

ÉTUDE DES CONFLITS ENTRE LE TRAVAIL RÉMUNÉRÉ ET LA FAMILLE AUPRÈS DE TRAVAILLEURS VIVANT EN COUPLE SELON LEUR PROFIL D'ENGAGEMENT DANS DIVERS RÔLES DE VIE ET LEUR SEXE

Lise LACHANCE, Marie-Hélène GILBERT et Bernard TÉTREAU

Le cumul d'activités professionnelles et familiales représente un défi pour de nombreux individus. Attribuer une grande importance à plusieurs rôles de vie pourrait prédisposer à des conflits interrôles. Peu de recherches traitent simultanément de l'importance des rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de la maison dans l'étude des conflits interrôles et de leurs conséquences. Une analyse typologique, auprès de 476 travailleurs vivant en couple, fait ressortir trois profils. Le premier inclut des personnes ayant un fort niveau d'engagement dans l'ensemble des rôles évalués. Les deux autres regroupent respectivement des individus dont l'engagement est marqué dans le rôle de travailleur ou dans les rôles familiaux. Contrairement aux attentes, les personnes du premier profil ne diffèrent pas significativement des autres à l'égard des conflits interrôles. Ces résultats montrent l'intérêt de considérer, dans les recherches futures, les motivations qui poussent les individus à s'engager dans leurs divers rôles.

INTRODUCTION

Les dernières décennies ont été marquées par une féminisation du marché du travail. Parallèlement, le nombre de couples à double revenu a connu un essor important, ce qui a donné lieu à un style de vie particulièrement exigeant où les deux conjoints doivent conjuguer avec des responsabilités professionnelles et familiales et où le risque d'incompatibilité entre ces deux sphères de vie s'est accru. Ces changements, touchant à la fois la composition de la main-d'œuvre et la réalité familiale, ont fait naître la nécessité de considérer le lien entre le travail et la famille dans les recherches et la pratique professionnelle (Lachance & Brassard, 2003).

Conflits interrôles

Le travail rémunéré et la famille font partie des rôles centraux de la vie de nombreux adultes. La conception de conflit est fréquemment étudiée pour rendre compte du lien entre ces rôles (Noor, 2004). Selon Greenhaus et Beutell (1985), les conflits interrôles surviennent lorsque le temps demandé, la tension vécue ou les comportements requis dans une sphère de vie compromettent la satisfaction des besoins dans une autre.

Des auteurs (Aryee, 1992; Blanchard-Fields, Chen, & Hebert, 1997) ont insisté sur l'importance de considérer spécifiquement les rôles familiaux dans l'étude des conflits interrôles en raison des différences à l'égard des attentes et des comportements liés à chacun. Selon les sphères de vie

impliquées, plusieurs types de conflits sont possibles : travail/conjoint, travail/parent, travail/loisirs et travail/organisation de la maison (Small & Riley, 1990). Toutefois, peu de recherches en font la distinction.

Plus récemment, des chercheurs (voir méta-analyse de Mesmer-Magnus & Viswesvaran, sous presse) s'intéressent à la nature bidirectionnelle des conflits étant donné que ceux-ci peuvent provenir des obligations professionnelles (conflits travail/famille) ou des responsabilités familiales (conflits famille/travail). Les conflits travail/famille seraient toutefois les plus fréquents (p. ex., Cinamon & Rich, 2002b; St-Onge, Renaud, Guérin, & Caussignac, 2002), ce qui s'expliquerait par le fait que les tâches familiales sont généralement plus souples que le travail rémunéré et qu'elles ne font pas l'objet d'une évaluation formelle (St-Onge et al., 2002).

Conséquences des conflits interrôles

Plusieurs études démontrent que les conflits travail/famille ou famille/travail sont reliés à des impacts négatifs pour l'individu, sa famille et son milieu de travail (Duxbury & Higgins, 2003). En guise d'exemples, des tensions entre la famille et le travail sont liées à un niveau moindre de bien-être psychologique et physique (p. ex., Frone, Russell, & Barnes, 1996; Kinnunen & Mauno, 1998), de satisfaction maritale (Adam, King, & King, 1996), de satisfaction au travail (p. ex., Adams et al., 1996; Perrewé, Hochwarter, & Kiewitz, 1999) et de satisfaction de vie (Judge, Boudreau, & Bretz, 1994; Perrewé et al., 1999). Compte tenu des conséquences que peuvent entraîner les conflits interrôles, il apparaît essentiel de mieux comprendre les facteurs liés à leurs manifestations.

Facteurs liés à l'émergence des conflits interrôles

Maintes recherches sur les conflits interrôles ont traité des différences intersexes. Toutefois, elles parviennent à des résultats contradictoires. Plusieurs révèlent que les femmes ne vivent pas plus de conflits travail/famille que la gent masculine (p. ex., Duxbury & Higgins, 2003; Kinnunen & Mauno, 1998). D'autres démontrent qu'au contraire les femmes vivent des niveaux de conflits travail/famille supérieurs aux hommes en raison de leur plus grande implication dans le domaine familial (Johnson, Lero, & Rooney, 2001; Lundberg, Mardberg, & Frankenhaeuser, 1994). Enfin, des auteurs constatent des niveaux de conflits travail/famille plus élevés chez les hommes (Babin & Boles, 1998; Eagle, Icenogle, Maes, & Miles, 1998). Les conflits interrôles ne seraient donc pas un problème féminin, mais un problème auquel est confrontée toute personne qui travaille et qui assume des responsabilités familiales (St-Onge, Guérin, Trottier, Haines, & Simard, 1994).

Des auteurs (Cinamon & Rich, 2002b; Super, 1990) sont d'avis que le nombre de rôles exercés est lié aux conflits interrôles. Lorsqu'un individu considère un rôle important, il a tendance à y investir plus de temps et d'énergie ce qui peut entraîner des conflits avec les autres rôles (Aryee, 1992; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989). Selon Aryee (1992), le risque d'éprouver des conflits serait supérieur chez les individus qui confèrent une grande importance et une importance similaire à plusieurs rôles de vie. Les stressés vécus dans les rôles

sociaux importants pour l'identité auraient le plus d'impact sur le bien-être d'un individu (Thoits, 1991, 1992).

Pour éviter d'appréhender seulement une partie de la réalité, des auteurs (Cinamon & Rich, 2002b; Noor, 2004) insistent sur la nécessité de tenir compte simultanément de l'importance accordée aux divers rôles de vie en raison de leur interdépendance. Dans cette optique, plusieurs auteurs ont tenté de dégager les caractéristiques spécifiques des individus selon leurs profils d'engagement dans les rôles et de mettre en lien ces profils avec les conflits interrôles ou avec certaines variables qui en résultent.

O'Neil et Greenberger (1994) ont évalué le niveau d'engagement dans les rôles de travailleur et de parent chez 296 individus ayant un enfant d'âge préscolaire et faisant partie d'un couple à double revenu. Quatre profils d'engagement ont été formés pour chaque sexe par la technique de coupure à la médiane. Le premier regroupe les individus hautement engagés dans les rôles de parent et de travailleur (DUALITÉ). Le deuxième comprend ceux ayant un engagement marqué dans le rôle parental (PARENT). Le troisième inclut les individus présentant un fort engagement dans le rôle de travailleur (TRAVAIL) et enfin, le quatrième rassemble les personnes dont l'engagement est faible pour ces deux rôles de vie (AUCUN). Les résultats montrent que les pères du profil PARENT rapportent moins de tension dans les rôles que ceux du profil TRAVAIL.

Pour leur part, Kerpelman et Schvaneveldt (1999) ont examiné, auprès d'étudiants universitaires sans enfant et n'ayant jamais été mariés, l'importance attribuée aux rôles de travailleur, de conjoint et de parent dans leurs projets d'avenir. Quatre profils ont été créés à partir de l'aire (nombre de degrés sur 360) correspondant à chacun des trois rôles dans un diagramme circulaire. Les étudiants peuvent viser l'équilibre entre les trois rôles (ÉQUILIBRÉ), vouloir se centrer sur les rôles de parent et de conjoint (FAMILLE), souhaiter s'engager principalement dans une carrière (TRAVAIL) ou manifester autant d'intérêt pour la carrière que pour la vie conjugale (TRAVAIL-MARIAGE). Les résultats montrent que les femmes accordent plus d'importance au rôle parental que les hommes. Toutefois, les sexes ne diffèrent pas significativement sur l'importance attribuée à la carrière et à la vie conjugale. De plus, les étudiants des profils ÉQUILIBRÉ et FAMILLE confèrent plus d'importance aux rôles de parent et de conjoint que ceux des profils axés sur la carrière. Enfin, le profil FAMILLE présente la moyenne la plus faible sur l'importance de la carrière.

D'autre part, Friedman et Greenhaus (2000) ont mené une enquête sur les rôles auxquels donnent priorité 861 diplômés en administration des affaires occupant un poste de professionnel. Selon les réponses obtenues à deux énoncés, ils ont été classés dans l'un des quatre profils suivants : FAMILLE, TRAVAIL, DUALITÉ et ÉGO-SOCIÉTÉ. Le profil FAMILLE (42 %) se caractérise par les individus, particulièrement des femmes, qui sont psychologiquement plus investis au plan familial. Ils sont habituellement mariés et ont des enfants. Ils accordent beaucoup de temps aux tâches familiales ainsi qu'aux soins des enfants. Le profil TRAVAIL (13 %) regroupe les individus, particulièrement des hommes, qui donnent priorité à la carrière. Ils travaillent de longues heures, accordent moins de temps aux activités familiales et, s'ils ont des enfants, investissent moins de temps auprès d'eux. Ils cherchent à obtenir de l'avancement au plan pro-

fessionnel et n'ont pas tendance à ajuster leur horaire de travail en fonction des besoins familiaux. Le profil DUALITÉ (30 %) inclut les participants qui s'investissent psychologiquement autant dans la carrière que dans la famille. Ils aspirent à de l'avancement au plan professionnel et allouent un nombre d'heures substantiel à leur emploi. Ils souhaitent plusieurs enfants, mais sont plutôt modérés face au temps qu'ils consacrent aux activités familiales et aux soins des enfants. Enfin, le profil ÉGO-SOCIÉTÉ (15 %) rassemble les individus qui ne donnent pas priorité à la carrière, ni à la famille. Ils travaillent un nombre d'heures peu élevé et ont peu d'aspirations professionnelles. Ils sont aussi peu enclins à se marier et à avoir des enfants. Les activités de loisirs ou religieuses sont centrales dans leur vie. Par rapport aux autres profils, les membres de ce groupe sont plus insatisfaits de leur vie. Enfin, les conflits interrôles seraient plus fréquents chez les personnes qui s'investissent de façon marquée dans un seul domaine de vie.

Dans une première étude, Cinamon et Rich (2002b) ont comparé les niveaux de conflits interrôles en fonction des profils d'importance attribuée aux rôles de travailleur, de conjoint et de parent. Une analyse typologique (*cluster analysis*), réalisée auprès de 213 individus mariés travaillant dans les milieux de l'informatique et de la justice, a permis de dégager trois profils. Les deux premiers se caractérisent par un niveau d'engagement marqué dans les rôles familiaux (FAMILLE) ou de travailleur (TRAVAIL), tandis que le dernier est composé d'individus fortement engagés dans ces deux sphères de vie (DUALITÉ). Les personnes des divers profils se distinguent sur le nombre d'heures consacrées au travail rémunéré et aux tâches domestiques dans le sens attendu compte tenu de leur niveau d'engagement. Quant à la répartition des participants au sein des profils, il n'y a pas de différence significative pour les travailleurs du secteur de l'informatique alors que les avocats se retrouvent en plus grand nombre dans le profil DUALITÉ. Enfin, les profils DUALITÉ et TRAVAIL font davantage état de conflits travail/famille que le profil FAMILLE. Toutefois, ils ne diffèrent pas en matière de conflits famille/travail.

Dans un deuxième article traitant des profils d'engagement dans les rôles et les conflits interrôles, Cinamon et Rich (2002a) ont examiné les différences intersexes. Les résultats indiquent que les hommes se répartissent de façon équivalente à travers les profils, tandis que les femmes sont plus nombreuses dans les profils FAMILLE et DUALITÉ. Les femmes valorisent davantage les rôles de parent et de travailleur que les hommes. Elles obtiennent aussi des scores supérieurs à ceux-ci sur plusieurs mesures : niveau et fréquence de conflits travail/famille ainsi qu'importance des conflits famille/travail. Le sexe semble donc lié aux conflits interrôles. Toutefois, l'importance des rôles de vie apparaît plus centrale.

En somme, les auteurs dégagent différents profils d'engagement dans les rôles de vie. Cependant, peu d'entre eux ont comparé les profils retrouvés en ce qui a trait aux conflits interrôles. De plus, aucune étude recensée n'a considéré simultanément l'origine des conflits ainsi que la spécificité des rôles familiaux. Enfin, les recherches consultées n'ont pas comparé les profils sur les variables reconnues comme des conséquences des conflits interrôles.

Objectifs

Cette étude vise à établir les profils d'engagement dans les rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de la maison auprès de travailleurs vivant en couple. Elle vérifie également si les hommes et les femmes se répartissent de façon équivalente au sein des profils. Enfin, elle compare les personnes formant les profils identifiés sur le plan des conflits entre le travail et les divers rôles familiaux en considérant leur bidirectionnalité ainsi que sur la détresse psychologique, la satisfaction de vie, l'ajustement dyadique et la satisfaction au travail tout en tenant compte de leur sexe.

MÉTHODE

Déroulement et participants

Un échantillon de convenance a été formé par le biais d'annonces affichées sur les babillards, publiées dans les journaux ou distribuées par courrier interne à des employés oeuvrant principalement dans le secteur de la santé et des services sociaux au Québec. Les participants recherchés devaient vivre en couple depuis au moins 6 mois et travailler un minimum de 17,5 heures par semaine. Des 644 personnes ayant répondu favorablement à l'annonce, 486 (64 % femmes, 36 % hommes) ont retourné leur questionnaire par la poste. Aucun des répondants ne provient d'un même couple. Âgés de 18 à 61 ans, leur âge moyen est de 39,42 ans ($ET=8,31$) et leur durée de vie commune varie de 6 mois à 41 ans ($M=11,43$; $ÉT=9,09$). Les participants ont en moyenne 1,50 enfant ($ÉT=1,19$), l'étendue variant de 0 à 8. Les trois-quarts ont des enfants dont la majorité est mineure (73 %) et vit à la maison (65 %). Plus de la moitié (54 %) a complété un diplôme universitaire, près du tiers (28 %) détiennent un diplôme de niveau collégial, 17 % ont terminé leurs études secondaires et 1 % a cessé leurs études à l'ordre d'enseignement primaire. Les participants oeuvrent pour la plupart dans le réseau de la santé en tant que professionnels (16 %), membres du personnel de bureau (20 %), du personnel de direction (19 %), du personnel des soins infirmiers (14 %) ainsi que du personnel de métiers et des services techniques (8 %). Le reste des participants travaille dans le domaine des affaires (12 %), de l'éducation (6 %) ou un autre secteur d'activités (4 %). La plupart occupent un emploi permanent (82 %), à temps plein (86 %) et travaillent selon un horaire de jour (79 %). Le nombre moyen d'années d'ancienneté pour l'employeur se situe à 10,77 années ($ÉT=8,34$), alors que celui pour leur poste est de 9,77 ans ($ÉT=7,84$). Le revenu moyen de l'échantillon est de 41 322 \$ CAD ($ÉT=19 719$). Enfin, la plupart des participants font partie d'un couple à double revenu (89 %).

Instruments

Le questionnaire regroupe une série d'instruments dont la plupart ont fait l'objet d'une validation en français. Chaque participant a aussi répondu à des questions d'ordre sociodémographique et a indiqué le nombre d'heures consacrées par semaine à diverses activités (emploi rémunéré, tâches ménagères, soins aux enfants, travaux autour de la maison, loisirs).

Importance des rôles de vie. L'adaptation canadienne-française (Lachance & Tétreau, 1999) du *Life Role Salience Scale* (Amatea, Cross, Clark, & Bobby, 1986) évalue l'importance qu'une personne accorde aux rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de la maison. En raison des fortes corrélations entre la sous-échelle de valorisation et celle d'engagement pour chacun des rôles (Campbell & Campbell, 1995; Lachance & Tétreau, 1999), seule la dimension d'engagement a été retenue aux fins de l'étude. L'engagement dans chacun de ces rôles de vie est évalué par cinq items dont les choix de réponse vont de 1 (en désaccord) à 5 (en accord). Les coefficients alpha vont de 0,74 à 0,85 dans la présente étude.

Conflits travail/famille. La version canadienne-française (Lachance, Tétreau, & Pépin, 1997) du *Work Spillover Scale* (Small & Riley, 1990) mesure l'interférence du travail rémunéré sur quatre rôles familiaux : conjoint, parent, « loisiriste » et responsable de la maison. Les sous-échelles, correspondant à chacun des rôles, ont été construites de façon à mesurer trois processus d'interférence : temps, énergie et tension psychologique. Les réponses aux 20 énoncés sont relevées à l'aide d'une échelle allant de 1 (fortement en désaccord) à 5 (fortement en accord). Les coefficients alpha de la présente étude varient de 0,69 à 0,81.

Conflits famille/travail. L'échelle de conflits famille/travail a été élaborée aux fins de la recherche à la suite d'une recension des écrits et d'une consultation auprès d'experts dans le domaine de la conciliation travail-famille. Elle évalue les interférences de la vie familiale sur le travail rémunéré. Une analyse factorielle en composantes principales, suivie d'une rotation varimax, a servi à examiner la structure dimensionnelle de l'échelle. Deux facteurs émergent de l'analyse et expliquent 54 % de la variance. Le premier « Tension psychologique » regroupe quatre items (36 % de variance) où les responsabilités familiales interfèrent en termes de préoccupations avec les activités professionnelles (p. ex., « Au travail, je m'inquiète souvent de ce qui se passe à la maison. »). Le deuxième « Temps » comprend quatre items (18 % de variance) où la source de conflit provient d'un conflit de temps (p. ex., « Avec toutes mes responsabilités familiales, c'est difficile pour moi d'arriver à l'heure au travail. »). Les communautés des items sont supérieures à 0,40 et les coefficients de saturation dépassent 0,60. Les coefficients alpha sont respectivement de 0,73 et de 0,67.

Détresse psychologique. La version abrégée (14 items) de l'indice de détresse psychologique de l'Enquête Santé Québec (Préville, Boyer, Potvin, Perrault, & Légaré, 1992) mesure un ensemble de symptômes correspondant au concept de détresse psychologique. Les répondants en évaluent la fréquence (de 1=jamais à 4=très souvent) en référant aux sept derniers jours. Les relations trouvées entre cet indice et d'autres mesures du statut de santé ont permis d'en apprécier la validité concomitante (Préville et al., 1992). Des normes sont disponibles auprès de la population générale québécoise (Boyer, Préville, Légaré, & Valois, 1993). Un score supérieur à 26,2 reflète un niveau élevé de détresse psychologique. Pour cet indice, le coefficient alpha de la présente étude est de 0,90.

Satisfaction de vie. L'échelle de satisfaction de vie (Blais, Vallerand, Pelletier, & Brière, 1989) sert à évaluer la qualité de vie d'une personne en fonction de ses propres critères. Le répondant exprime son niveau d'accord pour cinq énoncés à l'aide d'une échelle de type Likert

(de 1=fortement en accord à 7=fortement en désaccord). Dans la présente étude, le coefficient alpha est de 0,89.

Ajustement dyadique. L'échelle d'ajustement dyadique (Baillargeon, Dubois, & Marineau, 1986) comprend 32 items se rapportant au consensus, à la satisfaction, à la cohésion et à l'expression affective. La fidélité et la validité de la version canadienne-française de l'échelle ont été démontrées (Sabourin, Bouchard, Wright, Lussier, & Boucher, 1988; Sabourin, Lussier, Laplante, & Wright, 1990). Un score total inférieur à 100 reflète des difficultés sur le plan conjugal. Le coefficient alpha de la présente étude pour le score total est de 0,95.

Satisfaction au travail. L'échelle de satisfaction globale au travail (Blais, Lachance, Forget, Richer & Dulude, 1991) est une adaptation de celle de satisfaction de vie. Les items ont été reformulés de façon à référer au travail. Les études de fidélité et de validité, effectuées auprès de plus de 2 000 participants oeuvrant dans les secteurs privé, public et parapublic, démontrent que l'échelle est homogène et relativement stable dans le temps. Une analyse factorielle confirmatoire en soutient la conception unidimensionnelle (Blais et al., 1991). Le coefficient alpha est de 0,87 dans la présente étude.

RÉSULTATS

Établissement de profils d'engagement dans les rôles

Une analyse typologique a été réalisée afin d'établir des profils d'engagement au sein de l'échantillon en rapport avec les rôles de travailleur, de parent, de conjoint et de responsable de la maison. Les variables considérées dans l'analyse sont les quatre sous-échelles d'engagement dans les rôles de l'échelle d'importance des rôles de vie (r varie de -0,17 à 0,31). En raison des valeurs manquantes, huit participants ont été éliminés.

L'analyse typologique permet d'étudier les populations hétérogènes en tentant d'identifier des sous-groupes d'individus qui présentent des similarités sur une série de caractéristiques (Borgen & Barnett, 1987). Elle possède toutefois une limite importante associée à la généralisation des résultats (Aldenderfer & Blashfield, 1984). Il est possible que les sous-groupes observés ne soient descriptifs que de l'échantillon considéré par le chercheur. Ainsi, plusieurs stratégies ont été mises de l'avant pour appuyer la validité des sous-groupes identifiés : le retrait des valeurs extrêmes, l'emploi de deux méthodes de classification, l'interprétation des profils en fonction des variables sélectionnées et la validation des regroupements.

Préalablement à l'analyse typologique, la présence de valeurs extrêmes multivariées a été vérifiée par le calcul de la distance de Mahalanobis dont le niveau de signification ($p < 0,001$) a été évalué à l'aide de la table du χ^2 (Tabachnick & Fidell, 1996). Deux participants ont été éliminés, car ils présentaient un patron de valeurs extrêmes en regard des sous-échelles d'engagement. L'échantillon final compte donc 476 participants.

Dans une première analyse typologique, des groupes homogènes ont été formés par la méthode de classification hiérarchique ascendante de Ward basée sur la mesure de distance euclidienne

au carré. Puisque l'échelle de mesure des variables est la même, cette analyse a été effectuée à partir des données brutes non standardisées. Le nombre de groupes dans l'analyse a été déterminé par le pourcentage de changement dans les coefficients d'agglomération. La solution retenue devait aussi correspondre à des résultats interprétables au plan théorique et la variance expliquée devait être satisfaisante.

Afin de valider les regroupements identifiés, une analyse typologique non hiérarchique (k-moyennes) a été effectuée en considérant le nombre de groupes et la valeur des centres de gravité obtenue pour chaque profil dans l'analyse précédente. Cette façon de procéder permet de profiter des avantages de ces deux types d'approches (Milligan, 1980). La méthode non hiérarchique est moins sensible au choix de la mesure de distance retenue et sa procédure de calcul permet de raffiner les résultats en modifiant le groupe d'appartenance de certains cas en cours d'analyse. L'utilisation préalable d'une méthode hiérarchique facilite l'identification du nombre de groupes à retenir et évite de définir les centres de gravité de chaque profil de façon arbitraire ou aléatoire (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995). Selon les résultats de cette deuxième analyse, 70 % des cas étaient bien classés.

Les résultats font ressortir trois profils d'engagement dans les rôles au sein de l'échantillon. Le premier se caractérise par un fort niveau d'engagement dans l'ensemble des rôles évalués (DUALITÉ; $N=166$). Les deux autres regroupent respectivement des individus dont l'engagement est marqué dans le rôle de travailleur (TRAVAIL; $N=153$) ou dans les rôles familiaux (FAMILLE; $N=157$).

Des analyses de variance ont été effectuées dans le but de vérifier à quel point les quatre sous-échelles permettent de discriminer les individus appartenant à chacun des profils trouvés. Comme le sexe est souvent lié à l'engagement dans les rôles de vie, un plan factoriel d'analyse 3 (Profil) X 2 (Sexe) a été privilégié.

Les résultats d'une analyse de variance multivariée (MANOVA), selon le critère de Wilks, révèlent une différence significative entre les profils ($F(8, 934)=156,96$; $p<0,001$; $\eta^2=57\%$) et les sexes ($F(4, 467)=9,51$; $p<0,001$; $\eta^2=8\%$). L'effet d'interaction n'est toutefois pas significatif ($F(8, 934)=1,24$; *n.s.*). Des tests multivariés (T^2 de Hotelling), suivis d'analyses univariées, ont servi à préciser les différences entre les profils. En raison du nombre de tests effectués, le seuil de signification considéré pour ces analyses est de 0,017 (correction de Bonferroni). Des différences entre les profils pour chacune des sous-échelles ressortent (voir Tableau 1). Par rapport à l'engagement dans le rôle de travailleur, le profil DUALITÉ obtient un score supérieur au profil TRAVAIL lequel présente un score plus élevé que le profil FAMILLE. Pour l'engagement dans les rôles de parent et de conjoint, les profils DUALITÉ et FAMILLE détiennent des scores plus élevés que le profil TRAVAIL. Quant à l'engagement dans le rôle de responsable de la maison, le profil DUALITÉ présente des scores supérieurs au profil FAMILLE qui obtient des scores plus élevés que le profil TRAVAIL. Enfin, les résultats concernant l'effet Sexe indiquent que les femmes obtiennent des scores moyens inférieurs à ceux des hommes sur l'engagement dans les rôles de travailleur ($\eta^2=4\%$) et de conjoint ($\eta^2=3\%$).

Tableau 1

Moyennes, écarts-types et valeurs de F pour les variables importance des rôles de vie, conflits inter-rôles et conséquences en fonction des profils d'engagement dans les rôles de vie et du sexe

	PROFILS														
	Famille				Travail				Dualité				F		
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		P	S	
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	P X S				
Importance des rôles de vie															
- Travailleur	9,80	2,91	10,10	2,87	16,24	3,80	18,07	4,06	18,19	2,78	20,00	3,11	2,50	308,97 ^{***}	17,65 ^{***}
- Parent	22,54	2,68	22,50	2,40	17,80	4,76	16,98	5,02	22,46	2,56	21,88	3,07	0,43	93,34 ^{***}	2,01 ^{***}
- Conjoint	20,51	2,88	21,33	3,28	17,12	3,76	18,75	3,10	21,11	3,07	22,14	2,61	0,61	56,60 ^{***}	14,63 ^{***}
- Responsable de la maison	20,00	3,78	20,67	4,04	14,16	4,14	15,82	3,63	21,56	2,92	21,72	2,92	1,64	140,00 ^{***}	5,76 [*]
Conflits travail/famille															
- Travail/conjoint	2,44	0,91	2,57	0,78	2,78	0,89	2,81	0,82	2,66	0,80	2,72	0,85	0,11	4,08 [*]	0,80
- Travail/parent	2,45	1,05	2,08	0,89	2,03	1,11	2,17	1,03	2,12	0,89	2,14	0,92	2,37	1,09	0,48
- Travail/loisirs	2,72	1,04	2,38	0,81	2,84	1,02	2,70	0,95	2,80	1,07	2,48	0,86	0,45	1,82	7,77 ^{**}
- Travail/organisation de la maison	2,93	0,89	2,31	0,78	3,14	0,85	2,73	0,89	2,82	0,75	2,41	0,75	0,74	7,27 ^{***}	36,96 ^{***}
Conflits famille/travail															
- Tension psychologique	2,09	0,85	2,10	0,83	2,14	0,89	1,98	0,77	2,01	0,84	1,86	0,71	0,42	1,20	1,28 ^{***}
- Temps	2,32	0,89	1,78	0,72	2,06	0,81	1,69	0,70	2,11	0,82	1,69	0,67	0,31	1,40	24,71 ^{***}
Conséquences															
- Détresse	32,36	19,30	25,73	16,88	36,16	20,61	25,31	15,17	28,79	17,11	24,15	15,33	1,14	2,15	18,02 ^{***}
- Satisfaction de vie	4,96	1,31	5,22	1,16	4,60	1,30	4,81	1,23	5,00	1,22	5,22	1,21	0,02	4,61 ^{**}	3,63
- Ajustement dyadique	110,6	17,28	109,7	18,84	101,7	22,68	100,3	20,59	109,4	20,25	112,1	17,35	0,51	10,94 ^{***}	0,01
- Satisfaction au travail	4,63	1,40	4,48	1,39	4,47	1,39	4,97	1,28	4,88	1,27	5,14	1,31	2,09	4,34 [*]	2,47

Note. P X S=interaction Profil X Sexe, P=Profil, S=Sexe.
* p<0,05. ** p<0,01. *** p<0,001.

Afin de mettre à l'épreuve la validité des regroupements obtenus, les répondants des profils ont été comparés sur un ensemble de variables sociodémographiques et socioprofessionnelles ainsi que sur le nombre d'heures consacrées par semaine à diverses activités. Des analyses log-linéaires ont été retenues pour les variables nominales tandis que des analyses de variance (ANOVA) ont été réalisées pour les variables continues.

Les analyses log-linéaires permettent d'identifier plusieurs différences significatives. Les gens du profil TRAVAIL ont moins d'enfants que ceux du profil FAMILLE (voir Tableau 2). Les répondants du profil TRAVAIL sont plus nombreux à détenir un diplôme universitaire que ceux du profil FAMILLE. Il en est de même pour ce qui est des hommes par rapport aux femmes. Les gens du profil TRAVAIL exercent des fonctions de cadres ou de professionnels en plus grand nombre que ceux du profil FAMILLE, mais sont moins nombreux à faire partie du personnel de bureau. D'autre part, les proportions de femmes parmi le personnel de bureau ou celui des soins infirmiers sont supérieures à celles des hommes. Cependant, ceux-ci sont plus nombreux qu'elles à exercer un emploi en tant que cadres ou professionnels ou comme personnel de soutien. En matière de sécurité d'emploi, les femmes occupent un emploi permanent en moins grande proportion que les hommes. Enfin, les conjoints des répondants de sexe féminin occupent un emploi rémunéré en plus grand nombre que ceux des répondants masculins.

L'ANOVA sur l'âge fait ressortir un effet d'interaction Profil X Sexe ($\eta^2=1\%$) (voir Tableau 3). L'analyse des effets simples révèle que dans les profils TRAVAIL et DUALITÉ, les femmes sont plus jeunes que les hommes, alors qu'elles ne diffèrent pas significativement d'eux dans le profil FAMILLE. Quant au revenu personnel, les profils ($\eta^2=2\%$) et les sexes ($\eta^2=13\%$) diffèrent de façon significative. Les répondants des profils TRAVAIL et DUALITÉ déclarent des revenus plus élevés que ceux du profil FAMILLE. De plus, les femmes disposent d'un revenu personnel inférieur à celui des hommes. Alors qu'il n'y a pas de différence entre les profils sur l'ancienneté auprès de l'employeur, les individus du profil FAMILLE rapportent plus d'ancienneté en poste que ceux des autres profils ($\eta^2=2\%$).

Tableau 2

Pourcentage de répondants et valeurs de χ^2 pour les variables sociodémographiques et socio-professionnelles en fonction des profils d'engagement dans les rôles de vie et du sexe

	PROFILS								χ^2		
	Famille		Travail		Dualité		P	S			
	Femmes (N=109)	Hommes (N=48)	Femmes (N=98)	Hommes (N=55)	Femmes (N=97)	Hommes (N=69)			P X S	S	
<u>Nombre d'enfants</u>											
- Aucun	13,0 %	20,8 %	40,8 %	24,1 %	20,6 %	20,3 %	5,97	19,13	***	3,06	
- Un	25,0 %	16,7 %	21,4 %	24,1 %	27,8 %	18,8 %					
- Deux et plus	62,0 %	62,5 %	37,8 %	51,9 %	51,6 %	60,9 %					
<u>Scolarité complétée</u>											
- Université	24,8 %	20,8 %	13,3 %	11,1 %	22,7 %	10,1 %	1,94	20,23	***	6,91*	
- Collégiale	38,5 %	29,2 %	22,5 %	18,5 %	27,8 %	24,6 %					
- Secondaire ou moins	36,7 %	50,0 %	64,3 %	70,4 %	49,5 %	65,2 %					
<u>Poste occupé</u>											
- Personnel de bureau	35,8 %	2,1 %	21,4 %	3,6 %	25,8 %	10,1 %	7,75	21,23	**	76,25***	
- Cadres/Professionnels	34,9 %	56,3 %	60,2 %	76,4 %	45,4 %	63,8 %					
- Soins infirmiers	22,9 %	4,2 %	11,2 %	3,6 %	21,7 %	8,7 %					
- Personnel de soutien	6,4 %	37,5 %	7,1 %	16,4 %	7,2 %	17,4 %					
<u>Sécurité d'emploi</u>											
- Oui	83,5 %	91,7 %	78,6 %	83,6 %	75,3 %	85,5 %	0,47	3,38		4,81*	
- Non	16,5 %	8,3 %	21,4 %	16,4 %	24,7 %	14,5 %					
<u>Horaire de travail</u>											
- Jour	85,3 %	75,0 %	74,5 %	77,8 %	80,4 %	75,4 %	2,10	1,86		1,02	
- Autre	14,7 %	25,0 %	25,5 %	22,2 %	19,6 %	24,6 %					
<u>Participation du conjoint au marché du travail</u>											
- Oui	91,7 %	83,3 %	91,8 %	81,8 %	89,7 %	84,1 %	0,39	0,07		6,30*	
- Non	8,3 %	16,7 %	8,2 %	18,2 %	10,3 %	15,9 %					

Note. P X S=Interaction Profil X Sexe, P=Profil, S=Sexe.

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

Tableau 3

Moyennes, écarts-types et valeurs de F pour les variables sociodémographiques et socio-professionnelles ainsi que le nombre d'heures consacrées à diverses activités en fonction des profils d'engagement dans les rôles de vie et du sexe

	PROFILS												F		
	Famille			Travail			Dualité								
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		P X S	P	S
M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT				
Âge	39,14	7,66	38,54	7,33	38,44	7,87	42,36	7,89	38,19	9,40	41,52	8,94	3,04*	1,25	7,80**
Durée de vie de couple	153,1	111,0	140,1	98,53	114,7	95,59	135,7	104,7	144,0	124,9	140,7	112,5	0,88	1,49	0,02
Âge du plus jeune enfant	10,48	7,24	8,14	7,24	11,29	7,87	11,02	7,15	11,54	9,43	10,99	6,87	0,55	2,18	1,48
Âge de l'enfant aîné	13,65	8,04	11,05	7,36	14,01	8,73	14,74	8,44	14,45	10,36	15,29	8,02	1,39	2,66	0,13
Revenu personnel	32,6K	10,0K	47,8K	25,0K	38,2K	16,6K	53,9K	23,0K	37,4K	18,8K	50,5K	21,0K	0,19	3,48*	66,63***
Ancienneté (employeur)	10,89	7,43	12,00	9,08	9,42	7,85	11,00	9,92	10,32	7,66	12,32	9,54	0,10	0,88	3,62
Ancienneté (poste)	11,97	7,66	10,34	7,89	9,11	7,56	7,73	8,80	9,58	7,57	8,34	7,24	0,02	4,82**	3,64
<u>Nombre d'heures par semaine</u>															
- Travail	34,02	6,83	39,30	7,71	37,40	8,66	44,06	9,90	36,92	12,66	42,05	10,42	0,28	6,48**	38,16***
- Transport (travail)	28,19	17,50	25,52	15,44	28,47	15,92	26,50	19,27	26,62	18,34	24,96	18,67	0,03	0,35	1,50
- Tâches domestiques	18,07	8,71	14,18	6,22	14,71	6,81	8,79	4,77	15,39	6,76	12,54	5,64	1,66	12,40***	35,68***
- Soins aux enfants	12,51	11,44	11,55	11,03	8,45	12,10	6,90	8,62	12,29	13,14	7,84	8,76	0,92	4,71**	4,12*
- Travaux autour maison	2,92	4,18	8,01	5,26	2,67	3,74	4,61	4,58	4,00	4,49	7,93	6,98	3,41*	8,38***	55,60***
- Loisirs	17,35	11,97	20,97	13,67	18,10	12,51	20,98	11,84	14,03	9,62	19,67	11,08	0,48	2,01	11,18***

Note. P X S=Interaction Profil X Sexe, P=Profil, S=Sexe.

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

Les ANOVA font également ressortir plusieurs différences significatives quant au nombre d'heures allouées par semaine aux diverses activités évaluées. Les profils ($\eta^2=3\%$) et les sexes ($\eta^2=8\%$) se distinguent sur le nombre d'heures de travail. Les gens des profils TRAVAIL et DUALITE consacrent plus d'heures à leur emploi rémunéré que ceux du profil FAMILLE. Il en est de même pour les hommes comparativement aux femmes.

Les profils ($\eta^2=6\%$) et les sexes ($\eta^2=8\%$) se différencient également pour ce qui est du temps accordé aux tâches ménagères. Les répondants du profil FAMILLE consacrent plus d'heures à ce type d'activité que ceux des autres profils. C'est également le cas des femmes lorsqu'elles sont comparées aux hommes. Le nombre d'heures dédiées aux soins des enfants diffère selon les profils ($\eta^2=2\%$) et les sexes ($\eta^2=1\%$). Le temps accordé aux soins des enfants est plus court chez les gens du profil TRAVAIL que chez ceux du profil FAMILLE. De même, les hommes allouent moins de temps à cette activité que les femmes. L'ANOVA sur le nombre d'heures consacrées hebdomadairement aux travaux autour de la maison permet de dégager un effet d'interaction Sexe X Profil ($\eta^2=2\%$). L'analyse des effets simples indique que les hommes confèrent plus de temps à ce type de travaux que les femmes dans les profils FAMILLE et DUALITE, alors qu'il n'y a pas de différence significative entre les sexes pour le profil TRAVAIL. Enfin, l'analyse au sujet des heures de loisirs met en évidence que les hommes rapportent davantage de temps que les femmes sur cet aspect ($\eta^2=3\%$).

Répartition des hommes et des femmes au sein des profils

Le test du khi-carré a été calculé afin de vérifier la répartition des sexes à travers les profils. Les résultats indiquent que la proportion d'hommes et de femmes à travers les différents profils ne diffère pas significativement, $\chi^2(2, N=476) = 4,23$; n.s. Chaque profil regroupe environ le tiers des participants : DUALITÉ (35 %), TRAVAIL (32 %) et FAMILLE (33 %).

Analyses comparatives entre les profils et les sexes sur les variables à l'étude

Les différences entre les profils et les sexes sur l'ensemble des variables à l'étude sont vérifiées à l'aide de MANOVA effectuées pour chaque groupe de variables : conflits travail/famille, conflits famille/travail et conséquences.

Une première MANOVA a permis de comparer les profils et les sexes en ce qui a trait aux conflits travail/famille. En moyenne, les participants rapportent peu de conflits. Toutefois, les profils ($\eta^2=3\%$) et les sexes ($\eta^2=11\%$) diffèrent significativement. Les personnes du profil TRAVAIL rapportent davantage de conflits travail/organisation de la maison que ceux des autres profils. Les femmes déclarent aussi plus de conflits travail/loisirs et travail/organisation de la maison que les hommes (voir Tableau 1).

Une deuxième MANOVA a servi à comparer les profils et les sexes sur les conflits famille/travail. Les répondants rapportent en moyenne peu de conflits. Cependant, les femmes éprouvent davantage de conflits de temps que les hommes ($\eta^2=7\%$).

Une dernière MANOVA visait à comparer les profils et les sexes à l'égard de la détresse psychologique, de la satisfaction de vie, de l'ajustement dyadique et de la satisfaction au travail. En moyenne, les répondants se disent peu satisfaits de leur travail et de leur vie. Selon les normes établies, la moitié des participants éprouverait des niveaux élevés de détresse et plus du quart (29 %) vivraient des difficultés au plan conjugal. Les résultats révèlent que les effets Profil ($\eta^2=3\%$) et Sexe ($\eta^2=5\%$) sont significatifs. Les profils DUALITÉ et FAMILLE obtiennent des scores supérieurs au profil TRAVAIL à l'égard de la satisfaction de vie et de l'ajustement dyadique. D'autre part, les femmes rapportent plus de détresse psychologique que les hommes. Par parcimonie, les résultats des analyses sur les points de coupure ne sont pas présentés, car ils convergent avec les précédents.

DISCUSSION

Profils d'engagement dans les rôles

Le but de cette recherche était d'établir des profils d'engagement dans les rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de la maison. Trois profils d'engagement ont été identifiés : le profil DUALITÉ formé d'individus conférant une grande importance au rôle de travailleur ainsi qu'aux rôles familiaux de même que les profils FAMILLE et TRAVAIL regroupant des individus accordant une grande importance à l'une de ces deux sphères de vie. Ces résultats convergent avec ceux obtenus par Cinamon et Rich (2002b) et ce, même si la présente étude considère un rôle additionnel : celui de responsable de la maison. La nature de l'échantillon peut expliquer ces résultats. En effet, les individus ayant un statut socio-économique assez élevé ont la possibilité de déléguer certaines tâches familiales et domestiques en embauchant une personne-ressource (Cinamon & Rich, 2002b). Ce rôle de vie pourrait donc avoir moins d'impact dans l'identification de profils d'engagement auprès de ce type de participants.

Bien que les profils d'engagement identifiés dans cette recherche comportent des caractéristiques comparables à ceux établis dans les études antérieures à l'égard des heures investies dans les divers rôles de vie (Cinamon & Rich, 2002b; Friedman & Greenhaus, 2000), celle-ci ne permet pas de dégager un profil ÉGO-SOCIÉTÉ. Comme les personnes composant ce profil sont moins enclines à se marier, ce résultat pourrait être attribuable au fait que tous les participants de l'étude vivaient en couple (Friedman & Greenhaus, 2000).

Répartition des participants au sein des profils

Le deuxième objectif de l'étude était de comparer la répartition des hommes et des femmes au sein des profils. Contrairement à Cinamon et Rich (2002a) ainsi que Friedman et Greenhaus (2000), les femmes ne se retrouvent pas significativement en plus grand nombre dans les profils reliés à la famille et les hommes dans les profils liés au travail. Ces résultats concordent, cependant, avec ceux de Rozier (1996) et de Kinnunen (1998). Plusieurs pistes d'explication peuvent être émises. Les participants de l'échantillon sont hautement scolarisés, occupent tous de multiples rôles et travaillent en grand nombre dans le milieu de la santé. Ils sont donc assez

homogènes. Selon Rozier (1996), les femmes et les hommes hautement scolarisés auraient un engagement similaire vis-à-vis du rôle de travailleur. En outre, les individus d'aujourd'hui désirent s'investir et s'accomplir autant dans le travail que dans la famille (Friedman & Greenhaus, 2000). Toutefois, il importe de distinguer l'engagement de la participation dans un rôle. L'engagement se définit par l'importance du rôle pour l'identité de l'individu tandis que la participation réfère au temps qui lui est investi (Perrone & Civileto, 2004). Cette distinction expliquerait pourquoi, dans la présente étude, les hommes et les femmes se répartissent de façon similaire à travers les profils tout en présentant des différences par rapport au temps qu'ils consacrent à leurs divers rôles de vie. De plus, la nature volontaire de la participation à l'étude a pu faire en sorte que les répondants masculins manifestent un intérêt particulier pour la famille. Comme ceux-ci travaillent principalement dans le même milieu, il est aussi possible qu'ils puissent présenter des caractéristiques particulières (Holland, 1996).

Données comparatives entre les profils et les sexes

La présente étude visait aussi à comparer les profils établis par rapport aux conflits interrôles ainsi qu'à plusieurs conséquences souvent associées à ces conflits en tenant compte du sexe des participants. Les résultats indiquent que les individus formant le profil DUALITÉ ne vivent pas davantage de conflits interrôles ni de conséquences. Ceci renforce l'hypothèse d'accroissement de Marks (1977) qui stipule que l'engagement dans de multiples rôles est lié à des effets bénéfiques. D'ailleurs, des auteurs (Barnett & Hide, 2001; Friedman & Greenhaus, 2000) notent que le fait d'exercer plusieurs rôles favoriserait la conciliation travail-famille, car les ressources provenant d'un rôle peuvent être utiles à l'accomplissement d'un autre. Les résultats montrent également que les individus des profils DUALITÉ et FAMILLE vivent davantage de satisfaction de vie et d'ajustement dyadique que ceux formant le profil TRAVAIL. Selon Lu et Lin (1998), la famille représenterait l'une des sphères de vie les plus importantes et serait liée au bonheur des individus dans toutes les cultures. Les travaux de Luchetta (1995) et ceux de Martire, Stephens et Townsend (2000) montrent que le rôle parental semble avoir un effet protecteur pour la santé des femmes. Selon Luchetta (1995), les femmes présentant un fort engagement pour le rôle de mère auraient de meilleures ressources personnelles pour s'ajuster aux divers stressseurs que les autres. D'autre part, O'Neil et Greenberger (1994) notent que les hommes vivent moins de tensions liées aux rôles de vie lorsque leur engagement est faible pour le travail et élevé pour le rôle parental. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'ils reçoivent du soutien de leur conjointe. De plus, les motivations sous-jacentes à l'exercice d'un rôle pourraient être une piste d'explications à envisager. En se basant sur la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (1985), certains auteurs (Senécal, 1994; Tanguay, 2003) relèvent des effets bénéfiques liés au cumul de rôles lorsque les personnes démontrent une motivation intrinsèque ou les accomplissent par choix.

Sur le plan des conflits travail-famille, les résultats révèlent que les individus formant le profil TRAVAIL vivent davantage de conflits entre le travail et l'organisation de la maison que les profils FAMILLE et DUALITÉ. Les gens inclus dans le profil TRAVAIL sont moins engagés dans les rôles de parent, de conjoint et de responsable de la maison. De plus, ils consacrent moins de temps aux tâches familiales et domestiques que ceux des autres profils et accordent un plus grand nom-

bre d'heures à leur travail rémunéré (Friedman & Greenhaus, 2000). Les conflits interrôles relevés pourraient provenir du fait que des individus manifestant un engagement marqué au niveau professionnel en viendraient à négliger leurs autres rôles de vie (Aryee, 1992; Greenhaus et al., 1989). Par contre, un fort engagement dans la sphère familiale n'aurait pas le même impact. Selon Bernas et Major (2000), la famille serait une plus grande source d'accomplissement personnel que le travail. Ainsi, les conflits famille/travail auraient moins de conséquences négatives sur l'individu que les conflits travail/famille. Il est aussi possible que les familles soient plus accommodantes vis-à-vis du travail que l'inverse. De même, les individus peuvent se sentir contraints de faire en sorte que les questions familiales n'interfèrent pas avec leur emploi.

Bien que plusieurs auteurs aient étudié les différences intersexes en rapport avec les conflits entre les rôles de vie, les résultats des recherches divergent (Lachance, Brassard, & Tétreau, sous presse). Dans la présente étude, les femmes vivent un niveau plus élevé de conflits travail/loisirs, de conflits travail/organisation de la maison et de conflits famille/travail basés sur le temps. Ces résultats peuvent provenir du fait que les femmes continuent à assumer la plus grande part des responsabilités concernant les tâches relatives à la vie familiale et ce, même si elles occupent un emploi (Kroska, 2004; Perrone & Civiletto, 2004). Cette explication est d'autant plus plausible que les résultats démontrent également que les femmes composant l'échantillon accordent plus de temps que les hommes aux tâches ménagères ainsi qu'aux soins des enfants. De plus, selon Guérin et al. (2000), un travailleur aux prises avec des conflits interrôles aurait tendance à réduire son engagement dans les sphères de vie sur lesquelles il exerce le plus de contrôle. Conséquemment, il limiterait plus facilement son engagement dans la vie familiale puisque les attentes sont précisées longtemps à l'avance et les rôles formellement prescrits dans le milieu de travail. Lorsqu'une personne manque de temps, elle aurait tendance à réduire en premier lieu ses activités de loisirs (Johnson et al., 2001). En ce sens, les résultats obtenus montrent que les hommes bénéficient davantage de temps pour les loisirs que les femmes. Le surplus de temps consacré aux responsabilités familiales pourrait donc être pris au détriment du temps pour soi (Johnson et al., 2001).

Les résultats de la présente étude mettent en évidence un niveau de détresse psychologique assez élevé pour les participants en général. Cependant, comme le niveau de conflits interrôles est faible, la détresse psychologique rapportée est sans doute attribuable à d'autres variables. Cette situation n'est peut-être pas étrangère au contexte de coupures et de surcharge qui prévalait dans les milieux de santé au Québec au moment de l'étude (Fédération des infirmières et des infirmiers du Québec, 2000). Il est également à noter que les femmes rapportent davantage de détresse psychologique que les hommes ce qui converge avec les résultats de nombreux auteurs (Denton, Prus, & Walters, 2004; Matud, 2004). D'après Simon (1995), les hommes et les femmes conçoivent différemment les rôles de vie et cette différence serait en partie responsable du niveau plus élevé de détresse psychologique chez les femmes. Les femmes perçoivent leur travail comme un obstacle à leur accomplissement dans leurs rôles de mère et de conjointe, alors que les hommes le considèrent nécessaire à leur accomplissement dans les rôles de père et de conjoint étant donné leur rôle de pourvoyeur.

Même si les femmes rapportent un niveau de détresse psychologique supérieur à celui des hommes, cette étude n'identifie aucune différence significative entre les sexes concernant la satisfaction de vie, la satisfaction au travail et l'ajustement dyadique. De tels résultats sont retrouvés dans d'autres études (Burley, 1995; Perrone & Civileto, 2004). L'une des explications possibles relève du fait que la satisfaction réfère à une appréciation cognitive plus stable dans le temps que la détresse psychologique qui peut être associée à des aspects affectifs (Diener, 1984). Dans l'étude des conflits interrôles, Friedman et Greenhaus (2000) observent que les conflits d'origine temporelle ont des conséquences moins négatives sur le niveau de satisfaction personnelle ou familiale que ceux basés sur la tension psychologique. Quoique les femmes de l'échantillon rapportent davantage de conflits basés sur le temps que les hommes, elles ne se distinguent pas de ces derniers à l'égard des conflits basés sur la tension psychologique. Il peut donc s'agir d'une des raisons pour lesquelles les hommes obtiennent des scores comparables à ceux des femmes sur la satisfaction.

Limites et apports de la recherche

La présente recherche comporte plusieurs limites. L'une des plus importantes concerne l'emploi d'un devis transversal dans l'étude de l'importance accordée aux rôles de vie puisqu'il s'agit de variables susceptibles de changer selon le stade de carrière ou le cycle de vie d'un individu. De plus, l'échantillon ayant servi aux fins de la présente recherche n'a pas été formé de façon aléatoire. Le nombre inégal d'hommes et de femmes peut sans doute refléter une forme de biais provenant de la plus grande propension chez les femmes à participer à des études traitant d'une thématique comme la conciliation travail/famille. Il devient donc pertinent de se demander à quel point les hommes s'étant portés volontaires pour participer à une telle recherche sont représentatifs de la population masculine. De plus, il ne faut pas oublier que la recherche porte sur un groupe d'individus particuliers c'est-à-dire des personnes vivant en couple depuis au moins 6 mois et occupant un emploi rémunéré, principalement dans le milieu de la santé, à raison d'un minimum de 17,5 heures par semaine. Les personnes interrogées sont également hautement scolarisées, disposent de conditions d'emploi stables et sont majoritairement des femmes. L'utilisation d'un questionnaire autoadministré peut s'avérer une autre limite importante en raison du problème de variance commune entre les mesures lorsqu'une seule méthode de collecte de données est mise en place. Les données recueillies par de tels questionnaires peuvent être affectées par la désirabilité sociale ou les mécanismes de défense adoptés par les répondants. L'utilisation de mesures plus objectives aurait pu atténuer l'effet de ces sources d'invalidité, mais, dans le cas présent, aurait porté atteinte à la faisabilité de la recherche. L'étude de l'accord entre les conjoints sur l'importance attribuée aux différents rôles de vie pourrait également s'avérer pertinente.

Malgré les limites énoncées, cette recherche est originale à plusieurs égards et contribue à l'avancement des connaissances dans le domaine de la conciliation travail/famille. Elle prend en considération l'importance spécifique des rôles familiaux dans l'examen des conflits travail/famille. Peu d'auteurs ont porté attention à cet aspect malgré les recommandations en ce sens. Même s'il n'a pas été possible de distinguer des facteurs correspondant à chacun des

rôles familiaux lors de l'analyse factorielle sur l'échelle des conflits famille/travail, cette mesure a permis de tenir compte des conflits prenant leur origine dans la vie familiale et d'en circonscrire deux formes : des conflits basés sur la tension psychologique et des conflits de temps. Enfin, l'inclusion du rôle de responsable de la maison dans l'étude des profils d'engagement dans les rôles de vie ainsi que l'analyse des conséquences associées aux conflits interrôles par le biais d'indicateurs positifs et négatifs figurent parmi les contributions de la recherche.

Pistes de recherches futures

Les résultats de l'étude montrent que le cumul de rôles ne donne pas nécessairement lieu à des conséquences négatives. Il serait donc intéressant que de futures recherches se penchent sur les raisons à l'origine de l'engagement dans un rôle de vie, c'est-à-dire les motivations des individus (Cinamon & Rich, 2002b; Simon 1995). Une telle recherche permettrait de vérifier si les motivations font partie des facteurs liés à l'émergence des conflits interrôles et d'examiner s'il existe des différences entre les sexes sur cet aspect. De plus, l'adoption d'une approche systématique dans ce contexte, par l'analyse de la dyade conjugale, pourrait s'avérer une avenue prometteuse en raison de l'importance du soutien conjugal (O'Neil & Greenberger, 1994). D'autres rôles, comme celui de citoyen, d'étudiant ou d'aidant pourraient éventuellement faire l'objet d'étude afin que le portrait tracé soit des plus représentatifs de la réalité. Les conflits interrôles pourraient aussi être examinés auprès d'individus avec des situations maritales différentes (parent monoparental, famille recomposée, couple sans enfant, etc.). La réalisation d'une étude longitudinale permettrait d'examiner l'évolution de l'importance accordée aux rôles de vie selon le stade de carrière et le cycle de vie des individus. Comme la famille semble jouer un rôle significatif dans la satisfaction de vie, il serait important de poursuivre l'étude spécifique des rôles familiaux et de considérer la nature bidirectionnelle des conflits compte tenu des différences intersexes observées à ce niveau. Il serait aussi pertinent de poursuivre l'étude des effets positifs et négatifs découlant de l'exercice de rôles multiples pour tenter de comprendre les résultats contradictoires entre ces deux types d'indicateurs. Enfin, comme les caractéristiques du travail peuvent affecter le bien-être des individus indépendamment des expériences vécues dans les rôles (Noor, 2004), un autre aspect qui paraît important à considérer dans les recherches futures concerne les différents milieux de travail.

Lise Lachance. 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 principales activités de recherche portent sur la problématique de la conciliation emploi/vie personnelle et du fonctionnement dans les rôles sociaux. Elles ont pour but de mieux comprendre le processus d'adaptation des individus lors de l'accomplissement de rôles multiples, d'importantes transitions ou d'événements de vie majeurs. Courriel : Lise.Lachance@fse.ulaval.ca

Département des fondements et pratiques en éducation,
Faculté des sciences de l'éducation,
Université Laval, Québec (Québec), Canada, G1K 7P4.

Marie-Hélène Gilbert. Bachelière en psychologie de l'Université du Québec à Chicoutimi et boursière du Fonds Québécois de Recherche sur la Société et la Culture (FQRSC), elle est actuellement au doctorat (recherche/intervention) en psychologie du travail et des organisations à l'Université de Montréal. Ses intérêts portent sur la santé psychologique en milieu de travail, la satisfaction dans les rôles de vie, la conciliation emploi/vie personnelle et les méthodes quantitatives. Courriel : mh.gilbert@umontreal.ca

Bernard Tétreau. Professeur associé à la retraite au département de psychologie de l'Université de Montréal et membre du Collectif de Recherche en Counseling et Développement de Carrière à l'Université de Sherbrooke, il s'intéresse particulièrement à la psychologie du développement et des intérêts professionnels et à la conciliation travail-famille. Courriel : bernard.tetreau@umontreal.ca

The cumulation of professional and domestic activities represents a challenge for numerous individuals. Giving equal importance to several life roles may lead to inter-role conflicts. Few studies have simultaneously considered the importance of the roles of worker, spouse, parent, and housekeeper in the study of inter-role conflicts and their consequences. A cluster analysis of the data for 476 workers living with a spouse has identified three profiles. The first includes people strongly committed to each of the four assessed roles. The other two groups include people whose commitment is respectively more significant in the role of worker, or in family roles. Contrary to expectations, people of the first profile do not significantly differ from the others in inter-role conflicts. These results show the relevance of considering the motivations behind role commitment in future research.

RÉFÉRENCES

- ADAMS, G. A., KING, L. A., & KING, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- ALDENDERFER, M. S., & BLASHFIELD, R. K. (1984). *Cluster analysis. Series: Quantitative applications in the social sciences*. Beverly Hills, CA : Sage Publications Inc.
- 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.
- 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.
- BARNETT, R. C., & HYDE, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
- BERNAS, K. H., & MAJOR, D. A. (2000). Contributors to stress resistance testing a model of women's work-family conflict. *Psychology of Women Quarterly, 24*, 170-178.

- BLAIS, M. R., LACHANCE, L., FORGET, J., RICHER, S., & DULUDE, D. M. (1991). *L'échelle de satisfaction globale au travail*. Congrès annuel de la Société Québécoise de Recherche en Psychologie, Résumé des communications.
- 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.
- 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.
- BORGEN, F. H., & BARNETT, D. C. (1987). Applying cluster analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 456-468.
- BOYER, R., PRÉVILLE, M., LÉGARÉ, G., & VALOIS, P. (1993). La détresse psychologique dans la population du Québec non institutionnalisée : résultats normatifs de l'enquête Santé Québec. *Revue canadienne de psychiatrie*, 38, 339-343.
- 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.
- CAMPBELL, K. M., & CAMPBELL, D. J. (1995). Psychometric properties of the Life Role Salience Scales: Some construct validation evidence from a sample of nonprofessional women. *Educational and Psychological Measurement*, 55 (2), 317-328.
- CINAMON, R. G., & RICH, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles*, 47 (11-12), 531-541.
- CINAMON, R. G., & RICH, Y. (2002b). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49 (2), 212-220.
- DECI, E. L., & RYAN, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.
- DENTON, M., PRUS, S., & WALTERS, V. (2004). Gender differences in health: A Canadian study of the psychosocial, structural and behavioural determinants of health. *Social Science and Medicine*, 58 (12), 2585-2600.
- DIENER, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- DUXBURY, L. E., & HIGGINS, C. A. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire: état de la question*. Ottawa: Santé Canada.
- EAGLE, B. W., ICENOGLU, 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, 690-709.

- FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET DES INFIRMIERS DU QUÉBEC. (2000). *Mémoire présenté à la commission d'étude sur les services de santé et les services sociaux*. Récupéré le 18 janvier 2005 de <http://www.fiiq.qc.ca/MEM001026.htm>
- FRIEDMAN, S. D., & GREENHAUS, J. H. (2000). *Work and family – allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- FRONE, M. R., RUSSELL, M., & BARNES, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 57-69.
- GREENHAUS, J. H., & BEUTELL, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 16*, 76-88.
- GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S., GRANROSE, C. S., RABINOWITZ, S., & BEUTELL, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior, 34* (2), 133-153.
- GUÉRIN, G., RHNIMA, A., & ST-ONGE, S. (2000). Le travail et la famille : l'équilibre est-il possible? *Effectif, 3* (3), 15-26.
- HAIR, J. F., ANDERSON, R. E., & TATHAM, R. L. (1992). *Multivariate data analysis with readings*. (2^e éd.). New York: Macmillan Publishing Company.
- HOLLAND, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist, 51*(4), 397-406.
- 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 Canada.
- JUDGE, T. A., BOUDREAU, J. W., & BRETZ, R. D. Jr (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79* (5), 767-782.
- 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.
- KINNUNEN, U., & MAUNO, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51*, 51-75.
- KROSKA, A. (2004). Divisions of domestic work: Revising and expanding the theoretical explanations. *Journal of Family Issues, 25* (7), 900-932.

- 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 : Presses de l'Université Laval.
- LACHANCE, L., BRASSARD, N., & TÉTREAU, B. (sous presse). 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., & 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. (1997). *Version canadienne-française du Work Spillover Scale : structure factorielle et cohérence interne*. Congrès annuel de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, Résumé des communications.
- LU, L., & LIN, Y. Y. (1998). Family roles and happiness in adulthood. *Personality and Individual Differences*, 25, 195-207.
- LUCHETTA, T. (1995). Parental and work role salience, everyday problems, and distress: A prospective analysis of specific vulnerability among multiple-role women. *Women and Health*, 22 (4), 21-50.
- LUNDBERG, U., MARDBERG, B., & FRANKENGAEUSER, 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.
- MARKS, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42 (6), 921-936.
- 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 and Aging*, 15 (1), 148-156.
- MATUD, M. P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and Individual Differences*, 37, 1401-1415.
- MESMER-MAGNUS, J. R., & VISWESVARAN, C. (sous presse). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*.
- MILLIGAN, G. W. (1980). An examination of the effect of six types of error perturbation on fifteen clustering algorithms. *Psychometrika*, 45(3), 325-342.
- NOOR, N. (2004). Work-family conflict, work- and family-role salience, and women's well-being. *Journal of Social Psychology*, 144 (4), 389-405.

- O'NEIL, R., & GREENBERGER, E. (1994). Patterns of commitment to work and parenting: Implications for role strain. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 101-118.
- PERREWÉ, P. L., HOCHWARTER, W. A., & KIEWITZ, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), 318-326.
- PERRONE, K. M., & CIVILETTO, C. L. (2004). The impact of life role salience on life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 41, 105-115.
- PRÉVILLE, M., BOYER, R., POTVIN, L., PERRAULT, C., & LÉGARÉ, G. (1992). *La détresse psychologique : détermination de la fiabilité et de la validité de la mesure utilisée dans l'enquête Santé Québec*. Québec : Ministère de la Santé et des Services Sociaux.
- 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.
- SABOURIN, S., BOUCHARD, G., WRIGHT, J., LUSSIER, Y., & BOUCHER, C. (1988). L'influence du sexe sur l'invariance factorielle de l'échelle d'ajustement dyadique. *Science et comportement*, 18, 187-201.
- SABOURIN, S., LUSSIER, Y., LAPLANTE, B., & WRIGHT, J. (1990). Unidimensional and multidimensional models of dyadic adjustment: A hierarchical reconciliation. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2, 333-337.
- SENÉCAL, C. (1994). *Une analyse motivationnelle de l'équilibre entre le travail et la famille*. Thèse de doctorat inédite, Université du Québec à Montréal.
- SIMON, R. W. (1995). Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 182-194.
- 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.
- 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.
- ST-ONGE, S., RENAUD, S., GUÉRIN, G., CAUSSIGNAC, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille. *Relations industrielles*, 57 (3), 491-516.
- SUPER, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper Collins College (3^e éd.).

- TANGUAY, M. (2003). *Étude de la relation entre la motivation, les conflits interrôles, les bénéfices et la détresse psychologique chez les individus qui cumulent les rôles travail-famille-études*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- THOITS, P. A. (1991). On merging identity theory and stress research. *Social Psychology Quarterly*, 54 (2), 101-112.
- THOITS, P. A. (1992). Identity structures and psychological well-being: Gender and marital status comparisons. *Social Psychology Quarterly*, 55, 236-256.