrey Brassard, M.Ps., étudiante au doctorat en psychologie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour son rôle précieux au plan des analyses statistiques en tant que consultante. Cette recherche a été rendue possible grâce aux subventions du Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) et de la Fondation de l'UQAC ainsi qu'aux efforts d'une équipe de recherche sous l'égide de madame Lise Lachance. Je souhaite souligner l'apport inestimable des couples d'aidants qui se sont prêtés à l'étude avec enthousiasme, ouverture et une grande obligeance. Je tiens, enfin, à remercier les généreux donateurs des bourses d'excellence du programme d'aide institutionnelle à la recherche (PAIR), du Syndicat des professeurs de l'UQAC, de la Bourse André-Lebrun, de la Fondation Gaston-L. Tremblay, de l'Association des diplômés et amis de l'UQAC, du Studio de photographie B.L.M. enr. et du Fonds de développement de l'UQAC. Sans leur soutien financier, ce projet n'aurait jamais pu être mené à terme. Merci!

Introduction

Les tendances démographiques actuelles, notamment le vieillissement de la population, le prolongement de l'espérance de vie avec incapacités et la hausse de l'âge moyen des femmes à la naissance du premier enfant ont modifié la réalité des familles canadiennes (Conseil canadien de développement social, 1999). Chez la génération des enfants des baby-boomers, plus du tiers des mères ont retardé leur première grossesse jusqu'à l'âge de 30 ans ou plus, alors qu'elles étaient moins d'une sur cinq en 1987 (Statistique Canada, 2003). Avec l'intégration massive des femmes sur le marché du travail et la désuétude progressive du stéréotype culturel masculin à l'effet que l'homme soit l'unique pourvoyeur des ressources matérielles et financières, le couple à double revenu connaît une prolifération sans précédent. Constituant dorénavant la norme, les familles à double revenu ont amené la nécessité de redistribuer les responsabilités au niveau des tâches domestiques et familiales (Johnson, Lero, & Rooney, 2001; Lachance & Brassard, 2003). Toutefois, malgré l'évolution des rôles traditionnels des dernières décennies, la plus grande partie des tâches domestiques et familiales continue à être assurée par les femmes (Johnson et al., 2001) et ce, même si la part fournie par les hommes s'est accrue significativement au cours des dernières années (Conseil canadien de développement social, 1999; Conseil du statut de la femme, 1999; Saillant, 2000).

La conciliation entre le travail et la vie familiale représente un défi de taille pour la majorité des familles dont les deux membres occupent un emploi rémunéré (Kossek,

Noe, & DeMarr, 1999; Lachance & Brassard, 2003). Alors que certains bénéfices peuvent être retirés de l'engagement dans des rôles multiples (Lauzon, Pepin, Lavoie, Simard, & Montejo, 1998; Penning, 1998), le manque de temps et de ressources des parents sur le marché du travail peut compliquer la gestion des exigences professionnelles et familiales et multiplier les occasions de conflits entre ces deux sphères de vie (Conseil canadien de développement social, 1999). Plusieurs recherches ont tenté d'évaluer l'ampleur de la problématique des conflits entre la vie professionnelle et la vie familiale chez les Canadiennes et les Canadiens de la population active (Lachance & Brassard, 2003). La majorité des auteurs s'entendent pour admettre que le problème s'accroît depuis quelques années, qu'il s'aggrave et s'installe de manière chronique (Conseil canadien de développement social, 1999; Conseil de la famille et de l'enfance & Ordre des conseillers en ressources humaines et relations industrielles agréés du Québec, 2001). Récemment, des données canadiennes révélaient que plus d'un employé sur deux admettait se sentir écrasé sous la pression des rôles multiples (Conseil canadien de développement social, 1999; Johnson et al., 2001) et avoir du mal à concilier leurs obligations professionnelles et familiales (Duxbury & Higgins, 2001; Institut canadien de recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1998; Tremblay & Amherdt, 2003). Plusieurs écrits portant sur la conciliation travail-famille se sont attardés aux différences intersexes. Les femmes seraient davantage sujettes à l'iniquité et au stress parce qu'elles ajoutent souvent le rôle d'employée rémunérée aux autres rôles traditionnels sans une baisse concomitante de la charge liée aux différentes responsabilités qu'elles endosserent (Spitze, Logan, Joseph, &

Lee, 1994). En effet, selon les données canadiennes, les femmes sont deux fois plus nombreuses que leurs homologues masculins à vivre des difficultés à concilier travail et vie de famille (Institut canadien de recherche sur la condition physique et le mode de vie, 1998; Johnson et al., 2001). Les conséquences que peuvent avoir les conflits travail-famille sont nombreuses et peuvent affecter l'équilibre et le bien-être de l'individu, du couple et de la famille (Conseil canadien de développement social, 1999). En ce sens, des auteurs observent un impact des conflits travail-famille sur la dyade conjugale et l'ajustement dyadique des couples à double revenu (Burley, 1995; Remennick, 1999).

Désormais, en plus de répondre aux responsabilités conjugales, du travail salarié et des soins aux enfants dépendants, un nombre croissant de couples à double revenu s'occupent également d'un parent en perte d'autonomie fonctionnelle (Johnson et al., 2001). Même l'espérance de vie s'est accrue, les aînés sont souvent malades ou en perte d'autonomie pour de plus longues années (Spillman & Pezzin, 2000). Avec le désengagement de l'État en matière de soins de santé, les soins aux aînés en perte d'autonomie fonctionnelle temporaire ou chronique ont été relégués aux familles (Bouchard, Gilbert, & Tremblay, 1999; Conseil du Statut de la Femme, 1999; Hoffman & Mitchell, 1998; Lavoie, Pepin, Lauzon, Tousignant, L'Heureux, & Belley, 1998). En 1996, une enquête révélait que plus de 2,1 millions de Canadiens exerçaient le rôle d'aidant familial auprès de proches souffrant de problèmes de santé chroniques. De ce nombre, plus des deux tiers occupaient un emploi et plus du quart avait à leur charge des enfants de moins de 15 ans (Frederick & Fast, 1999). À lui seul, le rôle d'aidant est

reconnu comme une source de stress et de fardeau à l'origine de problèmes d'ordre psychologique, physique, social, familial, professionnel et économique (Bouchard et al., 1999; Condition Féminine Canada - Côté, Gagnon, Gilbert, Guberman, Saillant, Thivierge, & Tremblay, 1998; Lavoie et al., 1998). Cela est particulièrement vrai pour les femmes qui, au sein du couple, assument majoritairement la responsabilité des soins (Guberman, 1999; Peters-Davis, Moss, & Pruchno, 1999).

Très peu d'études ont examiné la combinaison de tous ces rôles en incluant celui d'aidant chez ce groupe particulier d'adultes du mitan de la vie: ceux de la « génération sandwich » (Spitze et al., 1994). En raison de leur engagement dans de multiples rôles contigus et de la possibilité accrue de conflits interrôles à laquelle ils sont confrontés, ce groupe d'aidants suscite l'intérêt des chercheurs (Seaward, 1999; Starrels, Ingersoll-Dayton, Dowler, & Neal, 1997). Malgré l'importance de comprendre la dynamique conjugale des aidants de la génération sandwich, aucune recherche répertoriée n'a examiné à quel point l'expérience vécue par un conjoint peut différer de celle de l'autre. Les études recensées en conciliation travail-famille qui traitent du rôle d'aidant familial ont examiné l'un ou l'autre des sexes isolément. Une étude centrée la dyade conjugale comme unité d'analyse devrait permettre de mieux cerner les liens entre les conflits travail-famille et l'ajustement marital des conjoints (Raudenbush, Brennan, & Barnett, 1995).

Cette recherche vise à décrire l'engagement dans les rôles de vie, les conflits travail-famille et l'ajustement dyadique des couples d'aidants de la génération « sandwich » prenant soin d'un parent limité dans la poursuite de ses activités de la vie quotidienne. De plus, elle cherche à dégager des différences entre les conjoints sur ces aspects. Elle tente, enfin, de faire ressortir le lien entre de tels conflits et la satisfaction conjugale des aidants familiaux.

CHAPITRE 1

Contexte théorique

Les changements sociaux et organisationnels survenus au cours des dernières décennies ont amené les chercheurs à considérer simultanément les réalités du travail et de la vie familiale (Lachance & Brassard, 2003). Cette recension des écrits traite, dans un premier temps, des conflits qui peuvent survenir lorsque les exigences d'un emploi rémunéré et celles qui découlent de la vie familiale sont combinées simultanément. Dans un deuxième temps, les facteurs explicatifs des conflits travail-famille sont abordés. Puis, la recension s'attarde aux conséquences de ces conflits, notamment sur la vie de couple. Enfin, en considérant l'ajout du rôle d'aidant familial pour un parent en perte d'autonomie fonctionnelle parmi l'ensemble des rôles familiaux, la recension aborde les résultats des rares études ayant porté sur une population particulièrement à risque de vivre des conflits travail-famille en raison de leurs rôles multiples simultanés, les aidants de la génération sandwich.

1.1. Conflits travail-famille

L'expression « travail-famille » a vu le jour dans les années 1980, à une époque où l'implication de la femme dans la main-d'œuvre rémunérée était en pleine expansion et où les sphères de l'emploi et de la vie de famille étaient plus catégoriquement distinctes qu'actuellement. Depuis, des conceptions variées ont été proposées pour décrire la nature des liens entre les rôles de travailleur et les rôles liés à la famille (Lachance & Brassard, 2003). La notion de « conflits travail-famille » ou « conflits interrôles », quant

à elle, fait allusion aux problèmes, aux difficultés ou aux conflits découlant de l'effort d'équilibration entre les exigences du milieu professionnel et celles issues des divers rôles familiaux et personnels (Lachance & Brassard, 2003).

Dans un souci de précision, l'emploi du terme « travail » dans ce texte fait référence au travail rémunéré, qui constitue une activité instrumentale dont l'objet principal est de procurer un revenu afin de répondre à des besoins extrinsèques et d'assurer la vie et la survie (Locke & Latham, 1990; Piotrkowski, Rapoport, & Rapoport, 1987). Par ailleurs, le mot « famille » peut être associé à la cellule composée d'hommes, de femmes et d'enfants unis par les liens du sang, du mariage ou par l'adoption (Burke & Greenglass, 1987). Statistique Canada (1971) distingue depuis 1956 la famille de « recensement » et la famille « économique ». La famille de recensement est composée d'un époux et de sa conjointe, sans enfant ou avec des enfants à charge de moins de 21 ans. La famille économique est un concept beaucoup plus large et fait référence à un groupe de deux ou plusieurs personnes apparentées par les liens du sang, par alliance ou par adoption et qui demeurent sous le même toit (Statistique Canada, 1971, 2001). D'un autre sens, dans l'expression « travail-famille », « famille » peut référer aux occupations autres que le travail salarié et qui renvoient à l'intimité d'un individu et à sa vie privée (Lachance & Brassard, 2003). Par exemple, les rôles familiaux peuvent sous-entendre celui de parent, de conjoint ou d'époux, celui d'aidant envers un parent âgé, ou encore référer à l'organisation de la maison et aux tâches domestiques, à la vie sociale et aux loisirs (Lachance, Brassard, & Richer, 2002). Ainsi,

les rôles de parent, de conjoint, d'aïdant et de responsable de l'organisation de la maison sont des rôles familiaux principaux qui peuvent être regroupés sous le vocable « famille ».

Le concept de conflits renvoie à l'*hypothèse du déficit*, qui stipule que chaque activité dans laquelle s'engage l'individu requiert une certaine part de temps et d'énergie, ceux-ci étant limités (Goode, 1960). L'implication simultanée dans de multiples rôles de vie peut occasionner des conflits entre ces derniers puisque le temps consacré à une activité ne peut être voué à aucune autre, la tension vécue dans un rôle peut interférer avec un autre et les conduites adéquates dans un rôle peuvent être inappropriées dans un autre (Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977).

Puisque la relation entre le travail et la vie de famille varie dans le temps et selon les circonstances (Evans & Bartolomé, 1984), l'accent dans les recherches devrait être posé sur l'identification des déterminants sociaux et psychologiques (p. ex., situation conjugale, situation familiale, stade de vie) en lien avec les conflits interrôles (Burke & Greenglass, 1987). La majorité des études ayant abordé les conflits travail-famille l'ont fait selon une perspective individuelle. Cette approche peut s'avérer limitée ou restrictive puisqu'il s'agit d'un domaine qui implique plusieurs acteurs sociaux. Par exemple, la vie familiale fait référence non seulement aux conjoints, mais également aux enfants, aux parents âgés et, indirectement, aux proches, aux amis et aux autres membres du réseau social. Considérer d'autres niveaux d'analyse dans l'étude des conflits travail-

rôles familiaux (Aryee, 1992). Ces derniers peuvent être variés (p. ex., parent, conjoint, responsable de l'organisation de la maison) et peuvent différer au plan des attentes et des comportements, d'où l'importance de les traiter spécifiquement (Aryee, 1992; Blanchard-Fields, Chen, & Hebert, 1997). Selon les appariements de rôles dans lesquels l'individu s'engage et qui entrent en rivalité, une variété de conflits travail-famille peut émerger: travail-conjoint, travail-parent et travail-responsable de l'organisation de la maison (Small & Riley, 1990). Dans un souci de simplification, quatre principaux rôles semblent mobiliser la plus grande part de temps et d'énergie de ceux qui les occupent sont abordés dans cette recension des écrits: travailleur, parent, responsable de l'organisation de la maison et de conjoint.

1.2.1. Attributs personnels

Le sexe et l'âge des individus impliqués dans les rôles multiples sont sans contredit parmi les attributs personnels les plus influents. Ils sont des déterminants qui ont un impact considérable sur l'ensemble des autres facteurs qui entrent en lien avec les conflits travail-famille et ils sont liés aux conflits travail-famille (Pearlin, Mullan, Semple, & Skaff, 1990).

1.2.1.1. Sexe

Les données ne convergent pas vers l'existence de différences intersexes en ce qui a trait aux conflits travail-famille. Certaines études concluent que les conflits relèvent davantage du domaine féminin en raison du plus grand engagement des femmes dans la

sphère familiale (Conseil canadien de développement social, 1999; Lundberg, Mardberg, & Frankenhaeuser, 1994; Moore, 1995) et de la simultanéité de leurs rôles (Aryee, 1992). Par ailleurs, l'étude de Babin et Boles (1998) fait état de niveaux de conflits significativement plus élevés chez les hommes. Pour Barnett, Brennan et Marshall (1994), le travail interfère avec le temps et l'énergie consacrés à la famille chez les hommes (conflits travail-famille), alors que la relation est inversement vécue par les femmes, pour qui c'est la famille qui interfère avec le travail (conflits famille-travail). D'autres auteurs appuient des niveaux comparables de conflits interroûles entre les sexes, notamment lorsque les hommes endossent des responsabilités similaires à celles des femmes (Babin & Boles, 1998; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998; Loerch, Russell, & Rush, 1989; Thoits, 1986). Ce constat remet en question les allégations à l'effet que ces conflits relèveraient du domaine féminin. Ainsi, toute personne qui travaille et qui assume un certain nombre de responsabilités familiales y serait prédisposée (Lundberg et al., 1994; St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994). Enfin, Rozier et Hersh-Cochran (1996) constatent qu'en contrôlant le niveau d'engagement dans la carrière, le niveau de conflits travail-famille des hommes et des femmes devient comparable.

1.2.1.2. Âge

L'âge est un facteur souvent considéré dans les recherches sur les conflits entre le travail et la vie familiale (Loscocco & Roschelle, 1991). Selon le stade de vie, l'âge influence l'engagement dans certains rôles et le temps qui lui est consacré (Levinson, 1986; Ward & Spitz, 1998). Par exemple, la vie du jeune adulte s'oriente davantage

famille, tels que le couple à double revenu et le système familial, peut donc constituer une meilleure représentation de la réalité (Lachance & Brassard, 2003). Enfin, des auteurs soulignent l'importance d'étudier distinctement les conflits interrôles des hommes et des femmes (Macewen & Barling, 1994; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992).

La prochaine section traite des facteurs explicatifs susceptibles d'être liés à l'apparition de conflits interrôles et à l'intensité de ces derniers. Ils réfèrent, dans un premier temps, aux attributs ou caractéristiques personnels reliés dans les écrits aux conflits travail-famille. Dans un deuxième temps, l'engagement dans les rôles de vie et les stresseurs issus des divers rôles de vie dans lesquels l'individu s'implique sont explorés (Aryee, 1992; Lachance, Brassard, & Tétreau, accepté). La fin de cette section aborde sommairement les conséquences que peuvent avoir les conflits travail-famille sur le plan individuel d'abord, puis au sein des couples qui doivent conjuguer avec de multiples rôles.

1.2. Facteurs explicatifs des conflits travail-famille

Parmi les facteurs explicatifs, les attributs personnels, notamment l'âge et le sexe, entretiennent des liens avec les conflits travail-famille. De plus, ces derniers peuvent être liés aux degrés d'engagement dans les divers rôles de vie. Jusqu'à présent, rares sont les recherches qui ont abordé les stresseurs issus des rôles de vie en distinguant les divers

vers le travail, alors que la vie privée et la famille deviennent centrales dans les stades plus avancés de la vie adulte (Evans & Bartolomé, 1984). Tel que proposé par les stades de vie de Levinson (1986), le rôle de parent est habituellement occupé par les individus âgés de 17 à 45 ans. Ainsi, la combinaison des rôles multiples a des effets distincts pour chacune des catégories d'âge (Spitze & Logan, 1990).

1.2.2. Engagement dans les rôles

Les tendances canadiennes actuelles font en sorte que de plus en plus d'individus s'engagent simultanément dans plusieurs rôles de vie et dans le travail rémunéré. En plus de s'investir sur plusieurs plans, ils tentent de réussir à tous les niveaux: avoir une carrière stimulante, être un bon parent, être un conjoint présent et aider leurs proches (Johnson et al., 2001). L'engagement dans les rôles réfère à l'importance qu'une personne accorde à une sphère de vie et relève donc davantage d'un investissement émotif que temporel (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986). Selon ces auteurs, les attentes d'un individu à l'égard des rôles du travail et de la vie familiale sont déterminées par les croyances personnelles et les attitudes à propos de l'importance d'un rôle, les standards de performance dans un rôle et la manière dont les ressources personnelles doivent être impliquées pour réussir dans le rôle. L'engagement dans les rôles multiples peut mener à l'exacerbation des conflits travail-famille (Amatea et al., 1986; Aryee, 1992). Selon Aryee (1992), l'implication dans un rôle de vie et le désir d'y réussir pourrait conduire l'individu à y consacrer plus de temps et d'énergie au détriment des autres rôles de vie, le prédisposant au stress. Lorsque l'individu s'engage

intensément dans plusieurs rôles de vie simultanément, sa vulnérabilité au stress s'accentuerait considérablement.

Des divergences subsistent entre les hommes et les femmes sur le plan de leur engagement dans certains rôles de vie. Actuellement, les mères de famille qui souhaitent réussir au plan de la carrière doivent considérer le travail rémunéré comme un rôle primaire dans lequel elles doivent s'investir avec la même intensité que dans leurs rôles familiaux. Pour cette raison, elles sont plus à risque de vivre des conflits travail-famille (Aryee, 1992). De plus, les femmes se distinguent des hommes sur la signification accordée aux divers rôles de vie ainsi que sur la façon de transiger quotidiennement avec ceux-ci (Cook, 1994; Kerpelman & Schvaneveldt, 1999). Alors que l'écart entre les sexes tend à s'amenuiser au plan professionnel (Boles, Johnston, & Hair, 1997), les femmes continuent d'assumer la plupart des responsabilités liées aux rôles familiaux (Greenstein, 1996; Moore, 1995). Des données montrent que les hommes demeurent les principaux pourvoyeurs (Statistique Canada, 1998) et leur implication dans les activités de la maison et les soins prodigués aux enfants n'a pas changé substantiellement (Statistique Canada, 2000). Pourtant, même si leur implication auprès des enfants et au niveau domestique s'est accrue (Fouad & Tinsley, 1997), leur participation dans ces activités demeure inégale à celle des femmes (Greenstein, 1996; Moore, 1995; Statistique Canada, 2000). Malgré cela, Thoits (1992) remarque peu de différences entre les sexes au plan des valeurs et de l'engagement face aux rôles familiaux. Par ailleurs, les hommes semblent conférer la même importance au travail et à la famille, alors que

les femmes conçoivent la famille comme plus centrale. En effet, lorsqu'elles tentent d'équilibrer les demandes provenant du travail et de la vie familiale, les femmes privilégient la famille (Dompierre, 1993; Lyness & Thompson, 1997; Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996). En revanche, même si en apparence les hommes sont plus engagés envers leur travail, lorsque les variables en lien avec la position d'emploi sont contrôlées, les niveaux d'engagement envers le travail s'équivalent chez les deux sexes (Hartung & Rogers, 2000; Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993).

Parmi l'ensemble des études recensées, rares sont celles qui portent une attention particulière à l'engagement dans le rôle de conjoint. Toutefois, les résultats de l'étude de Kerpelman et Schvaneveldt (1999) ne dénotent pas de différence entre les hommes et les femmes sur ce rôle.

1.2.3. Stresseurs liés au travail

Le type d'emploi occupé par un travailleur dépend, entre autres, du temps qu'il y consacre et de l'horaire de travail. Alors qu'en 1983 la Commission d'enquête sur le travail définissait l'emploi à temps partiel comme celui dont le nombre d'heures est inférieur au travail à temps plein, Statistique Canada (2000) situait récemment le point de coupure du temps partiel à moins de 30 heures travaillées sur une base hebdomadaire et du temps plein à 30 heures ou plus. En moyenne, le temps consacré au travail à temps partiel se situe autour de 15 heures par semaine (Tremblay, 1994). Le travail de « neuf à cinq » ne constitue plus la norme (Johnson et al., 2001) et le travail à temps partiel est la

forme d'emploi atypique dont la croissance est la plus rapide actuellement (Bédard & Grignon, 2000; Statistique Canada, 2000). Par ailleurs, il semble que le travail à temps plein soit associé à plus de conflits et de stress que le temps partiel (Johnson et al., 2001), et ce particulièrement chez les femmes (Ginn & Sandell, 1997), parce qu'il réduit le temps et l'énergie disponibles pour répondre aux demandes familiales (Fredriksen & Scharlach, 1997; Stephens, Franks, & Atienza, 1997).

Le choix d'un emploi à temps partiel peut être une solution aux conflits interrôles pour certains travailleurs qui assument le rôle de parent (Dompierre, 1993; Johnson et al., 2001). L'expérience est particulièrement marquée chez les mères d'enfants d'âge préscolaire (Izraeli, 1993). En effet, les nouveaux parents semblent adopter des orientations contraires. Alors que les pères augmentent le nombre d'heures dédiées au travail afin d'assumer le rôle de pourvoyeur (Kaufman & Uhlenberg, 2000), les mères tendent à allouer moins de temps au travail, particulièrement lors de la première grossesse. Il est aussi fréquent que les mères ne reprennent pas le même rythme de travail après la naissance du bébé (Presser, 1995). Somme toute, les femmes accordent significativement moins de temps au travail rémunéré (Ginn & Sandell, 1997; Rozier & Hersch-Cochran, 1996; Statistique Canada, 1998, 1999) et sont moins nombreuses à détenir un emploi à temps plein que les hommes (Marsden et al., 1993). Même lorsqu'elles ont un emploi à temps plein, les femmes travaillent moins d'heures que les hommes (Johnson et al., 2001). En outre, les différences intersexes retrouvées dans les résultats de l'étude de Ginn et Sandell (1997) sur le plan des conflits disparaissent

lorsque le nombre d'heures de travail est contrôlé, d'où l'importance de considérer cette variable dans l'étude des conflits entre les rôles multiples.

1.2.4. Stresseurs familiaux

Les stresseurs familiaux réfèrent généralement aux demandes parentales, à l'organisation de la maison et à la répartition des tâches entre les partenaires.

Chez les parents, le nombre d'enfants et leur âge, surtout lorsqu'ils sont d'âge préscolaire (Conseil canadien de développement social, 1999; Lundberg et al., 1994) ou adolescent (Stephens, Townsend, Martire, & Druley, 2001) ont un impact sur les demandes familiales et l'implication sous-jacente, sur l'organisation de la maison et du travail domestique et les conflits travail-famille (Lundberg et al., 1994). Les jeunes adultes d'aujourd'hui quittent le nid plus tardivement (Mitchell, 2000), le plus souvent pour des raisons financières attribuables au chômage élevé chez cette population (Schwartz & Scott, 2000) ou aux études universitaires (Baker, 1996). Même s'il existe une différence au plan des demandes parentales dépendamment de l'âge des enfants (Spitze et al., 1994), cela ne signifie pas pour autant que les enfants plus âgés soient moins exigeants. En fait, bien qu'ils puissent s'avérer un soutien précieux, les enfants et même le conjoint peuvent aussi représenter des demandes supplémentaires qui entrent en compétition avec les autres (Starrels, Ingersoll-Dayton, Neal, & Yamada, 1995).

Par ailleurs, le nombre d'heures dédiées aux travaux ménagers est lié aux demandes parentales (Johnson et al., 2001; Statistique Canada, 1998; Swanson, Power, & Simpson, 1998) et semble toujours teinté d'iniquité, en défaveur des femmes (Johnson et al., 2001). En effet, les femmes accomplissent toujours la plupart des travaux domestiques et consacrent beaucoup plus de temps à la famille que les hommes (Statistique Canada, 1998) et ce, peu importe leur statut d'emploi (Shelton, 1990). Selon Deater-Deckard et Scarr (1996), les pères contemporains allouent plus de temps à leurs enfants que leurs prédecesseurs. Puisqu'ils assument une part accrue de soins aux enfants, les hommes risquent d'être plus affectés par des conflits travail-famille (Kaufman & Uhlenberg, 2000). Enfin, les couples de parents, comparativement aux couples sans enfant, vivent une diminution des interactions maritales et une baisse du temps de loisirs qu'ils peuvent partager ensemble (Hill, 1988; Johnson et al., 2001; Pimentel, 2000).

Lorsque les deux conjoints travaillent, les tâches liées à la famille (soins aux enfants, tâches ménagères, etc.) doivent souvent être réparties entre les deux conjoints. S'il est démontré que les hommes prennent davantage part aux tâches liées à la famille, il persiste une grande disparité entre les sexes en ce qui concerne leur répartition (Kramer & Kipnis, 1995). Toutefois, même si les femmes rapportent être l'objet d'une inégalité au niveau du partage des tâches domestiques, elles ne se disent pas nécessairement insatisfaites de cette répartition (Lachance, Brassard, & Tétreau, accepté). Tingey, Kiger et Riley (1996) rappellent que certaines femmes retirent toujours fierté et gratification de

leurs responsabilités familiales, ce qui peut expliquer qu'elles ne perçoivent pas forcément le partage de ces tâches comme étant injuste ou coûteux. D'un autre côté, les hommes tendent à sous-estimer la contribution des femmes en regard des travaux domestiques (Wilkie, Ferree, & Ratcliff, 1998). Selon Harenstam et Bejerot (2001), les familles à double revenu où les deux partenaires partagent équitablement les tâches domestiques vivent moins de difficultés de conciliation travail-famille.

1.3. Conséquences des conflits travail-famille

Plusieurs études portant sur les conflits entre les rôles de travailleur, de parent et de conjoint démontrent des liens entre les conflits interrôles et certaines composantes de la qualité de vie. En guise d'indication, il s'agit, entre autres, de la satisfaction au travail, la satisfaction et l'ajustement marital, la cohésion et la satisfaction familiale, l'efficacité du réseau de soutien social, la satisfaction de vie ainsi que la santé physique et mentale (Ahmad, 1996; Burley, 1995; Lachance, 1998; Matthews, Conger, & Wickrama, 1996; Thomas & Ganster, 1995).

1.3.1. Ajustement dyadique

Peu de recherches ont porté une attention particulière à l'ajustement des couples qui concilient travail et vie de famille. Tout d'abord, il y a lieu de définir la notion d'ajustement dyadique. Les liens entretenus entre l'ajustement dyadique et les conflits travail-famille sont exposés dans un deuxième temps.

Pour l'évaluation de la qualité de la relation de couple, les chercheurs emploient une terminologie variée: satisfaction conjugale, adaptation conjugale ou ajustement dyadique (Bradbury, Fincham, & Beach, 2000). Cependant, il n'y a pas consensus entre les auteurs en ce qui concerne la définition de cette notion. Certains auteurs abordent l'ajustement dyadique en tant que concept unidimensionnel, c'est-à-dire qu'ils recourent à un ou deux items pour en faire l'évaluation. En revanche, d'autres chercheurs le conçoivent comme une variable multidimensionnelle en ce sens qu'ils distinguent plusieurs facteurs sous-jacents à l'ajustement et privilégiennent l'utilisation de plusieurs items afin d'en faire l'examen (Fincham & Linfield, 1997). Ceux-ci supposent que l'ajustement dyadique peut être défini comme un processus d'adaptation dynamique, incluant diverses dimensions, par exemple, la cohésion du couple, le consensus sur les aspects importants de la relation, la satisfaction envers la relation (ou bonheur conjugal) et l'expression affective. Ainsi, l'ajustement peut être estimé qualitativement sur un continuum allant de « mal ajusté » à « bien ajusté » (Spanier, 1976).

Chez les couples de travailleurs, il semble que les plus jeunes (mitan) vivent plus de conflits conjugaux que les plus âgés (Levenson et al., 1993). Par ailleurs, les résultats de plusieurs recherches portant sur les conflits travail-famille concordent en relevant que les femmes connaissent globalement un plus piètre ajustement dyadique lorsqu'elles sont comparées aux hommes en général (Cooper & Davidson, 1982; Dasgupta & Basu, 2001; Fowers, 1991; Shek, 1995). À l'intérieur de la dyade conjugale, les femmes sont également plus insatisfaites de leur vie de couple que leurs conjoints (Schumm,

Bollman, & Jurich, 1997; Schumm, Resnick, Bollman, & Jurich, 1998; Schumm & Silliman, 1996; Schumm, Webb, & Bollman, 1998). Toutefois, en opposition aux recherches précédentes, d'autres études effectuées auprès de professionnels ne repèrent pas de différence dans le niveau d'ajustement dyadique (Burley, 1995; Taylor, Madill, & Macnab, 1990).

L'engagement dans le rôle de conjoint est un des indicateurs les plus fortement liés à l'ajustement dyadique. En effet, s'impliquer activement dans le rôle de conjoint et y consacrer du temps est associé à une réduction des problèmes conjugaux et à un meilleur ajustement dyadique chez les deux partenaires (Clements & Swensen, 2000). Par ailleurs, l'éducation des enfants représente le terrain de désaccord le plus fréquemment rapporté par les couples d'âge moyen (Levenson et al., 1993). Toutefois, la satisfaction des épouses s'accroît lorsque leur conjoint consacre plus de temps à la famille (Schumm et al., 1998). De plus, le statut d'emploi du conjoint ou de la conjointe est lié à la satisfaction maritale. En effet, les couples à un seul revenu vivent moins de conflits conjugaux que les couples où les deux partenaires travaillent, lesquels ont un piètre ajustement marital (Dasgupta & Basu, 2001).

La division des tâches aurait une forte influence sur la qualité du mariage (Pimentel, 2000). Selon Baker et al. (1996), une répartition des tâches satisfaisante et équitable est liée à un mariage plus sain. Selon ces auteurs, prévoir des arrangements concernant les finances, le temps et les tâches ménagères sont des aspects critiques de la

satisfaction conjugale au quotidien. La division des tâches dépend des sexes, des valeurs idéologiques et du type de mariage (simple ou double revenu). Les femmes accordent une place prédominante à l'équité dans le partage des rôles en tant qu'indicateur de la satisfaction maritale (Fowers, 1991). Quant à eux, les hommes sont plus satisfaits de la répartition des tâches liées à l'organisation de la maison que les femmes (Baker et al., 1996; Kitamura, Aoki, Fujino, Ura, Watanabe, & Fujihara, 1998). Toutefois, il faut préciser que les couples où l'homme est satisfait de la répartition des tâches alors que la femme ne l'est guère sont souvent des couples où la répartition peut être qualifiée de traditionnelle, c'est-à-dire où la femme assume la majorité des tâches liées à la famille et aux travaux domestiques (Grote, Frieze, & Stone, 1996). Cela expliquerait pourquoi le partage équitable des tâches pour les femmes prédit leur satisfaction maritale, alors qu'ils prédisent des tensions maritales chez les hommes (Rabin & Shapira-Berman, 1997). En ce sens, les couples dont les deux partenaires travaillent sont généralement moins satisfaits en ce qui concerne la répartition du temps entre eux et la répartition des tâches liées à l'organisation de la maison que les couples dont un seul des conjoints travaille à temps plein (Baker et al., 1996). Enfin, le fait d'avoir des enfants peut être associé à une plus pauvre qualité maritale, potentiellement en raison de l'inégalité grandissante de la répartition des tâches domestiques (Pimentel, 2000).

1.4. Génération sandwich

La plupart des écrits recensés portant sur les conflits travail-famille n'ont pas considéré cette problématique en y incluant un rôle familial additionnel, le rôle d'aïdant

familial. Il y a tout lieu de croire que des difficultés de conciliation entre le travail et les rôles familiaux sont envisageables en considérant l'ajout de ce rôle supplémentaire à l'ensemble des autres rôles familiaux dans lesquels certains individus s'engagent (Lachance & Brassard, 2003; Lachance et al., 2002).

En plus d'influencer la participation des individus dans les rôles de travailleur et de parent, l'âge des individus affecte leur engagement dans les soins dispensés à un parent en perte d'autonomie (Ingersoll-Dayton, Starrels, & Dowler, 1996; Pearlin et al., 1990). Les travailleurs qui assument des responsabilités conjugales et parentales et qui sont susceptibles d'être soumis au même moment aux exigences découlant de l'implication dans le rôle d'aidant familial font partie d'un groupe singulier. Suscitant l'intérêt des chercheurs contemporains, ce groupe est nommé aidants de la « génération sandwich » ou « génération intermédiaire » parce qu'ils sont sollicités pour répondre à des demandes provenant de deux générations différentes (Seaward, 1999). Dans la nomenclature générale, le terme « génération sandwich », en plus de signifier être engagé activement et simultanément dans les responsabilités de soins aux enfants et de soins aux parents âgés (Loomis & Booth, 1995), possède deux niveaux de signification. Au plan structurel, il fait référence à la cohorte de la génération intermédiaire, prise « en sandwich » entre les générations plus vieilles et plus jeunes de la population. Au plan individuel, cela réfère aux adultes du mitan de leur vie qui sont simultanément engagés dans des échanges relationnels avec leurs enfants, généralement devenus adolescents ou jeunes adultes, et leurs parents âgés, qui font face aux épreuves de la vieillesse. Il faut

spécifier que les échanges intergénérationnels ne signifient pas automatiquement qu'une aide quantifiable soit apportée à travers l'échange, pas plus qu'ils ne déterminent un sens de l'échange entre les générations plus prévalent que l'autre (Ward & Spitze, 1998).

Les travaux de Brody (1981) sont à l'origine de la vision de la combinaison des rôles multiples de la génération mitoyenne en tant que problématique particulière (cité dans Loomis & Booth, 1995). Il y a 20 ans, la minorité de femmes qui combinait mariage, être mère, travailler et prendre soin de parents âgés était particulièrement affectée par cette expérience éprouvante (Brody, 1985). Encore aujourd'hui, faire partie de la génération sandwich peut être perçu comme une somme de demandes sans précédent en terme de temps et d'énergie susceptible d'affecter le bien-être des aidants familiaux (Loomis & Booth, 1995). Toutefois, Ward et Spitze (1998) indiquent que l'expérience des responsabilités multigénérationnelles ne conduit pas systématiquement toute personne qui s'y engage vers un sentiment d'être écrasé sous le poids des demandes. Or, même si les familles prises en sandwich entre deux générations dont les demandes sont potentiellement compétitives constituent l'exception plutôt que la règle, elles peuvent être confrontées à de hauts niveaux de stress (Ward & Spitze, 1998). Les études portant sur le stress qui peut découler des échanges de soins multigénérationnels se sont centrées principalement sur leur impact au plan du bien-être individuel (Ward & Spitze, 1998).

À titre indicatif, divers motifs justifient l'implication dans ce rôle, dont certains sont propres à l'aidant (sentiment de culpabilité, d'obligation), d'autres sont reliés à l'aidé (pressions, état de santé) ou encore sont extérieurs à la volonté de l'aidant (non-disponibilité des autres membres de la fratrie ou du conjoint) (Guberman, 1999). En outre, plusieurs aspects reliés au rôle d'aidant, notamment concernant le parent et sa perte d'autonomie fonctionnelle, peuvent avoir des conséquences sur le degré d'engagement de l'aidant dans le rôle, voire son retrait du rôle (Pearlin et al., 1990). Par exemple, la durée de la maladie, notamment lorsque l'atteinte est chronique, implique un engagement à long terme (Acton & Miller, 1996). Bien que la charge incombant aux aidants s'accentue selon la sévérité de l'atteinte et la perte d'autonomie fonctionnelle (Vetter, Krauss, Steiner, Kropp, Möller, Moises, & Köller, 1998), la plupart des aidants demeurent impliqués et continuent à prodiguer des soins même lorsqu'ils font face à des épreuves et du stress croissants (Kinney & Stephens, 1989). Les tâches de soins effectuées par les aidants sont multiples. Elles ont un impact sur l'engagement dans ce rôle et requièrent parfois une disponibilité presque constante. Les aidants doivent prodiguer des soins directement liés à la maladie, tels administrer les médicaments et traitements divers, donner des injections, et voir aux soins quotidiens, tels nourrir, vêtir, faire la toilette. Dans certains cas, la survie du malade peut dépendre des soins offerts (Barnes, Given, & Given, 1995; Lachance et al., 2002).

Frederick et Fast (1999) situent la moyenne d'âge des aidants de la génération sandwich à 46 ans pour les femmes et à 44 ans pour les hommes. Spillman et Pezzin

(2000) identifient la cohorte des 45 à 54 ans comme étant le groupe d'âge où il est plus fréquent d'avoir des responsabilités contiguës liées aux soins des enfants et au travail rémunéré.

Qu'elles soient filles ou belles-filles, les femmes procurent plus de soins aux parents âgés (Lavoie et al., 1998; Starrels et al, 1997), elles y consacrent beaucoup plus d'heures que les hommes (Frederick & Fast, 1999) et les soins qu'elles prodiguent sont plus exigeants que ceux que fournissent les hommes (Spitze et al., 1994). Elles offrent plus de soutien social et exécutent plus de tâches ménagères. Il n'y a toutefois pas de différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la quantité de soins de santé donnés et de tâches de gestion effectuées (Ingersoll-Dayton, Starrels, & Dowler, 1996). Chez les travailleurs, le nombre d'aidants principaux qui occupent un emploi à temps plein s'accroît (Spillman & Pezzin, 2000). Malgré des estimations qui indiquent que la participation des travailleurs masculins en tant qu'aidants principaux tend à augmenter, les hommes sont moins souvent actifs dans les soins à un parent en perte d'autonomie (Spillman & Pezzin, 2000). Par ailleurs, les femmes qui travaillent à temps partiel ajustent davantage leur travail rémunéré que celles qui travaillent à temps plein (Pohl, Collins, & Given, 1998). Fait contradictoire, les travaux de Starrels et al. (1995) ont permis de constater que les employés qui travaillent le plus grand nombre d'heures sont ceux qui allouent le plus de temps aux soins à leur parent âgé. À ce propos, Martire, Stephens et Atienza (1997) notent que, dans une certaine mesure, le temps consacré au travail peut avoir un effet bénéfique chez certains aidants, en contrant les conséquences

adverses du stress lié aux soins, alors que s'impliquer davantage dans le rôle d'aidant aurait un effet néfaste sur leur santé.

Peu d'études sur la conciliation travail-famille ont considéré les individus faisant partie de la génération intermédiaire qui occupent le rôle d'aidant d'un parent âgé (Loomis & Booth, 1995; Stephens, Townsend, Martire, & Druley, 2001). Malgré la rareté des écrits sur le sujet, des auteurs ont observé que les adultes de la génération sandwich qui prennent soin d'une personne ayant des incapacités, qui se consacrent à un travail exigeant et qui s'occupent de ses enfants au même moment sont enclins à subir des conflits interrôles (Fredriksen & Scharlach, 1999; Seaward, 1999; Starrels et al., 1997). En effet, parce qu'ils sont toujours présents au sein de la population active, il semble que les aidants plus jeunes soient davantage sujets à vivre des difficultés lorsqu'ils tentent de concilier leurs divers rôles de vie avec celui d'aidant (Kramer & Kipnis, 1995). Des études ont démontré que les demandes du rôle d'aidant et du rôle de travailleur interfèrent fréquemment l'un avec l'autre (Aneshensel, Pearlin, Mullan, Zarit, & Whitlatch, 1995; Barling, Macewen, Kelloway, & Higginbottom, 1994; Gignac, Kelloway, & Gottlieb, 1996; Stephens et al., 2001; Stephens et al., 1997). À ce propos, l'étude de Stephens et al. (2001) rapporte que la presque totalité des femmes engagées dans les rôles multiples indiquent vivre des conflits entre les rôles d'aidante, de mère, d'épouse et de travailleuses, et c'est le rôle d'aidant qui est perçu comme étant principalement à l'origine des conflits rapportés. Toutefois, les auteurs insistent pour

rappeler que le rôle d'aidant n'interfère pas systématiquement avec tous les autres rôles de vie.

Puisque les quelques recherches ayant traité des conflits entre les rôles d'aidant, de parent et de travailleur ont porté majoritairement sur des populations féminines, peu de différences entre les sexes ont été dégagées et celles qui sont relevées dans les écrits sont contradictoires. Selon certains auteurs, les femmes sont plus enclines au stress en raison de la combinaison des rôles multiples avec celui d'aidant que leurs homologues masculins (Ingersoll-Dayton et al., 1996; Starrels et al, 1997). En revanche, Spitz et al. (1994) ont trouvé que les aidantes ne semblent pas affectées par la multiplicité des rôles, alors que les hommes aidants vivent davantage de tensions liées aux demandes conflictuelles des divers rôles. Les auteurs expliquent ces résultats par le fait que les femmes seraient socialement conditionnées à ce type de responsabilités multiples, alors que les hommes, historiquement, n'y seraient guère préparés.

Chez les individus qui combinent les rôles multiples à celui d'aidant, le stress vécu dans le rôle d'aidant peut déborder et s'étendre dans d'autres domaines de vie et rôles sociaux et causer des occasions de conflits (Pearlin et al., 1990). À titre indicatif, chez les aidants, des études démontrent la présence de liens entre les conflits travail-famille et la santé physique (Conseil canadien de développement social, 1999; Krach & Brooks, 1995), la détresse psychologique (Fredriksen & Scharlach, 1999; Loomis & Booth, 1995), la satisfaction de vie (Conseil canadien de développement social, 1999) et la

satisfaction face au rôle d'aidant (Lauzon et al., 1998; Nolan, Grant, & Keady, 1996). Stephens et al. (2001) expliquent que les conflits interrôles surviennent parce que le stress vécu dans le rôle d'aidant limite la quantité de temps et d'énergie disponible pour les autres rôles et les autres partenaires de rôles, par exemple, le conjoint. La situation maritale des femmes impliquées dans les soins à un parent âgé est liée aux difficultés qu'elles vivent en occupant ce rôle (Brody, Litvin, Hoffman, & Kleban, 1992). En effet, les aidantes qui se disent les plus affectées par les conflits travail-famille sont celles dont les enfants sont adolescents (âgés entre 12 et 18 ans) et dont le mariage est de plus longue durée (Stephens et al., 2001). Pour les aidantes, le conjoint n'est pas nécessairement une source de soutien, puisqu'il peut également représenter des demandes qui entrent en compétition avec celles liées au rôle d'aidant, d'où la possibilité de conflits conjugaux (Guberman, 1999).

Peu d'études se sont attardées à l'impact des conflits résultant de la combinaison des rôles de travailleur et de parent en considérant l'apport de l'ajout du rôle d'aidant sur la dynamique conjugale (Lachance et al., 2002). Celles qui l'ont fait ont apporté des résultats contradictoires. Pour les aidants aux rôles multiples, la relation maritale peut être envahie par l'ensemble des engagements familiaux et responsabilités du travail, ce qui peut affecter la qualité maritale (Ward & Spitz, 1998). Les difficultés déjà identifiées chez les couples de parents peuvent possiblement être amplifiées par l'ajout du rôle d'aidant (Lachance et al., 2002). En ce sens, des études ont démontré que des conflits peuvent survenir entre les rôles d'aidant et de conjoint (Barling et al., 1994;

Stephens & Franks, 1995; Stephens et al., 2001). De plus, en réduisant le temps et l'énergie disponible pour l'interaction entre les partenaires, le rôle d'aidant familial peut interférer avec le rôle de conjoint, et éventuellement créer des sentiments de négligence ou d'iniquité dans le partage des tâches domestiques (Sujor & Pillemer, 1994) ou encore l'impression qu'ils ont trop peu de temps et d'énergie à consacrer à d'autres activités (Ward & Spitze, 1998). Dans l'étude longitudinale de Loomis et Booth (1995), comparés aux couples qui n'assument pas cette responsabilité supplémentaire, ceux qui s'impliquent dans le rôle d'aidant sentent beaucoup plus fréquemment que la division des tâches est inéquitable. Il faut toutefois noter que la relation conjugale peut être perçue positivement en tant que source de gratification et de soutien pour les aidants qui combinent de multiples rôles (Ward & Spitze, 1998). Dans ce sens, Loomis et Booth (1995) rappellent que la satisfaction maritale est généralement élevée au mitan de la vie. C'est pourquoi ces auteurs constatent que les soins intergénérationnels ont un impact négatif sur la durée du mariage, mais n'affectent pas la satisfaction maritale. Enfin, Ward et Spitze (1998) soulignent que les activités liées aux soins à un parent, l'âge et le sexe de l'aidant et de son conjoint, de même que la présence d'enfants en bas âge peuvent avoir des conséquences différentes sur l'ajustement dyadique des couples d'aidants.

1.5. Modèle conceptuel

Ce projet de recherche s'appuie sur le modèle conceptuel formulé par Aryee (1992). Celui-ci conçoit que les conflits entre le travail et les rôles familiaux résultent de

facteurs explicatifs liés aux attributs personnels, à l'engagement dans les rôles de vie et aux stresseurs liés aux diverses sphères d'investissement (voir Figure 1). Les divers types de conflits travail-famille qui peuvent être engendrés par les combinaisons de rôles (travail-conjoint, travail-parent, travail-responsable de l'organisation de la maison) peuvent avoir des conséquences adverses sur les individus, les couples et le milieu de travail. Le modèle de Aryee (1992) se concentre principalement sur les rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de l'organisation de la maison. Pour les fins de la présente recherche, le modèle a été adapté de façon à inclure les principaux facteurs à considérer lors de l'ajout du rôle d'aidant familial.

Selon le modèle conceptuel, les conflits travail-famille s'expliquent par les antécédents relatifs à l'engagement dans les rôles, les stresseurs familiaux et les stresseurs du travail. Pour la présente étude, les stresseurs issus de l'engagement dans le rôle d'aidant sont ajoutés. L'engagement réfère aux attentes personnelles d'un individu (Amatea et al., 1986) dans les rôles qu'il occupe: les rôles de travailleur, de conjoint, de parent, de responsable de l'organisation de la maison et d'aidant. Il est lié aux stresseurs découlant des divers rôles de vie dans lesquels l'individu choisit de s'investir. Les stresseurs familiaux font référence aux exigences parentales (p. ex., âge, nombre d'enfants), aux tâches domestiques et à la répartition des tâches liées à l'organisation de la maison. Les stresseurs liés au travail renvoient principalement au nombre d'heures qui sont dédiées au travail. Pour les stresseurs liés aux soins prodigués à un parent âgé, le nombre d'heures consacrées à ces tâches ainsi que la répartition des tâches de soins entre

les conjoints constituent les principaux stresseurs découlant de l'engagement dans le rôle d'aidant. L'engagement dans les rôles et les stresseurs liés à chacun des rôles sont associés aux conflits travail-famille, qui eux, ont des conséquences sur l'individu et sa famille. Les conflits peuvent être divers: conflits travail-conjoint, travail-parent, travail-organisation de la maison et conflits travail-aidant. Les conflits travail-famille entretiennent des liens avec l'ajustement dyadique des couples d'aidants en tant que conséquence. Cette recherche pose principalement un regard sur l'impact résultant des conflits travail-famille sur l'ajustement dyadique ou la satisfaction maritale des couples d'aidants.

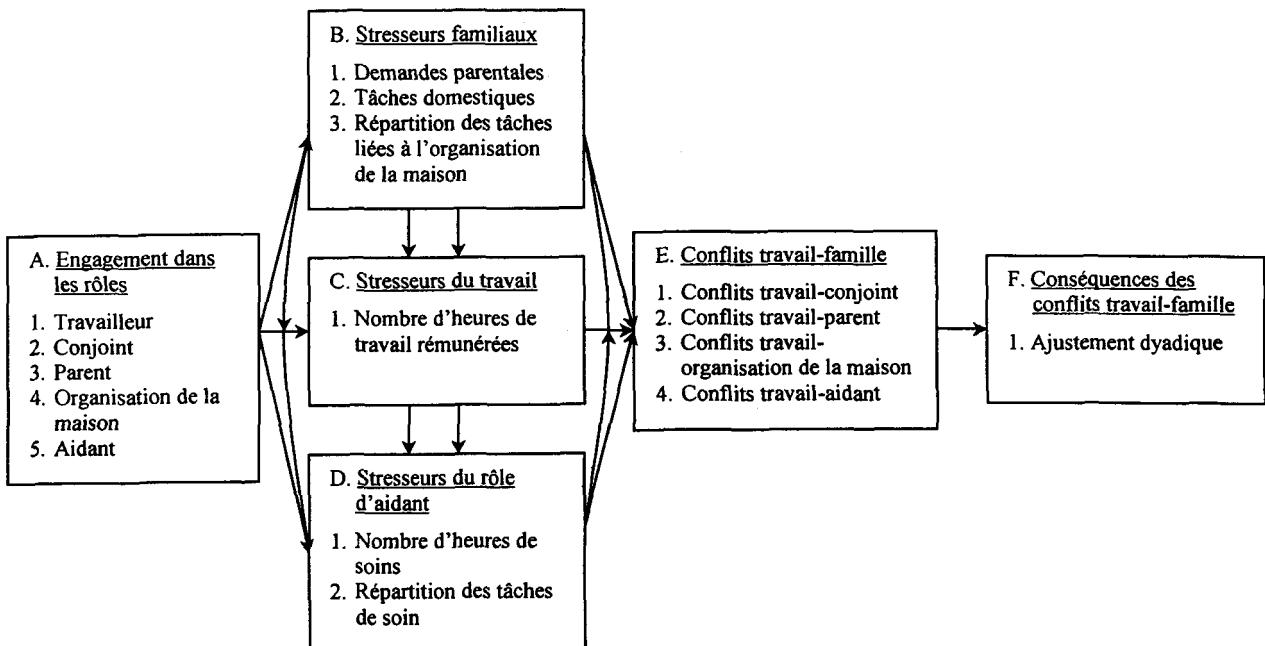


Figure 1. Antécédents et conséquences des conflits travail-famille selon une adaptation du modèle conceptuel de Aryee (1992).

1.6. Hypothèses et questions de recherche

Suivant la recension des écrits et le modèle de Aryee (1992), trois hypothèses et quatre questions de recherche sont formulées.

H₁: Les femmes sont plus engagées dans les rôles familiaux (parents, responsable de l'organisation de la maison, aidant) que leurs conjoints, qui eux, sont davantage investis dans le rôle de travailleur.

Q₁: Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'engagement dans le rôle de conjoint?

H₂: Les femmes rapportent plus de conflits entre leur travail et les rôles familiaux (conjoint, parent, responsable de l'organisation de la maison, aidant) que leurs conjoints.

Q₂: Est-ce que l'écart entre les sexes est plus grand pour certains types de conflits?

Q₃: Est-ce que certains types de conflits sont plus prépondérants que d'autres?

H₃: Les femmes rapportent un plus piètre ajustement dyadique que leurs conjoints.

H₄: De hauts niveaux de conflits entre le travail et les rôles familiaux sont associés à un moindre ajustement dyadique.

Q₄: Quels sont les types de conflits qui sont les plus fortement associés à l'ajustement dyadique?

CHAPITRE 2

Méthode

Ce chapitre se divise en quatre parties distinctes. En premier lieu, l'échantillon des couples ayant participé à l'étude est décrit sommairement. Puis, le déroulement de l'expérimentation et les considérations d'ordre éthique sont exposés. Enfin, la description des divers instruments de mesure utilisés aux fins de cette recherche complète cette section.

2.1. Participants

Ce mémoire de maîtrise s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche plus vaste qui vise à identifier les stratégies individuelles, conjugales, familiales et sociales qui permettent aux couples d'aidants de la génération sandwich de concilier l'ensemble de leurs rôles de vie. L'échantillon de la présente étude est constitué de 45 couples d'aidants de la génération sandwich. Pour participer à la recherche, au moins l'un des conjoints du couple devait consacrer depuis au moins trois mois, un minimum de 3,5 heures par semaine (Frederick & Fast, 1999) aux soins ou à l'aide d'un parent en perte d'autonomie fonctionnelle, invalidante et chronique, nuisant à l'accomplissement d'activités quotidiennes. Les deux conjoints occupent un emploi rémunéré. Ils ont à leur charge un ou plusieurs enfants de moins de 21 ans, habitant sous le même toit (Statistique Canada, 1971; Statistique Canada, 2001). La taille échantillonnale a été déterminée de façon à assurer une puissance minimale de 0,80 pour les analyses

statistiques retenues en considérant un seuil de signification de 5 % et une ampleur moyenne de l'effet (Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996).

2.2. Déroulement

La présente étude repose sur un devis de recherche transversal et corrélational. Les participants sont appelés à participer à l'étude par le biais de diverses méthodes de recrutement. Ils ont été sollicités à travers la province de Québec, majoritairement dans les régions de Montréal et du Saguenay-Lac-St-Jean. Une bonne part des couples (31,2 %; $n = 14$) a accepté de prendre part à l'étude à la suite d'une demande de services auprès d'institutions publiques (CLSC, CHSLD/centre de jour, centre hospitalier et municipalités). D'autres participants ont été abordés par le biais de réseaux communautaires (fondations diverses, organismes communautaires, centres de la petite enfance, coopératives de services à domiciles, syndicats) (35,4 %; $n = 16$) et d'organismes du domaine privé (résidences privées pour personnes âgées) (6,7 %; $n = 3$). De plus, certains couples de participants (11,1 %; $n = 5$) ont été recrutés via des annonces dans les médias (télévision, radio, journaux locaux et affiches). Enfin, quelques répondants ont été recommandés par un ami ou un autre participant (15,5 %; $n = 7$).

La méthode d'échantillonnage consécutif a été employée, prélevant les participants au fur et à mesure qu'ils font appel aux services des milieux concernés ou qu'ils répondent aux annonces. Dans les milieux institutionnels publics, des intervenants sont

chargés d'identifier les couples répondant aux critères de sélection. Ils leur proposent de participer à l'étude, recueillent leur consentement et transmettent les coordonnées des volontaires au responsable de la recherche. Le coordonnateur téléphone aux participants et s'assure, par le biais d'une grille de pré-entrevue, qu'ils répondent aux critères de sélection (Appendice A). Il leur explique les buts de l'étude et les modalités entourant leur participation. Puis, il fixe un rendez-vous entre les couples de participants et un interviewer. Lors de la rencontre d'entrevue, les couples signent le formulaire de consentement (Appendice B) et répondent au questionnaire autoadministré (Appendice C). L'interviewer s'assure qu'ils complètent individuellement le questionnaire et leur en fait la lecture au besoin. La durée moyenne de l'entretien est estimée entre 60 et 90 minutes. Enfin, une fois la rencontre terminée, l'interviewer fait part de ses observations en complétant le rapport d'entrevue (Appendice D).

2.3. Considérations d'ordre éthique

Cette recherche amène à considérer avec attention trois éléments déontologiques: le consentement des répondants, l'anonymat de leurs réponses et une stratégie de soutien aux participants. Afin d'obtenir le consentement éclairé des répondants, ceux-ci sont informés du but de la recherche et de la procédure qui assure l'anonymat pour la collecte et le traitement des données. Dans le but de préserver la confidentialité des participants, tout au long de l'étude, les noms des participants sont substitués par des numéros et n'apparaissent ni sur les questionnaires, ni dans les fichiers informatisés. Les questionnaires sont conservés sous clé et seules les personnes ayant signé la déclaration

d'honneur ont accès aux données. Les résultats sont présentés à l'aide de mesures de tendances centrales et se rapportent non pas aux individus, mais aux groupes de participants. Le matériel sera détruit cinq ans après la cueillette. Les aidants sont informés de leur entière liberté de participation et que pour tout inconfort psychologique ressenti, une stratégie de soutien ou de référence est prévue. Enfin, le projet a reçu l'approbation du Comité institutionnel de déontologie de la recherche de l'UQAC.

2.4. Instruments

La majorité des instruments sélectionnés pour la présente étude ont fait l'objet d'une validation en langue française et la plupart d'entre eux ont déjà été employés auprès d'aidants de personnes âgées en perte d'autonomie fonctionnelle ou dans le contexte de recherches sur la conciliation travail-famille. Il s'agit d'outils permettant de prélever les données sociodémographiques et familiales des répondants dans un premier temps. Puis, les instruments qui permettent d'évaluer les niveaux d'engagement dans les rôles ainsi que la répartition des tâches sont présentés. Enfin, les outils qui servent à examiner les principales variables dépendantes, soit les conflits entre le travail et les rôles familiaux et l'ajustement dyadique complètent cette section.

2.4.1. Données sociodémographiques et familiales

Plusieurs informations concernant le contexte de vie des couples d'aidants sont obtenues en utilisant le libellé des questions de l'Enquête sociale et de santé de 1998 (Gouvernement du Québec, 2001). Il s'agit de renseignements d'ordre personnel (p. ex.,

âge, sexe, lien avec l'aidé, scolarité, revenu et perception du statut économique), concernant leur travail (p. ex., type de poste occupé, horaire de travail) et leur contexte de vie familiale (p. ex., nombre et âge des enfants, durée de la relation conjugale). Ces questions procurent également des indications au sujet du parent (p. ex., âge, sexe, contexte résidentiel).

2.4.2. Engagement dans les rôles de vie

L'engagement dans les rôles de vie est examiné à l'aide de l'adaptation française (Lachance & Tétreau, 1999) du *Life Role Salience Scale* (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986) qui évalue l'importance de quatre rôles principaux (travailleur, parent, conjoint, responsable de l'organisation de la maison) dans la définition de soi et l'investissement des ressources personnelles pour assurer le succès dans ces rôles ou les développer. Quarante items servent à mesurer ces dimensions pour chacun des rôles à l'aide d'une échelle d'attitudes en cinq points. Cet outil a été traduit et l'étude psychométrique auprès de 468 adultes québécois montre que les coefficients alpha sont très satisfaisants. Les analyses factorielles et les corrélations entre les échelles appuient une solution à quatre facteurs correspondant à chacun des rôles (Lachance & Tétreau, 1999). En raison de la forte corrélation entre l'échelle d'engagement et celle de valorisation, aux fins de cette recherche, seuls les items de la dimension d'engagement dans les rôles ont été retenus. De plus, cinq items portant sur l'engagement dans le rôle d'aidant sont ajoutés. Les coefficients alpha obtenus à partir des données de cette recherche sont respectivement de 0,80 pour le rôle de travailleur, 0,71 pour le rôle de

parent, 0,67 pour le rôle de conjoint, 0,79 pour le rôle de responsable de la maison et 0,76 pour le rôle d'aidant.

2.4.3. Répartition des tâches

La répartition des tâches à la maison entre les partenaires du couple est relevée à l'aide d'une adaptation de l'échelle de Tanguay (2003) élaborée aux fins de la présente recherche (Lachance, Maltais, & Ducharme, 2002-2004). L'adaptation utilisée comporte 14 items représentant des tâches et des activités liées à l'organisation de la maison, qui sont évalués sur une échelle de type Likert allant de 1 (complètement assumée par une autre personne) à 5 (complètement assumée par moi-même). Les résultats obtenus à la suite d'une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax auprès de l'échantillon appuient une solution à quatre facteurs expliquant 68 % de la variance: les soins aux enfants (33 %), les travaux domestiques (16 %), les tâches masculines (11 %) et les autres tâches (8 %). Les coefficients alpha sont de 0,81, 0,78, 0,76 et 0,46 respectivement. Les items regroupés dans la dimension soins aux enfants font référence aux urgences, à l'encadrement scolaire, au transport, de même qu'à la participation à des activités de loisirs. Les travaux domestiques font allusion, entre autres, au nettoyage et à l'entretien ménager, à la préparation des repas, à la lessive et aux courses, incluant l'épicerie. Quant aux tâches à caractère masculin, il s'agit plus précisément des travaux autour de la maison et des réparations majeures. La dimension « autres tâches » (achats importants, gestion financière, planification des loisirs et des vacances) ne sera pas analysée compte tenu du faible coefficient alpha retrouvé. De

manière à prélever le degré de satisfaction des partenaires au plan de la répartition des tâches, les répondants doivent spécifier à la fin de l'échelle si globalement ils sont satisfaits du partage des tâches. Une question est ajoutée afin de connaître le nombre moyen d'heures hebdomadaires consacrées au travail rémunéré, aux tâches domestiques, ainsi qu'aux soins des parents et des enfants.

Basée sur l'échelle précédente, l'échelle de *répartition des tâches pour votre parent* (Lachance et al., 2002-2004) est utilisée afin de vérifier la division des activités liées aux soins d'un parent en perte d'autonomie au sein de la famille. L'échelle comporte 13 items qui concernent des activités associées au fait d'être aidant d'un parent âgé, évalués sur une échelle de type Likert allant de 1 (complètement assumée par une autre personne) à 5 (complètement assumée par moi-même). Comme pour l'échelle précédente, afin de connaître de degré de satisfaction des partenaires au plan de la répartition des tâches au sein de leur famille, les répondants doivent choisir à la fin de l'échelle si oui ou non ils sont satisfaits du partage des tâches au sein de leur famille. Pour la présente étude, une analyse factorielle en composantes principales suivie d'une rotation varimax appuie une solution à deux facteurs expliquant 57 % de la variance. Les items sont donc divisés en deux catégories de tâches de soins au parent : les soins personnels, qui comptent pour 44% de variance expliquée, et les soins indirects, qui expliquent 13 % de la variance. La première catégorie réfère aux « soins personnels », qui sont liés aux activités de la vie quotidienne du parent âgé, demandent une présence de l'aide (p. ex., soins directs au parent) et exigent un contact proximal avec celui-ci.

Précisément, les items font référence au nettoyage et à l'entretien ménager, aux travaux autour de la résidence, aux repas, aux soins personnels, à l'administration des médicaments, aux soins particuliers (pansement, injections), à la surveillance et aux activités de loisirs pour le parent. Les tâches qui ne nécessitent pas absolument une assistance directe constituent l'autre catégorie et sont regroupées sous l'appellation des « soins indirects ». Par exemple, il peut s'agir de faire la lessive pour le parent, ses courses, voir à la gestion financière, accompagner le parent lors de visites chez des professionnels et lui offrir du soutien moral. Les coefficients alpha issus s'élèvent respectivement à 0,87 et 0,77 pour les deux types de tâches liées aux soins du parent.

2.4.4. Conflits entre le travail et les rôles familiaux

Les conflits travail-famille sont relevés à l'aide de la version française du *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990; traduite par Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997), qui mesure l'effet négatif du débordement du travail sur quatre dimensions: vie maritale, relation parent-enfant, loisirs et organisation de la maison. Pérodeau, Lachance, Duquette, Bernier et Saint-Pierre (2000) ont ajouté une dimension traitant du rôle d'aidant. Pour la présente étude, les coefficients obtenus sont de 0,85 pour les conflits entre le travail et le rôle de conjoint, de 0,83 pour les conflits entre le travail et le rôle de parent, de 0,80 pour les conflits entre le travail et le rôle d'organisation de la maison, et de 0,87 pour les conflits entre le travail et le rôle d'aidant. Aux fins de la présente recherche, la dimension « loisirs » n'a pas été retenue.

2.4.5. Ajustement dyadique

L'ajustement dyadique est examiné à l'aide de la version française (Baillargeon, Dubois, & Marineau, 1986) du *Dyadic Adjustment Scale* de Spanier (1976) qui évalue quatre dimensions réparties en 32 items: consensus, satisfaction conjugale, cohésion et expression affective. Le score global d'adaptation varie entre 0 et 151. Un score plus grand ou égal à 100 reflète une bonne satisfaction conjugale, alors qu'un score inférieur à 100 signifie que le conjoint ou la conjointe est insatisfait au plan conjugal. L'instrument possède des validités convergente et discriminante adéquates, en plus d'être fidèle pour la version originale anglaise (Spanier, 1976) et pour la version canadienne-française (Baillargeon et al., 1986; Sabourin, Lussier, Laplante, & Wright, 1990). À titre indicatif, auprès des participants de la présente étude, les coefficients alpha s'élèvent à 0,86 pour le facteur consensus, 0,83 pour le facteur satisfaction, 0,81 pour le facteur cohésion, 0,73 pour le facteur expression affective et 0,93 pour le score global.

CHAPITRE 3

Résultats

Ce chapitre comprend trois sections qui présentent les résultats obtenus en regard des objectifs visés par l'étude. D'une part, des données descriptives sont exposées de manière à dresser un portrait global de l'échantillon de couples de participants ayant répondu à l'étude. D'autre part, la section analyses inférentielles porte sur les résultats des analyses statistiques ayant mené à la vérification des hypothèses et permettant de répondre aux questions de recherche. Enfin, ce chapitre se termine par les résultats obtenus à des analyses secondaires aux hypothèses de l'étude.

3.1. Analyses descriptives

Cette section présente une description des caractéristiques sociodémographiques des répondants et des différentes variables liées au fait de détenir un emploi rémunéré tout en occupant la position d'aidant familial dans un contexte de vie maritale. De plus, elle s'attarde à la répartition des tâches de la maison et des soins au parent en perte d'autonomie fonctionnelle dans les activités de la vie quotidienne entre les conjoints. Enfin, cette section traite d'un facteur susceptible d'entrer en relation avec les variables à l'étude, soit le nombre d'heures de travail rémunérées. Les différences intersexes qui sont relevées sur certaines variables sont également mises en évidence.

3.1.1. Caractéristiques sociodémographiques et familiales

Afin d'évaluer la présence de différences significatives entre les 45 hommes et les 45 femmes des couples de l'échantillon, le test *t* apparié, le test du rang des signes de Wilcoxon ou le test de McNemar ont été effectués sur chaque variable sociodémographique, selon qu'il s'agissait d'une variable de type intervalle/rapport, ordinaire ou nominale. En moyenne, les couples sont en relation depuis environ 17,36 ans ($\bar{ET} = 7,30$). Ils ont entre un et quatre enfants qui demeurent à la maison, avec une moyenne de deux enfants ($M = 2,00$; $\bar{ET} = 0,77$) par couple. Ces derniers sont âgés en moyenne de près de 13 ans ($M = 12,79$; $\bar{ET} = 4,97$), l'âge des enfants allant de 0 à 27 ans. Une différence significative est relevée en ce qui concerne l'âge des participants ($t(44) = 4,11, p < 0,001$), les femmes étant moins âgées ($M = 43,20$; $\bar{ET} = 4,71$) que les hommes ($M = 45,33$; $\bar{ET} = 4,85$).

Tel que le démontre le Tableau 1, les femmes sont nombreuses à détenir un diplôme d'études universitaires, tout comme les hommes, qui sont presque aussi nombreux à avoir complété un cours de niveau secondaire. Les analyses révèlent toutefois que les hommes et les femmes présentent un nombre d'années de scolarité similaire.

Tableau 1
Caractéristiques sociodémographiques des femmes et des hommes

Variables	Femmes (<i>n</i> = 45)		Hommes (<i>n</i> = 45)		<i>Z</i>
	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	
Diplôme					0,68
Études secondaires	26,7	12	40,0	18	
Études collégiales	33,3	15	15,6	7	
Études universitaires	40,0	18	44,4	20	
Revenu personnel brut					2,74**
Moins de 12 000\$	11,1	5	2,2	1	
12 000\$ à 19 999\$	6,7	3	0,0	0	
20 000\$ à 29 999\$	17,8	8	11,1	5	
30 000\$ à 39 999\$	26,7	12	26,7	12	
40 000\$ à 49 999\$	15,6	7	20,0	9	
50 000\$ et plus	22,2	10	40,0	18	
Niveau économique					1,07
À l'aise	26,7	12	17,8	8	
Suffisant	71,1	32	80,0	36	
Pauvre	2,2	1	2,2	1	

** *p* < 0,01.

D'autre part, les hommes et les femmes qui constituent l'échantillon à l'étude se distinguent en ce qui a trait à leur revenu personnel brut (voir Tableau 1). En effet, les femmes se répartissent davantage dans les catégories inférieures de revenu alors que les hommes se retrouvent en plus grandes proportions dans les catégories supérieures. En fait, la majorité des femmes (62,3 %) rapportent un revenu annuel inférieur à 40 000\$, alors que la majorité des hommes (60 %) disent gagner annuellement un revenu équivalent ou supérieur à 40 000\$. En plus du revenu annuel brut, la perception des aidants quant à leur niveau économique a été évaluée. Les hommes et les femmes semblent se distribuer de la même manière sur ce plan. En effet, la plupart des femmes et des hommes se décrivent comme ayant un revenu suffisant, une plus petite proportion d'entre eux se dit « à l'aise financièrement », alors qu'une très faible proportion d'hommes et de femmes se dit pauvre.

3.1.2. Données relatives au contexte du travail rémunéré

Des données concernant les types d'emplois occupés par les participants ainsi que le type d'horaire de travail et le nombre d'heures qui leur sont consacrés permettent de situer les aidants au niveau de leur participation dans le rôle de travailleur rémunéré (voir Tableau 2).

Tableau 2

Contexte du travail rémunéré des femmes et des hommes

Variables	Femmes (n = 45)		Hommes (n = 45)		$\chi^2(1)$
	%	n	%	n	
Employeur					3,06
Employeur extérieur	80,0	36	82,2	37	
Autres	20,0	9	17,8	8	
Emploi principal					0,64
Temps plein	68,9	31	86,7	39	
Autres	31,1	14	13,3	6	
Horaire de travail					0,08
Régulier	80,0	36	88,9	40	
Autres	20,0	9	11,1	5	

La plupart des travailleurs de l'échantillon travaillent pour un employeur extérieur, et c'est le cas des hommes comme des femmes. Les autres conjoints et conjointes travaillent pour leur compte et seul un homme est embauché par plusieurs employeurs simultanément. Une majorité de travailleurs occupent un emploi permanent à temps plein, et cela est vrai pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois, les femmes de l'échantillon sont légèrement plus enclines à détenir un emploi permanent à temps partiel que leurs conjoints, bien que cette différence ne soit pas significative. Plusieurs

femmes (31,1 %) et quelques hommes (13,3 %) occupent d'autres formes d'emplois, qui sont par exemple temporaires, à durée déterminée ou à durée indéterminée. Enfin, l'horaire de travail des hommes et des femmes est majoritairement régulier, même lorsque les horaires de type alternant, sur appel et autres sont regroupés.

Afin d'évaluer la présence de différences intersexes significatives en regard du nombre d'heures de travail rémunérées et le nombre total d'heures de travail rémunérées (incluant les heures supplémentaires), des tests *t* appariés ont été réalisés sur ces variables. Les hommes et les femmes diffèrent en ce qui concerne le nombre d'heures qu'ils consacrent à leur emploi salarié ($t(44) = 4,08, p < 0,001$) et cette divergence se maintient en ce qui a trait au nombre total d'heures qui sont dédiées hebdomadairement à leur emploi, incluant les heures supplémentaires ($t(44) = 3,96, p < 0,001$). En effet, les hommes consacrent en moyenne plus d'heures ($M = 41,17; \bar{ET} = 7,53$) par semaine au travail rémunéré que les femmes ($M = 33,98; \bar{ET} = 10,13$). Cette tendance se maintient lorsque les heures supplémentaires sont considérées, puisque les hommes ($M = 43,52; \bar{ET} = 8,14$) consacrent en moyenne plus d'heures au total que les femmes ($M = 35,66; \bar{ET} = 11,29$) à leur emploi rémunéré.

3.1.3. Données relatives au contexte d'aide

Les données descriptives permettent d'observer la répartition des aidants en ce qui concerne le nombre d'heures qui sont dédiées aux soins pour le parent, leur lien filial avec celui-ci, le milieu de vie du parent et les problèmes de santé qu'il présente. De plus, les aidants identifient les facteurs qui les ont motivés à s'engager dans les soins à un parent âgé.

Il apparaît que les hommes consacrent significativement moins de temps que les femmes aux soins du parent âgé en perte d'autonomie ($t(44) = 3,64, p < 0,01$). En effet, ils allouent en moyenne 4,60 heures ($\bar{ET} = 5,49$) aux soins par semaine, alors que les femmes dédient en moyenne 9,37 heures ($\bar{ET} = 6,91$) par semaine au parent dont elles prennent soin.

La plupart des femmes prennent soin de leur mère, quelques-unes s'occupent de leur belle-mère ou de leur père et un très petit nombre se dévoue pour leur beau-père, leurs deux parents ou leurs deux beaux-parents (voir Tableau 3). Bien qu'inversées, les proportions ne sont pas identiques chez les hommes de l'échantillon, qui consacrent majoritairement des soins à leur belle-mère. Certains hommes s'occupent de leur mère ou de leur beau-père, alors qu'un petit nombre d'hommes prennent soin de leur père, de leurs deux parents ou de leurs deux beaux-parents.

Tableau 3

Lien des femmes et des hommes avec le parent âgé en perte d'autonomie

Lien	Femmes (n = 45)		Hommes (n = 45)	
	%	n	%	n
Père	13,3	6	6,7	3
Mère	60,0	27	15,6	7
Beau-père	2,2	1	15,6	7
Belle-mère	17,8	8	57,8	26
Beaux-parents	4,4	2	4,4	2
Parents	2,2	1	2,2	1

Les parents âgés dont les soins sont pris en charge par les couples d'aidants de l'étude ne vivent pas tous selon le même contexte résidentiel. En effet, 22,2 % cohabitent dans le domicile du couple d'aidants, 13,3 % habitent le même édifice que le couple d'aidants, 15,6 % des parents âgés demeurent seuls et 11,1 % vivent en couple ou avec quelqu'un dans leur propre domicile, 6,7 % vivent en milieu institutionnel, CHSLD ou centre hospitalier, 26,7 % sont placés en résidence pour personnes âgées et 4,4 % demeurent en résidence privée but à lucratif.

Tel que le présente le Tableau 4, les personnes en perte d'autonomie dont les aidants prennent soin présentent des problèmes de santé variés. Les troubles cognitifs ou des fonctions mentales touchent le plus grand nombre de personne, suivis des maladies de l'appareil locomoteur (os, muscles, mouvement). Puis, les maladies de l'appareil

cardiovasculaire, du système endocrinien et le cancer affectent également une proportion non négligeable de ces individus. Enfin, les maladies touchant les autres systèmes, tels que l'appareil respiratoire, digestif, le système sanguin ainsi que les troubles de nature sensorielle, inflammatoire, neurologique et mentale, sont rapportés en moins grand nombre. Près de la moitié des personnes qui reçoivent des soins des aidants présentent un seul problème de santé (42,2 %) alors qu'un peu moins du quart en rapporte deux (22,2 %) ou trois (22,2 %). Beaucoup moins semblent être aux prises avec quatre (6,7 %) ou cinq maladies (4,4 %).

Divers motifs amènent les hommes et les femmes à s'impliquer dans les soins à un parent en perte d'autonomie dans les activités de la vie quotidienne. Seuls les plus fréquents sont rapportés. Les femmes admettent principalement se dévouer à leur parent âgé par amour (88,9 %) ou par un sentiment d'obligation envers ce dernier (53,3 %). Chez les hommes, la plupart rapportent se consacrer aux soins du parent âgé par amour pour cette personne (81,8 %), pour aider leur conjointe (72,7 %) ou encore parce qu'ils ressentent un sentiment d'obligation qui les pousse à prodiguer des soins (36,4 %). Une seule différence intersexé émerge en ce qui a trait à ces divers motifs ($\chi^2 (1, N = 45) = 9,03, p < 0,01$). Les hommes sont significativement plus nombreux à le faire pour aider leur conjointe (72,7 %) que ces dernières ne le font dans le but d'aider leur conjoint (26,7 %).

Tableau 4

Problèmes de santé présentés par les personnes en perte d'autonomie
dont prennent soin les couples de l'échantillon

Problèmes de santé	%	n
Troubles cognitifs ou des fonctions mentales	44,4	20
Maladie de l'appareil locomoteur	40,0	18
Maladies de l'appareil cardiovasculaire	35,6	16
Maladie du système endocrinien et du métabolisme	13,3	6
Cancer	13,3	6
Maladies de l'appareil urogénital	8,9	4
Troubles mentaux et de comportement	8,9	4
Troubles inflammatoires	8,9	4
Maladies de l'appareil respiratoire	6,7	3
Troubles sensoriels (ouïe)	6,7	3
Maladie de l'appareil digestif	4,4	2
Troubles sensoriels (œil)	4,4	2
Troubles neurologiques	4,4	2
Maladies du système sanguin	2,2	1
Total	202,1	91

Note. Le total des pourcentages dépasse les 100 % étant donné qu'une même personne peut souffrir de plus d'un problème de santé.

3.1.4. Répartition des tâches entre les conjoints

Au sein des couples, les tâches ne sont pas distribuées de la même manière. Les résultats des analyses de tests *t* pairés effectués sur chacune des tâches sont présentés au Tableau 5. Ceux-ci ont permis de déterminer que les hommes semblent davantage retenus par les tâches à caractère masculin que les femmes, par exemple les travaux autour de la maison et réparations majeures. Quant à elles, les femmes sont davantage responsables des tâches liées aux soins des enfants que les hommes. Une différence est aussi retrouvée au niveau de la répartition des travaux domestiques, les femmes en assumant une plus grande partie que les hommes. Un test de McNemar ($N = 37$) ne démontre pas de différence entre les hommes (78%) et les femmes (89%) en ce qui concerne leur satisfaction à l'égard de la répartition des tâches de la maison entre les conjoints (valeur = 0,90, *n.s.*).

En ce qui concerne la division des tâches propres aux soins au parent âgé en perte d'autonomie, ce sont les femmes qui, comparées aux hommes, en sont les principales responsables, qu'il s'agisse de soins personnels ou de tâches indirectes. Les hommes quant à eux, bien qu'impliqués dans les soins personnels et les soins indirects au parent, n'en sont pas les principaux responsables. Il faut souligner que bien que les femmes soient davantage responsables des soins directement administrés au parent, elles obtiennent score moyen en deçà de 3, ce qui signifie qu'une partie de ces soins sont assumés par une tierce personne. Le test du McNemar ($N = 44$) ne démontre pas de différence entre les hommes (75%) et les femmes (89%) en ce qui concerne leur

satisfaction à l'égard de la répartition des tâches de soins au parent entre les conjoints (valeur = 1,79, *n.s.*).

3.1.5. Liens entre le nombre d'heures de travail et les variables d'engagement, de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique

Dans la présente étude, un facteur susceptible d'entrer en relation avec les variables à l'étude a été intégré en vue d'évaluer son impact sur les principales variables dépendantes, c'est-à-dire l'engagement dans les rôles, les niveaux de conflits entre les divers rôles de vie et la satisfaction conjugale. Cette section expose les liens qui ont été démontrés entre ces variables dépendantes et une variable contrôlée, soit le nombre d'heures de travail rémunéré.

Tableau 5

Répartitions des tâches entre les conjoints et des tâches liées aux soins du parent

Variables	Femmes (<i>n</i> = 45)		Hommes (<i>n</i> = 45)		<i>t</i> (44)
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Tâches entre conjoints					
Tâches masculines	1,98	0,96	3,60	0,84	6,85***
Tâches liées au soin des enfants	3,48	0,60	2,86	0,57	4,32***
Travaux domestiques	3,58	0,65	2,53	0,70	5,50***
Tâches liées aux soins					
Soins personnels prodigués au parent âgé	2,08	0,93	1,88	0,76	2,48***
Tâches indirectes liées au parent âgé	3,09	0,92	2,26	0,78	2,58***

*** *p* < 0,001.

Le Tableau 6 présente les corrélations entre le nombre total d'heures de travail (rémunérées et supplémentaires) et l'engagement dans les rôles, qui s'avèrent non significatives chez les hommes comme chez les femmes. Toutefois, il semble que des liens puissent être relevés entre le nombre total d'heures de travail et certains types de conflits travail-famille. Chez les femmes, aucune des échelles de conflit entre le travail et les différents rôles n'apparaît en relation avec le nombre total d'heures travaillées. Par contre, chez les hommes, des liens positifs sont retrouvés avec les niveaux de conflits

travail-parent, travail-aidant et travail-organisation de la maison rapportés. En effet, plus les hommes disent investir un nombre élevé d'heures dans leur travail, plus ils sont aux prises avec des conflits entre le travail et les rôles de parent, de responsable de l'organisation de la maison et d'aidant. À la lumière de ces résultats, il s'avère pertinent de contrôler le nombre total d'heures de travail effectuées par les hommes sur les variables de conflits entre le travail et les divers rôles familiaux seulement, et non pour l'engagement dans les rôles et la satisfaction conjugale.

Tableau 6

Corrélations de Pearson entre le nombre d'heures de travail et les variables d'engagement dans les rôles de vie, de conflits travail-famille et d'ajustement dyadique chez les femmes et les hommes

	Nombre d'heures de travail	
	Femmes (n = 45)	Hommes (n = 45)
Engagement dans le rôle de:		
Travailleur	0,19	0,21
Conjoint	-0,01	- 0,16
Parent	-0,04	- 0,17
Organisation de la maison	-0,21	- 0,11
Aidant	-0,11	- 0,02
Conflits entre le travail et le rôle de:		
Conjoint	-0,26	- 0,15
Parent	-0,23	0,34*
Organisation de la maison	0,12	0,34*
Aidant	0,28	0,41**
Ajustement dyadique	0,10	- 0,25

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

3.2. Analyses inférentielles

La première hypothèse de recherche vise à démontrer que les femmes sont plus engagées dans les rôles familiaux (parent, responsable de l'organisation de la maison, aidant) que les hommes, qui eux, sont davantage investis dans le rôle de travailleur. De plus, la première question de recherche tente de déterminer si des différences existent

entre les partenaires en ce qui a trait à leur engagement dans le rôle de conjoint. Pour ce faire, une analyse de variance multivariée à mesures répétées a été réalisée sur les quatre mesures d'engagement dans les rôles (parent, organisation de la maison, conjoint, travailleur et aidant) en considérant le facteur sexe (mesures répétées). Au préalable, le postulat de normalité de chacune des variables dépendantes a été vérifié au moyen du test de Shapiro-Wilk (respecté au seuil de 0,01 sans transformation). Les résultats de l'analyse de variance multivariée démontrent la présence d'un effet principal sexe ($F(5,40) = 6,41, p < 0,001$) sur les variables d'engagement dans les rôles. Plus spécifiquement, les analyses univariées révèlent que les hommes et les femmes de l'échantillon diffèrent quant à leur engagement dans les rôles de parent et de travailleur, mais pas dans les rôles de conjoint, d'organisation de la maison ni d'aidant (voir Tableau 7). En effet, il apparaît que les femmes s'engagent plus que les hommes dans le rôle de parent. Cette différence explique 18 % de la variance de l'engagement dans le rôle de parent. Par ailleurs, les hommes, plus que les femmes, rapportent s'investir dans le rôle de travailleur. Cette différence vient expliquer 20 % de la variance de l'engagement dans le rôle de travailleur. Ces résultats permettent de répondre à la première question de recherche, en plus de confirmer partiellement la première hypothèse de recherche.

Tableau 7

Analyses de variance univariées à mesures répétées sur les variables d'engagement
dans les rôles en fonction du sexe

Variables	Femmes		Hommes		Carré moyen	$F(1,44)$	$\bar{\eta}^2$
	M	ET	M	ET			
Engagement dans le rôle de:							
Parent	23,60	2,40	21,64	3,76	86,04	3,05**	0,18
Résiduel					9,23		
Conjoint	21,31	3,83	21,16	3,09	0,54	0,24	
Résiduel					8,84		
Travailleur	14,44	4,64	17,47	4,67	205,51	3,30**	0,20
Résiduel					18,83		
Aidant	19,31	4,51	18,58	4,15	12,10	0,99	
Résiduel					12,19		
Organisation de la maison	20,02	4,45	20,60	4,06	7,51	0,72	
Résiduel					14,28		

** $p < 0,01$.

La deuxième hypothèse de recherche stipule que les conjointes vivent plus de conflits entre le travail et les divers rôles familiaux (parent, aidant, conjoint, organisation de la maison) que leurs conjoints. De plus, la deuxième question de recherche visait à préciser si pour certains types de conflits, l'écart entre les sexes était plus grand que d'autres. Dans un premier temps, une analyse de variance à mesures répétées a été réalisée en considérant les facteurs sexe (mesures répétées) et conflits (quatre types de conflits, mesures répétées). Cette analyse révèle l'absence d'un effet significatif du sexe ($F(1,43) = 0,87$, *n.s.*), du type de conflits entre le travail et les rôles familiaux ($F(3,43) =$

0,70, *n.s.*) et de l'interaction sexe X conflit ($F(3,41) = 1,97, n.s.$). Ainsi, il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et les femmes de l'échantillon en ce qui a trait aux niveaux de conflits travail-famille rapportés, ni de types de conflits qui s'avèrent plus prépondérants que d'autres.

Tel qu'énoncé dans la section précédente, il apparaît important de contrôler l'impact du nombre d'heures de travail total des hommes sur les niveaux de conflits. Ainsi, une analyse de covariance à mesures répétées a été réalisée sur les mêmes variables en considérant le nombre total d'heures de travail des hommes. Un postulat de l'analyse n'a pas été rencontré, puisque l'effet d'interaction entre la covariable heures de travail de l'homme et le facteur sexe s'est avéré significatif ($F(1,42) = 7,88, p < 0,01$).

Pour pallier cette difficulté, une analyse similaire a été conduite en utilisant le nombre d'heures de travail total des hommes comme variable indépendante. Pour ce faire, une nouvelle variable a été créée par la formation de deux groupes d'hommes, soit les hommes qui travaillent 40 heures et moins par semaine ($n = 23$) et ceux qui consacrent plus de 40 heures hebdomadairement à leur emploi ($n = 22$). Le fait qu'aucun homme de l'échantillon ne travaille moins de 30 heures par semaine, qui aurait constitué le point de coupure entre le travail à temps plein et à temps partiel selon Statistique Canada, a justifié ce choix. Le postulat d'homogénéité de la matrice des variances-covariances est respecté pour cette nouvelle analyse ($F(36,5827) = 0,93, n.s.$), tel que le démontre le test de Box. De plus, le postulat de normalité de chacune des variables

dépendantes en fonction du groupe d'heures de travail de l'homme a été vérifié à l'aide du test de Shapiro-Wilk (respecté au seuil de 0,01 sans transformation). L'analyse révèle cependant l'absence d'un effet du sexe ($F(1,42) = 0,76, n.s.$), du nombre d'heures de travail des hommes ($F(1,42) = 1,24, n.s.$) ainsi que du type de conflit ($F(3,40) = 0,69, n.s.$). De plus, les différents effets d'interaction possibles n'atteignent pas le seuil de signification : sexe X heures de travail des hommes ($F(1,42) = 3,18, n.s.$), sexe X conflits ($F(3,40) = 1,90, n.s.$), conflits X heures de travail des hommes ($F(3,40) = 0,53, n.s.$), de même que la triple interaction sexe X conflits X heures de travail des hommes ($F(3,40) = 0,84, n.s.$).

Ainsi, il ne semble pas y avoir de différence entre les hommes et les femmes de l'échantillon sur l'ensemble des conflits entre le travail et les rôles familiaux rapportés. Ces résultats ne permettent donc pas de confirmer la deuxième hypothèse de recherche. De plus, l'absence de différence significative entre les sexes sur l'ensemble des conflits entre le travail et les rôles familiaux limite l'exploration de la deuxième question de recherche. Par ailleurs, la troisième question de recherche tentait de dégager si certains types de conflits étaient plus prépondérants que d'autres. Toutefois, les résultats des analyses ne permettent pas d'affirmer qu'un type de conflit est plus prépondérant qu'un autre chez les conjoints. Chez les femmes, les conflits entre le travail et le rôle de responsable de l'organisation de la maison sont légèrement plus présents ($M = 2,55$), suivis du rôle d'aidant ($M = 2,47$), de parent ($M = 2,29$) et de conjoint ($M = 2,19$). Quant aux hommes, ils semblent rapporter un nombre similaire de conflits travail-parent ($M =$

2,18), travail-aidant ($M = 2,25$), travail-conjoint ($M = 2,22$) et travail-maison ($M = 2,18$).

Il ne semble donc pas y avoir un type de conflit qui apparaisse plus élevé qu'un autre chez les conjoints du présent échantillon.

La troisième hypothèse de recherche stipule que les femmes présentent un niveau de satisfaction conjugale inférieur à celui de leur conjoint. L'examen du score à l'Échelle d'ajustement dyadique des hommes révèle que ces derniers rapportent un niveau de satisfaction conjugale légèrement supérieur ($M = 114,22$; $ET = 13,62$) à celui des femmes ($M = 112,13$; $ET = 17,33$). Toutefois, les résultats du test t pairé démontrent que la différence n'est pas significative (voir Tableau 8), donc que les conjoints et conjointes de l'échantillon ne diffèrent pas quant à leur niveau de satisfaction conjugale. De plus, la majorité des hommes (86,7 %) et des femmes (77,8 %) se disent satisfaits de leur relation de couple, en considérant le point de coupure de 100, ce qui signifie que seuls 6 hommes et 10 femmes se montrent insatisfaits. Lorsque les sous-échelles de l'Échelle d'ajustement dyadique sont considérées, les conjoints présentent également des niveaux similaires de cohésion, de consensus, de satisfaction et d'expression affective. La troisième hypothèse de recherche est donc infirmée.

Enfin, la dernière hypothèse de recherche, qui propose que la présence élevée de conflits entre le travail et les rôles familiaux soit associée à un plus faible ajustement dyadique, a d'abord été vérifiée à l'aide de corrélations de Pearson (voir Tableau 9). Chez les femmes, la présence de conflits entre le travail et le rôle de parent est fortement

associée à un plus piètre ajustement conjugal. Par ailleurs, la détresse conjugale apparaît significativement corrélée aux conflits entre le travail et le rôle de conjoint, mais non à la présence de conflits travail-aidant. Les conflits travail-organisation de la maison et la satisfaction conjugale sont faiblement correlées de façon négative. Bref, plus la femme dit vivre des conflits entre son travail et ses rôles de parent, de conjointe et de responsable de l'organisation de la maison, moins celle-ci se montre satisfaite de sa relation conjugale.

Tableau 8

Comparaison des niveaux d'ajustement dyadique, de cohésion, de consensus, de satisfaction et d'expression affective des femmes et les hommes

Variables	Femmes (<i>n</i> = 45)		Hommes (<i>n</i> = 45)		<i>t</i> (44)
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	
Ajustement dyadique	112,13	17,33	114,22	13,62	0,93
Cohésion	16,47	4,41	16,07	3,82	0,62
Consensus	48,11	7,40	49,73	5,88	1,51
Satisfaction	39,09	5,82	39,71	4,68	0,83
Expression affective	8,47	2,47	8,71	2,14	0,72

Chez les hommes, les analyses démontrent la présence de liens négatifs significatifs entre la satisfaction conjugale et les conflits travail-parent. Ainsi, plus l'homme perçoit un niveau élevé de conflits entre le travail et son rôle de parent, moins il se dit satisfait de la relation de couple. Le même lien négatif se retrouve entre l'ajustement dyadique de ces derniers et la présence de conflits travail-aidant et travail-organisation de la maison. Toutefois, la corrélation entre l'ajustement dyadique des hommes et leur perception des conflits entre le travail et le rôle de conjoint n'atteint pas le seuil de signification.

Tableau 9

Corrélations de Pearson et corrélations partielles entre l'ajustement dyadique et les conflits entre le travail et les rôles familiaux des femmes et des hommes en contrôlant le nombre d'heures de travail de l'homme

Variables	Ajustement dyadique		Ajustement dyadique et nombre heures de travail	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conflit travail-conjoint	-0,45***	-0,16	-0,50***	-0,10
Conflit travail-parent	-0,47***	-0,27*	-0,49***	-0,20
Conflit travail-aidant	-0,15-	-0,25*	-0,19	-0,17
Conflit travail-organisation de la maison	-0,26*	-0,25*	-0,29*	-0,19

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

Chez les femmes, lorsque les heures de travail sont maintenues constantes, une augmentation est observée au niveau des liens qui existent entre l'ajustement dyadique et les conflits qu'elles rapportent entre le travail et le rôle de conjointe, de parent et de responsable de l'organisation de la maison. En d'autres termes, les femmes qui présentent un niveau élevé de conflits entre le travail et les différents rôles familiaux se disent davantage insatisfaites de leur relation de couple et ce, même si l'impact du nombre d'heures de travail de l'homme est considéré.

Du côté des hommes, l'ajout de la covariable nombre d'heures de travail a pour effet d'annuler toutes les corrélations qui étaient significatives auparavant. Ainsi, les conflits entre le travail et l'ensemble des rôles familiaux chez l'homme ne sont plus liés à sa satisfaction conjugale lorsque le nombre d'heures de travail de ceux-ci est maintenu constant.

Ces résultats permettent également de répondre à la quatrième question de recherche, qui visait à mettre en évidence les disparités des liens qui existent entre l'ajustement dyadique des femmes et des hommes et chaque type de conflits qu'ils rapportent. Chez les femmes, les liens sont plus forts entre l'ajustement dyadique et les conflits travail-conjoint et travail-parent (20 % et 22 % de variance commune) que pour les conflits entre le travail et l'organisation de la maison (7 % de variance commune). Enfin, chez les hommes, les liens peu significatifs au départ ne le sont plus une fois que le nombre d'heures de travail est contrôlé. Les résultats permettent donc de répondre à la question de recherche puisque les différentes formes de conflits travail-famille ne sont pas liées aux problèmes d'ajustement dyadique lorsque le nombre d'heures de travail des hommes est maintenu constant, alors qu'ils sont associés en l'absence de variable contrôle.

3.3. Analyses secondaires

Le contexte résidentiel des personnes âgées en perte d'autonomie s'avère une variable pertinente à explorer dans l'examen de l'engagement et des conflits entre les

différents rôles de vie. Pour vérifier l'impact du contexte résidentiel des individus en perte d'autonomie, deux groupes de milieux de vie ont été utilisés, soient le domicile des aidants ($n = 10$) et l'extérieur de la résidence des aidants ($n = 35$). Les tests t révèlent que les femmes dont le parent malade demeure à la maison rapportent moins de conflits entre le travail et le rôle d'aidant ainsi que celui de responsable de l'organisation de la maison (voir Tableau 10). Du côté des hommes, ce sont davantage les niveaux d'engagement dans les rôles qui sont reliés à la résidence des personnes en perte d'autonomie. En effet, lorsque ces derniers demeurent à la maison, les hommes rapportent un plus grand engagement dans leurs rôles de travailleur, de parent et d'aidant.

Tableau 10

Comparaison des niveaux d'engagement dans les rôles, des conflits travail-famille et de l'ajustement dyadique des femmes et des hommes en fonction du contexte résidentiel du parent âgé

Variables	Domicile (n = 10)				Extérieur (n = 45)				<i>t</i> (43)	
	<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>		<i>Femmes</i>		<i>Hommes</i>			
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Engagement dans le rôle de:										
Travailleur	13,80	3,65	21,20	2,70	14,63	4,92	16,40	4,58	0,49	3,14**
Conjoint	21,80	3,29	22,10	1,91	21,17	4,00	20,89	3,32	0,45	1,47
Parent	22,80	3,55	24,10	1,20	23,83	1,96	20,94	3,96	0,88	4,11***
Organisation de la maison	21,00	4,76	21,80	2,62	19,74	4,39	20,26	4,36	0,79	1,06
Aidant	19,40	4,42	21,90	3,18	19,29	4,59	17,63	3,93	0,70	3,15**
Conflits entre le travail et le rôle de:										
Conjoint	1,72	0,90	1,92	0,75	2,32	0,97	2,31	1,15	1,74	1,27
Parent	1,86	0,94	1,86	0,82	2,41	0,99	2,27	1,13	1,57	1,20
Organisation de la maison	2,06	1,03	2,02	1,01	2,69	0,82	2,23	0,94	2,03*	0,61
Aidant	1,78	0,99	2,16	1,13	2,68	0,94	2,28	1,13	2,62*	0,30
Ajustement dyadique	116,30		118,80		110,94		112,91		0,86	1,21
	10,90		13,38		18,72		13,59			

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

CHAPITRE 4

Discussion

Cette section tente d'apporter des éléments d'explication et de réflexion en réponse aux résultats qui émergent de cette recherche. En premier lieu, les informations découlant des caractéristiques de l'échantillon sont examinées. Ensuite, les résultats obtenus font l'objet d'un examen plus poussé en fonction des objectifs de la recherche, des hypothèses et questions de recherche ainsi que du cadre théorique de la recherche. Enfin, les forces, les limites et les recommandations qui découlent de cette étude sont exposées.

4.1. Interprétation des données sociodémographiques

À l'instar des données rapportées par les études antérieures (Johnson et al., 2001; Ginn & Sandell, 1997; Rozier & Hersch-Cochran, 1996; Statistique Canada, 1998; 1999), les résultats démontrent que les hommes consacrent un plus grand nombre d'heures au travail rémunéré que les femmes et leur revenu personnel brut est supérieur à celui des femmes. De plus, bien que la différence ne soit pas significative dans l'échantillon à l'étude, il semble que le travail à temps partiel soit plus populaire chez les femmes, tel que l'avaient rapporté précédemment les auteurs (Johnson et al., 2001; Marsden et al., 1993; Statistique Canada, 1998; 2003). S'ils consacrent plus d'heures au travail rémunéré, il semble également que les hommes allouent moins de temps aux tâches liées aux soins à un parent âgé que les femmes (Johnson et al., 2001). Dans cette recherche, les femmes consacrent en effet deux fois plus de temps au parent dont elles

ont soin que leurs partenaires masculins. Ces résultats corroborent ceux de Frederick et Fast (1999).

Selon les données de l'étude, le nombre d'heures que les femmes dédient au travail rémunéré n'est pas significativement lié aux variables d'engagement dans les rôles, pas plus qu'aux conflits interrôles rapportés ni au niveau d'ajustement dyadique. C'est donc dire que les femmes de l'échantillon s'engagent dans les divers rôles de vie sans égard au temps qu'elles doivent consacrer au travail rémunéré. Ce résultat pourrait possiblement s'expliquer par le fait qu'elles sont plus enclines à occuper un emploi à temps partiel ou à avoir des heures de travail réduites comparativement aux hommes (Johnson et al., 2001). Elles seraient donc moins contraintes au plan de l'engagement en termes de temps. Ceci pourrait également expliquer que le nombre d'heures qu'elles passent au travail n'est pas lié aux conflits entre ce rôle et les autres rôles de vie occupés. À ce propos, plusieurs écrits ont documenté l'importance de la flexibilité de l'horaire en tant que facteur modérateur des conflits travail-famille (Hammer, Allen, & Grigsby, 1997; Rudman & Davey, 1998; Scandura & Lankau, 1997). Chez les hommes de l'échantillon, qui consacrent plus d'heures au travail rémunéré, des liens sont observés entre le nombre d'heures de travail et les niveaux de conflits entre le travail et le rôle de père, d'aidant et le rôle de responsable de l'organisation de la maison. En fait, plus les hommes consacrent de temps à occuper le rôle de travailleur salarié, plus les niveaux de conflits entre le travail et ces divers rôles familiaux sont élevés. Seuls les conflits entre le travail et le rôle de conjoint n'entretiennent pas de lien significatif avec

le nombre d'heures travaillées. Cela ramène à l'hypothèse du déficit de Goode (1960), qui rappelle que le temps et l'énergie de l'individu sont limités et que chaque activité dans laquelle il s'engage en requiert une partie. Le temps consacré à une activité ne pouvant être consacré à aucune autre (Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977), des conflits intérieurs peuvent émerger. La simultanéité des autres engagements familiaux pourrait engendrer des exigences susceptibles d'être considérées par les conjoints comme primant notamment sur le rôle de conjoint. Cette supposition pourrait expliquer que des liens sont retrouvés entre les heures de travail et les rôles d'aidant, de parent et de responsable de l'organisation de la maison, mais pas le rôle de conjoint. Toutefois, le rôle de conjoint ne semble pas être identifié comme étant à l'origine de difficultés spécifiques chez les hommes de l'échantillon. Il ne semble donc pas être particulièrement préoccupant chez les couples de l'étude. De plus, étant donné le plus grand engagement des hommes envers leur travail, il est peut-être plus acceptable socialement pour le couple que l'homme y consacre plus d'heures.

Le lien filial qui unit les répondants ayant constitué l'échantillon et le parent dont ils prennent soin semble être particulier. En effet, parmi l'ensemble des couples participants, 60 % prennent soin de la mère de l'épouse. Des auteurs (Starrels et al., 1997; Ingersoll-Dayton et al., 1996) font une observation similaire, c'est-à-dire que les femmes procurent plus de soins à des femmes âgées qu'à des hommes âgés. La nature affective du lien qui unit les femmes à leur mère pourrait expliquer le fait qu'elles soient plus enclines à s'occuper d'elles (Ingersoll-Dayton et al., 1996). Ces auteurs expliquent

ce résultat par l'hypothèse d'obligation filiale, qui stipule que les aidants auraient un sentiment d'obligation filiale plus fort envers leur mère qu'envers leur père du fait qu'ils ont eux-mêmes reçu des soins de la part de leur mère. Qui plus est, la plupart des femmes de l'étude identifient l'amour pour le parent âgé comme étant le principal motif les ayant incités à prendre part aux soins, suivi d'un sentiment d'obligation envers cette personne. Les hommes, quant à eux, sont également motivés par l'amour pour la personne aidée, mais également par un fort désir d'aider leur conjointe ainsi qu'un sentiment d'obligation.

De plus, les résultats obtenus montrent que les proportions au niveau du lien avec le parent dont ils s'occupent ne sont pas également inversées entre l'homme et la femme. Certains couples ayant formé l'échantillon s'occupent parfois de plus d'un parent simultanément, ce qui pourrait expliquer ce partage inégal. Également, il est possible qu'au sein d'un même couple, un partenaire soit impliqué auprès d'un parent, alors que l'autre ne le soit pas pour le même parent. En outre, il se peut que les soins de certains parents ou beaux-parents soient majoritairement prodigués par des tierces personnes, qui ne figurent pas dans l'étude. Enfin, les parents dont prennent soin les couples à l'étude sont, pour la plupart, fragilisés au plan de la santé et de l'autonomie, puisqu'ils présentent non seulement un problème de santé grave, mais parfois deux et trois atteintes simultanées pour lesquelles ils ne reçoivent peut-être pas les soins de la même personne. À ce propos, Ingersoll-Dayton et al. (1996) notaient, toutefois, que la nature du lien filial aidant-aidé n'est pas liée à la quantité de soins procurés.

Les résultats démontrent que les femmes qui cohabitent avec leur parent âgé vivent moins de conflits entre le travail rémunéré et les rôles d'aidante et de responsable de l'organisation de la maison. Ce constat va à l'encontre de ce qui est retrouvé dans des recherches antérieures à l'effet que les aidants qui hébergent leur parent âgé sont ceux qui ont le plus de tâches d'aide et de soins personnels, comparativement à ceux qui vivent en centre d'hébergement (Vézina & Pelletier, 2004). En ce sens, ils seraient davantage sujets aux difficultés de conciliation entre le travail et les responsabilités familiales multiples, au manque de soutien et de répit (Maltais, Ouellet, & Lachance, soumis). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les parents qui demeurent sous le même toit que les couples d'aidants demandent moins de déplacements que lorsqu'ils vivent à l'extérieur et que les soins, pouvant être prodigués directement à la maison, peuvent être intercalés avec d'autres tâches. De plus, il se peut que les parents âgés qui demeurent chez les couples d'aidant soient moins fragilisés par le type d'atteinte qu'ils présentent que ceux qui sont placés en institution. Par ailleurs, puisque la grande majorité des participants ont été recrutés par le biais d'institutions ou d'agences de services, il se peut que les services reçus à domicile facilitent les tâches liées à l'organisation de la maison aux aidants. Enfin, la contribution financière rapportée par la présence du parent âgé pourrait permettre à ces couples de s'offrir les services d'entretien ménager lesquels auraient pour effet d'alléger la tâche des aidants et ainsi réduire leurs niveaux de conflits entre le travail et le rôle de responsable de l'organisation de la maison.

4.2. Explication des résultats en fonction des hypothèses de recherche

La première hypothèse de recherche, qui prédisait un engagement plus grand des femmes dans les rôles familiaux (parents, responsable d'organisation de la maison, aidant) et des hommes au niveau du travail, est partiellement confirmée. En effet, il semble que la prédiction se soit avérée vraie pour l'engagement dans les rôles de travailleur et de parent, mais pas pour les autres rôles familiaux. Les femmes sont donc plus engagées envers leur rôle de mère que les hommes, qui eux, sont plus impliqués au niveau de leur travail rémunéré. Ces résultats corroborent ceux qui ont été prélevés dans les études antérieures (p. ex., Conseil canadien de développement social, 1999; DeMaris & Longmore, 1996; Greenstein, 1996; Lundberg, et al, 1994; Moen, Robison, & Fields, 1994; Moore, 1995; Niles & Goodnough, 1996; Presser, 1994; Roopnarine, Brown, Snell-White, Riegraf, Crossley, Hossain, & Webb, 1995; Shelton, 1990; Spillman & Pezzin, 2000), qui appuient une division traditionnelle des rôles sur la base de différences sexuelles. Eccles (1994) est d'avis que les hommes et les femmes évoluent selon des échelles de valeurs personnelles différentes issues de leur processus de socialisation. Ces échelles de valeurs influencerait leur propre définition de la réussite et l'importance des rôles pour l'identité. En ce sens, Cook (1994) ajoute que le sexe serait un déterminant majeur de la perception des divers rôles et de leur priorité, ainsi que la participation dans ces derniers dans le temps.

Le nombre d'heures que les hommes et les femmes consacrent au travail rémunéré aurait pu être un bon indicateur de la différence retrouvée au plan des niveaux

d'engagement dans les rôles de travailleur et les rôles familiaux, puisque les hommes travaillent plus d'heures que les femmes, qui elles passent plus de temps à la maison. Toutefois, si elles sont plus à la maison, les femmes ne sont pas nécessairement plus engagées dans le rôle d'aidant pour le parent âgé ou dans celui de responsable de l'organisation de la maison que leurs conjoints. Ce constat est similaire à ce qu'avait constaté Thoits (1992) et contraire à ce qu'avaient retrouvé certaines études antérieures (p. ex., Dompierre, 1993; Fouad & Tinsley, 1997; Greenstein, 1996; Lavoie et al., 1998; Lyness & Thompson, 1997; Moore, 1995; Parasuraman, et al., 1996; Roopnarine, et al., 1995; Spillman & Pezzin, 2000; Starrels et al., 1997). L'absence de différence significative au plan de l'engagement dans le rôle d'aidant laisse plus perplexe, mais elle peut s'expliquer par un aspect émotionnel. En effet, il est fort à prévoir que les hommes comme les femmes qui acceptent de prendre soin d'un parent malade s'impliquent émotionnellement de manière comparable en raison de liens affectifs, d'où cette absence de différence. D'ailleurs, les hommes comme les femmes admettaient majoritairement que leur motif principal d'engagement auprès du parent malade est d'aider par amour pour cette personne et, plus fréquemment pour les hommes, pour aider leur conjointe. Il semble donc que la décision de prendre soin d'un parent âgé et de s'engager dans ce rôle relève d'un sentiment d'affection pour ce parent partagé par les deux conjoints. Crispi, Schiaffino et Berman (1997) rappellent que l'importance accordée par l'aidant aux autres rôles de vie et le type d'attachement entretenu avec le parent dont il prend soin, notamment une relation d'attachement sécurisante, sont d'importants prédicteurs de l'engagement des aidants et du stress découlant de la participation dans ce rôle.

L'absence de différences intersexes au plan de l'engagement dans le rôle d'aidant peut également s'expliquer par le fait que les hommes et les femmes ne partagent pas invariablement la même vision de ce que constitue « être engagé dans les soins à un parent âgé ». Puisque les critères qui présupposent l'engagement dans un rôle ne sont pas quantitatifs, mais bien qualitatifs, ils sont donc teintés de valeurs sociales et de normes associées aux rôles sexuels (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986). Les hommes et les femmes peuvent donc décrire leur niveau d'engagement envers les soins en se référant au cadre normatif du sexe auquel ils appartiennent, d'où l'absence de différence au plan quantitatif.

Chez les hommes, le contexte résidentiel du parent semble être directement lié à leur engagement dans le rôle d'aidant, de travailleur et de parent. Donc, il est possible de supposer que les hommes qui acceptent la cohabitation avec le parent âgé soient plus enclins à s'engager dans les soins prodigués au parent ainsi qu'à ceux dédiés aux enfants. De plus, leur plus grand engagement envers leur travail pourrait s'expliquer par le maintien de la tendance traditionnelle des hommes à voir au rôle de pourvoyeur pour le foyer.

Le fait que la plus grande partie des soins directs administrés au parent âgé ne soit pas totalement imputable aux femmes de l'étude pourrait également expliquer l'absence de différence intersexes au plan de l'engagement dans le rôle d'aidant. En effet, les

données prélevées à l'indice de répartition des tâches de l'aidant semblaient s'expliquer par la présence de tierces parties qui prennent part aux soins. Notamment, il se peut que le contexte d'aide du parent ou encore la présence de services à domicile expliquent cette observation. Il est fort à prévoir que les soins spécialisés, tels ceux liés à l'administration de traitements médicaux, sont endossés par des professionnels de la santé, qui se rendent à domicile ou qui offrent ces soins par le biais d'une institution, d'où l'importance de considérer le contexte résidentiel comme élément d'explication supplémentaire (Condition Féminine Canada, 1998). En fait, une bonne part des participants à l'étude a été recrutée avec l'aide d'intervenants communautaires ou d'institutions de santé susceptibles de leur procurer ces services.

L'absence de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leur engagement dans le rôle de responsable de l'organisation de la maison peut s'expliquer par les écrits de Super et Nevill (1986: cités dans Cook, 1994) et Thoits (1992). Ces auteurs divisent l'engagement dans un rôle en trois dimensions: l'engagement, la participation et les valeurs envers la participation dans un rôle. Ils remarquent peu de différences entre les sexes au plan des valeurs et de l'engagement face aux rôles de la maison, et ce même si les femmes rapportent s'investir davantage dans ces rôles. En ce sens, Matzeder et Krieshok (1995) relataient dans leur étude que les attentes des femmes et des hommes au plan de l'implication dans les activités domestiques ne sont pas les mêmes, sans toutefois que leur engagement réel ou leur participation effective ne se distinguent. Comme pour l'engagement dans les soins, il est concevable

que les standards sociaux soient différents entre les hommes et les femmes lorsqu'il s'agit de répartition de tâches domestiques. Il est donc attendu que les conjoints se perçoivent comme y vouant le même engagement, sans pour autant que cela signifie qu'ils y participent quantitativement de manière équivalente.

La première question tentait de dégager des différences intersexes dans les niveaux d'engagement des partenaires dans leur rôle de conjoint. Les résultats ne démontrent pas de différence significative entre les hommes et les femmes concernant leur implication conjugale. D'ailleurs, aucune autre variable de l'étude n'est liée à l'engagement dans ce rôle. Ce résultat est conforme à ce qui avait été observé dans la recension des écrits, puisque aucune différence n'avait pu être relevée entre les conjoints et leurs niveaux d'engagement marital (p. ex., Burley, 1995; Taylor et al., 1990). La longue durée de la relation maritale des couples de l'échantillon à l'étude, qui vivent en couple depuis en moyenne 17 années, pourrait expliquer que les conjoints ne s'engagent pas différemment dans le rôle de conjoint. Par ailleurs, le fait qu'il n'y ait pas de différence intersex n'indique pas nécessairement que les conjoints ne soient pas hautement impliqués dans ce rôle. En fait, le rôle de conjoint est celui dont la moyenne est au second rang en terme d'implication chez les participants à l'étude, suivant le rôle de parent. Cela signifie donc plutôt qu'ils y sont engagés de la même manière. Ce résultat n'est guère surprenant puisque l'une des sphères qui est souvent considérée par les écrits comme étant un élément constituant de la solidité d'un couple est l'engagement mutuel des conjoints (Clements & Swensen. 2000).

La deuxième hypothèse de recherche prévoyait que les femmes rapporteraient vivre davantage de conflits entre le travail rémunéré et les divers rôles familiaux occupés (conjoint, parent, responsable de l'organisation de la maison, aidant) que leurs conjoints. Les résultats obtenus n'ont pas permis de confirmer cette hypothèse. Par ailleurs, la deuxième question de recherche tentait de dégager si l'écart entre les sexes était plus grand sur certains types de conflits que d'autres. De concert avec la deuxième hypothèse de recherche, cette question de recherche n'a pas pu être explorée puisque aucune différence intersexé sur les divers types de conflits travail-famille ne s'est avérée significative. En outre, la troisième question de recherche tentait d'explorer si certains types de conflits étaient plus prépondérants que d'autres et si des différences intersexes significatives s'en dégageaient. De la même manière qu'avec l'hypothèse 2 et la question 2, les résultats obtenus auprès de l'échantillon à l'étude n'ont pas permis de dégager significativement de telles différences.

Les résultats suggèrent que les niveaux de conflits des hommes et des femmes sont comparables. Ces résultats diffèrent des données des recherches qui attribuaient les conflits comme relevant du domaine féminin (Aryee, 1992; Lundberg et al., 1994; Moore, 1995) et celles qui étaient d'avis qu'ils sont plus fréquents aux hommes (Babin & Boles, 1998). Toutefois, ces résultats corroborent ceux d'autres recherches qui observaient que les hommes et les femmes vivent des niveaux de conflits travail-famille équivalents (Eagle et al., 1998; Moore, 1995). Dans le même sens, Rozier et Hersh-

Cochran (1996) avaient indiqué que les hommes autant que les femmes sont victimes de conflits lorsqu'ils endossent les mêmes responsabilités. Ainsi, tout travailleur qui assumerait une certaine part de responsabilités familiales y serait enclin (Lundberg et al., 1994; St-Onge et al., 1994).

Un facteur susceptible d'expliquer l'absence de différence intersexé significative au niveau des conflits réside dans la supposition que les femmes de l'échantillon aient pu se désengager ou réduire leur implication dans le travail rémunéré pour faire face aux responsabilités familiales avant l'étude. Il s'agit d'une pratique commune lorsqu'elles ne parviennent plus à balancer les responsabilités multiples (Johnson et al., 2001). Les conflits travail-famille vécus par les parents peuvent entraîner des difficultés dans l'exécution des tâches parentales et faire en sorte que le travail nuise à l'accomplissement de ce rôle, notamment chez les mères (Royer, Provost, & Coutu, 1998), d'où leur retrait du milieu du travail. Les familles parviennent à élaborer un certain nombre de stratégies visant à atténuer ou à freiner les conflits travail-famille, telles que se retirer simplement du marché du travail, travailler par quarts en rotation pour s'occuper des enfants, instaurer une division différente du travail dans le foyer et réduire le temps personnel (voir Conseil canadien de développement social, 1999). Toutefois, avant de choisir une solution aux conséquences nuisibles sous plusieurs plans et pour arriver à équilibrer les demandes, en règle générale, les travailleurs donnent priorité, dans l'ordre, aux exigences professionnelles, puis aux tâches familiales, sacrifiant les temps de repos, les loisirs et les moments nécessaires pour récupérer

(Conseil canadien de développement social, 1999; Johnson et al., 2001). Cependant, lorsque l'équilibre n'est plus possible, les femmes sont habituellement celles qui vont adapter leur travail en vue de répondre aux exigences familiales (Dompierre, 1993).

Même si l'on considère que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes et que l'on tente de contrôler cette différence chez les hommes, les résultats se rapprochent parfois du seuil de signification, mais aucune différence significative n'a pu être relevée entre les hommes et les femmes. Selon certains auteurs (Aryee, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985), chez les couples de parents qui travaillent, l'engagement du conjoint envers son travail est lié aux conflits travail-famille. Ce résultat est donc contraire études antérieures qui avaient trouvé que l'implication et le nombre d'heures que le conjoint consacre au travail rémunéré sont liés positivement aux conflits travail-famille (Keith & Schafer, 1980; Pleck, Staines, & Lang, 1980).

La troisième hypothèse de recherche prédisait que le niveau d'ajustement dyadique des femmes serait inférieur à celui de leurs conjoints, tel que l'avaient certaines études (Cooper & Davidson, 1982; Dasgupta & Basu, 2001; Fowers, 1991; Schumm et al., 1997, 1998; Schumm & Silliman, 1996; Shek, 1995). Les données prélevées auprès du présent échantillon n'ont toutefois pas permis de dégager de différence intersexes significative sur les niveaux d'ajustement dyadique, même si les hommes sont légèrement plus satisfaits que les femmes. Ces résultats vont dans le même sens que ceux qui avaient été préalablement observés par Burley (1995) et Taylor et al. (1990).

L'absence de divergence dans l'engagement des hommes et des femmes dans le rôle de conjoint observée préalablement, de même que de conflits entre le travail et le rôle de conjoint pourrait également constituer une explication supplémentaire à ce constat. Cela pourrait signifier simplement que, pour l'échantillon présent, il n'y a définitivement pas de difficulté maritale particulière qui soit vécue par les conjoints, d'où l'absence de différence.

Corroboration cette affirmation, les résultats démontrent très peu d'insatisfaction conjugale chez l'ensemble des participants à l'étude, la majorité d'entre eux rapportant être satisfaits de leur relation de couple. Cela est peu surprenant considérant que la satisfaction maritale est généralement élevée au mitan de la vie (Loomis & Booth, 1995). Même lorsque les divers facteurs contribuant à la satisfaction conjugale sont scrutés plus spécifiquement, aucune différence ne s'avère significative. Il serait possible qu'à l'intérieur des couples, le soutien émotionnel du conjoint envers sa partenaire soit suffisant, puisque celui-ci est lié positivement à la satisfaction maritale (Suttor & Pillemers, 1994). Les auteurs expliquent que la satisfaction conjugale dépend du fait que le conjoint représente une source de soutien ou, au contraire, une « nuisance ». Les données de la présente étude montrent que les conjoints sont engagés de manière équivalente dans l'aide, tout en considérant que cet engagement puisse être normatif du sexe auquel ils appartiennent. Donc, la qualité de la relation de couple peut être modulée par plusieurs facteurs.

Dans cette recherche, l'accent est mis sur l'aspect systémique du couple et, suivant les principes élaborés par Barnett (1999), les décisions des conjoints servent au bien-être et à l'équilibre du système conjugal. Dans une tentative d'ajustement dyadique, la répartition des tâches au sein du couple peut être un outil dont se servent les conjoints qui tentent ensemble d'équilibrer les exigences du travail et de la famille. En ce sens, la division des tâches aurait une forte influence sur la qualité de la relation conjugale (Pimentel, 2000). Cette entente commune, qu'elle soit implicite ou explicite entre les conjoints, nécessite un partage des responsabilités découlant des divers rôles de vie remplis par les deux conjoints. À l'instar des données statistiques et de recherches antérieures (Grote et al., 1996), la division des tâches au sein des couples de cette étude semble suivre un modèle traditionnel où l'homme s'implique majoritairement dans les tâches à caractère masculin (p. ex., travaux autours de la maison, rénovations) et les femmes dans les tâches domestiques et les soins personnels aux enfants et au parent âgé. De plus, les conjoints et les conjointes de l'étude, bien qu'ils diffèrent dans les tâches dont ils s'occupent, semblent satisfaits de cette répartition (Baker et al., 1996). Même si les tâches ne sont également réparties entre les conjoints, ces derniers ne perçoivent pas inévitablement que cette situation est injuste (Lennon & Rosenfield, 1994). Des travaux ont examiné ce paradoxe (p. ex., Lennon et Rosenfield, 1994) et trois explications dominent les écrits (DeMaris & Longmore, 1996). Au plan idéologique, les tâches domestiques et liées à l'organisation de la maison sont définies comme des activités féminines selon les normes sociales en vigueur. Au plan de la relation conjugale, la

femme peut avoir un pouvoir décisionnel réduit en raison d'une plus grande dépendance dans la relation, notamment au point de vue financier, ce qui limite sa possibilité d'apporter des changements. Au plan de l'équité, même si les femmes perçoivent que leur mari contribue moins aux travaux domestiques et à l'organisation de la maison, elles se satisfont du fait qu'il soit davantage investi dans d'autres domaines (p. ex., revenu, soins apportés aux enfants).

En outre, de manière conceptuelle, le contexte résidentiel des dyades aidants-aidé aurait pu être perçu comme un facteur en lien avec l'ajustement dyadique des couples, particulièrement chez ceux qui vivent avec le parent âgé. Toutefois, les résultats ne démontrent pas de différence dans les niveaux d'ajustement dyadique des couples dont le parent vit à l'extérieur de ceux où il demeure dans la même résidence.

À l'instar de Burley (1995), la quatrième hypothèse de recherche stipulait que des niveaux élevés de conflits entre le travail et les rôles familiaux seraient associés à une plus grande insatisfaction conjugale. Les résultats confirment partiellement cette affirmation et démontrent sa véracité de manière divergente entre les conjoints et les conjointes (p. ex., Burley, 1995; Greenhaus, Bedeian, & Mossholder, 1987; Lachance, 1998; Matthews et al., 1996; Thomas & Ganster, 1995). Lorsque les niveaux de conflits entre le travail et leur rôle de père, leur rôle d'aidant et leur rôle de responsable de l'organisation de la maison sont élevés chez les hommes, ils rapportent être plus insatisfaits en regard de leur relation conjugale. Ces résultats vont dans le même sens

que ceux qui avaient observé un lien positif entre les conflits travail-famille et l'insatisfaction conjugale.

Les femmes qui vivent de hauts niveaux de conflits entre le travail et le rôle de parent ainsi qu'avec le rôle de responsable de l'organisation de la maison rapportent plus d'insatisfaction conjugale. Il semble donc plus difficile au plan conjugal que des conflits surviennent entre le travail et les responsabilités maternelles et domestiques. Toutefois, les femmes qui indiquent vivre plus de conflits entre le travail et le rôle de conjoint sont également plus enclines présenter de la détresse conjugale. Il semble que les conflits travail-aidant ne soient pas liés à la satisfaction conjugale des femmes de l'échantillon. Lorsque le nombre d'heures de travail rémunéré est gardé constant chez les femmes, la force des liens qui avaient été observés préalablement entre l'insatisfaction conjugale et de hauts niveaux de conflits entre le travail et le rôle de conjointe, de mère et de responsable de l'organisation de la maison se voit amplifiée.

Le portrait des hommes de l'échantillon sur cet aspect diffère légèrement. En effet, seuls les hauts niveaux de conflits travail-conjoint ne sont pas liés à leur insatisfaction conjugale. Ce constat renvoie à l'idée que l'ajustement dyadique n'est pas nécessairement lié aux conflits qui découlent du travail et du rôle de conjoint, du moins chez les hommes. Il se peut aussi que d'autres facteurs, tels une pauvre communication au sein du couple ou un manque de soutien de la part de la conjointe expliquent mieux l'insatisfaction conjugale des hommes que les conflits découlant du travail rémunéré.

Lorsqu'un contrôle du nombre d'heures de travail des hommes est effectué, les liens entre les hauts niveaux de conflits entre le travail et le rôle de père, d'aidant et de responsable de l'organisation de la maison disparaissent. Puisque le nombre d'heures de travail rémunérées a un impact considérable sur l'apparition des conflits entre le travail et les rôles familiaux, lorsqu'elles sont gardées constantes, il n'est plus possible de dégager de liens significatifs entre les conflits et l'insatisfaction conjugale des hommes de l'échantillon. Ce résultat démontre que la relation entre les conflits travail-conjoint et l'ajustement dyadique diffère entre les hommes et les femmes.

Enfin, la dernière question de recherche, visait à qualifier la force des liens entretenus entre les divers types de conflits travail-famille et l'ajustement dyadique, ainsi qu'à dégager ceux qui sont les plus forts chez les hommes et les femmes. Chez les femmes, des liens plus forts reliaient l'ajustement dyadique et les conflits travail-parent et travail-conjoint que celui observé avec les conflits travail-responsable de l'organisation de la maison. Il n'y avait pas de lien significatif avec les conflits travail-aidant. Ces résultats pourraient être le fruit des attentes de la société relativement aux rôles traditionnels, tel que mentionné auparavant. En effet, si le travail de la femme nuit à l'accomplissement de ses rôles de mère et d'épouse, les pressions accrues provenant du conjoint auraient un impact plus grand sur l'ajustement dyadique des femmes. Comme les hommes tendent de plus en plus à s'impliquer au niveau du partage des responsabilités liées à l'organisation de la maison, les pressions seraient moindres envers la femme, d'où un lien plus faible avec les conflits travail-organisation de la maison et

l'ajustement dyadique. Chez les hommes, il n'est pas possible de qualifier la force des liens observés entre l'ajustement dyadique et les divers types de conflits puisque ces liens ne sont pas significatifs lorsque les heures de travail sont contrôlées. Il n'y a donc pas de type de conflit travail-famille qui soit lié plus fortement que l'autre à la satisfaction conjugale des hommes. Cela renvoie à la possibilité qu'en gardant le nombre d'heures de travail constant, ce dernier n'entre pas en conflit avec les autres rôles familiaux, d'où l'absence de lien avec la satisfaction maritale des hommes.

4.3. Forces, limites et recommandations

Des forces, des limites et des recommandations découlent de cette recherche et permettent de nuancer la compréhension de certains résultats. Dans cette étude, la taille échantillonnale ne constitue pas une limite, puisque les analyses de puissance ont démontré la possibilité de détecter des effets d'une ampleur moyenne. De plus, malgré le petit échantillon de couples ayant participé à la réalisation de cette étude, tous les couples recensés étaient complets, tous les partenaires ont répondu aux questionnaires et ces derniers n'affichaient aucune valeur manquante, ce qui a permis d'obtenir une puissance satisfaisante. Par contre, le mode de recrutement consécutif des participants limite la portée de l'étude puisqu'il est difficile de statuer que les couples ayant répondu aux questionnaires soient totalement représentatifs de tous les couples de la population qui sont dans la même situation de vie. Enfin, l'échantillon étant constitué de participants volontaires, celui-ci ne peut donc pas être perçu comme étant totalement

représentatif de la population. Il se peut que les répondants à l'étude présentent certaines caractéristiques différentes des aidants qui n'ont pas répondu à l'étude.

En outre, l'emploi d'instruments de mesure validés qui ont fourni des coefficients alpha satisfaisants dans cette recherche et qui ont déjà été utilisés auprès de populations semblables constitue une force de la recherche. De plus, un coordonnateur se chargeait de prélever les caractéristiques particulières de certains couples à l'aide du questionnaire de pré-entrevue téléphonique de manière à éliminer ceux qui ne correspondaient pas aux critères de sélection spécifiques de l'étude. L'embauche d'interviewers responsables de voir à l'administration des questionnaires a pu permettre de réduire les possibilités d'erreurs et de mauvaises interprétations des questions par les participants. Ceux-ci avaient reçu une formation et des consignes strictes afin d'uniformiser le format des rencontres. L'interviewer s'assurait également que les questionnaires soient dûment remplis et ce, individuellement.

Par ailleurs, l'emploi d'un devis transversal pour la présente étude ne permet pas de faire de prédiction ou d'établir de liens de causalité, ce qui limite la portée des résultats obtenus. En plus, l'usage d'un plan corrélational restreint la possibilité de prédictions puisqu'il ne permet de déceler que des liens entre des variables sans pouvoir amener d'explication aux phénomènes observés. De plus, la taille échantillonnale n'a pas permis d'obtenir la puissance requise pour l'application d'équations de régression. Toutefois, au plan conceptuel, cette étude apporte un caractère innovateur en combinant

à la fois la problématique de la conciliation travail-famille et celle de l'implication dans le rôle d'aidant. De plus, le regard posé sur le couple et son ajustement en fonction des divers rôles de vie occupés en incluant le rôle d'aidant représente une particularité de cette étude. Enfin, la distinction qui est effectuée entre les divers rôles familiaux dans l'examen des conflits travail-famille constitue un apport important à la recherche.

En somme, plusieurs variables n'ont pas été considérées dans cette recherche, lesquelles auraient pu permettre d'élargir l'explication des résultats obtenus et la compréhension de la situation singulière des couples d'aidants de la génération sandwich. Par exemple, il aurait été intéressant de vérifier l'apport du soutien familial et communautaire en tant que modérateurs possibles des conséquences délétères des rôles multiples. De plus, il serait approprié de se questionner à savoir si les conjoints qui réussissent bien au niveau marital sont plus unis et peut-être même plus enclins à participer à une étude sur les difficultés rencontrées à combiner les rôles multiples. Puisque la hiérarchisation des tâches peut dépendre d'une gestion autonome de l'individu ou, au contraire, être imposée à l'individu par des pressions sociales, l'étude du lieu de contrôle comme variable médiatrice du stress aurait pu apporter des éléments d'explication complémentaires au temps consacré à chaque rôle de vie. De plus, l'ajout d'une question ayant porté sur les récents changements dans l'horaire de travail ou de vie aurait pu permettre de vérifier si les femmes se désengagent réellement du travail rémunéré pour prendre soin des membres de leur famille. Les stratégies individuelles d'adaptation, celles du couple et celles de la famille, de même que la participation des

enfants et même des parents aux diverses tâches liées à la vie de famille et aux soins au parent âgé sont des variables sur lesquelles il aurait été pertinent de se pencher dans une telle étude. Des recherches ultérieures comportant un nombre plus important de participants pourraient permettre d'approfondir l'étude de diverses variables entourant le contexte de soins, notamment la durée des soins, le nombre d'heures de soins, la durée de la maladie, le lien filial avec l'aidé, etc. Les recherches futures devraient prendre en considération ces facteurs, ainsi qu'éventuellement observer la dynamique de la conciliation travail-famille des aidants de la génération sandwich en incluant le facteur d'attachement envers les personnes dont ils prennent soin.

Conclusion

Cette étude portait sur l'engagement des couples d'aidants de la génération sandwich dans de multiples rôles de vie en plus d'être impliqués sur le marché du travail. Elle tentait de dégager des différences intersexes sur l'engagement dans les divers rôles de vie, les conflits travail-famille et l'ajustement dyadique. Les résultats ont permis d'observer que les conjoints diffèrent au niveau de l'engagement dans les rôles et qu'ils se distribuent de manière stéréotypée en s'engageant dans les rôles de vie selon un modèle qui correspond aux rôles sexuels traditionnels, du moins en ce qui concerne les rôles de parent et de travailleur. De plus, cette recherche visait à déterminer si les conflits entre le rôle de travailleur et les autres rôles de vie occupés par les couples d'aidant de la génération sandwich différaient selon le sexe des conjoints. Les résultats obtenus ont démontré que les conjoints semblaient affectés de la même manière par l'occupation de rôles multiples. Les niveaux de conflits travail-famille des hommes et les femmes de cette étude ne diffèrent donc pas selon qu'ils appartiennent à l'un ou l'autre des sexes. Le sexe ne semble donc pas être un élément prédisposant aux conflits travail-famille chez cet échantillon. Par ailleurs, cette recherche avait pour but d'observer la présence de différences intersexes sur le plan de l'ajustement conjugal. Les résultats obtenus ont démontré que les conjoints présentent non seulement des niveaux similaires d'ajustement dyadique, mais il semble également que la grande majorité des participants soient globalement satisfaits de leur relation de couple. Malgré cette absence de différence significative et que les conjoints soient généralement satisfaits de leur

relation maritale, l'un des objectifs de la recherche était de vérifier le lien entre la présence de conflits travail-famille chez les conjoints et l'apparition de problèmes au plan de l'ajustement marital. Les résultats ne sont pas parvenus à établir un lien positif entre tous les types de conflits travail-famille et l'ajustement dyadique pour l'ensemble des individus impliqués dans les rôles multiples, mais ils ont permis de relever quelques différences entre les hommes et les femmes selon certains types de conflits précis.

En somme, l'un des intérêts de cette étude réside dans le constat contraire aux attentes que les couples d'aidants de la génération sandwich non seulement vivent peu de conflits malgré leur implication dans les rôles multiples, mais qu'en plus ils semblent solidement liés et sont généralement satisfaits de leur relation maritale. En ce sens, ils constituent peut-être de meilleurs candidats que les aidants seuls pour voir aux soins des parents âgés, puisqu'ils ont la possibilité et l'avantage apparent que les pressions sont réparties sur les deux conjoints, mais également l'ensemble des membres de la famille. Il se peut que cette solidité familiale soit à l'origine de leur choix de participer aux soins à un parent âgé plutôt que de choisir le placement institutionnel. De plus, le choix de l'emploi à temps partiel par les femmes peut faciliter le partage des responsabilités multiples entre les conjoints. Enfin, les possibilités d'ajustement au niveau de l'horaire de travail étant plus variées chez les couples que chez les aidants seuls, cela peut expliquer que leur équilibre soit davantage préservé que ce qui aurait pu être attendu.

Cette étude est originale à plusieurs égards. En effet, la population ciblée par la recherche est un groupe en émergence au cœur des préoccupations sociales actuelles en

raison de sa grande croissance. En fait, avec le mouvement de désinstitutionnalisation, le virage ambulatoire et le désinvestissement de l'État en matière de soins de santé, les couples d'aidants de la génération sandwich sont de plus en plus sollicités pour prendre soin de leurs aînés. Avec l'avènement de familles moins nombreuses, ces aidants sont de plus en plus enclins à s'occuper de parents tout en demeurant actifs sur le marché du travail. Le fait d'examiner l'impact des conflits travail-famille sur la dyade conjugale et de dégager des différences intersexes sur ce plan est également un élément innovateur de cette étude.

Au plan de l'avancement des connaissances, cette recherche vient ajouter à la compréhension dynamique de la problématique vécue par les couples d'aidants de la génération sandwich en n'abondant pas dans le sens des affirmations à l'effet qu'il s'agit d'une population particulièrement à risque de conflits travail-famille. En effet, seuls les couples hautement sujets aux conflits sont également enclins à l'insatisfaction conjugale. Au niveau pratique, les résultats obtenus permettent de dégager des recommandations visant à sensibiliser les décideurs ainsi que les intervenants du milieu aux difficultés auxquelles font face les couples à double revenu engagés dans les soins à un parent âgé en plus d'occuper d'autres rôles familiaux. Notamment, à titre d'exemple, la poursuite de l'aide à domicile, voire son amélioration chez les familles qui s'occupent d'un parent âgé, pourrait permettre soutenir les couples d'aidants et les aider à poursuivre ce rôle dans la communauté. De plus, puisqu'il semble que de nombreuses femmes de l'étude aient choisi de réduire leur implication sur le marché du travail, le soutien à domicile

pourrait être accru de manière à permettre aux femmes de demeurer des travailleuses actives et prévenir leur retrait du marché du travail, du moins lorsque celui-ci est involontaire en vue de répondre aux multiples demandes. En ce sens, les résultats encouragent les efforts orientés vers l'élaboration de politiques et de programmes qui répondent davantage aux besoins des aidants au travail.

Références

- Acton, G. J., & Miller, E. W. (1996). Affiliated-individuation in caregivers of adults with dementia. *Issues in Mental Health Nursing*, 17, 245-260.
- Ahmad, A. (1996). Work-family conflict among married professional women in Malaysia. *Journal of Social Psychology*, 136(5), 663-665.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Aneshensel, C. S., Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Zarit, S. H., & Whitlatch, C. J., (1995). Caregiving careers and stress processes. Dans C. S. Aneshensel, L. I. Pearlin, J. T. Mullan, S. H. Zarit & C. J. Whitlatch (Éds), *Profiles in caregiving, The unexpected career* (pp. 15-39). San Diego: Academic Press.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813-837.
- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 62(2), 77-91.
- Baillargeon, J., Dubois, G., & Marineau, R. (1986). Traduction française de l'Échelle d'ajustement dyadique. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 18, 25-34.
- Baker, M. (1996). The future of family life. Dans M. Baker (Éd.), *Families: Changing trends in Canada* (pp. 299-317). Toronto, Ontario: McGraw-Hill Ryerson Limited.
- Baker, R., Kiger, G., & Riley, P.J. (1996). Time, dirt, and money: The effects of gender, gender ideology, and type of earner marriage on time, household-task, and economic satisfaction among couples with children. *Journal of Social Behavior & Personality*, 11(5), 161-177.
- Barling, J., MacEwen, K. E., Kelloway, E. K., & Higginbottom, S. F. (1994). Predictors and outcomes of elder-care-based interrole conflict. *Psychology and Aging*, 9(3), 391-397.
- Barnes, C. L., Given, B. A., & Given, C. W. (1995). Parent caregivers: A comparison of employed and not employed daughters. *Social Work*, 40(3), 375-381.

- 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., Brennan, R. T., & Marshall, N. L. (1994). Gender and the relationship between parent role quality and psychological distress: A study of men and women in dual-earner couples. *Journal of Family Issues*, 15, 229-252.
- Bédard, M., & Grignon, L. (2000). *Aperçu de l'évolution du marché du travail au Canada de 1940 à nos jours*. Ottawa: Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Interrole conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37(3-4), 155-174.
- Boles, J. S. Johnston, W. J., & Hair, J. F. (1997). Role stress, work family-conflict, emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling and Management*, 17(1), 17-28.
- Bouchard, N., Gilbert, C., & Tremblay, M. (1999). Des femmes et des soins: l'expérience des aidantes naturelles au Saguenay. *Recherches féministes*, 12(1), 63-81.
- Bradbury, T. N., Fincham, F. D., & Beach, S. R. H. (2000). Research on the nature and determinants of marital satisfaction: A decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 964-980.
- Brody, E. M., Litvin, S. J., Hoffman, C., & Kleban, M. H. (1992). Differential effects of daughters' marital status on their parent care experiences. *Gerontologist*, 32(1), 58-67.
- Brody, L. R. (1985). Gender differences in emotional development: A review of theories and research. *Journal of Personality*, 53, 102-149.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1987). Work and Family. Dans C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (pp. 273-320). New York: John Wiley.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Clements, R., & Swensen, C. H. (2000). Commitment to one's spouse as a predictor of marital quality among older couples. *Current Psychology: Developmental, Learning, Personality, Social*, 19(2), 110-119.

- Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. (1983). *Le travail à temps partiel au Canada: Rapport de la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel*. Ottawa: Travail Canada.
- Condition Féminine Canada -CFC - Côté, D., Gagnon, É., Gilbert, C., Guberman, N., Saillant, F., Thivierge, N., & Tremblay, M. (1998). *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Canada: Auteurs.
- Conseil canadien de développement social - CCDS. (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 & Ordre des conseillers en ressources humaines et relations industrielles agréés du Québec. (2001). *La détermination et la gestion des problèmes de conciliation travail-famille en milieu de travail*. Québec: Auteurs.
- Conseil du statut de la femme - CSF. (1999). *Virage ambulatoire: le prix caché pour les femmes*. Québec: Auteurs.
- Cook, E. P. (1994). Role salience and multiple roles: A gender perspective. *Career Development Quarterly*, 43(1), 85-95.
- Cooper, C. L., & Davidson, M. J. (1982). The high cost of stress on women managers. *Organizational Dynamics*, 10(4), 44-53.
- Crispi, E. L., Schiaffino, K., & Berman, W. H. (1997). The contribution of attachment to burden in adult children of institutionalized parents with dementia. *Gerontologist*, 37(1), 52-60.
- Dasgupta, S., & Basu, J. (2001). Effects of gender role identity of couples and earning status of the wife on marital quality. *Social Science International*, 17(2), 16-30.
- Deater-Deckard, K., & Scarr, S. (1996). Parenting stress among dual-earner mothers and fathers: Are there gender differences. *Journal of Family Psychology*, 10(1), 45-59.
- DeMaris, A., & Longmore, M. A. (1996). Ideology, power, and equity: Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor. *Social Forces*, 74, 1043-1071.
- Dompierre, J. (1993). Rôles sociaux et stress au travail: Comparaison Homme-Femmes. *Revue québécoise de psychologie*, 14(3), 165-184.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium. Where are we ? Where do we need to go ? Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

- Eagle, B. W., Icenogle, M. L., Maes, J. D., & Miles, E. W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *Journal of Social Psychology, 138*(6), 690-709.
- Eccles, J. S. (1994). Understanding women's educational and occupational choices. *Psychology of Women Quarterly, 18*, 585-609.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, F. F. (1996). GPOWER: A general power analysis program. *Behavior Research Methods Instruments and Computers, 28*, 1-11.
- Evans, P. & Bartolomé, F. (1984). The changing picture of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior, 5*, 9-21.
- Fincham, F. D., & Linfield, K. J. (1997). A new look at marital quality: Can spouse feel positive and negative about their marriage? *Journal of Family Psychology, 11*, 489-502.
- Fouad, N. A., & Tinsley, H. E. A (1997). Work-family balance. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 141-144.
- Fowers, B. J. (1991). His and her marriage: A multivariate study of gender and marital satisfaction. *Sex Roles, 24*, 209-221.
- Frederick, J. A., & Fast, J. E. (1999). Le profil des personnes qui prodiguent des soins aux aînés. *Tendances sociales canadiennes, 54*, 29-33.
- Fredriksen, K. I., & Scharlach, A. E. (1997). Caregiving and employment: The impact of workplace characteristics on role strain. *Journal of Gerontological Social Work, 28*(4), 3-22.
- Fredriksen, K. I., & Scharlach, A. E. (1999). Employee family care responsibilities. *Family Relations, 48*(2), 189-196.
- Gignac, M. A. M., Kelloway, E. K., & Gottlieb, B. H. (1996). The impact of caregiving on employment: A mediational model of work-family conflict. *Canadian Journal on Aging, 15*(4), 525-542.
- Ginn, J., & Sandell, J. (1997). Balancing home and employment – Stress reported by social services staff. *Work Employment & Society, 11*(3), 413-434.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25*, 483-496.
- Gouvernement du Québec. (2001). Enquête sociale et de santé de 1998. *Institut de la statistique du Québec*. Québec: Auteurs.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A., & Mossholder, K. (1987). Work experience, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior, 31*, 200-215.
- Greenstein, T. N. (1996) Husbands' participation in domestic labor: Interactive effects for wives' and husbands' gender ideology. *Journal of Marriage and the Family, 58*(3), 585-595.
- Grote, N. K., Frieze, I. H., & Stone, C. A. (1996). Children, traditionalism in the division of family work, and marital satisfaction: "What's love got to do with it?" *Personal Relationship, 3*(3), 211-228.
- Guberman, N. (1999). Daughters-in-law as caregivers: How and why do they come to care? *Journal of Women and Aging, 11*(1), 85-102.
- 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.
- Harenstam, A., & Bejerot, E. (2001). Combining professional world with family responsibilities: A burden or a blessing? *International Journal of Social Welfare, 10*(3), 202-214.
- Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2000). Work-family commitment and attitudes toward feminism in medical students. *Career Development Quarterly, 48*(3), 264-275.
- Hill, M. S. (1988). Marital stability and spouses' shared time. *Journal of Family Issues, 9*, 427-451.
- Hoffmann, R. L., & Mitchell, A. M. (1998). Caregiver burden: Historical development. *Nursing Forum, 33*(4), 5-11.
- Ingersoll-Dayton, B., Starrels, M. E., & Dowler, D. (1996). Caregiving for parents and parents-in-law: Is gender important? *Gerontologist, 36*(4), 483-491.
- Institut canadien de la recherche sur la condition physique et le mode de vie. (1998). Famille et travail. *Système de promotion de la santé en milieu de travail, Bulletin n° 2*.
- Izraeli, D. N. (1993). Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality, 8*(3), 371-388.

- 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*. Guelph, Ontario: Centre d'étude sur la famille, le travail et le mieux-être et le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Développement des ressources humaines du Canada.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social Forces*, 78(3), 931-947.
- Keith, P. M., & Schafer, R. B. (1980). Role strain and depression in two job families. *Family Relations*, 29, 483-488.
- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex Roles*, 41(3-4), 189-217.
- Kinney, J. M., & Stephens, M. A. P. (1989). Hassles and uplifts of giving care to a family member with dementia. *Psychology and Aging*, 4, 402-402.
- Kitamura, T., Aoki, M., Fujino, M., Ura, C., Watanabe, M., Watanabe, K., & Fujihara, S. (1998). Sex differences in marital and social adjustment. *Journal of Social Psychology*, 138(1), 26-32.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-family role synthesis: individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- Krach, P., & Brooks, J. A. (1995). Identifying the responsibilities and needs of working adults who are primary caregivers. *Journal of Gerontological Nursing*, 21(10), 41-50.
- Kramer, B. J., & Kipnis, S. (1995). Eldercare and work-role conflict: Toward and 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., & 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., & Tétreau, B. (1999). Importance des rôles dans la vie: qualités psychométriques de la version française du Life Role Salience Scale. *Revue canadienne de counseling*, 33, 246-256.
- Lachance, L., Brassard, N., & Richer, L. (2002). *Le virage ambulatoire et la conciliation travail-famille*. Dans G. Pérodeau & D. Côté (Eds.). Virage ambulatoire : défis et enjeux (pp. 57-79). Ste-Foy: Presses de l'Université Laval.
- Lachance, L., Brassard, N., & Tétreau, B. (accepté). Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels. *Revue canadienne de counseling*.
- Lachance, L., Maltais, D., & Ducharme, F. (2002-2004). *Conciliation travail-famille chez les couples d'aidants de la génération sandwich qui prennent en charge un parent en perte d'autonomie fonctionnelle dans les activités de la vie quotidienne*. Projet subventionné par Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC).
- Lachance, L., Tétreau, B., & Pépin, D. (1997). *Version canadienne-française du Work Spillover Scale: structure factorielle et cohérence interne*. Affiche présentée au LXV^e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, Trois-Rivières.
- Lauzon, S., Pepin, J., Lavoie, J.-P., Simard, M., & Montejo, M. E. (1998). *Bilan critique des études menées sur les expériences des aidantes naturelles à partir d'une perspective émique*. Rapport de recherche. Montréal: Faculté des sciences infirmières, Université de Montréal.
- Lavoie, J.-P., Pepin, J., Lauzon, S., Tousignant, P., L'Heureux, N., & Belley, N. (1998). *Les modèles de relations entre les services formels et les aidantes naturelles. Une analyse des politiques de soutien à domicile au Québec*. Montréal: Direction de la santé publique.
- Lennon, M. C., & Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, 100, 506-531.
- Levenson, R. W., Carstensen, L. L., & Gottman, J. M. (1993). Long-term marriage: Age, gender, and satisfaction. *Psychology & Aging*, 8(2), 301-313.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist*, 41, 3-13.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Loerch, K., Russell, J., & Rush, M. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior, 35*, 288-308.
- Loomis, L. S., & Booth, A. (1995). Multigenerational caregiving and well-being: the myth of the beleaguered sandwich generation. *Journal of Family Issues, 16*(2), 131-148.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. (1991). Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 182-225.
- Lundberg, U., Mardberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology, 35*, 315-327.
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executive. *Journal of Applied Psychology, 82*(3), 359-375.
- Macewen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and Stress, 8*(3), 244-254.
- Maltais, D., Ouellet, M., & Lachance, L. (soumis). *Les conséquences de la prise en charge d'un proche en fonction de sept milieux de vie*. Actes de la IVe Conférence internationale du service social en santé et en santé mentale, Québec.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review, 42*, 921-936.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., & Cook, C. R. (1993). Gender differences in organizational commitment: Influence of work positions and family roles. *Work and Occupations, 20*(3), 368-390.
- Martire, L. M., Stephens, M. A. P., & Atienza, A. A. (1997). The interplay of work and caregiving: Relationships between role satisfaction, role involvement, and caregivers' well-being. *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 52*(5), 279-289.
- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly, 59*(1), 62-79.
- Matzeder, M. E., & Krieshok, T. S. (1995). Career self-efficacy and the prediction of work and home role salience. *Journal of Career Assessment, 3*(3), 331-340.

- Mitchell, B. A. (2000). *The refilled « nest »: Debunking the myth of families in crisis*. Dans E. M. Gee & G. M. Gutman (Éds.), The overselling of population aging: Apocalyptic demography, intergenerational challenges, and social policy (pp. 80-99). Don Mills, Ontario: Oxford University Press.
- Moen, P., Robison, J., & Fields, V. (1994). Women's work and caregiving roles: A life course approach. *Journals of Gerontology*, 49(4), s176-s186.
- 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.
- Niles, S. G., & Goodnough, G. E. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. *Career Development Quarterly*, 45, 65-86.
- Nolan, M., Grant, G., & Keady, J. (1996). *Understanding family care: A multidimensional model of caring and coping*. Buckingham: Open University Press.
- 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.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Semple, S. J., & Skaff, M. M. (1990). Caregiving and the stress process: An overview of concepts and their measures. *Gerontologist*, 30(5), 583-594.
- Penning, M. J. (1998). In the middle: Parental caregiving in the context of other roles. *Journal of Gerontology*, 53B(4), s188-s197.
- Pérodeau, G., Lachance, L., Duquette, A., Bernier, D., & Saint-Pierre, C. (2000, Juillet). *Work-home conflict among nurses facing job and financial insecurity: Testing a theoretical model*. Communication présentée au CXXVII International Congress of Psychology: Health for all by the Year 2000, Stockholm, Suède.
- Peters-Davis, N. D., Moss, M. S., & Pruchno, R. A. (1999). Children-in-law in caregiving families. *Gerontologist*, 39(1), 66-75.
- Pimentel, E. E. (2000). Just how do I love thee? Marital relations in urban China. *Journal of Marriage & the Family*, 62(1), 37-42.

- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. Dans M. Sussman & S. Steinmetz (Éds.), *Handbook of marriage and the family* (pp. 251-283). New York: Plenum.
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflict between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Pohl, J. M., Collins, C. E., & Given, C. W. (1998). Longitudinal employment decisions of daughters-in-law after assuming parent care. *Journal of Women & Aging*, 10(1), 59-74.
- Presser, H. B. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. *American Sociological Review*, 59, 348-364.
- Presser, H. B. (1995). Job, family, and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991. *Demography*, 32, 577-598.
- Rabin, C., & Shapira-Berman, O. (1997). Egalitarianism and marital happiness: Israeli wives and husbands on a collision course? *American Journal of Family Therapy*, 25(4), 319-330.
- Raudenbush, S. W., Brennan, R. T., & Barnett, R. C. (1995). A multivariate hierarchical linear model for studying psychological change within marital couples. *Journal of Family Psychology*, 9, 161-174.
- Remennick, L. I. (1999). Women of the "sandwich" generation and multiple roles: The case of Russian immigrants of the 1990s in Israel. *Sex Roles*, 40(5-6), 347-378.
- Roopnarine, J. L., Brown, J., Snell-White, P., Riegraf, N. B., Crossley, D., Hossain, Z., & Webb, W. (1995). Father involvement in child care and household work in common-law dual-earner and single-earner Jamaican families. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 16, 35-52.
- Royer, N., Provost, M., & Coutu, S. (1998). Concilier travail et vie familiale. Le stress ressenti par les parents d'enfants d'âge préscolaire. Dans Louise S. Éthier et Alary, Jacques (éds). *Comprendre la famille. 4e Symposium québécois de recherche sur la famille* (pp. 124-148). Ste-Foy, PUQ.
- Rozier, C. K., & Hersh-Cochran, M. S. (1996). Gender differences in managerial characteristics in a female-dominated health profession. *Health Care Supervisor*, 14(4), 57-70.
- Rudman, W. J., & Davey, D. (1998). Does gender make a difference? Factors that influence salary level in health information management. *Topics in Health Information Management*, 18(4), 89-94.

- Sabourin, S., Lussier, Y., Laplante, B., & Wright, J. (1990). Unidimensional and multidimensional models of dyadic adjustment: A hierarchical reconciliation. *Psychological Assessment, 2*, 333-337.
- Saillant, F. (2000). Soigner, ultimement. De la nécessité de la providence des savoirs. Dans M. Simard & J. Alary (Eds). *Comprendre la famille: Actes du 5e symposium québécois de recherche sur la famille* (pp. 25-38). Ste-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Scandura, T. A., & Lankau, M. J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 18*(4), 377-391.
- Schumm, W. R., & Silliman, B. (1996). Gender and marital satisfaction: A replication with a sample of spouses from the Christian church (Disciples of Christ). *Psychological Reports, 79*(2), 496-498.
- Schumm, W. R., Bollman, S. R., & Jurich, A. P. (1997). Gender and marital satisfaction: A replication using a seven-point item response version of the Kansas Marital Satisfaction Scale. *Psychological Reports, 81*(3), 1004-1006.
- Schumm, W. R., Resnick, G., Bollman, S. R., & Jurich, A. P. (1998). Gender effects and marital satisfaction: A brief report from a sample of dual military couples from the 1992 Department of Defense Worldwide Survey of Members and Spouses. *Psychological Reports, 82*(1), 161-162.
- Schumm, W. R., Webb, F. J., & Bollman, S. R. (1998). Gender and marital satisfaction: Data from the National Survey of Families and Households. *Psychological Reports, 83*(1), 319-327.
- Schwartz, M. A., & Scott, B. M. (2000). *Marriages and families: Diversity and change* (3e éd.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Seaward, M. R. (1999). The sandwich generation copes with elder care. *Benefits Quarterly, 15*(2), 41-48.
- Shek, D. T. L. (1995). Gender differences in marital quality and well-being in Chinese married adults. *Sex Roles, 32*(11-12), 699-715.
- Shelton, B. A. (1990). The distribution of household tasks: Does wife's employment status made a difference? *Journal of Family Issues, 11*, 115-135.
- Small, S. A., & Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family, 52*, 51-61.

- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family, 38*, 15-28.
- Spillman, B. C., & Pezzin, L. E. (2000). Potential and active family caregivers: changing networks and the “sandwich generation”. *The Milbank Quarterly, 78*(3), 347-374.
- Spitze, G., & Logan, J., (1990). Sons, daughters, and intergenerational social support. *Journal of Marriage & the Family, 52*(2), 420-430.
- Spitze, G., Logan, J. R., Joseph, G., & Lee, E. (1994). Middle generation roles and the well-being of men and women. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 49*(3), 107-116.
- Starrels, M. E., Ingersoll-Dayton, B., Dowler, D. W., & Neal, M.B. (1997). The stress of caring for a parent: Effects of the elder's impairment on an employed, adult child. *Journal of Marriage and the Family, 59*(4), 860-872.
- Starrels, M. E., Ingersoll-Dayton, B., Neal, M. B., & Yamada, H. (1995). Intergenerational solidarity and the workplace: Employees' caregiving for their parents. *Journal of Marriage and the Family, 57*(3), 751-762.
- Statistique Canada. (1971). *Dictionnaire des termes du recensement de 1971*. Ottawa: Auteur.
- Statistique Canada. (1998). Recensement de 1996: activités sur le marché du travail, profession et industrie, lieu de travail, mode de transport pour se rendre au travail et travail non-rémunéré. *Le Quotidien*.
- Statistique Canada. (1999). Enquête sur la dynamique du travail et du revenu: écart salarial entre les hommes et les femmes. *Le Quotidien*.
- Statistique Canada. (2000). *Femme au Canada: Rapport statistique fondé sur le sexe*. Ottawa: Auteur.
- Statistique Canada. (2001). *Dictionnaire des termes du recensement de 2001*. Ottawa: Auteur.
- Statistique Canada. (2003). *Travail à temps partiel et des pratiques favorables à la famille dans les entreprises canadiennes*. Ottawa: Auteur.
- Stephens, M. A. P., & Franks, M. M. (1995). Spillover between daughters' roles as caregiver and wife: Interference or enhancement? *Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 50*(1), 9-17.

- 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, M. A. P., Townsend, A. L., Martire, L. M., & Druley, J. A. (2001). Balancing parent care with other roles: interrole conflict of adult daughter caregiver. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences, 56B*(1), 24-34.
- St-Onge, S., Guérin, G., Trottier, R., Haines, V., & Simard, M. (1994). L'équilibre travail-famille: un nouveau défi pour les organisations. *Gestion, 19*, 64-73.
- Suitor, J. J., & Pillemer, K. (1994). Family caregiving and marital satisfaction: Findings from a 1-year panel study of women caring for parents with dementia. *Journal of Marriage and the Family, 56*(3), 681-690.
- Swanson, V., Power, K. G., & Simpson, R. J. (1998). Occupational stress and family life: a comparison of male and female doctors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71*, 237-260.
- 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.
- Taylor, E. A., Madill, H. M., & Macnab, D. (1990). Values, salience, and job satisfaction: Male and female occupational therapists' responses. *The Occupational Therapy Journal of Research, 10*, 131-143.
- Thoits, P. A. (1986). Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *American Sociological Review, 51*, 259-272.
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly, 55*(3), 236-256.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology, 80*(1), 6-15.
- Tingey, H., Kiger, G., & Riley, P.J. (1996). Juggling multiple roles: Perceptions of working mothers. *Social Science Journal, 33*, 183-191.
- Tremblay, D.-G. (1994). Le partage de l'emploi: panacée ou pis-aller? *Interventions économiques pour une alternative sociale, 25*, 143-161.
- Tremblay, D. G., & Amherdt, C.-H. (2003). Articulation emploi-famille: les mesures offertes et leur utilisation. *Bulletin de recherche sur la famille, 4*(1), 3-7.

Vetter, P. H., Steiner, O., Krauss, S., Moises, H., Kropp, P., Möller, W.-D., & Köller, O. (1998). Factors affecting the utilization of homecare supports by caregiving relatives of Alzheimer's patients. *Dementia and Geriatric Cognitive Disorder*, 9, 111-116.

Vézina, A., & Pelletier, D. (2004). La participation à l'aide et aux soins des conjoints et des enfants auprès de personnes âgées nouvellement hébergées en centre d'hébergement et de soins de longue durée. *Revue canadienne du vieillissement*, 23(1), 59-71.

Ward, R. A., & Spitz, G. (1998). Sandwiched marriages: The implication of child and parent relations for marital quality in midlife. *Social Forces*, 77(2), 647-666.

Wilkie, J. R., Ferree, M. M., & Ratcliff, K. S. (1998). Gender and fairness: Marital satisfaction in two-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 60, 577-594.

Appendice A

Questionnaire de pré-entrevue téléphonique



PROTOCOLE TÉLÉPHONIQUE



COORDONNATRICE

DATE DU CONTACT TÉLÉPHONIQUE : JOUR : _____ MOIS : _____ ANNÉE : _____

NOM DE L'AIDANT(E) : _____ CODE : _____

RÉFÉRÉE PAR : _____

ADRESSE DE L'AIDANT(E) : _____

NUMÉROS DE TÉL. (MAISON) : _____ (AUTRES) : _____

« Bonjour! Puis-je parler à (nom de l'aidant)? Bonjour monsieur ou madame (nom de famille) mon nom est _____ je suis coordonnatrice à l'Université du Québec à Chicoutimi pour les projets sur les aidants naturels. Cela vous dit quelque chose ? « Vous avez donné votre accord à (personne ou organisme) afin qu'on puisse vous contacter pour vous fournir des informations supplémentaires sur ces projets ». Je vous explique en deux mots. Participer à cette recherche implique que vous receviez à votre domicile ou à tout autre endroit de votre choix la visite d'un intervieweur pour une rencontre qui devrait durer entre 1 heure et 1h30. Avez-vous des questions à me poser ? Est-ce que vous êtes intéressé à participer à une telle recherche ? »

Si questions. « Cette recherche vise à connaître la réalité des aidants naturels s'occupant d'un proche en perte d'autonomie tout en assumant plusieurs autres responsabilités. Les résultats de cette recherche nous permettront de faire des recommandations sur les services à mettre en place pour les aidants naturels. Êtes-vous intéressé à y participer ? »



NON INTÉRESSÉ



« POURRIEZ-VOUS ME DONNER QUELQUES MINUTES POUR RÉPONDRE À QUELQUES QUESTIONS ? »

A1. QUELLE EST VOTRE DATE DE NAISSANCE ? Jour : mois : année : _____

A2. DEPUIS QUAND APORTEZ-VOUS DE L'AIDE OU DES SOINS À VOTRE PROCHE OU PARENT ÂGÉ ?

A3. COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE LUI OFFREZ-VOUS DE L'AIDE ?

A4. OÙ DEMEURE LE PROCHE OU LE PARENT ÂGÉ ?

A5. QUELLES SONT LES RAISONS QUI VOUS EMPÊCHENT DE PARTICIPER À LA RECHERCHE ?

A6. POURRIEZ-VOUS ME NOMMER LES PRINCIPAUX PROBLÈMES DE SANTÉ DE VOTRE PROCHE ?

A7. CONSIDÉREZ-VOUS ÊTRE LA PERSONNE QUI LUI DONNE LE PLUS D'AIDE OU DE SOIN ?

► SI NON, POURRIEZ-VOUS M'INDIQUER QUI EST LA PERSONNE QUI AIDE LE PLUS VOTRE PROCHE ?

(Nom de la personne et lien avec la personne âgée)

SERIEZ-VOUS D'ACCORD POUR NOUS DONNER SES COORDONNÉES AFIN QUE NOUS PUISSONS LE CONTACTER ? SI OUI

Tél. à la maison :

Tél. au bureau :

A8. CONNAISSEZ-VOUS D'AUTRES PERSONNES QUE VOUS QUI CONSACRENT AU MOINS 7.5 HEURES PAR SEMAINE À VOTRE PARENT ?

► SI OUI, POURRIEZ-VOUS M'INDIQUER QUI SONT CES PERSONNES QUI AIDENT VOTRE PROCHE ? (Nom des personnes et liens avec la personne âgée)

SERIEZ-VOUS D'ACCORD POUR NOUS DONNER LES COORDONNÉES DE CETTE OU CES PERSONNES AFIN QUE NOUS PUISSONS LES CONTACTER ?

Tél. à la maison :

Tél. au bureau :



INTÉRESSÉ



« D'ACCORD, NOUS DEVONS D'ABORD VOUS POSER QUELQUES QUESTIONS, AFIN DE VÉRIFIER SI VOTRE SITUATION EN TANT QU'AIDANT(E) CORRESPOND AUX CARACTÉRISTIQUES QUE NOUS RECHERCHONS. AVEZ-VOUS QUELQUES MINUTES ? ».

► Si NON : Dites-moi à quel moment il serait ► Si OUI : Début de l'entrevue téléphonique

mieux de vous rappeler ?
Date et heure : _____

Sexe :
Âge :
Date :
Heure :

B1. EN MOYENNE COMBIEN D'HEURES PAR SEMAINE CONSACREZ-VOUS À L'AIDE AU SOUTIEN OU AU SOIN DE VOTRE PROCHE (OU PARENT ÂGÉ) ?

Si moins de 7.5 heures, la recherche concerne les aidants qui donnent plus de 7.5 heures de soin ou d'aide par semaine. Accepteriez-vous que l'on reprenne contact d'ici 3 mois pour vérifier si votre situation a changé ? Date du prochain contact : _____

B2. DEPUIS COMBIEN DE TEMPS PRENEZ-VOUS SOIN DE CE PARENT ?

Si moins de 3 mois. Notre étude s'adresse à des aidants qui prennent soin d'un parent âgé depuis au moins 3 mois. Accepteriez-vous que l'on vous contacte dans (nombre de temps pour que cela fasse 3 mois).

Si OUI, date du prochain rendez-vous : Jour _____ Mois _____ Année _____

B3. QUEL EST VOTRE LIEN AVEC LE PROCHE (PARENT) MALADE DONT VOUS VOUS OCCUPEZ ?

B4. QUEL ÂGE A VOTRE PROCHE (OU PARENT) ÂGÉ ?

B5. OÙ DEMEURE-T-IL ACTUELLEMENT ? NOM ET TYPE DE RÉSIDENCE

B6. POURRIEZ-VOUS ME NOMMER LES PRINCIPAUX PROBLÈMES DE SANTÉ DE VOTRE PROCHE ? EST-CE QU'IL S'AGIT DE PROBLÈMES DE SANTÉ CHRONIQUE ?

B7. CONSIDÉREZ-VOUS ÊTRE LA PERSONNE QUI DONNE LE PLUS D'AIDE OU DE SOIN À CE PARENT ?

Si NON, pourriez-vous m'indiquer qui est la personne qui aide le plus votre proche ?

nom : _____

Seriez-vous d'accord pour nous donner ses coordonnées afin que nous puissions le contacter ? SI OUI, (contacter cette personne)

Numéro de tél. à la maison : _____

Numéro de tél. au bureau : _____

B8. CONNAISSEZ-VOUS D'AUTRES PERSONNES QUE VOUS QUI CONSACRENT AU MOINS 7.5 HEURES PAR SEMAINE À VOTRE PARENT ?

SI OUI, Seriez-vous d'accord pour nous donner les coordonnées de cette ou ces personnes afin que nous puissions les contacter ?

SI OUI, Numéro de tél. à la maison : _____

Numéro de tél. au bureau : _____

B9. DONNEZ-VOUS DES SOINS À UNE AUTRE PERSONNE QUE VOTRE PROCHE OU PARENT ÂGÉ ?

B10. OCCUPEZ-VOUS UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ ACTUELLEMENT ?

Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?

Si moins de 14 heures, je suis désolée la recherche concerne les aidants qui travaillent plus de 14 heures par semaine.

B11. VIVEZ-VOUS EN COUPLE ?

Depuis combien de temps ?

Si moins de 1 an, les couples de notre étude doivent être ensemble depuis au moins un an, accepteriez-vous que l'on vous contacte dans (nombre de mois pour que cela fasse un an) ?

Si OUI, date du prochain rendez-vous : Jour _____ Mois _____ Année _____

B12. AVEZ-VOUS UN OU DES ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS QUI VIVENT À LA MAISON?

B13. VOTRE CONJOINT(E) OCCUPE-T-IL(ELLE) UN EMPLOI RÉMUNÉRÉ ACTUELLEMENT?

Combien d'heures par semaine ?

Si moins de 14 heures, je suis désolée la recherche concerne les couples qui travaillent plus de 14 heures par semaine.

B14. VOTRE CONJOINT(E) EST-IL AU COURANT DE CE PROJET DE RECHERCHE ?

Si NON, ➔ Pourriez-vous lui en parler ? Nous aurions besoin de sa participation.

Si OUI, ➔ Votre conjoint(e) est-il intéressé à participer avec vous à ce projet de recherche?

Si NON, ➔ Nous sommes désolés, mais l'étude porte sur les couples.

B15. NOUS AIMERIONS CONNAÎTRE VOS DISPONIBILITÉS AFIN QUE NOUS ALLIONS VOUS RENCONTRER VOUS ET VOTRE CONJOINT(E)(SI C'EST LE CAS) POUR UNE ENTREVUE D'UNE DURÉE D'ENVIRON 90 MINUTES.

JOUR DE SEMAINE	HEURE
LUNDI	
MARDI	
MERCREDI	
JEUDI	
VENDREDI	
SAMEDI	
DIMANCHE	

AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES :

ADRESSE : _____

Rendez-vous fixé avec : _____

Date et heure : _____

Adresse : _____

Appendice B

Formule de consentement

DÉCLARATION DE CONSENTEMENT

Par la présente, je consens à participer à une recherche visant à décrire la réalité des couples qui combinent les rôles de travailleur, de parent et d'aïdant d'un parent en perte d'autonomie dans les activités de vie quotidienne. Elle a aussi pour but d'identifier les principales difficultés rencontrées et les diverses stratégies employées pour assumer efficacement l'ensemble des responsabilités liées à ces rôles. Pour prendre part à l'étude, je dois vivre en couple depuis au moins un an, avoir un ou plusieurs enfants de moins de 21 ans et mon conjoint (ou ma conjointe) doit aussi accepter de participer. En outre, chaque membre du couple doit travailler plus de 14 heures par semaine et l'un d'eux doit consacrer, depuis au moins 3 mois, un minimum de 3.5 heures par semaine aux soins du parent en perte d'autonomie. Je comprends que ma participation consiste à répondre à un questionnaire sous forme d'entrevue (environ 60 minutes).

Je comprends également 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 et ne seront transmises en aucun cas. Je comprends aussi que l'on veillera à ce que je puisse conserver mon anonymat; mon nom n'apparaissant que sur le présent document. J'autorise que les données soient conservées durant une période de cinq ans en vue de leur traitement et qu'elles soient détruites après cette période.

Ma participation à cette recherche comporte certains avantages, notamment, celui de contribuer à l'avancement des connaissances. Elle aidera les chercheurs en psychologie, en sciences sociales et en sciences infirmières ainsi que les cliniciens à mieux comprendre les difficultés vécues par les aidants qui doivent concilier plusieurs rôles de vie (travailleur, parent, conjoint, etc.). 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 la responsable de la recherche Mme Lise Lachance pour être guidé(e) vers des ressources appropriées. Je peux la joindre au département des sciences de l'éducation et de psychologie, à l'Université du Québec à Chicoutimi, 555 boul. de l'Université, Chicoutimi (Qc), G7H 2B1 ou au numéro de téléphone suivant: (418) 545-5011 poste 5263.

Je reconnais avoir reçu toute l'information nécessaire ainsi que des réponses satisfaisantes à mes interrogations. 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: _____

Signature des participants: _____

Signature de la responsable de l'étude: _____

Appendice C

Questionnaire

Projet sur les aidants familiaux Questionnaire



Photo : Lycos Worldwide

Mode de recrutement : _____

Code du participant : _____

Date : _____

Milieu de vie du parent : _____

Ville (aidant) : _____

Intervieweur : _____

IMPORTANCE DES RÔLES

(Amatea et al., 1986; Traduit et adapté par Lachance & Tétreau, 1999)

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

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

RÔLE DE TRAVAILLEUR

1. Je veux travailler, mais je ne veux pas avoir une carrière exigeante. 1 2 3 4 5
2. Je compte faire tous les sacrifices nécessaires pour avancer dans mon travail (ou carrière). 1 2 3 4 5
3. Je valorise le fait d'être impliqué dans une carrière et je compte consacrer le temps et les efforts nécessaires afin de la développer. 1 2 3 4 5
4. Je compte allouer une grande partie de mon temps à construire ma carrière et à développer les habiletés nécessaires pour progresser dans celle-ci. 1 2 3 4 5
5. Je compte consacrer tout le temps et l'énergie nécessaires pour avancer dans mon domaine de travail (ou carrière). 1 2 3 4 5

RÔLE DE PARENT

6. Je préfère avoir du temps pour m'occuper de moi-même et de mon propre développement plutôt que d'avoir des enfants et d'en prendre soin. 1 2 3 4 5
7. Je compte consacrer une grande partie de mon temps et de mon énergie à l'éducation de mes propres enfants. 1 2 3 4 5
8. Je m'attends à être très impliqué dans les activités quotidiennes liées à l'éducation de mes enfants. 1 2 3 4 5
9. M'impliquer dans les détails quotidiens de l'éducation des enfants comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas prêt à faire. 1 2 3 4 5
10. Je ne compte pas être très impliqué dans l'éducation des enfants. 1 2 3 4 5

RÔLE DE CONJOINT

11. Je compte consacrer tout le temps nécessaire pour que mon partenaire se sente aimé, soutenu et pour prendre soin de lui. 1 2 3 4 5
12. Consacrer une partie importante de mon temps pour être avec un partenaire ou pour faire des choses avec lui n'est pas quelque chose que je prévois faire. 1 2 3 4 5
13. Je m'attends à mettre beaucoup de temps et d'efforts pour construire et maintenir ma relation de couple. 1 2 3 4 5

En désaccord 1	Un peu en désaccord 2	Ni en accord ni en désaccord 3	Un peu en accord 4	En accord 5
-------------------	-----------------------------	--------------------------------------	--------------------------	----------------

14. M'impliquer réellement dans une relation de couple comporte des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis pas disposé à accepter. 1 2 3 4 5
15. Je compte travailler dur pour construire une bonne relation de couple même si cela implique des restrictions dans la poursuite d'autres buts personnels. 1 2 3 4 5

RÔLE DE RESPONSABLE DE LA MAISON

16. Je m'attends à laisser la plupart des détails quotidiens de l'entretien de la maison à quelqu'un d'autre. 1 2 3 4 5
17. Je compte consacrer le temps et l'attention nécessaires pour avoir une maison propre et attrayante. 1 2 3 4 5
18. Je prévois être très impliqué à entretenir la maison et à la rendre attrayante. 1 2 3 4 5
19. Je m'attends à assumer la responsabilité de voir à ce que ma maison soit bien entretenue et bien organisée. 1 2 3 4 5
20. Consacrer une grande partie de mon temps à organiser et à prendre soin d'une maison n'est pas une chose que je prévois faire. 1 2 3 4 5

RÔLE D'AIDANT

21. Il est (ou était, dans le cas de parents décédés) plus important d'avoir du temps pour mon développement personnel que de prendre soin de l'un de mes parents âgés. 1 2 3 4 5
22. Je compte (ou comptais) consacrer une grande partie de mon temps et de mon énergie à aider et à soigner mes parents. 1 2 3 4 5
23. Je prévois (ou prévois) être très impliqué dans les soins de mes parents malades. 1 2 3 4 5
24. M'engager quotidiennement dans les soins et l'aide d'un parent âgé implique (ou impliquait) des sacrifices dans les autres domaines de ma vie que je ne suis (ou n'étais) pas prêt à faire. 1 2 3 4 5
25. Je m'attends (ou m'attendais) à laisser la plupart des soins quotidiens de mes parents à quelqu'un d'autre. 1 2 3 4 5

RÉPARTITION DES TÂCHES À LA MAISON

(Tanguay, 2000; Adapté par Lachance, Maltais, & Ducharme, 2002-2004)

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 assumé par l'épouse	Partiellement assumé par l'épouse	Équitablement assumé par l'épouse	Partiellement assumé par l'épouse	Assumé par l'épouse	Ne s'applique pas	
1.	1	2	3	4	5	9	
2.	1	2	3	4	5	9	
3.	1	2	3	4	5	9	
4.	1	2	3	4	5	9	
5.	1	2	3	4	5	9	
6.	1	2	3	4	5	9	
7.	1	2	3	4	5	9	
8.	1	2	3	4	5	9	
9.	1	2	3	4	5	9	
10.	1	2	3	4	5	9	
11.	1	2	3	4	5	9	
12.	1	2	3	4	5	9	
13.	1	2	3	4	5	9	
14.	1	2	3	4	5	9	
15.	Globalement, êtes-vous satisfait de la répartition des tâches au sein de votre couple ?					Oui	Non
	1	2					

À chaque semaine, en moyenne, combien de temps consacrez-vous :

- | | |
|--|--------------------------------|
| 1. Aux tâches domestiques | Heures : _____ Minutes : _____ |
| 2. Aux travaux autour de la maison | Heures : _____ Minutes : _____ |
| 3. Aux courses, commissions | Heures : _____ Minutes : _____ |
| 4. Aux soins de vos enfants | Heures : _____ Minutes : _____ |
| 5. À l'encadrement scolaire de vos enfants | Heures : _____ Minutes : _____ |

- | | | |
|--|----------------|-----------------|
| 6. Aux soins de votre parent | Heures : _____ | Minutes : _____ |
| 7. À des études et à des travaux scolaires | Heures : _____ | Minutes : _____ |
| 8. Aux loisirs | Heures : _____ | Minutes : _____ |
| 9. À du bénévolat | Heures : _____ | Minutes : _____ |

RÉPARTITION DES TÂCHES POUR VOTRE PARENT

(Lachance, Maltais, & Ducharme, 2002-2004)

Veuillez maintenant indiquer, pour chacune des tâches suivantes, qui assume la surveillance ou l'aide requise par votre parent.

Complètement assumée par une autre personne	Partiellement assumée par une autre personne	Équitablement partagée avec une autre personne	Partiellement assumée par le parent	Complètement assumée par le parent	Ne s'applique pas car le parent le fait seul	
1	2	3	4	5	9	
1. Nettoyage et entretien ménager pour le parent	1	2	3	4	5	9
2. Travaux autour de la résidence du parent	1	2	3	4	5	9
3. Repas du parent	1	2	3	4	5	9
4. Lessive pour le parent	1	2	3	4	5	9
5. Courses pour le parent (épicerie, achats personnels, etc.)	1	2	3	4	5	9
6. Gestion financière pour le parent	1	2	3	4	5	9
7. Soins personnels du parent	1	2	3	4	5	9
8. Administration des médicaments au parent	1	2	3	4	5	9
9. Soins particuliers au parent (pansement, injection, etc.)	1	2	3	4	5	9
10. Surveillance du parent	1	2	3	4	5	9
11. Accompagnement du parent lors des visites chez des professionnels (médecins, spécialistes, etc.)	1	2	3	4	5	9
12. Activités de loisir pour le parent (bingo, cartes, etc.)	1	2	3	4	5	9
13. Soutien moral du parent	1	2	3	4	5	9
14. Globalement, êtes-vous satisfait de la répartition des tâches, en lien à votre parent, au sein de votre famille ?	1	2				

IMPACT DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ

(Small & Riley, 1990; Traduit et adapté par Lachance & Tétreau, 1999)

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

Fortement	Très peu	Ni en désaccord	En désaccord	Très	Fortement
d'accord	d'accord	d'accord	d'accord	d'accord	d'accord

CONJOINT

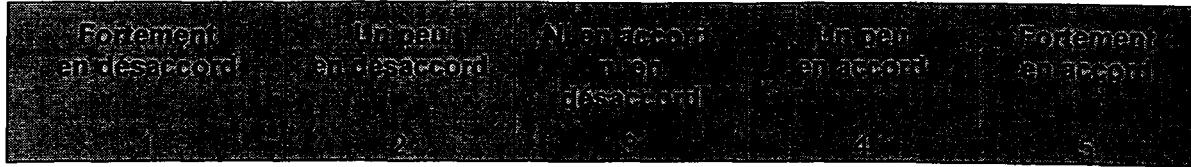
- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Mon travail nuit à ma relation conjugale. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mon travail m'empêche de passer du temps avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Mes inquiétudes au sujet de mon travail interfèrent dans la relation avec mon conjoint. | 1 | 2 | 3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

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 |

PARENT ÂGÉ

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 11. Avec mon travail, c'est difficile pour moi d'avoir une bonne relation avec le parent dont je m'occupe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Mes heures de travail interfèrent avec le temps que je peux passer avec mon parent. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



13. Comme je suis souvent irritable après le travail, je ne suis pas un aussi bon aidant que je le voudrais. 1 2 3 4 5
14. Quand je rentre du travail, je n'ai souvent pas l'énergie pour être un bon aidant. 1 2 3 4 5
15. Je suis un moins bon aidant à cause de mon travail. 1 2 3 4 5

LOISIRS

16. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. 1 2 3 4 5
17. 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
18. Mes inquiétudes au sujet du travail m'empêchent de me divertir en dehors du travail. 1 2 3 4 5
19. Comme je suis souvent fatigué après le travail, je ne vois pas mes amis autant que je le voudrais. 1 2 3 4 5
20. Ma situation de travail m'empêche de profiter de mes temps libres à l'extérieur du travail. 1 2 3 4 5

ORGANISATION DE LA MAISON

21. Avec mon travail, c'est difficile pour moi de faire les travaux ménagers. 1 2 3 4 5
22. Je passe tellement de temps à travailler que je suis incapable d'en faire plus à la maison. 1 2 3 4 5
23. Mes inquiétudes au sujet du travail interfèrent avec ma capacité de faire les choses à la maison. 1 2 3 4 5
24. Quand je rentre de mon travail, je n'ai pas l'énergie pour faire l'entretien ménager. 1 2 3 4 5
25. Avoir un travail me démotive à faire les travaux ménagers. 1 2 3 4 5

VIE DE COUPLE

(Spanier, 1976; Traduit et adapté par Baillargeon et al., 1986)

La plupart des gens rencontrent des problèmes dans leurs relations. Indiquez dans quelle mesure vous et votre partenaire êtes en accord ou en désaccord sur chacun des points suivants.

Toujours en désaccord	Toujours en accord	Souvent en désaccord	Souvent en accord	Rarement en désaccord	Rarement en accord	Toujours en accord	Toujours en désaccord
--------------------------	-----------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------	-----------------------	-----------------------	--------------------------

1. Le budget familial	1	2	3	4	5	6
2. Le domaine des sports et de la récréation	1	2	3	4	5	6
3. Les questions religieuses	1	2	3	4	5	6
4. Les manifestations d'affection	1	2	3	4	5	6
5. Les amis	1	2	3	4	5	6
6. Les relations sexuelles	1	2	3	4	5	6
7. Les conventions sociales (se comporter de façon correcte et appropriée)	1	2	3	4	5	6
8. La façon de voir la vie	1	2	3	4	5	6
9. Les relations avec les parents et les beaux-parents	1	2	3	4	5	6
10. Les buts, objectifs et choses jugées importantes	1	2	3	4	5	6
11. La quantité de temps passé ensemble	1	2	3	4	5	6
12. La manière de prendre des décisions importantes	1	2	3	4	5	6
13. Les tâches à faire à la maison	1	2	3	4	5	6
14. Les intérêts de loisir et les activités de détente	1	2	3	4	5	6
15. Les décisions concernant le travail (métier/profession/carrière)	1	2	3	4	5	6

jamais	très rarement	parfois	assez souvent	presque toujours	presque toujours
--------	---------------	---------	---------------	------------------	------------------

16. Est-ce qu'il vous arrive souvent ou est-ce qu'il vous est déjà arrivé d'envisager un divorce, une séparation ou de mettre fin à votre relation actuelle ? 1 2 3 4 5 6
17. Combien de fois arrive-t-il à vous ou à votre partenaire, de quitter la maison après une chicane de ménage ? 1 2 3 4 5 6
18. De façon générale, pouvez-vous dire que les choses vont bien entre vous et votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
19. Vous confiez-vous à votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
20. Avez-vous déjà regretté de vous être mariés ou de vivre ensemble ? 1 2 3 4 5 6
21. Combien de fois vous arrive-t-il de vous disputer avec votre partenaire ? 1 2 3 4 5 6
22. Combien de fois vous arrive-t-il, vous et votre partenaire, de vous taper sur les nerfs ? 1 2 3 4 5 6

jamais	très rarement	parfois	assez souvent	presque toujours	presque toujours
--------	---------------	---------	---------------	------------------	------------------

23. Embrassez-vous votre partenaire ? 1 2 3 4 5

jamais	très peu	quelques fois	assez souvent	presque toujours	presque toujours
--------	----------	---------------	---------------	------------------	------------------

24. Partagez-vous ensemble des intérêts extérieurs à la maison ? 1 2 3 4 5

D'après vous, combien de fois les événements suivants se produisent-ils ?

jamais	moins d'une fois par mois	une ou deux fois par mois	plus d'une fois par semaine	plus de deux fois par semaine	plus souvent
--------	---------------------------	---------------------------	-----------------------------	-------------------------------	--------------

25. Avoir un échange d'idées stimulant entre vous deux 1 2 3 4 5 6
26. Rire ensemble 1 2 3 4 5 6
27. Discuter calmement 1 2 3 4 5 6
28. Travailler ensemble sur quelque chose 1 2 3 4 5 6

Les couples ne sont pas toujours d'accord. Indiquez si les situations suivantes ont provoqué des différences d'opinion ou des problèmes dans votre relation au cours des dernières semaines.

29. Être trop fatigué pour avoir des relations sexuelles
 30. Ne pas manifester son amour

Oui	Non
1	2
1	2

31. Les cases sur la ligne suivante correspondent à différents degrés de bonheur dans votre relation. La case centrale "heureux" correspond au degré de bonheur retrouvé dans la plupart des relations. Encerclez le chiffre qui correspond le mieux au degré de bonheur de votre couple.

Expérience malheureuse	Aggr. malheureux	Imp. malheureux	Thérapie	Thérapie	Expérience heureuse	Expérience heureuse
1	2	3	4	5	6	7

32. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux ce que vous ressentez face à l'avenir de votre relation ? (Cochez une seule réponse.)

Je désire désespérément que ma relation réussisse et je ferais presque n'importe quoi pour que ça arrive.

Je désire énormément que ma relation réussisse et je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour que cela se réalise.

Je désire énormément que ma relation réussisse et je vais faire ma juste part pour que cela se réalise.

Ce serait bien si ma relation réussissait mais je ne peux pas faire beaucoup plus que ce que je fais maintenant pour y arriver.

Ce serait bien si cela réussissait mais je refuse de faire davantage que ce que je fais maintenant pour maintenir cette relation.

Ma relation ne pourra jamais réussir et je ne peux rien faire de plus pour la maintenir.

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. **Depuis combien de temps vivez-vous en couple?**

Ans : _____ **Mois :** _____

5. **Remplissez le tableau suivant en indiquant les renseignements demandés sur chacune des personnes qui habitent régulièrement avec vous.**

Personne	Liens de parenté (ou amitié) avec vous	Age	Sexe
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

6. **Travaillez-vous ...**

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

7. **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

8. **Poste occupé :** _____9. **Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi principal?**

Ans : _____ Mois : _____

10. **À chaque semaine, en moyenne, combien de temps consacrez-vous :**

À votre emploi rémunéré	Heures : _____	Minutes : _____
Aux heures de travail supplémentaires	Heures : _____	Minutes : _____
Au transport pour vous rendre au travail	Heures : _____	Minutes : _____

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

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

12. **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

13. **Lien avec le parent âgé dont vous prenez soin :**

Père	1
Mère	2
Beau-père	3
Belle-mère	4

14. **Quel âge a le parent que vous aidez ?** _____

15. **Depuis combien de temps prenez-vous soin de ce parent?**

Ans : _____ **Mois :** _____

16. **Quels sont les principaux problèmes de santé dont souffre votre parent et depuis quand?**

Problèmes de santé	Depuis combien de temps (en mois)

17. **Est-ce que le parent dont vous prenez soin a des troubles de mémoire?**

Oui	1
Non	2

18. **Êtes-vous la principale personne à aider le parent dont vous prenez soin?**

Oui	1
Non, qui est cette personne (lien avec vous)? _____	2

19. **Y a-t-il d'autres personnes qui donnent des soins à votre parent?**

Oui, qui (lien avec vous)? _____	1
Non	2

20. **Le parent dont vous prenez soin habite :**

Avec moi	1
Avec quelqu'un d'autre dans un logement ou une maison	2
Seul	3
Dans une famille d'accueil ou dans un foyer de groupe	4
Dans un centre d'accueil ou un centre d'hébergement	5
Autre endroit (précisez) : _____	6

21. **Depuis quand vit-il à cet endroit?**

Ans : _____ **Mois :** _____

22. *Pour quelle(s) raison(s) prenez-vous soin de votre parent ? (Vous pouvez encercler plus d'une réponse.)*

À cause du décès de son conjoint

Parce que son conjoint n'est pas autonome

Par amour

Par obligation

Pour rendre ce que j'ai reçu

Pour aider mon conjoint

Pour me rapprocher de ce parent

Parce que je suis une femme

Parce que je suis enfant unique

Parce que je suis l'aîné

Parce que je suis l'enfant le plus proche du parent

Parce que mes frères et sœurs habitent plus loin

Parce que je suis plus disponible que les autres membres de la famille

En raison de l'insuffisance de services de soutien et d'assistance

Parce que mon parent refuse d'être placé

Parce que je refuse de placer mon parent

Car les frais d'un placement sont trop dispendieux

Pour me sentir utile, faire quelque chose de bien

Pour éviter que des étrangers en prennent soin

Pour ne pas me sentir coupable

Car il n'y a personne d'autre que moi

Car il en a toujours été convenu ainsi

Autre(s) raison(s) précisez :

23. *Si le ou la conjoint(e) de votre parent n'est pas décédé(e), vivent-ils ensemble?*

Oui	1
Non	2

24. *Prenez-vous soin d'une autre personne que le parent pour lequel vous avez répondu?*

Oui, qui (lien avec vous)? _____	1
Non	2

COMMENTAIRES (si vous le désirez)

ENCORE UNE FOIS MERCI DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION !!!

Appendice D

Rapport d'entrevue

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-il fait au sujet de la rencontre, du questionnaire et de la recherche ?**Conjoint :**

Conjointe :
