Table des matières

Chapitre 1 ... 1
1. Introduction ... 1
1.1. Question générale de la recherche ... 1
1.2. Objectif de la recherche ... 2
1.3. Problématique ... 2
1.3.1. Régime québécois d'assurance parentale ... 3
1.3.1.1. Admissibilité ... 4
1.3.2. Comparaison avec d'autres pays ... 5
1.3.2.1. Portrait du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue ... 7
1.3.2.2. Économie ... 7
1.3.2.3. Main-d'œuvre féminine ... 8
Chapitre 2 ... 11
Cadre théorique ... 11
2. Le stress ... 11
2.1. Conciliation emploi-famille ... 13
2.1.1. Conciliation travail-famille et stress ... 13
2.1.2. Épisodes de conciliation travail-famille ... 13
2.1.3. Maternité et travail ... 14
2.1.4. Questions spécifiques de la recherche ... 16
2.1.5. Hypothèses ... 16
Chapitre 3 ... 17
Démarche de recherche ... 17
3. Méthodologie ... 17
3.1. Recrutement des participantes ... 18
3.1.1. Publicité ... 18
3.1.2. Échantillon souhaité ... 19
3.2. Envoi du matériel ... 21
Chapitre 4 ... 22
Résultats ... 22
4. Description de l'échantillon ... 22
4.1. Mesure du stress psychologique ... 26
4.2. Vérification des hypothèses ... 27
4.3. Liens significatifs ... 28
4.4. Faits saillants ... 31
Interprétation et discussion des résultats ... 32
5. Limites de l'étude ... 32

5.1. Lien avec les études précédentes 34
5.2. Principales retombées 34
5.3. Pistes de recherche 34
5.4. Conclusion 35
Annexe I : Instruments de collecte de données 36
Annexe II : Normes de la MSP-49 pour les femmes 43
Bibliographie 44

Liste des graphiques

Graphique 1 : Modèle de Karasek 12
Graphique 2 : MSP-49 à chacun des temps chez les mères du groupe test 27
Graphique 3 : Score aux MSP-49 des mères au travail regroupées selon le nombre d'enfants 30

Liste des tableaux

Tableau 1 : Admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale selon le statut du travailleur..... 4

Tableau 2 : Législation en matière de conciliation travail-famille selon différents pays..... 6

Tableau 3 : Population par groupe d'âge selon la MRC, 2009 8

Tableau 4 : Indicateurs du marché du travail selon le sexe (15 ans et +)en Abitibi-Témiscamingue, 1999 et 2009..... 9

Tableau 5 : Nombre de naissances par MRC, Abitibi-Témiscamingue, 1986 à 2011p 10

Tableau 6 : Campagne publicitaire de recrutement des participantes..... 19

Tableau 7 : Situations pré et post retour au travail des répondantes 23

Tableau 8 : Nombre d'enfants des répondantes 23

Tableau 9 : Scolarité des répondantes..... 24

Tableau 10 : État matrimonial des répondantes..... 24

Tableau 11 : Tranche de revenu du ménage 25

Tableau 12 : Mesure du stress psychologique chez le groupe test : les mères qui travaillent..... 26

Tableau 13 : ANOVA mesures répétées sur TEST pour statut=travail seulement..... 27

Tableau 14 : ANOVA mesures répétées sur TEST pour situation post = travail temps plein..... 28

Tableau 15 : Corrélation avec les niveaux de stress 28

Tableau 16 : ANOVA mesures répétées sur nombre d'enfants pour statut= travail seulement 29

Tableau 17 : Tableau synthèse des absences de signification entre les facteurs à l'étude 31

Tableau 18 : Tableau synthèse des liens significatifs entre les facteurs à l'étude..... 31

Chapitre 1

Présentation de la problématique

1. Introduction

Ce premier chapitre vise à introduire le sujet de cette recherche. Les éléments connus sont présentés afin de justifier la question de recherche et ultimement des faits justifiant la pertinence de la recherche sont abordés (Mongeau, 2008).

Les femmes sont actives sur le marché du travail depuis plusieurs années. Cependant, peu de recherches quantifient en termes de stress l'événement du retour au travail après un congé de maternité. Ce premier chapitre fera état de ce que l'on connaît à ce sujet

Il existe plusieurs façons de se positionner face à sa question de recherche et d'explorer le thème. Voici donc le cheminement utilisé.

1.1. Question générale de la recherche

La question générale de la recherche prend naissance au cours d'observations personnelle. Un groupe de mères côtoyées à la maison de la famille de Rouyn-Noranda se disaient stressées par le retour au travail, l'entrée à la garderie de l'enfant, la planification du temps.

Les mères se disent stressées mais à quel point? Comment varie le stress lors des semaines pré et post retour au travail?

De façon générale, cette recherche vise à mesurer l'impact du retour au travail après un congé de maternité sur le stress psychologique des mères?

1.2. Objectif de la recherche

L'objectif de cet ouvrage vise à mesurer et comparer le stress psychologique des mères à trois moment soit: avant, au moment du retour au travail et après un congé de maternité. Si possible, il serait intéressant de dresser des liens entre les variables sociodémographiques et l'indice de stress des mères.

1.3. Problématique

Au cours des années 60 que les femmes sont arrivées massivement sur le marché du travail. De 1976 à 1999, 39 % à 71 % des québécoises ayant un enfant de moins de 16 ans participent au marché du travail. En 1976, les familles à un seul revenu représentaient 52 % soit un peu plus de la moitié des ménages. Cependant, les données de 1997 indiquent que dans 22 % des ménages québécois, un des deux parents demeure à la maison sans rémunération (Tremblay, 2008).

La présence formelle des femmes en emploi a triplé entre 1951 et 1995. Effectivement, les femmes âgées de 25 ans et plus qui font parties de la population active sont passées de 18,3 % à 56,8 % pour la période mentionnée précédemment (Tremblay, 2008). Récemment, une étude britannique rapporte que les femmes ont le même indice de présence en emploi que les hommes avant la naissance de leur premier enfant (Paull, 2006).

Certaines femmes doivent se retirer quelque temps du marché du travail pour donner naissance à leurs enfants. Au Québec, elles ont droit à un congé payé par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

1.3.1.Régime québécois d'assurance parentale

Depuis 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) prévoit un congé de maternité exclusif à la mère d'un minimum de 15 semaines ainsi que 25 semaines de congé parental partageables entre le père et la mère, et ce, pour le régime de base. Le RQAP offre deux régimes : le régime de base et le régime particulier. Le régime de base offre des prestations plus élevées pendant une période de 40 semaines à 75 % du revenu brut (15 semaines exclusives à la mère et 25 semaines partageables entre les parents) alors que le régime particulier offre des prestations légèrement plus basses pour un maximum de 50 semaines à 70 % du revenu brut pour les 25 premières semaines et 55 % du revenu brut pour les 25 semaines suivantes (18 semaines exclusives à la mère et 32 partageables entre les parents) (Gouvernement du Québec, 2011).

Rapport-Gratuit.com

1.3.1.1. Admissibilité

Pour avoir droit aux prestations du RQAP, il faut avoir touché un revenu de travail. Le revenu assurable minimal est de 2000 $, peu importe le nombre d'heures travaillées. Les travailleurs salariés ainsi que les travailleurs autonomes sont admissibles.

Tableau 1 : Admissibilité au Régime québécois d'assurance parentale selon le statut du travailleur

Type de travailleur	Conditions d'admissibilité
Travailleur salarié	• Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006; • Être résident du Québec à la date de début de votre période de prestations; • Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de votre revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel; • Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 $ au cours de la période de référence et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées; • Devoir payer une cotisation au RQAP.
Travailleur autonome	• Être le parent d'un enfant né ou adopté le ou après le 1er janvier 2006; • Être résident du Québec à la date de début de votre période de prestations ainsi qu'au 31 décembre de l'année civile précédant la date de début de votre période de prestations; • Avoir cessé de travailler ou avoir connu une diminution d'au moins 40 % de votre revenu d'emploi (salaire) hebdomadaire habituel et avoir cessé vos activités d'entreprise ou avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à vos activités d'entreprise. Si vous êtes une personne qui reçoit une rétribution à titre de ressource de type familial ou de ressource intermédiaire, vous êtes réputé ou réputée avoir réduit d'au moins 40 % le temps consacré à ce type d'activité; • Avoir un revenu assurable (revenu considéré dans le calcul du montant des prestations) d'au moins 2 000 $ au cours de la période de référence et ce, peu importe le nombre d'heures travaillées; • Devoir payer une cotisation au RQAP.

*(Gouvernement du Québec, 2011)

Le revenu maximal assurable utilisé pour le calcul du montant des prestations est de 66 000 $ en 2012. Le RQAP prévoit une majoration pour les familles à faible revenu. Ainsi, les ménages dont le revenu familial net est de moins de 25 921 $ bénéficient d'une majoration.

1.3.2.Comparaison avec d'autres pays

Les pays scandinaves, dont la Suède, sont des pays où les mesures de conciliation travail-famille sont des plus généreuses. D'autres pays comme les États-Unis pratiquent des interventions minimes en ce qui concerne la famille et le temps de travail. Le tableau 2 compare les différents pays (Tremblay, 2008).

Par exemple, les États-Unis, pays le moins généreux en matière de congé parental, offre 3 mois de congé parental sans solde au père ou à la mère alors que la Suède, qui s'avère le pays le plus généreux à ce jour, offre 18 mois avec une compensation de 90 % pour les deux premiers mois et 80 % après 2 mois. De son côté, le Canada offre 35 semaines aux parents alors que le Québec propose deux régimes, au choix des parents, qui peuvent couvrir jusqu'à 52 semaines. Avec l'application de telles mesures, il est possible de croire que la conciliation travail-famille est facilitée.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Tableau 2 : Législation en matière de conciliation travail-famille selon différents pays

	Canada	Suède	France	Allemagne	Pays-Bas	Royaume Uni	États-Unis
Congé parental	Canada : 35 semaines à 50 % du salaire (Service Canada, 2012). Québec : 52 semaines (RQAP).	18 mois partageables entre les parents - 90 % du salaire (60 jours) - 80 % du salaire pour le reste.	1 an partageable entre les parents (renouvelable 2 fois). Sans solde.	3 ans partageables entre les parents. Sans solde.	6 mois sans solde pour le père ou la mère à condition d'avoir complété un an de service dans son emploi.	14 à 18 semaines sans solde réservées à la mère.	3 mois sans solde pour le père ou la mère à condition d'avoir complété un an de service dans son emploi.
Congé parental réservé au père	Canada : Aucun. Québec : 5 semaines (RQAP).	60 jours avec compensation salariale.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.
Congé pour enfant malade	Canada : 6 semaines à 50 % du salaire. Québec : Jusqu'à 12 semaines sans solde pour une maladie grave (Gouvernement du Québec, 2012).	60 jours avec compensation salariale pour chaque enfant.	3 jours sans solde. 5 jours sans solde si l'enfant a mois de 1 an.	10 jours à 80 % du salaire 20 jours pour les chefs de famille monoparentaux	Aucun.	Aucun.	Le congé parental peut être utilisé pour cette raison sans dépasser les douze semaines permises.
Congé pour suivi scolaire	Canada : aucun. Québec : 10 jours sans salaire (gouvernement du Québec, 2012).	2 jours avec compensation salariale.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.
Congé pour urgence familiale	Canada : Aucun. Québec : Même que pour suivi scolaire jusqu'à un maximum de 10 jours.	1 jour avec compensation salariale.	Aucun.	Aucun.	Congé court rémunéré.	Aucun.	Aucun.
Droit de réduire les heures de travail	Aucun.	Droit de réduire de 25 % les heures de travail jusqu'aux 8 ans de l'enfant.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.	Aucun.

1.3.2.1. Portrait du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue

Dépendante des ressources naturelles, l'économie régionale influence les réalités socio-économiques vécues par les gens de la région. Les données présentées dans la section qui suit donneront un aperçu général du niveau de vie des ménages de l'Abitibi-Témiscamingue.

1.3.2.2. Économie

De ses 22 régions touristiques, l'Abitibi-Témiscamingue est la région québécoise la plus à l'ouest. Sur son territoire, on compte plus de 20 000 lacs pour 145 000 habitants. Autrefois un lieu d'échange et de troc, les prospecteurs sont ensuite arrivés dû à l'attrait des ressources qu'offrait le sol de cette région. C'est au 20e siècle que les premiers prospecteurs se sont établis en région.

Selon le gouvernement du Québec (Investissement Québec, 2010) l'Abitibi-Témiscamingue est une région ressource éloignée. Selon le thesaurus de l'activité gouvernementale (2007), on entend par région ressource une «région dont l'économie repose sur la mise en valeur des ressources naturelles, par exemple les mines, les forêts, les stocks de poissons».

L'économie de la région dépend surtout du secteur primaire et particulier du domaine minier. En effet, pour l'année 2007, la région comptait 1700 emplois forestiers, 7400 emplois minier, 2900 emplois dans la construction et moins de 1000 emplois reliés à l'agriculture (Études économiques Desjardins, 2007). En 2007, 45 % des investissements et 14 % des emplois étaient reliés aux mines. Les emplois miniers ont connu un tel essor qu'ils sont passés de 3700 emplois en 2001 à 7400 emplois en 2007. L'Abitibi-Témiscamingue compte sur son territoire 9 des 21 mines les plus importantes.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

L'économie connaît des cycles influencés entre autre par l'épuisement des gisements, la découverte de nouveaux filons, les variations du prix des métaux, les fluctuations du dollar canadien. Tout dépendant de l'essor ou la baisse que connaît l'économie minière régionale, le taux de chômage fluctue beaucoup. Il est très important de noter que les emplois reliés aux mines sont 17 fois plus élevés en Abitibi-Témiscamingue qu'ailleurs au Québec. Lorsqu'une récession frappe le domaine minier, les impacts directs et indirects des pertes d'emplois se font sentir avant longtemps.

1.3.2.3. Main-d'œuvre féminine

L'Abitibi-Témiscamingue compte 72 000 femmes. Elles sont réparties comme suit dans les différentes régions de la MRC d'Abitibi-Témiscamingue (Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2010) :

Tableau 3 : Population par groupe d'âge selon la MRC, 2009

		0-14 ans	15-34 ans	35-64 ans	65 ans et +	Total
Abitibi	Femmes	2 022	3 150	5 249	1 714	12 135
	Tous	4 184	6 595	10 761	3 206	24 746
Abitibi- Ouest	Femmes	1 703	2 459	4 375	1 808	10 345
	Tous	3 461	5 096	9 063	3 387	21 007
Rouyn-Noranda	Femmes	3 157	5 266	8 727	3 115	20 265
	Tous	6 413	10 983	17 751	5 625	40 772
Témiscamingue	Femmes	1 360	1 953	3 470	1 351	8 134
	Tous	2 811	4 087	7 155	2 525	16 578
Vallée- de-l'Or	Femmes	3 515	5 396	9 064	2 924	20 899
	Tous	7 421	11 279	18 652	5 431	42 783
Région	Femmes	11 757	18 224	30 885	10 912	71 778
	Tous	24 290	38 040	63 382	20 174	145 886

*(Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2010)

Selon les données du recensement de 2006, on note que les femmes de l'Abitibi-Témiscamingue exercent des professions liées aux ventes et services (34 %) ainsi qu'aux affaires, à la finance et à l'administration (24 %) alors que les hommes se retrouvent d'avantage dans les domaines du transport et de la machinerie (34 %) et des ventes et services (16 %) (L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2010).

Les femmes de l'Abitibi-Témiscamingue ont un taux d'activité inférieur aux hommes de la région. De 1999 à 2009, le taux d'activité chez les femmes à toutefois augmenté de 5,3 %. Le taux d'emploi à temps partiel est aussi plus élevé chez la population active féminine que masculine. Le revenu moyen des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue s'établit à près de 22 800 $ comparativement à 25 900 $ pour le reste des Québécoises.

Tableau 4 : Indicateurs du marché du travail selon le sexe en Abitibi-Témiscamingue (15 ans et +), 1999 et 2009

	1999	2009
Population active masculine	**43 100**	**39 600**
Emploi	36	34
Temps plein	33	31
Temps partiel	3	3
Taux d'activité	72,0	68,0
Taux de chômage	14,8	11,9
Taux d'emploi	61,3	59,9
Population active féminine	**31 600**	**32 800**
Emploi	27	30
Temps plein	19	22
Temps partiel	8	8
Taux d'activité	53,6	56,5
Taux de chômage	11,5	6,0
Taux d'emploi	47,4	52,7

* (Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2010)

Le taux d'emploi chez les mères varie en fonction de l'âge de l'enfant. Effectivement, 75 % des femmes qui ont un enfant de moins de 15 ans occupent un emploi rémunéré. Ce taux chute à 69 % lorsque l'enfant a moins de 6 ans (Conseil du statut de la femme, 2009).

De toutes les femmes qui sont sur le marché du travail, certaines devront s'absenter durant quelques mois puisqu'elles donneront naissance à un ou plusieurs enfants. Le tableau 5 dresse un portrait du nombre de naissances dans la région depuis 1986 (Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2012). Entre 1986 et 2011, la moyenne annuelle des naissances à Rouyn-Noranda se chiffre à 501 enfants. Selon ces statistiques, il est possible de croire que la conciliation-travail famille touche donc un nombre considérable de familles à Rouyn-Noranda.

Tableau 5 : Nombre de naissances par MRC, Abitibi-Témiscamingue, 1986 à 2011p[1]

	Abitibi	Abitibi-Ouest	Rouyn-Noranda	Témiscamingue	Vallée-de-l'Or	Abitibi-Témiscamingue
2011p	302	241	476	188	495	1 702
2010p	289	209	471	195	499	1 663
2009p	303	230	510	188	542	1 773
2008	273	232	459	196	545	1 705
2007	268	219	399	187	526	1 599
2006	260	208	387	209	474	1 538
2005	240	223	385	165	488	1 501
2004	244	179	323	189	436	1 371
2003	222	214	362	209	449	1 456
2002	245	232	355	176	399	1 407
2001	270	228	401	213	434	1 546
2000	235	213	419	192	502	1 561
1999	293	208	439	207	468	1 615
1998	281	231	501	219	491	1 723
1997	311	267	500	233	543	1 854
1996	349	288	560	222	587	2 006
1995	338	311	567	242	606	2 064
1994	360	304	587	270	575	2 096
1993	398	295	606	297	612	2 208
1992	407	322	653	256	656	2 294
1991	447	321	654	267	710	2 399
1990	408	377	665	214	763	2 427
1989	421	352	667	219	710	2 369
1988	438	348	566	219	704	2 275
1987	422	340	538	232	672	2 204
1986	420	364	558	264	650	2 256

*(Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2012)

[1] : p = provisoires

Chapitre 2

Cadre théorique

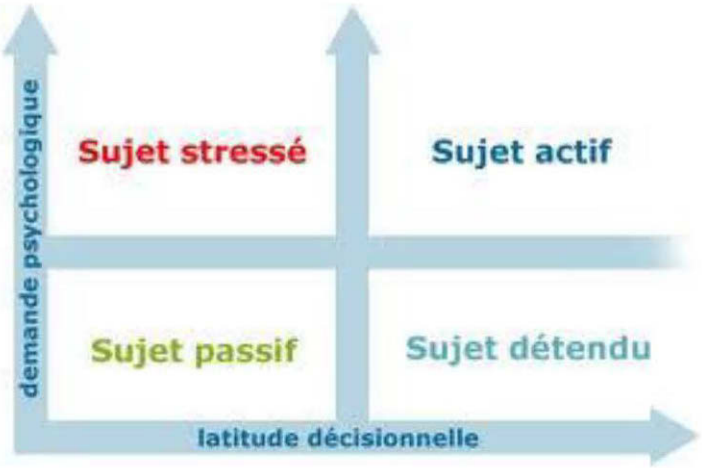
Ce second chapitre est consacré aux concepts, modèles et théories qui touchent, de près ou de loin, le sujet de cette recherche (Mongeau, 2008). Les principales études réalisées dans le thème du stress et de la conciliation travail-famille sont présentés afin de déduire des hypothèses.

2. Le stress

Le stress fait l'objet de plusieurs études (Lazarus, 1966; Holmes et Rahe, 1967; Selye, 1974; Lemyre, Tessier et Fillion, 1990; Karasek et autres, 1998; Barling, Kelloway, et Frone, 2005; Legault, 2007; Vézina et autres, 2008; Tremblay, 2008; Dolan et Arsenault, 2009; Massoudi, 2009; Gintrac, 2011). La définition demeure ambiguë puisque l'on peut non seulement désigner le stimulus comme un stress mais aussi son effet. Ainsi, une contrainte d'ordre financière peut être un stress (stimulus) et générer un effet de stress chez la personne qui vit la contrainte.

Un des pionniers dans le domaine, Lazarus, définit le stress comme le produit d'une transaction entre la personne et l'environnement (Lazarus, 1966). Pour illustrer cette définition, on peut imaginer une personne sur un balancier. L'équilibre peut être atteint lorsque la demande qui provient de l'environnement équivaut aux capacités de l'individu. Selye (1974) a ensuite poursuivi en définissant le syndrome général d'adaptation (SGA). Selon ce dernier, l'adaptation face à un événement désagréable, négatif, se fait en trois phases. D'abord, le stress crée une réaction d'alarme. L'individu exposé vit une période de résistance, pour finalement atteindre le stade d'épuisement (Selye, 1974). De leur côté, Holmes et Rahe (1967) ont établi une liste d'évènements de vie qui peuvent causer un indice de stress élevé selon l'impact de chaque événement. Cette liste d'événements stressants permettent d'évaluer la santé mentale d'une personne et la probabilité de maladie lorsque tous les pointages des événements sont additionnés (Holmes et Rahe, 1967). Appliqué au monde du travail, Karasek (1998), postule que le stress découle d'une forte demande psychologique et d'une faible latitude décisionnelle. Dans son modèle, le soutien social diminue le stress.

Graphique 1 : Modèle de Karasek (Karasek, 1998)



Dans son modèle, Karasek dresse un tableau à 4 cadrans (Karasek, 2008). Il existe ainsi quatre type de sujets soit passif, détendu, actif et stressé. Selon ce graphique, le sujet détendu a une latitude décisionnelle élevée et une demande psychologique faible alors que le sujet stressé a une faible latitude décisionnelle et une forte demande psychologique. Certaines professions sont associées à chaque cadran. À titre d'exemple, les sujets détendus comptent des prêtres alors que les sujets stressés dénombrent infirmières, enseignantes et urgentologues. Selon ces données, il est donc attendu de retrouver un niveau de stress différent selon le métier exercé par la personne.

2.1. Conciliation emploi-famille

2.1.1. Conciliation travail-famille et stress

La conciliation travail-famille et le stress sont étroitement liés. La conciliation travail-famille peut entraîner un conflit entre les rôles de travailleur et de parent et ainsi créer un stress qui diminue le bien-être de la personne (Frone et al., 1992). Plusieurs conflits existent au sein de la thématique conciliation travail-famille : le conflit de temps, de détresse psychologique et d'implication sont rapportés (Frone et al., 1992). Tel que maintenu par Karasek, le manque de ressources impose un stress (Karasek, 1998). De façon concrète, les parents qui perdent le recours à des ressources aidantes en matière de conciliation travail-famille ressentent un effet plus important que l'inverse, c'est-à-dire que le gain de ressources ne crée pas un effet aussi notable que la perte de ressources (Kossek et al., 2011). Le support social joue un effet modérateur dans la conciliation travail-famille. En effet, les employés qui travaillent dans un environnement qui offre du support de la part des collègues ou des supérieurs en ce qui concerne la conciliation travail-famille ont une satisfaction et un bien-être plus élevé (Tremblay et Genin, 2011). Le stress étant d'actualité, une étude menée en Amérique du Nord montre que 49 % des répondants ont reporté volontairement un mouvement de carrière, 37 % ont eu recours à un congé parental, pour raison de stress ou pour des raisons médicales (Lee et al. 2011). Les femmes sont aussi plus nombreuses à rapporter une surcharge et une interférence entre les responsabilités professionnelles et familiales (Duxbury et al., 1994). De plus, les gens qui se consacrent plus au travail qu'à leur famille vivent un conflit travail-famille plus intense et vivent plus de stress que ceux qui rapportent avoir un équilibre entre le travail et la vie familiale (Greenhauss et al., 2003).

2.1.2. Épisodes de conciliation travail-famille

Deux études québécoises en cours visent à mesurer la santé mentale de la femme selon son statut d'emploi (Fall, 2010) ou encore d'évaluer l'impact du travail des parents sur les enfants d'âge scolaire (Malboeuf, 2011). Lorsqu'il est question de conciliation travail-famille, peu de recherches utilisent l'approche des épisodes (Boyar et Maertz, 2011). L'approche des épisodes de conciliation travail-famille implique des moments de stress et est basé sur un modèle événementiel (Maertz et Boyar, 2011). C'est une approche développée par des chercheurs des États-Unis. Ceux-ci ont suivi vingt mères sur une période de 8 jours afin de vérifier l'effet des

Rapport-Gratuit.com

rôles joués par la mère et son état d'esprit (Williams et al., 1991). Selon Williams et al. (1994), il y a trois façons de mesurer les épisodes de conciliation travail-famille. On peut mesurer l'expérience immédiate (à un moment précis), l'expérience primaire (à la fin de la journée) ou encore l'expérience secondaire (en se concentrant sur quelques jours). La dernière méthode sera celle utilisée lors de cette recherche avec des mesures de stress pré, pendant et post retour au travail.

2.1.3.Maternité et travail

La mesure du stress psychologique perçu lors d'un épisode de retour au travail après un congé de maternité n'a pas encore été analysée. Des études montrent qu'il existe des liens entre le stress et l'état civil, le fait d'être propriétaire ou locataire et la monoparentalité (Lemyre, Tessier et Fillion; 1990). Des liens faibles existent entre le stress, le sexe, le revenu et l'âge (Lemyre, Tessier et Fillion; 1990). Les écrits montrent des scores moyens au MSP selon la situation familiale sans spécifier s'il s'agit d'un ménage à double revenu, monoparental ou encore d'une famille recomposée (Lemyre, Tessier et Fillion; 1990).

Comme une minorité de ménages (22%) comptent un des parents à la maison, les familles doivent adapter leur routine en fonction de l'emploi des parents et des tâches reliées aux enfants (Tremblay, 2008). La conciliation travail-famille «s'étend à toutes les personnes qui s'adonnent à une activité rémunérée, peu importe leur sexe, leur âge, leur état civil, leur type de famille ou le poste qu'elles occupent» (Chrétien et Létourneau, 2010). Pour les nouvelles mères, il peut nécessiter de 3 à 9 mois pour établir une routine (Cronin, 2002). La majorité des femmes affirment qu'elles ont dû faire des choix depuis qu'elles sont mères et qu'elles ont ralenti la cadence au travail (Brown, 2010). D'un autre côté, Grant-Vallone et Ensher (2011) affirment que la participation des femmes au marché du travail et l'engagement dans de multiples rôles (mère, épouse, employée, aidante) diminue le stress et augmente le niveau de bien-être psychologique. Le stress diminue aussi grâce aux mesures de conciliation travail-famille offerte par les employeurs tel l'horaire flexible, le retour au travail progressif, les services de gardes en milieu de travail, la semaine de 4 jours et le télé-travail pour ne nommer que quelques mesures (Chrétien et Létourneau, 2010). Au Québec, la Loi sur les normes du travail prévoit certains congés pour

des raisons familiales et parentales. Les pratiques de conciliation travail-famille accroissent la satisfaction au travail (Gesualdi-Fecteau, 2010).

En plus du travail, le rôle parental produit un stress qui a des effets à long terme sur la santé mentale et physique (Cooper et Marshall, 1976). Le travail (1) assure l'argent nécessaire à la survie, (2) a un rôle de socialisation, (3) crée un ordre dans la hiérarchie sociale et (4) représente le plus grand nombre d'heures dans la vie active de l'adulte moyen (Marmot et al., 1999). Certains facteurs de risques accentuent le problème de stress au travail : la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, les mauvaises relations avec le supérieur, la faible participation aux décisions, le manque de circulation de l'information (Brun et al., 2003). D'autres facteurs s'ajoutent aussi pour influencer le stress au travail telles la demande physique et l'insécurité d'emploi (Karasek et al., 1998). Gintrac (2010), identifie diverses causes de stress reliées au travail en Europe. La pression du temps et le fait de devoir travailler avec des patients, clients, élèves difficiles sont des causes de stress rencontrées dans la moitié des entreprises interrogées.

Une étude britannique réalisée auprès de 5000 ménages, a montré que 50 % des femmes sont retournées au travail après la première année post-partum et que 75 % étaient de retour 5 ans après la naissance de l'enfant (Paull, 2006). Au Québec, dans la quasi-majorité des ménages, la responsabilité des tâches ménagères sont partagées (Wynn L., 1993; Des Rivières-Pigeon et autres, 2001). En 1999, les québécoises ont perdu en moyenne 6,7 journées de travail en raison d'obligations personnelles ou familiales comparativement à 1,1 jour pour les hommes (Tremblay, 2008). Plus les tâches et les soins sont effectués par la mère, plus les symptômes dépressifs sont élevés chez cette dernière (Des Rivières-Pigeon, 2001). Lorsque les pères sont moins présents, les mères sont plus tristes, ont de la difficulté à gérer le temps et cela crée des tensions au sein du couple (Wynn, 1993). Selon Degler-Mackley (1995), la détresse psychologique des mères est susceptible de diminuer une fois le retour au travail entamé et après avoir profité des bénéfices du travail rémunéré. Le retour au travail, la naissance d'un enfant ou le changement d'habitudes de vie sont tous des événements de vie qui apportent leur lot de stress (Holmes et Rae, 1967). Des nouvelles mères de l'ouest des États-Unis affirment que le moment le plus stressant entourant leur vie de mère-travailleuse s'est avéré la recherche d'un mode de garde pour l'enfant (Wynn L., 1993).

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Selon Tremblay (2008), les services aux familles n'ont pas évolués au même rythme que les changements sociodémographiques des travailleurs

> «une fois le congé de maternité terminé, qu'il soit de six mois ou d'un an, la vraie conciliation entre les activités parentales et professionnelles commence. Or comme les services publics de soutien à la famille et autres mesures ne sont pas parfaitement adaptés aux nouvelles réalités du travail, les difficultés peuvent parfois être importantes.»(p.9)

2.1.4.Questions spécifiques de la recherche

Cette recherche vise à répondre à la question :

Comment varie le stress avant, pendant et après le retour au travail après un congé de maternité?

2.1.5.Hypothèses

Deux hypothèses sont formulées. D'abord, les mères sont plus stressées lors des 5 premiers jours en emploi après un congé de maternité qu'un mois avant ledit congé (Brown, 2010; Grant-Vallone et Ensher, 2011).

La seconde hypothèse stipule que les mères vivent un épisode de stress lors du retour au travail et ensuite le stress diminue (Cronin, 2002; Brown, 2010 Grant-Vallone et Ensher, 2011).

Chapitre 3

Démarche de recherche

Le troisième chapitre de ce mémoire est consacré à la démarche méthodologique (Mongeau, 2008). Les procédures de recrutement des participantes ainsi que l'envoi du matériel sont abordées. Il est important de mentionner que le recherche a été évaluée par un comité scientifique propre à la Maîtrise en gestion des organisations et qu'un certificat d'éthique a été remis à la chercheure par le comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CÉR) – UQAT.

3. Méthodologie

Afin de mesurer le stress psychologique des mères, le MSP-49 de Lemyre, Tessier et Fillion (1990) est utilisé. Il s'agit d'un questionnaire d'autoévaluation validé auprès de la population féminine et masculine québécoise. Les scores sont différenciés selon le sexe et indépendants des sources de stress. Trois mesures sont prises. Les mères ont eu à évaluer leur niveau de stress un mois avant le retour au travail (A), la semaine du retour au travail (B) et un mois après la reprise des activités professionnelles (C).

Deux groupes de femmes sont interrogées. Le groupe test est constitué de mères qui retournent au travail. Le groupe témoin regroupe seulement les mères au foyer. L'utilisation de ces deux groupes permettra de montrer si le fait d'avoir un enfant constitue une source de stress ou si le retour au travail a un impact sur le score de stress.

3.1. Recrutement des participantes

En premier lieu, des invitations sont envoyées à la Clinique médicale Fleur de Lys, au centre d'appel du RQAP, à la garderie Bonaventure et au Centre local de services communautaires (CLSC) afin d'obtenir les coordonnées de femmes ayant enfanté. Par souci de confidentialité, manque de temps et de main-d'œuvre, les quatre organismes ont refusé de collaborer à cette recherche.

3.1.1. Publicité

Il a donc fallu utiliser les médias sociaux, les journaux, la radio et le web pour recruter des mères sur une base volontaire. Une première vague de publicité débute en mai 2012. Tout le mois de mai, des annonces radio sont diffusées (NRJ, Planète, CHUN). Les journaux Abitibi Express et Le Citoyen font paraître de la publicité tout le mois de mai. Une annonce est placée sur le site des annonces classées de Cablevision. Finalement, une page Facebook intitulée «l'impact du retour au travail sur le stress psychologique» est créée et partagée par la chercheure afin de rejoindre un bassin de population plus grand. Des affiches sont distribuées dans différents commerces et lieux publiques de Rouyn-Noranda.

Une deuxième vague de publicité en juin implique les journaux, médias sociaux et annonces classées gratuites. Des publicités sont placées dans les deux journaux et ce, en alternance pendant un mois. Des demandes de participation sur la page Facebook de la recherche sont mises à bon escient. Cette deuxième campagne publicitaire permet de recruter un infime nombre de participantes c'est pourquoi le recrutement payant s'est arrêté à ce moment et seules les affichages gratuits sont continués.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Voici donc un résumé de la publicité utilisée :

Tableau 6 : Campagne publicitaire de recrutement des participantes

	Mai				Juin			
Médias	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4
Journaux								
Abitibi Express	✓	✓	✓	✓	✓		✓	
Le Citoyen	✓	✓	✓	✓		✓		✓
Radio	✓	✓	✓	✓				
Facebook	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cablevision	✓	✓						
Affichage	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

3.1.2.Échantillon souhaité

Notre objectif de départ est de détecter une augmentation d'au moins 30 unités entre les groupes pré-retour au travail (A) et au moment du retour au travail (B) à la moyenne du score du MSP-49. Sachant que 68 % de la population se situe entre [mu0 - σ ; mu0 + σ] donc [98 ; 203,6], il est raisonnable de viser une variation de 30 unités entre les scores pré (A), au moment de (B), et post retour au travail (C). Donc, un total de 23 sujets est nécessaire si l'on vise un seuil de signification de 5 % et une puissance de 80 %.

Lorsque l'on compare une moyenne à une valeur connue, il faut utiliser la formule suivante :

$$n = \frac{\sigma^2 (Z_{1-\beta} + Z_{1-\alpha/2})^2}{(mu0 - mu1)^2}$$

Où :

mu0 = 150.8

mu1 = 181.8

σ (sigma) = 52.8

α (alpha) = 0.05

Power = 0.80

Donc, la taille de l'échantillon doit être de 24 sujets (Rosner, 2000).

Les données sont ensuite compilées dans un fichier Excel et analysées avec le logiciel SAS (Littell, 2006). Une stratégie de recherche corrélationnelle sera utilisée pour vérifier l'existence de tout lien entre les variables (Mace et Pétry, 2000). L'analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs sera aussi utilisée afin de confirmer les liens qu'il existe entre le stress et les variables sociodémographiques.

3.2. Envoi du matériel

Les femmes désireuses de participer à l'étude contactent la chercheure et leurs coordonnées sont compilées dans un fichier Excel. Celles-ci sont identifiées à l'aide d'un code alphanumérique. Les questionnaires pré-retour au travail, au moment et post retour au travail sont envoyés de façon individualisée. En effet, chaque femme reçoit le questionnaire "A" un mois avant le retour au travail accompagné de la fiche de données sociodémographiques, le "B" au moment du retour au travail et le questionnaire "C" un mois après le retour au travail. Tous les envois sont munis d'une enveloppe préaffranchie pour faciliter le retour des questionnaires.

Pour les femmes du groupe témoin, celle qui restent à la maison, les questionnaires sont envoyés avec la même méthode sur une période de trois mois en se basant sur l'âge moyen du cadet (9-12 mois). Le premier questionnaire est envoyé entre le 9e et 12e mois du dernier enfant car c'est à ce moment où la majorité des mères en emploi retournent à leurs activités professionnelles.

Chapitre 4

Résultats

Cet avant-dernier chapitre va à l'essentiel des résultats obtenus lors de cette étude. Les tableaux et graphiques significatifs sont présentés afin d'appuyer les conclusions tirées des analyses statistiques (Mongeau, 2008).

4. Description de l'échantillon

Suite à la publicité de recrutement, 31 mères ont répondu à l'appel. D'entre toutes les mères, 4 n'ont pas répondu aux questionnaires et 3 l'ont fait partiellement. Les participantes à l'étude ont répondu aux questionnaires d'autoévaluation de stress entre les mois de mai 2012 et novembre 2012. Voici donc les tableaux résumés des données sociodémographiques recueillies.

Le tableau 7 montre la situation des mères avant la venue de l'enfant (pré) et après (post) la fin du congé de maternité. On remarque que 24 mères sont en emploi avant la naissance de leur enfant et que seulement 19 le sont après le congé de maternité. Les femmes en emploi de l'échantillon sont surreprésentées (88 %) versus le taux de participation des femmes au marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue (57,2 %) (Gouvernement du Québec, 2012).

Tableau 7 : Situations pré et post retour au travail des répondantes

Situation pré	Nombre	Situation post	Nombre
Emploi temps plein	23	Emploi temps plein	17
Emploi temps partiel	1	Emploi temps partiel	2
Sans emploi	1	Sans emploi	6
Étudiante	1	Étudiante	1
Autre (à recherche d'emploi)	1	Autre (à recherche d'emploi)	1
Total	27	Total	27

Le tableau 8 montre le nombre d'enfants des répondantes. Celles-ci ont entre 1 et 3 enfants et la majorité ont deux enfants. Le nombre d'enfants par famille demeure dans la moyenne soit 2,8 par famille pour la MRC de Rouyn-Noranda (Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2012). À noter que deux familles recomposées ont les enfants du conjoint en garde partagée.

Tableau 8 : Nombre d'enfants des répondantes

Nombre d'enfant	Fréquences	Pourcentage
1	7	26,92 %
2	14	53,85 %
3	5	19,23 %
Total	26	100 %

Rapport-Gratuit.com

Le tableau 9 liste la scolarité des mères qui ont répondu à l'étude. Les universitaires sont surreprésentées par rapport à la réalité alors que les mères sans diplôme sont sous représentées.

Tableau 9 : Scolarité des répondantes

Scolarité	Fréquence	Pourcentage	Scolarité des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue*
Sans DES	0	0 %	30,5 %
Secondaire	5	20,83 %	38,1 %
Collégiale	6	25,00 %	15,7 %
Universitaire	13	54,17 %	15,7 %
Total	24	100 %	100 %

* (Gouvernement du Québec, 2012)

Ensuite, le tableau 10 indique l'état matrimonial des sujets. Les femmes en union libre de l'échantillon sont majoritaires.

Tableau 10 : État matrimonial des répondantes

État Matrimonial	Fréquence	Pourcentage	Rouyn-Noranda (1996)*
Séparée	1	3,9 %	2,9 %
Union libre	20	76,9 %	41,7 %
Mariée	5	19,2	40,8 %
Divorcée	0	0 %	9 %
Veuve	0	0 %	5,6 %
Total	26	100 %	100 %

* (Statistique Canada, 1998)

La distribution des tranches de revenus étant très dispersée, des groupements sont faits soit moins de 50 000 $ annuellement et plus de 50 000 $ annuellement. Ce choix est motivé en considérant le seuil de pauvreté d'une famille biparentale avec deux enfants qui est de 31 000 pour 2011 (Gouvernement du Québec, 2012). Afin d'équilibrer le nombre de sujets des deux groupes et en conservant la logique d'un groupe à faible revenu et d'un autre plus nanti, les groupes seront divisés à 50 000 $ bien que la médiane soit légèrement supérieure.

Tableau 11 : Tranche de revenu du ménage

Tranche de revenu	Fréquence	Pourcentage
20000;24999	1	3.85 %
25000;29999	2	7.69 %
35000;39999	2	7.69 %
40000;44999	4	15.38 %
45000;49999	1	3.85 %
50000;59999	1	3.85 %
60000;69999	1	3.85 %
70000;79999	3	11.54 %
80000;89999	2	7.69 %
90000;99999	1	3.85 %
100000;124999	2	7.69 %
125000;149999	5	19.23 %
>150000	1	3.85 %

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

4.1. Mesure du stress psychologique

Tableau 12 : Mesure du stress psychologique chez le groupe test : les mères qui travaillent

Moment du test	N	Moyenne	Écart-type	Erreur type de la moyenne	Minimum	Maximum
A : pré retour au travail	25	164,88	61,95	12,39	78,00	318,00
B : au moment du retour au travail	22	172,95	60,79	12,96	83,00	303,00
C : post retour au travail	22	155,64	59,54	12,69	74,00	299,00

Il est intéressant de constater que la moyenne aux tests chez les mères qui retournent au travail est plus élevée que la moyenne théorique (X : 150,8; σ : 52,8) (Lemyre, Tessier et Fillion, 1990).

Le MSP-49 est un outil qui a été validé auprès de la population québécoise. Des tableaux qui différencient les hommes des femmes sont disponibles et nous permettent de situer le résultat d'un test à l'aide du rang centile (voir annexe II). Avec des scores de 165, 173 et 156, les mères du groupe test se situent au-dessus du 67e centile selon les normes pour les femmes. Le score minium de 74 points se situe au 2e centile et le maximum de 318 est au-delà du 99e centile.

Bien qu'elles soient plus stressées selon les résultats du MSP-49, l'analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs ne montre aucune différence significative entre le groupe des mères du groupe test et du groupe témoin.

4.2. Vérification des hypothèses

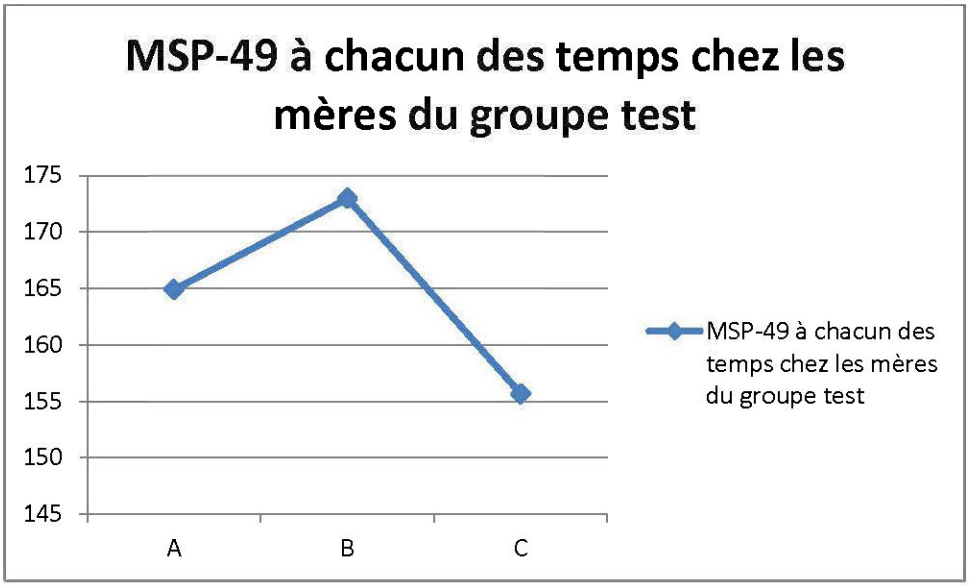
L'hypothèse qui veut que les mères soient plus stressées lors des 5 premiers jours en emploi après un congé de maternité qu'un mois avant ledit congé (Brown, 2010; Grant-Vallone et Ensher, 2011) n'est pas vérifiée par cette étude. En effet, l'analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs ne montre aucune différence entre les tests pré, au moment du retour au travail et post. Comme les femmes détenant un diplôme universitaire sont surreprésentées dans cette étude, cela constitue une limite évidente.

Tableau 13 : ANOVA mesures répétées sur TEST pour statut=travail seulement

VARDEP	VARLABEL	TEST	_TEST	tValue	Probt
MSP_49	Test MSP-49	A	B	-1.40	0.1677
MSP_49	Test MSP-49	A	C	0.37	0.7110
MSP_49	Test MSP-49	B	C	1.78	0.0828

La seconde hypothèse stipulait que les mères vivent un épisode de stress lors du retour au travail et qu'ensuite le stress diminue (Cronin, 2002; Brown, 2010 Grant-Vallone et Ensher, 2011).

Graphique 2 : MSP-49 à chacun des temps chez les mères du groupe test



Bien qu'il existe une différence de plus de 15 points entre les tests B et C, aucune différence significative n'a été relevée lors de l'analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs. Cependant, il existe une différence significative entre le test A et le test B tel qu'indiqué dans le tableau suivant. Tel que démontré, il existe une différence significative entre la mesure du stress psychologique A (un mois avant le retour au travail et le test B (au moment du retour au travail) pour le groupe de mère qui étaient en emploi avant le congé de maternité.

Tableau 14 : ANOVA mesures répétées sur TEST pour situation post = travail temps plein

VARDEP	VARLABEL	TEST	_TEST	tValue	Probt
MSP_49	**Test MSP-49**	**A**	**B**	**-2.07**	**0.0480**
MSP_49	Test MSP-49	A	C	-0.64	0.5249
MSP_49	Test MSP-49	B	C	1.42	0.1655

4.3. Liens significatifs

Suite aux calculs de la corrélation, on remarque des corrélations positives entre le nombre d'enfants et le niveau de stress au test A et B. Il existe aussi une corrélation négative entre le nombre d'enfants et les niveaux de stress aux tests A, B et C.

Tableau 15 : Corrélation avec les niveaux de stress

Pearson Correlation Coefficients Prob > |r| under H0:			
	MSP_49_A	**MSP_49_B**	**MSP_49_C**
Nombre d'enfants	0.49049 0.0110 26	0.45709 0.0325 22	0.32289 0.1427 22
Tranche de revenu	-0.57123 0.0023 26	-0.46974 0.0274 22	-0.48729 0.0214 22

L'analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs nous indique qu'il existe une différence significative entre le test A et le fait d'avoir 1 ou 3 enfants. Il en est de même pour le test B et le fait d'avoir 1 ou 3 enfants. Une différence significative entre les tests A et le fait d'avoir 2 ou 3 enfants est aussi prouvée par la même analyse statistique. Cette différence existe aussi pour le test B et le fait d'avoir 2 ou 3 enfants. Cependant, aucune différence significative n'est notée pour le test C. D'autres différences ont été prouvées comme étant significatives mais elles n'ont aucun lien dans le cadre de l'étude.

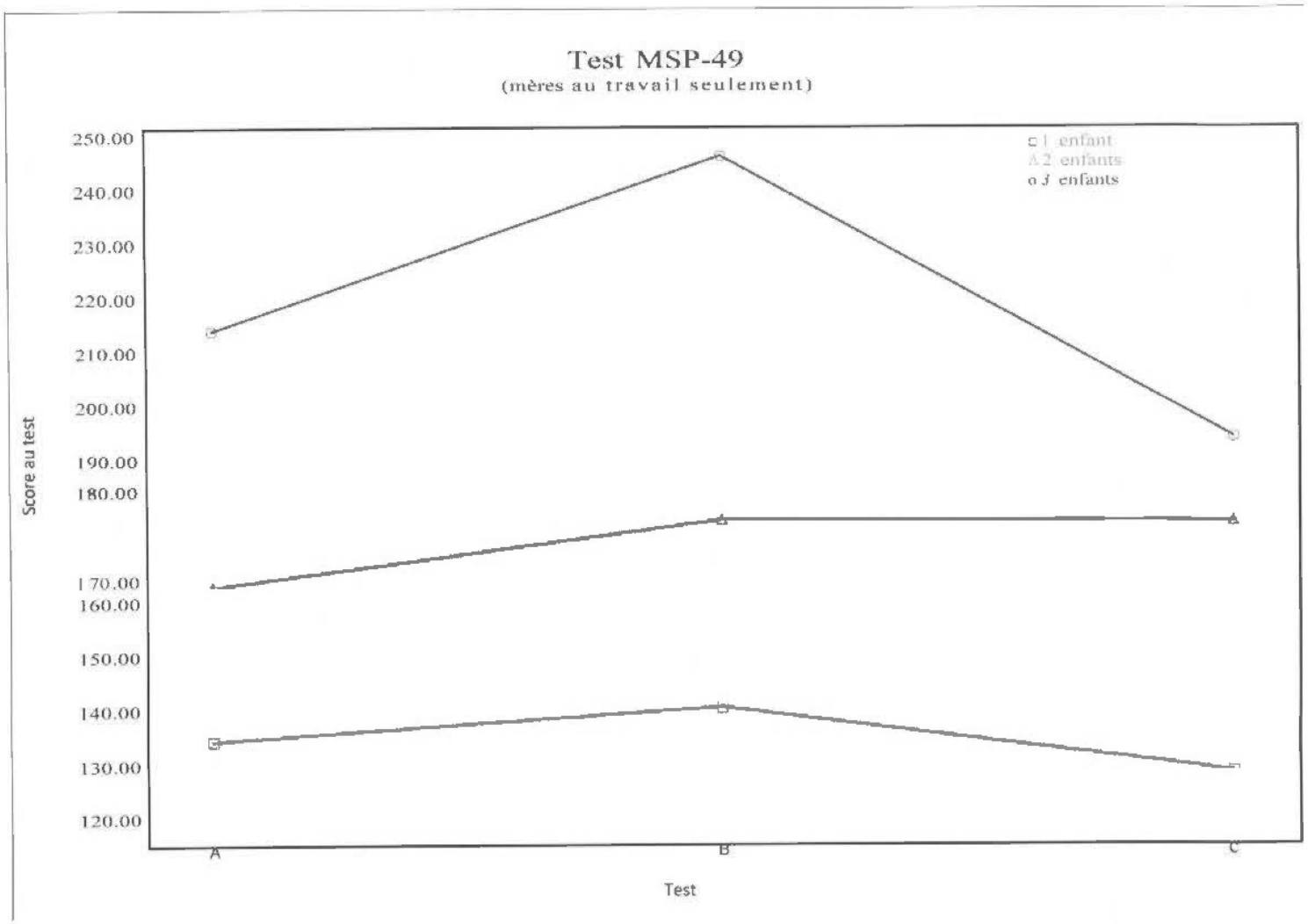
Tableau 16 : ANOVA mesures répétées sur nombre d'enfants pour statut= travail seulement

VARDEP	VARLABEL	Nombre enfant	TEST	Nombre enfant	TEST	tValue	Probt
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	1 enfant	B	-0.41	0.6870
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	1 enfant	C	0.35	0.7315
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	2 enfants	A	-1.01	0.3258
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	2 enfants	B	-1.46	0.1601
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	2 enfants	C	-1.44	0.1646
MSP_49	**Test MSP-49**	**1 enfant**	**A**	**3 enfants**	**A**	**-2.15**	**0.0436**
MSP_49	**Test MSP-49**	**1 enfant**	**A**	**3 enfants**	**B**	**-2.99**	**0.0069**
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	A	3 enfants	C	-1.58	0.1286
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	1 enfant	C	0.87	0.3917
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	2 enfants	A	-0.81	0.4259
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	2 enfants	B	-1.28	0.2155
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	2 enfants	C	-1.26	0.2211
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	3 enfants	A	-2.02	0.0563
MSP_49	**Test MSP-49**	**1 enfant**	**B**	**3 enfants**	**B**	**-2.88**	**0.0089**
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	B	3 enfants	C	-1.45	0.1631
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	C	2 enfants	A	-1.25	0.2254
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	C	2 enfants	B	-1.71	0.1011
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	C	2 enfants	C	-1.70	0.1045
MSP_49	**Test MSP-49**	**1 enfant**	**C**	**3 enfants**	**A**	**-2.34**	**0.0292**
MSP_49	**Test MSP-49**	**1 enfant**	**C**	**3 enfants**	**B**	**-3.20**	**0.0043**
MSP_49	Test MSP-49	1 enfant	C	3 enfants	C	-1.76	0.0928

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Graphiquement, il est possible de constater la différence aux scores du MSP-49 selon le nombre d'enfants.

Graphique 3 : Score aux MSP-49 des mères au travail regroupées selon le nombre d'enfants



4.4. Faits saillants

Afin de bien synthétiser l'ensemble des résultats de cette étude, voici deux tableaux qui présentent l'absence de liens significatifs ainsi que la présence de signification suite aux analyses statistiques effectuées sur les données recueillies.

Tableau 17 : Tableau synthèse des absences de signification entre les facteurs à l'étude

Absence de liens significatifs		
Analyse statistique	Facteur	Facteur
Analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs	Tests A, B et C	Scolarité
	Tests A, B, et C	Situation post
	Tests A, B et C	État matrimonial
Corrélation (Pearson)	Test C	Nombre d'enfants
	Test C	Tranche de revenu (regroupé)

Tableau 18 : Tableau synthèse des liens significatifs entre les facteurs à l'étude

Présence de liens significatifs		
Analyse statistique	Facteur	Facteur
Corrélation (Pearson)	Tests A et B	Nombre d'enfants
	Tests A et B	Tranche de revenu
Analyse de la variance (ANOVA) à deux facteurs	Tests A et B	1 enfant, 3 enfants
	Tests A et B	2 enfants, 3 enfants
	Tests A, B et C	Tranche de revenu (regroupé)
	Tests A et B	Travail à temps plein

Chapitre 5

Interprétation et discussion des résultats

Ce dernier chapitre traite des limites de la recherche ainsi que des pistes à explorer pour le futur. Il est important d'y faire des liens avec les études précédentes et d'y présenter les retombées en lien avec la problématique (Mongeau, 2008).

5. Limites de l'étude

Cette étude comporte certaines limites qui sont connues depuis le début. La petite taille de l'échantillon non probabiliste en est la principale. Il aurait été intéressant de recueillir un échantillon plus grand et d'avoir une représentation des femmes plus près de la réalité. Il faut mentionner que les femmes qui détiennent un diplôme universitaire sont surreprésentées dans cet échantillon. Il manque aussi l'information sur la profession exercée par la répondante. Comme le modèle de Karasek le montre, les personnes qui exercent des professions avec une demande psychologique forte et une latitude décisionnelle faible sont sujettes à un stress plus élevé (Karasek, 1998). Récemment, il a été prouvé que les femmes qui exercent le métier d'infirmière sont celles qui ont le plus de difficultés à concilier le travail et la famille (Tremblay, 2012).

Comme les participantes étaient recrutées volontairement, il semble que certaines catégories de mères se sentaient plus interpelées par l'étude pour décider d'y participer. En effet, le groupe test est tellement petit qu'il n'a pas été possible de faire des analyses statistiques poussées avec ce groupe. De ce fait, la désirabilité sociale devient une piste à évaluer. Certaines candidates se sont peut-être senties plus stressées à certains moments seulement par ce qu'elles savaient que le niveau de stress était mesuré.

Une autre limite de l'étude est au niveau du stress d'anticipation. Ce facteur n'a pas été évalué et est très peu documenté. À ce jour, seule Isabelle Lacharme, étudiante au doctorat à l'Université du Québec à Rimouski en collaboration avec l'Université du Québec à Montréal travaille à l'élaboration d'un questionnaire qui évalue le stress d'anticipation dans le cadre de stress post-traumatique. Le stress ainsi mesuré au cours de l'étude un mois avant le retour au travail est peut-être généré par l'anticipation d'un événement stressant qu'est le retour au travail et tous les changements que la situation apporte.

Cette étude a cherché à mesurer le stress vécu par les mères de Rouyn-Noranda. Cependant, une multitude d'ouvertures sont possibles pour des recherches futures. Dans le cadre de recherche de 3e cycle universitaire, il pourrait être intéressant de comparer les régions du Québec entre elles ou encre de comparer les femmes issues du milieu urbain comparativement aux femmes qui vivent en milieu rural. Sans être une liste exhaustive des possibilités, ce ne sont que quelques pistes afin de pousser la recherche encore plus loin.

La méthodologie quantitative peut aussi être critiquée. L'apport de statistiques sans dimension qualitative limite les conclusions qu'il est possible de formuler. La rareté des études réalisée dans le cadre du retour au travail des mères justifie l'usage d'une méthodologie quantitative afin de défricher et de tirer les grandes lignes de la situation. Un livre récent rapporte trois extraits de témoignages de policières, parmi un échantillon de 28 femmes et 26 hommes, qui parlent de l'épisode du retour au travail (Tremblay, 2012). Il est intéressant de noter que lors de cette étude, certaines mères ont même laissé des commentaires au verso des tests MSP-49. Ces écrits n'ont pas été considérés vu le choix initial de procéder à une recherche quantitative.

Rapport-Gratuit.com

5.1. Lien avec les études précédentes

Les mères au travail ne sont pas plus stressées dans les cinq premiers jours en emploi. Certes, elles ont augmenté la cadence mais cela n'affecte pas significativement leurs scores au MSP-49 B. On peut supposer qu'elles ont du faire des choix et sont à l'aise avec leur décision de travailler (Brown, 2010). Elles profitent donc des avantages du travail rémunéré et leur bien-être psychologique s'en voit amélioré (Grant-Vallone et Ensher, 2011). De plus, l'étude de Cronin auprès de mères irlandaises a démontré que les mères ont une routine bien établie entre 3 et 9 mois post-partum bien que le changement de style de vie soit rapporté comme étant difficile. Cette recherche est donc menée alors que la routine avec le nouvel enfant est déjà bien rodée.

5.2. Principales retombées

Cette recherche a permis de nous mettre sur des pistes intéressantes. Il est statistiquement prouvé que les mères de Rouyn-Noranda sont plus ou moins stressées avant le retour au travail et au moment du retour au travail selon le nombre d'enfants qu'elles ont. De plus, nous remarquons que les niveaux de stress pré et au moment du retour au travail entre les mères qui ont un revenu familial inférieur à 50 000 $ sont statistiquement différents des mères qui ont un revenu familial supérieur à 50 000 $. Cependant, la scolarité et l'état matrimonial ne semblent pas avoir d'impact sur le stress psychologique des mères dans le cadre de cette étude. L'échantillon présente un pourcentage faible de mères non universitaires.

5.3. Pistes de recherche

Afin de bonifier l'étude, il serait intéressant d'avoir un échantillon des groupes test et témoin plus grand et plus près de la réalité. Ultimement, comparer le stress des mères dans plusieurs villes et régions du Québec serait très révélateur afin de décrire la situation des mères qui retournent au travail. L'utilisation d'un volet qualitatif pour bonifier l'étude est aussi une avenue intéressante.

Bien entendu, pour porter la recherche à ce niveau, beaucoup de ressources sont nécessaires. Mobiliser des organismes, des ressources humaines et financières dans le cadre d'une étude de cycle supérieur n'est pas une tâche simple.

5.4. Conclusion

L'étude réalisée auprès des mères de Rouyn-Noranda n'a pas permis de vérifier les deux hypothèses de départ. Cependant, l'analyse de la variance à deux facteurs a permis de dégager certaines différences significatives entres les données sociodémographiques des mères. Sommairement, il a été vérifié qu'il existe des différences significatives entre les niveaux de stress et le travail à temps plein, les niveaux de stress et la tranche de revenu du ménage et les niveaux de stress et le nombre d'enfants.

La mesure du stress psychologique des mères de Rouyn-Noranda lors du retour au travail ne documente qu'une infime partie de la problématique de la conciliation travail-famille et du stress que cela occasionne. Le Québec est une province canadienne où le congé parental et pour raisons familiales sont récents et généreuses comparativement à nos voisins du sud, les États-Unis. Il n'en demeure pas moins que la conciliation entre les activités professionnelles et la vie familiale crée son lot de stress. Compte tenu des résultats et des pistes soulevées dans la présente recherche, la conciliation travail-famille au Québec est un sujet qui mérite à être étudié plus en détail.

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Annexe I : Instruments de collecte de données

Données sociodémographiques

Adresse postale : _____
(rue, ville, code postal)

État matrimonial :

☐ Célibataire

☐ Légalement mariée

☐ Séparée

☐ Divorcée

☐ Veuve

☐ Union libre

☐ Autre, précisez : _____

Scolarité Complétée :

☐ Primaire

☐ Secondaire

☐ Collégial

☐ Universitaire

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Âge : _____

Nombre d'enfants (incluant celui pour lequel le congé de maternité a été pris) : _____

Autres personnes à charge, précisez : _____

Situation avant l'accouchement

☐ Sans emploi

☐ Emploi à temps partiel : _____

☐ Emploi à temps plein : _____

☐ Étudiante

☐ Autre, précisez : _____

Situation après l'accouchement

☐ Sans emploi

☐ Emploi à temps partiel : _____

☐ Emploi à temps plein : _____

☐ Étudiante

☐ Autre, précisez : _____

Date prévue du retour au travail (jj/mm/aaaa): _____

Ancienneté : _____ ans

Tranche de revenu du ménage (Statistique Canada, 2011):

☐ Moins de 5 000 $

☐ 5 000 $ à 9 999$

☐ 10 000 $ à 14 999 $

☐ 15 000 $ à 19 999 $

☐ 20 000 $ à 24 999 $

☐ 25 000 $ à 29 999 $

☐ 30 000 $ à 34 999 $

☐ 35 000 $ à 39 999 $

☐ 40 000 $ à 44 999 $

☐ 45 000 $ à 49 999 $

☐ 50 000 $ à 59 999 $

☐ 60 000 $ à 69 999 $

☐ 70 000 $ à 79 999 $

☐ 80 000 $ à 89 999 $

☐ 90 000 $ à 99 999 $

☐ 100 000 $ à 124 999 $

☐ 125 000 $ à 149 999 $

☐ 150 000 $ et plus

FEUILLET-RÉPONSES

MESURE DU STRESS PSYCHOLOGIQUE (M.S.P.):
(M.S.P.-49)

La Mesure du stress psychologique (M.S.P.) est une mesure d'état personnel de stress; elle se distingue ainsi des mesures par stresseurs ou événements de vie. Elle évalue l'état de se sentir stressé-e, un état de tension ou d'alerte, dont les composantes sont physiologiques, comportementales et émotives. Ce n'est pas une mesure de pathologie mais elle traduit une dimension de l'état de santé, potentiellement précurseur de maladie. Ainsi conçu, l'état de stress est une réponse qui survient temporairement pour se résorber graduellement avec la résolution du problème. Si le problème persiste, l'état de stress devient chronique et entraîne un affaiblissement puis une détérioration de la santé. Dans ce cadre épistémologique, le stress représente un état continu variant en amplitude.

La M.S.P. se présente sous une forme papier-crayon de 49 items ou de deux versions courtes parallèles de 25 items chacune et son administration ne requiert que quelques minutes. Des normes par rang centile permettent de situer le score global du niveau de stress. Les qualités psychométriques de fidélité et de validité sont rapportées. Une version informatisée du test est également disponible.

La M.S.P. est le produit d'un travail d'équipe multidisciplinaire. Utile à la recherche ou à la clinique, elle a été élaborée et validée au Québec auprès de divers échantillons de femmes et d'hommes occupant différentes strates d'âge, d'éducation, de statut civil et de niveau socio-économique. C'est un travail d'envergure de plus de cinq ans qui a bénéficié de l'aide des fonds de recherche F.C.A.R., C.Q.R.S., C.R.S.H., C.R.M.

Louise Lemyre est professeure à l'École de psychologie de l'Université Laval. Détentrice d'un Ph.D. en psychologie et d'un post doctorat du MRC Social Research Unit de l'Université de Londres, elle ttavaille sur les aspects psychosociaux du stress et de la santé depuis plusieurs années.

Réjean Tessier est professeur titulaire à l'École de psychologie de l'Université Laval; il possède un Ph.D. en psychologie et son champ de spécialisation porte sur les relations parents-enfants. Ses travaux de recherche s'adressent plus spécifiquement à l'adaptation des parents suite à des changements occasionnés dans la famille lors de la naissance d'un enfant malade.

Lise Fillion est psychologue clinicienne et chercheure; elle est également infirmière. Depuis quelques années ses intérêts portent sur l'étude des relations entre le stress psychologique et la santé ainsi que sur l'application pratique de ces connaissances dans différents milieux de vie.

La version informatisée est produite par Vidéorom K.M.M. Inc., 1291, rue Oak, Sillery, Qc. Le logiciel est disponible aux Éditions Behaviora Inc. Le logiciel M.S.P. permet de passer le test à l'ordinateur ou d'entrer manuellement les réponses et d'obtenir le calcul automatique des résultats. Le nombre d'utilisateurs est illimité.

M.S.P.-49

- Après *CHAQUE* item, *ENCERCLEZ* le chiffre de 1 à 8 en indiquant jusqu'à quel degré l'item vous décrit bien *dernièrement*, c'est-à-dire depuis les 4 ou 5 derniers jours.

- Les chiffres de 1 à 8 signifient:

1	2	3	4	5	6	7	8
pas du tout	pas vraiment	très peu	un peu	plutôt oui	passablement	beaucoup	énormément

DERNIEREMENT, C'EST-A-DIRE EN PENSANT AUX 4 OU 5 DERNIERS JOURS:

1.	Je suis tendu-e ou crispé-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
2.	Je me sens la gorge serrée ou j'ai la bouche sèche.	1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Je me sens pressé-e par le tems, coïncé-e par le temps, je manque de temps.	1	2	3	4	5	6	7	8
4.	J'ai tendance à sauter des repas ou à oublier de manger.	1	2	3	4	5	6	7	8
5.	Je ressasse les mêmes idées, rumine, jongle, j'ai les mêmes pensées à répétition, la tête pleine.	1	2	3	4	5	6	7	8
6.	Je me sens seul-e, isolé-e, incompris-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
7.	Je me sens débordé-e, dépassé-e, surchargé e.	1	2	3	4	5	6	7	8
8.	Je suis préoccupé-e par ce qui va arriver le lendemain.	1	2	3	4	5	6	7	8
9.	J'ai le visage (front, sourcils ou lèvres) cripé, froncé, tendu.	1	2	3	4	5	6	7	8
10.	Je cherche l'heure constamment, je regarde souvent ma montre ou demande l'heure.	1	2	3	4	5	6	7	8
11.	Je suis irritable, j'ai les nerfs à fleur de peau, je m'impatiente contre les gens et les choses.	1	2	3	4	5	6	7	8
12.	J'ai de la difficulté à digérer, j'ai mal à l'estomac, je me sens comme un noeud à l'estomac.	1	2	3	4	5	6	7	8
13.	Je suis découragé-e, déprimé-e, dépressif-ve.	1	2	3	4	5	6	7	8
14.	J'ai des douleurs physiques: mal au dos, mal à la tête, mal dans la nuque, mal au ventre.	1	2	3	4	5	6	7	8
15.	Je suis préoccupé-e, tourmenté-e ou tracassé-e.	1	2	3	4	5	6	7	8

16.	J'ai des variations de température corporelle subites (très froid ou très chaud).	1	2	3	4	5	6	7	8
17.	Je me ronge les ongles ou me mange la peau autour des doigts ou me mord les lèvres et l'intérieur des joues.	1	2	3	4	5	6	7	8
18.	J'oublie des rendez-vous, des objets ou des affaires à faire.	1	2	3	4	5	6	7	8
19.	Je pleure.	1	2	3	4	5	6	7	8
20.	Je suis fatigué-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
21.	J'ai les mâchoires serrées.	1	2	3	4	5	6	7	8
22.	Je suis calme.	1	2	3	4	5	6	7	8
23.	J'ai les mains moites ou je transpire beaucoup, (sue des aisselles, des pieds, etc.).	1	2	3	4	5	6	7	8
24.	Je vois la vie comme étant simple et facile.	1	2	3	4	5	6	7	8
25.	J'ai le coeur qui débat, qui bat vite ou qui bat irrégulièrement.	1	2	3	4	5	6	7	8
26.	Je marche vite.	1	2	3	4	5	6	7	8
27.	Je pousse de longs soupirs ou je reprends tout à coup ma respiration.	1	2	3	4	5	6	7	8
28.	J'ai la diarrhée ou des crampes intestinales ou constipé-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
29.	Je suis anxieux-se, inquièt-e ou angoissé-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
30.	Je sursaute (fait des sauts).	1	2	3	4	5	6	7	8
31.	Je prends plus d'une demi-heure à m'endormir.	1	2	3	4	5	6	7	8
32.	Je suis brusque dans mes comportements, je bouge rapidement et sèchement.	1	2	3	4	5	6	7	8
33.	Je suis inefficace, inadéquat-e.	1	2	3	4	5	6	7	8
34.	J'ai les muscles tendus ou qui tremblent, ou je ressens des raideurs musculaires.	1	2	3	4	5	6	7	8
35.	J'ai l'impression de perdre le contrôle.	1	2	3	4	5	6	7	8
36.	Je suis agressif-ve.	1	2	3	4	5	6	7	8
37.	Je suis confus-e, je n'ai pas les idées claires, je manque d'attention et de concentration.	1	2	3	4	5	6	7	8
38.	J'ai les traits tirés ou les yeux cernés.	1	2	3	4	5	6	7	8

39.	J'évite les contacts sociaux ou je ne fais plus de hobby, de sorties, d'activités socio-culturelles, je m'isole, je me retire.	1 2 3 4 5 6 7 8
40.	J'ai la respiration courte, saccadée, limitée, rapide.	1 2 3 4 5 6 7 8
41.	Je sens «beaucoup de pression sur les épaules».	1 2 3 4 5 6 7 8
42.	J'ai l'impression que chaque chose me demande un effort considérable.	1 2 3 4 5 6 7 8
43.	Je me sens plein-e d'énergie, en forme.	1 2 3 4 5 6 7 8
44.	Je suis fébrile, j'ai toujours le goût de bouger, je ne tiens pas en place, je suis énervé-e.	1 2 3 4 5 6 7 8
45.	Je mange vite, j'avale mon repas en moins de 15 minutes.	1 2 3 4 5 6 7 8
46.	Je contrôle mal mes réactions, mes humeurs, mes gestes.	1 2 3 4 5 6 7 8
47.	Je suis stressé-e.	1 2 3 4 5 6 7 8
48.	Je suis malhabile, je fais des gaffes: je m'enfarge, j'échappe des choses, j'ai des incidents divers.	1 2 3 4 5 6 7 8
49.	Je suis détendu-e.	1 2 3 4 5 6 7 8

Annexe II : Normes de la MSP-49 pour les femmes

Normes de la MSP-49 pour les FEMMES

MSP	CENTILE	SCORE T	MSP (suite)	CENTILE	SCORE T
≤ 73	1	≤ 35	143-144	51	48.6
74-76	2	35.5	145	52	48.9
77-78	3	36	146-147	53	49
79-80	4	36.5	148	54	49.5
81-82	5	37	149	55	49.7
83-84	6	37.3	150	56	50
85	7	37.5	151-153	57	50.3
86-88	8	38	154	58	50.6
89	9	38.25	155	59	50.8
90-91	10	38.5	156	60	51
92	11	38.9	157	61	51.2
93	12	39	158-159	62	51.5
94-95	13	39.3	160	63	51.7
96-97	14	39.7	161-162	64	52
98	15	40	163	65	52.3
99-100	16	40.2	164	66	52.5
101-102	17	40.7	165-167	67	53
103	18	41	168-169	68	53.5
104-105	19	41.2	170-171	69	53.7
106	20	41.5	172	70	54
107-108	21	41.8	173-174	71	54.3
109	22	42	175-177	72	55
110-11	23	42.3	178-179	73	55.3
112	24	42.6	180-181	74	55.6
113	25	42.8	182-183	75	56
114-115	26	43	184-185	76	56.4
116	27	43.4	186-187	77	56.8
117	28	43.6	188	78	57
118	29	43.8	189-191	79	57.5
119-120	30	44	192-194	80	58
121	32	44.4	195-197	81	58.5
122	33	44.5	198-200	82	59
123	34	44.7	201-202	83	59.5
124	35	45	203-205	84	60
125	36	45.1	206-210	85	61
126	37	45.3	211-213	86	61.8
127	38	45.5	214-216	87	62.3
128	39	45.7	217-221	88	63
129	40	45.9	222-225	89	64
130	41	46	226-229	90	65
131-132	42	46.4	230-236	91	66
133	43	46.6	237-243	92	67
134	44	46.8	244-247	93	68
135-136	45	47	248-257	94	69
137	46	47.4	258-265	95	70
138-139	47	47.7	266-272	96	72
140	48	48	273-284	97	74
141	49	48.2	285-296	98	77
142	50	48.3	> 296	99	80

Note: N=875, X=150.8, S=52.8

Rapportgratuit.com

Bibliographie

Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail et le paradigme du stress : une saine et utile complémentarité en faveur du développement des connaissances dans le champ de la santé au travail. *Santé mentale au Québec*, 29(1), 261-280.

Barling, J., Kelloway, E. K. et Frone, M. R. (2005). *Handbook of Work Stress*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.

Bourbonnais, R. et Vézina, M. (1995). La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial du travail. *Santé mentale au Québec*, 20(2), 163-184.

Boyar, S.L. Maertz, C.P. (2011). Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance under ''Levels'' and ''Episodes'' Approaches. *Journal of Management*, 37(1), 68-98.

Brown, L.M. (2010). The Relationship Between Motherhood and Professional Advancement : Perception Versus Reality. *Employee Relations*, 32(5), 470-494.

Brun, J-P.; Biron, C.; Martel, J. et Ivers, H. (2003). *Évaluation de la santé mentale au travail : une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines*. Montréal : IRSST.

Carpentier-Roy, M.-C., (1995). *Corps et âme : psychopathologie du travail infirmier*. Montréal : Liber.

Chanlat, J.F. (1990). *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*. Québec : Presses de l'Université Laval.

Chrétien, L. Létourneau, I. (2010). La conciliation travail famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, 35(3), 53-64.

Conseil du statut de la femme. (2009). *Égalité femmes / hommes. Où en sommes-nous au Québec?* Consulté le 21 septembre 2012 sur http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/ixgoogle/index.php?recherche=O%C3%B9+en+sommes-nous+au+qu%C3%A9bec&liste-categories-publications=&collection=1

Cooper, C.L. et Marshall, J. (1976) Occupational Sources of Stress : a Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.

Cronin, C. (2002). First-Time Mothers – Identifying Their Needs, Perceptions and Experiences. *Journal of Clinical Nursing*. 12, 260-267.

Dandurand, R. B. et Descarries, F. (1992). *Mères et travailleuses : de l'exception à la règle*. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

Degler-Mackley, J. D. (1995) *Predictors of Fisrt-Time Mothers Decision to Work: A Reasoned-Action Model.* Thèse de doctorat, University of Kentucky, Lexington.

Dejours, C., (1987), Note de travail sur la notion de souffrance, in Dejours, C., éd., *Plaisir et souffrance dans le travail*, Tome 1. Paris, Éditions de l'AOCIP, 115-123

Des Rivières-Pigeon, C. Descarries, F. Goulet, L. et Séguin, L. (2001). Le partage des tâches domestiques et les problèmes dépressifs : une analyse de la situation des nouvelles mères au Québec. *Revue Recherches féministes.* 14(2). 5-26.

Dolan, S. et Arsenault, A. (2009). *Stress, estime de soi, santé et travail*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Duxbury, L. Higgins, C. Lee, C. (1994). Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control. *Journal of Family Issues.* 15(3), 449-466.

Fall, A. (2010). *Étude comparative de la santé mentale des femmes enceintes selon leur statut d'emploi* [Affiche]. Québec : Journées annuelles de santé publique.

Frone, M. R., Russel, M., Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology.* 77(1), 65-78.

Gesualdi-Fecteau, D. (2010). La conciliation travail famille, Gestion du temps de travail : de nouveaux défis. *Gestion*, 35(2), 87-98.

Gintrac, A. (2011). Le stress au travail, un état des lieux. *Management & amp; Avenir*, 41(1), 89-106.

Gouvernement du Québec (2012). *Congés et absences*. Page consultée le 29 octobre 2012 sur http://www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/evenements-familiaux/conge-de-maternite/index.html

Gouvernement du Québec. (2012). *Le Québec et la lutte contre la pauvreté*. Page consultée le 1er décembre 2012 sur www.budget.finances.gouv.qc.ca/Budget/2012-2013//Pauvrete.pdf

Gouvernement du Québec. (2012). *Tableau de bord de l'Abitibi-Témiscamingue, Édition 2012 : Indicateurs et faits saillants.* Page consultée le 29 novembre 2012 sur http://www.observat.qc.ca/

Gourvernement du Québec. (2011). *Régime québécois d'assurance parentale : À propos du régime.* Page consultée le 11 juillet 2012 sur http://www.rqap.gouv.qc.ca/a_propos_regime/information_generale/index.asp

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

Grant-Vallone, E.J. Ensher, E.A. (2011). Opting in Between : Strategies Used by Professional Women With Children to Balance Work and Family. *Journal of Career Development*, 38(4), 331-348.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 63, 510-531.

Holmes, T.H. et Rahe, R.H. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213-218.

Karasek, R. Brisson, C. Kawakami, N. Houtman, I. Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Kim, S.S. (2000). *Gradual Return to Work : The Antecedents and Consequences of Switching to Part-Time Work After First Childbirth*. Thèse de doctorat, University of Pennsylvania, Philadelphia.

Kossek, E.E., Pichler, S., Bodner, T., Hamer, L.B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: a Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*. 64, 289-313.

Lazarus, R. S. (1966). *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.

Lee, M. D., Kossek, E. E, Hall, D.T., Litrico, J-B. (2011). Entangled strands: A Process Perspective on the Evolution of Carrerrs unt he Context of Personal, Family, Work, and Comuity Life. *Human Relations*. 64 (12), 1531-1553.

Legault, M.J. (2007). *Problèmes de santé au travail*. Québec : Télé-université.

Lemyre, L; Tessier, R et Fillion, L. (1990). Mesure du stress psychologique (M.S.P.). Brossard : Behaviora

Littell, R. C. (2006). *SAS for mixed models (2nd ed.)*. Cary, Car. du N.: SAS Institute, Inc.

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. (2012). *Nombre de naissances par MRC, Abitibi-Témiscamingue*, 1986 à 2011p. Page consultée le 28 août 2012 sur http://www.observat.qc.ca/statistiques/recherche?query=&themeid=40&type=

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. (2012). *Nombre de personnes dans les familles et nombre moyen par famille de recensement, MRC de l'Abitibi-Témiscamingue et Québec, 2006.* Page consultée le 29 novembre 2012 sur http://www.observat.qc.ca/statistiques/47/famille-et-enfance/256/repartition-des-familles-selon-le-type-et-la-presence-ou-non-denfants-mrc-de-labitibi-temiscamingue-et-quebec-2006

Rapport-gratuit.com
LE NUMERO 1 MONDIAL DU MÉMOIRES

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. (2010). *Femmes*. Page consultée le 28 août 2012 sur http://www.observat.qc.ca/publications

Mace, G. et Pétry, F. (2000). *Guide d'élaboration d'un projet de recherche (2e éd. ed.)*. Sainte-Foy Paris: Presses de l'Université Laval De Boeck Université.

Malboeuf, M-C. (2011, 17 septembre). Le travail des parents déteint sur les enfants. *La Presse*, p.A24-A25.

Marmot, M., Siegrist, J. Theorell, J. et Feeney, A. (1999). Health and the Psychosocial Environment at Work. Dans : M. Marmot et R. G. Wilkinson (dir.), *Social Determinants of Health* (p. 105-131). New York, Oxford University Press.

Maranda, M.F. (1995). La psychodynamique du travail, une alternative à l'individualisation de la santé mentale au travail. *Revue Santé mentale au Québec*, 20(2), 219-242.

Massoudi, K. (2009). *Le stress professionnel : une analyse des vulnérabilités individuelles et des facteurs de risque environnementaux*. Bern : Peter Lang.

Mongeau, P. (2008). *Réaliser son mémoire ou sa thèse : côté jeans et côté tenue de soirée*. Québec: Presses de l'Université du Québec.

Organisation Mondiale de la Santé.(2011). *Faits et chiffres: l'allaitement maternel*. Page consultée le 11 juillet 2011 sur http://www.who.int/features/factfiles/breastfeeding/facts/fr/index8.html

Paull, G. (2006). The Impact of Children on Women's Paid Work. *Fiscal Studies*, 27(4), p. 473-512.

Rosner, Bernard. (2011). *Fundamentals of biostatistics*. Pacific Grove: Duxbury.

Selye, H. (1974). *Stress sans détresse*. Montréal: La Presse

Service Canada. (2012). *Les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi*. Page consultée le 30 octobre 2012 sur http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/maternite_parentales.shtml#admissibilite

Statistique Canada. (2011). *Recensement de la population de 2006 : Tranche de revenu du ménage familial*. Page consultée le 11 octobre 2011 sur http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/dp-pd/tbt/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=96271&PRID=0&PTYPE=88971,97154&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2006&THEME=81&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=

Statistique Canada (1998). *Tableaux*. Page consultée le 1er décembre 2012 sur www.stat.gouv.qc.ca/publications/regional/pdf2/r08-t2-5.pdf

Tremblay, D.-G. (2012). *Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions.* Québec, Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D-G., Genin, E. (2011). Parental leave: An Important Employee Right, But an Organizational Challenge. *Employee Responsibilities and Rights Journal.* 23(4), 249-268.

Tremblay, D.-G. et Université du Québec à Montréal. Télé-université. (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (2e éd.). Québec: Télé-université, Université du Québec à Montréal.

Vézina, M., Dumitru, V., Plante, N., Aubin, J. et Institut de la statistique du Québec. (2008). *Stress au travail et santé mentale chez les adultes québécois enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes* (cycle 1.2). Page consultée le http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs1563347

Vézina, M. (1999). Stress et psychodynamique du travail : de nouvelles convergences. *Travailler : Revue internationale de psychopathologie et de psychodynamique du travail*, 1(2), 201-218.

Williams, K.J., Suls, J., Alliger, G.M., Learner, S.M., Wan, C.K. (1991). Multiple role juggling and daily mood statesin working mothers: an experience sampling study. *Journal of applied psychology*, 76 (5), 664-674.

Wynn Leonard, V. (1993). *Stress and the Coping in the Transition to Parenthood of First-Time Mothers with Career Commitments: An Interpretive Study.* Thèse de doctorat, University of California, San Francisco.

Zhang, Xuelin. (2007) *Le retour au travail après la naissance d'un enfant*. Statistique Canada – n°75-001-XIF.