Document generated on 07/01/2025 7:11 a.m.

Relations industrielles
Industrial Relations

Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre

Work-Family Balance Practices and Psychological Distress Among Employees in Quebec: A Gender Comparison

Prácticas de conciliación trabajo-familia et aflicción psicológica de los asalariados quebequenses : comparación según el género

Maude Boulet and Céline Le Bourdais

Volume 71, Number 3, Summer 2016

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1037660ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1037660ar

See table of contents

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)
1703-8138 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Boulet, M. & Le Bourdais, C. (2016). Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre. *Relations industrielles / Industrial Relations*, *71*(3), 442–467. https://doi.org/10.7202/1037660ar

Article abstract

In a context where dual-career couples are now the norm, the issue of balancing work and family cannot be ignored and it underlines the relevance of examining the effect of existing work-family practices in Quebec organizations on workers' wellbeing. A comparison by gender is also relevant, given the social relations of gender and the sexual division of labour. Nowadays, women still allocate more time to childcare and housework than men, while the latter are more engaged in career work. Using data from the *Québec Survey on Working Conditions, Employment and Health and Safety at Work* (EQCOTESST), the present study is based on Bakker and Demerouti's theoretical Job demands and resources (JD-R) model. Overall, the analysis indicates that work-family practices, especially those related to maternity and flexible management of working hours, reduce the psychological distress of women. After controlling for sociodemographic variables, working conditions, family responsibilities and organizational environment characteristics, having access to a large number of work-family practices (seven or more out of ten) decreases the probability of women experiencing a high level of psychological distress, but not that of men. Conversely, time spent doing housework or assuming family responsibilities increases the likelihood of men having high levels of psychological distress, whereas this is not the case for women.

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 2016

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

 © DÉPARTEMENT DES RELATIONS INDUSTRIELLES, UNIVERSITÉ LAVAL - ISSN 1703-8138 – RI/IR, 71-3, 2016, 442-466

Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre

Maude Boulet et Céline Le Bourdais

La littérature révèle que l'articulation entre la carrière et la famille diffère selon le genre, les femmes étant plus investies dans la sphère domestique. Puisque cette division sexuelle du travail persiste, on peut se demander si les pratiques de conciliation travail-vie familiale offertes en milieu de travail contribuent davantage à la santé mentale de ces dernières. L'analyse montre que les pratiques offertes protègent la santé mentale des femmes, mais pas nécessairement celle des hommes. L'enjeu de la conciliation travail-famille semble toucher les hommes différemment. En effet, les résultats indiquent que le nombre d'heures allouées aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales est associé positivement au risque de connaître un niveau élevé de détresse psychologique chez les hommes, mais pas chez les femmes.

MOTS-CLÉS : conciliation travail-famille, division sexuelle du travail, rapports sociaux de sexe.

Introduction

L'intérêt actuel pour le thème de la conciliation entre le travail et la famille est certainement lié à la hausse de la participation des femmes, et plus particulièrement des mères, au marché du travail observée dans plusieurs pays industrialisés, y compris au Canada et au Québec (St-Amour et Bourque, 2013). Cette hausse

Maude Boulet, stagiaire postdoctorale, Département de sociologie de l'Université McGill, membre de la Chaire de recherche du Canada en Statistiques sociales et changement familial, Montréal, Québec (maude.boulet@mail.mcgill.ca).

Céline Le Bourdais, professeure titulaire, Département de sociologie de l'Université McGill, titulaire de la Chaire de recherche du Canada en Statistiques sociales et changement familial, Montréal, Québec (celine.lebourdais@mcgill.ca).

Remerciements : Cette recherche a été réalisée grâce au soutien financier de la Chaire de recherche du Canada en Statistiques sociales et changement familial de l'Université McGill. Les auteures tiennent aussi à remercier l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) ainsi que le Centre d'accès aux données de recherche de l'ISQ (CADRISQ) pour l'accès aux données de l'EQCOTESST.

Note : Afin de faciliter la lecture du présent texte, veuillez prendre note que le masculin est utilisé comme genre neutre et englobe aussi bien les femmes que les hommes.

a entraîné le passage du modèle de l'homme pourvoyeur (*male breadwinner*) et de la mère au foyer au modèle de famille à deux revenus. Cette transition remet en question le partage traditionnel des tâches dans la famille et n'est sûrement pas sans effet sur la santé mentale et physique des travailleurs. Or, malgré la présence accrue des femmes en emploi, les travaux antérieurs révèlent que ces dernières sont encore, à l'heure actuelle, les principales responsables des tâches domestiques et des obligations familiales, alors que les hommes allouent plus de temps aux activités professionnelles (Barrère-Maurisson et Tremblay, 2008 ; Hill, 2009 ; Lacroix et Boulet, 2013). De plus, elles rapportent plus souvent souffrir de stress que leurs vis-à-vis masculins (Lozano et coll., 2016).

Étant donné la persistance de l'implication plus grande des femmes dans la famille, il s'avère pertinent d'examiner les liens existant entre l'interface travail-famille et la santé des travailleurs en ciblant le genre comme point focal d'analyse (Bercot, 2014 ; Messing, 2014). Comme l'écrit Kergoat (2010), le genre n'est pas un destin biologique, mais un construit social qui repose sur un rapport social de sexe — un rapport de pouvoir — autour de l'enjeu du travail. La division sexuelle du travail, c'est-à-dire l'assignation prioritaire des femmes à la sphère reproductive (et aux autres responsabilités qui en découlent) et celle des hommes à la sphère productive, soit les activités à forte valeur ajoutée, se retrouve dans toutes les sociétés, mais ses manifestations varient grandement à travers le temps et l'espace (*ibid*.).

Les politiques familiales développées par les gouvernements et les pratiques de conciliation travail-famille offertes par les organisations constituent des facteurs susceptibles d'influer sur la division sexuelle du travail. Les régimes d'assurance parentale et les politiques de garderies peuvent contribuer à amenuiser les demandes associées à la parentalité qui sont majoritairement assumées par les mères (Leschke et Jepsen, 2009). De même, les pratiques de conciliation travail-famille mises en place par les employeurs visaient au départ à faciliter le maintien sur le marché du travail des mères ayant des responsabilités familiales (Wood et de Menezes, 2010). Même si ces pratiques ont d'abord été créées pour les femmes, elles sont aujourd'hui ouvertes à l'ensemble des travailleurs, peu importe qu'ils soient hommes ou femmes, parents, proches aidants, ou qu'ils n'exercent aucune responsabilité familiale. Le recours à ces pratiques varie cependant selon le genre, les femmes les utilisant davantage (St-Amour et Bourque, 2013).

Des distinctions importantes séparent également les hommes des femmes au chapitre de la santé mentale. Selon Rosenfield et Mouzon (2013), les femmes sont plus nombreuses à vivre des troubles comme la dépression et l'anxiété, alors que les hommes sont plus touchés par les problèmes d'alcoolisme et de toxicomanie. Ces résultats les amènent à conclure que la conception de la masculinité et de la féminité influe sur les facteurs de risques et de protection des troubles

mentaux, incluant les stratégies d'adaptation que les hommes et les femmes utilisent. Puisque le phénomène de la « double journée » est très sexué et essentiellement féminin (Hochshild et Machung, 2012), on peut penser que les pratiques de conciliation travail-famille sont des ressources plus efficaces pour les travailleuses que pour les travailleurs et donc, que ces pratiques constitueront un facteur de protection plus grand pour ces dernières. L'analyse qui suit examine l'effet de différentes pratiques de conciliation travail-famille sur la santé mentale des travailleurs selon le genre à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST).

L'approche théorique

Notre approche théorique s'inspire, d'une part de la littérature sur le stress au travail, en particulier des modèles de Karasek et Theorell (1990) et de Bakker et Demerouti (2007), et, d'autre part, des études centrées sur l'analyse du conflit travail-famille. Ces travaux sont présentés brièvement dans les deux sous-sections qui suivent.

Le modèle des demandes et des ressources de l'emploi

D'un point de vue théorique, les études sur le stress au travail s'appuient largement sur le modèle demande-contrôle-soutien de Karasek et Theorell (1990). Ce modèle stipule que la combinaison de demandes psychologiques élevées, d'un degré faible de latitude décisionnelle et d'un faible soutien social au travail est étroitement associée au risque de développer des troubles psychologiques. L'existence de ces relations a été vérifiée dans de nombreux travaux empiriques (voir, par exemple, Marchand et coll., 2005 ; Vézina et coll., 2010). Certaines études ont également montré que l'efficacité des pratiques de conciliation travail-famille dépend de plusieurs facteurs dont la taille de l'entreprise, la présence d'un syndicat et la perception d'un soutien des supérieurs et des collègues (Lero et coll., 2009), soulignant ainsi la pertinence de favoriser le modèle demande-contrôle-soutien dans notre analyse.

Notre approche s'inspire également du modèle des demandes et des ressources de l'emploi développé par Bakker et Demerouti (2007). Ces auteurs soutiennent que le modèle de stress décrit ci-dessus se limite à un faible nombre de facteurs prédictifs qui ne sont pas nécessairement pertinents pour tous les employés. Ils suggèrent donc d'inclure dans leur modèle un plus large éventail de caractéristiques de l'emploi qui s'appliquent à une plus vaste gamme de professions. Ces caractéristiques peuvent être classées en deux grandes catégories (Bakker et coll., 2011). D'un côté, les demandes de l'emploi réfèrent aux dimensions physiques, psychologiques, sociales ou organisationnelles associées au travail qui

requièrent des efforts physiques ou psychologiques et suscitent des coûts pour l'employé (Bakker et Demerouti, 2007). Ces demandes génèrent du stress et entraînent des retombées négatives en termes de santé mentale. De l'autre côté, les ressources de l'emploi réfèrent aux aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels qui facilitent l'atteinte des objectifs du travail, réduisent les demandes de l'emploi et leurs coûts, ou stimulent la croissance personnelle, l'apprentissage et le développement. Ces ressources suscitent la motivation et atténuent les impacts négatifs des demandes de l'emploi sur la santé mentale.

L'intérêt de retenir ce modèle tient au fait que les pratiques de conciliation travail-famille mises en place par les organisations peuvent être vues comme des ressources, en ce sens qu'elles permettent aux employés d'atteindre leurs objectifs au travail et allègent également le stress découlant des demandes de l'emploi. Par exemple, la possibilité de travailler à domicile permet à l'employé d'éliminer son temps de déplacement et d'éviter les bouchons de circulation, ce qui, potentiellement, peut diminuer son niveau de stress et améliorer sa santé psychologique.

Par ailleurs, des travaux empiriques ont examiné l'influence de certaines autres conditions de travail sur le risque de développer des problèmes de santé mentale (Messing, 2014 ; Stansfield et Candy, 2006 ; Valeyre, 2006). Ces études ont montré que le fait d'avoir un horaire atypique ou de travailler de longues heures, de même que l'insécurité d'emploi augmentent le risque de développer des troubles psychologiques. Ces conditions de travail constituent des demandes de l'emploi dans la perspective du modèle conceptuel retenu. Nous considérons que la couverture syndicale, le revenu et l'accès à un régime de retraite constituent également des ressources de l'emploi susceptibles de favoriser la motivation au travail et la gestion du stress lié aux demandes de l'emploi.

Les pratiques de conciliation travail-famille, la santé mentale au travail et le genre

Notre cadre conceptuel s'appuie aussi sur la littérature centrée sur l'étude du conflit travail-famille (CTF). Le CTF survient lorsqu'un individu a de la difficulté à concilier les demandes liées à son emploi et celles relevant de sa famille (Greenhaus et Beutell, 1985 ; Chrétien et Létourneau, 2010). Cette définition du CTF est bidirectionnelle, en ce sens que le conflit se manifeste lorsque les demandes de l'emploi interfèrent avec la vie familiale ou, à l'inverse, lorsque les demandes familiales affectent la vie professionnelle. Pour tenir compte des demandes qui émanent de la sphère familiale, nous incluons dans notre analyse trois variables indépendantes, soit le nombre d'enfants de moins de 15 ans présents dans le ménage, le fait d'être un proche aidant et le temps alloué aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales.

Lorsqu'ils sont aux prises avec un CTF, les couples adoptent diverses stratégies d'adaptation allant de la sortie du marché du travail, à la réduction du temps de travail ou à des changements d'horaire pour un des deux conjoints (Becker et Moen, 1999). Cependant, ces stratégies ont souvent pour effet de renforcer la division sexuelle du travail : les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'accorder préséance aux besoins de la famille, elles sont plus enclines à faire des concessions sur le plan de leur carrière. Par exemple, Reynolds (2005) a observé que les femmes qui vivent un CTF cherchent à réduire le nombre d'heures travaillées, peu importe que la source du conflit soit au travail ou à la maison, alors que les hommes adoptent cette stratégie uniquement lorsque le travail est à l'origine du conflit. Par ailleurs, Batt et Valcour (2003) ont montré que le soutien du supérieur atténue le CTF chez les femmes, mais non chez les hommes. Enfin, Kossek et Ozeki (1998) ont trouvé que la relation négative entre le CTF et la satisfaction en emploi est plus forte chez les femmes que chez les hommes. Le genre apparaît donc être un déterminant important du CTF.

Au plan empirique, plusieurs travaux ont documenté les effets négatifs du conflit travail-famille sur le risque de souffrir de divers problèmes de santé mentale (voir les méta-analyses de Allen et coll., 2000 ; Amstad et coll., 2011 ; Ford et coll., 2007). Toutefois, peu d'études ont examiné l'influence que les pratiques de conciliation travail-famille exercent sur la santé mentale des travailleurs. Foncièrement, la littérature montre que ces pratiques (tels les horaires flexibles et les banques de temps) ont des retombées positives pour les organisations. Par exemple, elles facilitent le recrutement du personnel, elles augmentent la satisfaction au travail et la performance organisationnelle, ainsi qu'elles réduisent le taux de roulement et l'absentéisme (Brought et O'Discoll, 2010 ; Kossek et Ozeki, 1999). Au plan individuel, Jang et coll. (2011) ont trouvé que le fait d'avoir un horaire de travail flexible améliore la santé mentale des employés en Corée. De même, Grzywacz et Bass (2003) ont montré que les politiques de conciliation réduisent l'effet négatif du CTF sur la santé mentale des travailleurs aux États-Unis.

Dans leur synthèse des travaux canadiens et américains portant sur les coûts et les avantages des pratiques de conciliation travail-vie personnelle, Lero et coll. (2009) mentionnent l'amélioration de la santé mentale comme l'un des avantages de ces pratiques. Elles soulignent toutefois que les effets des pratiques de conciliation sur la santé mentale peuvent varier selon le type d'emploi occupé et le sexe. Au Québec, Boulet (2013a) a observé que l'accès aux pratiques de conciliation diminue la détresse psychologique des salariés québécois. Elle a aussi trouvé que les femmes avaient globalement accès à un plus grand nombre de pratiques de conciliation que les hommes, ce qui justifie également l'importance

d'examiner l'effet différencié de ces pratiques sur la santé mentale des travailleurs selon le genre.

À la lumière de cette brève revue de littérature, notre hypothèse stipule que l'accès aux pratiques de conciliation constitue une ressource mise à la disposition des travailleurs qu'ils peuvent utiliser pour gérer les exigences de leur emploi et celles provenant de la famille, leur évitant ainsi d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique. Et comme les femmes demeurent principalement en charge des responsabilités familiales, nous suggérons qu'elles ressentiront davantage les bienfaits psychologiques des pratiques de conciliation que leurs homologues masculins.

Méthodologie

Cette section décrit brièvement l'EQCOTESST sur laquelle s'appuie l'analyse, l'échantillon retenu, les outils de mesure des variables considérées ainsi que les méthodes utilisées.

La source de données et l'échantillon retenu

L'EQCOTESST a été réalisée conjointement par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), l'Institut national de santé publique (INSPQ) et l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), en collaboration avec la Commission des normes du travail du Québec (CNT) et le ministère du Travail du Québec (MTQ) dans le but d'améliorer les connaissances sur les conditions de travail et la santé et sécurité du travail au Québec et afin d'identifier les facteurs de risque auxquels sont exposés les travailleurs québécois. L'échantillon total comprend 5 071 travailleurs québécois (salariés et travailleurs autonomes) de 15 ans et plus qui occupaient un emploi rémunéré depuis au moins 8 semaines lorsque l'enquête a été menée de novembre 2007 à février 2008, et qui effectuaient 15 heures ou plus de travail par semaine.

Les travailleurs autonomes (n = 659) sont exclus d'emblée de notre analyse, les questions sur l'accès aux pratiques de conciliation ayant été posées uniquement aux salariés. Compte tenu de l'accent mis sur la conciliation des obligations professionnelles et familiales, seuls les salariés âgés de 25 à 54 ans, soit ceux qui sont les plus susceptibles d'avoir des enfants à charge, ont été retenus ; ainsi, un peu plus de 1 000 répondants ont été exclus de l'analyse. Enfin, les répondants (n = 9) ayant deux valeurs manquantes ou plus pour les questions portant sur la détresse psychologique furent retirés de l'échantillon, puisque cette variable est la variable d'intérêt de l'étude. L'échantillon retenu pour nos analyses comptait 3 373 salariés québécois âgés de 25 à 54 ans, dont 1 706 sont des femmes et 1 667 sont des hommes.

La détresse psychologique

La détresse psychologique se définit comme un ensemble d'émotions négatives ressenties par l'individu qui, lorsqu'elles se présentent avec persistance, peuvent donner lieu à des syndromes de dépression et d'anxiété (Camirand et Nanhou, 2008). Dans l'EQCOTESST, cette variable est évaluée à partir de l'échelle à six items de Kessler (K6). Cet outil de mesure, construit et validé par Kessler et coll. (2002), a été utilisé par Statistique Canada dans plusieurs enquêtes nationales de santé, en raison de sa brièveté, sa fiabilité et sa validité (Statistique Canada, 2007 ; Vézina et coll., 2011).

Le K6 est bâti à partir de six questions demandant aux répondants d'évaluer à quelle fréquence, au cours du dernier mois, ils se sont sentis : *Nerveux/nerveuses* ; *Désespéré(e)s* ; *Agité(e)s ou ne tenant pas en place* ; *Si déprimé(e)s que plus rien ne pouvait les faire sourire* ; *Que tout était un effort* ; *Bon(ne)s à rien*. Pour chacune de ces questions, les répondants choisissaient entre les cinq options suivantes : *Jamais* (0 point) ; *Rarement* (1 point) ; *Parfois* (2 points) ; *La plupart du temps* (3 points) ; *Tout le temps* (4 points). Le score total de détresse est calculé en faisant la somme des points obtenus pour chacune des six questions et se situe entre 0 et 24. Pour les salariés affichant une valeur manquante à une des six questions, une imputation du score moyen tenant compte du genre, de l'âge, du niveau de scolarité et de la catégorie professionnelle a été réalisée.

Une variable dichotomique de détresse psychologique a été créée à partir de la distribution des scores obtenus au K6, opposant les salariés se situant dans le quintile supérieur de cette distribution, qui englobe les individus les plus à risque d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, à l'ensemble des autres salariés. Caron et Liu (2010) font référence à cette méthode qui a été utilisée dans l'*Enquête Santé Québec*. C'est également la méthode qui a été privilégiée dans le rapport de l'*Enquête québécoise sur la santé de la population* (EQSP) de 2008 (Camirand et coll., 2010).

L'accès aux pratiques de conciliation travail et vie personnelle

Dans l'EQCOTESST, les salariés ont répondu à une question générale portant sur leur accès à des pratiques de conciliation travail-famille qui se lisait comme suit :

> À votre connaissance, les mesures suivantes vous sont-elles accessibles dans votre milieu de travail ?
>
> - Un horaire flexible qui permet de choisir votre horaire de travail.
> - La possibilité d'échanger des heures avec un ou une collègue.
> - L'accès à une banque de temps qui permet d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin.

- Des congés de maladie payés par l'employeur.
- Des congés payés pour des raisons familiales.
- L'accès à la semaine de travail réduite, sur une base volontaire.
- Le travail à domicile.
- Le retour progressif au travail après un congé de maternité/paternité.
- L'accès au congé sans solde ou au traitement différé.
- L'accès à une garderie en milieu de travail.

L'enquête permet donc d'examiner l'accès des salariés à dix pratiques. L'effet individuel de chaque pratique de conciliation sur la détresse a été examiné et une échelle qualitative à trois catégories (« faible », « moyen » ou « élevé ») a été construite. Les salariés ayant accès à 3 pratiques ou moins forment la catégorie « faible », les salariés ayant accès à 4 à 6 pratiques, la catégorie « moyen », et ceux ayant accès à 7 à 10 pratiques, la catégorie « élevé ». Cette échelle a permis d'analyser l'effet combiné des pratiques sur la détresse.

Il importe de souligner que l'EQCOTESST permet d'étudier l'accès aux pratiques, mais non leur utilisation. Précisons que l'accès et l'utilisation d'une mesure de conciliation sont deux notions distinctes qui peuvent avoir des répercussions différentes. En fait, l'accès à une mesure signifie que l'employé connaît l'existence d'une pratique dans son milieu de travail et pense y être admissible ; cela n'indique pas nécessairement qu'il l'a utilisée et il se peut qu'une pratique existe sans que l'employé n'en soit informé. L'offre de telles mesures peut être perçue comme un signal indiquant que l'employeur se soucie du bien-être de ses employés. À cet égard, une méta-analyse récente révèle que l'accès à des politiques de conciliation travail-famille est plus fortement associé à la satisfaction au travail, à l'engagement affectif et à l'intention de rester dans l'entreprise que l'utilisation des politiques elles-mêmes (Butts et coll., 2013).

L'environnement organisationnel

Une série d'énoncés, principalement tirés d'une adaptation du *Job Content Questionnaire* (JCQ), ont été utilisés pour mesurer le degré de latitude décisionnelle, de demandes psychologiques et de soutien social en emploi des travailleurs. Les répondants devaient indiquer s'ils étaient « fortement en désaccord, en désaccord, d'accord ou fortement d'accord » pour chacun des énoncés proposés, comme, par exemple, *Mon travail exige d'aller très vite* ou *Mon travail consiste à refaire toujours les mêmes choses*. À partir des réponses fournies, des scores ont été construits pour chacun des trois concepts du modèle et les scores médians observés ont été utilisés pour séparer les répondants en deux niveaux : « faible » ou « élevé » pour chacune des dimensions de l'environnement organisationnel (pour plus de détails, voir Vézina et coll., 2011 : 321).

Pour les demandes psychologiques (score variant de zéro à 18), les répondants ayant un score égal ou inférieur à neuf sont classés comme ayant un faible niveau de demandes, et ceux ayant un score de dix ou plus, comme ayant un niveau élevé. Pour la latitude décisionnelle (score de zéro à 36), les répondants dont le score est de zéro à 23 sont considérés comme ayant un faible niveau de latitude, et ceux ayant un score de 24 ou plus, comme ayant un niveau élevé. Pour le soutien social (score de zéro à 72), les répondants ayant un score de zéro à 50 sont classés comme ayant un faible niveau de soutien et ceux ayant un score de 51 ou plus, comme ayant un niveau élevé (Vézina et coll., 2011).

Les demandes familiales

Trois variables permettent d'opérationnaliser les demandes familiales auxquelles les salariés font face. La première indique le nombre d'enfants de moins de 15 ans présents dans le ménage (aucun ; 1 ou 2 ; 3 ou plus). La seconde tient compte du fait d'être un proche aidant. La troisième désigne le nombre d'heures par semaine consacré aux tâches domestiques ou aux responsabilités familiales, lesquelles sont regroupées en cinq catégories (moins de 8 heures ; 8 à 14 heures ; 15 à 21 heures ; 22 à 35 heures ; 36 heures et plus).

Les conditions de travail

Pour évaluer les conditions physiques du travail, l'EQCOTESST a recueilli de l'information sur neuf indicateurs, comme le fait de travailler les mains au-dessus des épaules ou de manier sans aide des charges lourdes. Nous avons regroupé ces indicateurs en trois catégories : aucune contrainte physique, une à trois contraintes physiques et quatre contraintes ou plus. La dimension temporelle cerne les travailleurs ayant un horaire atypique (ex. : de soir, de nuit, rotatif), et le temps de travail hebdomadaire (15 à 30 heures ; 30,1 à 40 heures ; 40,1 heures et plus). L'insécurité d'emploi est évaluée à partir du fait d'occuper un emploi non syndiqué, temporaire, menant à une faible rémunération (moins de 20 000 $ par année) et ne donnant pas accès à un régime de retraite géré par leur employeur.

Les variables de contrôle

Les variables sociodémographiques prises en compte incluent le groupe d'âge (25-34, 35-44, 45-54) et le nombre (1 à 6) de personnes de 15 ans et plus vivant dans le ménage. La taille de l'entreprise comprend six catégories : 1- 1 employé ; 2- 2 à 20 employés ; 3- 21 à 50 employés ; 4- 51 à 199 employés ; 5- 200 à 499 employés ; et 6- 500 employés ou plus. Les secteurs d'activité économique sont regroupés en dix catégories : 1- secteur primaire et construction ; 2- secteur manufacturier et services de réparation et entretien ; 3- information, arts, spectacles et loisirs ; 4- hébergement, restauration et services personnels et aux organisations ;

5- soutien à la production ; 6- transport, entreposage et services de gestion des déchets ; 7- commerce ; 8- soins de santé et assistance sociale ; 9- enseignement et 10- services gouvernementaux et parapublics.

Les analyses

Dans un premier temps, les proportions de salariés ayant accès à chacune des pratiques de conciliation et de ceux souffrant de détresse psychologique sont calculées selon le genre, et des tests du khi-deux sont réalisés. Trois modèles de régression logistique sont, ensuite, estimés séparément pour les hommes et les femmes. Le premier modèle mesure l'effet de l'accès aux pratiques de conciliation sur la probabilité de connaître un niveau élevé de détresse, une fois prises en compte les composantes de l'environnement organisationnel et les demandes provenant de la sphère familiale. Le deuxième modèle examine l'effet des conditions de travail sur la probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse. Enfin, le troisième modèle évalue l'effet de l'accès aux pratiques de conciliation, une fois pris en compte l'ensemble des variables indépendantes. Les trois modèles incluent les variables de contrôle, soit les caractéristiques sociodémographiques, la taille de l'entreprise et le secteur d'activité économique.

Résultats

Les analyses descriptives

Le tableau 1 présente la proportion d'hommes et de femmes qui ont accès à chacune des pratiques de conciliation recensées dans l'enquête. Comme on peut le voir, quatre des dix pratiques recensées sont accessibles à plus de la moitié des salariés âgés de 25 à 54 ans, soit les congés familiaux, les congés de maladie, le retour progressif au travail après un congé parental et le congé sans solde. En revanche, environ 20% des salariés ont la possibilité de travailler de leur domicile et environ un salarié sur dix a accès à une garderie en milieu de travail.

Le tableau 1 montre également qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes au chapitre de l'accès à certaines pratiques. Les femmes rapportent avoir un accès plus grand que les hommes aux congés de maladie, à la semaine réduite de travail, au congé sans solde, à la garderie en milieu de travail, ainsi qu'au retour progressif au travail après un congé parental. L'écart le plus élevé (9 points de pourcentage) est observé pour cette dernière pratique et tient probablement au fait que les femmes prennent en moyenne un congé parental nettement plus long que les hommes, même si celui-ci est partageable entre les parents au Québec (Findlay et Kohen, 2012). Pour ce qui est des autres pratiques, l'écart de proportion n'est pas significatif, au seuil de 5%.

TABLEAU 1

Accès à chaque pratique de conciliation travail-famille selon le genre (%)

Accès aux pratiques	Femmes	Hommes	*Écart*
Horaire flexible	45,3	44,9	*0,4*
Banque de temps	45,4	48,4	*-3,0*
Congés familiaux	57,6	58,0	*-0,4*
Congés de maladie	70,5	65,3	*5,2****
Semaine réduite	41,5	34,8	*6,7****
Travail à domicile	19,2	21,5	*-2,3*
Retour progressif	73,5	64,5	*9,0****
Congé sans solde	70,6	64,1	*6,5****
Garderie en milieu de travail	12,2	6,5	*5,7****
Échange d'heures	41,1	39,4	*1,7*

*** Écart significatif à 1 % ** Écart significatif à 5 % * Écart significatif à 10 %

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Le tableau 2 fournit la proportion de salariés affichant un niveau élevé de détresse selon que les salariés ont accès ou non à chacune des pratiques de conciliation. De façon générale, cette proportion est moindre parmi les salariés ayant accès à l'une ou l'autre des pratiques recensées. Cinq pratiques sont associées à une réduction significative de la proportion de femmes ayant un niveau élevé de détresse, alors qu'une seule est liée à une telle réduction chez les hommes. Chez les femmes, ces pratiques sont l'accès à un horaire flexible, à une banque de temps, à des congés familiaux, à la semaine réduite de travail et au retour progressif en emploi après un congé parental. Chez les hommes, la seule mesure liée à une telle réduction est l'accès au congé sans solde. Le fait que certaines pratiques de conciliation prises individuellement réduisent la proportion de salariés ayant un niveau élevé de détresse vient appuyer notre hypothèse stipulant que celles-ci peuvent être perçues comme des ressources pour eux. Le résultat indiquant qu'un plus grand nombre de pratiques apparaît bénéfique pour la santé mentale des femmes tend à conforter l'hypothèse que ces ressources sont plus efficaces pour les femmes que pour les hommes.

Le tableau 2 présente aussi dans quelle mesure la possibilité de pouvoir compter sur un nombre plus ou moins grand de pratiques de conciliation est liée à la proportion de salariés affichant un niveau élevé de détresse. Il révèle que les femmes ayant accès à un nombre « élevé » de pratiques sont proportionnellement moins nombreuses à connaître un niveau de détresse élevé (15,3 %) que leurs consœurs ayant accès à un nombre « moyen » (21,0 %) ou « faible »

TABLEAU 2

Proportion de salariés ayant un niveau élevé de détresse selon l'accès à chacune des pratiques de conciliation, le nombre de pratiques accessibles et le genre (%)

	Hommes			Femmes		
Accès aux pratiques	**Oui**	**Non**	***Écart***	**Oui**	**Non**	**Écart**
Horaire flexible	13,8	15,6	*-1,8*	19,1	24,3	*-5,2***
Banque de temps	13,4	15,9	*-2,5*	19,9	23,8	*-3,9**
Congés familiaux	13,0	16,0	*-3,0*	19,9	24,8	*-4,9***
Congés de maladie	14,2	16,0	*-1,8*	21,3	23,3	*-2,0*
Semaine réduite	13,9	15,1	*-1,2*	18,9	23,7	*-4,8***
Travail à domicile	12,6	15,4	*-2,8*	20,5	22,4	*-1,9*
Retour progressif	13,1	16,5	*-3,4*	19,4	27,6	*-8,2****
Congé sans solde	13,2	17,0	*-3,8**	21,3	22,3	*-1,0*
Garderie en milieu de travail	13,6	14,8	*-1,2*	23,1	21,9	*1,2*
Échange d'heures	13,1	16,2	*-3,1*	21,2	22,8	*-1,6*

Nombre de pratiques accessibles	**Hommes**	**Femmes**
Faible (0, 1, 2, 3 pratiques)	17,0	27,2
Moyen (4, 5, 6 pratiques)	14,7	21,0
Élevé (7, 8, 9, 10 pratiques)	9,6	15,3

*** Écart significatif à 1 % ** Écart significatif à 5 % * Écart significatif à 10 %

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), 2007-2008.

de pratiques (27,2 %). Tous ces écarts sont significatifs au seuil de 5 %. On constate l'existence d'un lien similaire chez les hommes. La proportion d'entre eux qui rapportent un niveau de détresse élevé est significativement plus faible parmi les salariés qui ont accès à un nombre élevé de pratiques (9,6 %), plutôt qu'à un nombre moyen ou faible ; l'écart séparant ces deux derniers groupes n'est cependant pas significatif au plan statistique.

Ces résultats purement descriptifs suggèrent que le fait d'avoir accès à un nombre élevé de pratiques de conciliation est associé à une proportion moindre de salariés connaissant la détresse psychologique, et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. L'analyse qui suit estime l'effet net que l'accès à un nombre plus ou moins élevé de pratiques de conciliation exerce sur la probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, lorsque l'on tient compte de plusieurs autres facteurs, tels les caractéristiques sociodémographiques des individus, le milieu de travail, l'environnement organisationnel et les demandes familiales.

L'effet des pratiques de conciliation sur la santé mentale selon le genre

Cette section présente les résultats des analyses de régression logistique menées séparément pour les femmes (tableau 3) et pour les hommes (tableau 4). Les rapports de cotes (RC) fournis dans les tableaux indiquent si les salariés affichant une caractéristique donnée sont plus ou moins susceptibles que leurs vis-à-vis de la catégorie de référence de connaître un niveau élevé de détresse[1].

TABLEAU 3

Probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique chez les femmes salariées âgées de 25 à 54 ans selon l'accès aux pratiques de conciliation, l'environnement organisationnel, les demandes familiales et les conditions de travail, Québec (rapports de cotes)

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	RC	***IC à 95 %***	**RC**	***IC à 95 %***	**RC**	***IC à 95 5***
Accès aux pratiques de conciliation						
Faible (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–	*1,00*	–
Moyen	0,77	0,55-1,07	0,64*	0,46–0,89	0,74	0,53–1,05
Élevé	0,57*	0,36-0,90	0,44*	0,28-0,69	0,56*	0,35-0,90
Environnement organisationnel						
Latitude décisionnelle						
Faible (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevée	0,78	0,58-1,07			0,88	0,64-1,21
Demandes psychologiques						
Faibles (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevées	2,87*	2,11-3,90			2,92*	2,11-4,05
Soutien social au travail						
Faible (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevé	0,64*	0,47-0,87			0,66*	0,48-0,90
Travail seul	0,57	0,22-1,48			0,67	0,23-1,92
Demandes familiales						
Nombre d'enfants de moins de 15 ans (ménage)						
Aucun (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Un ou deux	0,61*	0,42-0,89			0,72	0,48-1,07
Trois ou plus	0,86	0,41-1,77			1,24	0,56-2,74
Proche aidant						
Oui (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Non	0,94	0,61-1,46			0,83	0,53-1,31
Temps tâches domestiques et responsabilités familiales						
Moins de 8 heures/semaine (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
8 à 14 heures/semaine	0,76	0,48-1,20			0,71	0,45-1,14
15 à 21 heures/semaine	1,02	0,63-1,67			0,99	0,59-1,67
22 à 35 heures/semaine	1,60	0,94-2,73			1,43	0,82-2,50
36 heures et plus/semaine	1,12	0,63-1,97			0,95	0,52-1,74

TABLEAU 3 (suite)

Variables sociodémographiques (contrôle)						
Groupes d'âge						
25 à 34 ans (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–	*1,00*	–
35 à 44 ans	0,91	0,63-1,31	1,20	0,83-1,73	1,08	0,74-1,58
45 à 54 ans	0,57*	0,38-0,87	0,78	0,53-1,14	0,67	0,44-1,03
Nombre de personnes de 15 et plus (ménage)	0,89	0,75-1,05	0,92	0,77-1,09	0,91	0,76-1,10
Conditions de travail						
Couverture syndicale						
Syndiqués (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Non syndiqués			0,78	0,54–1,13	0,77	0,52–1,15
Statut de l'emploi						
Permanent (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Temporaire			1,04	0,64–1,68	1,18	0,70–1,98
Type d'horaire						
Horaire régulier (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Horaire atypique			1,11	0,75–1,64	1,06	0,71–1,60
Temps de travail						
15 à 30 heures/semaine (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Plus de 30 à 40 heures/semaine			0,80	0,54-1,18	0,75	0,49-1,15
Plus de 40 heures/semaine			1,40	0,77-2,57	0,93	0,49-1,76
Revenu annuel du ménage année précédente						
Moins de 20 000 $ (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
De 20 000 à 39 999 $			0,60	0,30-1,20	0,55	0,27-1,13
De 40 000 à 59 999 $			0,69	0,35-1,41	0,72	0,35-1,47
De 60 000 $ à 99 999 $			0,61	0,31-1,26	0,60	0,30-1,23
100 000 $ et plus			0,54	0,26-1,20	0,54	0,26-1,15
Accès à un régime de retraite privé						
Oui (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Non			0,94	0,65-1,33	0,98	0,68-1,40
Cumul de contraintes physiques dans l'emploi						
Aucune (réf)			*1,00*	–	*1,00*	–
Moins de 4 contraintes			1,48*	1,03-2,14	1,31	0,90-1,90
4 contraintes ou plus			2,80*	1,76-4,47	2,00*	1,21-3,30

* Écart significatif à 5 % – Catégorie de référence

Le niveau de scolarité, la taille de l'entreprise et le secteur économique sont inclus dans l'analyse de régression, mais n'exercent pas d'effet significatif sur la détresse psychologique. Les résultats complets peuvent être fournis sur demande.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

Le modèle 1 révèle que le fait d'avoir accès à un nombre élevé de pratiques de conciliation travail-famille réduit de 43% la probabilité qu'ont les femmes salariées de 25 à 54 ans de rapporter un niveau élevé de détresse, une fois pris en compte leur environnement de travail, les demandes émanant de leur famille et leurs caractéristiques sociodémographiques (tableau 3). Plusieurs de ces facteurs exercent un effet significatif sur ce risque. Ainsi, les femmes qui bénéficient d'un soutien social élevé au travail ont une probabilité nettement plus faible de connaître la détresse psychologique, comparativement à celles qui reçoivent peu de soutien. À l'inverse, le fait de faire face à des demandes psychologiques élevées multiplie par près de 3 la probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique. Tel qu'attendu, le degré de latitude décisionnelle est associé de façon négative au risque de détresse, mais le coefficient n'est pas significatif au plan statistique. Par ailleurs, les salariées ayant un ou deux enfants affichent un risque de détresse psychologique de 39% inférieur à celui de leurs consœurs ne résidant pas avec des enfants. Les autres demandes liées à la famille ne paraissent pas influencer de façon significative la probabilité qu'ont les femmes de connaître la détresse psychologique. Enfin, parmi les variables-contrôles, seul l'âge des femmes affecte significativement cette probabilité. Les salariées de 45-54 ans affichent un risque plus faible de 43% d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique par rapport à celles âgées de 25-34 ans.

Chez les hommes, le modèle 1 montre que l'accès à un nombre élevé de pratiques de conciliation n'affecte pas de manière significative le risque de connaître la détresse psychologique, une fois contrôlé l'effet des autres variables (tableau 4). Par ailleurs, contrairement aux résultats observés pour les femmes, le temps alloué aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales est lié significativement au risque de détresse psychologique chez les hommes. Ainsi, les salariés qui allouent de 15 à 21 heures par semaine à ces tâches et ceux y consacrant 36 heures et plus voient ce risque doubler, comparativement à leurs confrères passant moins de 8 heures par semaine à ces tâches. En d'autres mots, plus les salariés masculins allouent de temps aux demandes familiales, plus ils sont à risque d'enregistrer un niveau élevé de détresse psychologique. Toutefois, tout comme les femmes, le fait d'avoir un ou deux enfants réduit de moitié ce risque. Pour ce qui est des demandes psychologiques, du soutien social au travail et de l'âge des répondants, les résultats obtenus pour les hommes sont similaires à ceux observés chez les femmes.

Le modèle 2, qui examine l'effet du nombre plus ou moins grand de pratiques de conciliation offertes et des conditions de travail sur le risque de connaître la détresse psychologique, fait ressortir encore plus clairement l'importance pour la santé mentale des femmes du nombre de pratiques auxquelles elles

TABLEAU 4

Probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique chez les hommes salariés âgés de 25 à 54 ans selon l'accès aux pratiques de conciliation, l'environnement organisationnel, les demandes familiales et les conditions de travail, Québec (rapports de cotes)

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3	
	RC	*IC à 95 %*	RC	*IC à 95 %*	RC	*IC à 95 %*
Accès aux pratiques de conciliation						
Faible (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–	*1,00*	–
Moyen	1,13	0,79-1,63	0,96	0,66–1,39	1,18	0,80–1,75
Élevé	0,74	0,43-1,30	0,63	0,36-1,11	0,88	0,49-1,55
Environnement organisationnel						
Latitude décisionnelle						
Faible (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevée	0,75	0,52-1,07			0,77	0,52-1,12
Demandes psychologiques						
Faibles (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevées	2,73*	1,93-3,86			2,66*	1,83-3,87
Soutien social au travail						
Faible (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Élevé	0,43*	0,30-0,63			0,42*	0,28-0,62
Travail seul	1,14	0,53-2,44			0,96	0,42-2,19
Demandes familiales						
Nombre d'enfants de moins de 15 ans (ménage)						
Aucun (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Un ou deux	0,52*	0,34-0,79			0,58*	0,38-0,89
Trois ou plus	0,54	0,27-1,06			0,59	0,29-1,19
Proche aidant						
Oui (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
Non	0,66	0,38-1,14			0,71	0,39-1,27
Temps tâches domestiques et responsabilités familiales						
Moins de 8 heures/semaine (réf)	*1,00*	–			*1,00*	–
8 à 14 heures/semaine	1,28	0,79-2,07			1,25	0,76-2,07
15 à 21 heures/semaine	2,01*	1,17-3,46			1,88*	1,05-3,34
22 à 35 heures/semaine	1,09	0,55-2,16			1,09	0,53-2,21
36 heures et plus/semaine	2,03*	1,10-3,75			2,21*	1,16-4,22
Variables sociodémographiques						
Groupes d'âge						
25 à 34 ans (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–	*1,00*	–
35 à 44 ans	0,81	0,54-1,23	0,86	0,57-1,30	0,80	0,51-1,25
45 à 54 ans	0,57*	0,37-0,89	0,79	0,51-1,22	0,63	0,39-1,01
Nombre de personnes de 15 et plus (ménage)	0,83	0,67-1,03	0,86	0,69-1,08	0,82	0,64-1,05

TABLEAU 4 (suite)

Conditions de travail				
Couverture syndicale				
Syndiqués (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Non syndiqués	0,85	0,54–1,35	0,84	0,53–1,35
Statut de l'emploi				
Permanent (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Temporaire	1,17	0,63–2,18	1,06	0,53–2,15
Type d'horaire				
Horaire régulier (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Horaire atypique	1,16	0,76–1,76	1,07	0,70–1,66
Temps de travail				
15 à 30 heures/semaine (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Plus de 30 à 40 heures/semaine	0,85	0,41-1,77	0,74	0,35-1,61
Plus de 40 heures/semaine	1,43	0,64-3,18	1,23	0,53-2,87
Revenu annuel du ménage année précédente				
Moins de 20 000 $ (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
De 20 000 à 39 999 $	0,89	0,37-2,16	0,90	0,34-2,40
De 40 000 à 59 999 $	0,66	0,28-1,59	0,82	0,31-2,13
De 60 000 $ à 99 999 $	0,65	0,28-1,54	0,84	0,32-2,16
100 000 $ et plus	0,53	0,21-1,35	0,62	0,22-1,77
Accès à un régime de retraite privé				
Oui (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Non	1,29	0,85-1,97	1,33	0,86-2,05
Cumul de contraintes physiques dans l'emploi				
Aucune (réf)	*1,00*	–	*1,00*	–
Moins de 4 contraintes	1,65*	1,05-2,60	1,47	0,92-2,36
4 contraintes ou plus	2,20*	1,30-3,74	1,69	0,96-2,97

* Écart significatif à 5 % – Catégorie de référence

Le niveau de scolarité, la taille de l'entreprise et le secteur économique sont inclus dans l'analyse de régression, mais n'exercent pas d'effet significatif sur la détresse psychologique. Les résultats complets peuvent être fournis sur demande.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST), 2007-2008.

ont accès (tableau 3). Les salariées ayant accès à un nombre moyen (4 à 6) ou élevé (7 à 10) de pratiques voient leur risque de connaître un niveau élevé de détresse psychologique réduit de 36% et 56% respectivement, comparativement à celles qui ont accès à un nombre limité (0 à 3). Au contraire, l'existence de contraintes physiques dans l'emploi accentue le risque de connaître de la détresse. Ainsi, les salariées cumulant de 1 à 3 contraintes affichent une probabilité 1,5 fois supérieure à celle des femmes n'en ayant aucune, et celles ayant quatre contraintes ou plus, une probabilité 2,8 fois supérieure. Ces résul-

tats vont dans le sens des études passées qui ont montré que les conditions physiques difficiles de l'emploi constituent des facteurs de risque pour la santé mentale des travailleurs.

Chez les hommes, les conditions physiques de travail constituent également des facteurs de risque significatifs pour la santé mentale des salariés (tableau 4). Le fait d'avoir de 1 à 3 contraintes physiques dans l'emploi multiplie par 1,7 la probabilité de connaître un niveau élevé de détresse par rapport au fait de n'avoir aucune contrainte physique, et le fait d'avoir 4 contraintes physiques ou plus multiplie ce risque par 2,2. Par contre, les hommes ne bénéficient pas de l'effet protecteur des pratiques de conciliation travail-famille, comme c'est le cas chez les femmes. Il convient de souligner que le nombre d'heures travaillées par semaine n'apparaît pas lié significativement au plan statistique au risque de détresse des hommes et des femmes. Cependant, des analyses (non présentés ici) ont montré que les hommes et les femmes qui travaillent plus de 40 heures par semaine affichent un risque significativement plus grand (entre 70 et 80%) de connaître la détresse, comparativement à l'ensemble des autres salariés. En d'autres termes, ce sont les longues heures de travail qui nuisent à la santé mentale des salariés.

Le modèle 3 estime l'effet de l'accès aux pratiques de conciliation, une fois pris en compte l'ensemble des variables considérées. Quatre variables exercent un effet significatif sur la probabilité qu'ont les femmes de connaître un niveau élevé de détresse (tableau 3), soit le niveau d'accès aux pratiques de conciliation, les demandes psychologiques, le soutien social au travail et les contraintes physiques dans l'emploi. La présence dans l'emploi de demandes psychologiques élevées et de contraintes physiques nombreuses augmente significativement la probabilité de connaître un niveau élevé de détresse. Au contraire, l'offre d'un large éventail de pratiques de conciliation travail-famille et le soutien social au travail peuvent s'avérer être des facteurs de protection pour la santé mentale des salariées. Ainsi, le fait pour une femme d'avoir accès à un nombre élevé plutôt que faible de pratiques de conciliation réduit par près de la moitié la probabilité qu'elle a de connaître un niveau élevé de détresse.

Quatre différences séparent les hommes des femmes. Premièrement, l'accès aux pratiques de conciliation n'affecte pas de manière significative la santé mentale de ces derniers (tableau 4). Deuxièmement, les salariés qui consacrent un nombre élevé d'heures — soit 15 à 21 heures et 36 heures et plus — par semaine aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales ont une probabilité environ deux fois plus grande d'avoir un niveau élevé de détresse que ceux qui y allouent moins de 8 heures. Troisièmement, le fait d'avoir un ou deux enfants de moins de 15 ans réduit significativement la probabilité des hommes de connaître un niveau élevé de détresse par rapport au fait de ne résider avec

aucun enfant. Quatrièmement, les contraintes physiques de l'emploi n'affectent pas significativement leur probabilité d'avoir un niveau élevé de détresse, une fois pris en compte l'ensemble des variables. Une autre différence entre les hommes et les femmes apparaît au modèle 3, mais n'est pas statistiquement significative, soit la direction de la relation entre le fait d'avoir trois enfants ou plus et la détresse. Chez les femmes, lorsqu'on tient compte des conditions de travail, le troisième enfant augmente la probabilité de détresse, tandis que chez les hommes, il la diminue.

Discussion

L'analyse descriptive a montré que les pratiques de conciliation travail-famille associées à une proportion plus faible de femmes ayant un niveau élevé de détresse sont nombreuses et que plusieurs touchent particulièrement le fait d'avoir des enfants. Il est indéniable que les congés familiaux et le retour progressif après un congé parental sont des mesures en lien direct avec le fait d'être parent. En revanche, chez les hommes, aucune des pratiques de conciliation, hormis les congés sans solde, n'a semblé de prime abord liée à une réduction significative de cette proportion.

Ces résultats corroborent les constats des travaux passés. Antérieurement, Tremblay et Amherdt (2003) ont trouvé que les raisons pour lesquelles les hommes et les femmes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail sont différentes. Selon ces auteurs, les femmes utilisent principalement ces mesures pour donner des soins à leurs enfants, s'ajuster aux horaires des garderies ou des écoles et pour effectuer des tâches domestiques. De leur côté, les hommes ont recours à ces mesures pour participer à des activités sociales, sportives, de loisirs ou de formation. Par ailleurs, Duxbury et Higgins (2001) ont montré que la maternité apparaît plus stressante que la paternité et que les mères ressentent plus fréquemment que les pères un conflit entre leurs vies professionnelle et familiale. Ils concluent qu'en dépit des changements survenus sur le marché du travail au cours des dernières décennies, le rôle de mère en emploi semble qualitativement différent et plus stressant que celui de père en emploi. Nos résultats sont inédits en ce qu'ils montrent que les hommes et les femmes se différencient également en regard de l'effet des pratiques de conciliation travail-famille sur la santé mentale, et ce même une fois contrôlé l'effet de leurs conditions de travail. Nous avons vu que l'accès à un large éventail de pratiques de conciliation réduit significativement le risque de détresse pour les femmes. En ce sens, ces pratiques constituent de réelles ressources qui peuvent atténuer leur probabilité de développer des troubles psychologiques. Chez les hommes, l'analyse multivariée n'a pas révélé l'existence de liens statistiques entre mesures de conciliation et santé mentale.

Est-ce à dire que la conciliation travail-famille est un enjeu qui touche seulement les femmes, et que l'accès à des mesures de conciliation devrait leur être réservé ? On ne saurait conclure en ce sens, l'analyse ayant également montré que les hommes éprouvent un niveau plus grand de détresse lorsqu'ils consacrent de longues heures aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales. Les recherches futures devraient donc examiner de plus près les stratégies qu'utilisent les hommes pour gérer le stress découlant de leurs obligations professionnelles et familiales. Il est possible que ces derniers aient recours à d'autres ressources que les pratiques de conciliation pour faire face à ces obligations.

La théorie de la division sexuelle du travail qui postule l'existence d'une norme sociale du rôle prioritaire des femmes dans la famille fournit une explication intéressante à l'absence d'effets positifs liés aux pratiques de conciliation sur la santé mentale des hommes. Dans certains milieux de travail, il est possible que la culture organisationnelle véhicule le message à l'effet que les pratiques de conciliation sont destinées principalement aux femmes, et que les hommes doivent accorder la priorité à leur emploi. Si les hommes ressentent qu'il n'est pas bien vu, dans leur milieu de travail ou dans la société en général, pour eux d'utiliser ces pratiques, il n'est donc pas surprenant de constater qu'elles n'affectent pas leur santé mentale.

Malgré une implication croissante des mères sur le marché du travail, les rapports sociaux de sexe tardent à changer, et les résultats de la recherche présentée le confirment. Les mères semblent toujours plus enclines que les pères à faire des concessions sur le plan de leur carrière. À cet égard, les analyses additionnelles que nous avons menées ont montré que les femmes sont effectivement plus sujettes à travailler à temps partiel, surtout lorsqu'elles ont plusieurs enfants, alors que le nombre d'enfants n'a aucune incidence sur le temps de travail des hommes (données non présentées). De même, nous avons observé précédemment que le fait d'avoir trois enfants ou plus tend à augmenter le risque de connaître la détresse chez les femmes, mais à réduire celui des hommes. On peut alors supposer que si la santé mentale des hommes n'est pas affectée négativement par le nombre d'enfants, c'est parce que le nombre d'enfants n'influe pas sur leur temps de travail, mais plutôt sur celui de leur conjointe. Les données de l'enquête ne permettent malheureusement pas de vérifier cette hypothèse puisqu'elles ne contiennent aucune information sur les comportements au travail des conjoints. Une des raisons susceptibles d'expliquer la persistance de cette tendance est la sous-représentation des femmes dans les emplois de qualité élevée (Boulet, 2013b). Tant que les femmes demeureront concentrées dans des emplois moins bien rémunérés, la réduction du temps de travail des femmes constituera la solution la moins coûteuse pour les couples.

Malgré la grande pertinence de l'EQCOTESST pour étudier les pratiques de conciliation travail-famille, cette enquête ne permet cependant pas d'approcher la conciliation travail-famille sous l'angle du couple, ce qui constitue une limite importante dans notre étude. Une telle approche permettrait de mieux comprendre les dynamiques derrière l'arbitrage que font les couples entre le temps travaillé et le temps alloué aux responsabilités familiales, ainsi que de voir si effectivement le conjoint ayant l'emploi de plus faible qualité est celui qui fait les concessions sur le plan de la carrière.

Conclusion

Pour conclure, nos résultats nous permettent tout de même de suggérer des pistes de solution sur deux plans. Au niveau organisationnel, les entreprises devraient non seulement chercher à offrir un large éventail de pratiques de conciliation travail-famille, mais aussi à accorder une attention particulière à la neutralité de ces pratiques de sorte qu'elles rejoignent davantage les hommes. Du côté des politiques publiques, le développement de politiques familiales valorisant le rôle des hommes dans la sphère familiale doit être poursuivi. Les cinq semaines de congé parental réservées au père dans le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) sont un bon exemple de mesures qui répondent à cet objectif. On pourrait accroître le nombre de semaines réservées aux pères ou mettre sur pied un nouveau programme qui prévoit des congés payés pour tous les parents d'enfants d'âge préscolaire. Un tel régime faciliterait l'organisation de la vie familiale et appuierait le rôle de l'ensemble des parents. Pour valoriser le rôle des mères en emploi, il importe de leur assurer un accès équitable aux emplois de bonne qualité. L'introduction de cours de cheminement de carrière au niveau secondaire qui encouragent la diversification des professions exercées par les femmes constitue une avenue à explorer. De même, la création d'un programme d'accès à l'égalité obligatoire pour les grandes entreprises, visant une représentation équitable des femmes dans les postes de gestion, serait susceptible d'améliorer l'accès des femmes aux emplois de qualité élevée.

Note

1 Un RC supérieur à 1 indique que les salariés présentant une caractéristique donnée sont plus susceptibles de connaître un niveau élevé de détresse psychologique, comparativement à la catégorie de référence, tandis qu'un RC inférieur à 1 signifie qu'ils le sont moins.

Bibliographie

Allen, Tammy D., David E. Herst, Carly S. Bruck et Martha Sutton. 2000. « Consequences Associated With Work-to-Family Conflict : A Review and Agenda for Future Research », *Journal of Health Psychology*, 5 (2), 278-308.

Amstad, Fabienne T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering et Norbert K. Semmer. 2011. « A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations », *Journal of Occupational Health Psychology*, 16 (2), 151-169.

Bakker, Arnold B., Lieke L. ten Brummelhuis, Jelle T. Prins et Frank M.M.A. van der Heijden. 2011. « Applying the Job Demands-Resources Model to the Work-Home Interface : A Study among Medical Residents and their Partners », *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180.

Bakker, Arnold B. et Evangelia Demerouti. 2007. « The Job Demands-Resources Model : State of the Art », *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et Diane-Gabrielle Tremblay. 2008. « La gouvernance de la conciliation travail-famille : comparaison entre la France et le Québec », *Santé, Société et Solidarité*, 7 (1), 85-94.

Batt, Rosemary et P. Monique Valcour. 2003. « Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover », *Industrial Relations*, 42 (2), 189-220.

Becker, Penny Edgell et Phyllis Moen. 1999. « Scaling Back : Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies », *Journal of Marriage and the Family*, 61 (4), 995-1007.

Bercot, Régine. 2014. *La santé au travail au prisme du genre : épistémologie, enquêtes et perspectives internationales*. Toulouse : Octarès Éditions, collection Le travail en débats, 125 pages.

Boulet, Maude. 2013a. *Les pratiques de conciliation travail et vie personnelle : un outil pour atténuer la détresse psychologique des salariés du Québec*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 32 pages.

Boulet, Maude. 2013b. « L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale », Thèse de doctorat, Université de Montréal, 520 pages.

Brough, Paula et Michael P. O'Driscoll. 2010. « Organizational Interventions for Balancing Work and Home Demands : An Overview », *Work and Stress : An International Journal of Work, Health and Organisations*, 24 (3), 280-297.

Butts, Marcus M., Wendy J. Casper et Tae Seok Yang. 2013. « How Important Are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of Their Effects on Employee Outcomes », *Journal of Applied Psychology*, 98 (1), 1-25.

Camirand, Hélène, Francine Bernèche, Linda Cazala, Renée Dufour, Jimmy Baulne et collaborateurs. 2010. *L'Enquête québécoise sur la santé de la population, 2008 : pour en savoir plus sur la santé des Québécois*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 205 pages.

Camirand, Hélène et Virginie Nanhou. 2008. « La détresse psychologique chez les Québécois en 2005 », *Zoom santé, Série Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, Institut de la statistique du Québec, 4 pages.

Caron, Jean et A. Liu. 2010. « Étude descriptive de la prévalence de la détresse psychologique et des troubles mentaux au sein de la population canadienne : comparaison entre la population à faible revenu et la population à revenu plus élevé », *Maladies chroniques au Canada*, 30 (3), 87-97.

Chrétien, Lise et Isabelle Létourneau. 2010. « La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place », *Gestion*, 35 (3), 53-61.

Codo, Sylvie et Richard Soparnot. 2013. « Des conflits de rôle au stress perçu : les managers ont-ils besoin d'être soutenus ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 68 (3), 507-530.

Duxbury, Linda et Chris Higgins. 2001. « Work-Life Balance in the New Millennium : Where Are We? Where Do We Need to Go? », *Canadian Policy Research Networks*, Discussion Paper Wl12, 80 pages.

Findlay, Leanne C. et Dafna E. Kohen. 2012. « Pratiques relatives aux congés des parents après la naissance ou l'adoption de jeunes enfants », Statistique Canada, *Tendances sociales canadiennes*, n° 94, p. 3-13.

Ford, Michael T., Beth A. Heinen et Krista L. Langkamer. 2007. « Work and Family Satisfaction and Conflict : A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations », *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 57-80.

Gagnon, Sandra. 2009. *Le marché du travail et les parents*, Québec : Institut de la statistique du Québec, 59 pages.

Greenhaus, Jeffrey H. et Nicholas J. Beutell, 1985. « Sources of Conflict Between Work and Family Role », *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Grzywacz, Joseph G. et Brenda L. Bass. 2003. « Work, Family, and Mental Health : Testing Models of Work-Family Fit », *Journal of Marriage and Family*, 65 (1), 248-262.

Hill, Jeffrey E. 2009. « Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support », *Journal of Family Issues*, 26 (6), 793-819.

Hochschild, Arlie et Anne Machung. 2012. *The Second Shift : Working Families and the Revolution at Home*. Revised edition of : *The Second Shift : Working Parents and the Revolution at Home*, New York : Penguin Group USA, 321 pages.

Karasek Robert and Tores Theorell. 1990. *Health Work : Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York, NY : Basis Books.

Kergoat, Danièle. 2010. « Le rapport social de sexe : de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », dans *Les rapports sociaux de sexe*, coordonnée par Annie Bidet, Paris : PUF, collection Actuel Marx, p. 60-75.

Kessler, Ronald C., G. Andrews, Lisa J. Colpe, Eva Hiripi, D. K. Mroczek, Sharon-Lise Normand, Ellen E. Walters et Alan M. Zaslavsky. 2002. « Short Screening Scales to Monitor Population Prevalences and Trends in Non-Specific Psychological Distress », *Psychological Medicine*, 32 (6), 959-976.

Kossek, Ellen E. et Cynthia Ozeki. 1999. « Bridging the Work-Family Policy and Productivity Gap : A Literature Review », *Community, Work and Family*, 2 (1), 7-32.

Kossek, Ellen E. et Cynthia Ozeki. 1998. « Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship : A Review of Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research », *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149.

Lacroix, Claudine et Maude Boulet. 2013. « La répartition du temps des parents québécois et la conciliation de leurs responsabilités familiales et professionnelles », *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, 18 (1), 14-19.

Lero, Donna S., Julia Richardson et Karen Korabik. 2009. *Examen des coûts et des avantages des pratiques de conciliation travail-vie*. Document présenté à l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO), University of Guelph : Centre for Families, Work and Well-Being, 138 pages.

Lozano, Mariona, Céline Le Bourdais et Dana Hamplová. 2016. « Non-standard Work Schedules, Gender, and Parental Stress », *Demographic Research*, 34 (9), 259-284.

Marchand, Alain, Andrée Demers et Pierre Durand. 2005. « Does work really cause distress? The Contribution of Occupational Structure and Work Organization to the Experience of Psychological Distress », *Social Science and Medicine*, 61 (1), 1-14.

Messing, Karen 2014. « Genre, sexe, bien-être, conditions de travail et interface travail-famille dans l'enquête EQCOTESST », tiré de *La santé au travail au prisme du genre : épistémologie, enquêtes et perspectives internationales*, R. Bercot (dir.), Toulouse : Octarès Éditions, chapitre 1, p. 25-48.

Moen, Phyllis et Patricia Roehling. 2005. *The Career Mystique : Cracks in the American Dream*. New York : Rowman and Littlefield, 291 pages.

Reynolds, Jeremy. 2005. « In the Face of Conflict : Work-Life Conflict and Desired Work Hour Adjustements », *Journal of Marriage and Family*, 67 (5), 1313-1331.

Rosenfield, Sarah, and Dawne Mouzon. 2013. « Gender and Mental Health », dans *Handbook of the Sociology of Mental Health*, 2e edition, C S. Aneshensel, Jo C.Phelan et Alex Bierman (dir.), New York : Springer, 277-296.

Ryan, Ann Marie and Ellen E. Kossek. 2008. « Work-Life Policy Implementation : Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness? », *Human Resource Management*, 47 (2), 295-310.

St-Amour, Nathalie et Mélanie Bourque. 2013. *Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays?*, Institut national de santé publique du Québec, collection Politiques publiques et santé, 161 pages.

Statistique Canada. 2007. « Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) : Questionnaire de 2007 », Lien internet : http://www23.statcan.gc.ca/imdb-bmdi/pub/instrument/3226_Q1_V4-fra.pdf (consulté le 2 mai 2016).

Stansfeld, Stephen et Bridget Candy. 2006. « Psychological Work Environment and Mental Health: A Meta-Analytic Review», *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 32 (6), 443-462.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt. 2003. « La vie en double : Obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation emploi/famille chez les pères et les mères », Note de recherche n° 2003-11, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, 104 pages.

Valeyre, Antoine. 2006. « Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation », Centre d'études de l'emploi, document de travail no. 73, 48 pages.

Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin et autres. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi, et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail - Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec.

Vézina, Michel, Renée Bourbonnais, Alain Marchand et Robert Arcand. 2010. « Contraintes psychosociales de travail et problèmes de santé mentale au Québec : une analyse différenciée selon le sexe », *Canadian Journal of Public Health*, 101 (2), S23-S28.

Wood, Stephen J. et Lilian M. de Menezes. 2010. « Family-Friendly Management, Organizational Performance and Social Legitimacy », *The International Journal of Human Resource Management*, 21 (10), 1575-1597.

RÉSUMÉ

Pratiques de conciliation travail-famille et détresse psychologique des salariés québécois : une comparaison selon le genre

Dans le contexte où les couples à deux carrières constituent maintenant la norme, l'enjeu de la conciliation travail-famille devient incontournable. Cette nouvelle réalité souligne la nécessité d'examiner les effets des pratiques de conciliation travail-famille mises en place dans les organisations québécoises sur le bien-être des travailleurs. Une comparaison selon le genre s'avère également pertinente, vu la persistance des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail. Encore aujourd'hui, les femmes allouent davantage de temps aux soins des enfants et aux tâches domestiques que les hommes, tandis que ces derniers s'investissent plus dans leur carrière. La présente étude réalisée à partir des données de l'*Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail* (EQCOTESST) s'inspire du modèle théorique des demandes et des ressources de l'emploi de Bakker et Demerouti. Globalement, l'analyse montre que les pratiques de conciliation, en particulier celles liées à la maternité et à la gestion flexible du temps de travail, réduisent la détresse psychologique des femmes. Une fois contrôlé l'effet des variables sociodémographiques, des conditions de travail, des responsabilités familiales et de l'environnement organisationnel, le fait d'avoir accès à un nombre élevé de pratiques de conciliation (soit sept ou plus sur dix) atténue la probabilité des femmes d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, mais non celle des hommes. À l'inverse, le temps passé à faire des tâches domestiques ou à assumer les responsabilités familiales accroît la probabilité des hommes d'avoir un niveau élevé de détresse psychologique, alors que ce n'est pas le cas chez les femmes.

MOTS-CLÉS : conciliation travail-famille, division sexuelle du travail, rapports sociaux de sexe.

SUMMARY

Work-Family Balance Practices and Psychological Distress Among Employees in Quebec: A Gender Comparison

In a context where dual-career couples are now the norm, the issue of balancing work and family cannot be ignored and it underlines the relevance of examining the effect of existing work-family practices in Quebec organizations on workers' wellbeing. A comparison by gender is also relevant, given the social relations of gender and the sexual division of labour. Nowadays, women still allocate more time to childcare and housework than men, while the latter are more engaged in career work. Using data from the *Québec Survey on Working Conditions, Employment and Health and Safety at Work* (EQCOTESST), the present study is based on Bakker

and Demerouti's theoretical Job demands and resources (JD-R) model. Overall, the analysis indicates that work-family practices, especially those related to maternity and flexible management of working hours, reduce the psychological distress of women. After controlling for sociodemographic variables, working conditions, family responsibilities and organizational environment characteristics, having access to a large number of work-family practices (seven or more out of ten) decreases the probability of women experiencing a high level of psychological distress, but not that of men. Conversely, time spent doing housework or assuming family responsibilities increases the likelihood of men having high levels of psychological distress, whereas this is not the case for women.

KEYWORDS : work-family balance, sexual division of labour, gender.

RESUMEN

Prácticas de conciliación trabajo-familia et aflicción psicológica de los asalariados quebequenses : comparación según el género

En un contexto en que las parejas con dos carreras son ahora la norma, la cuestión del equilibrio trabajo y familia no puede ser ignorado y esto pone de relieve la importancia de examinar el impacto de las prácticas existentes de conciliación trabajo-familia en las organizaciones quebequenses con respecto al bienestar de los trabajadores. Una comparación por género es también pertinente, dadas las relaciones sociales de género y la división sexual del trabajo. Hoy en día, las mujeres siguen asignando más tiempo para el cuidado de niños y las tareas domésticas que los hombres mientras que estos últimos están más comprometidos en el trabajo de carrera. Utilizando datos de la Encuesta de condiciones de trabajo de Quebec, Empleo, salud y seguridad en el trabajo (EQCOTEST), el presente estudio se basa en el modelo teórico de Baller y Demerouti sobre las demandas de trabajo y los recursos (*Job demands and resources* — JD-R). En general, el análisis indica que las prácticas de trabajo y familia, especialmente aquellas relacionadas con la maternidad y la gestión flexible del tiempo de trabajo, disminuyen la aflicción psicológica de las mujeres. Después de controlar las variables socio-demográficas, las condiciones de trabajo, las responsabilidades familiares y las características del entorno de la organización, se constata que tener acceso a un gran número de prácticas de trabajo y familia (siete o más de cada diez) disminuye la probabilidad de que las mujeres experimenten un alto nivel de angustia psicológica ; pero esto no se ratifica en el caso de los hombres. En cambio, el tiempo gastado en hacer las tareas del hogar o en asumir las responsabilidades familiares aumenta la probabilidad de que los hombres tengan un alto nivel de estrés, mientras que éste no es el caso para las mujeres.

PALABRAS CLAVES : equilibrio trabajo-familia, división sexual del trabajo, género.