
Étude des différences intersexes sur le plan des conflits entre le travail et les rôles familiaux auprès de professionnels

Lise Lachance

Université Laval et

Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail

Nathalie Brassard

Université du Québec à Chicoutimi et

Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail

Bernard Tétreau

Université de Montréal et

Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail

RÉSUMÉ

Les études comparatives entre les hommes et les femmes sur les conflits travail-famille aboutissent à des résultats contradictoires. Ceux-ci pourraient s'expliquer par le manque de contrôle sur de tierces variables (âge, revenu, scolarité, etc.). Cette recherche compare des hommes et des femmes professionnels, appariés sur l'âge et le titre d'emploi, au niveau des conflits travail-famille et d'autres variables qui leur sont associées. Les résultats suggèrent qu'il y a plus de similarités que de différences entre les sexes. Certaines différences observées renforcent le modèle des rôles traditionnels. La carrière des hommes et des femmes divergerait en raison du processus de socialisation.

ABSTRACT

Comparative studies between men and women on work-family conflict have shown contradictory results. These results may be explained by a lack of control over confounding variables (age, income, education, etc.). This study compares professional men and women, matched by age and job title, on work-family conflict and other associated variables. Results suggest there are more similarities than differences between genders, although some of the differences that were observed actually reinforce traditional role models. Men and women's careers may therefore differ because of the socialization process.

D'importants changements sont survenus au cours des dernières décennies sur le plan de la famille et du travail. L'un des plus importants est sans doute la participation des mères sur le marché du travail. Celle-ci a presque doublé en 20 ans, passant de 36 % en 1976 à 70 % en 1997 (Conseil de la famille et de l'enfance, 1999). De plus, les comparaisons entre les données de 1987 et 1999 révèlent que la place qu'occupent les femmes professionnelles est en expansion, notamment dans les secteurs de l'administration (de 41 % à 49 %), de la santé (de 41 % à 47 %) et de la gestion (de 29 % à 35 %) (Statistique Canada, 2000).

Ces changements sociétaux ont accru la probabilité que les travailleurs aient à transiger à la fois avec d'importantes obligations professionnelles et familiales (Lachance & Brassard, 2003). Ils ont stimulé la réalisation de recherches sur le

travail et la famille, particulièrement sur les conflits entre ces deux sphères de vie (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

CONFLITS ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE FAMILIALE

Les conflits entre le travail et la vie familiale émergent lorsqu'un individu fait face à des demandes associées à une sphère de vie qui sont incompatibles avec celles d'une autre (Greenhaus & Beutell, 1985). Les personnes exerçant des rôles multiples et accordant une grande importance à plusieurs de ceux-ci seraient plus enclines à vivre de tels conflits (Aryee, 1992).

Des enquêtes récentes révèlent que plus de la moitié des personnes occupant un emploi rémunéré parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales (Duxbury & Higgins, 2001; Tremblay & Amherdt, 2003). Parmi les diverses catégories de travailleurs, ce sont les professionnels et les gestionnaires qui vivent le plus de stress à ce niveau (Johnson, Lero, & Rooney, 2001). En outre, les femmes rapporteraient davantage de conflits travail-famille que les hommes en raison de leur plus grande implication dans la sphère familiale (Johnson et al., 2001) et de la simultanéité de leurs rôles (Rothbard, 2001). Ce dernier résultat ne fait, toutefois, pas l'unanimité dans les écrits. Des auteurs relèvent des niveaux de conflits travail-famille plus élevés chez les hommes (Burley, 1994; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998) alors que d'autres n'observent pas de différence entre les sexes (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Moore, 1995). Ces résultats remettent en question les allégations voulant que les conflits relèvent du domaine féminin. Toute personne qui travaille et qui assume des responsabilités familiales y serait prédisposée (St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994).

L'effet de tierces variables pourrait expliquer les résultats contradictoires retrouvés dans les études comparant les hommes et les femmes à l'égard des conflits travail-famille. Des auteurs soulignent l'importance de considérer les différences intersexes sur les autres variables associées à ces conflits et d'apparier les participants sur des variables telles que l'âge, l'ancienneté, le revenu, le type d'emploi, le niveau d'éducation, et le statut parental afin d'accroître la validité des résultats (Duxbury & Higgins, 2001; Izraeli, 1993; Lefkowitz, 1994; Scandura & Lankau, 1997).

Maintes études ont procédé à des comparaisons intersexes sur des variables souvent envisagées comme des facteurs explicatifs des conflits travail-famille ou leurs résultantes.

Facteurs explicatifs des conflits travail-famille

Dans l'optique des différences intersexes, cette section aborde un certain nombre de facteurs précurseurs aux conflits travail-famille : les préoccupations de carrière, l'importance des rôles de vie, la répartition des tâches et les soins apportés aux enfants, le nombre d'heures de travail, la charge, l'ambiguïté, et le conflit de rôle au travail.

Préoccupations de carrière. À mesure qu'elles intègrent le marché du travail, le développement de carrière des femmes suit un cours similaire à celui des hommes (Gutek & Larwood, 1987) et ce, autour des mêmes âges (Roberts & Newton, 1987). Weeks et Nantel (1995) observent que les hommes et les femmes se répartissent de façon analogue à travers les stades de carrière définis par Super (1957). Selon Ornstein et Isabella (1990), malgré ces similarités, la persistance de différences intersexes au niveau du processus de développement de carrière justifie la nécessité d'élaborer un modèle davantage centré sur la réalité des femmes que sur leur écart au modèle masculin. Gutek et Larwood identifient des distinctions entre la carrière des hommes et celle des femmes, notamment, les attentes vis-à-vis de l'emploi, la disposition à s'adapter aux besoins de la carrière du conjoint et les contraintes vécues sur le marché du travail (discrimination, stéréotypes, etc.). Enfin, selon certains (Chi-Ching, 1995; Powell & Mainiero, 1992), l'étude du développement de carrière des femmes s'avère plus complexe que celle des hommes, car elles constituent un groupe plus hétérogène en regard des patrons de carrière et de vie.

Importance des rôles de vie. Les femmes se distinguent des hommes sur la signification accordée aux rôles de vie ainsi que sur la façon de transiger quotidiennement avec ceux-ci (Kerpelman & Schvaneveldt, 1999). Alors que les hommes semblent attribuer la même importance au travail et à la famille, les femmes perçoivent la famille comme plus centrale. En effet, lorsqu'elles tentent d'équilibrer les demandes issues du travail et de la vie familiale, les femmes privilégient la famille (Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996). Malgré le plus grand investissement rapporté par les femmes concernant les responsabilités de la maison, Thoits (1992) relève peu de différences entre les sexes au plan des valeurs et de l'engagement face aux rôles familiaux. 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'implication envers le travail s'équivalent chez les deux sexes (Hartung & Rogers, 2000; Marsden, Kalleberg, & Cook, 1993). Ces résultats renforcent l'idée selon laquelle les femmes professionnelles apparaissent semblables à leurs homologues masculins (Osipow, 1982).

Répartition des tâches et soins aux enfants. Selon Deater-Deckard et Scarr (1996), les pères contemporains allouent plus de temps à leurs enfants que leur père leur en consacrait. En raison de leur propension à partager davantage les soins aux enfants avec leur conjointe, ils risquent d'être plus affectés par les conflits travail-famille (Kaufman & Uhlenberg, 2000). Même si l'implication des hommes 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). Selon Wilkie, Ferree, et Ratcliff (1998), les hommes sous-estimeraient la contribution des femmes en regard des travaux domestiques. Les femmes, pour leur part, auraient moins tendance à juger la division des tâches comme équitable. Quant aux demandes liées aux soins des enfants, il s'avère que le nombre et l'âge des enfants influencent la charge de travail des

femmes, le contrôle du travail domestique, et les conflits travail-famille (Lundberg, Mardberg, & Frankenhaeuser, 1994). Ainsi, le temps consacré aux tâches domestiques augmente chez les mères, et spécialement, lorsque les enfants ont moins de cinq ans (Swanson, Power, & Simpson, 1998). La proportion de travailleuses consacrant 15 heures ou plus par semaine aux tâches ménagères s'élève à 37 % chez les femmes sans enfant, à 60 % chez celles avec des enfants à la maison, à 80 % lorsqu'il y a un enfant de moins de six ans et chute à 51 % lorsque les enfants sont plus âgés (Statistique Canada, 1998).

Nombre d'heures de travail. Les femmes allouent significativement moins de temps au travail rémunéré que les hommes (Statistique Canada, 1998, 1999b), et ces derniers sont plus nombreux à détenir un emploi à temps plein (Johnson et al., 2001). Selon les données du recensement canadien de 1996 (Statistique Canada, 1998), la différence au niveau du nombre d'heures travaillées est accentuée par le fait que les hommes travaillant à plein temps font en moyenne plus d'heures que les femmes dans cette situation. De plus, les nouveaux parents semblent adopter des orientations contraires. Alors que les pères augmentent le nombre d'heures au travail afin d'assumer le rôle de pourvoyeur, les mères lui allouent moins de temps, surtout lors de la première grossesse (Kaufman & Uhlenberg, 2000). Il est aussi fréquent que les mères ne reprennent pas le même rythme de travail après la naissance d'un enfant (Presser, 1995).

Charge de travail, ambiguïté, et conflit de rôle. Plusieurs recherches portant sur les aspects subjectifs du travail tels la surcharge (Richard & Krieschok, 1989), l'ambiguïté (Fry & Greenfeld, 1980; Phelan, Bromet, Schwartz, Dew, & Curtis, 1993; Richard & Krieschok, 1989), et les conflits de rôle (Fry & Greenfeld; Northcott & Lowe, 1987; Phelan et al., 1993) ne relèvent pas de différence entre les sexes. Par contre, des études démontrent que les femmes perçoivent leur charge de travail comme plus importante que celle des hommes (Phelan et al.) et rapportent davantage de conflit et d'ambiguïté de rôle que ces derniers (Sharada & Raju, 2001). Cependant, selon Babin et Boles (1998), ce serait les hommes qui vivraient le plus de conflits de rôle.

Conséquences des conflits travail-famille

Les conflits travail-famille peuvent, selon le sexe de l'individu, avoir un impact différent sur plusieurs aspects de sa vie : la satisfaction au travail, l'ajustement dyadique, la satisfaction de vie, la santé psychologique, et la santé physique.

Satisfaction au travail. Certains auteurs observent que les femmes sont moins satisfaites de leur travail (Cheung & Scherling, 1999; Voydanoff, 1979), de leur revenus, ainsi que de leurs opportunités promotionnelles (Kirchmeyer, 1998) que les hommes. À l'inverse, d'autres relèvent que le niveau de satisfaction au travail est équivalent entre les sexes (Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Dodd-McCue & Wright, 1996; Mottaz, 1986; Pottick, 1989; Weeks & Nantel, 1995) ou même supérieur chez les femmes (Hodson, 1989; Phelan, 1994), et ce, même si leur salaire est généralement moins élevé que celui des hommes (Kirchmeyer). Les femmes seraient plus satisfaites de leur travail quand elles perçoivent que

l'organisation qui les embauche accommode le fait d'être parent et offre des politiques (e.g., horaire flexible, plan d'assurance familiale) consonantes avec les rôles familiaux (Rudman & Davey, 1998; Scandura & Lankau, 1997). Chez les mères, le répit que procure le travail vis-à-vis des demandes familiales peut s'avérer particulièrement satisfaisant (Roxburgh, 1999). Enfin, lorsque les caractéristiques de l'emploi, l'âge, l'ancienneté, le niveau d'éducation, le revenu, et le statut professionnel sont contrôlés, les différences intersexes dans la satisfaction au travail disparaissent (Lefkowitz, 1994).

Ajustement dyadique. En opposition aux résultats de Cooper et Davidson (1982) à l'effet que les femmes professionnelles vivent davantage de stress et de problèmes conjugaux que leurs homologues masculins, d'autres études ne repèrent pas de telles différences dans le niveau d'ajustement dyadique (Bedeian et al., 1988; Burley, 1995; Pottick, 1989; Sekaran, 1983).

Satisfaction de vie. La comparaison entre les hommes et les femmes concernant la satisfaction de vie donne lieu à des résultats contradictoires. La recension de Wood, Rhodes, et Whelan (1989) établit que les femmes sont plus satisfaites de leur vie que les hommes. Toutefois, selon Rosin et Korabik (1995), les recherches démontrant des différences intersexes au niveau de la satisfaction de vie sont peu généralisables, car elles font abstraction de l'âge, du niveau d'éducation, ou de la position occupée dans la hiérarchie organisationnelle.

Santé psychologique et physique. Si les études sur les indicateurs positifs de bien-être donnent lieu à des résultats partagés, celles sur la détresse ou les indicateurs négatifs font ressortir des différences intersexes de façon systématique. Les femmes rapportent de plus hauts niveaux de détresse psychologique et de dépression que les hommes (Bebbington, 1996; Conger, Lorenz, Elder, Simons, & Ge, 1993). De plus, elles souffrent davantage de problèmes de santé physique (Ruback & Pandey, 1996; Wool & Barsky, 1994). Wall et al. (1997) attribuent la prévalence plus élevée de troubles psychiatriques chez les femmes à des tierces variables.

En somme, maintes recherches démontrent que les conflits travail-famille peuvent porter préjudice au bien-être des individus sur le plan psychologique, physique, conjugal, et professionnel (Conseil canadien de développement social, 1999). Selon Martire, Stephens, et Townsend (2000), les rôles centraux pour un individu auraient plus d'impacts. Malgré ce constat, très peu d'études traitant des conflits travail-famille distinguent les rôles familiaux. Des auteurs suggèrent de les traiter séparément, car ils peuvent différer au plan des attentes et de l'implication (Aryee, 1992; Cinamon & Rich, 2002). Selon les rôles en rivalité, une variété de conflits peut émerger: travail-conjoint, travail-parent, travail-loisirs, et travail-organisation de la maison (Small & Riley, 1990). La distinction des rôles de vie dans les recherches pourrait donc favoriser une meilleure compréhension des conflits travail-famille. Le contrôle de tierces variables s'avère aussi nécessaire dans l'examen des différences intersexes sur cette problématique.

La présente recherche propose donc de comparer un échantillon d'hommes et de femmes professionnels au plan des conflits entre le travail et les divers rôles familiaux ainsi que sur un ensemble de variables souvent considérées comme des

antécédents ou des conséquences de tels conflits. Plus spécifiquement, elle vise à vérifier l'hypothèse générale que les hommes et les femmes professionnels, de même âge, réagissent de façon similaire lorsqu'ils occupent un même poste. Aux fins de comparaison dans cette étude, quatre formes de conflits interrôles (travail-conjoint, travail-parent, travail-loisirs, travail-organisation de la maison) sont retenues de même que divers facteurs explicatifs (préoccupations de carrière, importance des rôles de vie, charge de travail, ambiguïté, et conflit de rôle) et conséquences (satisfaction au travail, ajustement dyadique, satisfaction de vie, détresse psychologique, problèmes de santé) des conflits travail-famille.

MÉTHODE

Déroulement et participants

Des annonces affichées sur les babillards, publiées dans les journaux, ou distribuées par courrier interne à des employés oeuvrant dans le secteur de la santé et des services sociaux ont permis de constituer un échantillon de 53 professionnels de sexe masculin et de 53 professionnels de sexe féminin appariés sur l'âge et le titre d'emploi. Pour participer à la recherche, les répondants devaient travailler un minimum de 17,5 heures par semaine et vivre en couple depuis au moins six mois. Un questionnaire a été envoyé par la poste au domicile des personnes ayant répondu favorablement à l'annonce. Au besoin, les répondants étaient invités à consulter la chercheuse. D'après la classification nationale des professions, ceux-ci se répartissent comme suit : 32,1 % dans les soins de santé, 28,3 % de cadres et autre personnel de gestion, 26,4 % dans les sciences sociales, l'enseignement, et l'administration publique, 7,5 % dans les sciences naturelles et appliquées, 3,8 % en gestion des affaires et en finances, et, enfin, 1,9 % dans les arts et la culture.

Instruments

Les participants ont été interrogés sur un ensemble de variables sociodémographiques ainsi que sur le nombre d'heures que leur conjoint et eux-mêmes consacrent à diverses activités par semaine (travail, tâches ménagères, travaux autour de la maison, soins apportés aux enfants, loisirs). Ils ont également répondu à un questionnaire constitué d'instruments¹ ayant, pour la plupart, fait l'objet d'une validation en langue française.

Facteurs explicatifs des conflits travail-famille

Inventaire des préoccupations de carrière pour adultes (Dupont, Gingras, & Tétreau, 1992). Cette adaptation canadienne-française du *Adult Career Concerns Inventory* (Super, Thompson, & Lindeman, 1988) évalue l'habileté de l'adulte à planifier sa carrière par le nombre de préoccupations actuelles en regard des quatre stades de développement de carrière : exploration, établissement, maintien, et désengagement. Chaque stade compte 15 items pour lesquels le répondant indique son niveau de préoccupation (de 1 = pas du tout à 5 = très fortement).

Un score moyen (de 1 à 5) est obtenu pour chacun des stades. Un item additionnel sert à identifier les attitudes et les projets des individus liés au changement de carrière. Cet outil a été validé auprès de 1 554 adultes québécois et présente des qualités psychométriques similaires à celles de la version anglaise. Les coefficients alpha de cette étude varient de 0,91 à 0,93.

Échelle de l'importance des rôles de vie (Lachance & Tétreau, 1999). La version française du *Life Role Salience Scale* (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986) évalue l'importance accordée à quatre rôles (travailleur, parent, conjoint, responsable de la maison) dans la définition de soi et l'intention d'y investir ses ressources. Au total, 40 items servent à mesurer ces deux dimensions pour chacun des rôles à l'aide d'une échelle allant de 1 (en désaccord) à 5 (en accord). La somme des items de chaque dimension permet d'obtenir des scores variant de 5 à 25. Cette échelle, validée auprès de 468 adultes québécois, démontre des qualités psychométriques comparables à celles de la version anglaise. Les coefficients alpha, trouvés dans la présente étude, varient de 0,69 à 0,88.

Échelles de conflit et ambiguïté de rôle (Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997a). La version française du *Role Conflict Ambiguity Scales* (Rizzo, House, & Lirtzman, 1970) comprend 14 items répartis en deux dimensions : le conflit de rôle, référant au degré de compatibilité-incompatibilité des attentes liées à l'accomplissement d'un rôle, et l'ambiguïté de rôle, se définissant par l'existence et la clarté des attentes comportementales en regard d'un rôle. Chacun des items est évalué à l'aide d'une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 7 (fortement en accord). Les scores moyens pour chacune des dimensions varient de 1 à 7. La structure bidimensionnelle de la version française de l'outil a été corroborée par une analyse factorielle confirmatoire. Des corrélations entre ces échelles et des mesures comme la satisfaction et la surcharge au travail ainsi que la détresse psychologique ont appuyé sa validité de construit. Les coefficients alpha, obtenus dans la présente étude, sont de 0,72 et 0,83 respectivement.

Échelle de surcharge de travail (Lachance, 1998). Cette échelle est constituée des trois items de Bacharach, Bamberger, et Conley (1990) et des trois items de Beehr, Walsch, et Taber (1976). Ils sont évalués à l'aide de la même échelle que l'instrument précédent. Les résultats d'une analyse factorielle en composantes principales en ont appuyé la structure unidimensionnelle. Dans cette recherche, le coefficient alpha est de 0,81.

Conflits entre le travail et la vie familiale

Échelle de conflits travail-famille (Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997b). La version française du *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990) mesure l'effet négatif du débordement du travail sur quatre aspects de la vie familiale : la vie maritale, la relation parent-enfant, les loisirs, et l'organisation de la maison à partir de 20 énoncés. Les répondants indiquent leur niveau d'accord avec chacun d'eux à l'aide d'une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement en accord). Un score moyen (de 1 à 5) est disponible pour chaque aspect. Les résultats d'une analyse factorielle exploratoire permettent de soutenir la structure dimension-

nelle de l'outil (Tanguay, 2003). Les coefficients alpha, dans la présente étude, varient de 0,69 à 0,84.

Conséquences des conflits travail-famille

Échelle de satisfaction globale au travail (Blais, Lachance, Forget, Richer, & Dulude, 1991). Cet outil, visant l'évaluation globale de la qualité de vie au travail, est une adaptation de l'échelle de satisfaction de vie (Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, 1989). Le score global, créé en additionnant les cinq items, varie de 5 à 35. Les études de fidélité et de validité, effectuées auprès de plus de 2 000 participants, démontrent de façon constante que cet outil est homogène et relativement stable dans le temps et qu'il répond de manière fort acceptable à des critères de validité de construit, convergente et discriminante. Le coefficient alpha calculé est de 0,86.

Échelle d'ajustement dyadique (Baillargeon, Dubois, & Marineau, 1986). Il s'agit de la version française du *Dyadic Adjustment Scale* (Spanier, 1976). Composée de 32 items, elle évalue quatre aspects de l'ajustement dyadique : le consensus, la satisfaction, la cohésion, et l'expression affective. La fidélité et la validité de la version française de cette échelle ont été éprouvées à plusieurs reprises (Sabourin, Lussier, Laplante, & Wright, 1990; Sabourin, Bouchard, Wright, Lussier, & Boucher, 1988). Le score total de cette échelle peut prendre des valeurs allant de 0 à 151. Le coefficient alpha, pour ce dernier, est de 0,94 dans la présente étude.

Échelle de satisfaction de vie (Blais et al., 1989). La version française du *Satisfaction with Life Scale* (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985) mesure la qualité de vie d'une personne en fonction de ses propres critères. Le répondant doit exprimer son niveau d'accord pour cinq énoncés (de 1 = fortement en accord à 7 = fortement en désaccord). Le score global, calculé en additionnant les items, varie de 5 à 35. La version française de l'échelle présente des qualités psychométriques fort acceptables tant sur le plan de la fidélité que de la validité, en plus d'être similaires à celles de la version anglaise. Le coefficient alpha, dans cette étude, est de 0,86.

Indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (Prévile, Boyer, Potvin, Perrault, & Légaré, 1992). Composé de 14 items, il mesure un ensemble de symptômes associés à la détresse psychologique. Les énoncés réfèrent aux sept derniers jours et sont évalués à l'aide d'une échelle de type Likert (de 1 = jamais à 4 = très souvent). Les scores théoriques minimum et maximum à cet indice sont respectivement de 0 et 100. Les relations trouvées entre cet indice et d'autres mesures du statut de santé ont permis d'en apprécier la validité concomitante. Le coefficient alpha de cette recherche atteint 0,88.

Inventaire des problèmes de santé (Lachance, 1998). Il comprend 10 problèmes de santé (e.g., maux de tête ou migraines, perte d'appétit, diarrhée) pour lesquels le répondant doit indiquer la fréquence observée au cours du dernier mois (de 1 = jamais à 4 = très souvent). Le score moyen à cet inventaire varie de 1 à 4. Le coefficient alpha trouvé dans cette étude est de 0,76.

RÉSULTATS

Cette section présente les résultats des comparaisons intersexes. L'équivalence des groupes sur les variables sociodémographiques est d'abord vérifiée. Le test du khi-carré sert à déterminer si la répartition des hommes et des femmes diffère dans le cas des variables nominales et le test t pour échantillons indépendants a pour but de comparer les moyennes des variables continues.

Suivant les analyses, une seule différence significative est relevée (voir Tableaux 1 et 2). Les femmes professionnelles indiquent que le revenu moyen de leur conjoint est supérieur à celui déclaré par les professionnels masculins au sujet de leur conjointe. La quasi-totalité des participants est de nationalité canadienne de langue française. Environ 85 % détiennent un diplôme universitaire. L'âge moyen des participants est de 38,6 ans ($\acute{E}T = 7,5$) et la durée moyenne de vie commune s'élève à 10,1 ans ($\acute{E}T = 8,3$). Plus des trois quarts occupent un poste permanent et environ 85 % travaillent selon un horaire de jour. Le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 8,7 ans ($\acute{E}T = 8,3$), et le revenu moyen brut personnel est de 45 915 \$ ($\acute{E}T = 16 555$). Plus de 15 % occupent un autre emploi et plus du quart suivent des cours. Pour la grande majorité, le conjoint travaille, occupant dans environ 60 % des cas, un poste de professionnel. Près des trois quarts des conjoints détiennent un statut d'emploi permanent et travaillent le jour. Enfin, plus de 80 % des participants se disent satisfaits de la répartition des tâches.

Les hommes et les femmes professionnels sont aussi comparés, à l'aide de tests t , sur le nombre d'heures que leur conjoint et eux-mêmes consacrent à diverses activités par semaine : travail, tâches ménagères, travaux autour de la maison, soins aux enfants, et loisirs. Ces comparaisons donnent lieu à plusieurs résultats significatifs (voir Tableau 3). Alors que les femmes consacrent plus d'heures aux tâches ménagères, les hommes en disposent davantage pour les loisirs et les travaux autour de la maison. Ces effets expliquent environ 7 % de la variance. En contraste avec les hommes professionnels, les femmes déclarent un plus grand nombre d'heures travaillées par leur conjoint (6 % de la variance) et une moins grande participation aux tâches ménagères par ces derniers (17 % de la variance). La différence entre les participants à l'égard du nombre d'heures allouées par semaine au travail et aux soins des enfants n'est pas significative. Il en est de même pour le temps consacré par leur conjoint aux travaux autour de la maison, aux soins prodigués aux enfants, ainsi qu'aux loisirs.

Les différences intersexes sur l'ensemble des instruments décrits précédemment sont ensuite vérifiées à l'aide d'un test multivarié, le T^2 de Hotelling. Aux fins de l'étude, il est réalisé pour chacun des groupes de variables : préoccupations de carrière, importance des rôles de vie, attitudes à l'égard du travail, conflits interrôles (travail-conjoint, travail-loisirs, travail-organisation de la maison), et conséquences des conflits travail-famille. Lorsque des effets multivariés s'avèrent significatifs, des tests univariés et des indices d'ampleur de l'effet (η^2) sont effectués pour évaluer la contribution de chacune des variables. Étant donné que 36 % des professionnels de l'échantillon n'ont pas d'enfant, les conflits travail-

Tableau 1
Répartition des professionnels au niveau des variables sociodémographiques en fonction du sexe

Variables	Hommes	Femmes	χ^2	dl
Nationalité			0,00	1
- Canadienne	96,2 %	96,2 %		
- Autres	3,8 %	3,8 %		
Nombre d'enfants à la maison			0,63	2
- Aucun	43,4 %	50,9 %		
- Un	20,8 %	18,9 %		
- Deux et plus	35,8 %	30,2 %		
Nombre d'enfants d'âge préscolaire			1,54	2
- Aucun	69,8 %	77,3 %		
- Un	20,8 %	18,9 %		
- Deux	9,4 %	3,8 %		
Dernier diplôme complété			0,33	2
- Universitaire	83,0 %	86,8 %		
- Collégial	15,1 %	11,3 %		
- Secondaire	1,9 %	1,9 %		
Statut d'emploi			2,07	1
- Permanent	84,9 %	73,6 %		
- Autres	15,1 %	26,4 %		
Horaire de travail			0,00	1
- Jour	83,0 %	83,0 %		
- Autres	17,0 %	17,0 %		
Occupation d'un autre emploi			0,27	1
- Oui	15,1 %	18,9 %		
- Non	84,9 %	81,1 %		
Cours suivi(s)			0,19	1
- Oui	26,4 %	30,2 %		
- Non	73,6 %	69,8 %		
Dernier diplôme complété par le conjoint			2,49	2
- Universitaire	46,0 %	56,6 %		
- Collégial	24,0 %	26,4 %		
- Secondaire ou primaire	30,0 %	17,0 %		
Conjoint au travail			1,77	1
- Oui	86,8 %	94,3 %		
- Non	13,2 %	5,7 %		
Occupation du conjoint			4,68	3
- Professionnel	54,4 %	68,0 %		
- Personnel de bureau	23,9 %	10,0 %		
- Personnel technique	8,7 %	14,0 %		
- Autres	13,0 %	8,0 %		
Statut d'emploi du conjoint			0,22	1
- Permanent	76,1 %	80,0 %		
- Autres	23,9 %	20,0 %		
Horaire de travail du conjoint			0,45	1
- Jour	76,1 %	70,0 %		
- Autres	23,9 %	30,0 %		
Satisfaction dans la répartition des tâches			1,98	1
- Oui	89,6 %	79,2 %		
- Non	10,4 %	20,8 %		

Tableau 2

Moyennes, écarts types, et résultats des comparaisons de moyennes au niveau des variables sociodémographiques chez les professionnels en fonction du sexe

Variables	Hommes		Femmes		<i>t</i>	<i>dl</i>	η^2
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>			
<i>Participants</i>							
Âge	38,64	7,82	38,47	7,18	0,12	104	
Nombre d'années de vie commune	10,13	8,10	10,11	8,63	0,01	104	
Nombre d'années d'ancienneté	8,02	8,99	9,31	7,69	-0,78	101	
Revenu personnel brut	47715	16978	44080	16069	1,13	103	
Temps de transport (en minutes)	26,69	17,97	27,40	20,79	-0,19	102	
<i>Conjoints</i>							
Nombre d'années d'ancienneté	7,73	7,47	9,17	8,84	-0,83	87	
Revenu brut ^a	33080	12359	48673	24670	-3,93***	72	0,14
Temps de transport (en minutes) ^a	26,41	16,89	34,66	26,89	-1,78	78	

Note. η^2 = taille de l'effet.

^aDes tests *t* non combinés servent à l'estimation des variances et la correction de Welch est appliquée sur les degrés de liberté, car les variances sont considérées hétérogènes à la suite du test de Levene.

*** *p* < 0,001.

Tableau 3

Moyennes, écarts types, et résultats des comparaisons de moyennes intersexes chez les professionnels au niveau du nombre d'heures consacrées à diverses activités par semaine pour eux-mêmes et leur conjoint

Variables	Hommes		Femmes		<i>t</i>	<i>dl</i>	η^2
	<i>M</i>	<i>ET</i>	<i>M</i>	<i>ET</i>			
<i>Participants</i>							
Nombre d'heures par semaine							
- Travail	41,90	10,43	38,50	12,00	1,56	104	
- Tâches ménagères	11,89	5,91	15,61	7,90	-2,65**	95	0,07
- Travaux autour maison	6,48	5,62	3,80	4,66	2,55*	96	0,06
- Soins aux enfants ^a	7,21	8,46	10,07	11,23	-1,46	93	
- Loisirs	22,26	13,51	15,42	10,77	2,71**	93	0,07
<i>Conjoints</i>							
Nombre d'heures par semaine							
- Travail	37,01	8,94	42,55	12,61	-2,44*	91	0,06
- Tâches ménagères	17,28	10,79	9,15	6,95	4,36***	95	0,17
- Travaux autour maison	4,82	5,15	6,31	6,84	-1,21	94	
- Soins aux enfants ^a	10,50	12,45	6,70	8,19	1,81	89	
- Loisirs	20,99	13,14	19,13	11,92	0,72	92	

Note. η^2 = taille de l'effet.

^a Des tests *t* non combinés servent à l'estimation des variances et la correction de Welch est appliquée sur les degrés de liberté, car les variances sont considérées hétérogènes à la suite du test de Levene.

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

parent sont analysés séparément, à l'aide d'un test *t*, de façon à ne pas réduire la puissance statistique de la comparaison intersexe impliquant les autres types de conflits. Avant de procéder aux analyses, le respect des postulats (normalité et homogénéité des variances) est vérifié.

Les résultats des tests multivariés révèlent que les hommes ne diffèrent pas significativement des femmes en ce qui a trait aux préoccupations de carrière ($F(4,101) = 0,32$, n.s.), à l'importance des rôles de vie ($F(8,97) = 1,11$, n.s.), ainsi qu'aux attitudes à l'égard du travail ($F(3,102) = 0,31$, n.s.). Toutefois, des différences sont relevées en ce qui concerne les conflits interrôles ($F(3,100) = 2,84$, $p < 0,05$) et les conséquences des conflits ($F(5,100) = 2,69$, $p < 0,05$). Ces effets multivariés expliquent respectivement 8 et 12 % de la variance.

Les résultats des analyses univariées sur ces deux blocs de variables indiquent que les différences se situent au plan des conflits travail-organisation de la maison, de la détresse psychologique, et des problèmes de santé physique (voir Tableau 4). En effet, les femmes rapportent des niveaux plus élevés de conflits travail-organisation de la maison que les hommes (6 % de la variance). Elles manifestent aussi davantage de détresse psychologique (4 % de la variance) et de problèmes de santé physique (9 % de la variance) que ces derniers. Enfin, les analyses univariées ne relèvent pas de différence significative sur les conflits travail-conjoint et travail-loisirs, l'ajustement dyadique, la satisfaction au travail et dans la vie. Il en est de même en ce qui concerne les conflits travail-parent pour lesquels un test *t* a été effectué séparément.

DISCUSSION

Cette recherche avait pour but de comparer des hommes et des femmes professionnels, appariés sur l'âge et le titre d'emploi, au niveau des conflits entre leur travail et divers rôles familiaux ainsi que sur un ensemble de variables généralement associé à ces conflits. À l'instar de plusieurs études (Bedeian et al., 1988; Izraeli, 1993; Lyness & Thompson, 1997; Voydanoff, 1988), les résultats semblent corroborer l'hypothèse qu'il y a plus de similarités que de différences entre les sexes en ce qui a trait aux caractéristiques individuelles, familiales, et organisationnelles évaluées dans la présente recherche. Les femmes ne se distinguent pas des hommes en matière de préoccupations de carrière, ni au point de vue de l'importance accordée aux rôles de vie. Elles sont également comparables aux hommes professionnels en ce qui concerne les attitudes vis-à-vis du travail (satisfaction, charge de travail, ambiguïté, et conflit de rôle). De façon générale, celles-ci ne rapportent pas plus de conflits travail-famille, même si la distinction des rôles familiaux permet de faire ressortir une différence significative au niveau des conflits entre le travail et l'organisation de la maison. Elles sont également semblables à leurs homologues masculins au plan de l'ajustement dyadique et de la satisfaction de vie. En conséquence, l'appariement des hommes et des femmes sur l'âge et le titre d'emploi, ainsi que la disponibilité d'un échantillon de professionnels équivalents sur un ensemble d'autres variables aux fins de la présente

étude ont pu contribuer à éliminer plusieurs différences généralement observées dans les études antérieures. Les résultats sont donc congruents avec l'idée émise par Gomez (1983), à savoir qu'au fur et à mesure que les femmes évoluent dans le rôle de travailleur au même titre que les hommes, elles deviennent socialisées à valoriser des caractéristiques du travail similaires.

Il faut toutefois envisager que les femmes constituant l'échantillon risquent d'être peu représentatives de la population féminine. En effet, celles qui atteignent des échelons élevés dans la hiérarchie et qui se situent à un même stade

Tableau 4

Moyennes, écarts types, et résultats des comparaisons de moyennes intersexes chez les professionnels à l'ensemble des mesures

Variables	Hommes		Femmes		t	dl	η^2
	M	ET	M	ET			
Préoccupations de carrière							
- Exploration	2,50	0,91	2,55	1,01	-0,29	104	
- Établissement	3,08	0,88	3,17	1,02	-0,47	104	
- Maintien	3,28	0,86	3,32	0,84	-0,22	104	
- Désengagement	2,57	0,82	2,73	0,88	-0,96	104	
Importance des rôles de vie							
Valorisation							
- Travailleur	20,30	3,63	19,92	3,44	0,55	104	
- Parent	20,57	5,49	21,92	4,13	-1,44	104	
- Conjoint	19,23	4,16	19,19	4,98	0,04	104	
- Responsable de la maison	20,62	3,19	19,62	4,58	1,31	104	
Implication							
- Travailleur	17,53	5,06	16,04	4,35	1,63	104	
- Parent	19,42	5,50	19,94	3,88	-0,57	104	
- Conjoint	20,45	3,05	19,98	3,95	0,69	104	
- Responsable de la maison	18,92	4,09	18,40	5,25	0,58	104	
Attitudes à l'égard du travail							
- Surcharge de travail	4,10	1,29	4,35	1,33	-0,96	104	
- Ambiguïté de rôle	2,85	1,05	2,92	1,17	-0,31	104	
- Conflit de rôle	3,84	0,96	3,96	1,17	-0,58	104	
Conflits interrôles							
- Travail-conjoint	2,77	0,77	2,76	0,93	0,05	102	
- Travail-loisirs	2,71	0,98	2,94	1,13	-1,11	102	
- Travail-organisation de la maison	2,64	0,96	3,11	0,87	-2,59*	102	0,06
- Travail-parent	2,47	0,86	2,35	0,93	0,54	66	
Conséquences							
- Satisfaction au travail	24,57	6,43	24,00	7,37	0,42	104	
- Ajustement dyadique	109,08	16,41	109,45	19,81	-0,11	104	
- Satisfaction de vie	26,28	5,84	24,66	5,98	1,41	104	
- Détresse psychologique	23,76	13,33	30,10	18,35	-2,03*	104	0,04
- Problèmes de santé physique	1,42	0,29	1,66	0,47	-3,20**	104	0,09

Note. η^2 = taille de l'effet.

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

qu'un confrère masculin au plan du développement de carrière possèdent sûrement des attributs particuliers. Le fait que certaines femmes parviennent à surmonter l'influence des stéréotypes liés au sexe et à atteindre un même niveau hiérarchique que les hommes est souvent expliqué par une compétence inhabituelle (Lyness & Thompson, 1997). Il est aussi démontré que les femmes doivent fournir des efforts plus soutenus et s'impliquer davantage dans son travail, voire même adopter des comportements typiquement masculins pour parvenir au même point que les hommes (Rosin & Korabik, 1995). Même si elles se dévouent corps et âme à leur travail, il n'est pas assuré qu'elles atteignent l'objectif culminant de leur carrière en raison du phénomène du plafond de verre (*glass ceiling effect*) (Spilerman & Petersen, 1999). Celui-ci réfère à un obstacle nuisant à l'avancement de la carrière et se traduit par des traitements différentiels à l'égard des employés sur la base de leur sexe (Lyness & Thompson). Pour leur part, Hood et Koberg (1994) évoquent le *tokenisme* comme phénomène de société qui limite la progression de carrière des femmes, c'est-à-dire, la perception des organisations selon laquelle les femmes sont plus naturellement disposées à quitter leur travail. Étant donné que l'avènement des femmes est relativement récent dans les secteurs professionnels, les positions qui leur sont offertes risquent d'être moins alléchantes. Ceci peut avoir pour effet de les inciter à quitter leur emploi pour vaquer à d'autres responsabilités. Conséquemment, leur plus grande propension à quitter leur emploi et le stress vécu dans la conciliation travail-famille pourraient amener les employeurs à leur offrir des postes moins intéressants ou les rendre hésitants à les engager (Eagle et al., 1998). Il s'agit d'un cercle vicieux qui risque d'entraver la progression de la carrière des femmes (Rosin & Korabik).

Les résultats de la présente étude ne sont également pas généralisables à tous les groupes d'âge. L'âge moyen des participants se situe près de la quarantaine, ce qui laisse présager que leur carrière est assez bien établie. C'est d'ailleurs ce que semblent indiquer les données tirées de l'Inventaire des préoccupations de carrière. L'absence de différence significative entre les sexes au niveau des préoccupations liées au stade de carrière appuie l'idée que les femmes professionnelles seraient moins sujettes à quitter définitivement leur emploi pour mener à terme une grossesse que les femmes occupant un autre type d'emploi (Statistique Canada, 1999a).

Plusieurs différences trouvées renforcent le modèle traditionnel des rôles féminin et masculin. Contrairement aux attentes, ce modèle s'applique aux professionnels en ce qui a trait à la répartition des tâches. En accord avec Kushnir, Malkinson, et Kasan, (1996), il semblerait que les responsabilités familiales soient organisées autour de la mère, et ce, peu importe son statut d'emploi. Des auteurs évoquent l'effet du processus de socialisation dans la répartition des tâches (Nyquist, Slivken, Spence, & Helmreich, 1985; Ross, 1987). Les femmes prennent habituellement en charge la cuisine, la vaisselle, la lessive, et le nettoyage de la maison, alors que les hommes s'occupent généralement des réparations, de l'entretien de la voiture, et des travaux lourds. Toutefois, les responsabilités liées à la discipline et à l'encadrement des enfants, à l'épicerie, et au budget apparais-

sent partagées de façon plus égalitaire entre les sexes. Ce phénomène est vécu en dépit des changements idéologiques des rôles sexuels stéréotypés et du fait que de plus en plus de femmes intègrent le marché du travail (Swanson et al., 1998). Bien que les hommes aient dorénavant une vision plus égalitaire de la division des tâches, ils considèrent toujours que le rôle premier des femmes est d'assumer les responsabilités familiales et domestiques et placent leur travail rémunéré au second rang (Moore, 1995).

Malgré les différences relevées au niveau de la répartition des tâches et des conflits travail-organisation de la maison, les femmes professionnelles ne se disent pas plus insatisfaites de la répartition des tâches que leurs confrères masculins. La fierté et la gratification retirées des responsabilités familiales par plusieurs femmes servent à comprendre pourquoi le partage de ces tâches n'est pas forcément perçu comme injuste ou coûteux (Tingey, Kiger, & Riley, 1996). D'autres explications ont été émises pour justifier ce paradoxe (DeMaris & Longmore, 1996; Lennon & Rosenfield, 1994). Au plan idéologique, les normes sociales définissent la plupart des tâches domestiques comme des activités féminines. En matière d'équité, les femmes perçoivent que leur mari contribue moins aux travaux domestiques, mais davantage dans d'autres domaines (revenu, soins aux enfants). Il est aussi possible que les ressources financières des professionnels leur permettent d'investir dans du soutien instrumental pour les tâches domestiques.

Hormis les conflits travail-organisation de la maison, les niveaux de conflits travail-conjoint, travail-parent, et travail-loisirs ne font pas l'objet de différences intersexes. Ces résultats peuvent découler du fait que les couples hautement engagés sur le plan professionnel évoluent dans un système de compréhension mutuelle et d'accommodation (Holahan & Gilbert, 1979). En outre, les employés dans les postes plus élevés au niveau hiérarchique rapportent davantage de contrôle dans leurs conditions du travail et moins de conflits entre les demandes (Lundberg et al., 1994). Les résultats convergent également avec ceux de Rozier et Hersh-Cochran (1996) qui observent des niveaux de conflits comparables entre les sexes après avoir contrôlé le niveau d'engagement des hommes et des femmes dans leur carrière.

En dépit des différences observées au niveau de la répartition des tâches, les niveaux d'ajustement dyadique et de satisfaction de vie sont comparables pour les hommes et les femmes composant l'échantillon. Ces résultats corroborent avec ceux rapportés par d'autres chercheurs (Bedeian et al., 1988; Burley, 1995; Mottaz, 1986; Pottick, 1989; Sekaran, 1983; Weeks & Nantel, 1995). Cependant, les femmes rapportent davantage de détresse psychologique et de problèmes de santé physique. Malgré la constance de ces résultats dans les études antérieures, les raisons à l'origine de cette différence entre les sexes restent à clarifier (Bebbington, 1996).

Plusieurs hypothèses ont été formulées à cet effet. D'abord, les mesures de santé psychologique seraient limitées lorsqu'il s'agit d'en tirer des différences intersexes puisque les hommes semblent répondre différemment des femmes à ces inventaires (Page & Bennesch, 1993). Cela est d'autant plus vrai qu'elles éva-

luent, en général, des émotions féminines comme la dépression plutôt que des émotions masculines telles la colère ou l'agressivité (Brody, 1985). Les mécanismes de défense déployés et le fonctionnement émotionnel des femmes seraient aussi différents de ceux des hommes (Conger et al., 1993; Shedler, Mayman, & Manis, 1993).

Quoique des écrits semblent appuyer que les femmes aient été socialisées de façon à rapporter la détresse plus efficacement, Matuszek, Nelson, et Quick (1995) insistent notamment sur l'importance des stressseurs et des stratégies d'adaptation comme facteurs explicatifs. Les femmes seraient exposées à un plus grand nombre de stressseurs ou d'événements indésirables liés aux rôles sexuels (Reskin & Coverman, 1985; Thoits, 1987). Les politiques organisationnelles, la charge totale de travail, les conflits de rôle, le statut socio-économique, la discrimination, les stéréotypes, et le manque d'intégration dans les réseaux ayant du pouvoir seraient des sources de stress propres aux femmes (Lyness & Thompson, 1997; Matuszek et al.). Les stratégies d'adaptation semblent également distinguer les hommes des femmes (Burley, 1994; Diehl, Coyle, & Labouvie-Vief, 1996). Par exemple, les femmes se tournent davantage vers le réseau social tandis que les hommes tendent plutôt à faire de l'exercice et à employer des stratégies actives ou centrées sur le problème (Bebbington, 1996).

Cette étude, originale à plusieurs égards, s'intéressait aux conflits travail-famille tant chez les hommes que chez les femmes. La procédure d'appariement mise en place a permis de contrôler l'effet de l'âge et du poste occupé. En outre, l'impact du travail sur les divers rôles familiaux a été examiné et des indicateurs positif et négatif du bien-être ont été inclus. Enfin, cette étude tenait compte de caractéristiques personnelles, du travail, et de la vie familiale.

Le devis transversal, le nombre de tests statistiques effectués auprès des mêmes participants, ainsi que les biais associés à la nature autoadministrée des informations recueillies et à la représentativité de l'échantillon constituent des limites de la recherche. De plus, même si les hommes et les femmes composant l'échantillon sont comparables sur un ensemble de caractéristiques personnelles, professionnelles, et familiales, ils diffèrent néanmoins sur le revenu et pourraient diverger sur d'autres variables non considérées dans l'étude.

CONCLUSION

Les femmes ont de plus en plus l'occasion d'occuper des postes en tant que professionnelles ou gestionnaires, ce qui ne veut pas dire qu'elles aient acquis les mêmes chances d'avancement que les hommes (Wood & Lindorff, 2001). L'insertion des femmes sur le marché du travail et l'accès à des postes de niveau hiérarchique supérieur au sein des organisations pourraient éventuellement favoriser un changement social à l'égard des rôles sexuels. En réalité, l'évolution est lente, vraisemblablement en raison de la plus forte concentration de femmes dans des secteurs d'activités impliquant des relations interpersonnelles et des emplois ayant un statut hiérarchique de niveau inférieur (Duxbury & Higgins,

2001), du caractère atypique des postes occupés par un bon nombre d'entre elles (Lachance & Brassard, 2003), en plus de l'importante somme de temps investie dans les tâches domestiques par celles qui travaillent à l'extérieur.

L'écart quant aux opportunités professionnelles des hommes et des femmes a pu avoir pour effet de maintenir l'iniquité dans le partage des responsabilités familiales et domestiques. La plupart des recherches sur les différences intersexes au niveau de l'engagement au travail et dans la famille appuient les attentes de rôles liées aux rôles sexuels traditionnels (Niles & Goodnough, 1996). Le processus de socialisation peut être à l'origine du fait que les hommes et les femmes aient des échelles de valeurs personnelles différentes, influençant la définition individuelle de la réussite et la centralité des rôles pour l'identité (Eccles, 1994). Le genre déterminerait la perception des divers rôles et de leur priorité, la participation de ces derniers dans le temps, aussi bien que la possibilité de conjuguer avec eux durant la vie adulte (Cook, 1994).

En réaction aux récents changements affectant le marché du travail, il paraît justifié de s'attarder aux différences entre les cohortes et les conjoints, au stade de carrière, et au cycle de vie dans l'étude de la conciliation travail-famille. L'adoption d'un devis longitudinal et d'une approche systémique pourrait s'avérer fructueuse pour l'analyse des changements dans les rôles familiaux et l'étude de l'interaction entre les rôles de vie. Enfin, il semble pertinent de poursuivre l'étude distincte des hommes et des femmes lorsqu'il s'agit de comprendre la dynamique entourant les conflits interrôles en raison des différences liées au processus de socialisation.

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier le Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail, Section Université de Sherbrooke, pour son soutien financier.

Note

1. Les outils sont disponibles auprès du premier auteur.

Références

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308.
- 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 Scale*. *Journal of Marriage and the Family, 48*, 831–838.
- 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.
- Bacharach, S., Bamberger, P., & Conley, S. (1990). Work processes, role conflict, and role overload: The case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations, 17*, 199–228.

- Baillargeon, J., Dubois, G., & Marineau, R. (1986). Traduction française de l'échelle d'ajustement dyadique. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 18, 25–34.
- Bebbington, P. (1996). The origins of sex differences in depressive disorder: Bridging the gap. *International Review of Psychiatry*, 8, 295–332.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475–491.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 61, 41–47.
- Blais, M. R., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Brière, N. M. (1989). L'échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française du «Satisfaction With Life Scale». *Revue canadienne des sciences du comportement*, 21, 210–223.
- Blais, M. R., Lachance, L., Forget, J., Richer, S., & Dulude, D. M. (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail*. Affiche présentée au XIVe Congrès annuel de la Société québécoise pour la recherche en psychologie, Trois-Rivières.
- Brody, L. R. (1985). Gender differences in emotional development: A review of theories and research. *Journal of Personality*, 53(2), 102–149.
- Burley, K. A. (1994). Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict. *Psychological Reports*, 74(1), 115–123.
- 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.
- Cheung, C.-K., & Scherling, S. A. (1999). Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organizations. *Journal of Psychology*, 133(5), 563–575.
- Chi-Ching, Y. (1995). The effects of career salience and life-cycle variables on perceptions of work family interfaces. *Human Relations*, 48(3), 265–284.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212–220.
- Conger, R. D., Lorenz, F. O., Elder, G. H., Jr., Simons, R. L., & Ge, X. (1993). Husband and wife differences in response to undesirable life events. *Journal of Health and Social Behavior*, 34(1), 71–88.
- Conseil canadien de développement social. (1999). *Travail, famille, et collectivité : Questions clés et orientations pour la recherche à venir*. Ottawa : Direction des ressources humaines du Canada.
- Conseil de la famille et de l'enfance. (1999). *Famille et travail, deux mondes à concilier*. Québec : Auteurs.
- 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.
- 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.
- Diehl, M., Coyle, N., & Labouvie-Vief, F. (1996). Age and sex differences in strategies of coping and defense across the life span. *Psychology and Aging*, 11(1), 127–139.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Dodd-McCue, D., & Wright, G. B. (1996). Men, women, and attitudinal commitment: The effects of workplace experiences and socialization. *Human Relations*, 49(8), 1065–1091.
- Dupont, P., Gingras, M., & Tétreau, B. (1992). *A French-Canadian adaptation of the Adult Career Concerns Inventory (ACCI)*. Paper presented at the International Congress of Psychology, Belgium, Brussels.

- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (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., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168–184.
- 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.
- Fouad, N. A., & Tinsley, H. E. A. (1997). Work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 141–144.
- Fry, L. W., & Greenfeld, S. (1980). An examination of attitudinal differences between police-women and policemen. *Journal of Applied Psychology*, 65, 123–126.
- Gomez, L. R. (1983). Sex differences during occupational socialization. *Academy of Management Journal*, 26, 492–499.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- 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.
- Gutek, B. A., & Larwood, L. (1987). Women's careers are important and different. Dans B.A. Gutek & L. Larwood (Éds.), *Women's career development* (pp. 7–14). Newbury Park, CA: Sage.
- Hartung, P. J., & Rogers, J. R. (2000). Work-family commitment and attitudes toward feminism in medical students. *Career Development Quarterly*, 48(3), 264–275.
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied? *Sociological Quarterly*, 30(3), 385–399.
- Holahan, C. K., & Gilbert, L. A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples. *Human Relations*, 32(6), 451–467.
- Hood, J. N., & Koberg, C. S. (1994). Patterns of differential assimilation and acculturation for women in business organisation. *Human Relations*, 47(2), 159–181.
- 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, ON : 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.
- 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.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673–692.
- Kushnir, T., Malkinson, R., & Kasan, R. (1996). Reducing work/home conflicts in employed couples: A proposed program to balance job and family demands. *Contemporary Family Therapy*, 18, 147–159.
- 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 (Éds.), *La précarité du travail : Une réalité aux multiples visages* (pp. 109–136). Ste-Foy, PQ : 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(3), 246–256.
- Lachance, L., Tétreau, B., & Pépin, D. (1997a). Validation canadienne-française de la mesure de conflit et d'ambiguïté de rôle de Rizzo et al. (1970). *Revue canadienne des sciences du comportement*, 29, 283–287.
- Lachance, L., Tétreau, B., & Pépin, D. (1997b). *Version canadienne-française du Work Spillover Scale : Structure factorielle et cohérence interne*. Affiche présentée au LXVe Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, Trois-Rivières, PQ.
- Lefkowitz, J. (1994). Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: Now you see them. *Academy of Management Journal*, 37(2), 323–349.
- Lennon, M. C., & Rosenfield, S. (1994). Relative fairness and the division of housework: The importance of options. *American Journal of Sociology*, 100, 506–531.
- 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 executives. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 359–375.
- 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., & Townsend, A. L. (2000). Centrality of women's multiple roles: Beneficial and detrimental consequences for psychological well-being. *Psychology & Aging*, 15(1), 148–156.
- Matuszek, P. A. C., Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1995). Gender differences in distress: Are we asking all the right questions? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 99–120.
- 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.
- Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human Relations*, 39(4), 359–378.
- Niles, S. G., & Goodnough, G. E. (1996). Life-role salience and values: A review of recent research. *Career Development Quarterly*, 45, 65–86.
- Northcott, H. C., & Lowe, G. S. (1987). Job and gender influences in the subjective experience of work. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 24, 117–131.
- Nyquist, L., Slivken, K., Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1985). Household responsibilities in middle-class couples: The contribution of demographic and personality variables. *Sex Roles*, 12(1–2), 15–34.
- Ornstein, S., & Isabella, L. A. (1990). Age vs. stage models of career attitudes of women: A partial replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 1–19.
- Osipow, S. H. (1982). Research in career counseling: An analysis of issues and problems. *Counseling Psychologist*, 10, 27–34.
- Page, S., & Bennesch, S. (1993). Gender and reporting differences in measures of depression. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 25(4), 579–589.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300.
- Phelan, J. (1994). The paradox of the contented female worker: An assessment of alternative explanations. *Social Psychology Quarterly*, 57(2), 95–107.
- Phelan, J., Bromet, E. J., Schwartz, J. E., Dew, M. A., & Curtis, E. C. (1993). The work environments of male and female professionals: Objective and subjective characteristics. *Work and Occupations*, 20(1), 68–89.
- Pottick, K. J. (1989). The work role as a major life role. *Social Casework*, 70, 488–494.

- Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management, 18*(2), 215–237.
- Presser, H. B. (1995). Job, family, and gender: Determinants of nonstandard work schedules among employed Americans in 1991. *Demography, 32*, 577–598.
- Prévillé, M., Boyer, R., Potvin, L., Perrault, C., & Légaré, G. (1992). *La détresse psychologique : Détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Québec: Ministère de la santé et des services sociaux.
- Reskin, B. F., & Coverman, S. (1985). Sex and race in the determinants of psychophysical distress: A reappraisal of the sex-role hypothesis. *Social Forces, 63*, 1038–1059.
- Richard, G. V., & Krieshok, T. S. (1989). Occupational stress, strain, and coping in university faculty. *Journal of Vocational Behavior, 34*, 117–132.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly, 15*, 150–163.
- Roberts, P., & Newton, P. M. (1987). Levinsonian studies of women's adult development. *Psychology and Aging, 2*, 154–163.
- Rosin, H., & Korabik, K. (1995). Organizational experiences and propensity to leave: A multivariate investigation of men and women managers. *Journal of Vocational Behavior, 46*, 1–16.
- Ross, C. E. (1987). The division of labor at home. *Social Forces, 65*, 816–833.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*(4), 655–684.
- Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship: Gender differences in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *Journal of Family Issues, 20*(6), 771–788.
- 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.
- Ruback, R. B., & Pandey, J. (1996). Gender differences in perceptions of household crowding: Stress, affiliation, and role obligations in rural India. *Journal of Applied Social Psychology, 26*, 417–436.
- 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., Bouchard, G., Wright, J., Lussier, Y., & Boucher, C. (1988). The influence of sex on the factorial invariance of the Dyadic Adjustment Scale. *Science et comportement, 18*(3), 187–201.
- Sabourin, S., Lussier, Y., Laplante, B., & Wright, J. (1990). Unidimensional and multidimensional models of dyadic adjustment: A hierarchical reconciliation. *Psychological Assessment, 2*(3), 333–337.
- 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.
- Sekaran, U. (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology, 56*, 161–174.
- Sharada, N., & Raju, M. V. R. (2001). Gender and role stress in organizations. *Journal of Indian Psychology, 19*(1–2), 50–55.
- Shedler, J., Mayman, M., & Manis, M. (1993). The illusion of mental health. *American Psychologist, 48*, 1117–1131.
- 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.
- Spileman, S., & Petersen, T. (1999). Organizational structure, determinants of promotion, and gender differences in attainment. *Social Science Research, 28*, 203–227.

- Statistique Canada. (1998, 17 mars). 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. (1999a, 1^{er} septembre). Emploi après la naissance d'un enfant. *Le Quotidien*.
- Statistique Canada. (1999b, 20 décembre). Enquête sur la dynamique du travail et du revenu : Écart salarial entre les hommes et les femmes. *Le Quotidien*.
- Statistique Canada. (2000, 14 septembre). Femmes au Canada. *Le Quotidien*.
- 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.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper and Brothers.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 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.
- Thoits, P. A. (1987). Gender and marital status differences in control and distress: Common stress versus unique stress explanation. *Journal of Health and Social Behavior*, 28, 7–22.
- Thoits, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 55(3), 236–256.
- Tingey, H., Kiger, G., & Riley, P. J. (1996). Juggling multiple roles: Perceptions of working mothers. *Social Science Journal*, 33, 183–191.
- Tremblay, D. G., & Amherdt, C.-H. (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation, et temps de travail: Observations et analyse différenciée selon le sexe*. Récupéré le 20 janvier 2004 de <<http://www.fse.ulaval.ca/crievat/pdf/rapp.pdf>>.
- Voydanoff, P. (1979). Perceived job characteristics and job satisfaction among men and women. *Psychology of Women Quarterly*, 4, 177–186.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749–761.
- Wall, T. D., Bolden, R. I., Borrill, C. S., Carter, A. J., Golya, D. A., Hardy, G. E., et al. (1997). Minor psychiatric disorder in NHS trust staff: Occupational and gender differences. *British Journal of Psychiatry*, 171, 519–523.
- Weeks, W. A., & Nantel, J. (1995). The effects of gender and career stage on job satisfaction and performance behavior: A case study. *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 273–288.
- 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.
- Wood, G. J., & Lindorff, M. (2001). Sex differences in explanations for career progress. *Women in Management Review*, 16(4), 152–162.
- Wood, W., Rhodes, N., & Whelan, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249–264.
- Wool, C. A., & Barsky, A. J. (1994). Do women somatize more than men? Gender differences in somatization. *Psychosomatics*, 35(5), 445–452.

Présentation des auteurs

Lise Lachance est titulaire de la chaire de recherche du Canada sur le fonctionnement social et la conciliation des rôles de vie, chercheure au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail, et professeure au département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval; ses principaux intérêts de recherche sont le fonctionnement dans les rôles sociaux, la conciliation emploi-vie personnelle, les méthodes quantitatives, et la psychométrie.

Nathalie Brassard est étudiante à la maîtrise en psychologie à l'Université du Québec à Chicoutimi et membre étudiante du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Sherbrooke); son mémoire porte sur la conciliation travail-famille des aidants de la génération *sandwich*. Il s'agit d'aidants d'un parent âgé qui, au même moment, ont des enfants à charge.

Bernard Tétreau est professeur associé au département de psychologie de l'Université de Montréal et chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Sherbrooke); il s'intéresse particulièrement à la psychologie du développement et des intérêts professionnels.

Correspondance à l'auteure Lise Lachance, Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec (Qc), G1K 7P4, courriel <Lise.Lachance@fse.ulaval.ca>.