

**Incidence du défi travail-famille sur la santé:
Revue de la littérature sur la recherche canadienne**

Préparé pour la Division de l'enfance et de la jeunesse de Santé Canada

Mars 1999

Centre de statistiques internationales

Conseil canadien sur le développement social

441, rue MacLaren, 4^e étage, Ottawa ON K2P 2H3 Tél. : (613) 236-8977

Télécopieur : (613) 236-2750 Courriel : council@ccsd.ca Site Web : www.ccsd.ca

Table des matières

1.01	Introduction	1
1.02	Objectif et méthodologie	2
1.03	Cadre d'analyse	2
1.04	Tendances liées au travail et à la famille dans la société canadienne	3
4.1	Tendances sur le plan économique	3
4.1.1	Les femmes sur le marché du travail	3
4.1.2	Restructuration économique et emplois	3
4.1.3	Les heures de travail	4
4.1.4	Diminution du revenu	5
4.1.5	Écart des revenus	5
4.1.6	Importance du revenu gagné par la femme	5
4.2	Tendances sur plan social	6
4.2.1	Famille et travail	6
4.2.2	Enjeux liés aux soins des personnes à charge	6
4.2.3	Familles devant prendre soin des leurs	7
4.2.4	Part de travail assumée par la femme	8
4.2.5	Attitudes à l'égard du rôle des femmes	8
4.3	Tendances quant au rôle des gouvernements	8
4.3.1	Conséquences de la réduction du déficit	8
4.3.2	Services de garde d'enfants	9
4.3.3	Services d'appui à la santé et à la collectivité	9
1.05	Interaction du travail et de la famille : principaux enjeux.	10
5.1	Conflit travail-famille : étendue du problème	11
5.2	Incidence du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être de la personne	13
5.2.1	Le défi travail-famille et la santé mentale et physique	14
5.2.2	Incidence sur les femmes	15
5.2.3	Incidence des tâches de soignant	16
5.2.4	Contrôle individuel	17
5.2.5	Perspectives d'emploi et de développement personnel	18
5.3	Incidence du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être de la famille	18
5.3.1	Relations conjugales et familiales	19
5.3.2	Heures consacrées aux tâches rémunérées et à celles non rémunérées	20
5.3.3	Incidence sur les enfants	20
5.3.4	Soins des personnes à charge	21

5.4	Interaction entre le conflit travail-famille et la collectivité	22
5.4.1	Le soutien social	23
5.4.2	Le soutien de la collectivité	23
5.4.3	Autres formes de participation à la vie communautaire	24
1.06	Résumé	25
1.07	Sujets des recherches à venir	28
7.1	Profil sociodémographique	28
7.2	Incidence sur la personne et la famille	29
7.2.1	Incidence sur la personne	29
7.2.2	Incidence sur la famille	30
7.3	Interaction avec les collectivités	30
	Annexe 1 : Bases de données consultées	32
	Ouvrages cités	33
	Bibliographie sommaire	39

1.0 Introduction

Le « défi travail-famille » constitue un enjeu majeur pour la population canadienne en ce tournant de siècle, un enjeu issu des changements profonds survenus dans l'économie moderne, les structures et le fonctionnement de la famille et dans le rôle des gouvernements. Il s'agit également d'une problématique qui interpelle chacun de nous en tant qu'individu, que membre d'une famille et d'une collectivité, ou en tant que citoyen et employeur. [Traduction libre] (L'Institut Vanier de la famille, 1998)

Ces changements ont une incidence profonde sur la vie de la famille. Le défi consiste à concilier les responsabilités professionnelles et familiales. Les rôles traditionnels de la femme et de l'homme ont été remis en question. Des inquiétudes ont été soulevées à l'égard de la capacité des familles à prodiguer des soins aux personnes à leur charge. Pour plusieurs familles, la gestion du temps (c.-à-d., coordonner les horaires ou simplement trouver le temps de répondre aux exigences professionnelles et familiales) demeure un enjeu. Hommes et femmes sont également tous deux sensibles aux répercussions qu'entraîne le conflit entre le travail et la famille, bien que les femmes héritent d'une charge de travail accrue, car les responsabilités de la maison interfèrent davantage pour elles au travail et celles du travail, à la maison (Duxbury et al., 1992b; Pleck, 1985). La conciliation du travail et de la famille est constamment citée comme un enjeu important aussi bien par les employés que les employeurs et les professionnels des ressources humaines lorsqu'il est question des pratiques en milieu de travail susceptibles de créer un environnement plus favorable à la productivité.

L'état des connaissances au sujet des facteurs sociaux et environnementaux s'est accru, ce qui a amélioré par le fait même l'état de santé de la population. Plusieurs, sinon tous les déterminants de la santé (tels que le revenu et le statut social, les conditions d'emploi et de travail, les réseaux de soutien social et l'environnement physique) peuvent faire partie intégrante du réseau habituel des relations sociales de la vie familiale. À ce titre, les recherches traitant de l'incidence sur la santé qu'entraîne la conciliation des obligations professionnelles et familiales sont importantes, car elles nous aident à mieux comprendre les liens qui existent entre une diversité de déterminants de la santé.

Par exemple, il importe d'examiner l'ampleur du stress et de ses conséquences pour la santé en regard des obligations professionnelles et familiales telles que l'entretien ménager et le soin des personnes à charge. Si les parents font face à un niveau de stress élevé au travail et ont de la difficulté à répartir leur temps entre les soins à prodiguer à leur famille et le respect des exigences du travail, quelle en sera l'incidence sur leur santé mentale et émotionnelle de même que sur la santé de leurs enfants? Les familles venant d'un milieu socioéconomique différent voient-elles le défi travail-famille du même oeil? Leur santé en est-elle affectée différemment? Quelle incidence la difficulté d'équilibrer le travail et la famille entraîne-t-elle sur les relations au sein de la famille et sur la santé et le bien-être de ses membres? Des modèles d'emploi différents modifieraient-ils l'intensité du stress?

2.0 Objectif et méthodologie

Ce rapport vise à présenter les recherches entreprises au Canada, au cours de la dernière décennie, sur le travail et la famille (sur les conséquences qui en découlent en ce qui a trait au stress et à la santé en particulier). L'objectif consiste à définir le contexte entourant le travail et la famille dans la société canadienne, tel qu'on le rapporte dans la littérature, et à étudier de façon plus précise l'incidence du défi que pose la gestion du travail et de la famille sur la santé et le bien-être des Canadiens, sur les plans individuel et familial.

La revue de la littérature portait sur deux sources d'information principales : les recherches publiées par les universités et les recherches publiées par les gouvernements fédéral et provinciaux. Nous avons interrogé les bases de données pertinentes (voir l'annexe 1), en se concentrant sur les études canadiennes comprenant les publications à contenu canadien signées par un auteur canadien ou non canadien et publiées dans des parutions canadiennes ou non canadiennes, de même que sur les principales études internationales. La recherche s'est limitée aux documents publiés sur la question au cours de la dernière décennie.

Les stratégies de recherche étaient fondées sur une combinaison de mots clés pertinents à chaque base de données, p. ex., *travail et famille* avec *stress*, y compris stress familial, stress personnel, stress financier, stress relationnel, enfant et stress, stress environnemental et stress en milieu de travail. De plus, les mots clés *travail et famille* ont été combinés avec *incidence sur la santé*, y compris santé émotionnelle et bien-être, santé mentale et physique.

3.0 Cadre d'analyse

Les ouvrages retenus dans le cadre de cette recherche ont été divisés en deux catégories : les tendances liées au travail et à la famille (section 4.0) et l'interaction entre le travail et la famille dans la société canadienne (section 5.0).

Une grande portion de la littérature portait sur les tendances et décrivait principalement les tendances sur le plan économique influençant le marché du travail canadien et les familles (section 4.1); les tendances sur le plan social qui ont été de plus en plus apparentes durant la dernière décennie (section 4.2); les tendances quant au rôle du gouvernement au sein de la société canadienne, particulièrement en regard du rôle portant sur le travail et la famille (section 4.3).

L'interaction du travail et de la famille définit le phénomène du « défi travail-famille ». La littérature révèle l'étendue du problème, c.-à-d., jusqu'à quel point le lien entre le travail et la famille pose-t-il un défi pour les Canadiens (section 5.1)? Nous poursuivons avec l'étude de l'incidence du défi travail-famille sur la personne (section 5.2) et la famille (section 5.3). Enfin, la littérature porte sur l'interaction entre le défi travail-famille et la collectivité – le rôle de soutien de la société pour atténuer le conflit entre le travail et la famille et les répercussions du maintien de l'équilibre entre le travail et la famille sur la participation à la collectivité (section 5.4).

4.0 Tendances liées au travail et à la famille dans la société canadienne

La majeure partie de la recherche menée au Canada porte sur de vastes puissances macro-économiques qui façonnent la vie des Canadiens au travail et dans la famille. Elle porte en particulier sur trois grands secteurs : l'économie, la société et le gouvernement. Dans l'ensemble, la recherche s'attarde particulièrement aux facteurs suivants :

- les indices économiques, les tendances dans les revenus et les caractéristiques liées au travail et au milieu de travail;
- les tendances sociodémographiques comme les changements dans les structures familiales (y compris la répartition du travail), les modèles d'immigration, la mobilité et les attitudes à l'égard du travail et de la famille;
- le changement de rôle du gouvernement, y compris le niveau et la pertinence des services et les sources d'appui provenant de la collectivité.

4.1 Tendances sur le plan économique

4.1.1 Les femmes sur le marché du travail

Le visage de la main-d'œuvre canadienne change. La tendance la plus marquée, au cours des 30 dernières années, est sans doute l'avènement massif des femmes sur le marché du travail. En 1998, 58 % des femmes de plus de 25 ans sur le marché du travail rémunéré composait 45 % de la main-d'œuvre totale (Statistique Canada, 1999). L'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail a été particulièrement significative chez les femmes ayant des enfants : en 1995, 72 % des mères ayant des enfants à la maison étaient sur le marché du travail, ce qui représente une hausse de 52 % par rapport à 1981. Cette tendance se retrouve même chez les mères ayant de jeunes enfants : les deux tiers des mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans ont un travail rémunéré (Logan et Belliveau, 1995 : 25). En outre, beaucoup plus de mères travaillent à plein temps : 70 % d'entre elles occupaient un emploi à plein temps durant presque toutes les semaines ou toutes les semaines au cours desquelles elles ont travaillé en 1990, ce qui représente une hausse de 64 % par rapport à 1980 (Logan et Belliveau, 1995 : 26).

4.1.2 Restructuration économique et emplois

De même, le visage de l'économie canadienne change. La restructuration économique a profité aux uns, tandis que pour d'autres elle a entraîné une grande incertitude à l'égard de la stabilité et de la prévisibilité de l'emploi.

Les années 1990 ont connu un ralentissement économique suivi d'une reprise après 1997 seulement. Le taux de chômage s'entête à demeurer élevé, ne chutant que dernièrement à des taux qui prévalaient avant 1989 (7,8 % en janvier 1999). Plusieurs familles ont connu des épisodes de chômage – en 1994, au moins un membre de la famille dans 32 % des familles a connu une période de chômage (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 57).

La croissance moyenne de l'emploi était de 1,17 % par année entre 1990 et 1998, alors que la production a connu une croissance de 2,1 % par année entre 1990 et 1997. La majorité de la croissance nette de l'emploi est attribuable au travail autonome. Parallèlement, on observe une croissance importante des emplois atypiques ou non conformes aux normes de travail, ce qui soulève des inquiétudes à l'égard de la qualité des emplois créés.

De ce nombre, on a créé une portion croissante d'emplois à temps partiel. Entre 1991 et 1996, les emplois à temps partiel ont connu une hausse annuelle de 2 %, alors que les emplois à plein temps ont augmenté de 0,9 % seulement par année (Centre canadien du marché du travail et de la productivité, 1997 : 23). Somme toute, les femmes continuent d'occuper la plus grande partie du marché de l'emploi à temps partiel, principalement à cause de la double tâche liée au travail et à la famille qui leur incombe.

Les enfants ne semblent plus avoir une grande influence sur le choix d'avoir un seul ou deux revenus par famille. Par contre, il est plausible que la présence des enfants influe sur le choix du travail à temps partiel des femmes (Marshall, 1994). En 1994, 21 % des femmes sans enfant, faisant partie d'un couple dont les deux conjoints travaillent, occupaient un emploi à temps partiel comparativement à 30 % chez les femmes en couple ayant des enfants et dont les deux conjoints travaillent (Charrette, 1995 : 10).

Le travail temporaire et à forfait a augmenté dans les années 1990, passant de 5 % en 1991 à 11 % en 1997 (Statistique Canada, 1998c). On observe également une augmentation de la prévalence des modalités de travail flexibles : travail par postes, horaires variables et télétravail (Lipsett et Reesor, 1997). Bien que ces modalités soient de plus en plus répandues et puissent faciliter les obligations liées au travail et à la famille, les données indiquent que cette expansion est davantage attribuable à l'employeur plutôt qu'au choix de l'employé (Lipsett et Reesor, 1997 : 12).

La qualité de l'emploi se détériore pour ceux qui ne travaillent pas à plein temps, à des postes permanents, et les avantages sociaux font défaut. Soixante pour cent des employés occupant un poste permanent ou travaillant à plein temps bénéficiaient d'un régime de pension d'employeur, d'un régime de soins médicaux et dentaires, en 1995, alors que seulement 20 % des travailleurs non permanents ou à temps partiel en profitaient (Akyeampong, 1997 : 50). Considérant que les femmes sont davantage susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel, temporaires ou à faible revenu, elles sont moins sujettes à recevoir des avantages sociaux (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 59).

4.1.3 Les heures de travail

Les heures de travail se polarisent. Il y a de plus en plus de travailleurs occupant des postes à temps partiel. De plus, les travailleurs à plein temps travaillent en général plus d'heures, tandis que les travailleurs à temps partiel en travaillent moins. Le pourcentage de gens qui travaillent normalement de 35 à 40 heures par semaine a diminué, passant de 65 % en 1976 à 54 % en 1995. La part de travailleurs faisant des semaines de moins de 35 heures a augmenté, passant de 16 % à 24 %, alors que le pourcentage de ceux qui travaillent des semaines de plus de 40 heures a augmenté de 19 % à 22 % (Centre canadien du marché du travail et de la productivité, 1997 : 23). Les sondages indiquent que des préoccupations à l'égard de

la sécurité d'emploi expliqueraient en partie le fait que les employés travaillent de plus longues heures (Duxbury et al., 1992a).

Seulement un tiers des employés (33 %) ont un poste représentatif, c'est-à-dire un poste permanent à plein temps, du lundi au vendredi, de neuf à cinq (Lipsett et Reesor, 1997 : 8).

La majorité des couples dont les deux conjoints travaillent comptent à eux deux de 60 à 90 heures par semaine, peu importe qu'ils aient des enfants ou non. Environ 20 % de ces couples travaillent au-delà de 90 heures (Charrette, 1995 : 9).

4.1.4 Diminution du revenu

Dans l'ensemble, le revenu réel a chuté pendant cette période et le pourcentage de pauvreté – un facteur clé dans l'inégalité des revenus – est demeuré très élevé.

Pendant la reprise économique, le revenu réel a chuté – entre 1991 et 1996, le revenu réel disponible par personne a baissé de 0,7 % par année (Centre canadien du marché du travail et de la productivité, 1997 : 23). Le revenu familial moyen a diminué également. En 1990, le revenu familial national moyen était de 57 300 \$ (en dollars de 1995); en 1995, il est tombé à 54 600 \$, une baisse de 5 % (Rashid, 1998 : 54).

4.1.5 Écart des revenus

L'écart entre le revenu des familles pauvres et celui des familles mieux nanties s'est accru au cours de la dernière décennie. En 1989, le revenu moyen de 10 % des familles les plus riches était 9,1 fois plus élevé que celui de 10 % des familles les plus pauvres. En 1996, cet écart a augmenté à 10,2 fois plus élevé (Campaig 2000, 1998 : 7).

En proportion, la pauvreté est en hausse chez les jeunes familles ayant des enfants et en baisse chez les aînés. En 1970, les familles plus âgées représentaient 27 % des familles dont le revenu était au plus bas décile; cette portion a chuté à 6 % en 1995. Les jeunes familles se situent maintenant dans ce décile. Cette portion a augmenté, passant de 18 % en 1970 à 27 % en 1995, ce qui témoigne en partie de la croissance largement disproportionnée des familles monoparentales dirigées par une femme. (Rashid, 1999 : 14).

La hausse la plus remarquable du risque de pauvreté se situait chez les familles ayant des enfants, mais ne disposant que d'un seul revenu. En 1980, 17 % de ces familles vivaient dans la pauvreté; en 1995, ce pourcentage a augmenté à 27 %, une hausse du risque de pauvreté de 65 %. Cependant, le plus grand risque de pauvreté demeure parmi les familles monoparentales : 53 % d'entre elles étaient pauvres en 1995 (Frieler, 1998 : 21).

Un emploi rémunéré n'est pas nécessairement une garantie contre la pauvreté. En 1995, plus de la moitié des familles à faible revenu étaient sur le marché du travail, mais sont restées pauvres (Frieler, 1998 : 23).

4.1.6 Importance du revenu gagné par la femme

Pour plusieurs familles, le revenu des deux conjoints est devenu une nécessité économique au Canada. En 1991, il fallait travailler de 65 à 80 heures pour subvenir aux besoins d'un ménage canadien. En 1970, il en fallait 45 (Wolff, 1994).

Par conséquent, le revenu des femmes a une importance accrue pour ce qui est d'assurer la sécurité financière du ménage. En 1995, le revenu des femmes comptait pour 25 % à 49 % du revenu familial dans près de la moitié (46 %) des familles; le revenu des femmes a compté pour la moitié ou plus du revenu familial dans une famille sur quatre (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 53). Sans l'apport du salaire des femmes, le pourcentage de l'année 1996 relatif aux familles à faible revenu, chez les couples dont les deux conjoints travaillent, aurait plus que triplé (Statistique Canada, 1998a).

Ce recul ou cette stagnation du revenu s'est avéré particulièrement critique, car les dépenses engagées pour élever un enfant ont augmenté. Selon le secteur des sciences domestiques du ministère de l'Agriculture du Manitoba, « il en coûte 160 000 \$ en biens et services de base pour assurer le bien-être physique et social » d'un enfant, de sa naissance à 18 ans, en 1998 (Folbre, 1994; Ministère de l'Agriculture du Manitoba, 1998).

4.2 Tendances sur le plan social

4.2.1 Famille et travail

Depuis les trente dernières années, les familles canadiennes, tout comme l'économie canadienne, font face à de nombreux changements. Les couples dont les deux conjoints travaillent ont supplanté la famille traditionnelle dans laquelle l'homme était le pourvoyeur et la femme, ménagère. En 1994, les deux époux travaillaient dans 7 couples sur 10 (de moins de 65 ans), mariés ou conjoints de fait, une hausse significative de presque un tiers des couples par rapport à il y a 30 ans. En 1994, seulement un couple sur cinq ne comptait que sur le seul revenu de l'homme. Même chez les couples ayant des enfants en bas âge, 7,70 % d'entre eux ont deux revenus (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 52). Chez la majorité des couples qui ont deux revenus (48 %), les deux conjoints ont travaillé à plein temps durant toute l'année 1996, entraînant une augmentation soutenue par rapport aux dernières décennies (Statistique Canada, 1998b). Un nombre marqué de travailleurs élèvent seuls leurs enfants : 4 % des travailleurs étaient des parents célibataires en 1995 (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 8).

4.2.2 Enjeux liés aux soins des personnes à charge

Il y a eu des changements démographiques importants au sein de la population canadienne, en particulier chez les gens âgés, entraînant de sérieuses préoccupations chez les familles qui ont des personnes âgées à charge. En raison de la baisse du taux de natalité et de la hausse importante, mais temporaire, du nombre des naissances après la Seconde Guerre mondiale, on s'attend à ce que 20 % des Canadiens aient 65 ans d'ici l'an 2021. Un plus grand nombre de travailleurs devront donc prendre soin de leurs aînés (Le Conference Board du Canada, 1994 : 4).

En raison de la baisse du taux de fécondité, les responsabilités à l'égard des soins aux personnes à charge incombent à de plus petites familles. En 1995, la taille d'une famille moyenne était de 3,01, une baisse par rapport à 1971, où elle était de 3,67 (L'Institut Vanier de la famille, 1997). En conséquence, il y aura une augmentation du nombre de familles plus petites qui auront à leur charge un plus grand nombre de personnes âgées de leur famille. Le facteur de longévité sous-entend que de plus en plus d'adultes auront à leur charge, à un âge de plus en plus avancé, des parents vivants qui auront besoin de soins.

De plus, alors que les familles en général ont de moins en moins d'enfants, les jeunes gens attendent de plus en plus tard pour fonder une famille et procréer. Par exemple, l'âge moyen d'un premier mariage chez les femmes était de 26,3 ans en 1995, environ quatre ans de plus qu'en 1961 (L'Institut Vanier de la famille, 1997). Selon toute vraisemblance, les familles devront non seulement assumer la responsabilité à l'égard de leurs propres enfants, mais également à l'égard de leurs aînés.

À ces changements démographiques s'ajoute le facteur de la mobilité grandissante chez les gens. Plusieurs familles canadiennes vivent souvent loin des autres membres de leur famille et de leurs amis, rendant ainsi plus difficile le soutien qu'ils se donnent mutuellement. Nous savons, par exemple, d'après le recensement de 1996, qu'un Canadien sur cinq s'est déplacé sur une distance importante de 1991 à 1996. Environ 44 % des Canadiens vivent à 100 km et plus de leurs parents (Alvi, 1995 : 2).

4.2.3 Familles devant prendre soin des leurs

Il existe des faits qui confirment que les familles sont souvent appelées à assumer des responsabilités à l'égard de l'un des leurs. Selon le sondage sur l'indépendance et le vieillissement mené en 1991, les deux tiers des personnes âgées de plus de 75 ans comptent sur les membres de leur famille pour les aider à l'entretien ménager, à la cuisine et aux soins personnels (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 38).

D'autres estiment qu'il y aurait entre 12 % et 26 % de personnes qui subviendraient aux besoins de personnes âgées, ce qui comprend celles qui fournissent de l'aide pour les activités quotidiennes comme faire les courses et celles qui donnent des soins personnels (voir Gorey et al., 1992, pour l'évaluation américaine). Le recensement de 1996 démontrait qu'un Canadien sur six de plus de 15 ans s'occupait de personnes âgées. Les personnes du groupe d'âge de 45 à 54 ans représentaient le plus grand pourcentage de gens (23 %) qui s'occupaient bénévolement de personnes âgées (Statistique Canada, 1998d). Un sondage mené au Canada en 1992 auprès de 5 000 employés a révélé qu'environ un tiers des répondants assumaient la responsabilité de donner des soins uniquement à des personnes à charge de moins de 19 ans; un cinquième assumaient cette responsabilité seulement auprès d'aînés, tandis que le quart assumaient la double responsabilité (Réseau canadien de recherche sur le vieillissement, 1993).

En 1994, le Conference Board du Canada estimait que d'ici l'an 2000, 77 % des travailleurs assumeraient une forme quelconque de responsabilité auprès de parents âgés.

4.2.4 Part de travail assumée par la femme

Bien que les hommes prennent une part de plus en plus active aux travaux ménagers, les femmes continuent d'en assumer la plus grande partie en ce qui a trait au travail domestique et aux soins. En 1992, les maris ont passé en moyenne 18,1 heures par semaine à l'entretien ménager, comparativement à 32,5 heures pour les femmes (Institut Vanier pour la famille, 1997: 41).

Même lorsque les deux parents (âgés entre 25 et 44 ans) travaillent à plein temps, les mères consacrent près de deux heures de plus à l'entretien ménager (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 42). Pour ce qui est plus précisément des soins prodigués aux enfants, les pères appartenant à une famille composée de deux parents qui travaillent à plein temps ont consacré en moyenne 0,9 heure par jour à cette tâche, tandis que les mères à plein temps sur le marché du travail rémunéré y ont consacré 1,3 heure par jour (L'Institut Vanier de la famille, 1997 : 42).

4.2.5 Attitudes à l'égard du rôle des femmes

Malgré l'afflux des femmes sur le marché du travail, il subsiste une grande ambiguïté au sein du public au sujet du rôle des femmes. En 1997, la majorité des Canadiens – 73 % des femmes et 68 % des hommes — ont dit que les femmes devraient contribuer au revenu familial. Par ailleurs, 51 % des femmes et 59 % des hommes ont aussi dit que les couples dont les deux conjoints travaillent nuisent aux enfants d'âge préscolaire (Ghalam, 1997: 16).

4.3 Tendances quant au rôle des gouvernements

Tout comme la famille et le milieu de travail évoluent, le rôle des gouvernements dans notre vie évolue aussi. Alors que les besoins des personnes à charge au sein des familles ont brusquement augmenté, la portée des programmes gouvernementaux s'est considérablement rétrécie.

4.3.1 Conséquences de la réduction du déficit

Durant les années 1990, les gouvernements partout au Canada se sont attaqués au déficit. Cet engagement s'est fait au détriment des programmes sociaux. Le financement des programmes fondamentaux comme les services de garde et de garde en milieu familial n'ont pas suivi le rythme de la demande. De plus en plus, ces programmes sont offerts sur une base de recouvrement des coûts.

Dans le même ordre d'idées, les dépenses à l'égard des programmes de soutien du revenu, comme l'assurance-emploi et l'assistance sociale, ont fait l'objet de réductions substantielles qui minent la sécurité financière de bien des familles canadiennes. Les paiements de transfert moyens sont en déclin depuis 1994, ce qui témoigne en partie de la croissance économique pour les uns et des restrictions à l'égard de l'admissibilité et du niveau de prestations pour les autres (Statistique Canada, 1998a).

Le degré de satisfaction à l'égard des programmes gouvernementaux a baissé durant la dernière décennie. En novembre et décembre 1998, à peu près un tiers des Canadiens (34 %) étaient d'avis que le gouvernement fédéral donnait un bon rendement, et 4 Canadiens sur 10 (42 %) pensaient que leur gouvernement provincial donnait un bon rendement (Ekos Research Associates, 1999 : 22). Par contre,

une majorité notable de Canadiens (72 %) continuent de penser que les gouvernements ont perdu de vue les besoins de la population (Ekos Research Associates, 1999 : 32).

4.3.2 Services de garde d'enfants

Quant à la question de la famille et du travail, les familles sont profondément préoccupées par les services, la qualité et les coûts des services de garde disponibles dans la collectivité. En 1994, 40 % des enfants canadiens âgés entre 0 et 5 ans fréquentaient une forme ou l'autre de services de garde, alors qu'un ou leurs deux parents étudiaient ou travaillaient, selon l'Enquête longitudinale sur les enfants et les jeunes. Ces enfants étaient confiés à un service de garde pendant une moyenne de 27 heures par semaine. Les familles continuent de compter sur les services de garde en dehors du milieu familial à mesure que les enfants atteignent l'âge scolaire (de 6 à 11 ans). C'était le cas pour un enfant sur quatre (26 %) durant la semaine; 10 % d'entre eux étaient gardés par le frère ou la sœur, alors que 3 % se gardaient eux-mêmes pendant que leurs parents travaillaient ou étaient aux études (analyse des données de 1994-1995 de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes par le Conseil canadien de développement social).

La demande de services de garde à l'enfance – endroits spécialement approuvés pour les bambins et les enfants d'âge scolaire – continue de l'emporter sur l'offre. Moins d'un tiers des 1,5 million d'enfants de moins de 12 ans, qui avaient besoin de services de garde, faisaient partie de programmes réguliers, y compris les services de garde en milieu familial (Conseil canadien de développement social, 1997). Les parents éprouvent de la difficulté à trouver de bons services de garde. Bien souvent, ils sont obligés de recourir à un arrangement qui ne les satisfait pas entièrement ou de prendre un ensemble de mesures disparates pour faire garder leurs enfants qui ont tendance à s'effondrer (Duxbury et Higgins, 1994 : 31).

La question du coût des services de garde se pose également, surtout pour les familles qui ne sont pas admissibles aux subventions ou qui ne peuvent tout simplement pas trouver ou se permettre des services approuvés pendant que les parents sont au travail (Conseil canadien de développement social, 1998).

4.3.3 Services d'appui à la santé et à la collectivité

Bon nombre de Canadiens se préoccupent du fait que le système de santé et les programmes sociaux ne sont pas prêts à prendre soin de la population vieillissante en hausse. Les réductions récentes dans les soins à domicile et la fermeture de lits dans les hôpitaux pour soins prolongés et aigus ont transféré la responsabilité de ces soins aux familles et à la collectivité (Association canadienne de soins et services à domicile, 1998). Bien que les services de soins à domicile varient d'une province à l'autre, le système public de soins à domicile est généralement frappé d'impôt. Le coût de ces soins a augmenté de plus 20 % par année au cours des vingt dernières années. On estime que les coûts des soins à domicile ont atteint 2,1 milliards de dollars en 1998 (Coyte et McKeever, 1999 : A15). Les services professionnels demeurent gratuits, mais la plupart des provinces imposent des frais pour les services d'aide (c'est-à-dire les services d'entretien à domicile), et les organismes à but non lucratif et bénévoles ne suffisent pas à la demande. Bien que l'on puisse opter pour les organismes à but lucratif de plus en plus nombreux dans plusieurs provinces, la question de la disponibilité et de la qualité des services demeure. Il y a de sérieuses préoccupations à l'égard de la capacité des familles d'assumer la responsabilité des soins à domicile (Coyte et McKeever, 1999).

5.0 Interaction du travail et de la famille : principaux enjeux

Le deuxième secteur de recherche important qui est relié au Canada est celui qui définit l'interaction du travail et de la famille. Les changements sociaux et économiques récents ont eu des répercussions sur la division que font bon nombre de familles entre les hommes et les femmes, entre le monde du travail rémunéré et le travail domestique. Alors que traditionnellement il était entendu que la famille pouvait boucler son budget par un ajustement du travail non rémunéré de la femme au foyer, l'augmentation fulgurante de la participation des femmes au marché de l'emploi a empêché le maintien de cet état de choses. Aujourd'hui, les familles sont soumises à la pression leur venant des exigences du travail et de la famille. Au même moment, les gouvernements ont réduit les services communautaires durant la dernière décennie. Tandis que plusieurs entreprises reconnaissent que leurs employés font face à un stress grandissant dans leur vie, les choses progressent lentement en ce qui concerne la mise en œuvre de politiques qui tiennent compte des besoins des familles. La jonction des tendances économiques et sociales a mis à l'épreuve la capacité aussi bien des familles que des individus à faire face aux exigences de devoir concilier vie personnelle et vie professionnelle.

Une grande part de ce débat au Canada et ailleurs se rapporte au « conflit travail-famille » comme la variable clé qui lie le monde du travail rémunéré et celui de la famille. Des publications récentes font une distinction entre l'interférence du travail avec la famille (conflit travail-famille) et l'interférence de la famille avec le travail (conflit famille-travail). Dans les deux cas, il y a conflit lorsqu'une seule et même personne doit jouer plusieurs rôles à la fois, soit ceux de travailleur ou travailleuse, d'époux ou épouse et de parent. Chacun de ces rôles impose ses exigences qui nécessitent du temps, de l'énergie et de l'engagement. Les exigences cumulatives de ces rôles multiples (en tant que parent, travailleur ou travailleuse et membre d'une collectivité) peuvent mener à deux types de conflits : l'un provoqué par une surcharge de travail et un débordement des rôles (trop à faire en trop peu de temps); l'autre qui survient quand il y a interférence ou conflit d'horaire (des demandes conflictuelles entre diverses activités qui ont lieu en même temps, mais dans des lieux différents) (Duxbury et Higgins, 1998 : 14-15). Greenhaus et Beutell (1985) soulèvent ces deux formes de conflit, l'un fondé sur la contrainte et l'autre, sur le manque de temps, comme indicateurs du conflit travail-famille.

Stone (1994 : 35) définit ce conflit d'une manière beaucoup plus exhaustive; la contrainte surgit lorsque des individus doivent assumer plusieurs rôles – en tant que membres d'une famille, en tant que travailleurs et en tant que membres d'une collectivité. Il avance que le conflit travail-famille est la conséquence du rapport entre les sources de stress et le soutien liés au travail, le stress et le soutien liés à la famille et le degré auquel les ressources établies à l'échelon de la collectivité, comme les services de garde, répondent aux besoins des individus et des familles.

Les chercheurs ont abordé ce sujet de différentes façons. Les études sur le travail et la famille ont évolué par rapport à leur propos initial, qui était de séparer la famille et le travail en deux univers pour en venir à

définir le débordement du travail dans la famille et de la famille dans le travail (Pleck, 1979), pour tenter dans des recherches plus récentes d'illustrer les effets interactifs directs et indirects de ces deux univers et des autres rôles à assumer dans la vie. Si l'on s'appuie sur la recherche d'enquête quantitative, de nouveaux travaux de recherche tentent de démontrer les interactions – l'effet de rétroaction – du travail et de la famille (Bronneberg, 1996; Chow et Berheide, 1988; Frone et al., 1992, 1997; Hammer et al., 1997; Voydanoff, 1988a). Le bien-être personnel, par exemple, qui est influencé par divers facteurs de la vie au travail et en dehors du travail, influe à son tour sur le rendement de l'employé (c'est-à-dire l'efficacité au travail et le maintien de l'effectif) (Bond et al., 1997 : 18-19). Des études de cas, souvent historiques de par leur nature, apportent plus de nuance aux études quantitatives, soulignant le fait qu'il n'y a rien de naturel ou d'inhérent au conflit travail-famille et qu'il s'agit d'un concours de circonstances historiques attribuable à des facteurs de différences entre les situations de travail, les ressources personnelles, les traditions culturelles et autres facteurs du même genre (Coontz et Parson, 1997).

La présente revue de la littérature vise à résumer quelques-unes des conclusions clés des recherches les plus récentes sur le travail et la famille et à déterminer les répercussions de ce conflit sur les individus et les familles. Ce travail porte principalement sur les *conséquences individuelles* et met l'accent sur les individus et témoigne de l'importance de l'*identité*. À plusieurs points de vue, ces études révèlent que la capacité de composer d'un individu ou d'une famille est directement proportionnelle aux ressources ou à l'absence de ressources à sa disposition. Ce que vous êtes, où vous vivez, vos valeurs, l'importance de votre compte en banque sont autant de facteurs qui déterminent votre capacité de réussir à équilibrer votre vie personnelle et professionnelle. Par exemple, nous savons que les femmes ressentent davantage de pression liée au travail et à la famille (voir Duxbury et al., 1994; Pleck, 1985). La capacité d'équilibrer travail et famille est influencée par le sexe. Non seulement induira-t-il le conflit travail et famille, mais il peut aussi en être l'agent de régulation : Comment le conflit est-il perçu?, Quelles sont les capacités de conciliation nécessaires pour le résoudre? et Comment se manifeste-t-il? Dans le même ordre d'idées, il importe de reconnaître la pertinence de la diversité culturelle et raciale au Canada. Alors que les études examinées ci-après mettent en relief les réponses généralement données par les hommes et les femmes, le conflit travail-famille prend diverses significations dans des contextes culturels différents.

4.1 Conflit travail-famille : étendue du problème

La majeure partie de la littérature à l'égard du conflit travail-famille porte sur l'étendue du problème. Un grand nombre d'études menées au cours de la dernière décennie révèlent que plusieurs Canadiens ont de la difficulté à concilier travail et famille. Dans une grande enquête sur les employés, le Conference Board du Canada a conclu que près des deux tiers des répondants ont indiqué que la conciliation de leurs différents rôles était « passablement difficile ». Un répondant sur cinq a dit que c'était « difficile » ou « très difficile », tandis que près de quatre sur cinq ont rapporté que le conflit travail-famille était source de stress ou d'anxiété (MacBride-King, 1990a).

Une étude menée en 1992-1993 auprès de 27 000 travailleurs canadiens a conclu que plus du tiers des employés percevaient un niveau élevé de conflit entre le travail et la famille. Qu'ils soient hommes ou femmes, les parents ressentent plus fortement le conflit travail et famille que ceux qui n'ont pas d'enfants.

Quarante pour cent des mères au travail et 25 % des pères au travail ont fortement ressenti ce conflit (Duxbury et Higgins, 1996; Duxbury et al., 1994). Les femmes rapportent un niveau de conflit travail et famille plus élevé que les hommes, et ce, sans égard au type de travail, au secteur d'emploi ni au statut parental. Plusieurs raisons expliquent cet état de fait. Premièrement, plusieurs femmes assument des responsabilités au travail qui ne correspondent pas à une diminution concomitante des responsabilités à la maison et elles se retrouvent ainsi avec une surcharge de responsabilités. Deuxièmement, plusieurs études ont démontré que, pour les femmes, les exigences du travail et les exigences de la famille sont simultanées, alors qu'elles sont séquentielles pour les hommes. Par exemple, une mère peut être appelée au travail pour son enfant malade (demandes simultanées), alors qu'un père, à moins d'urgence, remplira ses obligations familiales après ses heures de travail (demandes séquentielles) (Duxbury et al., 1992b).

Gérer le temps consacré à la famille, ou trouver assez de temps pour faire tout ce qu'exige la famille, a été identifié comme un problème. La moitié des parents ont rapporté qu'ils ont de la difficulté à gérer le temps consacré à leur famille (Duxbury et Higgins, 1996; Duxbury et al., 1994). Les femmes ont sensiblement plus de difficultés à cet égard que les hommes. Les parents ont plus de difficultés quant à la gestion du temps que ceux qui n'ont pas d'enfants, et les mères plus que les pères. Aussi bien les hommes que les femmes occupant un poste de gestion ou exerçant une profession rencontrent plus de difficultés à gérer le temps consacré à la famille que les employés des services techniques ou les employés de bureau (Duxbury et al., 1992b).

Une étude plus récente menée auprès de 5 000 travailleurs de la Saskatchewan révèle une surcharge de travail élevée chez la moitié des répondants. Vingt-six pour cent ont rapporté un niveau d'interférence élevé entre la famille et le travail (Duxbury et Higgins, 1998).

Ces conclusions vont dans le même sens que l'Enquête sociale générale menée en 1992, qui rapportait qu'une portion significative de Canadiens subissait une forme de stress lié au temps. Les femmes ressentent plus de stress lié au temps que les hommes, sans égard à l'âge ni au stade de la vie. Environ 45 % des femmes et 41 % des hommes ont subi un certain degré de stress lié au temps. Les femmes ont éprouvé un degré élevé de stress lié au temps dans une proportion de 16 %, tandis que chez les hommes, la proportion était de 12 %. Le stress lié à un horaire surchargé était plus élevé chez le groupe d'âge de 25 à 44 ans, soit la période optimale de procréation et la période de l'éducation des enfants. Environ 53 % de ces adultes avaient un horaire surchargé et 19 % de ceux-ci rapportaient un stress intense lié à cet horaire. Les couples dont les deux conjoints travaillent ont rapporté le plus haut niveau de stress lié au temps. Environ 57 % de ces couples percevaient qu'ils avaient un emploi du temps surchargé, alors que 22 % le percevaient fortement surchargé. Toutefois, on note une différence frappante entre les degrés de stress lié au temps chez les hommes et chez les femmes. Plus de 28 % des femmes travaillant à plein temps et vivant en couple dont les deux conjoints travaillent avaient un horaire fortement chargé comparativement à moins de 16 % chez leurs partenaires masculins (Frederick, 1993 : 8). La présence de jeunes enfants renforce cette perception d'horaire surchargé chez les femmes, mais non chez les hommes. Parmi les femmes travaillant à plein temps et vivant en couple dont les deux conjoints travaillent, 34 % de celles qui ont des enfants de moins de 10 ans avaient un horaire fortement surchargé, comparativement à 25 % chez celles qui n'avaient pas d'enfants ou qui avaient des enfants plus âgés. À l'opposé, des proportions semblables d'hommes travaillant à plein temps et vivant en couple dont les deux conjoints travaillent, dont le plus jeune enfant a moins de 10 ans

(16 %), et 15 % des autres hommes ayant le même statut familial ont éprouvé un degré de stress élevé à l'égard de la surcharge de l'horaire.

De même, l'Enquête nationale des soins aux enfants a conclu que les deux tiers des parents ont indiqué éprouver une tension modérée ou importante tous les jours (« sentiment de fatigue ou de surcharge occasionné par le travail » et « difficulté de maintenir l'équilibre entre les exigences du travail et les responsabilités familiales ») (Statistique Canada et Santé et Bien-être Canada, 1992).

Il est clairement démontré que le conflit travail-famille est beaucoup plus courant chez les parents qui travaillent que parmi les employés sans enfants. En outre, l'âge du plus jeune enfant dans la famille, si le parent qui travaille a un emploi à plein temps, l'état matrimonial, la sécurité financière et le type de service de garde auquel le répondant a recours lorsqu'il est au travail sont autant de facteurs qui ont alimenté la tension travail-famille (Galinsky et al., 1996; Lero et al., 1993; MacBride-King, 1990a). La somme et la répartition du temps de travail ainsi que les exigences de travail sont également étroitement liées au conflit travail-famille. Les recherches ont révélé que ces facteurs cumulatifs concourent à ce conflit (Burke, 1988; Voydanoff, 1988a).

4.2 Incidence du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être de la personne

Les recherches canadiennes antérieures ont tenté d'établir des liens entre le conflit travail-famille et une variété de résultats particuliers. Parmi ceux-ci figurent la santé et le bien-être, la famille et les relations interpersonnelles et la satisfaction de vivre, de même que le rendement de l'employé tel que l'efficacité au travail, le taux d'absentéisme et la loyauté envers l'employeur (Duxbury et al., 1992b). La revue de la littérature révèle un certain nombre d'éléments clés :

- Le conflit travail-famille résultant d'une surcharge dans les rôles et de l'interférence du travail avec la famille et de la famille avec le travail est associé à une mauvaise santé mentale et physique.
- Les femmes continuent de consacrer beaucoup plus de temps, au total, que les hommes aux responsabilités du travail et de la famille et éprouvent des degrés de stress et de dépression plus élevés en relation avec le conflit travail-famille. Cela est particulièrement vrai si elles ont de jeunes enfants.
- Les constats de stress et de mauvaise santé sont liés non seulement à la difficulté d'équilibrer travail et famille, mais aussi aux responsabilités de donner des soins au travail.
- Le fait d'exercer une influence déterminante sur le travail et les exigences liées aux responsabilités familiales ont un effet sur la manière de faire face au conflit et sur ses conséquences néfastes.
- Le conflit travail-famille peut restreindre les possibilités d'avancement aussi bien professionnel que personnel.

5.2.1 Le défi travail-famille et la santé mentale et physique

Durant la dernière décennie, les recherches canadiennes se sont concentrées principalement sur le lien entre le conflit travail-famille et le stress, de même que sur les ramifications des degrés élevés de stress sur la santé mentale et physique de l'individu. Les répercussions du stress sur la santé relatives dans la littérature font état de tension artérielle diastolique élevée, de taux de cholestérol sérique et de fréquence cardiaque, de même que de troubles gastrointestinaux et de maladies cardiovasculaires. L'excès de stress peut aussi amener un dysfonctionnement au sein de la famille et au travail (Duxbury et al., 1992b; Higgins et al., 1993).

En 1990, le Conference Board du Canada a publié une étude menée auprès de 7 000 employés des secteurs public et privé (MacBride-King, 1990a). On y concluait qu'un employé sur cinq tenait la conciliation de ses différents rôles pour « difficile » et « très difficile ». Près de quatre employés sur cinq ont indiqué qu'ils éprouvaient du stress ou de l'anxiété à l'égard de la gestion de la double tâche du travail et de la famille, et plus du quart ont mentionné qu'ils ressentaient « beaucoup de stress » et un « stress modéré ». Le sexe, la situation conjugale, le type et les responsabilités à l'égard des personnes à charge, la situation d'emploi du conjoint sont fonction du degré de stress qu'éprouvent les gens à composer avec des exigences variées. Un plus grand pourcentage de femmes que d'hommes ont rapporté qu'elles éprouvent du stress, et les femmes présentent deux fois plus de risques de rapporter des niveaux de stress plus élevés. Les personnes mariées, séparées, divorcées ou veuves étaient davantage susceptibles de rapporter du stress que les célibataires. S'il y a des responsabilités supplémentaires à la maison, peu importe que le parent ait un jeune enfant, cette situation est considérée comme un facteur déterminant de stress. Bien que les familles tant monoparentales que biparentales aient dit ressentir un certain stress de devoir concilier travail et famille, un pourcentage beaucoup plus important de familles monoparentales (54 %) dit éprouver « beaucoup » de stress ou « modérément » de stress que de familles biparentales (33 %).

Dans l'étude de Duxbury et de Higgins (1998) sur les travailleurs de la Saskatchewan, les auteurs ont examiné un certain nombre d'indicateurs de la santé mentale : stress lié à l'emploi, stress perçu, épuisement professionnel et dépression. Trente pour cent des travailleurs rapportent des degrés élevés de stress lié au travail, comparativement à 20 % des répondants qui rapportent des degrés de stress équivalents dans une étude nationale semblable, menée par Duxbury, Higgins et Lee en 1992-1993. Les gestionnaires et les professionnels sont beaucoup plus susceptibles d'éprouver des degrés élevés de stress lié au travail (Duxbury et Higgins, 1998). De plus, le degré de stress lié au travail est fonction de la souplesse du milieu de travail lui-même – quand les travailleurs ont des conditions de travail souples, ils ne sont que 22 % à éprouver du stress au travail, contre 42 % des travailleurs qui éprouveront un degré de stress élevé dans des conditions de travail peu souples (Duxbury et al., 1992b; Higgins et al., 1993).

Ces auteurs concluent que le degré de stress élevé lié au travail est associé à une santé mentale et physique déficiente, à un niveau de stress élevé dans la famille, à des conflits matrimoniaux, à une piètre exécution des rôles au travail et dans la famille, à une absence de motivation au travail et à une faible satisfaction au travail et à peu de dévouement envers l'organisation (Duxbury et al., 1992b; Higgins et al., 1993).

Il peut arriver que les personnes soumises à des facteurs de stress ne se perçoivent pas nécessairement elles-mêmes dans une situation stressante. Les ressources personnelles de chacun exercent une influence sur la façon de percevoir le milieu et de réagir aux facteurs de stress. Il y a moyen de faire face au stress efficacement, par exemple en modifiant le milieu stressant, et de se tourner vers les formes d'appui disponibles, au travail ou dans la famille, pour réduire les degrés de stress perçus et améliorer le bien-être. L'étude de Duxbury et Higgins, en 1998, rapportait que plus de 50 % des travailleurs se disaient fortement tendus. Les femmes et les employés occupant des postes non professionnels étaient davantage susceptibles d'éprouver des degrés élevés de tension. Alors que les professionnels disaient éprouver plus de stress lié aux responsabilités au travail, les non-professionnels *percevaient*, eux aussi, qu'ils avaient plus de stress lié à des facteurs tels que la mobilité de l'emploi à des degrés moindres et une plus grande instabilité dans l'emploi. Les degrés de tension plus élevés perçus par les femmes sont identiques à ceux que l'on retrouve dans la littérature antérieure sur la question de la prépondérance du débordement des rôles et de l'interférence et sur celle des responsabilités plus grandes que les femmes ont rapportées dans l'étude.

En 1998, Duxbury et Higgins ont également examiné les états dépressifs. Un tiers des répondants ont indiqué des états dépressifs élevés, 43 %, des états dépressifs modérés et 22 %, des états dépressifs faibles. Un échantillon rapporte que les femmes ont subi davantage d'états dépressifs que les hommes. Il en était de même pour les personnes occupant un emploi non professionnel, ce qui n'a rien d'étonnant, considérant que 71 % des emplois non professionnels étaient occupés par des femmes. Cette conclusion correspond aux indices élevés de stress, au débordement des rôles et à l'interférence qui caractérisent les travailleurs de ce groupe.

Le conflit travail-famille a des répercussions non seulement sur la santé mentale, mais aussi sur la santé physique. Une recherche américaine a démontré que cette dualité était un facteur important de troubles physiologiques tels que l'hypertension et le taux de cholestérol sérique, les troubles gastrointestinaux, les maladies cardiovasculaires, les allergies et les migraines (Schlussel et al., 1992). Il y a moins d'études sur la question au Canada. Dans l'étude menée en Saskatchewan, les travailleurs aux prises avec ce conflit avaient également tendance à indiquer un état de santé plus faible et à avoir consulté leur médecin dans les trois mois précédant l'étude (Duxbury et Higgins, 1998). En 1999, Brisson et al. ont conclu que la combinaison d'un degré élevé de stress au travail et des responsabilités liées à l'éducation des enfants entraînait une plus grande incidence d'hypertension chez les femmes.

5.2.2 Incidence sur les femmes

Les études ont corroboré à plusieurs reprises que les femmes sont davantage susceptibles de connaître le conflit travail-famille que les hommes – en particulier le débordement d'un rôle sur l'autre, l'interférence entre le travail et la famille et l'interférence entre la famille le travail. Le sexe est non seulement une variable dans les sources de ce conflit, mais il influence la façon dont ce conflit est perçu, les aptitudes à faire face et à résoudre les problèmes et la façon dont le conflit se manifeste (Higgins et al., 1994). Cette situation est attribuable à plusieurs facteurs, notamment au fait que les femmes continuent de se consacrer au travail rémunéré et non rémunéré davantage que les hommes et au fait que les attentes à l'égard du rôle premier

des femmes est de s'occuper de la famille et de la maison (Davies et McAlpine, 1998; Greenhaus et Beutell, 1985; Gutek et al., 1991). La situation de conflit semble également fonction de la nature des exigences auxquelles les femmes font face à la maison et au travail, de la maîtrise qu'elles exercent à cet égard (Karasek, 1979) et du fait d'être parents uniques ou non.

Toutes les recherches ne s'entendent pas sur l'importance du sexe, toutefois, lorsqu'on parle du stress, des états dépressifs et du conflit travail-famille. Par exemple, l'étude de Frone et al. (1996) insiste sur le fait que les pères et les mères présentent tous deux des états dépressifs, une mauvaise santé et font abus d'alcool lorsque le travail interfère avec leur famille et que leur famille interfère avec leur travail. Les conclusions de ces études allèguent que les femmes sont davantage marquées par l'interférence du travail avec la famille, alors que les hommes le sont davantage par l'interférence de la famille avec le travail (Frone et al., 1996; Loscocco, 1997). Cet aspect rejoint les recherches qui concluent que le conflit travail et famille tend à avoir un sens différent selon que l'on soit un homme ou une femme. En effet, les hommes et les femmes semblent avoir des points de vue différents à l'égard du conflit travail-parent (sur l'importance de consacrer plus de temps aux enfants, par exemple) et de leur propre efficacité en tant que parents et époux (Simon, 1995).

5.2.3 Incidence des tâches de soignant

Une mauvaise santé mentale et physique n'est pas uniquement le fait des travailleurs qui doivent concilier travail et famille. Une autre partie de la recherche fait ressortir le lien existant entre les symptômes tels que la dépression et le travail de soignant. Les femmes qui jouent un rôle intensif de soignante (c'est-à-dire les mères célibataires) sont sujettes à avoir une mauvaise santé (Guberman, 1988; Schofield et al., 1997; Stephens et al., 1997). Par contre, les femmes qui sont sur le marché du travail rémunéré ont une meilleure santé. L'« effet du travailleur bien portant » a été recensé dans les recherches canadiennes et internationales (Davis et McAlpine, 1998; Haavio-Mannila, 1986; Lennon et Rosenfield, 1992; Reviere et Eberstein, 1992; Ross et al., 1990; Simon, 1995). Ces travaux donnent à penser que les femmes qui sont sur le marché du travail rémunéré peuvent aussi bien être sujettes à avoir une mauvaise santé physique et mentale occasionnée par l'effort pour arriver à équilibrer travail et famille, mais que dans l'ensemble, elles jouissent d'une meilleure santé à long terme que celles qui n'ont pas de travail rémunéré. D'après une étude longitudinale récente menée en Ontario, les mères à la maison mariées ou non rapportent plus de symptômes de dépression que leurs homologues qui doivent concilier les exigences du travail et celles, très lourdes, de la famille. Cela est vrai également des mères mariées qui se disent « femme au foyer » par rapport à celles qui se disent sans emploi. Les femmes au travail signalent des taux grandement moins élevés d'état dépressif et de détresse que les femmes à la maison ou qui sont sans emploi. Parmi les femmes célibataires, les taux les plus élevés se trouvent chez celles qui se définissent comme des ménagères. Chez les femmes mariées, les signes de détresse sont les plus élevés parmi celles qui se définissent comme sans emploi (Davis et McAlpine, 1998).

5.2.4 Contrôle individuel

La littérature démontre que le conflit n'émane pas seulement des particularités individuelles, il est aussi associé à des exigences liées au travail et à la famille et à l'aptitude des individus à maîtriser ces exigences.

En conséquence, les travailleurs qui occupent un emploi atypique et qui travaillent à bas salaire sont davantage exposés à ce conflit et à ses effets négatifs que ceux qui sont hautement qualifiés et qui ont des emplois sûrs financièrement.

L'influence déterminante qu'exerce un individu sur ses activités au travail, à la maison et au sein de la collectivité est désignée comme importante dans la plupart de ces travaux. La recherche de Karasek (1979) laisse supposer que les degrés de stress chez les travailleurs sont en relation avec la quantité des exigences auxquelles ils doivent satisfaire et la qualité de l'influence qu'ils croient exercer à l'égard de ces demandes. Dans son étude, « modèle de maîtrise à l'égard des exigences du travail perçues », Karasek avance que deux situations seraient des facteurs de stress : l'une où les exigences à l'égard des employés seraient élevées, mais où les aptitudes de ceux-ci à y faire face ne seraient pas à la hauteur; l'autre où les exigences du travail seraient peu élevées, mais où l'emploi n'offrirait pas de possibilité d'avancement. En fait, les employés peuvent faire face aux exigences du travail et de la famille s'ils ont les ressources et la possibilité d'y apporter des changements (Karasek, tel que cité dans Duxbury et Higgins, 1998). La possibilité de pouvoir choisir le moment de l'emploi ou ce qui a trait à la garde des enfants, par exemple, favorise le bien-être individuel, alors que l'absence de ce type de pouvoir est davantage reconnu comme un facteur de piètre santé mentale et physique (Duxbury et al., 1994; Lennon et Rosenfield, 1992). Davies et McAlpine (1998) concluent qu'il y a un fort lien de renforcement négatif entre la qualité du pouvoir perçue et la détresse de sorte que plus l'impression de pouvoir est grande, moins il y aura de signes de détresse.

Comme il fallait s'y attendre, le degré de pouvoir que les gens exercent dans leur vie est en étroite relation avec les ressources qui sont à leur disposition dans leur milieu. Les gestionnaires ou les employés qui ont une meilleure instruction ont tendance à avoir un plus grand pouvoir dans leur vie professionnelle que les non-professionnels et les travailleurs manuels. Bien que ces postes de commande soient très exigeants, les gens qui les occupent sont en bonne position pour négocier leurs conditions de travail. L'impression de pouvoir à l'égard du travail a un effet tampon et réduit les répercussions négatives du conflit travail-famille (Bond et al., 1997; Voydanoff, 1988b). L'expression du pouvoir absolu est certainement de pouvoir quitter un emploi devenu insoutenable pour un autre. Par contre, ceux qui possèdent peu de sécurité financière ne peuvent pas toujours exercer le privilège de quitter leur emploi.

Le pouvoir n'est pas uniquement réservé au milieu de travail. L'aptitude à exercer des choix dans la vie privée et même au-delà est profitable et donnera un meilleur équilibre dans la dualité travail-famille. Dans le même ordre d'idées, cette capacité d'exercer des choix est puisée à même les ressources individuelles et familiales : le temps, l'argent et le pouvoir. Une femme qui bénéficie d'un revenu est en meilleure position pour négocier un partage plus équitable des tâches ménagères ou d'avoir voix au chapitre dans les décisions du ménage (Hertz, 1986; McFarlane et al., 1998; Pahl, 1989). Une famille ayant une certaine sécurité financière peut se permettre des ressources supplémentaires en soins à domicile pour un parent plus âgé. C'est précisément ce type de négociations parmi et entre les individus, les membres d'une famille et le travail que nous avons besoin de connaître davantage. Comment s'y prennent-ils pour négocier cet équilibre entre le travail et la famille? Quelles ressources doivent-ils mobiliser? Quelles sont les contraintes auxquelles ils font face?

5.2.5 Perspectives d'emploi et de développement personnel

Comme nous venons de le voir dans l'examen de la question qui précède, les grandes tensions entre le travail et la famille surviennent souvent au détriment de la santé et du bien-être des gens de différentes façons. De plus, ce conflit peut entraîner des répercussions énormes sur les perspectives d'emploi et le développement personnel. Les employés qui assument de lourdes responsabilités liées à la garde de personnes à charge se disent souvent limités dans leurs aspirations professionnelles en raison de leur manque de disponibilité pour prendre part à des activités qui feraient avancer leur carrière, comme acquérir de la formation liée au travail après les heures de travail, ou réaliser des projets ou faire des heures supplémentaires, ou encore effectuer des voyages d'affaires ou même accepter des promotions. D'après une enquête du Conference Board du Canada, près du tiers des répondants se disent limités dans leur avancement professionnel en raison de leurs responsabilités familiales (MacBride-King, 1990b).

De même, une étude du Réseau canadien de recherche sur le vieillissement (1993) a trouvé que les répondants se considèrent cinq à sept fois plus pénalisés sur le plan de l'avancement professionnel à cause de leur rôle de pourvoyeurs de soins. Ils vont même jusqu'à dire qu'en raison de cette responsabilité ils ont moins de temps pour eux-mêmes, de sorte qu'ils consacrent moins de temps à réaliser des activités bénévoles et des activités de loisir, à parfaire leur formation, à entretenir des relations sociales, à s'occuper du ménage et à dormir.

5.1 Incidence du conflit travail-famille sur la santé et le bien-être de la famille

Les répercussions du conflit travail-famille ne se limitent pas seulement aux travailleurs qui se démènent pour répondre à des exigences où il y a conflit entre leur disponibilité et leurs réserves d'énergie. Les longues heures passées au travail ont une incidence non seulement sur le reste de la famille, mais aussi sur l'employeur et les autres membres de la collectivité.

Par surcroît, cette situation ne touche pas les familles et les ménages au même titre. Ainsi, le conflit travail-famille dans une famille monoparentale diffèrera du conflit dans une famille biparentale. De même, l'impression et l'expérience du conflit dans les familles où il y a une répartition rigoureuse des tâches selon les sexes se distingueront d'une famille où les hommes assument une plus grande part des travaux ménagers et des soins. Cela dit, quatre enjeux déterminants touchent toutes les familles :

- Le conflit travail-famille affecte les relations conjugales et familiales.
- La participation des femmes au marché du travail rémunéré a amené les hommes à assumer de plus grandes responsabilités dans le travail non rémunéré. Cependant, les femmes continuent d'être davantage responsables des travaux ménagers et des soins.
- Les nouvelles recherches au Canada démontrent qu'une des conditions importantes pour qu'un enfant se développe sainement est la disponibilité de soins de qualité plutôt que la situation professionnelle de la mère.

- Bien que la qualité des soins aux personnes à charge soit un enjeu important dans toutes les familles, ce l'est particulièrement dans les familles qui se démènent pour joindre les deux bouts.

5.3.1 Relations conjugales et familiales

Les grandes tensions entre le travail et la famille nuisent à une vie familiale et conjugale satisfaisante. Les recherches montrent que le travail risque d'interférer davantage avec la famille que l'inverse.

Ce sont les membres de la famille et la famille en tant qu'entité qui paient le prix des exigences conflictuelles du travail et de la famille. Pour toutes sortes de raisons, les travailleurs sacrifient davantage les heures passées en famille pour pouvoir répondre aux exigences du travail, en particulier dans les cas de précarité dans l'emploi. Comme il fallait s'y attendre, la nature de ce conflit a des répercussions sur les relations familiales et conjugales (Frone et Rice, 1987; Lambert, 1990; Matthews et al., 1996; Sears et Galambos, 1992).

Dans leur étude, Duxbury et Higgins (1998) rapportent que 4 travailleurs sur 10 déclarent que les exigences de leur travail ont souvent eu des effets (négatifs) sur les heures passées en compagnie de leur époux ou épouse ou leur conjoint ou conjointe et de leurs enfants. Les gestionnaires et les parents indiquent davantage de débordement du travail dans la famille, comme le laisse entendre le manque de temps à consacrer à l'époux ou épouse ou au conjoint ou conjointe, aux enfants, aux loisirs et au bénévolat. Ces conclusions sont appuyées par l'Enquête sociale générale de 1992 dans laquelle 32 % (égale proportion d'hommes et de femmes) se disaient préoccupés par le manque de temps passé en compagnie de leur famille et amis (Frederick, 1993 : 7).

La recherche de Duxbury et Higgins (1998) et d'autres recherches soulignent à quel point le travail interfère avec la famille. En réalité, plusieurs études montrent que le travail tend à interférer avec la famille beaucoup plus fréquemment que l'inverse. (Frone et al., 1992; Leiter et Durup, 1996; Pleck, 1979). Loscocco (1997) confirme que c'est particulièrement le cas chez les femmes. Mises ensemble, ces conclusions confirment l'importance de bien distinguer l'interférence du travail avec la famille et de la famille avec le travail lorsqu'on examine l'interrelation du travail et de la famille (Frone et al., 1997). Cette distinction a une incidence sur les politiques et l'élaboration des programmes.

5.3.2 Heures consacrées aux tâches rémunérées et à celles non rémunérées

L'étendue du conflit concernant la répartition des tâches à la maison est un autre aspect intéressant à propos des relations intrafamiliales qui a été examiné dans la documentation sur la question. Bien qu'il soit évident que les femmes dans des familles où les deux conjoints travaillent consacrent plus de temps à la fois à la maison et au travail, les hommes, pour leur part, commencent aussi à passer davantage de temps à prendre soin des enfants, selon l'information fournie sur l'usage du temps. Les hommes sont aussi susceptibles que les femmes d'indiquer que les exigences du travail interfèrent avec leur vie familiale (Duxbury et Higgins, 1996).

Alors que bon nombre d'hommes sont en train de changer leurs habitudes à l'égard des travaux ménagers, ils ne le font pas nécessairement de bon gré. Les recherches menées au Canada laissent entendre que les hommes sont plus enclins que les femmes à dire que le travail a des effets négatifs sur le partage des responsabilités familiales; les femmes, quant à elles, ont davantage l'impression que leur situation au travail a un effet positif sur le partage des responsabilités familiales. (Duxbury et Higgins, 1998; McFarlane et al., 1998). Ces conclusions suggèrent qu'un groupe d'hommes (d'ordinaire ceux qui ont poursuivi leur carrière sans l'entrave des responsabilités à l'égard de l'éducation des enfants et de l'entretien ménager) peuvent considérer le fait d'une meilleure répartition des travaux ménagers comme un effet négatif ou une source de tension (voir Frone et Rice, 1987). De leur côté, les femmes envisagent le conflit travail-famille comme un moyen positif d'en venir à une meilleure entente à l'égard du partage des tâches ménagères et du soin à donner aux enfants. Les autres situations à cet effet sont clairement liées à l'attitude culturelle à l'égard de la division du travail selon les sexes et de l'équilibre relatif entre le pouvoir et les responsabilités à l'intérieur de chaque relation particulière (Coontz et Parson, 1997). Cela dit, il a été démontré qu'une meilleure répartition des travaux ménagers et des soins aux enfants, en plus de l'aide du conjoint ou de la conjointe, allège les effets négatifs du conflit travail-famille et l'adaptation conjugale (Burley, 1995; Hochsfield, 1989).

5.3.3 Incidence sur les enfants

Alors que plusieurs études ont examiné les conséquences du conflit travail-famille sur les travailleurs et les employeurs, on porte maintenant une attention plus grande sur les répercussions chez les enfants. À cet effet, le travail peut être néfaste au bien-être de l'enfant. Le fait, pour un enfant, de vivre dans la pauvreté a sans aucun doute des effets négatifs. De plus, les recherches indiquent qu'il est important que les parents consacrent du temps à leurs enfants afin de les entourer du soutien émotionnel et social nécessaire à leur sain développement (Hochschild, 1997; Mackin, 1997; Mattox, 1991).

Avec l'avènement des femmes sur le marché du travail, le débat sur le développement de l'enfant est devenu un sujet brûlant d'actualité. Une grande partie de cette étude insiste sur la question contestée des mères sur le marché du travail. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'Enquête générale sociale de 1994-1995 révèle que 59 % des hommes et 51 % des femmes se disent « d'accord » ou « fortement d'accord » sur le fait qu'un enfant d'âge préscolaire est susceptible de souffrir parce que ses deux parents travaillent. En même temps, 59 % des hommes et 67 % des femmes se disent « d'accord » ou « fortement d'accord » qu'une mère au travail peut établir avec son enfant une relation chaleureuse et solide aussi bien qu'une mère qui ne travaille pas (Ghalam, 1997 : 16).

Alors que diverses études ont examiné les répercussions du travail des mères sur les enfants, peu se sont penchées sur les répercussions du travail du père. Cela semble suggérer que la présence des femmes sur le marché du travail serait fondamentalement contre nature, alors qu'elle est devenue une nécessité économique et une réalité dans la plupart des familles.

Au Canada, une nouvelle recherche fondée sur l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes corrobore à nouveau les travaux qui soulignent l'importance pour les parents de consacrer du temps de qualité à leurs enfants. Les enfants qui sont très bien entourés par leurs parents présentent moins de troubles de comportement et de difficultés d'apprentissage à l'école. Cependant, il n'y a *pas* de lien significatif entre l'engagement des parents envers leurs enfants et la situation d'emploi de la mère (quoiqu'il semble que ce soit rattaché à l'âge de l'enfant) (Cook et Willms, 1998 : 2). En conséquence, l'enjeu qui se pose pour l'enfant est de recevoir des soins de *qualité* – à la maison et ailleurs, à la garderie, par exemple. Les études ont montré que plus on accordera des soins de qualité à l'enfant, meilleur sera son développement à l'égard de ses habiletés langagières, cognitives et sociales; les bénéfices qu'en tirent les enfants de famille à faible revenu sont particulièrement remarquables (Kohen et Hertzman, 1998 : 1).

Cela ne signifie pas que la question des parents au travail n'est pas un sujet préoccupant à l'égard du développement de l'enfant. Le travail rémunéré en soi n'aboutit pas nécessairement à des effets négatifs chez l'enfant. Cependant, le stress occasionné par l'équilibre du travail et de la famille (le manque d'argent et le manque de temps) affectera les enfants (Hochschild, 1997). Il est clair qu'il y aura plus de risques d'effets négatifs chez un enfant vivant dans une famille où l'un ou les deux parents sont sans emploi, par exemple, et ce, même si l'un des deux parents reste à la maison à plein temps. Un enfant qui grandit dans une famille ne pouvant se permettre des services de garde fiables et sûrs peut connaître aussi des difficultés dans son développement. La recherche est concluante sur le fait qu'aujourd'hui les familles ont besoin d'aide pour trouver l'équilibre face à ces exigences et élever leurs enfants dans un environnement sain et sécuritaire et où ils seront entourés d'affection.

5.3.4 Soins des personnes à charge

Prodiguer aux siens des soins de qualité fait partie du défi travail-famille. En réalité, les gens sont incapables de se présenter au travail et de se concentrer sur leurs tâches à moins que leurs enfants ne soient bien entourés. La difficulté de s'occuper des siens n'est pas réservée uniquement aux familles qui travaillent; c'est davantage une question d'affaires, comme ces employés qui éprouvent les plus grandes difficultés sont ceux qui ont le taux d'absentéisme et d'interruption de travail le plus élevé (Johnson, 1994; MacBride-King, 1990a). Une étude canadienne a conclu que le fait de s'occuper des personnes âgées occasionnait une grande interférence avec le travail, en particulier pour les femmes. Parmi celles-ci, l'interférence de la famille avec le travail se traduisait par un sentiment d'insatisfaction au travail et de l'absentéisme; chez les hommes, cela était en lien avec les coûts de l'emploi et l'absentéisme (Gignac et al., 1996).

En 1990, Galinsky et Stein indiquent quatre sources de stress en rapport avec les services de soins aux enfants et aux personnes à charge en général : 1) ces services de soins sont difficiles à trouver; 2) certains services sont plus satisfaisants que d'autres; 3) les employés sont souvent obligés de recourir à un ensemble de mesures disparates souvent peu fiables; 4) ces soins sont coûteux et placent les familles dans des difficultés financières qui provoquent de grandes tensions. Toutes ces sources de stress se sont combinées récemment, tandis que les programmes sociaux et les services ont été la cible de restrictions budgétaires ou n'ont pas suivi le rythme de la demande croissante.

Certains signes montrent que les familles doivent se démener pour trouver de bons services de garde pour leurs enfants et leurs aînés. Les données disponibles indiquent que l'offre des services à l'enfance est insatisfaisante au Canada et ne répond pas aux besoins des familles qui ont des enfants d'âge préscolaire ou scolaire. Dans le même ordre d'idées, les familles ont de la difficulté à trouver des services aux aînés au sein de la collectivité – particulièrement si les membres de la famille vivent éloignés les uns des autres, comme c'est souvent le cas (MacBride-King, 1990a). En somme, la plupart des employés qui procurent des soins à des personnes à charge ont l'impression de n'avoir que peu de pouvoir sur la garde des personnes à charge. En 1998, Duxbury et Higgins ont constaté que les familles se débattaient contre les coûts des services de garde et étaient particulièrement mises à l'épreuve quand venait le temps de trouver des services de garde d'urgence, surtout dans les petites collectivités. Les services de garde pour les personnes à charge sont une source de stress permanente dans la vie des parents qui travaillent et l'un des facteurs clés dans le degré de satisfaction au travail, dans la famille et dans la vie. Cela est d'autant plus vrai chez les femmes (Burke, 1988).

4.1 Interaction entre le conflit travail-famille et la collectivité

Les études portant sur le soutien communautaire sont mal documentées dans la présente recherche sur la question du travail et de la famille, à l'exception des services particuliers comme les services de garde à l'enfance et des personnes âgées. L'étude de la documentation a révélé les conclusions suivantes :

- Le soutien social est très important.
- Les familles ont besoin du soutien de la collectivité pour composer avec les exigences du travail et de la famille. Les réductions récentes dans les programmes financés par les fonds publics ont transféré davantage de responsabilités aux familles et ont aggravé les difficultés à concrétiser l'aide nécessaire.
- D'autres formes de participation à la vie communautaire, notamment les activités de loisir et le bénévolat, sont également touchées au moment d'établir un équilibre entre le travail et la famille.

3.0.1 Le soutien social

Le soutien social à la maison, au travail, de la part des amis et de la famille élargie entraîne un meilleur état de santé et de bien-être, un fonctionnement de la famille plus sain, un meilleur rendement de l'employé et une réduction de l'incidence du conflit travail-famille. Les individus et les familles font appel à leur famille élargie et à leurs amis pour obtenir l'aide dont ils ont besoin dans leur vie personnelle et professionnelle. Cette aide des proches est précieuse, car elle est une source directe de santé et de bien-être et sert d'effet tampon contre les effets négatifs des obligations liées aux soins à prodiguer, au travail et à la famille (Cohen et Wills, 1995; Hobfoll, 1988; Lechner, 1993).

En regardant de près les études portant sur le travail et la famille, les recherches récentes montrent que le soutien social constitue une valeur aussi bien au travail que dans la famille. Par exemple, un questionnaire compréhensif aura pour effet de réduire l'intensité du conflit travail- famille (MacBride-King, 1990b). De même, l'aide du conjoint ou de la conjointe et des autres membres de la famille atténue le conflit travail-famille (Adams et al., 1996). Pendant que le débat se poursuit sur la nature du lien qui existe entre les bienfaits du soutien social et une meilleure maîtrise du stress, des études variées ont conclu que les divers réseaux de soutien social favorisent le mieux-être (McMullin et Marshall, 1996). Les femmes en particulier se servent de leur réseau social à la maison et au travail comme d'une stratégie pour composer avec ce conflit (Greenglass, 1993).

3.0.2 Le soutien de la collectivité

La disponibilité et la qualité du soutien communautaire, y compris les services de garde des personnes à charge, sont indispensables aux familles qui s'efforcent de concilier les exigences du travail, de leur famille et de leur collectivité. Les tendances sociales, économiques et gouvernementales actuelles ont suscité d'énormes pressions dans le secteur de la collectivité et, par surcroît, sur les familles qui se fient à ces soutiens. Les besoins en services d'aide n'ont jamais été aussi criants, selon les travailleurs communautaires et les agents de planification sur le terrain, alors que les compressions budgétaires à tous les paliers de gouvernement ont entraîné une réduction d'échelle et la consolidation des programmes de soutien communautaires – des activités récréatives pour les enfants aux programmes de jour pour les adultes et au transport en commun. La santé et la viabilité des collectivités sont des sujets de préoccupation pour le monde des affaires – directement, car elles influent sur la base de l'activité économique et, indirectement, car elles ont une incidence sur le bien-être des travailleurs et des familles.

Il y a encore peu d'études menées sur les répercussions auprès des familles canadiennes des compressions budgétaires dans les programmes sociaux. Les familles, jusqu'à maintenant, ont assumé la plus grande part des responsabilités à l'égard des travaux ménagers et du soin des personnes à charge; cependant, les frontières entre la vie privée et publique ont changé. Même s'il y a un besoin évident d'établir un lien entre les « sphères distinctes » que sont le monde du travail, la famille et la collectivité, ces réalités renforcent au contraire ces distinctions.

Les études qui examinent la restructuration des services de santé et des services sociaux soulignent l'incidence de ces tendances principalement chez les femmes qui sont perçues au travail comme des aidantes officielles et dans la famille comme des aidantes naturelles. Une étude sur la restructuration des soins de santé au Québec conclut que le transfert des responsabilités des soins des patients de l'hôpital à la maison a résulté en un accroissement des responsabilités pour les parents ou les proches, dont la majorité sont des femmes. Ces aidants naturels doivent donner une gamme de plus en plus complexe et variée de traitements. Ce transfert des responsabilité a des répercussions tant sur leur sécurité financière, leur santé et leur bien-être général (stress, anxiété, insécurité et épuisement) que sur leur vie personnelle, familiale et professionnelle. La restructuration et les compressions ont également eu des conséquences directes sur la qualité des soins fournis. Les soignants sont débordés et les proches des patients ne sont pas toujours qualifiés ou en mesure de donner les soins appropriés (Côté et al., 1998; Coyte et McKeever, 1999). Étant donné que la population vieillit et vit plus longtemps, les besoins en soins pour les personnes à charge

augmentent. Parallèlement, les heures passées au travail ont augmenté; les familles ont donc besoin de plus d'aide, plutôt que de moins d'aide, pour pouvoir équilibrer le travail et la famille.

3.0.3 Autres formes de participation à la vie communautaire

La plupart des travaux portant sur la famille et le travail se concentrent sur les préoccupations que soulève le travail rémunéré et le travail à la maison. Pourtant, les responsabilités non liées au travail prennent différentes formes. Le conflit travail-famille peut surgir lorsqu'il y a conflit entre les exigences du travail rémunéré et celles des activités bénévoles, des activités de loisir et même des amis.

À lire la documentation sur le travail et la famille, on a l'impression que les gens ne font que des allers-retours entre la maison et le bureau, comme sur un tapis roulant sans fin. Pourtant, ils ont une vie en dehors du travail, des amis, de la famille élargie, des activités communautaires, des loisirs et des distractions. Non seulement le conflit travail-famille a-t-il des répercussions dans le monde de la famille et celui du travail, mais il en a aussi sur les amis et la vie communautaire. Les exigences de la vie communautaire peuvent être une source de conflit (débordement des rôles l'un sur l'autre, interférence de la collectivité avec le travail et avec la famille) et, plus souvent qu'autrement on sacrifiera les obligations de la vie communautaire lorsqu'on est soumis au stress et au manque de temps.

Un récent sondage canadien portant sur le bénévolat indique que le pourcentage de Canadiens qui s'adonnent au bénévolat a augmenté légèrement au cours des dix dernières années, alors que le nombre d'heures qui y sont consacrées a diminué (Hall et al., 1998). Il y a eu peu de recherches à ce sujet, mais la présente enquête et des renseignements non scientifiques révèlent que les gens ont tendance à réduire leurs activités sociales, leurs loisirs et leurs activités communautaires pour mieux composer avec les exigences élevées du conflit travail-famille (Frederick, 1993; Duxbury et Higgins, 1998). Les gens cessent de fréquenter le gymnase ou ne voient tout simplement plus leurs amis aussi souvent qu'ils le voudraient. Cet état de fait engendre des conséquences pour ce qui est du soutien social, de la santé et du bien-être des gens touchés. Les conséquences vont plus loin et se répercutent également sur les groupes communautaires, tels que les équipes sportives ou les banques d'alimentation locales, qui dépendent des bénévoles pour fonctionner. Le conflit travail-famille crée un cercle vicieux : les gens doivent délaisser les activités communautaires et leurs amis afin de répondre aux lourdes exigences de leur travail et de leur famille, ce qui, en retour, les dépouille du soutien dont ils auraient besoin non seulement pour équilibrer le travail et la famille, mais pour mener une vie saine et heureuse. Les répercussions du conflit travail-famille sur la collectivité exige davantage de recherche.

1.06 Résumé

L'examen de la documentation arrive à la conclusion que les enjeux émanant du défi travail-famille ont été le point de mire de la recherche canadienne au cours de la dernière décennie. La documentation confirme qu'il s'agit d'un enjeu important dans la vie des Canadiens et tend à prouver qu'il le restera au tournant du vingt et unième siècle.

Au Canada, les recherches des dix dernières années se sont concentrées sur les aspects suivants :

- le contexte économique et social et, à un degré moindre, celui du gouvernement à l'égard du conflit travail-famille;
- l'étendue des enjeux en rapport avec le travail et la famille;
- les répercussions du défi travail-famille sur le stress;
- les répercussions du défi travail-famille sur la santé, le bien-être en relation avec les individus et la famille;
- l'interaction du travail, de la famille et de la collectivité.

La plupart des recherches menées au Canada se concentrent sur le contexte du défi travail-famille et sur l'étendue du problème. La plupart des résultats issus des études ont examiné le stress; peu ont évalué son incidence sur la santé et le bien-être, et moins encore ont étudié l'action réciproque avec la collectivité.

Par ailleurs, la plupart des recherches sur le travail et la famille ont considéré les sphères du travail et de la famille de manière isolée, comme deux entités distinctes. On les a étudiées et analysées séparément. Il y a encore moins de travaux qui ont examiné et exploré la nature et l'importance du lien entre le travail et la famille et de quelle façon les obligations du monde du travail et les relations familiales interagissent et influent les unes sur les autres. Ce type d'analyse sera de plus en plus important dans la conception des politiques et des programmes gouvernementaux afin de favoriser un mieux-être individuel et social en ce qui a trait aux obligations souvent conflictuelles du travail et de la famille.

La documentation s'étend sur les aspects économiques et sociaux de même que sur le contexte gouvernemental pour la question du défi travail-famille. Des changements importants sont survenus depuis dix ans en ce qui concerne la participation des Canadiens à la population active, l'économie canadienne, les données démographiques sur la population et le rôle du gouvernement.

La main-d'œuvre canadienne a changé énormément. L'une des tendances les plus marquantes a été l'avènement massif et croissant des femmes, y compris les mères, sur le marché du travail, ce qui a sans doute été l'une des sources les plus importantes du conflit travail-famille. De plus, il y a eu également des changements significatifs dans l'économie canadienne. On note également une hausse des formes d'emploi non conformes aux normes et des emplois à temps partiel, temporaires et à forfait, en particulier chez les femmes. Cette situation a des répercussions sur les avantages. Finalement, les heures de travail sont devenues polarisées – d'un côté, les travailleurs à plein temps qui font des heures de plus en plus longues, et de l'autre, les travailleurs à temps partiel qui font de moins en moins d'heures.

Quelle en a été la conséquence sur le revenu des familles? Le revenu réel a chuté. Le taux de pauvreté est demeuré très élevé et la pauvreté des enfants a augmenté. La pauvreté est en hausse chez les jeunes familles ayant des enfants, alors qu'elle a diminué chez les personnes âgées. Le revenu des femmes est devenu nécessaire pour assurer la sécurité financière de la famille.

La structure familiale change également. La famille où les deux conjoints travaillent est devenue la norme – en 1994, 70 % des couples ayant des enfants de moins de 7 ans travaillaient tous les deux. La taille de la famille a diminué à cause de la baisse du taux de fécondité. La population canadienne vieillit. De plus, les Canadiens se déplacent davantage, de sorte que les membres d'une famille sont souvent dispersés à la grandeur du pays. Ce fait augmente les besoins de soins pour les personnes à charge dans les familles, ce qui entraîne des répercussions sur la vie au travail. Les changements d'orientation au sein du gouvernement ont également aggravé la situation. La demande en soins pour les personnes à charge a augmenté brusquement, alors que la portée des programmes gouvernementaux a été réduite considérablement. Les familles sont appelées à assumer davantage de responsabilités à l'égard des personnes à leur charge.

Dans la société canadienne, les femmes, en dépit de leur participation à la population active, assument la plus grande part de responsabilités pour ce qui est des travaux ménagers et des soins à donner. L'opinion publique est ambivalente en ce qui a trait au rôle des femmes – la majorité pense que les femmes devraient contribuer au revenu familial, alors que la moitié croit que les couples dont les deux conjoints travaillent nuisent au développement de l'enfant d'âge préscolaire.

Quelles sont les conséquences de tous ces changements? Un certain nombre d'études menées au Canada révèlent que les Canadiens ont de la difficulté à équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle. Par exemple, le Conference Board du Canada conclut que presque les deux tiers des employés trouvent passablement difficile de devoir concilier tous ces rôles. Un employé sur cinq affirme que c'est « difficile » ou « très difficile » (MacBride-King, 1990a). Un autre sondage conclut que 40 % des mères au travail et 25 % des pères au travail ont vécu le conflit travail-famille à un degré élevé, et la moitié des parents rapportent qu'ils ont de la difficulté à gérer leur vie familiale (Duxbury et Higgins, 1996; Duxbury et al., 1994). Dans une étude plus récente portant sur plus de 5 000 travailleurs de la Saskatchewan, la moitié des répondants se sont dit « fortement débordés » – ils avaient trop à faire en trop peu de temps (Duxbury et Higgins, 1998).

La documentation recense un certain nombre de facteurs qui mènent au conflit travail-famille : les enfants, l'âge du plus jeune, le travail à plein temps par rapport au travail à temps partiel, la famille monoparentale, la sécurité financière de la famille et le type de services de garde.

Le nombre d'heures et l'horaire consacrés au travail et les exigences qui s'y rattachent sont étroitement liés au conflit travail-famille tout comme le genre d'emploi exercé par les parents. La recherche indique que ces facteurs ont une action réciproque et un effet cumulatif.

Quelles sont les conséquences du défi travail-famille sur les individus et les familles? Il s'est fait moins de recherches au Canada sur le lien entre le conflit travail-famille et ses effets. Le travail entrepris révèle cependant un certain nombre d'enjeux importants :

- Le conflit travail-famille est associé au stress. Les femmes sont davantage susceptibles de subir un degré élevé de stress. Un certain nombre de facteurs semblent atténuer le stress, notamment le soutien social et la pouvoir à l'égard des responsabilités au travail et dans la vie personnelle. Les travailleurs qui occupent des emplois non normalisés et moins bien rémunérés sont davantage exposés au stress que ceux qui sont éminemment qualifiés et qui occupent un emploi sûr sur le plan financier.
- Le conflit travail-famille est lié à une mauvaise santé mentale et physique. Il contribue à augmenter la dépression, à entraîner l'autosignalement d'une mauvaise santé, de fréquentes visites chez le médecin et une hausse des problèmes de santé physique tels que l'hypertension et les maladies cardiovasculaires consécutives au stress.
- Les femmes continuent de consacrer plus de temps que les hommes, au total, au travail et aux soins de la famille. Le temps qu'elles y consacrent est disproportionné comparativement au temps que les hommes y accordent. Il en résulte que les femmes éprouvent du stress à des degrés élevés et de la dépression en raison du conflit travail-famille. Cela est d'autant plus vrai si elles ont des enfants. Le stress ne vient pas uniquement des difficultés à équilibrer le travail et la famille. Les femmes subissent beaucoup de stress rattaché à leur rôle de pourvoyeuse de soins.
- Les grandes tensions qui émanent du conflit travail-famille ont un effet négatif sur les relations interpersonnelles et le degré de satisfaction dans les relations conjugales. La documentation note que les gens sont davantage enclins à empiéter sur le temps qu'ils consacraient normalement à leur famille pour satisfaire aux obligations du travail que l'inverse.
- Le conflit travail-famille a des répercussions négatives sur les perspectives d'emploi et d'avancement professionnel. De plus, les responsabilités liées aux personnes à charge affectent aussi les perspectives d'emploi.
- On étudie actuellement au Canada les conséquences de la problématique travail-famille sur les enfants. Les recherches indiquent que ce n'est pas le travail des parents comme tel qui importe, mais la qualité des soins apportés à l'enfant – c'est ce qui a une incidence sur le développement sain de l'enfant. Les lacunes à l'égard de la qualité des soins pour les personnes à charge demeurent un enjeu important dans toutes les familles, en particulier pour celles qui sont instables financièrement.
- Quel est le lien entre le conflit travail-famille et la collectivité? Cet aspect de la question a été beaucoup moins étudié au Canada. Les tendances sociales, économiques et gouvernementales mentionnées précédemment font pression sur les collectivités et les familles. L'examen de la documentation révèle ce qui suit :
- Le soutien social est important. On y associe maints effets positifs : une meilleure santé physique et mentale, un fonctionnement familial sain, un meilleur rendement chez les travailleurs et une baisse des tensions causées par le conflit travail-famille. Les gens peuvent trouver ce soutien dans leur milieu de travail et à la maison.

- Peu d'études ont porté sur les répercussions de la réduction des programmes sociaux sur les familles. Cependant, les études qui examinent ce problème constatent qu'en ces temps de compressions les responsabilités quant aux personnes à charge ont tendance à reposer sur les femmes. La disponibilité et la qualité des programmes sociaux dans la collectivité, y compris les services de garde des personnes à charge, sont indispensables aux familles qui s'efforcent de satisfaire aux exigences du travail et de la famille.
- Peu d'études examinent les répercussions du conflit travail-famille sur les loisirs et la participation à la vie communautaire. L'état de la recherche à cet égard semble indiquer que les Canadiens réduisent ces activités pour s'occuper de leur famille et de leur travail.

1.04 Sujets des recherches à venir

Historiquement, les écrits sur la famille et le travail ont eu tendance à traiter le monde du travail et celui de la famille comme si ces mondes étaient séparés et distincts; au demeurant, ils sont restés presque muets sur la question de la collectivité à la fois comme soutien social (c'est-à-dire la famille élargie, les amis) et comme source de services de soutien. Les recherches plus récentes tentent d'éliminer ces divisions en démontrant les liens de causalité et de conséquences entre le travail et la famille. Se fondant sur des études à petite et à grande échelle et sur des études de cas détaillées de travailleurs individuels, de familles et d'entreprises, ce travail fournit des pistes pour comprendre la vie de plus en plus complexe des Canadiens. Cependant, il y a des lacunes dans l'état des connaissances. Les sujets des recherches à venir sont présentées ci-après :

7.1 Profil sociodémographique

Il n'y a rien de neuf, de naturel ou d'inhérent dans le conflit travail-famille. Les familles, mais davantage les femmes, ont toujours conjugué le travail rémunéré et les soins. Cependant, on aurait besoin de mieux comprendre les écarts énormes entre les différentes façons dont les soins à la famille et les travaux ménagers se sont intégrés et ont alterné avec d'autres formes de travail. Bien que la recherche actuelle va de l'avant et décrit les expériences des hommes et des femmes à l'égard du travail et de la famille, nous avons besoin de plus d'information détaillée sur ces expériences, mais par groupes d'âge, par groupes ethniques et par groupes socioéconomiques.

- **L'âge :** Comment l'expérience du travail et de la famille évolue-t-elle dans un cycle de vie? Les expériences des jeunes travailleurs – ceux qui ont une plus grande prévalence de précarité d'emploi – diffèrent-elles de celles des travailleurs d'âge moyen? Les travailleurs plus âgés qui assument des

responsabilités à l'égard de leurs aînés ont-ils des besoins différents en ce qui a trait aux formes d'aide comparativement aux travailleurs qui ont de jeunes enfants?

- **Le groupe ethnique** : Comment l'expérience à l'égard de la conciliation du travail et de la famille varie-t-elle d'une culture à l'autre? Le conflit travail-famille a-t-il une prévalence parmi les divers groupes culturels? Comment cela se traduit-il? Comment les membres des minorités visibles composent-ils avec ce conflit? Quelles stratégies mettent-ils en pratique pour pouvoir composer avec les pressions que ce conflit occasionne?
- **Les groupes socioéconomiques** : Il y a d'importantes distinctions entre l'expérience d'un travailleur qui occupe un « emploi bien rémunéré » ou dans lequel il a une certaine flexibilité et un certain pouvoir sur la situation par rapport à l'expérience d'un travailleur qui occupe un « emploi sous payé » ou qui n'aurait pas ces avantages. Il est nécessaire de mener une recherche en ce sens pour donner une description détaillée des expériences qui concilient travail et famille aussi bien que des stratégies les mieux adaptées pour le résoudre.
- Quelles sont les conséquences de la hausse des formes d'emploi non conformes aux normes chez les travailleurs hautement qualifiés et chez ceux qui occupent des emplois plus marginaux? Est-ce que les gens plus instruits connaissent moins de conflits et de tension, ou si le manque d'instruction et les emplois sous payés combinés sont plus stressants?

7.2 Incidence sur la personne et la famille

7.2.1 Incidence sur la personne

La recherche par sondage a commencé à mettre en lumière les répercussions du conflit travail-famille sur la santé mentale et physique de la personne, sur une série d'effets sur l'emploi, comme la satisfaction au travail et le taux d'absentéisme de même que l'attitude à l'égard du travail et de la famille combinés. La prochaine recherche sur les conséquences de ce conflit sur la personne devrait s'attarder sur les différences et les similitudes de ces effets, tel que nous l'avons mentionné précédemment, c'est-à-dire selon le groupe d'âge, l'ethnie et la situation socioéconomique. De plus, nous devons suivre de près l'évolution des puissances économiques et sociales qui influencent les individus, les familles, le milieu de travail et les collectivités.

7.2.2 Incidence sur la famille

Mesurer l'incidence du conflit travail-famille sur les familles (tout comme sur le milieu de travail et la collectivité) est beaucoup plus difficile que d'en mesurer l'incidence sur les individus, compte tenu des limites des méthodologies existantes. Les effets des travaux ménagers ou du travail organisationnel sont, par définition, beaucoup plus complexes que les effets sur les individus et sont donc plus difficiles à isoler et à consulter. Ce fait souligne l'importance de mettre au point de nouveaux outils pour nous permettre de

comprendre la dynamique de la vie de famille et son action sur le travail. La recherche devrait porter sur les sujets suivants :

- **Répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré** : Comment les familles s'accommodent-elles des exigences conflictuelles qui émanent de la famille et du travail ou des membres d'une même famille? Comment se fait le partage des tâches entre les membres de la famille? Comment en arrive-t-on à ces décisions? Les ressources telles que le travail, l'argent, le temps et l'énergie sont-elles équitablement partagées à l'intérieur du ménage?
- **Pourvoyeur de soins** : Nous avons besoin d'en savoir plus à l'égard de l'interaction entre le travail consacré aux soins, les autres tâches domestiques et l'emploi. L'aide naturelle est considérée comme un travail très stressant par rapport à plusieurs autres types de travail rémunéré. Quels sont les aspects de ce travail de soignant qui entraînent des effets négatifs?
- **Transfert du travail consacré aux soins** : Les familles doivent assumer plus de responsabilités comme pourvoyeur de soins. Les familles ont-elles les capacités d'absorber ce surplus de responsabilités? Quelles en seront les conséquences à long terme, considérant que la tâche de pourvoyeur de soins et l'intimité des relations interpersonnelles sont de plus en plus interreliées?. Quels en seront les coûts sociaux : plus de stress, de violence familiale et d'épuisement chez les aidants?
- **Enfants** : Nous en savons encore trop peu sur les conséquences du conflit travail-famille sur les enfants. Comment la tendance générale, en ce qui a trait aux heures de plus en plus longues consacrées au travail, influe-t-elle sur le développement de l'enfant? Les conséquences à long terme, pour l'enfant, de grandir dans une famille à faible revenu sont-elles plus dommageables pour son développement? Comment l'enfant vit-il tous ces compromis? Est-il possible de déterminer pour les parents le meilleur équilibre possible à l'égard du travail et de la famille pour assurer un sain développement de l'enfant?

7.3 Interactions avec les collectivités

Les tendances sociales, économiques et gouvernementales actuelles ont toutes souligné le rôle indispensable des collectivités dans la vie des Canadiens, bien qu'ils aient à combiner la double tâche de l'emploi et de la famille. Malgré tout, nous en savons bien peu sur la corrélation entre la collectivité, la famille et le travail rémunéré, et plus particulièrement sur la dynamique de la vie communautaire et de son effet sur le conflit travail-famille. Ce secteur spécifique exige davantage d'étude, car il permettra de recueillir des informations essentielles à la conception des politiques et programmes sociaux.

- **Support social** : Peu d'études portent sur la quantité des services que d'aucuns procurent à d'autres gratuitement, dans la famille immédiate et élargie, dans le voisinage et dans la collectivité. On ne s'entend pas sur le contenu du partage des responsabilités entre la famille et les amis. Quel support social les gens reçoivent-ils ou développent-ils? à la maison ou au travail? dans la famille élargie? Quel type de services les gens recherchent-ils pour aider à équilibrer le travail, la famille et

la collectivité? Comment les gens envisagent-ils leurs responsabilités et celles des autres en regard des membres de leur famille, de la collectivité, des services des organismes privés et publics? Comment ces divers éléments interagissent-ils entre eux ? Est-ce qu'ils aggravent ou améliorent la problématique travail et famille?

Les programmes sociaux et le soutien communautaire : Les compressions budgétaires et le processus de restructuration dans la collectivité s'ajoutent au conflit travail-famille. Quelles sont les conséquences des compressions dans les programmes du gouvernement sur les individus, les familles et le milieu de travail? Le conflit travail-famille et le stress sont-ils exacerbés par le délestage des soins de santé qui s'est produit au détriment des familles? Quelles sont les collectivités qui ont le mieux réagi à la situation et qui se sont témoigné du soutien? Existe-t-il des normes de service minimales nécessaires au maintien d'une vie personnelle et professionnelle saine? Quels sont les coûts sociaux qu'entraînent la réduction des programmes sociaux et les services de soutien dans la collectivité?

Annexe 1 : Bases de données consultées

ABI – Inform - business and management
Répertoire canadien sur l'éducation
Institut canadien pour la publication de recherches avancées
Réseaux canadiens de recherches en politiques publiques
Carl Uncover – catalogue et services de livraison de documents
CBCA –Canadian Business and Current Affairs
CINAHL (Nursing and Allied Health)
Publications du Conference Board du Canada
EAI – Répertoire universitaire (interdisciplinaire)
Econolit
ERIC – éducation
Santé (politique)
Legaltrac
Medline
Microlog – Publications du gouvernement canadien
Oribis – Catalogue de l'Université d'Ottawa
PAIS – Service d'information des affaires publiques
Psyc–Info
Résumés analytiques de travail social; Psych-info
Sociofile
Publications de Statistique Canada
Swetscan – catalogue et service de livraison de documents du Conseil national de la recherche
Sites Web des gouvernements fédéral/provinciaux/territoriaux
Sites Web de Statistique Canada, de Santé Canada et de Développement des ressources humaines
Canada
Women's Resources International Geography

Incidence du défi travail-famille sur la santé : Revue de la littérature sur la recherche canadienne

OUVRAGES CITÉS :

Adams, G., L. King, et D. King. Relationship of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81: p. 411-420.

Akyeampong, E.B. *L'emploi et le revenu en perspective*. 1997, 9 (1): p. 48-52. 75-001F

Alvi, S. *Eldercare and the Workplace* (Report No. 150-95). Ottawa: Le Conference Board du Canada, 1995.

Bond, J., E. Galinsky et J. Swanberg . *The 1997 National Study of the Changing Workforce*. New York: Family and Work Institute, 1997.

Brisson, C., N. Laflamme et M. Vézina. Effect of family responsibilities and job strain on ambulatory blood pressure among white-collar women. *Psychosomatic Medicine*, 1999, 61(2): p. 205.

Bronneberg, E.A. The interactive effects of psychological involvement and time spent on work-family conflict and the impact of work-family conflict on job performance. *Dissertation Abstracts International*, 1996, 56(11): p. 4566-A.

Burke, R.J. Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior & Personality*, 1988, 3(4): 287-302.

Burley, K.A. Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 1995, 135(4): p. 483-497.

Campaign 2000, Toronto. *La pauvreté de l'enfance au Canada* : dépliant de rapport, 1998.

Canadian Aging Research Network. 1993. National Survey of Work and Family, 1992. The Work and Eldercare Research Group, March.

Conseil canadien de développement social. *Le progrès des enfants au Canada*, 1997. Ottawa.

Conseil canadien de développement social. *Le progrès des enfants au Canada*, 1998. Ottawa.

Canadian Home Care Association. Association canadienne de soins et services à domicile, 1998. An overview of publicly funded home care programs in Canada. Présenté à la conférence nationale sur les soins à domicile, Mars.

Canadian Labour Market and Productivity Centre. *Changing Times, New Ways of Working*. Ottawa: Centre canadien du travail et de la productivité, Avril, 1997.

Charette, D. *L'emploi et le revenu en perspective*, 1995, 7(2): p. 9-11

Chow, ENL. et CW Berheide.. The interdependence of family and work: A framework for family life. *Family Relations*, 1988, 37(1): p. 23-28

Cohen, S. et T.Wills. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 1995 1998: p. 310-377.

Le Conseil de Conférence du Canada. *Concilier le travail et la famille: enjeux et options*, 1994.

Cook, C. et JD Willms. *Investir dans nos enfants: une conférence nationale sur la recherche*, 1998. Workshop paper W-98-31Es, prepared for Investing in Children: A National Research Conference, 1998, parrainée par Développement des Ressources Humaines Canada.

Coontz, S. et M. Parson. Complicating the contested terrain of work/family intersections. *Signs*, 1997 22(2): p. 440-452

Côté, D., E. Gagnon, C. Gilbert, N. Guberman, F. Saillant, N. Thivierge et M. Tremblay, 1998. *Qui donnera les soins?: les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Ottawa: Condition Féminine Canada, Mars.

Coyte, P., et P. McKeever. The perils of rushing into homecare. *The Globe and Mail*, 29 mars, 1999 p.A15.

Davies, L. et DD McAlpine. The significance of family, work, and power relations for mothers' mental health. *Canadian Journal of sociology*, 1998 23(4): p. 369-387

Duxbury, L. et C. Higgins. *Les politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition*, 1994. Ottawa: L'Institut Vanier pour la famille.

Duxbury, L. et C. Higgins. Work and Family in the 1990's: The view from the trenches. *Transition*, 1996, 26(2): p. 17-20.

Duxbury, L. et C. Higgins. Work-Life Balance in Saskatchewan: Realities and Challenges, August. Prepared for the Government of Saskatchewan, 1998

Ekos Research Associates. Rethinking Government: 1998-1999 Wave 1 Final Report. Ottawa: Ekos Research Associates, 19 mars 1999.

Folbre, N. Who pays for the kids. London: Routledge, 1994.

Frederick, N. *Au fils des heures...: l'emploi du temps des canadiens*. Ottawa. Statistique Canada. *Tendances sociales canadiennes*. 1994.

Frieler, C. Benefiting Canada's Children: Perspectives on Gender and Social responsibility. Ottawa: Status of Women Canada. Bureau de la coordonnatrice, Situation de la femme, 1998.

Frone, MR., et Rice, RW. Work-family conflict: the effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behaviour*. *Revue sur le comportement au sein des organisations*, 1987, 8(1): p. 45-53

Frone, MR., M. Russell et ML, Cooper. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behaviour*. *Revue sur le comportement au sein des organisations*, 1992, 13(7): p. 723-729

Frone, MR., M. Russell, M., et GM Barnes. Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1(1): p. 57-69

Frone, MR., JK Yardley, KS Markel. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behaviour*, 1997 50(2): p. 145-167

Galinsky, E. et P. Stein. The impact of Human resource policies on employees: Balancing work/family life. *Journal of social issues*, 1990, 11(2): p. 368-383.

Galinsky, E., JT. Bond et DE. Friedman. The role of employers in addressing the needs of employed parents. *Journal of Social Issues*, 1996 52(3): p. 111-136

Ghalam, NZ.. *Attitudes envers les femmes, le travail et la famille*. *Tendances sociales canadiennes*, 1997, 46: p. 13-17

Gignac, M., EK Kelloway et BH. Gottlieb. The impact of caregiving on employment: A mediational model of work-family conflict. *Canadian Journal on Aging. Revue canadienne du vieillissement* 1996, 15(4): p. 525-542.

Gorey, KM., RW Rice, et CC. Brice. The prevalence of elder care responsibilities among the workforce population. *Research on Aging*, 1992, 14: p. 399-418 *ajoj Periodicals*.

Greenglass, ER. The contribution of social support to coping strategies. *Applied Psychology: an International Review*, 1993. 42(4): p. 323-340

Greenhaus, JH. et NJ. Beutell Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, 10: p. 76-88

Guberman, N. The family, women and caring: who cares for the carers? *Resources for Feminist Research*, 1988, 17(2): p.37-40

Gutek, B., S. Searle et L. Kelpa. Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 1991. 76: p. 560-568.

Haavio-Mannila, E. Inequalities in health and gender. *Social Science and Medicine*, 1986 22(2): p. 141-149

Hall, M., T. Knighton, P. Reed, P. Bussiere, D McRae et Pl. Bowen. *Canadiens dévoués, Canadiens engagés: points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa: Statistique Canada, 1998

Hammer, LB., E. Allen et TD. Grigsby. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behaviour*, 1997 50(2): p. 185-203.

Hertz, R. *More Equal than Others: Women and Men in Dual-Career marriages*. Berkeley, California: University of California Press. 1986.

Higgins, C., L. Duxbury et C.Lee. *Balancing Work and Family: A study of Canadian Private Sector Employees*. London: national Centre for management research and development, 1993

Hobfoll, S. *The Ecology of Stress*. Washington: Hemisphere. 1988.

Hochschild, A., *The Time Bind: When work becomes Home and Home becomes work*. New York: Holt, 1997.

Hochsfield, A. *The Second Shift*. New York: Viking Penguin, 1989.

Johnson, LC. *Travail et familles: vers des solutions innovatrices: études de cas sur les politiques et programmes de milieux de travail canadiens*. (Catalogue No. L38-51/1994E). Ottawa: Développement des ressources humaines Canada. 1994.

Karasek, R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24: p. 285-307

Kohen, D. et C. Hertzman. The Importance of Quality Child Care. « Se préparer pour investir dans nos enfants »: *une conférence nationale sur la recherche*. Développement des ressources humaines Canada. 1998.

Lambert, S. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 1990, 43(3): p. 239

Lechner, V. Support Systems and stress reduction among workers caring for dependent parents. *Travail social*, 1993, 38(4): p. 461-469

Leiter, MP. et MJ Durup. Work, Home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *Journal of Applied Behavioural Science*, 1996, 32(1): p. 29-47

Lennon, MC. et S. Rosenfield. Women and mental health: the interaction of job and family conditions. *Journal of Health and Social Behaviour*, 1992, 33(4): p. 316-27.

Lero, DS., LM. Brockman, AR. Pence, H. Goleman, et KL. Johnson. *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants: avantage et flexibilité au milieu de travail: tour d'horizon des expériences vécues des parents*. Ottawa: Statistique Canada, 1993.

Lipsett, B., et M. Reesor. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements (R-97-10E)*. Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, 1997.

Logan, R. et J. Beliveau. Working mothers. *Canadian Social Trends*, 1995 36: p. 24-28.

Loscocco, KA. Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behaviour*, 1997, 50(2): p. 204-226.

Ross, C., J. Mirowsky, J. et K. Goldsteen. The impact of the family on health: The decade in review. *Journal of Marriage and the Family*, 1990, 52(4): p. 1059-1078

Schluskel, YR, James, GD. et TG Pickering. Gender differences in the effects of occupational and domestic roles on cardiovascular risk. Washington, DC: American Sociological Association, 1992.

Schofield, H., B. Murphy, J. Nankervis, B. Singh, H. Herrman, et S. Bloch. Family careers: Women and men, adult offspring, partners and parents. *Journal of Family Studies*, 1997, 3(2): p. 149-168.

Sears, HA. et NL. Galambos. Women's work conditions and marital adjustment in two-earner couples: A structural model. *Journal of Marriage and the Family*, 1992, 54(4): p. 789-797.

Simon, R.W. Gender, multiple roles, role meaning, and mental health. *Journal of health and social behaviour*, 1995 36(2): p. 182-194.

Statistique Canada. 1998a. Family income after tax, 1996. *The Daily*, June 22.
Also available at www.statcan.ca/Daily/English/today/daily.htm

Statistique Canada. 1998b. Earning characteristics of two-partner families 1996. *The Daily*, October 23
http://www.statcan.ca/Daily/Francais/today/daily_f.htm

Statistique Canada. Labour Force Historical Review. (microdata file). Ottawa, 1998c

Statistique Canada. 1998d. Census: Labour Force Activity, occupation and industry, place of work, mode of transportation to work, unpaid work. *The Daily*, March 17, 1996.
http://www.statcan.ca/Daily/Francais/today/daily_f.htm

Statistique Canada. 1999. Labour Force Update: An overview of the labour market, 1998. *The Daily*, January, 27.
http://www.statcan.ca/Daily/Francais/today/daily_f.htm

Statistique Canada and Health and Welfare Canada. *Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*. Ottawa: Ministre des approvisionnements et services, 1992.

Stephens, MA., F. Parris, M. Melissa, et AA. Atienza. Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging*, 1997.

Stone, LO. *Emploi et famille: les dimensions de la tension*. Ottawa: Statistique Canada, 1994.

Vanier Institute of the Family. *From the Kitchen table to the boardroom table: The Canadian Family and the Workplace*, 1997.

Voydanoff, P. Work and the Family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 1988b 3(4): p. 1-22.

Wolff, A.. *Strategies for Working Families*. Toronto: Ontario Coalition for Better Child Care, 1994.

Bibliographie sommaire

Adkins, L. *Gendered Work: Sexuality, Family and the labour market*. Buckingham: Open University Press. 1995

Akyeampong, EB. Absenteeism at work. *Canadian Social Trends, Tendances sociales canadiennes*. 1992. 25: p. 26-31

Akyeampong, EB. Missing Work. *Perspectives on Labour and Income*, 1995, 7(1): p. 12-16
L'emploi et le revenu en perspective

Akyeampong, EB. Work absence rates, 1995. *Perspectives on Labour and Income*, 8(3): *L'emploi et le revenu en perspective*, 1996.

Akyeampong, EB. Work absences: New data, new insights. *Perspectives on Labour and Income. L'emploi et le revenu en perspective*, 1998.

Anderson, E, et L. Leslie. Coping with employment and family Stress: Employment arrangements and gender differences. *Sex roles*, 1991, 24(3/4): p. 223-237

Conférence annuelle des ministres responsables de la condition de la femme. *Harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales: rapport sur les stratégies*. 1989.

12th Annual Conference of Ministers Responsible for the Status of Women. 1993. Les femmes et les hommes au travail: exposé sur les formes d'aide offertes aux travailleuses et aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Armstrong, P. et H. Armstrong. *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated work*. Third edition. Toronto: McClelland & Stewart, 1994.

- Baba, V. et M. Jamal. Alienation and Mental Health Among an Ethnic Population in Canada.. International Sociological Association, 1990.
- Baines, C., Evans, P. et S. Neysmith (eds). Women's Caring: Feminist Perspectives on Social Welfare. Toronto: McClelland & Stewart, 1991.
- Baker, M. (ed). Institute of the Family. Les politiques gouvernementales face aux familles canadiennes en transition, 1994.
- Baker, M. Canadian Family Policies: Cross-National Comparisons. Toronto: University of Toronto Press, 1995.
- Baker, M. et S. Philipps. Family change and family policies: Canada. In: Kamerman, SB. and Kahn, AJ (eds), Family Change and Family Policies in Great Britain, Canada, New Zealand, and the United States. Oxford: Clarendon Press, 1997.
- Banque du Canada. Canadian Monetary and Credit Aggregates and Interest rates, 1986 to 1998, Q1. Ottawa, 1999.
- Barling, J. Employment, Stress and Family Functioning. Chichester, England: John Wiley & Sons, 1990.
- Barnett, RC. Towards a review of the work/family literature: Work in Progress (CRW16). Wellesley, Massachusetts: Wellesley College, Centre for Research on Women, 1996.
- Beaujot, R. et T. Haddad. The Productive Activities of Canadian Adults at Mid-life: Family, work and Children (Discussion paper No. 97-13). London Ontario: University of Western Ontario, Department of Sociology, Population Studies Centre, 1997.
- Beaujot, R. Parental preference for work and childcare. Canadian public policy, 1997, 23 (Summer): p. 275-288.
- Beaujot, R. et T. Haddad. The Productive Activities of Canadian Adults at Mid-Life: Family, Work and Children (Discussion Paper No. 97-13). London, Ontario: University of Western Ontario, Dept. of Sociology, Population Studies Centre, 1997.
- Bedeian, AG., BG. Burke et RG. Moffett. Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. Journal of Management, 1988, 14(3): p. 475-491
- Best, P. Men, Women and work. Canadian Social Trends, 1995 36: p. 30-33.
- Betcherman, G., K. McMullen, N. Leckie, N. et C. Caron. The Canadian Workplace in Transition. Kingston: Queen's University, Industrial Relations Centre, 1994

- Bowen, G. et J. Pittman. *The work and family interface: Toward a Contextual Effects Perspective* (families in Focus series). Minneapolis, Minnesota: national Council on Family Relations, 1995.
- Brannen, J. et P. Moss. *Managing mothers: Dual earner Households and Maternity Leave*. London: Unwin Hyman, 1991.
- Brannen, J. et G. Wilson (eds). *Give and Take in Families: Studies in Resource Distribution*. London: Allen and Unwin, 1987.
- Brayfield, A. 1992. Employment resources and housework in Canada. *Journal of Marriage and the Family*, 54: p. 19-30
- Bureau of National Affairs. *The 101 Key Statistics on Work and Family for the 1990s*. Washington, D.C: Bureau of National Affairs, 1989.
- Canada Employment and Immigration Advisory Council. *Les travailleurs ayant des responsabilités familiales dans la société d'aujourd'hui: qui s'en occupe?*
 Conseil canadien de développement social. 1996a. *La sécurité des familles en période d'insécurité: Forum national sur la sécurité des familles*. Vols. II and III, 1987.
- Canadian Labour Congress. *Women's work: A Report*. Ottawa: Canadian Labour Congress, 1997.
- Canadian Labour Congress. *Unemployment Insurance Bulletin*, 1(1), June, 1998a.
- Canadian Labour Congress. *Left out in the cold*. Ottawa: Canadian Labour Congress, 1998b.
- Chavira-Prado, A. Work, health, and the Family: Gender structure and women's status in an undocumented migrant population. *Human Organization*, 1992, 51(1): p. 53-64.
- Che-Aleford, J., C. Allan et G. Butlin *Families in Canada* (Focus on Canada Series). Ottawa: Statistics Canada and Prentice Hall Canada, 1994
- Cherney, E. Mother's little helper. *National Post*, March 25, 1999, p. A17.
- Cleveland, G, et D. Hyatt. *Child Care, Social Assistance and Work: Lone Mothers with Preschool children* (Paper No. W-96-2E). Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, 1996.
- Coates, M. L. *Work and Family Issues: Beyond Swapping and Mopping and Sharing and Caring*. Kingston: Queen's University, IRC press, 1991.
- Cook, CD. et R. Beaujot. Labour Force Interruptions: The influence of marital status and presence of young children. *Cahiers canadiens de sociologie*, 1996, 21(1) : p. 25-41

Ditch, J., H. Barnes, J. Bradshaw, J. Commaille et T. Eardley. Pas de date. European Observatory on National Family Policies: A Synthesis of National Family Policies 1994. New York: New York University, Social Policy Research Unit.

Doucet, A. Gender equality and gender differences in household work and parenting. *Women's Studies International Forum*, 1995, 18(3): p. 271-84.

Drolet, M. et R. Morissette. Working more? Working less? What do workers prefer. *Perspectives on Labour and Income*, 1997 9(4): p. 32-38.

Duffy, A et N. Pupo. *Part-Time Paradox: Connecting Gender, Work and Family*. Toronto: McClelland & Stewart, 1992

Duxbury, L. *Men and Women Working as Partners: A Reality check of Canadian Organizations*. Ottawa: Carleton University, Centre for Research on Education and Women and Work, 1996.

Duxbury, L et C. Higgins. Obstacles to productivity: Do you have a supportive manager? *Recruiting and Supervision Today*, January, 1990, p. 10-11.

Duxbury, L., C. Higgins et S. Mills. *Balancing Work and Family: A Study of the Canadian Federal Public Sector*. Ottawa: Carleton University, 1991.

Duxbury, L., C. Higgins et C. Lee. *Balancing Work and Family Roles: An evaluation of Alternative work arrangements*. Préparé pour le Programme national de recherche et de développement en matière de santé, 1993.

Eagle, BW., EW. Miles et ML. Icenogle. Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behaviour*, 1997 50(2): p. 168-184

Economic Policy Institute. *Balancing work and Family study*- Sloan Foundation. Washington, DC, 1996.

Eichler, M. *Family Shifts: Families, Policies and Gender Equality*. Toronto: Oxford, 1997.

Elder, GH., RD. Conger et EM. Foster. *Families Under Economic Pressure*. American Sociological Association, 1990

Family and Work Institute. *Business Work-life study*. New York: Family and work Institute, 1998

Federal/ Provincial/ Territorial Ministers Responsible for the status of women. *Yukon Declaration on Economic Equality for Women*, 1992

- Finch, J. 1992. *Family Obligation and Social Change*. Cambridge: Polity Press.
- Finch, J et J. Mason. *Negotiating Family Responsibilities*. London: Routledge, 1993
- Fine, MA. (ed.). *Work, stress, and families: A special collection*. *Family Relations*, 1994, 43(2).
- Frederick, J. *As Time goes by: Time use of Canadians*. Ottawa: Statistique Canada, 1995.
- Friedman, DE. *Linking work-family issues to the bottom Line (Report No. 962)*. New York: Le Conference Board, 1991.
- Frone, MR., M. Russell et ML. Cooper. Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 1991, 6(7):p. 227-250.
- Frone, MR., M. Russell et ML. Cooper. Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 1997, 70(4): p. 325-335
- Fusilier, MR, DC. Ganster, et BT. Mayes. The social support and health relationship: Is there a gender difference? *Journal of Occupational Psychology*, 1986. 59(2): p. 145-153.
- Galarnau, D. *Female Baby Boomers: A generation at work (Focus On Canada Series)*. Ottawa: Statistique Canada et Prentice Hall Canada, 1994.
- Ganster, DC. et J. Schaubroeck, J. *Work stress and employee health*. *Journal of management*, 1991, 17: p. 235-271.
- Gauthier, A.H. *The state and the family: a Comparative Analysis of Family Policies in industrialized Countries*. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- Gee, EM. Demographic change and intergenerational relations in Canadian families: Findings and social policy implications. *Analyse de Politiques*, 1990, 16: p. 191-99.
- Glass, JL et SB. Estes. The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 1997, 23: p. 289-313.
- Glover, J. Studying working women cross-nationally. *Work, Employment and Society*, 1992. 6(3): p. 489-498.
- Googins, G. *Family/ Work Conflicts: Private Lives - Public Responses*. New York: Auburn House, 1991.

Gottlieb, BH., EK. Kelloway et A. Martin-Matthews. Predictors of work-family conflict, stress and job satisfaction among nurses. *Canadian Journal of Nursing Research*, 1996, 28(2): p. 99-117.

Greenberger, E., WA. Goldberg, S. Hamill, R. O'Neil et CK. Payne. Contributions of a supportive work environment to parents' well-being and orientation to work. *American Journal of Community Psychology*, 1987, 17(6): p. 755-783.

Greenglass, ER. et RJ. Burke. Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex roles*, 1988, 18(3/4): p. 215-229.

Greenhaus, JH. The intersection of work and family roles: Individual, Interpersonal and organizational issues. *Journal of social behaviour and personality*, 1988, 3(4): p. 23-44.

Greenhaus, J., A. Bedeian et K. Mossholder. Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behaviour*, 1987, 31: p. 200-215.

Guérin, G., S. St-Onge, T. Wils, V. Haines, R. Trottier et M. Simard. Organizational Practices that help manage the balancing of work and family life: Nature, Characteristics and Effects: research summary. Québec: Gouvernement du Québec, Secrétariat à la condition féminine, 1994.

Gunderson, M. *Women and the Canadian Labour Market: Transitions Towards the Future*. Toronto: Statistique Canada et ITP Nelson Publishing, 1998.

Gutek, BA., CY. Nakamura et VF. Nieva. The interdependence of work and family roles. *Journal of Occupational behaviour*, 1981, 2: p. 1-16.

Health Canada and Welfare. Santé et Bien-Être Canada. « Une évaluation des besoins et des préoccupations des parents qui exercent un emploi relatifs à une juste mesure entre les responsabilités familiales et professionnelles », 1989.

Hessing, M. Beat the clock: Time Strategies in dual labour households. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 1988. 5(4).

Hessing, M. Mothers' management of their combined workloads: Clerical work and household needs. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 1993, 30(1): p. 37-63.

Hibbard, JH et CR. Pope. Employment characteristics and health status among men and women. *Women and Health*, 1987, 12(2): p. 85-102.

Higgins, C et L. Duxbury. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behaviour*, 1992 13(4): p. 389-411

- Higgins, C. et L. Duxbury, C. Lee et S. Mills. An examination of work-time and work-location flexibility. *Journal of Public Sector Management*, 1992, 23(2): p. 29-37.
- Home, AM. Learning the hard way: role strain, stress, role demands, and support in multiple role women students. *Journal of Social work Education*, 1997,33(2): p. 335-346
- Hoskins, I. 1993. Combining work and care for the elderly. *International Labour Review*, 132(3): 347-90
- Human Resources Development Canada. Développement des ressources humaines Canada. Flexible work arrangements- gaining ground. *Applied Research bulletin*, 1997, 3(1): 5-7: *La recherche appliquée*, bulletin.
- Joseph, A. et B. Hallman. Caught in the triangle: The influence of home, work, and elder location on work-family balance. 15(3): 393-412: *La Revue canadienne du vieillissement*, 1996.
- Joshi, H. et S. Macran. Review Article: work, gender, and health. *Work, Employment and Society*, 1991, 5(3): p. 451-468
- Kalleberg, A. et R. Rosenfeld. Work in the family and in the labour market: A cross-national, reciprocal analysis. *Journal of marriage and the family*, 1990, 52: p. 331-346.
- Karambayya, R. et AH. Reilly. Dual earner couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. *Journal of Organizational Behaviour*, 1992, 13: p. 585-601.
- Keita, GP. et JJ. Hurrell. (eds). *Job Stress in a Changing Workforce: Investigating Gender, Diversity, and Family Issues*. Washington, D.C.: American Psychological Association, 1994
- Kelloway, EK. et J. Baring. Job characteristics, role stress and mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 1991, 64: p. 291-304.
- Killien, M. et MA. Brown. Work and Family roles of women: sources of stress and coping strategies. *Health Care for women international*, 1987 8(2-3): p. 169-184.
- Kingston, PW. et SL. Nock. Couples' joint work status and community and social attachments. *Social Science Quarterly*, 1992 73(4): p. 862-875.
- Kluwer, E., J. Heesink et E. Van de Vliert. Marital conflict about the division of household labour and paid work. *Journal of Marriage and the Family*, 1996, 58(4): p. 958-969.
- Krupnick, RN. Commitments to multiple work and nonwork identities: an investigation of interrelationships and effects on work and family performance. *Dissertation Abstracts International*, 1993, 53(8-B): p. 4406-4407.

Lathe, H. et P. Giles. Work experience. Perspectives on Labour and Income,; *L'emploi et le revenu en perspective*, 1995, 7(2): p. 15-19

Lee, C., L. Duxbury, C. Higgins et S. Mills. Strategies Used by employed parents to balance the demands of work and family. *Journal of Public Sector Management*, 23(2): 60-69 *Optimum: la revue de gestion du secteur public*, 1992.

Lee, C., L. Duxbury et C. Higgins. Employed mothers: Balancing Work and Family Life (Catalogue No. SC94-61/1994). Ottawa: Centre canadien de gestion, Réseau sur la science. « Les mères au travail: concilier la vie professionnelle et la vie familiale; résumé ».

Lefebvre, P. et P. Merrigan. Working Mothers and their children. Workshop paper W-98-12Es, prepared for Investing in children: Une conférence nationale, parrainée par Développement des ressources humaines Canada, 1998.

Lerner, JV. Working mothers and their families (Family Studies Text Series 13). Thousand Oaks, California: Sage Publications, 1994.

Lero, DD et LL. Johnson. *110 statistiques sur le travail et la famille au Canada* (Catalogue No. 94-E-204). Ottawa: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1994.

Lero, DS., H. Goelman, AR. Pence, LM. Brockman et S..Nuttall, S. *Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*. (Catalogue No. 89-529E). Ottawa: Statistique Canada, 1992.

Li, P. et D. Currie. Gender differences in work interruptions as unequal effects of marriage and childrearing: Findings from a Canadian National Survey. *Journal of Comparative Family Studies*, 1992, 23(2): p. 217-229.

Liazos, A. Childcare and time to be parents: Parenting, childcare and work. *Humanity and Society*, 1991, 15(3): p. 291-303.

Liebig, PS. Factors affecting the development of employer-sponsored eldercare programs: Implications for employed caregivers. *Journal of Women and Aging*, 1993, 5(1): p. 59-78

Livingston, MM, K. Burley et TP. Springer. The importance of being feminine: Gender, sex role, occupational and marital role commitment and their relationship to anticipated work-family conflict. *Journal of Social behaviour and personality*, 1996, 11(5): p. 179-192

Lowe, GS. *Le travail des femmes et le stress: nouvelles pistes de recherche*. Ottawa: Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 1989.

Luxton, M. Two hands for the clock: changing patterns in the gendered division of labour in the home. *Studies in Political Economy*, 1983, 12: p. 27-44

Luxton, M. Families and the Labour Market: Coping Strategies from a Sociological Perspective. Research paper for the Canadian Policy Research Network: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.

Luxton, M. et R. Harriet. *Through the Kitchen Window: The politics of Home and Family*. Toronto: Garamond Press, 1986

Luxton, M., et Reiter. Double double toil and trouble: Canadian women's experience of work and family. In: Evans, P. and Wekerle, G. (eds.), *Remaking the welfare state: women and the Canadian experience*. Toronto: University of Toronto Press, 1997.

MacEwan, KE. et , J. Barling. Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work and stress*, 1994 8(3): p. 244-254.

Marshall, CM. Family Influences on Work. In: Bahr, SJ (ed) 1992. *Family Research: A sixty-year review: 1930-1990*. New York: Lexington.

Marshall, K. Employed Parents and the division of Housework. *Perspectives on Labour and Income*, 1993, 5(3): p. 23-30: *L'emploi et le revenu en perspective*

Marshall, K. Stay-at-home dads. *Perspectives on Labour and Income*, 1998, 10(1): p. 9-15
L'emploi et le revenu en perspective.

Martinez, MN. The proof is in the profits: Why top companies now view family-friendly policies as a competitive tool. *Working mother*, 1997. 20(5): p. 27-37.

Matthews, AM. et CJ. Rosenthal. Balancing work and family in an aging society: the Canadian Experience. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 1993, 13: p. 96-119

McBride, AB. The challenges of multiple roles: the interface between work and family when children are young. *Prevention in Human Services*, 1990, 9(1):p. 143-156.

Medjuck, S., N. O'Brien et C. Tozer. From Private responsibility to public policy: Women and the cost of caregiving to elderly kin. *Atlantis*, 1992, 17: p. 44-58

Moore, M. Dual earner families: The new norm. *Canadian Social Trends*, 12: p. 24-26: *Tendances sociales canadiennes*, 1989.

Morgen, S. Beyond the double day: Work and family in working-class women's lives. *Feminist Studies*, 1990, 16(1): p. 53-67

- Muller, C. Health and health care of employed women and homemakers: family factors. *Women and health*, 1986, 11(1): p. 7-26.
- Myles, J. Women, the welfare state and caregiving [editorial]. *Canadian Journal on Aging*, 1991, 10:p. 82-85: *La revue canadienne du vieillissement*
- Nakhaie, MR. Housework in Canada: the national picture. *Journal of Comparative Family Studies*, 1995, 26(3): 409-25
- Neal, MB., NJ. Chapman, B. Ingersoll-Dayton et AC. Emlen. *Balancing Work and Caregiving for Children, Adults and Elders (Family Caregiving Applications Series Vol.3)*. Newbury Park, California: Sage Publications, 1993.
- Negrey, C. *Gender, Time and Reduced Work*. Albany, NY: State University of New York Press, 1993.
- Nett, E. Family Study in Canada during sociology's shift from RC to PC to DC. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 1996, 33(1): p. 23-46
- Nieva, VF. Work and Family linkages. In: Larwood, L., Stromberg, AH. and Gutek, RA. (eds). *Women and Work, Vol. 1*. Newbury Park, California: Sage Publications, 1985.
- O'Hara, K. *Comparative Family Policy: Eight Countries' Stories (Study No. F-04)*. Ottawa: Canadian Policy Research Network: Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.
- Ontario Women's Directorate. « Le travail et la famille: un équilibre délicat », 1991.
- Parasuraman, S. et JH. Greenhaus (eds). *Integrating Work and Family: Challenges and Choices for a Changing World*. Westport, Connecticut: Quorum Books, 1997.
- Parasuraman, S. JH. Greenhaus, et CS. Granrose. Role Stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 1992, 13(4): p. 339-356
- Paris, H. *Les programmes d'aide aux employés qui ont des obligations familiales (Report No. 43-89)*. Ottawa: Le Conference Board du Canada, 1989.
- Parliament, J. Women employed outside the home. *Canadian Social Trends, Tendances sociales canadiennes*, 1989, 13: p. 3-6.
- Picard, A. Balancing Work and home tasks raising women's blood pressure. *Le Globe and Mail*, 29 mars 1999, p. A6.
- Price, RH.. *Work and Community*. *American Journal of Community Psychology*, 1985 13(1): p. 1-12

Randolph Brooks, E. Loyal Customers, Enthusiastic Employees and Corporate Performance: Understanding the Linkages (Report No. 231-98). Ottawa: Le Conference Board du Canada, 1998.

Ranson, G. Education, work, and family decision making: finding the right time to have a baby. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 1998, 35(4): p. 517-533.

Rushing, B. et A. Schwabe. The health effects of work and family role characteristics: Gender and race comparissons. *Sex roles*, 1995 33(1-2): p. 59-75

Saskatchewan Ministry of Labour. *Balancing Work and Family: A Key Challenge as We enter the new millennium*, 1997.

Saskatchewan Ministry of Labour. *Towards a more work-family balance in Saskatchewan: The report of the public task force on balancing work and family*, 1998.

Scharlach, A., E. Sobel, et R. Roberts. Employment and caregiver strain: An integrative model. *Gerontologist*, 1991 31: p. 778-787

Schellenberg, G. et D. Ross. *Left Poor by the market: A look at family poverty and earnings* (Social Research Series No. 2). Ottawa: Conseil canadien de développement social, 1997.

Skrypnek, B. et J. Fast. Work and Family policy in Canada: family needs, collective solutions. *Journal of Family Issues*, 1996 17(6): p. 793-812.

Sorrentino, C. The Changing Family in international perspective. *Monthly Labour Review*, 1990, 113: p. 41-58.

Spinks, N. *Flexible work arrangements: Impact assessment. A survey of Employees and Managers' Executive Summary*. Royal Bank of Canada, 1995.

SPR Associates. *Evaluation of Federal Labour Standards (Phase II, 1997-1998) Final Report*. Submitted to Evaluation and data Development, Strategic policy, Développement des ressources humaines Canada, Août, 1998.

Status of Women, Ottawa, Canada. *L'aube du XXIe siècle: plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*. Condition féminine Canada, 1995

Stone, R. Defining Family Caregivers of the elderly: implications for research and public Policy. *Gerontologist*, 1991, 31: p. 724-725

Streit, U et Y. Tanguay. Women's life experiences, support, work-family conflicts and depressive symptomology [in French]. *Santé Mentale au Québec*, 1993, 18(2): p. 109-133

Taylor, C. The Conference Response to Rising Health Care Costs (Report No. 184-96). Ottawa: Le Conference Board du Canada, 1996.

Thompson, CA et G. Blau. Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behaviour and Personality*, 1993, 8(4): p. 635-646

Townson, M. *Les congés pour les travailleurs et travailleuses ayant des obligations familiales*. Le Bureau de la main d'œuvre féminine, Travail Canada, 1988.

Ungerson, C (ed.). *Gender and Caring: Work and Welfare in Britain and Scandanavia*. Hemel Hempstead: Harvard Wheatsheaf, 1990.

Vanier Institute of the Family. Section 5: Work and Family - A Selected Annotated Bibliography. In: *The Manager's Work-Family Toolkit*, 1998.

Voyadanoff, P. *Work and Family Life*. Newbury Park, California: Sage Publications, 1987
Walters, V., R. Lenton, S. French, J. Eyles, J. Mayr et B. Newbold. Paid work. Unpaid work, and social support: A study of the health of male and female nurses. *Social Science and Medicine*, 1996, 43(11): p. 1627-1636.

Wiersma, U. A taxonomy of behavioural strategies for coping with work-family role conflict. *Human Relations*, 1994, 47(2): p. 211-221

Wilkins, K. et MP. Beaudet. Work stress and health. *Health Reports*, 1998,10(3): p. 47-62: *Rapports sur la santé*.

Wilson, S. *Women, Families and Work*. Third Edition. Toronto: McGraw-Hill Ryerson, 1991.

Wolcott, I. The structure of work and the work of families: towards a merger in the 1990's. *Family Matters*, 1990, 26: p. 32-38

Wolcott, I. Achieving a family supportive workplace and community. *Family Matters*, 1994, 37: p. 72-79

Work and family connections. A retrospective: research and results from 1990 to 1996. Minnetonka, Minnesota, 1997.

Zedeck, S. (ed.). *Work, Families, and Organizations*. San Francisco, California: Jossey-Bass Publications, 1992.