

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

CHARGE DE TRAVAIL ET CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE : LE
RÔLE PROTECTEUR DES ATTENTES DE SEGMENTATION DES
COLLÈGUES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA
MAÎTRISE ÈS SCIENCE DE LA GESTION

PAR
MAUDE VIGER-MEILLEUR

MARS 2021

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de recherche, Mélanie Trottier, sans qui la rédaction de ce mémoire n'aurait jamais été possible. Sa rigueur, sa capacité à réorganiser mes idées, ainsi que sa grande disponibilité m'ont permis de me dépasser dans chacune des étapes de cette épreuve finale. Dès nos premières conversations, Mélanie a su, par sa grande écoute et ses conseils judicieux, me guider et me donner confiance en mes capacités. Sans tout son soutien et son expertise, mes études à la maîtrise n'auraient jamais été autant agréables et riches.

Je souhaite remercier Xavier Parent-Rochelleau qui m'a enseigné lorsque je complétais mon certificat en gestion des ressources humaines. Sans ses précieux conseils, je n'aurais probablement jamais envisagé de m'inscrire à la maîtrise. Je tiens également à adresser un merci tout spécial à ma collègue de maîtrise Stéphanie Normand pour son soutien durant la rédaction de mon mémoire. Nos échanges m'ont permis de me sentir comprise et de demeurer motivée, malgré le confinement.

J'aimerais remercier mon conjoint Pierre Bradley Ducharme pour son amour inconditionnel, ainsi que son soutien moral et financier. Il a su faire preuve de beaucoup de patience avec moi tout au long de ma maîtrise et de la rédaction de ce mémoire et je lui en suis grandement reconnaissante.

Enfin, je souhaite remercier ma famille qui m'a toujours soutenu dans la poursuite de mes études. Je remercie plus spécifiquement mon père, mon frère et ma grand-mère pour leur présence et leurs encouragements constants, ainsi que ma mère pour tout son

amour et sa précieuse aide dans la réalisation de nombreux travaux, dont la rédaction de ce mémoire.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES FIGURES.....	xi
LISTE DES TABLEAUX.....	xi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES	xiii
RÉSUMÉ	xiii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE.....	5
1.1 Thème.....	5
1.2 Problème général.....	7
1.3 Problème spécifique	9
1.4 Objectif.....	12
1.5 Pertinence scientifique et pratique	12
CHAPITRE II CADRE CONCEPTUEL	15
2.1 Présentation des variables et des concepts	15
2.1.1 Le conflit travail-vie personnelle	16
2.1.1.1 Définition du conflit travail-famille	16
2.1.1.2 Définition du CTV	19
2.1.1.3 Antécédents du conflit travail-vers-famille et du CTV.....	21

	v
2.1.2 La charge de travail	24
2.1.2.1 Définition	24
2.1.2.2 La distinction entre la charge de travail et la surcharge de travail.....	25
2.1.2.3 Les modérateurs de la relation entre la charge de travail et le CTV	26
2.1.3 Les frontières entre les rôles : définition et composantes	28
2.1.4 La préférence personnelle de segmentation	32
2.1.4.1 Définition et distinctions.....	32
2.1.5 Les attentes de segmentation de l'organisation.....	34
2.1.5.1 Définition des attentes de segmentation des collègues	34
2.1.6 Les attentes de segmentation de l'entourage.....	35
2.1.6.1 Définition	35
2.2 Cadre théorique	36
2.2.1 Le modèle d'analyse.....	37
2.2.2 La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989).....	38
2.2.3 L'effet de la charge de travail sur le CTV.....	41
2.2.4 La théorie des frontières d'Ashforth <i>et al.</i> (2000).....	43
2.2.5 La préférence personnelle de segmentation comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV	46
2.2.6 Les attentes de segmentation des collègues comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV	49
2.2.7 Les attentes de segmentation de l'entourage comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV	51
CHAPITRE III CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	54
3.1 Démarche de la recherche	54

	vi
3.2 Devis de la recherche	54
3.3 Échantillonnage.....	55
3.4 La collecte des données.....	60
3.4.1 La technique de collecte des données	60
3.4.2 La préparation de la collecte des données.....	62
3.4.3 Le processus de la collecte des données.....	62
3.4.4 Outils de collecte des données	63
3.4.4.1 La charge de travail.....	64
3.4.4.2 Le CTV	65
3.4.4.3 La préférence personnelle de segmentation	65
3.4.4.4 Les adaptations spécifiques aux échelles des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l’entourage	66
3.4.4.5 Les attentes de segmentation des collègues	67
3.4.4.6 Les attentes de segmentation de l’entourage.....	67
3.4.4.7 Les variables de contrôle.....	68
CHAPITRE IV RÉSULTATS	69
4.1 Analyses factorielles exploratoires des variables du modèle d’analyse.....	69
4.2 Analyses des statistiques descriptives des variables du modèle d’analyse	72
4.2.1 Charge de travail	72
4.2.2 CTV.....	73
4.2.3 La préférence personnelle de segmentation	74
4.2.4 Les attentes de segmentation des collègues	74
4.2.5 Les attentes de segmentation de l’entourage.....	75

	vii
4.3 Corrélations	76
4.3.1 Corrélation entre la charge de travail et le CTV	76
4.3.2 Corrélations entre le CTV et les variables de contrôle du modèle.....	77
4.4 Analyses de régression.....	78
4.4.1 Vérification de l'hypothèse 1: la charge de travail exerce une influence positive sur le CTV	79
4.4.2 Vérification de l'hypothèse 2: La préférence personnelle de segmentation agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce; qu'une préférence personnelle de gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la relation positive entre la charge de travail et le CTV	80
4.4.3 Vérification de l'hypothèse 3: Les attentes de segmentation des collègues agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce que; les attentes des collègues qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV.....	81
4.4.4 Vérification de l'hypothèse 4: Les attentes de segmentation de l'entourage agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce que; les attentes de l'entourage qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV.....	82
4.4.5 Sommaire des résultats.....	83
CHAPITRE V DISCUSSION	85
5.1 Contributions théoriques	85
5.1.1 La relation entre la charge de travail et le CTV	85
5.1.2 Le rôle de la préférence personnelle de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage dans la relation entre la charge de travail et le CTV	87
5.1.2.1 L'effet de la préférence personnelle de segmentation sur le CTV via la charge de travail	93
5.1.2.2 L'effet des attentes de segmentation des collègues sur le CTV via la charge de travail.....	94

5.1.2.3 L'effet des attentes de segmentation de l'entourage sur le CTV via la charge de travail	95
5.1.2.4 Discussion des résultats des analyses complémentaires	96
5.2.1 L'effet néfaste de la charge de travail sur le CTV	98
5.2.2 L'effet bénéfique des attentes de segmentation des collègues sur la charge de travail.....	100
5.3 Limites de l'étude.....	102
5.4 Pistes de recherches futures	105
CONCLUSION.....	107
ANNEXE A FORMULAIRE DU CERTIFICAT ÉTHIQUE	112
ANNEXE B FORMULAIRE D'AVIS FINAL DE CONFORMITÉ.....	113
ANNEXE C COURRIEL DE RECRUTEMENT ENVOYÉ À LA CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC.....	114
ANNEXE D FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ET QUESTIONNAIRE.....	117
ANNEXE E ÉCHELLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL	126
ANNEXE F ÉCHELLE DU CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	128
ANNEXE G ÉCHELLE DE LA PRÉFÉRENCE PERSONNELLE DE SEGMENTATION	130
ANNEXE H ÉCHELLE DES ATTENTES DE SEGMENTATION DES COLLÈGUES	131
ANNEXE I ÉCHELLE DES ATTENTES DE SEGMENTATION DE L'ENTOURAGE.....	132
ANNEXE J MATRICES DE LA VARIANCE TOTALE EXPLIQUÉE ET DES COMPOSANTES ISSUES DES ANALYSES FACTORIELLES	133
ANNEXE K STATISTIQUES DESCRIPTIVES ET TABLES DES FRÉQUENCES DES VARIABLES DU MODÈLE D'ANALYSE.....	139

RÉFÉRENCES..... ix
144

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
Figure 2.1 Modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985, p.78) [Traduction libre]	17
Figure 2.2 Le continuum de segmentation et d'intégration des rôles (Ashforth <i>et al.</i> 2000, p.476) [Traduction libre]	30
Figure 2.3 Le modèle d'analyse	38
Figure 4.1 Modèle d'analyse et résultats	83
Figure 5.1 Effet de la préférence personnelle de segmentation sur le CTV via la charge de travail	94
Figure 5.2 Effet des attentes de segmentation des collègues sur le CTV via la charge de travail	95
Figure 5.3 Effet des attentes de segmentation de l'entourage sur le CTV via la charge de travail	96

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
Tableau 3.1 Statistiques relatives à l'échantillon.....	59
Tableau 4.1 Matrice des corrélations : moyennes, écart-types, alphas de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables du modèle d'analyse	71
Tableau 4.2 Coefficients de régression pour l'effet de la charge de travail sur le CTV	79
Tableau 4.3 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et la préférence personnelle de segmentation	80
Tableau 4.4 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation des collègues.....	81
Tableau 4.5 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation de l'entourage	82

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CTV Conflit travail-vie personnelle

RÉSUMÉ

L'objectif de la présente étude est de déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle. En utilisant la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), ce mémoire s'intéresse à la fonction modératrice de la préférence personnelle de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage dans la relation entre la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle.

Plusieurs études ont démontré que la charge de travail est un déterminant important du conflit travail-famille. Or, un moins grand nombre d'études ont établi ce lien avec le conflit travail-vie personnelle. De plus, le rôle des préférences personnelles et des attentes de gestion des frontières en tant que variables modératrices de cette relation n'a jamais été exploré. Pourtant, celles-ci pourraient avoir un impact sur le degré auquel une personne en emploi laisse la charge de travail influencer les frontières entre son travail et sa vie personnelle.

Afin de vérifier les hypothèses postulées, une collecte de données a été réalisée auprès de 77 notaires membres de la Chambre des notaires du Québec. Les résultats obtenus démontrent que la charge de travail exerce une influence positive sur le conflit travail-vie personnelle. Cependant la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et de l'entourage n'ont aucun effet sur cette relation.

Des analyses complémentaires positionnant ces variables en tant que déterminants de la charge de travail permettent toutefois de démontrer que les attentes de segmentation des collègues influencent négativement le conflit travail-vie personnelle via une diminution de la charge de travail.

D'un point de vue théorique, les résultats de cette recherche confirment l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle et mettent en lumière que le rôle des attentes de segmentation des collègues semble davantage être de réduire la charge de travail plutôt que de protéger l'individu des effets néfastes de cette dernière. D'un

point de vue pratique, elle offre diverses pistes d'actions permettant d'instaurer une culture organisationnelle axée sur la transmission d'attentes de segmentation des rôles entre les travailleurs.euses afin de minimiser la charge de travail chez ces derniers.

Mots-clés : Conflit travail-vie personnelle, charge de travail, préférence personnelle de segmentation, attentes de segmentation des collègues, attentes de segmentation de l'entourage

INTRODUCTION

L'évolution de la technologie a grandement modifié les pratiques de travail au sein des organisations. Les individus¹ peuvent désormais travailler de la maison ou du moins réaliser certaines tâches à l'extérieur de l'organisation. Ces nouvelles mesures permettent d'offrir davantage de flexibilité aux travailleurs.euses, mais peuvent également complexifier la conciliation du travail et de la vie personnelle. Cet enjeu est d'autant plus important dans le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19 où plusieurs organisations se sont vues forcées d'adopter de façon drastique le télétravail (Institut national de santé publique du Québec, 2020). Ainsi, un plus grand nombre d'individu en emploi sont concernés par ce type d'organisation du travail et doivent composer avec les enjeux qu'il engendre sur la conciliation travail-vie personnelle². Toutefois, le contexte dans lequel le télétravail est adopté est bien différent. En effet, le télétravail pré-covid est optionnel, planifié et structuré, alors que celui dans les derniers mois a plutôt été adopté dans l'urgence et en tant que mesure de sécurité. Néanmoins, cette organisation du travail peut représenter un défi pour plusieurs travailleurs.euses étant donné l'effacement des frontières entre le travail et la vie personnelle qu'elle engendre. En effet, ces dernières peuvent être perçues comme étant plus floues et beaucoup moins rigides puisqu'elles ne sont pas érigées comme c'est le

¹ La forme masculine peut parfois être utilisée non pas dans le but d'exclure les autres genres et sexes, mais seulement afin d'alléger le texte.

² La conciliation travail-vie personnelle fait référence « à l'effort d'harmonisation entre les exigences du milieu professionnel et celles issues des divers rôles familiaux et personnels ». (Jauvin *et al.*, 2019, p.IX).

cas habituellement dans le cadre d'une organisation du travail plus traditionnelle. Dès lors, les travailleurs.euses sont davantage confrontés à la notion de choix en ce qui concerne la gestion de l'interface travail-vie personnelle. Par ailleurs, le télétravail n'est pas le seul facteur qui peut avoir un impact sur la conciliation travail-vie personnelle. Par exemple, les caractéristiques du travail, les facteurs de stress liés aux rôles (Eby *et al.* 2005; Michel *et al.* 2011), les préférences des travailleurs.ses (Mellner *et al.*, 2014; Yang *et al.*, 2019), les attentes issues de l'organisation (Yang *et al.*, 2019) et de l'entourage (Adkins et Premeaux, 2014) ne sont pas négligeables lorsque l'on pense à la conciliation travail-vie personnelle. Il est donc important pour les employeurs et les travailleurs.euses de comprendre comment ces différents facteurs peuvent intervenir ensemble et affecter l'équilibre travail-vie personnelle³. C'est pourquoi la présente étude a pour objectif de déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV. Par cet objectif, cette recherche vise également à épauler les individus en emploi, les employeurs et les ordres professionnels.

Le présent mémoire est divisé en cinq chapitres. Le premier chapitre présente la problématique de recherche dans laquelle la thématique de la recherche et l'ampleur du problème sont exposées. Les définitions du conflit travail-vie personnelle et du conflit travail-famille sont ensuite présentées et les distinctions entre les deux concepts sont brièvement discutées. Puis, les conséquences et les antécédents de ceux-ci sont

³ L'équilibre travail-vie personnelle réfère au degré auquel l'individu perçoit que l'allocation de ses ressources (physique, mentale et émotionnelle) entre la sphère du travail et de la vie personnelle correspond à la réalisation de ses objectifs ou est en conformité avec ses attentes (Grawitch *et al.*, 2010).

abordés. Parmi les déterminants présentés, une attention particulière est portée à la charge de travail qui est identifiée comme une variable d'importance. Les variables permettant de réduire l'impact néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle sont ensuite discutés. Il est ensuite question d'une lacune concernant le rôle modérateur des préférences et des attentes de gestions des frontières entre le travail et la vie personnelle sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle. Le chapitre se termine par la présentation de l'objectif de la présente étude, ainsi que de la pertinence scientifique et pratique de celle-ci.

Le deuxième chapitre se consacre à l'explication du cadre conceptuel de cette recherche. Dans un premier temps, les variables du modèle d'analyse sont définies. Le conflit travail-vie personnelle, ses différentes formes et ses antécédents sont présentés. Identifiée comme étant un antécédent important, la charge de travail est ensuite abordée. Par la suite, les composantes permettant de mieux comprendre les frontières entre les rôles sont détaillées. Aussi, la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage sont définies. Dans un second temps, la base théorique du modèle d'analyse est détaillée. La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) est d'abord présentée suivie de l'hypothèse s'y rattachant. Finalement, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000), est expliquée et les trois hypothèses qui y sont rattachées sont exposées.

Le troisième chapitre se penche sur le cadre méthodologique de la recherche. Celui-ci débute par la présentation de la démarche et du devis de la recherche. Le chapitre se poursuit en abordant l'échantillonnage de la présente étude. La population, les méthodes d'échantillonnage et les statistiques descriptives de l'échantillon constitué de notaires y sont alors présentées. Par la suite, la méthode de collectes des données, sa préparation et son déroulement sont abordés. Le chapitre se conclut par la présentation

des échelles de mesure utilisées et des adaptations réalisées afin de construire le questionnaire auto-administré, ainsi que par l'identification des variables de contrôle.

Le quatrième chapitre traite des résultats de la recherche. En premier lieu, les résultats des analyses factorielles permettant de vérifier la structure des échelles de mesure sont présentés. Les résultats des analyses descriptives des variables du modèle sont ensuite exposés. Le chapitre se poursuit par la présentation des corrélations significatives entre les variables du modèle et les variables de contrôle. Pour terminer, les hypothèses de l'étude sont vérifiées au moyen d'analyses de régression.

Le cinquième et dernier chapitre est principalement dédié à la discussion des résultats. Les contributions théoriques des résultats de chaque hypothèse sont d'abord abordées. Des analyses complémentaires sont également présentées dans cette partie. La présentation des contributions pratiques permet ensuite de poursuivre la discussion sous un autre angle. Le chapitre se conclut par la présentation des limites de l'étude et des pistes de recherche futures.

Finalement, ce mémoire se termine par une conclusion qui résume l'intégralité du projet de recherche.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

1.1 Thème

Les dernières décennies ont été marquées par plusieurs changements concernant le monde du travail et la vie personnelle. En effet, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail engendré par leur émancipation a grandement modifié les rôles familiaux traditionnels (Duxbury *et al.*, 2003). D'autre part, les nouvelles formes d'organisation du travail (Delanoeije *et al.*, 2019; Demerouti *et al.*, 2014) ainsi que l'utilisation de plus en plus grande de la technologie dans les organisations (Duxbury *et al.*, 2003; Nam, 2014) ont un impact considérable sur les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Mis ensemble, ces nombreux changements ont contribué à faire du conflit travail-vie personnelle (ci-après appelé « CTV ») une problématique concernant un grand nombre de travailleurs.euses au Canada. En effet, l'Enquête sociale générale de 2005 rapporte que 25% des individus en emploi âgés de 25 à 54 ans et 14% de ceux ayant 55 ans et plus vivaient une insatisfaction en lien avec la conciliation travail-vie personnelle (Uriarte-Landa et Hébert, 2009). De plus, cette problématique semble également concerner les travailleurs.euses n'ayant pas d'enfant, puisque selon l'enquête québécoise sur la santé de la population de 2014-2015 menée par l'Institut de la statistique du Québec (2016), 9.8% des individus vivant seules et 8.4% des couples sans enfant rapportent avoir de la difficulté à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux.

Le CTV se produit « lorsque les activités du travail interfèrent avec les activités personnelles ou familiales et vice-versa »⁴ (Reynolds, 2005 p. 1314). Cette définition du CTV s'appuie sur la conceptualisation du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985). Selon ces derniers, le conflit travail-famille réfère « à une forme de conflit inter-rôle dans lequel les exigences du domaine du travail et de la famille sont mutuellement incompatibles »⁵ (Greenhaus et Beutell, 1985, p.77). Le conflit travail-famille, tout comme le CTV, est bidirectionnel, c'est-à-dire que l'interférence peut provenir du travail vers la famille et vice-versa (Greenhaus et Beutell, 1985; Olson-Buchanan et Boswell, 2006). Malgré la ressemblance entre les deux concepts, le CTV permet de rejoindre un plus grand nombre de travailleurs.euses puisqu'il étudie l'interférence du travail sur la vie personnelle tout entière plutôt qu'uniquement sur le rôle familial. Par conséquent, les travailleurs.euses n'ayant pas d'enfant.s ou de personne.s à leur charge (proches, malades vieillissants) sont considérés (Kreiner, 2006).

⁴ « [...] when work activities interfere with personal or family activities or vice versa. » (Reynolds, 2005, p 1314) [Traduction libre]

⁵ « [...] a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect » (Greenhaus et Beutell, 1985, p.77) [Traduction libre]

1.2 Problème général

Les conséquences associées au CTV démontrent l'importance de se pencher sur cette problématique. En ce qui concerne les conséquences organisationnelles, le CTV influence les attitudes au travail. En effet, il diminue l'engagement organisationnel, la satisfaction à l'emploi et augmente l'intention de quitter (Brauchli *et al.*, 2014). De plus, le stress engendré par le CTV occasionne davantage d'absence au travail (Duxbury et Higgins, 2001). Le CTV est également associé à certaines conséquences individuelles, telles que l'épuisement émotionnel (Brauchli *et al.*, 2011), les sentiments dépressifs, la fatigue (van Hooff *et al.*, 2005) une diminution du bien-être psychologique (Hämmig et Bauer, 2009), le stress ainsi que les troubles musculosquelettiques (Hämmig *et al.*, 2011).

Les antécédents du conflit travail-famille ont été largement étudiés dans la littérature (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Ford *et al.*, 2007; Goh *et al.*, 2015; Michel *et al.*, 2011). Toutefois, aucune méta-analyse ne s'est spécifiquement intéressée aux antécédents du CTV. Cependant, puisque le CTV partage les mêmes fondements théoriques que le conflit travail-famille (Reynolds, 2005), il est tout à fait plausible de penser que les deux concepts partagent les mêmes antécédents. Ceux-ci sont discutés selon trois types de caractéristiques: individuelles, familiales et organisationnelles.

Parmi les caractéristiques individuelles identifiées, on souligne entre autres que la prédisposition à vivre des affects négatifs augmente le conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005) et qu'un lieu de contrôle interne permet plutôt de le diminuer (Michel *et al.*, 2011). Pour ce qui est des causes familiales, la surcharge du rôle familial est liée à une augmentation du conflit travail-vers-famille, alors que la présence d'un climat familial positif est associée à sa diminution (Eby *et al.*, 2005). Les travailleurs.euses étant très

impliqués dans le domaine familial seraient également plus portés à vivre un conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005). Quant aux caractéristiques organisationnelles, la flexibilité de l'horaire de travail et le nombre d'heures de travail élevé font partie des facteurs ayant une influence positive sur le conflit travail-famille (Eby *et al.*, 2005).

Outre ces antécédents, plusieurs études montrent que la charge de travail, représentant des demandes issues du travail (Janssen, 2001), est un antécédent organisationnel fondamental du conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.* 2005; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Michel *et al.* 2011). Malgré le fait qu'elles soient moins nombreuses, certaines recherches soulèvent également que celle-ci influence positivement le CTV (par exemple : Brauchli *et al.*, 2014; Dijkers *et al.*, 2007; Falco, 2013; Taris *et al.*, 2006).

L'impact néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille ne semble toutefois pas incontournable. Les recherches démontrent que des caractéristiques de l'environnement de travail permettent d'atténuer cette relation. En effet, lorsque les organisations permettent aux travailleurs.euses de participer au processus de décision (De Carlo *et al.*, 2019; Bakker *et al.*, 2011) ou leur offrent des opportunités de développement, l'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-famille est moindre (Bakker *et al.*, 2011). Par ailleurs, certains comportements du supérieur envers le.la travailleur.euse semblent bénéfiques. Effectivement, le soutien du superviseur (De Carlo *et al.*, 2019; Gu et Wang, 2019 ; Goh *et al.*, 2015), ainsi que le niveau de rétroaction sur la performance offerts par celui-ci ou celle-ci (Bakker *et al.*, 2011) protègent les travailleurs.euses des effets de l'augmentation de la charge de travail sur le conflit travail-famille. De plus, le niveau de justice perçu par les individus au sein de leur milieu de travail atténue le niveau de conflit travail-famille, mais seulement lorsque la charge de travail est faible (Heponiemi *et al.*, 2008). Dans une perspective

individuelle, des études appuient l'idée selon laquelle l'absence de stratégies individuelles, telles que le détachement psychologique par rapport au travail (Gu et Wang, 2019; Molino *et al.*, 2015), la relaxation et le contrôle du temps de loisir (Molino *et al.*, 2015), amplifie l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-famille chez les travailleurs.euses.

En somme, la littérature met en lumière plusieurs caractéristiques motivationnelles et sociales relatives au travail, ainsi que des caractéristiques individuelles permettant de contrer les effets néfastes engendrés par l'augmentation de la charge de travail sur le conflit travail-famille chez les travailleurs.euses.

1.3 Problème spécifique

Bien que des leviers intéressants aient été identifiés au sein de la littérature, il existe une lacune importante concernant le rôle des frontières entre le travail et la vie personnelle sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille ou le CTV. Celles-ci permettent de délimiter les différents rôles occupés par l'individu tels que le travail et la vie personnelle (Ashforth *et al.*, 2000 ; Nippert-Eng, 1996). Les frontières peuvent être qualifiées selon un continuum allant de la segmentation à l'intégration. La segmentation fait référence à la séparation des deux rôles, alors que l'intégration se traduit par un chevauchement de ceux-ci (Ashforth *et al.*, 2000 ; Nippert-Eng, 1996). Plusieurs études se sont intéressées aux frontières entre les rôles par rapport à l'interface travail-famille (par exemple : Bulger *et al.*, 2017; Furtado *et al.*, 2016; McCloskey, 2016; Padhi et Pattnaik, 2017). Les préférences des travailleurs.euses par rapport au niveau de segmentation et d'intégration désiré entre le travail et la vie personnelle (Kreiner, 2006) ont également été étudiées à plusieurs reprises (par exemple : Capitano et Greenhaus, 2018; Kossek et Lautsch, 2012; Mellner

et al., 2014 ; Powell et Greenhaus, 2010). L'effet modérateur de la préférence personnelle de segmentation sur la relation de certaines variables, tel que les différences individuelles (Michel et Clark, 2012), l'ostracisme (Liu *et al.*, 2013), les tensions provenant du travail (Xin *et al.*, 2018) avec le conflit travail-famille ont aussi intéressé certains chercheurs.euses. Toutefois, aucune étude n'a cherché à examiner son rôle sur la relation entre la charge de travail et le CTV. Pourtant, la préférence des individus par rapport à la gestion des frontières pourrait avoir un impact sur le transfert des ressources (temps, énergie) de la vie personnelle vers la sphère du travail lorsque celles-ci sont épuisées en raison d'une charge de travail élevée.

De plus, les préférences que les travailleurs.euses développent ne sont pas les seules caractéristiques qui influencent la gestion des frontières. Le contexte social semble également jouer un rôle important sur la façon dont les individus gèrent les frontières entre les rôles (Adkins et Premeaux, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Park *et al.*, 2011). En effet, les normes présentes au sein l'organisation (Adkins et Premeaux, 2014; Park *et al.*, 2011) ainsi que les attentes familiales (Adkins et Premeaux, 2014) influencent les comportements des travailleurs.euses par rapport à l'interface travail-vie personnelle.

De façon plus générale, il est permis de penser que les éléments faisant partie du contexte social, tel que les attentes organisationnelles et les attentes de l'entourage, peuvent influencer la segmentation et l'intégration tout comme la préférence personnelle de la personne employée. En d'autres termes, les attentes organisationnelles et de l'entourage peuvent transmettre un idéal de segmentation/intégration à maintenir entre le travail et la vie privée. Par exemple, au travail, certaines personnes peuvent s'attendre à ce que les travailleurs.euses intègrent leur travail et leur vie personnelle en répondant aux courriels après les heures de travail. D'autres peuvent, à l'opposé, s'attendre à ce que les individus cessent de se consacrer aux tâches relatives

à leur emploi à partir d'une certaine heure. De la même manière, l'entourage peut s'attendre que le.la travailleur.euse ne rapporte pas de travail à la maison le soir ou, au contraire, s'attendre à des interruptions fréquentes des activités de la vie privée pour répondre aux exigences du travail. Or, les attentes de segmentation/intégration de ces personnes avec qui on interagit au quotidien n'ont fait à ce jour l'objet d'aucune étude à notre connaissance. Pourtant, on pourrait croire que celles-ci font partie de l'équation au même titre que la préférence personnelle et peuvent modifier le transfert des ressources entre la vie personnelle et le travail.

Par ailleurs, l'organisation du travail n'est pas à négliger lorsque l'on pense aux frontières entre les rôles. D'ailleurs, celle-ci a subi des transformations importantes dues à l'évolution de la technologie dans les dernières années (Duxbury *et al.*, 2003; Nam, 2014) et plus récemment en raison de la pandémie de la COVID-19 (Institut national de santé publique du Québec, 2020). Il est maintenant possible et parfois même obligatoire pour certains individus de réaliser des tâches ou l'entièreté du travail à l'extérieur de l'organisation. Par exemple, un.e travailleur.euse peut répondre à des courriels en dehors des heures de travail ou accomplir des tâches urgentes si celles-ci se réalisent à l'ordinateur ou avec le téléphone portable. Par conséquent, plusieurs emplois ne sont plus circonscrits dans le temps et l'espace et n'offrent plus des conditions de travail qui séparent le travail de la vie privée. La profession de notaire en est un bon exemple, puisque l'horaire de travail et l'achalandage dépendent des besoins des client.es. D'ailleurs, cette profession semble tout indiquée pour étudier la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation issues de l'organisation et de l'entourage. Selon Cowan et Hoffman, (2007), les variables relatives aux frontières sont adaptées pour étudier des emplois de professionnels.elles, puisque l'organisation du travail avec laquelle ces derniers doivent composer leur permet souvent d'être autonomes et ainsi de faire des choix par rapport à la gestion des

frontières entre le travail et la vie personnelle. Par conséquent, il est important de s'intéresser aux variables ayant le potentiel d'influencer la décision de transférer ou non les ressources de la sphère de la vie personnelle vers la sphère du travail lorsque la charge de travail est grande au sein de cette profession. Cela est d'autant plus pertinent considérant le fait que l'autonomie au travail semble amplifier l'effet de la charge de travail sur le conflit travail- famille (Butler *et al.*, 2005; Voydanoff, 1988). Les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage caractérisées par la segmentation pourraient en quelque sorte contrer l'effet nocif de la charge de travail au sein d'une profession jouissant de beaucoup d'autonomie comme les notaires.

1.4 Objectif

Par conséquent, et à la lumière des différentes informations discutées dans les paragraphes précédents, la présente recherche vise à déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV.

1.5 Pertinence scientifique et pratique

Sur le plan scientifique, cette recherche vise à faire avancer les connaissances à propos du CTV. En premier lieu, elle permettra de voir si la charge de travail engendre un conflit entre le travail et d'autres activités, tâches et obligations que celles appartenant spécifiquement à la sphère familiale. En effet, la relation entre la charge de travail et le CTV a beaucoup moins été étudiée que celle avec le conflit travail-famille. Par conséquent, la réalisation de cette étude pourrait apporter une démonstration

supplémentaire du lien entre la charge de travail et le CTV. En second lieu, celle-ci contribuera principalement à l'avancement des connaissances par rapport aux variables ayant le potentiel de diminuer l'effet néfaste de la charge de travail sur le CTV. Les variables modératrices sélectionnées permettront d'évaluer le rôle de la segmentation des rôles sur cette relation sous plusieurs angles, soit celui de l'individu, l'organisation et l'entourage. De plus, l'étude de cette relation chez les notaires permettra de mieux comprendre leur réalité en ce qui concerne le CTV. À notre connaissance, aucune étude ne s'est intéressée au conflit travail-famille ou au CTV chez les notaires. Or, plusieurs aspects de leur travail peuvent engendrer une grande charge de travail : la complexité légale des dossiers, la fluctuation des demandes des clients.es selon les périodes de l'année (Larose, 2017) et tout récemment, le contexte de travail engendré par la pandémie de la COVID-19 (actes notariés en ligne, hausse des demandes de testaments, report des transactions immobilières, etc.). Il est donc important de s'intéresser au travail des notaires, à son impact sur le CTV, ainsi qu'aux variables permettant de minimiser cet effet. Finalement, les résultats de cette étude permettront d'orienter les recherches futures sur la segmentation et le CTV en ajoutant aux connaissances relatives aux effets des préférences et attentes d'autrui quant à la séparation du travail et de la vie personnelle sur la relation entre la charge de travail et le CTV.

La réalisation de cette étude a également des implications potentielles pratiques pour les organisations. Dans un contexte où la technologie est omniprésente et où le télétravail est de plus en plus courant, il est important pour les organisations de mieux comprendre comment la transmission des attentes au travail, à l'égard des frontières entre les rôles, affecte le CTV dans un contexte de charge de travail élevé. Étant donné le lien connu entre le CTV, les attitudes organisationnelles et les problèmes de santé, les organisations ont intérêt à comprendre comment éviter cette problématique (Duxbury et Higgins, 2001; Eby *et al.*, 2005). De plus, cette étude amènera

potentiellement des pistes de solutions intéressantes pour les organisations souhaitant protéger les individus des interférences causées par une augmentation de la charge de travail. Certaines périodes de l'année peuvent être plus chargées que d'autres. Par conséquent, l'instauration d'un climat de travail favorisant la transmission d'attentes claires par rapport à la segmentation du travail pourrait permettre aux individus de conserver un équilibre travail-vie personnelle malgré la fluctuation de la charge de travail. Dans une perspective individuelle, les résultats de cette recherche pourraient servir à conscientiser les travailleurs.euses à l'effet de leur préférence personnelle de segmentation sur le CTV. Enfin, du côté de l'entourage, cette étude pourrait permettre de dégager des pistes de solutions permettant d'outiller les individus sur la façon de sensibiliser leurs proches quant à l'importance de moduler leurs attentes à l'égard de la gestion des frontières, afin de diminuer l'effet de la charge de travail sur le CTV.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

Dans ce chapitre, les variables et les concepts centraux de l'étude sont présentés soit le CTV, la charge de travail, la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation de l'organisation de segmentation et les attentes de segmentation de l'entourage. Par la suite, le cadre théorique est discuté. Pour terminer, les hypothèses de recherche ainsi que les explications théoriques et empiriques s'y rattachant sont détaillées.

2.1 Présentation des variables et des concepts

Tel que mentionné précédemment, le but de la présente étude est de déterminer de quelle manière les préférences personnelles, les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV . La prochaine section vise à définir les variables et les concepts centraux de la présente recherche et à présenter l'état de la littérature par rapport à ceux-ci.

2.1.1 Le conflit travail-vie personnelle

Le concept du CTV utilisé dans le cadre de ce mémoire est fondé sur la définition du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985). Cette définition du CTV permet de constater que ce concept est plus englobant que le conflit travail-famille. Afin de bien saisir les bases théoriques sur lesquelles le CTV se fonde, la définition et les formes que peut prendre le conflit travail-famille sont présentées dans les prochains paragraphes.

2.1.1.1 Définition du conflit travail-famille

Selon Greenhaus et Beutell (1985), le conflit travail-famille est « une forme de conflit inter-rôle dans lequel les exigences du domaine du travail et de la famille sont mutuellement incompatibles » (Greenhaus et Beutell, 1985, p. 77). Lors d'un conflit, la participation de l'individu dans son rôle au travail est plus difficile en raison de sa participation dans son rôle familial et vice-versa (Greenhaus et Beutell, 1985). Afin de développer cette définition, ces chercheurs sont eux-mêmes appuyés sur la définition du conflit inter-rôle de Kahn *et al.* (1964) et l'ont appliqué aux rôles du travail et de la famille.

Le conflit travail-famille est un concept multidimensionnel puisque l'incompatibilité entre les rôles peut être engendrée par trois formes différentes de conflit : le conflit dû au temps, le conflit dû à la tension et le conflit dû aux comportements (Greenhaus et Beutell, 1985). Le modèle développé par Greenhaus et Beutell (1985), qui est présenté à la figure 2.1, présente ces trois formes de conflits dans la colonne du centre. Des

exemples dans les colonnes de gauche et de droite servent à illustrer diverses causes du conflit selon que ce dernier provient du travail ou de la famille.

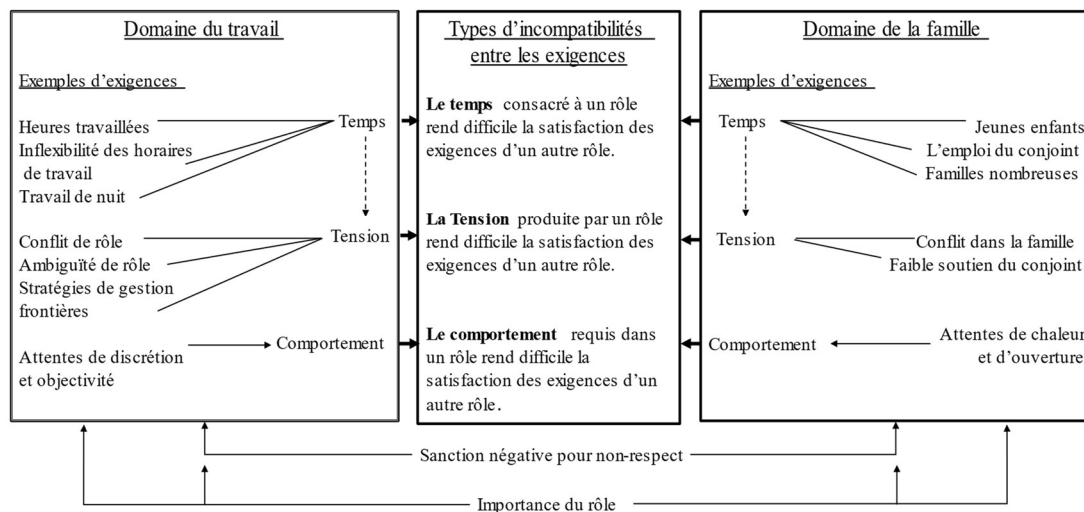


Figure 2.1 Modèle du conflit travail-famille (Greenhaus et Beutell, 1985, p.78)
[Traduction libre]

Le conflit dû au temps se produit lorsque le temps qu'un individu consacre à un rôle l'empêche de consacrer du temps au second rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Ce type de conflit peut prendre deux formes distinctes. Tout d'abord, le temps associé à l'accomplissement des demandes d'un rôle peut rendre physiquement impossible l'accomplissement des demandes associées au second rôle. Par exemple, un individu qui est physiquement au travail ne peut s'occuper de son enfant malade à la maison ou ne peut préparer à manger. Le temps consacré à un rôle peut également engendrer une préoccupation lorsque les demandes associées au second rôle requièrent la présence,

mais que cette dernière n'est pas possible. Par exemple, un parent peut penser à son enfant qui est malade pendant qu'il accomplit des tâches au travail.

La deuxième forme de conflit est le conflit dit de tension. Ce dernier survient lorsque le stress engendré par un rôle rend difficile l'accomplissement des demandes issues du second rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Ces tensions qui peuvent se manifester par de la fatigue ou de l'irritabilité rendent difficile l'accomplissement du second rôle (Greenhaus et Beutell, 1985). Par exemple, un individu qui est épuisé par son travail peut avoir de la difficulté à s'occuper de son enfant le soir ou ne pas être émotionnellement disponible pour son sa conjoint.e.

Pour ce qui est du conflit issu des comportements, celui-ci provient d'une incompatibilité entre les comportements spécifiquement attendus par un rôle et les attentes et accomplissements du second rôle. Par exemple, il peut se manifester lorsque la rigueur et la fermeté attendues par le travail nuisent aux périodes de jeux avec les enfants qui requièrent de la souplesse.

Le modèle de Greenhaus et Beutell (1985) démontre que le conflit travail-famille peut provenir du travail comme de la famille. La direction du conflit est également double, puisque le conflit peut provenir du travail et nuire à la famille, mais il peut aussi provenir de la famille et nuire au travail. Plusieurs chercheurs.euses ont distingué dans leurs travaux les sources du conflit ainsi que les directions que ce dernier peut prendre. Ils en sont venus à la conclusion que le conflit travail-vers-famille et le conflit famille-vers-travail sont deux formes de conflit inter-rôle qui se distinguent par des antécédents de sources différentes (Byron, 2005; Frone *et al.*, 1992; Michel *et al.*, 2011; Netemeyer *et al.*, 1996). Par exemple, Frone *et al.* (1992) montrent que les antécédents du conflit travail-vers-famille sont principalement des variables issues du domaine du travail,

alors que les prédictors du conflit famille-vers-travail proviennent principalement de la vie familiale. Par ailleurs, la méta-analyse de Michel *et al.* (2011) s'est intéressée à la bidirectionnalité du conflit et aux antécédents propres à chacune des directions. Les résultats démontrent que le soutien social au travail, l'implication au travail ainsi que le stress relié à l'emploi ressortent comme des antécédents du conflit travail-vers-famille (Michel *et al.*, 2011). Les mêmes variables ont été étudiées, mais en provenance de la famille et ont été identifiées comme étant des antécédents du conflit famille-vers-travail (Michel *et al.*, 2011). En développant deux échelles différentes pour mesurer les deux directions du conflit, Netemeyer *et al.* (1996) ont également démontré leur caractère distinct. Plus précisément, ces chercheurs ont établi que les deux échelles avaient une validité discriminante satisfaisante (Netemeyer *et al.*, 1996).

2.1.1.2 Définition du CTV

La définition du CTV proposée dans le cadre de la présente recherche s'appuie sur la définition du conflit travail-famille présentée plus haut. Un seul aspect permet de les distinguer, soit l'élargissement de la définition du rôle de la famille dans le but d'inclure les différentes facettes de la vie personnelle. D'ailleurs, Reynolds (2005) s'est appuyé sur la définition du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985) pour définir le CTV. Selon sa définition, « il y a présence de conflit travail-vie personnelle lorsque les activités du travail interfèrent avec les activités personnelles ou familiales et vice-versa » (Reynolds, 2005, p. 1314). Cette définition démontre que, tout comme le conflit travail-famille, le CTV est un concept bidirectionnel puisque l'interférence peut provenir du domaine du travail et de la vie personnelle. Outre Reynolds (2005), plusieurs chercheurs.euses sont basés sur le modèle du conflit travail-famille de Greenhaus et Beutell (1985) pour définir le CTV (Amazue et Onyishi, 2016; Bacharach *et al.*, 1990; Greenhaus et Kossek, 2014; Kalliath et Brough, 2008; Messersmith, 2007;

Olson-Buchanan et Boswell, 2006). Ainsi, tout comme le conflit travail-famille, le CTV est un concept multidimensionnel, puisque l'incompatibilité entre le travail et la vie personnelle peut être engendrée par trois formes différentes de conflit (c.-à-d. le conflit dû au temps, dû à la tension et aux comportements).

Malgré leurs nombreuses similarités, le CTV peut être considéré comme étant un concept plus large et englobant que le conflit travail-famille. Selon Kreiner (2006), le conflit travail-famille est un type de CTV concernant spécifiquement un des rôles que l'individu doit assumer dans le cadre de sa vie à l'extérieur du travail. Le CTV est également plus vaste, puisque les activités, tâches et obligations du travail peuvent interférer avec celles des différentes facettes de la vie personnelle, telles que la famille, les relations amicales, les engagements envers la communauté, les loisirs et les activités de développement personnel (Greenhaus et Kossek, 2014; Kreiner, 2006). Par conséquent, le CTV touche un plus grand nombre de personnes puisqu'il concerne autant les individus qui ont à leur charge des enfants ou des parents âgés que ceux n'en ayant pas (Kreiner, 2006). À la lumière des définitions et explications mentionnées précédemment et de la littérature consultée (Greenhaus et Beutell, 1985; Kreiner, 2006; Messersmith, 2007; Reynolds, 2005), cette étude définit le CTV comme une forme de conflit inter-rôle dans lequel la pression résultant des obligations du travail interfère avec celle de la vie personnelle et vice-versa. Afin d'apporter davantage de précision, la chercheuse de ce mémoire inclut dans la sphère de la vie personnelle les activités, les tâches et les obligations en lien avec la famille (incluant les enfants et les parents à charge), les études, le partenaire de vie, la vie sociale, l'entretien de la demeure, le soin de sa propre personne ainsi que les activités de bénévolat.

Dans le cadre de cette recherche, une seule direction du CTV est étudiée, soit l'interférence du travail-vers-la vie personnelle. Cette décision se justifie par le choix

de la variable indépendante de cette recherche, soit la charge de travail. Puisque que celle-ci est une caractéristique du travail et que ces dernières sont principalement reconnues pour exercer une influence sur le conflit travail-vers-famille (Frone *et al.*, 1992), il apparaît logique que cette étude se consacre uniquement au conflit travail-vers-vie personnelle.

2.1.1.3 Antécédents du conflit travail-vers-famille et du CTV

Plusieurs méta-analyses et revues de la littérature se sont intéressées aux antécédents du conflit travail-vers-famille (par exemple : Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Ford *et al.*, 2007; Michel *et al.*, 2011). En revanche, aucune ne s'est spécifiquement intéressée à celles étant propres au CTV. Toutefois, la sous-section précédente a abordé les nombreuses similitudes entre le conflit travail-famille et le CTV et a montré que la nature des concepts est la même, à la différence que le CTV a une définition plus vaste en ajoutant tous les rôles associés à la vie personnelle. Par conséquent, il est justifié de croire qu'ils partagent les mêmes antécédents.

La présente sous-section aborde, dans un premier temps, brièvement les antécédents du conflit travail-vers-famille provenant des caractéristiques individuelles et familiales relevées dans la revue de la littérature d'Eby *et al.* (2005) et dans la méta-analyse de Michel *et al.* (2011). Dans un second temps, elle traite de façon plus spécifique des caractéristiques du travail qui sont identifiées par ces chercheurs.euses comme des déterminants importants du conflit travail-vers-famille. Finalement, une attention particulière est portée à l'un de ceux-ci, soit la charge de travail par la présentation d'études démontrant son influence positive sur le conflit travail-vers-famille et le CTV.

En ce qui concerne les caractéristiques individuelles, on rapporte que les personnes prédisposées à vivre des affects négatifs (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011), ou ayant un style d'attachement anxieux (Eby *et al.*, 2005) sont plus enclines à vivre un conflit travail-vers-famille. À l'inverse, le contrôle de soi élevé, l'extraversion, les comportements s'apparentant à la personnalité de type A (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011) et le lieu de contrôle interne (Michel *et al.*, 2011) sont des caractéristiques diminuant son apparition. Du côté des caractéristiques familiales, le conflit entre les rôles familiaux, l'ambiguïté du rôle familiale et la surcharge du rôle familial sont des variables liées à une augmentation du conflit travail-vers-famille, alors que le soutien familial et du conjoint ou de la conjointe (Eby *et al.* 2005; Michel *et al.* 2011) ainsi que la présence d'un climat familial positif sont plutôt associés à sa diminution (Michel *et al.* 2011). Des études empiriques ont également démontré que les stratégies de gestion des frontières des travailleurs.euses qui tendent vers la segmentation des rôles diminuent l'apparition du conflit travail-vers-famille (Padhi et Pattnaik, 2017) et du CTV (Bulger *et al.*, 2007, Leduc *et al.*, 2016).

D'autre part, plusieurs causes du conflit travail-vers-famille proviennent du travail. Les facteurs de stress liés à l'emploi, tels que le conflit de rôle, l'ambiguïté de rôle, la surcharge du rôle du travail et les demandes du travail associées au temps ont été rapportés par Michel *et al.* (2011) comme étant des précurseurs du conflit travail-vers-famille. De leur côté, Eby *et al.* (2005) mentionnent que les conflits au travail, la pression, le stress lié à l'emploi et l'imprévisibilité de la routine sont également des antécédents importants. L'implication et l'investissement dans le travail sont aussi des prédicteurs du conflit travail-vers-famille (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011). Eby *et al.* (2005) mentionnent à ce sujet que la centralité du travail, le nombre d'heures de travail élevé, les longues journées de travail, les exigences de travail élevé et la motivation intrinsèque sont des facteurs liés à son apparition. Certaines caractéristiques

relatives au travail et aux attentes de l'organisation sont aussi associées au conflit travail-vers-famille. En voici quelques exemples : la courte durabilité du contrat de travail, le type d'emploi, le salaire actuel, la variété des tâches (Michel *et al.* 2011), la supervision abusive et les objectifs basés sur le profit (Eby *et al.* 2005). En contrepartie, le soutien des collègues, du superviseur ou de la superviseuse et de l'organisation (Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011), l'autonomie, la flexibilité des horaires (Eby *et al.*, 2005) permettent de diminuer le conflit travail-vers-famille.

Tel que mentionné dans le paragraphe précédent, les demandes associées au temps ont un effet sur le conflit travail-vers-famille. Plus précisément, les heures de travail, la charge de travail en temps exigée par l'organisation (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Michel *et al.*, 2011), les exigences de travail élevées, les longues journées de travail (Eby *et al.*, 2005) et la charge de travail quotidienne (Goh *et al.*, 2015) sont toutes des variables identifiées comme des antécédents du conflit travail-vers-famille. Toutefois, il est important de souligner que la charge de travail n'est pas nécessairement associée au temps. À ce propos, Ilies *et al.* (2007) ont démontré que la charge de travail a une influence positive sur le conflit travail-vers-famille, et ce indépendamment du nombre d'heures passées au travail. En ce qui concerne le CTV, les études réalisées par Brauchli *et al.* (2014), Dikkers *et al.* (2007), Furtado *et al.* (2016) et Taris *et al.* (2006) ont établi que la charge de travail était également un antécédent important de ce type de conflit. Par ailleurs, les résultats de l'étude de Lin *et al.* (2015) révèlent que la charge de travail influence négativement un type de conflit se rapprochant du CTV, soit le conflit travail-loisir. Les résultats de ces études sont abordés plus en détail lors des explications empiriques appuyant la première hypothèse du modèle d'analyse.

Dans le cadre de ce mémoire, la charge de travail est étudiée comme antécédent du CTV. Par conséquent, la prochaine sous-section a pour objectif de définir cette variable

et ses dimensions, de discuter des éléments qui permettent de distinguer la charge de travail de la surcharge de travail et de brièvement faire un retour sur les modérateurs de la relation entre la charge de travail et le conflit travail-vers-famille qui ont été abordés au premier chapitre de ce mémoire.

2.1.2 La charge de travail

2.1.2.1 Définition

Comme le démontre la sous-section précédente, plusieurs recherches se sont intéressées à la charge de travail comme antécédent du conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Michel *et al.* 2011; Molino *et al.*, 2015; Tement et Korunka, 2015). La charge de travail et les demandes issues du travail sont très souvent considérées comme des synonymes dans littérature (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Janssen, 2001; Michel *et al.* 2011). Selon Janssen (2001), les demandes au travail sont des obligations de nature quantitative ou qualitative associées au rôle du travail. À cet effet, il précise que « les demandes quantitatives réfèrent au degré auquel un.e travailleur.euse doit travailler rapidement et durement et avoir beaucoup de travail en peu de temps, ou avoir beaucoup de travail à accomplir de manière permanente »⁶ (Janssen, 2001, p.1040). Pour ce qui est des demandes qualitatives, elles réfèrent à l'ambiguïté de rôles et aux demandes contradictoires au travail (Janssen, 2001). Il est toutefois important de

⁶ «*Quantitative job demands refer to the degree to which employees are required to work fast and hard and have much work to do in a short time, or permanently have a great deal of work to do*» (Janssen, 2001, p.1040) [Traduction libre].

spécifier que c'est aux demandes quantitatives que font référence les études présentées dans la section précédente qui ont démontré la relation positive entre la charge de travail et le conflit travail-vers-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Michel *et al.*, 2011; Molino *et al.*, 2015; Tement et Korunka, 2015).

2.1.2.2 La distinction entre la charge de travail et la surcharge de travail

La charge de travail et la surcharge de travail sont deux concepts qui sont proches l'un de l'autre dans la littérature. Par conséquent, leurs définitions sont parfois confondues même si ces deux variables sont différentes. Par exemple, Jex (1968) définit la charge de travail comme étant la conviction de l'individu d'avoir beaucoup plus de travail à faire que ce qu'il est en mesure d'effectuer. Alors que Parasuramande (1996) affirme que la surcharge de travail fait référence à « l'ampleur perçue des exigences du poste de travail et le sentiment qu'il y en a trop à faire sans avoir suffisamment de temps pour le faire » ⁷ (Parasuramande, 1996, p.280). La comparaison de ces deux définitions permet de constater que la charge de travail et la surcharge de travail sont parfois définies comme un seul et même concept. Malgré certaines confusions au sein de la littérature, Caplan (1971) explique ce qui permet de distinguer les deux construits. Il affirme que la charge de travail réfère à la quantité de travail, alors que la surcharge correspond à l'aspect excessif de celle-ci en regard du temps alloué. De la même façon, Oplatka (2017) distingue la charge de travail et la surcharge de travail en insistant sur le fait que la surcharge de travail fait référence à une charge de travail étant très intense.

⁷ « [...] *the perceived magnitude of work-role demands, and the feeling that there are too many things to do and not enough time to do them*» (Parasuramande, 1996, p.280) [Traduction libre].

D'autres chercheurs.euses ont défini la surcharge de rôle de manière semblable, c'est-à-dire comme étant une incompatibilité entre les demandes associées au rôle et les ressources allouées pour les réaliser (Bacharach *et al.*, 1990; Rizzo *et al.*, 1970). À cet égard, il est possible de conclure que la surcharge de travail réfère à une évaluation nécessairement négative des demandes issues du travail, alors que la charge de travail est un concept plus neutre reflétant la quantité d'obligation. Dans la présente étude, il est question de charge de travail. Ce choix est motivé par l'objectif de la recherche qui est de comprendre comment la préférence personnelle et les attentes d'autrui à l'égard de la segmentation modulent la relation entre la charge de travail et le CTV.

2.1.2.3 Les modérateurs de la relation entre la charge de travail et le CTV

Tel que discuté dans la problématique, plusieurs éléments liés à l'organisation du travail et aux stratégies utilisées par les travailleurs.euses peuvent protéger ces derniers. d'une augmentation du conflit travail-vers-famille en raison d'une charge de travail importante. En effet, la participation au processus de décision ((De Carlo *et al.*, 2019; Bakker *et al.*, 2011), les opportunités de développement (Bakker *et al.*, 2011), le soutien du superviseur (De Carlo *et al.*, 2019; Gu et Wang, 2019 ; Goh *et al.*, 2015), la rétroaction sur la performance (Bakker *et al.*, 2011), la justice organisationnelle (Heponiemi *et al.*, 2008), et le niveau de détachement psychologique par rapport au travail (Gu et Wang, 2019; Molino *et al.*, 2015) sont des variables modératrices de cette relation identifiées par la littérature.

Cependant, certaines lacunes demeurent concernant les variables permettant d'atténuer l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-vers-famille et le CTV. Plus particulièrement, celles relatives aux frontières entre le travail et la vie personnelle. Selon la littérature recensée, seule une recherche effectuée dans le cadre d'un mémoire

de maîtrise s'est intéressée à l'effet modérateur des frontières sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille (Foisy Petaccia, 2018). Contrairement à ce qui avait été préalablement postulé, les résultats de cette recherche démontrent que les individus qui maintiennent des frontières segmentées entre les rôles ont un plus grand effet de la charge de travail sur le conflit travail-vers-famille. Toutefois, il est important de spécifier que cette recherche ne portait pas sur les préférences ou les attentes d'autrui, mais plutôt sur la perception des travailleurs.euses par rapport au niveau de segmentation des frontières entre le travail et de la famille.

Le rôle des frontières entre le travail et la vie personnelle par rapport à la relation entre la charge de travail et le conflit travail-vers-famille a donc très peu été étudié et aucune étude sur le sujet ne porte sur le CTV à notre connaissance. Pourtant, il importe de comprendre comment les frontières entre les rôles influencent la relation entre la charge de travail et le CTV et plus précisément . Comme évoqués dans la problématique, la préférence personnelle de segmentation, les attentes organisationnelles de segmentation et les attentes de segmentation de l'entourage sont des variables pertinentes à introduire dans cette étude, car elles pourraient influencer le transfert des ressources entre la sphère du travail et la vie personnelle lorsque la charge de travail est élevée.

La présente étude s'intéresse donc plus particulièrement à la segmentation des rôles sous 3 angles, soit la préférence personnelle, les attentes de l'organisation et les attentes de l'entourage. Afin de bien comprendre la segmentation, la prochaine sous-section sert à définir la notion de frontière entre les rôles.

2.1.3 Les frontières entre les rôles : définition et composantes

Les frontières entre les rôles réfèrent aux limites sociocognitives servant à délimiter le périmètre et la portée des rôles (Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996). Selon Ashforth *et al.* (2000), les individus ont tendance à catégoriser les rôles selon le temps et l'espace et à associer ceux-ci à des identités particulières. Ainsi, un rôle aura tendance à être davantage saillant à un certain moment de la journée, à un endroit en particulier et pour des comportements et valeurs bien précises. Ces différentes caractéristiques sont liées à ce qu'Ashforth *et al.* (2000), appellent la flexibilité, la perméabilité et le contraste entre l'identité de rôle. Celles-ci sont détaillées dans les prochains paragraphes.

En ce qui concerne la flexibilité, elle réfère au degré auquel les frontières spatiales et temporelles d'un rôle sont souples (Ashforth *et al.*, 2000). Par exemple, les travailleurs.euses ayant la possibilité d'interrompre leurs tâches au travail pour remplir des tâches en lien avec un autre rôle ont des frontières flexibles. Toutefois, les individus en emploi qui assume des tâches qu'il ne peut laisser en cours de réalisation a des frontières inflexibles. À titre d'exemple, une personne qui travaille dans un bureau à l'ordinateur pourrait possiblement interrompre son travail pour aller prendre soin de son enfant malade et reprendre la tâche plus tard, alors qu'un individu au service à la clientèle n'est pas en mesure de le faire. Pour ce qui est de la perméabilité, elle se définit comme étant le degré auquel un rôle permet d'être physiquement localisé dans la sphère à laquelle il appartient tout en étant impliqué dans un autre rôle de façon psychologique et comportementale (Ashforth *et al.*, 2000). Le.la travailleur.euse qui a la possibilité d'accepter des appels personnels au travail ou de recevoir des visites a des frontières perméables au travail (Ashforth *et al.*, 2000). Alors que celui ou celle dont les tâches ne peuvent être interrompues d'aucune façon par des obligations reliées

à sa vie personnelle, à des frontières imperméables au travail. Le concept de la perméabilité peut être asymétrique, c'est-à-dire que les frontières du travail peuvent être perméables, alors que celles de la vie personnelle imperméable et vice-versa (McCloskey, 2016). Bien entendu, le degré de perméabilité des frontières peut également être asymétrique, les frontières des deux domaines pouvant être également perméables ou imperméables.

Finalement, le contraste entre les identités de rôle réfère au degré auquel deux rôles sont différents l'un de l'autre en ce qui concerne les buts, les valeurs, les croyances, les normes, les styles d'interaction et les horizons temporels (Ashforth *et al.*, 2000). Chaque rôle fait appel à des caractéristiques et ces dernières peuvent être semblables ou très différentes. Par exemple, un individu qui est amené dans le cadre de son emploi à se montrer persuasif pour par exemple convaincre des clients.es d'accepter de nouveaux contrats avec son entreprise sentira un contraste avec son rôle familial qui exige plutôt d'être chaleureux et à l'écoute.

Mise ensemble la flexibilité et la perméabilité positionnent les rôles sur un continuum allant de la segmentation à l'intégration. La segmentation complète fait référence à la conception dont les rôles du travail et de la vie personnelle sont complètement séparés (Allen *et al.*, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996). L'intégration complète qui est à l'opposée, signifie que les deux rôles sont conçus comme étant pleinement intégrés. En ce qui concerne les identités reliées aux rôles, Ashforth *et al.* (2000) avancent que plus les frontières entre les rôles sont inflexibles et imperméables plus le contraste entre les identités est grand. À l'inverse plus les frontières sont flexibles et perméables moins les identités de ces dernières seront différentes (Ashforth *et al.*, 2000). La figure 2.2 illustre les deux pôles du continuum. La flexibilité y est

représentée par le recouplement des cercles, alors que la perméabilité par le contour en pointillé de ces derniers.

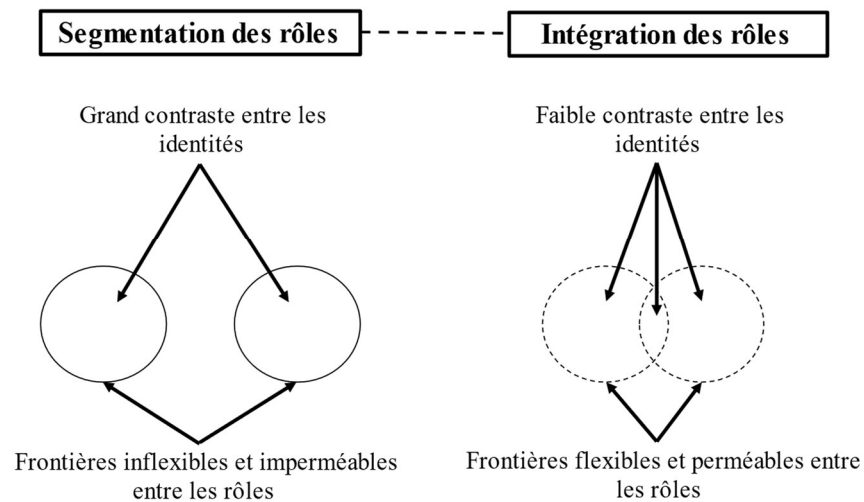


Figure 2.2 Le continuum de segmentation et d'intégration des rôles (Ashforth *et al.* 2000, p.476) [Traduction libre]

La segmentation et l'intégration des rôles sont reliées à différents coûts et bénéfices (Ashforth *et al.*, 2000). La segmentation a pour avantage de réduire le flou et la confusion entre les rôles, mais a pour conséquences de rendre les transitions entre les rôles plus difficiles. Prenons l'exemple d'un individu qui supervise des travailleurs.euses dans une manufacture et qui n'a aucune flexibilité au niveau de son horaire de travail, qui n'a pas la possibilité d'interrompre ses tâches et qui doit adopter une attitude autoritaire. À l'extérieur du travail, ce même individu est chaleureux et attentionné envers les membres de sa famille. Son travail et sa vie personnelle sont très

segmentés, par conséquent de 8h à 16h il ne joue qu'un rôle bien défini limitant ainsi la confusion entre le travail et la vie personnelle. Toutefois, puisque son travail et sa vie personnelle nécessitent d'adopter des comportements très différents, la transition entre les deux lui demande un effort plus grand selon Ashforth *et al.* (2000). À l'opposé, l'intégration augmente le flou entre les rôles, mais rend les transitions plus aisées à réaliser. Par exemple, un.e travailleur.euse qui réalise des tâches à l'ordinateur en télétravail alors que ses enfants sont à la maison dispose d'une certaine flexibilité lui permettant de facilement interrompre sa tâche. Ses rôles d'employé et de parent sont intégrés et peuvent facilement être l'un et l'autre adoptés dans un court laps de temps et dans différents espaces, augmentant ainsi le flou entre les rôles. En effet, l'intégration des rôles peut rendre l'individu confus par rapport au temps et à l'espace à consacrer à chacun de ses rôles, et ainsi faire en sorte que ces derniers empiètent l'un sur l'autre.

L'ensemble des coûts et bénéfices associés à la segmentation et l'intégration (qui sont abordés plus en détail à la section 2.3.1) font en sorte que les individus varient dans leur préférence de segmentation et d'intégration des rôles (Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996). Il est à noter que les préférences à l'égard de la segmentation et l'intégration vont contribuer aux choix relatifs à la création, au maintien et à la transition entre les frontières (Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996).

Afin de bien comprendre ce qu'est la préférence personnelle de segmentation, la prochaine sous-section présente sa définition et ce qui permet de la distinguer par rapport aux autres variables relatives aux frontières entre les rôles.

2.1.4 La préférence personnelle de segmentation

2.1.4.1 Définition et distinctions

Le continuum de segmentation et d'intégration des frontières entre les rôles regroupe plusieurs sous-concepts, soit la préférence personnelle de gestion des frontières, le niveau de segmentation et d'intégration réel ou perçu existant entre les rôles et les stratégies de segmentation et d'intégration adoptées par l'individu.

Plusieurs chercheurs.euses ont tenu à préciser ces différents sous-concepts (Allen *et al.*, 2014; Ammons, 2013; Capitano et Greenhaus, 2018; Kossek, 2016; Kossek et Lautsch, 2012; Kreiner, 2006; Powell et Greenhaus, 2010). En ce qui concerne la préférence personnelle de gestion des frontières, Kreiner (2006) définit celle-ci comme étant le degré auquel un individu désire que son rôle au travail soit séparé de sa vie personnelle. Ce sous-concept se différencie du niveau de segmentation et d'intégration réel ou perçu entre les rôles. Ce dernier fait plutôt référence au niveau de segmentation/intégration existant ou perçu par les individus entre le travail et la vie personnelle en raison de la nature des tâches liées à l'emploi (Ashforth *et al.*, 2000). La stratégie de segmentation et d'intégration adoptée par les travailleurs.euses, de son côté, réfère au degré auquel un individu sépare actuellement le domaine du travail de la vie personnelle et vice-versa (Allen *et al.*, 2014; Kossek *et al.*, 2006). Pour mieux différencier ces deux concepts, il est important de souligner que la préférence personnelle de segmentation est stable à travers le temps (Rothbard *et al.*, 2005) alors que la stratégie de segmentation et d'intégration l'est beaucoup moins (Ashforth *et al.*, 2000). En effet, cette dernière fluctue davantage puisqu'elle dépend des contraintes organisationnelles (Nippert-Eng, 1996).

La préférence personnelle de segmentation et la stratégie de gestion des frontières distinguent également par leurs antécédents. La stratégie de gestion des frontières est influencée par la préférence personnelle de gestion des frontières (Capitano et Greenhaus, 2018; Kossek et Lautsch, 2012; Powell et Greenhaus, 2010), la centralité du rôle (Kossek et Lautsch, 2012), la norme de gestion des frontières (Yang *et al.*, 2019) les attentes (Piszczek, 2017) et les pressions provenant du travail (Capitano et Greenhaus, 2018). La préférence personnelle de segmentation quant à elle s'explique par la saillance du rôle familiale (Capitano et Greenhaus, 2018; Powell et Greenhaus, 2010), la polychronicité (la préférence à s'engager dans différentes tâches en même temps) (Capitano et Greenhaus, 2018) et le genre (Powell et Greenhaus, 2010).

Il est important de spécifier que les préférences personnelles de gestion des frontières du travail peuvent être asymétriques par rapport à celles de la vie personnelle (Kossek et Lautsch, 2012). Kossek et Lautsch (2012) donnent l'exemple d'un.e travailleur.euse qui apprécie recevoir des appels de la maison lorsqu'il se trouve au travail, mais qui préfère ne pas être dérangé.e par des messages textes ou des courriels du travail à la maison. À l'inverse un individu peut avoir des préférences qui sont symétriques à l'égard des frontières du travail et de la vie personnelle, c'est-à-dire avec un niveau de segmentation ou d'intégration similaire. La préférence de segmentation est importante pour comprendre le lien entre la charge de travail et le CTV, puisque celle-ci intervient dans le processus de création, de maintien et de transitions entre les rôles (Ashforth *et al.* 2000) et pourrait donc influencer le transfert des ressources du travail vers la vie personnelle lorsque la charge de travail est élevée. L'explication de cette dynamique sera développée davantage à la section 2.2.5.

Dans la prochaine section, il est question des attentes de segmentation de l'organisation et de la source principale de laquelle ces dernières proviennent chez les notaires.

2.1.5 Les attentes de segmentation de l'organisation

Tel que discuté dans la problématique et dans les sous-sections précédentes, les attentes de l'organisation en tant qu'élément du contexte social influencent le processus de gestion des frontières entre les rôles (Adkins et Premeaux, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Park *et al.*, 2011). C'est pourquoi l'un des objectifs de cette recherche est de comprendre comment ce type d'attente à l'égard de la gestion des frontières intervient sur la relation entre la charge de travail et le CTV. Cependant, puisque cette recherche s'intéresse spécifiquement aux notaires et que ceux-ci ont plus rarement une relation de supervision dans le cadre de leur emploi, il est important de spécifier que seules les attentes de segmentation des collègues de travail sont considérées au sein de l'organisation. Par conséquent, le terme « attentes de segmentation des collègues » est employé dans les prochains paragraphes et chapitres de ce mémoire. De plus, la prochaine sous-section est dédiée à la présentation de la définition de cette variable.

2.1.5.1 Définition des attentes de segmentation des collègues

Étant donné que le concept d'attente à l'égard de la segmentation et de l'intégration des frontières est nouveau, aucune définition dans la littérature ne spécifie ces caractéristiques. Toutefois, Park *et al.* (2011) se sont intéressés à un concept s'y rapprochant, soit la norme de segmentation. Celle-ci fait référence au degré auquel une personne employée perçoit que les individus de son organisation segmentent le travail et leur vie personnelle (Park *et al.*, 2011). Bien que très intéressant, ce concept ne permet pas d'englober la totalité des formes que peuvent prendre les attentes des collègues par rapport à la gestion des frontières. En effet, la norme de segmentation représente un type d'attente implicite puisqu'elle encourage, par la pression sociale

qu'elle exerce, les travailleurs.euses à se comporter d'une certaine façon. Puisque, cette étude souhaite étudier les attentes de segmentation en tant qu'attente implicitement et explicitement véhiculée par les collègues de travail, la chercheuse de ce mémoire a choisi de développer une définition des attentes de segmentation des collègues en adaptant la définition des préférences personnelles de segmentation de Kreiner (2006). Dans le cadre de cette recherche, les attentes de segmentation des collègues font référence au degré auquel un individu perçoit que ses collègues s'attendent de lui qu'il sépare son travail de sa vie personnelle.

Les deux sous-sections précédentes ont permis de définir deux des variables à l'égard de la gestion des frontières auxquels s'intéresse cette recherche, soit la préférence personnelle et les attentes des collègues. Cependant, les attentes de l'entourage, en tant que troisième source d'influence, sont importantes lorsque l'on pense au processus de création, de maintien et de transition entre les rôles. Afin de bien comprendre cette nouvelle variable, la sous-section suivante présente ce qui est entendu par les attentes de segmentation de l'entourage.

2.1.6 Les attentes de segmentation de l'entourage

2.1.6.1 Définition

Tout comme pour le concept des attentes de segmentation des collègues, aucun chercheur.euse ne s'est affairé à définir les attentes de l'entourage à l'égard de la segmentation et de l'intégration des frontières. Cependant, Adkins et Premeaux (2014) se sont intéressés aux normes et aux attentes familiales en lien avec l'utilisation de la technologie pour le travail dans des moments réservés à la vie personnelle. Ce concept

fait référence aux attentes de gestion des frontières entre les rôles, mais seulement en lien avec un aspect précis du travail, soit l'utilisation de la technologie. Par conséquent, une définition des attentes de segmentation de l'entourage a également été développée aux fins de cette recherche en adaptant la définition des préférences personnelles de segmentation de Kreiner (2006). La chercheuse de ce mémoire définit les attentes de segmentation de l'entourage, comme étant le degré auquel un individu perçoit que son entourage (famille/amis) s'attend de lui qu'il sépare son travail de sa vie personnelle.

En somme, la dernière section a permis de présenter la variable indépendante et dépendante de la présente étude, soit la charge de travail et le CTV. De plus, l'importance de s'intéresser à la préférence personnelle de segmentation et à deux nouvelles variables, soit les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage, en tant que variables modératrices de la relation entre la charge de travail et le CTV a été démontrée.

2.2 Cadre théorique

La prochaine section a pour but de présenter et d'expliquer le cadre théorique et les hypothèses du modèle d'analyse de l'étude. Dans un premier temps, le schéma du modèle d'analyse est présenté. Dans un second temps, la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) est introduite afin d'expliquer comment la menace ou la perte de ressources engendrée par la charge de travail encourage l'individu à puiser dans les ressources de sa vie personnelle. Dans un troisième temps, les justifications théoriques et empiriques permettant d'émettre l'hypothèse 1 du modèle d'analyse sont exposées. Dans un quatrième temps, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) est présentée pour expliquer comment la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage

interviennent dans le processus de création, de maintien et de transition entre les rôles. Dans un dernier temps, les justifications théoriques et empiriques permettant de formuler les hypothèses à l'égard de ces variables modératrices sont présentées.

2.2.1 Le modèle d'analyse

La figure 2.2 présente le schéma du modèle d'analyse construit à partir des deux théories explorées dans la section suivante, soit la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000). L'objectif premier de ce modèle est de déterminer si la charge de travail influence positivement le CTV. Dans un second temps, il cherche à déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de segmentation des collègues et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV.

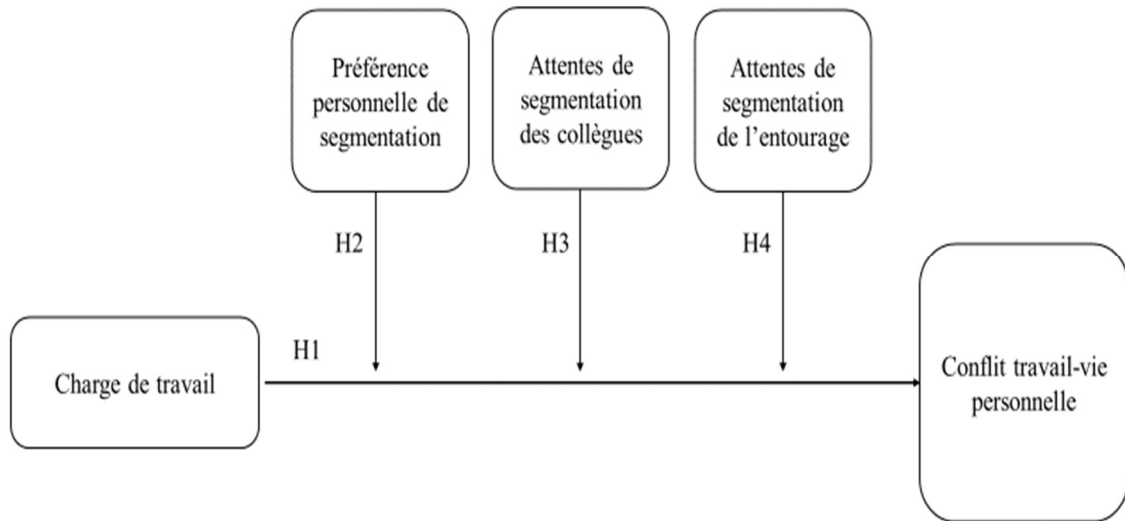


Figure 2.3 Le modèle d'analyse

2.2.2 La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989)

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) est un modèle ayant été développé dans le but d'expliquer le stress psychologique. Elle s'appuie sur le postulat que les individus s'efforcent de protéger, retenir et construire des ressources afin de diminuer le stress qu'ils pourraient vivre lorsque leurs ressources sont menacées (Hobfoll, 1989). Plus spécifiquement, selon Hobfoll (1989), le stress psychologique se manifeste suite à une perte réelle de ressources, à la menace de perte de ressources et lorsque des investissements n'ont pas donné lieu à un gain suffisant de ressources.

Selon cette théorie, les ressources se classent en quatre catégories, soit les objets, les caractéristiques personnelles, les conditions et l'énergie (Hobfoll, 1989). La valeur instrumentale ou symbolique associée aux ressources définit son importance pour l'individu. Par exemple, un objet comme une voiture a une valeur instrumentale étant donné qu'elle est utile pour effectuer des déplacements, toutefois, elle peut également avoir une valeur symbolique puisqu'elle peut servir à définir le statut d'une personne (Hobfoll, 1989). Quant à elles, les caractéristiques personnelles sont des ressources qui permettent de mieux résister au stress parce qu'elles sont associées à une vision plus positive du monde (Hobfoll, 1989). L'estime de soi en est un bon exemple. En ce qui concerne les conditions, elles représentent des ressources dans la mesure où ces dernières sont appréciées et recherchées (Hobfoll, 1989). Le mariage, l'ancienneté, la position hiérarchique ainsi que les différents rôles définissant l'individu en font partie. Finalement, l'énergie est un type de ressources au sens où elle aide l'individu à acquérir d'autres ressources qui sont importantes (Hobfoll, 1989). Le temps en est un bon exemple (Hobfoll, 1989), puisqu'il peut être utilisé pour développer certaines caractéristiques personnelles ou investir pour accéder à un statut particulier.

Le stress ressenti par la menace ou par la perte de ressources engendre une réponse comportementale, soit un effort afin de minimiser la perte de ressource (Hobfoll, 1989). La capacité de l'individu à rechercher et à développer de nouvelles ressources devient alors importante afin de lui permettre de poursuivre son but, malgré le stress ressenti (Hobfoll, 2002). Par conséquent, en période de stress, le gain de ressources est beaucoup plus probable (Hobfoll, 2002). Toutefois, l'absence de stress est également associée à une réponse comportementale. En effet, les individus vont tenter de développer des ressources supplémentaires dans le but de pallier une éventuelle perte de ressources (Hobfoll, 1989). Les personnes qui ne sont pas en mesure d'acquérir des ressources supplémentaires vont tenter de se protéger de la perte de celles-ci ou des

sentiments négatifs qui y sont associés en modifiant leurs perceptions par rapport à ces dernières, afin de ne pas se retrouver en situation de vulnérabilité (Hobfoll, 1989). Elles pourront alors réinterpréter la menace associée à la perte comme un défi ou encore réévaluer à la baisse l'importance de certaines ressources pour que leurs diminutions soient moins menaçantes.

La théorie suggère également que, en cas de perte de ressources, les individus vont tenter de remplacer ces ressources. Par exemple, un.e travailleur.euse qui perd son emploi cherchera un nouveau travail. Cependant, lorsque ce type de remplacement n'est pas possible, la personne devra compenser la perte de façon symbolique ou indirectement dans d'autres sphères de sa vie (Hobfoll, 1989). Hobfoll (1989) mentionne à titre d'exemple le cas d'une personne qui vit une perte d'estime de soi dans un domaine de sa vie et qui compense par une valorisation de son estime dans une autre sphère.

La théorie de la conservation des ressources de Hobfoll (1989) s'avère intéressante et pertinente pour comprendre le lien entre la charge de travail et le CTV (par exemple : Valcour *et al.*, 2011). La charge de travail, en tant que demande issue du domaine du travail, engendre une menace de perte de ressources ou une perte de ressources réelles. Cette dernière est alors, compensée par des ressources se retrouvant dans un autre rôle. Par conséquent, le rôle du travail nuit à la vie personnelle et provoque un CTV. Cet effet sera plus amplement discuté dans la prochaine sous-section.

2.2.3 L'effet de la charge de travail sur le CTV

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) s'avère pertinente pour comprendre l'influence positive de la charge de travail sur le CTV. Lorsque la charge de travail augmente, les ressources de l'individu sont menacées ou drainées par les demandes issues du travail. De ce fait, l'individu se retrouve en situation de déséquilibre puisque les demandes de son travail excèdent les ressources spécifiquement destinées à leur répondre. Selon la théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989), lorsque les ressources d'un individu sont menacées ou perdues, celui-ci tentera de les compenser en recherchant d'autres ressources présentes dans son environnement. Dans le cas de la charge de travail, on peut croire qu'une personne utilisera les ressources disponibles dans la sphère de sa vie personnelle, par exemple le temps, pour répondre aux demandes du travail. Ce transfert de ressources drainera du temps et de l'énergie servant à répondre aux demandes de la vie personnelle. En conséquence, le déplacement des ressources pourrait nuire à la vie personnelle en empêchant l'individu de répondre adéquatement aux exigences qui y sont liées et engendrer un conflit entre le travail et la vie personnelle. Par exemple, une personne qui exposée à une charge de travail élevée due aux nombres de dossiers qu'elle a à traiter pourrait ne pas disposer d'assez de temps pour tout faire dans les délais prescrits. Dès lors, elle pourrait choisir de consacrer des heures supplémentaires à son travail plutôt que de passer du temps avec son conjoint.e le soir afin de combler le manque de ressources. Ainsi, elle pourrait avoir la perception que les demandes de son travail interfèrent et nuisent à sa vie de couple et ainsi vivre un CTV.

Il existe plusieurs preuves empiriques du lien entre la charge de travail et le conflit travail-vers-famille. Toutefois, un moins grand nombre d'études se sont intéressées au lien entre la charge de travail et le CTV (par exemple : Brauchli *et al.*, 2014; Dikkers

et al., 2007; Taris *et al.*, 2006). Dès lors, il s'avère pertinent de vérifier empiriquement si le lien positif bien connu entre la charge de travail et le conflit travail-famille demeure lorsque la sphère familiale est élargie à la sphère de la vie personnelle.

Plusieurs études témoignent de la relation positive entre la charge de travail et le conflit travail-famille. Les méta-analyses de Byron (2005) d'Eby *et al.* (2005) et de Michel *et al.* (2011) démontrent le lien positif entre la charge de travail et le conflit travail-vers-famille. Les résultats de l'étude de Goh *et al.* (2015) soutiennent également cette relation, puisque leur recherche a révélé qu'il existe une corrélation positive entre la charge de travail quotidienne et le conflit travail-famille vécu au quotidien. De son côté, Ilies *et al.* (2007) ont démontré que la perception de charge de travail influence positivement le conflit travail-vers-famille.

En ce qui concerne la charge de travail et le CTV, les résultats de l'étude de Taris *et al.* (2006) démontrent qu'il existe un lien positif fort entre les demandes en temps issu du travail et le CTV. Les études de Brauchli *et al.* (2014) et de Falco *et al.* (2013) parviennent au même constat. En effet, les résultats de leur recherche soutiennent que plus les travailleurs.euses perçoivent un niveau élevé de demandes issues du travail, plus leur niveau de CTV augmente. De leur côté, Dikkers *et al.* (2007) ont étudié la relation temporelle entre la charge de travail et le CTV. Leur recherche indique qu'une charge de travail relativement élevée est liée à une augmentation du niveau de CTV un an plus tard. On s'attend donc à observer la même relation dans le contexte québécois de la présente recherche. Ainsi, compte tenu des justifications théoriques et empiriques présentées, il est possible d'émettre l'hypothèse suivante.

H1 : *La charge de travail exerce une influence positive sur le CTV.*

2.2.4 La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000)

Les frontières entre les rôles et la gestion des frontières ont capté l'attention de certains théoriciens au cours des dernières décennies (par exemple : Ashforth *et al.*, 2000; Bulger *et al.*, 2007; Nippert-Eng, 1996; Kreiner, 2006; Padhi et Pattnaik, 2017). La théorie des frontières développée par Ashforth *et al.* (2000) permet de comprendre les transitions entre les rôles. Plus précisément, celle-ci porte sur les micro-transitions, c'est-à-dire à celles qui ont lieu de manière fréquente, comme celles entre le travail et la vie personnelle (Ashforth *et al.*, 2000). Selon Ashforth *et al.* (2000) les transitions entre les rôles se rapportent au processus psychologique dans lequel un individu se désengage mentalement d'un rôle pour s'engager dans un autre rôle. Tel qu'il a été mentionné dans la sous-section 2.1.3, les frontières permettent de catégoriser les rôles selon le temps et l'espace (Ashforth *et al.*, 2000; Nippert-Eng, 1996). Trois caractéristiques permettent de décrire les frontières, soit la flexibilité, la perméabilité et le contraste entre les identités. Le degré de flexibilité réfère à la souplesse des frontières par rapport au temps, alors que la perméabilité réfère au degré auquel un rôle permet d'être physiquement localisé dans ce dernier tout en s'impliquant psychologiquement dans un autre rôle (Ashforth *et al.*, 2000). Pour ce qui est du contraste entre les identités, il fait référence au degré auquel l'identité associée à un rôle est différente de celle requise par un autre rôle (Ashforth *et al.*, 2000). Selon la combinaison de ces caractéristiques, les frontières entre les rôles se positionnent sur un continuum opposant la segmentation à l'intégration. La segmentation la plus complète fait référence à la séparation complète des sphères entourant les rôles, tandis que l'intégration parfaite implique que les sphères soient pleinement intégrées (Ashforth *et al.*, 2000). Des rôles ayant des frontières flexibles, perméables et dont les identités requises sont semblables représentent l'intégration. À l'opposé, des rôles qui ont des

frontières inflexibles, imperméables et dont les identités sont contrastantes sont segmentés.

Tel que discuté à la section 2.1.3, des coûts et des bénéfices sont liés à la segmentation et l'intégration des frontières (Ashforth *et al.*, 2000). Selon la théorie, plus les rôles sont segmentés, moins il est difficile de créer et de maintenir les frontières entre ces derniers (Ashforth *et al.*, 2000). Le pôle de la segmentation qui est caractérisé par l'inflexibilité, l'imperméabilité et le contraste entre les identités est associé à moins de confusion et à un moins grand flou entre les rôles. Plus précisément, l'inflexibilité des frontières permet de limiter l'expression du rôle dans le temps et l'espace y étant associé. Par exemple, le rôle associé au travail de serveur.euse est inflexible puisqu'il peut être exprimé seulement durant le quart de travail assigné à l'individu et dans le restaurant où la personne a été engagée. De son côté, l'imperméabilité réduit la possibilité d'être interrompu ou distrait par des demandes issues du second rôle. Par exemple, un.e chirurgien.ienne ne peut être interrompu par un appel de son entourage. Finalement, le contraste entre les identités permet de cloisonner psychologiquement les identités entre les deux rôles. Par exemple, un.e policier.ière doit assumer dans le cadre de ses fonctions une position autoritaire où plusieurs comportements sont proscrits, alors que dans sa vie personnelle ces attitudes ne doivent pas être adoptées. Le contraste psychologique entre les deux identités l'aide alors à garder les deux rôles séparés l'un de l'autre. Cependant, un coût est associé à la segmentation; les transitions entre les frontières sont plus difficiles à réaliser (Ashforth *et al.*, 2000). Puisque chaque rôle est associé à un espace, un moment et une identité différente, l'individu doit faire davantage d'efforts psychologiques et physiques pour adopter le bon cadre cognitif et traverser les frontières (Ashforth *et al.*, 2000). Ainsi, plus le niveau de segmentation est élevé, plus l'ampleur du changement est importante.

À l'opposé, le pôle de l'intégration est associé aux coûts et aux bénéfices inverses. Les frontières sont floues et les interruptions et distractions plus fréquentes (Ashforth *et al.*, 2000). La confusion liée à l'identité à adopter selon le contexte et l'identification du rôle étant le plus saillant peut augmenter le niveau d'anxiété de l'individu (Ashforth *et al.*, 2000). De plus, les rôles qui tendent vers l'intégration peuvent avoir des frontières dont les conceptions ne sont pas socialement partagées. Il peut alors être plus difficile pour les individus de créer et de faire respecter les limites entre leurs rôles (Ashforth *et al.*, 2000). Par exemple, une personne qui fait du télétravail peut avoir de la difficulté à ne pas répondre aux demandes de ses enfants ou encore à faire comprendre à ceux-ci qu'elle n'est pas disponible bien qu'elle soit à la maison. Cette frontière entre l'espace de travail et l'espace de vie peut être mal acceptée ou mal comprise par la famille et les proches. Toutefois, les transitions sont plus faciles étant donné que la magnitude du changement est moins importante.

Selon la théorie des frontières, les coûts et les bénéfices associés à la segmentation et à l'intégration expliquent les variations des préférences personnelles à l'égard de la segmentation et de l'intégration (Ashforth *et al.*, 2000). Certains individus préfèrent les coûts et les bénéfices de la segmentation, alors que d'autres ceux reliés à l'intégration. Cependant, la segmentation et l'intégration complètes sont rares, et dans la réalité les individus développent des préférences plus nuancées. Par ailleurs, le contexte social a également un impact sur le processus de gestion des frontières (c.-à-d. la création, le maintien et les transitions entre les frontières) (Adkins et Premeaux, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Park *et al.*, 2011). Les rôles sont inscrits dans des contextes sociaux qui sont institutionnalisés. Par exemple, les rôles exercés dans la sphère du travail ou dans la sphère personnelle sont soumis à différentes attentes par rapport aux frontières spatiales, temporelles et identitaires (Ashforth *et al.*, 2000). Ainsi, certains contextes favorisent le comportement de segmentation et d'autres le comportement d'intégration.

La théorie des frontières offre un cadre intéressant pour comprendre le rôle des variables modératrices du modèle d'analyse sur la relation entre la charge de travail et le CTV. La préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage sont associées à un processus de gestion des frontières caractérisé par la segmentation. Par conséquent, les préférences et les attentes à l'égard de la segmentation influencent le transfert des ressources de la vie personnelle vers le travail lorsque la charge de travail menace ou occasionne une perte de ressource. La sous-section suivante explique plus en détail ces effets.

2.2.5 La préférence personnelle de segmentation comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) s'intéresse aux transitions entre les rôles et s'avère pertinente pour comprendre le rôle modérateur de la préférence personnelle de segmentation dans la relation entre la charge de travail et le CTV. Conformément à ce qui a été mentionné précédemment, les individus diffèrent dans leur préférence à l'égard de la segmentation et de l'intégration des rôles et tentent d'adopter un style de gestion des frontières reflétant ces dernières (Ashforth *et al.*, 2000). Lorsque les personnes préfèrent que leur travail et leur vie personnelle soient séparés, elles tenteront de créer et de maintenir des frontières permettant de tenir à l'écart les deux sphères. Ainsi, les transitions entre le travail et la vie personnelle au quotidien seront plus difficiles (Ashforth *et al.*, 2000). Si elles expérimentent une charge de travail élevée et qu'elles préfèrent maintenir des frontières imperméables, elles ne seront pas portées à puiser dans les ressources de leur vie personnelle pour pallier la menace ou à la perte réelle de ressources de leur emploi en restant plus tard au travail par exemple ou en continuant des tâches le soir à la maison. Le temps et

l'énergie destinés à répondre aux demandes de leur vie personnelle ne seront pas utilisés pour combler le manque de ressources dans le domaine du travail et elles seront, par conséquent, moins enclines à vivre un CTV. Toutefois, si les individus préfèrent l'intégration, ils tenteront plutôt de créer et maintenir des frontières perméables et pourront facilement transférer les ressources de leur vie personnelle vers leur emploi s'ils font face à une charge de travail élevée. Ils pourraient choisir de passer moins de temps avec leur conjoint.e pour terminer des tâches reliées à leur emploi. Ces personnes seront alors plus susceptibles d'expérimenter un CTV puisque les ressources de leur vie personnelle seront utilisées pour répondre aux demandes du travail et ainsi, les exigences du travail interféreront avec celles de la famille.

La littérature ne recense aucune étude abordant le rôle modérateur de la préférence de segmentation dans la relation entre la charge de travail et le CTV ou le conflit travail-famille. Toutefois, l'effet de modération de la préférence de segmentation a déjà été étudié pour d'autres relations. Liu *et al.* (2013) ont étudié l'effet de la préférence personnelle de segmentation dans la relation entre l'ostracisme (c.-à-d. la perception d'être ignoré ou exclu par les autres travailleurs.euses) et le conflit travail-famille. Leur étude démontre que la préférence personnelle de segmentation atténue la relation positive entre l'ostracisme et le conflit travail-famille (Liu *et al.*, 2013). Selon les chercheurs.euses, les expériences du travail ont moins d'impact sur la vie familiale des individus préférant la segmentation puisqu'ils sont plus enclins à séparer le domaine du travail de la famille en établissant et en maintenant des frontières solides (Liu *et al.*, 2013). Il est donc possible de concevoir que la préférence personnelle de segmentation influence de la même façon la relation entre la charge de travail et le CTV. Dans le même ordre d'idées, l'étude de Xin *et al.* (2018) se sont intéressés au rôle modérateur de la préférence personnelle de segmentation dans la relation entre la tension provenant du travail et le conflit travail-famille. Les résultats démontrent que, lorsque les

individus avaient une préférence personnelle de segmentation faible, l'influence de la tension sur le conflit travail-famille était davantage positive (Xin *et al.*, 2018). La charge de travail et la tension provenant du travail sont toutes les deux liées à une perte de ressources. Il est donc possible de croire qu'une préférence personnelle de segmentation basse a le même effet sur la relation entre la charge de travail et le CTV que sur la relation entre la tension provenant du travail et le conflit travail-famille.

D'autre part, certaines recherches se sont intéressées à une variable modératrice s'apparentant à la segmentation, soit le détachement psychologique (Gu et Wang, 2019; Molino *et al.*, 2015). Selon Sonnentag et Fritz (2015) le détachement psychologique du travail fait référence à l'expérience de s'impliquer mentalement dans une autre sphère d'activité que le travail. Les résultats de l'étude de Gu et Wang (2019) et de Molino *et al.* (2015) démontrent que le détachement psychologique diminue l'effet des demandes du travail sur le conflit travail-famille. Bien que ce concept soit moins large que la segmentation des rôles, tous deux impliquent la séparation du domaine du travail de la vie personnelle. Il est donc plausible de penser que la préférence personnelle de segmentation puisse avoir le même effet, puisqu'elle encourage les individus à maintenir des frontières entre les rôles. Compte tenu des justifications théoriques et empiriques qui précèdent, il est possible d'émettre l'hypothèse suivante :

H2 : La préférence personnelle de segmentation agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce qu'une préférence de gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la relation positive entre la charge de travail et le CTV.

2.2.6 Les attentes de segmentation des collègues comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) offre également un cadre intéressant pour comprendre l'effet modérateur des attentes de segmentation des collègues. Tel que mentionné précédemment, les facteurs contextuels ont un impact majeur dans la dynamique de transition entre les rôles (Ashforth *et al.*, 2000). En effet, les frontières entre les rôles sont imbriquées dans des structures sociales qui sont fortement institutionnalisées (Ashforth *et al.*, 2000). Les individus exercent leur emploi dans une entreprise qui véhicule des pratiques, une culture et des procédures qui sont transmises via les attentes formelles et informelles de leurs collègues (Ashforth *et al.*, 2000). Selon Ashforth *et al.* (2000) un contexte social caractérisé par une forte pression en lien avec les comportements à adopter influence les individus dans la création, le maintien et les transitions entre les frontières. Les collègues ont un impact important sur l'environnement de travail. Les attentes de ces derniers sont souvent implicites et sont habituellement véhiculées via la norme du groupe (Park *et al.*, 2011). Ainsi, les attentes des collègues qui reflètent un idéal de segmentation peuvent avoir un impact sur le choix de l'individu de laisser sa charge de travail influencer le transfert des ressources de sa vie personnelle vers son travail. Par exemple, un.e travailleur.euse qui perçoit que ses collègues continuent de répondre aux courriels après les heures de travail (attentes de segmentation des collègues peu élevée) intériorisera cette attente implicite et imitera ce comportement en prenant du temps réserver à sa vie personnelle pour répondre aux courriels en lien avec son travail. À l'inverse, le.la travailleur.euse qui perçoit que ses collègues ont des attentes de segmentation des frontières adoptera potentiellement un comportement semblable en érigeant des frontières imperméables qui défavoriseront le transfert des ressources et le CTV. Il est également possible d'envisager que la transmission des attentes des collègues se réalise de façon plus directe. Par exemple,

un.e travailleur.euse pourrait faire des commentaires à ses collègues par rapport au temps que ces derniers mettent avant de répondre à aux courriels ou encore leur laisser entendre son désir qu'une tâche soit complétée dans l'immédiat.

La littérature ne recense aucune étude ayant analysé le rôle modérateur des attentes de segmentation des frontières des collègues. Cependant, Park *et al.* (2011) se sont intéressés aux attentes de gestion des frontières des collègues en étudiant la norme de segmentation des collègues. Celle-ci se réfère à la perception des travailleurs.euses à l'égard du degré de segmentation entre le travail et la maison pratiqué par ses collègues de travail (Park *et al.*, 2011). Les résultats de leur étude démontrent que la norme de segmentation a un impact sur l'expérience des travailleurs.euses en dehors du travail puisqu'elle influence positivement le détachement psychologique. Tel que mentionné précédemment, le détachement psychologique fait référence à l'expérience de s'abstenir de réaliser des activités reliées à l'emploi et de se désengager mentalement du travail lorsque nous sommes dans une autre sphère d'activité (Sonnetag et Fritz, 2015). Puisque la norme de segmentation influence positivement les travailleurs.euses à se détacher du travail et à s'impliquer dans d'autres sphères de leur vie, il est possible de penser que les attentes de segmentations des collègues puissent encourager les individus à ne pas puiser dans les ressources issues de leur vie personnelle. Par ailleurs, Adkins et Premeaux (2014) ont étudié l'effet d'une norme se rapprochant du concept de segmentation et d'intégration, soit la norme de l'organisation à l'égard de l'utilisation des technologies en dehors des heures de travail. Selon leur étude, la norme d'utilisation des technologies en dehors des heures de travail est liée positivement au comportement d'utilisation des technologies en dehors des heures de travail. De tels résultats permettent de croire que les attentes des collègues reflétant l'intégration des frontières peuvent avoir un effet semblable sur la relation entre la charge de travail et le CTV en encourageant le transfert de ressources d'un rôle à l'autre, alors que celles

tendant vers la segmentation peuvent au contraire décourager le transfert des ressources.

Il apparaît important de comprendre le rôle des collègues dans le processus de gestion des frontières dans le contexte où la littérature actuelle renvoie la responsabilité à l'individu en s'intéressant de façon plus importante à sa préférence personnelle de segmentation (Capitano et Greenhaus, 2018; Kossek et Lautsch, 2012; Powell et Greenhaus, 2010). À la lumière des différentes justifications théoriques et empiriques présentées et de la nécessité de mieux comprendre le rôle des collègues, l'hypothèse suivante est émise :

H3 : Les attentes de segmentation des frontières des collègues agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV de façon à ce que; les attentes des collègues qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV.

2.2.7 Les attentes de segmentation de l'entourage comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) est également pertinente pour comprendre le rôle modérateur des attentes de segmentation des frontières de l'entourage. Il a été mentionné à plusieurs reprises dans les derniers paragraphes que les facteurs contextuels sociaux ont un impact important sur le processus de gestion des frontières (Adkins et Premeaux, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Park *et al.*, 2011). Jusqu'à maintenant, il a été question uniquement de l'influence du contexte social de l'organisation, toutefois, la famille, les amis et les proches sont également des

institutions ayant une influence sur l'individu (Ashforth *et al.*, 2000). La pression du contexte social en lien avec le comportement à adopter peut être transmise via les attentes implicites et explicites de l'entourage et influencer la création, le maintien et les transitions entre les rôles. Ainsi, une personne qui perçoit que son entourage (famille/amis) érige des frontières imperméables entre le travail et la vie personnelle (attentes implicites) et/ou que ces derniers s'attendent explicitement d'elle ce type de comportement, elle sera plus encline à en faire de même. Par conséquent, le transfert des ressources de la vie personnelle vers le travail sera défavorisé lorsque la charge de travail sera plus importante et la personne expérimentera moins de CTV. À l'opposé, si un individu perçoit que les membres de son entourage créent des frontières perméables entre le travail et la vie personnelle ou qu'ils s'attendent à ce genre de comportement de sa part, il sera davantage porté à intégrer les deux rôles. En conséquence, le transfert des ressources de la vie personnelle vers le travail sera plus facile à réaliser lorsque la charge de travail augmente et draine les ressources. L'apparition du CTV sera ainsi favorisée.

Aucune étude de la littérature ne s'est spécifiquement intéressée aux attentes de l'entourage à l'égard de la segmentation et de l'intégration des rôles. Toutefois, les attentes familiales ont été étudiées dans le contexte de l'utilisation des technologies de communication en dehors des heures de travail (Adkins et Premeaux, 2014). Cette variable fait référence au concept de segmentation et d'intégration des rôles, puisqu'elle réfère à une attente spécifique, soit l'utilisation de la technologie pour le travail dans des moments réservés à la vie personnelle. Cette étude démontre qu'il existe une corrélation positive entre les attentes familiales de limitation d'utilisation des technologies de communication en dehors des heures de travail et le contrôle des interruptions du travail dans la vie personnelle. Les chercheuses expliquent que les attentes familiales affectent le temps de la journée où le.la travailleur.euse se connecte

au travail. De telles conclusions permettent de penser que les attentes de segmentation des frontières de l'entourage peuvent également affecter le transfert des ressources de la vie personnelle vers le travail et ainsi modérer la relation entre la charge de travail et le CTV. Compte tenu des justifications théoriques et de la preuve empirique présentées, il est possible d'émettre l'hypothèse suivante.

H4 : Les attentes de segmentation des frontières de la famille agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV de façon à ce que; les attentes de l'entourage qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV.

CHAPITRE III

CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre vise à présenter le cadre méthodologique de cette étude. Plus précisément, les prochaines sous-sections abordent la démarche, le devis et l'échantillonnage de l'étude, ainsi que les éléments relatifs à la collecte des données, c'est-à-dire la technique de collecte des données utilisée, les préparatifs ainsi que le déroulement de celle-ci et les outils ayant permis de la réaliser.

3.1 Démarche de la recherche

Cette recherche privilégie la démarche hypothético-déductive. Celle-ci se base sur un raisonnement de type déductif. Par conséquent, les hypothèses de la présente étude sont établies à partir de la revue de la littérature effectuée et sont par la suite mises à l'épreuve à l'aide de données collectées.

3.2 Devis de la recherche

Le devis de recherche retenu pour la présente étude est de type corrélationnel. Ce dernier a pour but de tester les relations d'influence entre les variables (Sekaran, 2003). Plus précisément, ce type de devis sert à connaître le degré auquel des variables

fluctuent simultanément. Il est approprié pour cette étude, puisque l'objectif est de déterminer, en milieu naturel, de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV. Par ailleurs, l'état plutôt avancé des connaissances sur le conflit travail-famille et le CTV justifient le choix du devis corrélationnel. En effet, la littérature identifie la charge de travail et la gestion des frontières comme des variables ayant un impact non négligeable sur la conciliation travail-famille/vie personnelle.

Dans le cadre de cette étude, les données sont recueillies à un seul moment et sans intervention de la part de la chercheuse. En ce qui concerne la validité interne, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les variables explicatives sont à l'origine de la variation de la variable dépendante (Bryman et Bell, 2007), le devis corrélationnel ne permet pas d'établir de lien de causalité. De plus, le déroulement de la recherche en milieu naturel n'empêche pas l'élimination des variables confondantes (Sekaran, 2003). Néanmoins, des variables de contrôles ont été mesurées dans le cadre de cette recherche et celles-ci sont discutées à la section 3.4.4.7.

3.3 Échantillonnage

La population à laquelle cette étude s'intéresse est constituée des notaires membres de la chambre des notaires du Québec ayant des collègues de travail. Le choix de cette population se justifie par la nature de l'une des variables modératrices de cette recherche, soit les attentes de segmentation des collègues.

Dans le cadre de cette étude, deux méthodes d'échantillonnage ont été utilisées, soit la méthode par choix raisonné et la méthode d'échantillonnage de volontaires (Royer et Zarlowski, 2014). La méthode par choix raisonné consiste à recourir au jugement afin de choisir de manière précise des éléments de l'échantillon. Dans la présente étude, cette technique est employée afin de conserver uniquement les notaires ayant des collègues de travail⁸. L'utilisation de cette méthode permet de tester des propositions théoriques et peut se prêter à une généralisation analytique, toutefois, elle peut engendrer des biais de sélection et limite la généralisation des résultats à une population particulière (Royer et Zarlowski, 2014). C'est pourquoi ceux-ci ne s'appliquent qu'à l'échantillon étudié dans le cadre de cette collecte des données. La méthode d'échantillonnage de volontaires qui consiste à former un échantillon sur la base des opportunités qui se sont présentées aux chercheurs.euses (Royer et Zarlowski, 2014) est également utilisée, puisque l'échantillon de cette recherche est formé de notaires ayant consenti à répondre au questionnaire. Ceux.celle-ci ont été sollicités pour participer à l'étude via une invitation écrite par la chercheuse qui a été publiée dans l'infolettre que l'ordre professionnel transmet à ses membres (voir l'annexe D). Par conséquent, il n'y a aucun lien direct entre la chercheuse de ce mémoire et les répondants.es.es. La technique de la boule de neige a aussi été employée afin de joindre les notaires qui n'auraient pas consulté l'infolettre envoyée par la Chambre des notaires (Royer et Zarlowski, 2014). Pour ce faire, les participants.es de l'étude sont invités.es à partager le lien URL du questionnaire à d'autres notaires faisant partie de leur réseau (voir la section *Remerciement et invitation à partager le sondage* du questionnaire de l'étude présenté à l'annexe E).

⁸ Une question filtre a été ajoutée au questionnaire à cet effet : « Dans le cadre de votre emploi, avez-vous des collègues ? »

L'échantillon de cette étude est constitué de 77 notaires membres de la Chambre des notaires du Québec⁹ ayant des collègues de travail. La totalité des membres de la Chambre des notaires a reçu l'infolettre contenant l'invitation à participer à l'étude. Le taux de réponse au sondage est difficile à déterminer avec exactitude, puisque nous ne pouvons savoir combien de notaires ont réellement pris connaissance et ont ouvert l'infolettre envoyée par la Chambre des notaires du Québec. Toutefois, le rapport d'activité annuel de 2019-2020 de la Chambre des notaires du Québec (2020b) indique qu'en mars 2020, 3871 membres étaient en exercice. Il est donc possible d'estimer le taux de réponse à environ 2%. Lors de la mise en ligne du questionnaire, la question concernant le genre des répondants.es.es a été supprimée par erreur. Par conséquent, il est impossible de fournir des statistiques à ce sujet pour l'échantillon de l'étude. Cependant, en date du 31 mars 2020, le pourcentage d'hommes et de femmes étant notaires et membre de la Chambre des notaires du Québec était respectivement de 66% et 34% (Chambre des notaires, 2020b).

En ce qui concerne le portrait de l'échantillon, le tableau 3.1 présente l'ensemble des statistiques permettant de décrire les participants.es de l'étude. Les principaux éléments sont abordés dans les prochaines lignes. Pour ce qui est de l'âge de ces derniers, on remarque que la majorité d'entre eux ont entre 25 et 34 ans et que seulement 9% ont plus de 45 ans. Si l'on compare ces statistiques avec la moyenne d'âge dans la population, soit 43 ans chez les femmes et 52 ans chez les hommes, on constate que l'échantillon de l'étude est plus jeune. En ce qui a trait au revenu, plus de la moitié des

⁹ Classiquement avec une population de 3871 notaires, un niveau de confiance de 95% et un intervalle de confiance de 10% on souhaiterait avoir un échantillon de 94 notaires (Daniel, 1999). Toutefois, les méthodes d'analyses utilisées (Hayes, 2020), qui sont discutées à la section 4.4, permettent de travailler avec un échantillon de 77 notaires.

répondants.es reçoivent un salaire annuel se situant entre 60 000\$ et 119 999\$. Ces statistiques semblent représentatives du revenu annuel gagné par les notaires au Québec et les avocats et avocates au Canada (106 349\$) (Institut de la statistique du Québec, 2019). Quant au nombre d'heures de travail hebdomadaire, les notaires rapportent travailler en moyenne 39,63 heures. Toutefois, 41% d'entre eux disent travailler plus de 40 heures par semaine. On observe également, que 58% des répondants.es rapportent avoir plus de 4 années d'ancienneté au sein de l'organisation pour laquelle ils travaillent, alors que 40% cumulent 3 années ou moins. En ce qui concerne la vie familiale, plus de la moitié des notaires de l'échantillon n'ont pas d'enfant à leur charge et presque la totalité des répondants.es n'a pas à sa charge un proche ou un malade vieillissant (95%).

Tableau 3.1 Statistiques relatives à l'échantillon¹⁰

Variables	Notaires %
Âge	
Moins de 25 ans	0%
Entre 25 et 34 ans	65%
Entre 35 et 44 ans	22%
Entre 45 et 54 ans	8%
55 ans et plus	1%
Revenu	
Moins de 20 000\$	0%
Entre 20 000\$ et 39 999\$	7%
Entre 40 000\$ et 59 999\$	30%
Entre 60 000\$ et 79 999\$	26%
Entre 80 000\$ et 99 999\$	17%
Entre 100 000\$ et 119 999\$	12%
120 000\$ et plus	8%
Heures de travail hebdomadaire	
25 heures et moins	6%
Entre 26 et 34 heures	6%
Entre 35 et 40 heures	38%
Entre 41 et 45 heures	23%
Entre 46 et 50 heures	18%
Plus de 50 heures	7%
Ancienneté	
Moins de 1 an	9%
Entre 1 et 3 an.s	31%
Entre 4 et 10 ans	38%
Plus de 10 ans	20%

¹⁰ Certains répondants.es ont choisi de ne pas répondre à certaines questions du sondage, expliquant ainsi pourquoi le pourcentage cumulé pour chacune des variables est inférieur à 100.

Tableau 3.1 (Suite)

Variables	Notaires %
Nombre d'enfant.s à charge	
Aucun	51%
1	12%
2	29%
3	5%
4	1%
5 et plus	0%
Nombre de personne.s à charge	
Aucun	90%
1	5%
2	1%
3 et plus	0%

3.4 La collecte des données

La présente section se divise en trois parties. Tout d'abord, la technique de collecte de données utilisée est définie et discutée. Ensuite, la préparation de la collecte de données est abordée, c'est-à-dire les étapes préalables à la mise en ligne du questionnaire. Finalement, le processus de collecte des données est présenté en détail.

3.4.1 La technique de collecte des données

Dans le cadre de cette étude, la technique de collecte des données employée est le questionnaire auto-administré par voie électronique. Celle-ci permet de mesurer des phénomènes qui ne sont pas directement observables telle que les attitudes et de rejoindre facilement un grand nombre de participants.es (Roussel, 2005). Cette

technique est tout à fait indiquée compte tenu de la nature des variables de la présente étude. En effet, la charge de travail, le CTV la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage sont des variables qui nécessitent de mesurer les perceptions des individus et celles-ci ne sont pas directement observables. L'objectif de cette recherche qui est de déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le CTV, justifie également l'utilisation de cette technique. Par ailleurs, le questionnaire permet de mesurer des variables à intervalle qui seront nécessaires à la réalisation des analyses de régression et de modération de la présente étude. De plus, l'emploi du questionnaire auto-administré par voie électronique représente un choix judicieux pour rejoindre efficacement les membres de la Chambre des notaires du Québec étant donné leur nombre important et qu'ils travaillent dans différentes organisations. Bien que cette technique comporte de nombreux avantages, certains inconvénients y sont associés. Par exemple, la motivation des répondants.es peut être moindre et la représentativité de l'échantillon par rapport à la population peut être plus difficile à atteindre (Roussel, 2005). Des biais sont également liés à l'utilisation du questionnaire. Par exemple, les items peuvent favoriser la désirabilité sociale en indiquant aux répondants.es que des comportements, attitudes et perceptions sont socialement souhaitables (Podsakoff *et al.*, 2003). Il est également possible que les items transmettent des indices quant à la manière de répondre ou que ceux-ci comportent des éléments ambigus qui encouragent les participants.es à répondre au hasard (Podsakoff *et al.*, 2003). Par ailleurs, le fait de mesurer l'ensemble des variables du modèle au même moment et en utilisant le même médium peut provoquer artificiellement la covariation de ces derniers, et ce indépendamment du contenu des items (Podsakoff *et al.*, 2003). Ces biais doivent donc être considérés comme des limites de l'étude. Toutefois, les avantages liés à l'utilisation du questionnaire auto-

rapporté dans le cadre de cette recherche justifient l'emploi de cette technique pour collecter les données.

3.4.2 La préparation de la collecte des données

La première étape a été d'identifier les différents outils permettant de mesurer les variables de la présente étude. Différents processus d'adaptation et de traduction ont été réalisés pour certaines variables. Ceux-ci sont détaillés dans la section 3.4.4. Une demande d'approbation éthique a été envoyée au comité Éthique de la recherche pour les projets étudiants, lequel a approuvé la recherche (2019- 3818). Le formulaire du certificat d'éthique et le formulaire d'avis final de conformité du projet de recherche se trouvent respectivement à l'annexe A et B. La mise en ligne du questionnaire s'est effectuée à l'aide de la plateforme LimeSurvey. Cette dernière est offerte en libre-accès aux membres de la communauté universitaire et conserve les données sur un serveur hébergé à l'UQAM. L'utilisation de cette plateforme est privilégiée par l'institution. Cette étape est nécessaire afin que le questionnaire soit auto-administré par voie électronique. L'intégralité du questionnaire est présentée à l'annexe E.

3.4.3 Le processus de la collecte des données

Afin de permettre et de faciliter l'accès aux notaires, un courriel de sollicitation a été envoyé au responsable des communications de la Chambre des notaires du Québec. Ce dernier proposait à la Chambre des notaires du Québec de publier une invitation à remplir le questionnaire dans leur infolettre, une copie du courriel se retrouve à

l'annexe C¹¹. Par la suite, la Chambre des notaires du Québec a accepté l'infolettre présentant l'invitation à participer à l'étude et le lien URL vers le questionnaire. Celle-ci a été publiée le 12 décembre 2019. Le message d'invitation se retrouve à l'annexe D. Tel que décrit dans la section 3.3, la technique de la boule de neige a été employée, par conséquent, un message invitant les participants.es à partager le lien URL du questionnaire dans leur réseau de notaires apparaît à la toute fin du questionnaire. Ce dernier se retrouve à la fin de l'annexe E qui présente le questionnaire de l'étude. Il est à noter que le questionnaire est demeuré en ligne durant 6 semaines, soit du 12 décembre 2019 au 29 janvier 2020.

3.4.4 Outils de collecte des données

Cette sous-section présente les diverses échelles de mesure utilisées pour mesurer les variables de l'étude ainsi que les variables de contrôle. L'ensemble des échelles à intervalles de type Likert utilisées dans le cadre de cette étude sont en 5 points. Les annexes F à J présentent les échelles originales en anglais, ainsi que les traductions et les adaptations qui ont été réalisées. La méthode *back-to-back translation* a été utilisée afin de traduire correctement les items de l'anglais au français (Brislin, 2016). Une amie bilingue de la chercheuse de ce mémoire qui est étudiante à l'UQAM a été impliquée dans le processus. La première étape de cette méthode consiste à traduire les items de l'anglais au français. Ces traductions françaises des items sont ensuite remises

¹¹ Puisque la recherche est réalisée à la demande de la chercheuse de ce mémoire, la Chambre des notaires du Québec n'a influencé d'aucune façon le développement de l'étude. Cela étant dit, il a été convenu qu'un rapport synthétisant les résultats de la recherche serait remis la Chambre des notaire du Québec une fois les analyses complétées.

à une personne bilingue qui les traduit du français à l'anglais (sans avoir accès aux items originaux en anglais). Ces traductions anglaises sont ensuite comparées aux items originaux en anglais afin de s'assurer que le sens est demeuré le même. Un pré-test a également été effectué auprès de dix personnes volontaires travaillant dans différents secteurs d'emplois. Ces répondants.es ont été recrutés dans l'entourage de la chercheuse de ce mémoire. Ce pré-test n'a pas conduit à des analyses statistiques pour vérifier la validité et la fidélité des échelles de mesure, mais visait plutôt à valider le bon fonctionnement du questionnaire.

3.4.4.1 La charge de travail

La charge de travail a été mesurée par le biais d'une adaptation de la traduction française effectuée par Trottier et Bentein (2018) de la mesure de la charge de travail validé par Janssen (2001). Cet instrument qui comporte 7 items (Janssen, 2001) provient lui-même d'une traduction anglaise de l'échelle originale développée et validée en néerlandais par Veldhoven et Meijman (1994). Une échelle de type Likert en 5 points allant de « Jamais » à « Toujours » a permis de mesurer cette variable. Voici des exemples d'items faisant partie de cette échelle de mesure : « De façon générale devez-vous travailler rapidement » et « De façon générale avez-vous beaucoup de travail à faire ». Dans la présente étude, l'alpha est de .87¹² et est par conséquent considéré comme étant satisfaisant.

¹² Cet alpha est considéré comme étant satisfaisant puisqu'il est au-dessus de la convention de .70 généralement reconnue dans les recherches en sciences sociales.

3.4.4.2 Le CTV

Le CTV a été mesuré à l'aide d'une adaptation française (Trottier et Bentein, 2018) du *Conflict Scale* de Netemeyer *et al.*, 1996). L'échelle a été adaptée afin d'élargir la sphère familiale à la vie personnelle. Plus précisément, lorsque l'expression « vie familiale » apparaissait, elle était remplacée par « vie personnelle ». Par exemple, l'item « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale » a été modifié pour « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie personnelle ». Lorsque l'expression « Remplir mes responsabilités familiales » apparaissait, elle était remplacée par « participer aux activités familiales et sociales ». Par exemple, l'item « Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du temps que me prend mon travail » a été remplacé par « Il m'est difficile de participer aux activités familiales et sociales en raison du temps que me prend mon travail ». L'échelle originale comportait 10 items, 5 d'entre eux permettent de mesurer le conflit travail-vers-famille et 5 le conflit famille-vers-travail. Toutefois, seuls les items servant à mesurer le conflit travail- vers-famille ont été adaptés puisque la présente étude s'intéresse au conflit travail-vers-vie personnelle. Dans le cadre de cette étude, une échelle à intervalle de type Likert en 5 points allant de « Pas du tout » à «Totalement » a été utilisée. Dans le cadre de cette étude, l'alpha obtenu est de .94.

3.4.4.3 La préférence personnelle de segmentation

Afin de collecter des données sur la préférence personnelle de segmentation, l'échelle développée par Kreiner (2006) comportant 4 items a été traduite de l'anglais au français. Une échelle à intervalle de type Likert allant de « Totalement en désaccord » à « Totalement en accord » a été utilisée afin de mesurer cette variable. Voici des

exemples d'items faisant partie de cette échelle de mesure : « Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison » et « Je n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle ». L'alpha obtenu est pleinement satisfaisant et est évalué à .81.

3.4.4.4 Les adaptations spécifiques aux échelles des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage

Les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage ont été mesurées à l'aide d'adaptations françaises de l'échelle de la préférence de segmentation de Kreiner (2006) puisqu'aucune étude s'intéressant à ces variables n'a été recensée. Une échelle à intervalle de type Likert allant de « Totalemment en désaccord » à « Totalemment en accord » a été utilisée pour mesurer ces variables.

La première adaptation effectuée pour ces deux échelles était la modification de la cible des items. Puisqu'à l'origine les items de l'échelle de la préférence personnelle de segmentation ciblent les préférences du répondant, il était nécessaire d'ajouter une phrase introductive afin de cibler la perception du répondant à l'égard de ses collègues et de son entourage. L'échelle des attentes de segmentation des collègues débute alors ainsi : « De façon générale mes collègues... », alors que celle des attentes de segmentation de l'entourage comme ceci : « De façon générale mon entourage (famille/amis)... ».

3.4.4.5 Les attentes de segmentation des collègues

D'autres modifications ont été réalisées afin que l'échelle atteigne ses objectifs. Tout d'abord, les deux premiers items ont été modifiés afin de refléter davantage les attentes que les collègues peuvent manifester au travail à l'égard d'un.e travailleur.euse. Par exemple, « Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison. » a été remplacé par « De façon générale mes collègues s'attendent à ce qu'il y ait une frontière claire entre ma carrière et ma vie personnelle. » et « Je préfère laisser mon travail au bureau. » par « De façon générale mes collègues s'attendent à ce que je puisse faire du travail quand je suis à la maison. ». L'alpha de cette échelle est évalué à .70, ce qui est satisfaisant.

3.4.4.6 Les attentes de segmentation de l'entourage

En ce qui concerne l'échelle des attentes de segmentation de l'entourage, celle-ci a davantage conservé le sens des items originaux. En effet, les attentes de segmentation d'individus issus de la sphère personnelle étaient davantage adaptées au sens des items de l'échelle de la préférence personnelle de segmentation de Kreiner (2006). Seulement quelques expressions ont été modifiées afin de bien cerner le concept d'attente. Par exemple l'item « Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison. » a été remplacé par « De façon générale mon entourage (famille/amis) s'attend à ce que je ne pense pas au travail lorsque je quitte le bureau. » et « J'aime pouvoir laisser mon travail derrière avant de rentrer à la maison. » a été remplacé par « De façon générale mon entourage (famille/amis) s'attend à ce que je laisse le travail derrière quand je quitte le bureau. ». L'alpha de .89 est évalué comme étant satisfaisant.

3.4.4.7 Les variables de contrôle

Dans le cadre de cette recherche, plusieurs variables de contrôle ont été mesurées dans le but d'augmenter la validité interne de l'étude. En procédant ainsi, les chances que les résultats observés au niveau de la variable dépendante soient réellement expliqués par la variable indépendante sont supérieures. À cet effet, Eby *et al.* (2005) ont mis de l'avant dans leur méta-analyse l'effet de plusieurs variables sur le conflit travail-famille. Puisque le CTV est un sujet analogue au conflit travail-famille, les variables suivantes ont donc été introduites dans le questionnaire comme variable de contrôles : l'âge, le revenu, le nombre d'enfants à charge, le nombre de proche(s) ou malade vieillissant(s) à charge et le nombre d'heures de travail par semaine.

CHAPITRE IV

RÉSULTATS

Le présent chapitre présente les résultats issus de l'analyse des données. L'ensemble des analyses statistiques ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS 25.0. Les résultats des analyses factorielles exploratoires et les résultats issus des statistiques descriptives sont d'abord présentés. Enfin, le chapitre se termine par la présentation des analyses corrélationnelles et des résultats des analyses de régression multiples afin de mettre à l'épreuve les hypothèses postulées.

4.1 Analyses factorielles exploratoires des variables du modèle d'analyse

Les analyses factorielles de type exploratoire sont réalisées afin de connaître la structure d'une échelle de mesure en discernant les dimensions sous-jacentes des items de celle-ci. Dans le cadre de cette étude, plusieurs échelles de mesure nécessitent cette analyse, car elles proviennent d'adaptations d'échelles de mesure. C'est pourquoi il apparaît logique d'effectuer des analyses exploratoires plutôt que confirmatoires. Selon Roussel (2005), pour que les items soient représentatifs de la dimension (composante) et être conservés pour les analyses subséquentes, ils doivent présenter un coefficient de .40. Dans le cas contraire, l'item doit être éliminé puisque sa représentation de la dimension est évaluée comme étant de mauvaise qualité (Roussel, 2005).

Le prochain paragraphe présente brièvement les résultats issus des analyses factorielles exploratoires effectuées sur l'ensemble des échelles de mesure correspondant aux variables du modèle d'analyse, soit la charge de travail, le CTV, la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage.

Les résultats des analyses factorielles démontrent que les dimensions extraites sont telles qu'attendues pour toutes les variables du modèle d'analyse. Les items de chaque dimension ont tous un point de saturation plus élevé que .40. L'annexe K présente la matrice de la variance totale expliquée et la matrice des composantes pour chacune des variables du modèle d'analyse. En ce qui concerne la fiabilité des échelles de mesure, le tableau 4.1 présente sur la diagonale des variables du modèle d'analyse, leurs alphas de Cronbach respectif. Tel que mentionné dans le chapitre précédent, tous les instruments de mesure ont une bonne cohérence interne puisque les alphas de Cronbach sont tous supérieurs à .70.

Tableau 4.1 Matrice des corrélations : moyennes, écart-types, alphas de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables du modèle d'analyse

Variables du modèle d'analyse	M	ÉT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. CTV	2.52	1.04	(.94)									
2. Charge de travail	3.53	0.53	0.53**	(.87)								
3. Préférence personnelle de segmentation ^a	4.35	0.64	-0.06	0.22	(.81)							
4. Attentes de segmentation des collègues ^a	3.52	0.80	-0.33**	-0.27*	0.62	(.70)						
5. Attentes de segmentation de l'entourage ^a	4.06	0.84	-0.03	0.15	0.45**	0.23*	(.89)					
Variables de contrôle												
6. Âge ^b			-0.01	0.03	-0.09	0.13	-0.80					
7. Revenu ^a			-0.03	-0.09	-0.30**	0.02	-0.14	0.20				
8. Nombre d'enfant(s) à charge	1.40	1.54	-0.02	0.02	-0.09	-0.04	0.04	0.32**	0.19			
9. Nombre de proche(s) ou malade vieillissant(s) à charge	0.55	0.67	0.04	0.02	0.10	-0.11	0.07	0.15	0.11	0.81**		
10. Nombre d'heures de travail par semaine	39.63	14.44	0.20	0.14	0.12	-0.17	-0.07	0.01	0.09	0.03	0.08	

Note. M = Moyenne; ÉT = écart-type. Alpha de Cronbach sur la diagonale des variables du modèle d'analyse. Les moyennes des variables du modèle d'analyse sont sur des échelles intervalles allant de 1 (« Pas du tout ») à 5 (« Totalement ») pour le CTV, de 1 (« Jamais ») à 5 (« Toujours ») pour la charge de travail et de 1 (« Totalement en désaccord ») à 5 (« Totalement en accord ») pour ces variables^a. ^b La moyenne et l'écart-type ne sont pas présentées pour ces variables, car des échelles ordinales ont été utilisées pour les mesurer. *p < .05; **p < .01.

4.2 Analyses des statistiques descriptives des variables du modèle d'analyse

La présente section analyse les résultats significatifs des statistiques descriptives des variables du modèle d'analyse dans le but de décrire l'ensemble des données recueillies auprès des notaires. Le tableau 4.1 présente la moyenne et l'écart-type de l'ensemble des variables de ce mémoire. La médiane, le mode et les fréquences (des variables du modèle d'analyse) sont également des observations pertinentes à considérer lors des analyses des statistiques descriptives. Ces dernières sont présentées à l'annexe L.

4.2.1 Charge de travail

À la lumière des résultats, il est possible de conclure que les répondants.es ont une charge de travail modérément élevée, puisque la moyenne est de 3.53 sur une échelle de 5 points allant de « Jamais » à « Toujours ». La moyenne se situe donc entre le point neutre correspondant à « Parfois » et le point « Souvent ». Concernant l'écart-type, il se situe à .54, avec environ 70% des répondants.es qui rapportent avoir une charge de travail entre 3 et 4.06¹³ sur l'échelle en 5 points, soit entre « Parfois » et « Souvent ». Cette observation confirme à nouveau que les répondants.es sont nombreux à vivre un niveau de charge de travail modérément élevé. D'ailleurs, la table des fréquences nous

¹³ Ce pourcentage et ces valeurs ont été obtenus par l'addition et la soustraction de la moyenne et de l'écart-type ($3.53 + 0.54 = 3$; $3.53 - 0.54 = 4.06$). Les deux valeurs obtenues permettent ensuite de calculer, à l'aide de la table de fréquence, le pourcentage de données comprises entre celles-ci.

indique que seulement 20% des répondants.es rapportent avoir une charge de travail entre 2 et 3, c'est-à-dire à un niveau considéré comme étant faible et aucun de ceux-ci ne rapportent ne jamais vivent de situation étant caractérisée par une charge de travail élevée.

4.2.2 CTV

Les résultats permettent de constater que les répondants.es vivent un niveau de CTV peu élevé, avec une moyenne de 2.53 sur une échelle en 5 points allant de « Pas du tout » à « Totalement ». La moyenne se situe donc entre le point « Un peu » et « Moyennement ». De plus, le mode qui se situe autour de la valeur 2 (23% des répondants.es ont une moyenne de CTV autour de cette valeur) montre que les répondants.es vivent peu d'interférence entre leur travail et leur vie personnelle. L'écart-type de 1.05 signifie qu'environ 75% des répondants.es rapportent vivre un CTV se situant entre 1.48 et 3.58. À la suite de cette observation, il est possible de conclure que l'étendue de la distribution est élevée, il y a donc une grande variance à l'égard du niveau de CTV vécu par l'échantillon.

4.2.3 La préférence personnelle de segmentation

En ce qui concerne la préférence personnelle de segmentation, on observe que les répondants.es préfèrent que leur travail et leur vie personnelle soient segmentés, puisque la moyenne est de 4.35 sur une échelle en 5 points allant de « Totalelement en désaccord » à « Totalelement en accord ». La médiane révèle également que les individus ont un niveau de préférence personnelle de segmentation élevé, car 50% d'entre eux ont une moyenne supérieure à 4.5 sur cette variable. Bien que la moyenne soit située près du point « Plutôt en accord », le mode est de 5, ce qui démontre que la modalité de réponse la plus fréquemment répondue est « Totalelement en accord ». En ce qui concerne l'écart-type, il se situe à .65, ce qui signifie qu'environ 85% des répondants.es rapportent préférer que leur travail et leur vie personnelle soient segmentés (entre 3.7 et 5). La table des fréquences confirme que les répondants.es ont une préférence personnelle de segmentation élevée, puisque 82% ont indiqué une réponse se situant entre 4 et 5 et que seulement 5% ont répondu entre 2 et 3.

4.2.4 Les attentes de segmentation des collègues

Du côté des attentes de segmentation des collègues, le tableau 4.1 indique que les répondants.es perçoivent que leurs collègues s'attendent de façon modérément élevée à ce qu'ils segmentent la sphère du travail de la sphère personnelle, puisque la moyenne est de 3.52 sur une échelle en 5 points allant de « Totalelement en désaccord » à « Totalelement en accord ». On remarque donc que la moyenne se situe entre le point neutre correspondant à « Ni en accord ni en désaccord » et le point « Plutôt en accord ». Les modalités de réponses les plus fréquemment répondues permettent de faire le même

constat, puisque 60% des répondants.es ont une moyenne pour les attentes de segmentation des collègues se situant entre 3 et 4. L'écart-type de .81, signifie qu'environ 75% des répondants.es rapportent percevoir des attentes de segmentation de leurs collègues entre 2.71 et 4.33. En analysant la table des fréquences de cette variable, il est possible de conclure que la perception des répondants.es à l'égard des attentes de segmentation des collègues est plus faible que leur préférence personnelle de segmentation, puisque 33% d'entre eux ont inscrit une réponse entre 4 et 5.

4.2.5 Les attentes de segmentation de l'entourage

Les résultats montrent que les répondants.es perçoivent que leur entourage a des attentes élevées envers eux par rapport à la segmentation du travail et de la vie personnelle. En effet, on observe une moyenne de 4.06 sur une échelle en 5 points allant de « *Totalement en désaccord* » à « *Totalement en accord* ». La médiane révèle également un niveau de perception d'attentes de segmentation de l'entourage élevé, car 50% des répondants.es ont inscrit une réponse supérieure à 4. De plus, le mode de 5 nous indique que la modalité de réponse la plus fréquemment répondue est « *Totalement en accord* ». L'écart-type de .84, signifie qu'environ 83% des répondants.es rapportent percevoir des attentes de segmentation de l'entourage entre 3.22 et 4.9. L'analyse de la table des fréquences nous indique que 72% des répondants.es ont indiqué une réponse entre 4 et 5, ce qui démontre une fois de plus que les perceptions de ces derniers à l'égard des attentes de segmentation de l'entourage sont élevées.

En somme, les analyses des statistiques descriptives ont révélé que la perception des répondants.es par rapport à la charge de travail est modérément élevée, mais qu'elle est malgré tout supérieure au CTV qui lui est plutôt faible. Par ailleurs, on constate que la

préférence personnelle de segmentation et les attentes de segmentation de l'entourage sont les variables présentant les scores les plus élevés du modèle d'analyse, alors que les attentes de segmentation des collègues sont, en comparaison, légèrement inférieures.

4.3 Corrélations

Afin d'évaluer la force du lien qui unit les variables de l'étude, une analyse des corrélations¹⁴ est effectuée. Celles-ci sont présentées au tableau 4.1. Seules les corrélations entre la variable dépendante et les autres variables sont présentées.

Il est à noter que le niveau de scolarité n'est pas inclus dans les analyses puisque tous les répondants.es possèdent un diplôme universitaire. La variable représente donc une constante.

4.3.1 Corrélation entre la charge de travail et le CTV

En ce qui concerne la première hypothèse du modèle d'analyse, le tableau 4.1 démontre qu'il existe une corrélation positive et significative entre la charge de travail et le CTV ($r=.53$, $p<.01$). Donc plus la charge de travail est grande, plus le CTV est élevé. Bien que la corrélation ne soit pas utilisée pour vérifier les hypothèses, il est possible de

¹⁴ Le test de corrélation de Pearson est utilisé pour calculer les coefficients de corrélation (r). Cette mesure est recommandée lorsque les associations entre les variables sont linéaires (Daniel, 1999).

constater que le sens de cette corrélation concorde avec celui attendu dans l'hypothèse 1.

4.3.2 Corrélations entre le CTV et les variables de contrôle du modèle

Selon Becker (2005), il est nécessaire de vérifier l'effet des variables de contrôle sur les variables dépendantes afin d'inclure, dans les analyses de régression, celles qui sont corrélées avec cette dernière. Cette étape s'avère essentielle afin de s'assurer que l'effet de la variable indépendante sur la variable dépendante soit réellement dû à celle-ci et non à d'autres éléments du contexte. D'après cet auteur, seules les variables démontrant une corrélation significative avec les variables dépendantes du modèle doivent être incluses dans les analyses de régression. L'analyse du tableau 4.1 nous indique qu'il n'existe aucune corrélation significative entre les variables de contrôle et la variable dépendante du modèle d'analyse, soit le CTV. Par conséquent, les analyses de régressions subséquentes sont effectuées uniquement avec les variables incluses dans les hypothèses du modèle d'analyse.

4.4 Analyses de régression

Des analyses de régression sont réalisées afin de vérifier les différentes hypothèses du modèle d'analyse de l'étude. De manière plus précise, une analyse de régression linéaire simple est effectuée entre la charge de travail et le CTV, afin de vérifier l'hypothèse 1.

Des analyses de modération sont effectuées à l'aide de la version 3.4 de la macro PROCESS développée par Hayes (2020) afin de vérifier les hypothèses 2, 3 et 4. Cette extension au logiciel SPSS est programmée pour réaliser des analyses par rééchantillonnage (*bootstrapping*), ce qui permet d'effectuer des analyses de modérations et de médiations malgré un petit échantillon de répondants,es, comme celui de ce mémoire (N=77) (Hayes, 2020)¹⁵. Tel que recommandé par Preacher et Hayes (2008), un intervalle de confiance de 95% et 5000 nouveaux échantillons sont utilisés. Parmi les modèles d'analyse proposés par Hayes (2018), le modèle 1 qui permet de tester l'effet de modération entre une variable dépendante et une variable indépendante est sélectionné.

Les prochaines sous-sections présentent les résultats permettant de vérifier chaque hypothèse du modèle d'analyse. Pour l'hypothèse 1, le coefficient bêta standardisé est

¹⁵ Selon les directives Hayes (2018), il n'est pas nécessaire d'entrer des variables centrées dans la macro pour effectuer les analyses de modération.

rapporté, ainsi que son niveau de signification. Des coefficients bêta non-standardisés et leurs intervalles de confiance respectifs sont présentés pour les hypothèses 2, 3 et 4.

4.4.1 Vérification de l'hypothèse 1: la charge de travail exerce une influence positive sur le CTV

Tableau 4.2 Coefficients de régression pour l'effet de la charge de travail sur le CTV

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	-1.16	.68		-1.69	,11
	Charge de travail	1.04	.19	.53	5.44	,00

Note. Variable dépendante : CTV

L'analyse du tableau 4.2 démontre un coefficient de régression positif et significatif ($\beta = .53$, $p < .01$) entre la charge de travail et le CTV. Il est possible d'interpréter la pente de ces résultats en indiquant que lorsque la charge de travail augmente de 1 sur une échelle en 5 points, le CTV augmente de .28 (Bêta au carré : $.53^2$). Les résultats démontrent que la charge de travail exerce bel et bien une influence positive sur le CTV. Par conséquent, l'hypothèse 1 est soutenue.

4.4.2 Vérification de l'hypothèse 2: La préférence personnelle de segmentation agit comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce; qu'une préférence personnelle de gestion des frontières qui tend vers la segmentation diminue la relation positive entre la charge de travail et le CTV

Tableau 4.3 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et la préférence personnelle de segmentation¹⁶

Modèle		Coefficients non standardisés		t	p	LLCI	ULCI
		B	Erreur standard				
1	(Constante)	2.78	4.36	.64	.53	-5.91	11.47
	Charge de travail	.25	1.31	.19	.85	-2.36	2.86
	Préférence personnelle de segmentation	-.97	.99	-.99	.33	-2.94	1.00
	Charge de travail X Préférence personnelle de segmentation	.20	.29	.68	.50	-.39	.78

Note . Variable dépendante :CTV

Tel que le démontrent les résultats du tableau 4.3, l'interaction entre la charge de travail et la préférence personnelle de segmentation n'exerce pas d'effet significatif sur le

¹⁶ La matrice des résultats des analyses de modération selon la macro de Hayes (2020) indique uniquement le coefficient non standardisé et ne présente pas directement le niveau de signification du test. Il est donc nécessaire de l'interpréter à l'aide de l'intervalle de confiance fourni pour chaque coefficient. Si l'intervalle exclut le 0, l'effet doit être interprété comme étant significatif. Toutefois, si le 0 est inclus, l'effet est non significatif, puisque l'intervalle inclut la possibilité que l'effet soit nul.

CTV ($\beta = .20$, IC = [-.39 ; .78]). Par conséquent, l'hypothèse 2 n'est pas soutenue. Par ailleurs, il est intéressant de noter que l'effet significatif de la charge de travail sur le CTV disparaît lorsque la préférence de segmentation est introduite dans les analyses.

4.4.3 Vérification de l'hypothèse 3: Les attentes de segmentation des collègues agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce que; les attentes des collègues qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV

Tableau 4.4 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation des collègues

Modèle		Coefficients non standardisés		t	p	LLCI	ULCI
		B	Erreur standard				
1	(Constante)	-.20	2.78	-.07	.94	-5.75	5.34
	Charge de travail	1,02	.74	1.38	.17	-.45	2.50
	Attentes de segmentation des collègues	-.16	.76	-.22	.83	-1.67	1.34
	Charge de travail X Attentes de segmentation des collègues	-.03	.20	-.13	.90	-.43	.38

Note. Variable dépendante : CTV

Les résultats du tableau 4.4 indiquent que l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation des collègues n'a pas d'effet significatif sur le CTV ($\beta = -.03$,

IC = [-.43 ; .38]). L'hypothèse 3 n'est donc pas soutenue. L'analyse du tableau 4.4 démontre également que l'introduction des attentes de segmentation des collègues au modèle d'analyse élimine l'effet significatif de la charge de travail sur le CTV.

4.4.4 Vérification de l'hypothèse 4: Les attentes de segmentation de l'entourage agissent comme variable modératrice de la relation entre la charge de travail et le CTV, de façon à ce que; les attentes de l'entourage qui tendent vers la segmentation diminuent la relation positive entre la charge de travail et le CTV

Tableau 4.5 Coefficients de régression pour l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation de l'entourage

Modèle		Coefficients non standardisés		t	p	LLCI	ULCI
		B	Erreur standard				
1	(Constante)	-.42	3.11	-.14	.89	-6.61	5.77
	Charge de travail	.99	.89	1.11	.27	-.79	2.76
	Attentes de segmentation de l'entourage	-.21	.73	-.28	.78	-1.65	1.24
	Charge de travail X Attentes de segmentation de l'entourage	.02	.21	.10	.92	-.39	.43

Note. Variable dépendante : CTV

Tel que le démontrent les résultats du tableau 4.5, l'interaction entre la charge de travail et les attentes de segmentation de l'entourage n'exerce pas d'effet significatif sur le

CTV ($\beta = -.02$, IC = $[-.39 ; .43]$). Par conséquent, l'hypothèse 4 n'est pas soutenue. Tout comme pour les hypothèses 2 et 3, le tableau 4.5 indique que l'introduction des attentes de segmentation de l'entourage au modèle d'analyse supprime le lien significatif de la charge de travail sur le CTV.

4.4.5 Sommaire des résultats

La figure 4.1 résume l'ensemble des résultats obtenus en lien avec le modèle d'analyse. Les analyses de régression démontrent que seule l'hypothèse 1 est soutenue. La charge de travail exerce, tel qu'anticipé, une influence positive sur le CTV. Cependant, contrairement à ce qui a été postulé, cette relation n'est pas modérée par la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et/ou les attentes de segmentation de l'entourage.

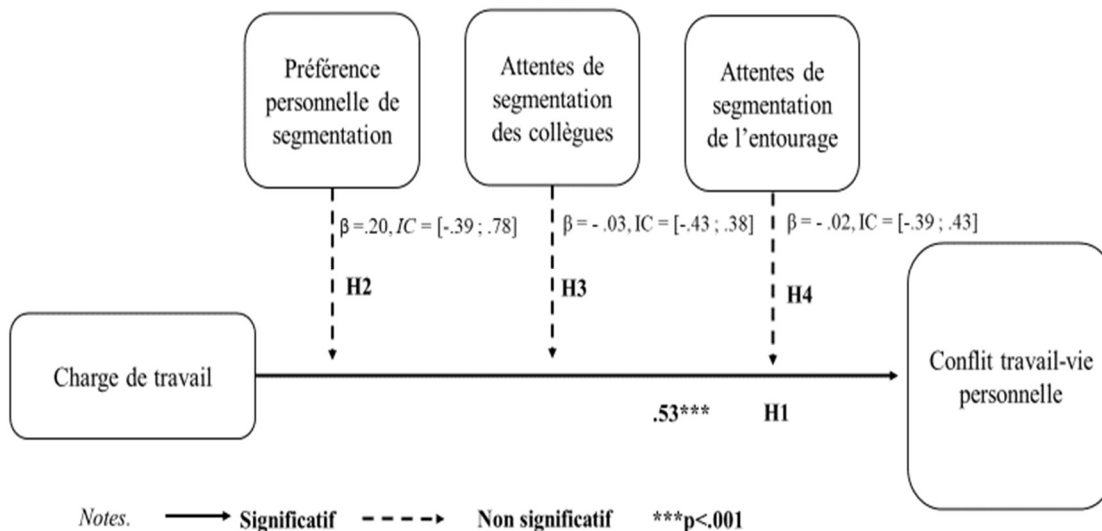


Figure 4.1 Modèle d'analyse et résultats

Le prochain chapitre explore plus en détail ces résultats en discutant des différentes contributions que ceux-ci impliquent. Des pistes d'explication sont également abordées afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles les hypothèses 2,3 et 4 ne sont pas soutenues. Ces dernières mènent notamment à la présentation d'analyses complémentaires qui positionnent différemment les variables du modèle d'analyse.

CHAPITRE V

DISCUSSION

Le présent chapitre est consacré à la discussion à l'égard de la charge de travail, du CTV, des préférences personnelles de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage. Plus précisément, les contributions théoriques et pratiques pour l'ensemble des hypothèses sont discutées. Des contributions pratiques utiles pour les organisations, les ordres professionnels et les travailleurs.euses sont ensuite abordées. Le chapitre se conclut par la présentation des limites de la présente étude et par des pistes pertinentes de recherches futures.

5.1 Contributions théoriques

5.1.1 La relation entre la charge de travail et le CTV

La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) semble bien expliquer le lien qui unit la charge de travail et le CTV. En effet, elle permet de comprendre que la charge de travail représente une menace aux ressources de l'individu. Selon cette théorie, les individus ont comme objectif de protéger, retenir et de construire des ressources afin de diminuer le stress (Hobfoll, 1989). Par conséquent, lorsque la charge

de travail en tant que demande menace ou occasionne une perte de ressources dans la sphère du travail, l'individu aura comme réaction comportementale d'aller puiser dans les ressources disponibles dans d'autres sphères. La diminution des ressources dans les autres sphères de sa vie (ses ressources personnelles) occasionne un conflit entre le travail et la vie personnelle. Les résultats présentés dans le précédent chapitre soutiennent que plus les notaires perçoivent leur charge de travail comme étant élevée, plus ils vivent un CTV qui est grand. Ces résultats vont dans le sens de la littérature relative à la conciliation travail-famille, qui elle semble confirmer la relation positive entre la charge de travail et le conflit-travail-famille (Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Goh *et al.*, 2015; Ilies *et al.*, 2007; Michel *et al.*, 2011). Ces résultats vont également dans le sens de recherches sur le CTV, moins nombreuses toutefois, qui ont montré un lien entre les demandes du travail et le CTV (par exemple : Brauchli *et al.*, 2014; Dijkers *et al.*, 2007; Falco, 2013; Taris *et al.*, 2006).

Même si la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille a déjà été bien mise en évidence dans la littérature, la relation entre la charge de travail et le CTV l'est moins. Ainsi l'étude de cette relation représente un apport important, puisqu'elle démontre que la charge de travail engendre un conflit entre le travail et d'autres activités, tâches, obligations que celles liées à la vie familiale (ex. les études, le partenaire de vie, la vie sociale, l'entretien de la demeure, le soin de sa propre personne et le bénévolat). La charge de travail a donc le pouvoir d'engendrer un conflit de rôle même chez les individus n'ayant pas d'enfant. Par ailleurs, la présente recherche apporte une contribution spécifique à la réalité des notaires au Québec. Il s'agit d'une profession où les conditions de travail (horaire de travail adapté aux besoins des clients, complexité légale et charge émotionnelle des dossiers, fluctuation de la charge de travail durant l'année, etc.) peuvent occasionner une charge de travail importante et cette étude témoigne des effets négatifs y étant associés. Tel qu'attendu,

cette étude a permis de démontrer empiriquement que la charge de travail représente une menace pour les ressources de l'individu pouvant avoir un impact négatif sur l'harmonisation des sphères du travail et de la vie personnelle.

5.1.2 Le rôle de la préférence personnelle de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage dans la relation entre la charge de travail et le CTV

La théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) a été mobilisée afin de comprendre le rôle modérateur de la préférence personnelle de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage dans la relation entre la charge de travail et le CTV. Selon cette théorie les individus varient dans leur préférence à l'égard de la segmentation et de l'intégration des rôles et tentent d'adopter un style de gestion des frontières reflétant ces dernières (Ashforth *et al.*, 2000). Ainsi, lorsqu'un individu préfère que son travail et sa vie personnelle soient séparés, il tentera de maintenir des frontières permettant de tenir à l'écart ces deux sphères. Par conséquent, lorsqu'il expérimente une charge de travail élevée, sa préférence de segmentation à l'égard des frontières ne l'encouragera pas à aller puiser dans les ressources de sa vie personnelle pour pallier la menace ou à la perte réelle de ressources dans son travail. Ashforth *et al.* (2000) mentionnent que les facteurs contextuels ont également un impact majeur dans la dynamique de transition entre les rôles. De ce fait, un contexte social qui est caractérisé par une forte pression en lien avec les comportements à adopter influence les individus dans la création, le maintien et les transitions entre les frontières (Adkins et Premeaux, 2014; Ashforth *et al.*, 2000; Park *et al.*, 2011). Selon cette théorie, il est donc plausible de croire que les attentes de segmentation des collègues et de l'entourage aient un impact sur le choix de l'individu

de laisser ou non sa charge de travail influencer le transfert des ressources de sa vie personnelle vers son travail. La préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage auraient donc pour effet de protéger les individus contre le transfert des ressources de leur vie personnelle vers la sphère du travail lorsqu'ils expérimentent une charge de travail élevée. Par conséquent, il était attendu qu'un individu qui préfère la segmentation des rôles, qui perçoit que ses collègues et son entourage s'attendent que son travail et sa vie personnelle soient séparés expérimente un CTV plus faible puisque ces variables l'encouragent à ne pas laisser sa charge de travail influencer le transfert des ressources de la vie personnelle vers son emploi pour combler la perte de ressources. Des études empiriques permettaient de soutenir ce raisonnement pour les hypothèses 2 (Gu et Wang, 2019; Liu *et al.*, 2013; Molino *et al.*, 2015; Xin *et al.*, 2018), 3 (Adkins et Premeaux, 2014; Park *et al.*, 2011) et 4 (Adkins et Premeaux, 2014). Toutefois, les résultats obtenus et présentés au chapitre IV ne permettent pas de conclure que la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation de collègues et les attentes de segmentation de l'entourage diminuent l'impact de la charge de travail sur le CTV chez les notaires.

Ainsi, ces résultats apportent une contribution théorique en mettant en lumière que ces variables ne semblent pas avoir d'impact sur la relation entre la charge de travail et le CTV et portent à réfléchir sur leurs rôles. À cet effet, quelques pistes de réflexion sont émises afin d'expliquer les résultats obtenus.

Une première piste expliquant les résultats non significatifs obtenus peut être liée au devis de recherche. En effet, il est possible que le devis de type corrélationnel ne permette pas de capter les processus décrits par Ashforth *et al.* (2000) selon lesquels

l'individu maintient des frontières entre ses rôles selon sa préférence à l'égard des frontières et selon le contexte social dans lequel il évolue. En mesurant la charge de travail, la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues, les attentes de segmentation de l'entourage et le CTV au même moment, nous n'avons accès qu'à un portrait figé de la situation. Ce faisant, on ne peut pas capter la séquence s'opérant lorsqu'il y a une demande issue du travail. Afin de capter toutes les étapes successives de ce processus, un devis longitudinal (étude de type « agenda ») serait nécessaire. D'ailleurs, ce type de devis est souvent utilisé pour étudier le conflit travail-famille et le CTV, puisque ce dernier permet de capter l'effet des stresseurs à travers le temps (par exemple : Britt et Dawson, 2005; Dikkers *et al.*, 2007)

Une seconde piste d'explication possible au fait que la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et celles de l'entourage ne soient pas ressorties comme des modérateurs de la relation entre la charge de travail et le CTV concerne le mécanisme par lequel ces variables agissent sur le CTV. Comme décrit plus tôt, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) met de l'avant l'idée selon laquelle les travailleurs.euses qui préfèrent la segmentation des rôles vont tenter de créer et de maintenir des frontières leur permettant de tenir à l'écart leur travail et leur vie personnelle. Toutefois, un retour vers la théorie d'Hobfoll (1989) permet d'apporter un éclairage supplémentaire par rapport à l'une des stratégies de maintien des frontières que pourrait privilégier une personne si elle préfère la segmentation. Tel que mentionné dans le deuxième chapitre, la théorie d'Hobfoll (1989) stipule que les individus qui ne sont pas en mesure d'acquérir des ressources supplémentaires vont prévenir la perte de ressources en tentant de protéger leurs ressources personnelles. Il est donc possible de penser que les individus ayant une préférence pour la segmentation des rôles soient tellement rebutés par l'idée de piger dans les ressources personnelles pour accomplir leur travail, qu'ils préviennent cette situation en évitant celles qui

pourraient menacer leurs ressources au travail. Dès lors, leur niveau de charge de travail est perçu comme étant moins grand et il n'y a pas le besoin de transférer les ressources de la vie personnelle vers le travail. Ces personnes utiliseraient donc cette stratégie pour maintenir des frontières étanches leur permettant de tenir à l'écart les deux sphères. Par conséquent, plutôt que d'influencer la relation entre la charge de travail et le CTV, la préférence personnelle de segmentation influencerait indirectement le CTV en diminuant la perception de la charge de travail. L'étude de Foucreault *et al.* (2018) permet d'appuyer cette piste en démontrant que la préférence personnelle de segmentation est associée à une réduction de l'épuisement émotionnel des travailleurs.euses puisqu'elle favorise le détachement psychologique du travail (Foucreault *et al.*, 2018). Ces résultats permettent donc de penser que les individus préférant la segmentation se détachent du travail et voient donc leur perception de la charge de travail diminuée.

En ce qui concerne les attentes de segmentation des collègues, les résultats obtenus ont encouragé un retour vers la littérature afin de comprendre pourquoi l'effet modérateur de cette variable sur la relation entre la charge de travail et le CTV n'a pas été soutenu. Ces lectures ont permis d'en apprendre davantage sur la nature et l'influence des attentes de segmentation des collègues. Selon Thompson *et al.* (1999), la culture de conciliation travail-famille est un aspect important de la culture organisationnelle qui influence les attitudes des travailleurs.euses par rapport à leur travail. La culture de conciliation travail-famille réfère « aux hypothèses, croyances et valeurs partagées concernant la mesure dans laquelle une organisation soutient et valorise la conciliation du travail et de la vie familiale des travailleurs.euses » (Thompson *et al.*, 1999,p.394)

¹⁷. À la lumière de cette définition, les attentes de segmentation des collègues peuvent être perçues comme un élément de la culture de conciliation travail-vie personnelle puisque ces dernières font référence aux croyances des individus par rapport aux attentes de leurs collègues en lien avec la séparation du travail et de la vie personnelle. Par conséquent, il est plausible de penser que les attentes de segmentation des collègues en tant qu'élément de la culture travail-vie personnelle indiquent aux travailleurs.euses l'importance accordée à la sphère du travail dans l'organisation et par le fait même, la quantité de travail qu'il est nécessaire de faire pour adéquatement remplir son rôle. Les attentes de segmentation des collègues incarneraient donc les normes de l'organisation et influenceraient la perception même de la charge de travail de l'individu. Suivant cette logique, plutôt que d'agir en tant que modérateur de la relation entre la charge de travail et le CTV, les attentes de segmentation des collègues influenceraient négativement le CTV via une diminution de la charge de travail.

Outre leurs collègues de travail, les travailleurs.euses côtoient dans leur vie personnelle les membres de leur famille et leurs amis. Ceux-ci ont également des croyances et défendent des valeurs en ce concerne la conciliation du travail et de la vie personnelle. Plutôt que d'incarner les normes de l'organisation, les amis et les membres de la famille du travailleur évoquent les croyances et les valeurs qui règnent dans l'entourage. Il est possible de penser que les attentes de segmentation de l'entourage en tant qu'éléments

¹⁷« [...] *the shared assumptions, beliefs, and values regarding the extent to which an organization supports and values the integration of employees' work and family lives.* » (Thompson et al., 1999, p.394) [Traduction libre]

représentant les normes sociales puissent aussi influencer la perception de la charge de travail en indiquant à l'individu l'importance à accorder à son rôle de travailleur.euse.

L'étude de Thompson *et al.* (1999) appuie l'idée selon laquelle la culture organisationnelle affecte les attitudes des individus par rapport à leur travail. En effet, les résultats de leur recherche démontrent qu'une culture organisationnelle qui supporte la conciliation travail-famille influence positivement l'engagement affectif des travailleurs.euses envers l'organisation et l'apparition du conflit travail-famille, mais négativement l'intention de quitter des travailleurs.euses (Thompson *et al.*, 1999). Ces conclusions permettent de penser que la culture de conciliation travail-vie personnelle peut influencer d'autres attitudes par rapport au travail, tel que l'évaluation de la charge de travail. Ainsi, les attentes de segmentation des collègues en tant qu'éléments de la culture de conciliation travail-vie personnelle au travail et les attentes de segmentation de l'entourage en tant qu'élément représentant les normes sociales pourraient influencer la perception de la charge de travail.

Compte tenu des résultats non significatifs obtenus et de l'état des connaissances actuelles, des analyses complémentaires positionnant la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage, comme déterminant du CTV via la charge de travail, plutôt que comme modérateur de la relation entre ces deux variables, ont été réalisées. Tout comme pour les analyses initiales, la macro PROCESS 3.4 de Hayes (2020) a été utilisée. Le modèle 4, qui vérifie l'effet de médiation entre une variable indépendante et une variable dépendante a été sélectionné pour effectuer les analyses complémentaires. Un intervalle de confiance de 95% et 5000 nouveaux échantillons, tel que recommandé par

Preacher et Hayes (2008) ont été sélectionnés. Les résultats de ces analyses sont présentés dans les prochains paragraphes. Ceux-ci font ensuite l'objet d'une discussion.

5.1.2.1 L'effet de la préférence personnelle de segmentation sur le CTV via la charge de travail

Les résultats des analyses, présentés à la figure 5.1, démontrent que la préférence de segmentation n'a pas d'effet indirect significatif sur le CTV ($\beta = .21$, IC = [.00; .44]). De plus, ces derniers indiquent que la préférence personnelle de segmentation n'exerce aucun effet significatif sur la charge de travail ($\beta = .18$, IC = [-.0014 ; .37]) et sur le CTV ($\beta = -.31$, IC = [-.63 ; .01]). Cependant, ces analyses confirment à nouveau la relation positive et significative entre la charge de travail et le CTV ($\beta = 1.12$, IC = [.741.51]).

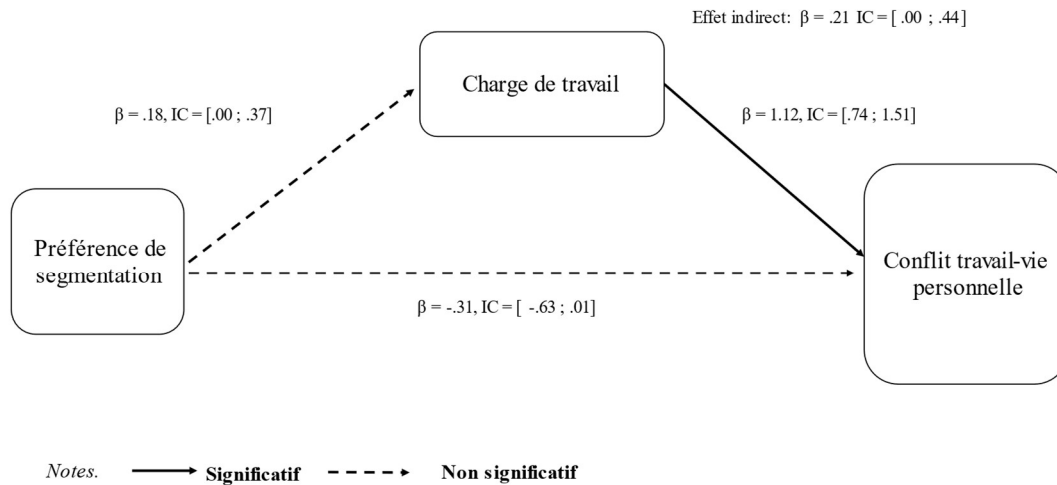


Figure 5.1 Effet de la préférence personnelle de segmentation sur le CTV via la charge de travail

5.1.2.2 L'effet des attentes de segmentation des collègues sur le CTV via la charge de travail

Les résultats de la figure 5.2 issus des analyses complémentaires confirment que la charge de travail a un effet médiateur significatif dans la relation entre les attentes de segmentation des collègues et le CTV ($\beta = -.17$, IC = [-.30 ; -.02]). Ainsi, lorsque les attentes de segmentation des collègues augmentent, le CTV diminue en raison d'une diminution de la charge de travail. De plus, une médiation totale a lieu au sein de cette relation, puisque les attentes de segmentation des collègues n'ont pas d'effet direct significatif sur le CTV ($\beta = -.26$, IC = [-.52 ; -.0004]). Par ailleurs, on observe une

relation négative et significative entre les attentes de segmentation des collègues et la charge de travail ($\beta = -.18$, IC = $[-.33 ; -.03]$), ainsi qu'une relation positive et significative entre la charge de travail et le CTV ($\beta = .93$, IC = $[.55 ; 1.32]$).

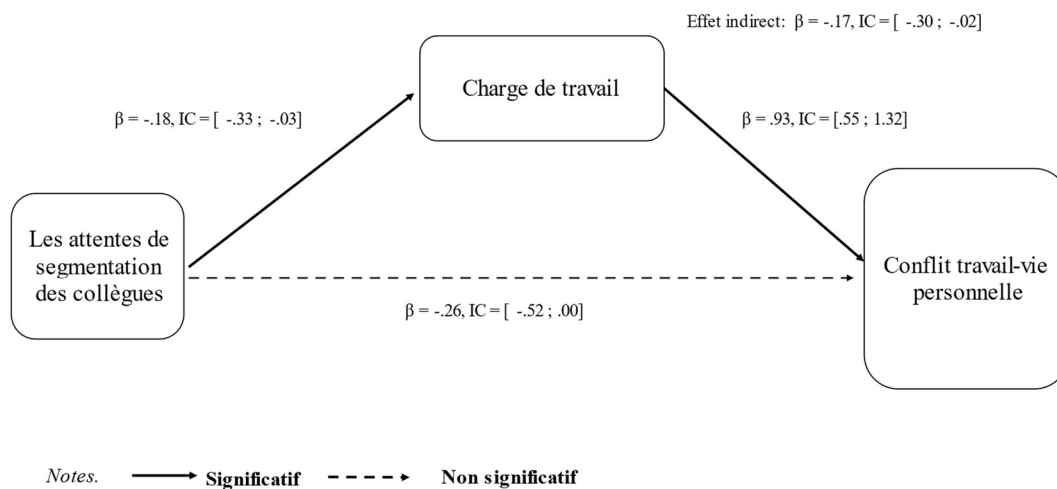


Figure 5.2 Effet des attentes de segmentation des collègues sur le CTV via la charge de travail

5.1.2.3 L'effet des attentes de segmentation de l'entourage sur le CTV via la charge de travail

En ce qui concerne l'effet indirect des attentes de segmentation de l'entourage sur le CTV, les résultats présentés à la figure 5.3 indiquent qu'elles n'exercent pas d'effet significatif sur ce dernier ($\beta = .10$, IC = $[-.08 ; .29]$). Les attentes de segmentation de l'entourage n'ont également pas d'effet significatif sur la charge de travail ($\beta = .09$, IC

= [-.05 ; .24]) et sur le CTV ($\beta = -.14$, IC = [-.38 ; .11]). Finalement, les résultats de cette analyse démontrent à nouveau que la charge de travail a un effet positif sur le CTV ($\beta = 1,07$, IC = [.69; 1.45]).

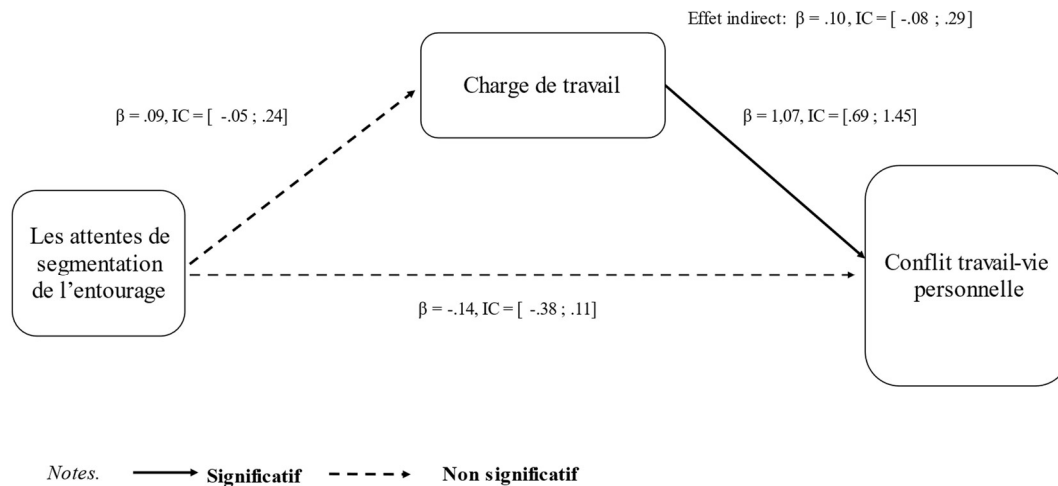


Figure 5.3 Effet des attentes de segmentation de l'entourage sur le CTV via la charge de travail

5.1.2.4 Discussion des résultats des analyses complémentaires

Comme présenté dans les derniers paragraphes, les résultats des analyses complémentaires indiquent que seules les attentes de segmentation des collègues influencent le CTV via la charge de travail. Ces résultats contribuent à mettre en lumière l'importance des attentes véhiculées par les collègues en lien avec la gestion des frontières au sein de l'organisation pour prévenir le CTV. De plus, ces analyses

permettent de préciser le rôle que joue cet élément de la culture organisationnelle et le mécanisme par lequel il agit. Plutôt que d'intervenir lorsque la charge de travail a épuisé ou menace d'épuiser les ressources de la sphère du travail en décourageant le transfert des ressources de la vie personnelle comme il avait été préalablement postulé dans l'hypothèse 3, les attentes de segmentation des collègues agissent plus tôt dans le processus en modifiant la perception de l'individu par rapport à l'ampleur du travail qu'il réalise dans son rôle de travailleur.euse. Ce résultat précis constitue une avancée pour les connaissances scientifiques actuelles puisque, comme mentionné précédemment, aucune étude ne s'est intéressée à la fonction des attentes de segmentation des collègues par rapport à la charge de travail et au CTV.

Par ailleurs, les résultats des analyses complémentaires permettent de constater à quel point les collègues sont une source d'influence importante pour les individus au travail. Malgré le fait que ces derniers aient des préférences et que leur entourage leur transmet des attentes, celles-ci n'arrivent pas à ébranler la perception des travailleurs.euses par rapport au travail à réaliser comme le font les attentes transmises par les collègues. Les préférences de l'individu ne semblent pas parvenir à les protéger des conséquences sur le CTV qu'une évaluation élevée de la charge de travail va entraîner. De plus, ces résultats viennent démontrer que la source des attentes est déterminante; la culture de conciliation travail-vie personnelle régnant au travail semble avoir préséance sur les normes sociales transmises par l'entourage lorsqu'il s'agit de la perception du travailleur.euse par rapport à l'ampleur de travail qu'il a à réaliser. Ces différents constats témoignent de l'importance à accorder de manière générale à la culture de conciliation travail-vie personnelle au sein des organisations et de manière plus précise aux aspects portant sur la gestion des frontières entre les rôles.

En somme, la dernière section a permis de mettre en lumière plusieurs contributions théoriques différentes en lien avec les résultats de cette étude. Ces derniers ont démontré que la charge de travail représente une menace pour les ressources des professionnels comme les notaires provoquant ainsi une interférence entre le travail et les activités, tâches et obligations de la vie personnelle tout entière. Les différentes analyses de modération effectuées ont permis de comprendre que ni la préférence personnelle de segmentation ni les attentes de segmentation des collègues et de l'entourage ne permettent de protéger les individus des effets d'une augmentation de la charge de travail sur le CTV. Toutefois, la réalisation d'analyses complémentaires a apporté un éclairage différent sur le rôle des attentes de segmentation des collègues en mettant lumière son influence sur l'évaluation que font les notaires de leur charge de travail et, par le fait même, le mécanisme par lequel celles-ci ont un impact sur le CTV.

5.2 Contributions pratiques

5.2.1 L'effet néfaste de la charge de travail sur le CTV

En plus des contributions théoriques mentionnées dans la section précédente, la présente étude offre des contributions pratiques intéressantes pour les individus. Dans un premier temps, cette étude démontre l'importance pour les employeurs de mettre en place des mesures pour réduire la charge de travail des travailleurs.euses, car cette charge produit un effet nuisible sur l'interface travail-vie personnelle en créant un conflit entre les deux sphères. Il est donc crucial pour les organisations de se préoccuper de la réduction de la charge de travail de ces derniers. Du point de vue de la pratique professionnelle des notaires, cette étude démontre que ceux-ci ressentent une charge de travail élevée en raison de la nature de leur travail. En ce qui concerne la charge de

travail en termes de quantité, celle-ci peut parfois être difficile à anticiper étant donné qu'elle fluctue en fonction des demandes des clients.es. En effet, la mission principale d'un notaire est d'accompagner les clients.es dans les différents moments de leur vie, tels que le mariage, l'achat d'une propriété, le démarrage d'une entreprise, les décès, etc. Ces différents événements peuvent parfois être imprévisibles pour les clients.es qui ont besoin des services des notaires. Par conséquent, les notaires peuvent être amenés à travailler le soir et la fin de semaine. Ces conditions de travail, déjà bien présentes au moment d'effectuer la collecte des données, le sont encore davantage dans le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19. En effet, le processus associé aux actes notariés en ligne¹⁸ peut s'avérer plus long et complexe, puisque les clients.es ne sont pas tous égaux dans leurs connaissances de l'informatique (Dubé, 2020). Cette nouvelle façon de travailler peut donc contribuer au travail des notaires en dehors des heures régulières. De plus, la charge de travail des notaires a augmenté substantiellement en raison de la hausse des demandes de nouveaux testaments et de révisions de testaments, de l'explosion des séparations, ainsi du report des transactions immobilières qu'a engendré la pandémie de la COVID-19 (Dubé, 2020). Outre les défis et les nouvelles conditions de travail associées à cette situation particulière, la variation de la complexité légale des dossiers et la répartition inéquitable du travail au cours d'une année, sont des facteurs qui contribuent à la variation de la charge de travail de leur charge de travail (Larose, 2017). Par exemple, les notaires qui sont plus axés vers le droit immobilier sont davantage occupés de mars à juillet (Larose, 2017). Malgré toutes ces conditions, il serait probablement possible d'aménager le travail des notaires afin d'alléger la charge de travail, notamment en allouant plus de ressources, telles que

¹⁸ Les notaires sont autorisés depuis le 1er avril à signer un acte notarié à distance (Chambre des notaires du Québec, 2020a).

l'ajout de techniciens juridiques. Cette mesure pourrait s'avérer utile lors des périodes étant identifiées par l'organisation comme étant plus achalandées. Par ailleurs, certains notaires peuvent ressentir une pression de la part de la clientèle les amenant à accepter un trop grand nombre de demandes. C'est pourquoi il est important sensibiliser non seulement les organisations en regard de la quantité de travail exigée (exemple: nombres de clients.es ou de demandes à traiter), mais également les notaires afin que ces derniers se sentent confortables d'imposer leurs limites.

La sensibilisation des entreprises et des notaires est également primordiale pour éviter les conséquences organisationnelles et individuelles liées au CTV (absentéisme, engagement organisationnel, satisfaction, intention de quitter, stress, épuisement émotionnel, etc.). Une récente compilation des statistiques de demandes de services présentées au *programme d'aide aux notaires* (service de consultations permettant d'aider les notaires à résoudre des problèmes d'ordre personnel et professionnel) démontre d'ailleurs que les notaires ne sont pas l'abri de ce type de problématique, puisque 18% des services requis sont reliés au travail et que ces dernières sont majoritairement causées par le stress professionnel (Chambre des notaires du Québec, 2018).

5.2.2 L'effet bénéfique des attentes de segmentation des collègues sur la charge de travail

En ce qui concerne les attentes de segmentation des frontières, les résultats des analyses complémentaires de la présente recherche contribuent à mettre en lumière l'importance de la culture de conciliation travail-vie personnelle dans les organisations. En effet, lorsqu'une personne perçoit que ses collègues s'attendent d'elles qu'elle sépare leur

travail de leur vie personnelle, elle évalue leur charge de travail comme étant moins grande. Cette évaluation de la charge de travail entraîne une diminution du CTV, puisque l'individu ne perçoit pas que les ressources de son travail sont menacées et par conséquent, ne sent pas le besoin d'aller puiser dans les ressources de sa vie personnelle. Il est primordial pour les organisations de savoir que la culture organisationnelle qui est véhiculée dans l'entreprise via les attentes des collègues concernant la segmentation des rôles influence la perception de la charge de travail. Cet effet est d'autant plus intéressant pour les organisations soucieuses du bien-être de leurs travailleurs.euses et qui n'ont pas ou que très peu d'emprise sur la quantité de travail. La création d'une culture de conciliation travail-vie personnelle axée sur la segmentation du travail et de la vie personnelle est une piste de solution prometteuse pour aider les travailleurs.euses à conserver un équilibre travail-vie personnelle. Ce constat s'avère tout à fait pertinent pour les notaires dont les horaires et l'achalandage dépendent des besoins des clients.es.

De manière plus concrète, les organisations et les ordres professionnels peuvent sensibiliser les travailleurs.euses par rapport aux effets néfastes que peut engendrer l'intégration du travail (par exemple: répondre aux courriels le soir, finir des tâches après avoir quitté le bureau, prendre des appels durant les journées de congé) dans la vie personnelle. Pour ce faire, les entreprises peuvent organiser des rencontres ou des séminaires, et partager de l'information sur le sujet sous forme de petites capsules. Par ailleurs, des formations où l'on enseigne aux travailleurs.euses et aux superviseurs à ériger des frontières claires entre le travail et la vie personnelle pourraient servir à créer une vision uniforme au sein de l'organisation par rapport à la place accordée au travail. La révision des attentes de l'organisation par rapport à la façon de réaliser le travail est également importante si on désire que les travailleurs.euses aient des attentes réalistes envers leurs collègues. Ces pistes de solutions sont aussi pertinentes pour les

travailleurs.euses en télétravail, puisque ces derniers ont davantage la possibilité d'intégrer leur travail à leur vie personnelle. De leur côté, les ordres professionnels peuvent sensibiliser leurs membres en partageant de l'information et des statistiques sur le CTV et les conséquences qui y sont reliées (stress, épuisement professionnel, satisfaction, etc.) dans leurs infolettres. L'organisation d'activités dédiées lors des congrès et la création de formations en ligne sont également des pistes d'actions prometteuses pour sensibiliser les membres aux effets nuisibles que peut avoir l'intégration trop poussée du travail dans la vie personnelle.

Toutefois, il est important de préciser que certains notaires travaillent parfois dans de très petites équipes de travail. Par conséquent, dans ce contexte il peut s'avérer impossible de miser sur les attentes transmises par les collègues pour prévenir une augmentation de la charge de travail et du CTV. Il est donc important, autant pour les organisations embauchant un très petit nombre de travailleurs.euses que pour les plus grandes, de miser sur d'autres éléments pour améliorer la conciliation travail-vie personnelle. Tel que mentionné dans la sous-section précédente, l'aménagement du travail, l'allocation de ressources supplémentaires et les attentes relatives à la quantité de travail ne doivent pas être négligés pour diminuer la charge de travail.

5.3 Limites de l'étude

La présente étude comporte diverses limites à prendre en considération. Tout d'abord, le devis de recherche sélectionné comporte certains désavantages. À la lumière des résultats obtenus pour les analyses de modération et concernant le modèle théorique utilisé (Ashforth *et al.* 2000), un devis de type corrélational ne permet pas de capter le processus selon lequel par Ashforth *et al.* (2000) selon lequel les individus

maintiennent des frontières entre les rôles selon leur préférence et selon le contexte social dans lequel il évolue. L'utilisation d'un devis de type longitudinal qui se déroule sur une plus longue période de temps, aurait pu permettre de capter ce processus et ainsi démontrer que la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage permettent de réduire la charge de travail sur le CTV. Il est aussi important de souligner que le devis de type corrélationnel ne permet pas de conclure s'il y a un effet de causalité entre les variables. De plus, des variables exogènes peuvent être responsables des fluctuations de la variable dépendante, soit le CTV. Afin de réduire les effets indésirables de cette limite, des analyses de corrélations entre des variables de contrôle ayant l'objet de plusieurs recherches sur l'interface travail-famille et le CTV ont été réalisées. Cependant, puisqu'aucune corrélation significative n'a été trouvée entre ces variables et le CTV, ces dernières n'ont pas été incluses dans la présente étude. Une lacune supplémentaire concerne la suppression par erreur dans le questionnaire de la question sur le genre des participants.es. En n'ayant aucune information sur le genre, il est impossible de savoir si cette variable est responsable de la fluctuation du CTV et d'établir un portrait complet de l'échantillon de cette étude. Il n'est pas exclu que le CTV soit plus élevé pour les femmes que les hommes (Eby *et al.* 2005).

La méthode d'échantillonnage utilisée présente également des limites. La technique d'échantillonnage par choix raisonné et l'échantillonnage de volontaire engendrent des biais de sélection qui limitent la représentativité de l'échantillon par rapport à la population et ne permettent donc pas de généraliser les résultats de l'étude à d'autres emplois. Par ailleurs, il est impossible de déterminer si l'échantillon est représentatif de la population, puisque nous ne savons pas de quelle façon auraient répondu les notaires n'ayant pas complété le questionnaire et que l'évaluation de celle-ci a été

limitée par l'accès restreint aux statistiques portant sur les notaires membres de la Chambre des notaires du Québec.

Ensuite, une limite est également à relever concernant les variables incluses dans le modèle d'analyse. Cette étude s'est intéressée à la préférence personnelle de segmentation, aux attentes de segmentation des collègues et aux attentes de segmentation de l'entourage. Cependant, ces trois sources ne sont pas les seules pouvant influencer l'individu. Il aurait été pertinent d'inclure les superviseurs afin d'avoir un portrait plus global des attentes de segmentation relatives au travail. Bien que l'omission de cette variable fût volontaire, puisque les notaires sont nombreux à ne pas avoir de superviseur, il se pourrait que ces derniers jouent un rôle important dans la dynamique entre la charge de travail et le CTV. Il faut aussi relever que les attentes de segmentation de l'entourage peuvent être considérées comme une variable faisant référence à un grand nombre de personnes. En effet, le questionnaire spécifiait que l'entourage fait référence aux parents et aux amis. Or, il est possible qu'un.e participant.e perçoive que sa famille s'attende de lui qu'il segmente les frontières entre son travail et sa vie personnelle et le contraire de la part de ses amis. Afin de distinguer les différentes sources d'attentes dans l'entourage, il serait pertinent de mesurer les attentes de segmentation des amis et de la famille de manière séparée.

Une dernière limite de l'étude est liée à la collecte des données qui a été réalisée par questionnaire. En effet, certains biais sont associés à son utilisation, puisque les items peuvent transmettre des indices ou être ambigus et donc influencer le.la participant.e dans sa façon de répondre (Podsakoff *et al.*, 2003). De plus, les mesures auto-rapportées favorisent la désirabilité sociale des répondants.es, puisque ces derniers peuvent vouloir bien paraître (Podsakoff *et al.*, 2003). Finalement, la mesure de

l'ensemble des variables au même moment dans un seul questionnaire peut provoquer de manière artificielle la covariation de ceux-ci (Podsakoff *et al.*, 2003).

5.4 Pistes de recherches futures

Plusieurs pistes de recherches futures peuvent découler de la présente étude. Tel que mentionné dans la section précédente, il serait intéressant d'étudier les attentes de segmentation du superviseur afin d'identifier si ces dernières influencent également l'évaluation de la charge de travail des individus. Ce type d'étude pourrait être réalisé sur une population de travailleurs.euses étant plus nombreux à avoir un supérieur que les notaires. Ensuite, l'ajout de la stratégie de gestion des frontières aux variables du modèle de la présente étude pourrait être intéressant pour la réalisation d'une recherche future. Une étude incluant cette dernière permettrait de savoir si ces variables interviennent ensemble sur la charge de travail et le CTV. Par ailleurs, il pourrait être pertinent de mesurer lors d'une prochaine recherche si la charge de travail agit comme variable médiatrice entre les attentes de segmentation des collègues et d'autres variables relatives au bien-être, comme l'épuisement émotionnel et le stress. Ainsi, il serait possible d'en connaître davantage sur l'effet protecteur des attentes de segmentation des collègues. Finalement, comme les attentes de segmentation des collègues incarnent la culture de conciliation travail-vie personnelle, il serait pertinent d'inclure dans une étude future d'autres éléments représentant cette dernière. Les attentes des collègues concernant la priorisation du travail par rapport à la famille, la norme sur le nombre d'heures de travail des travailleurs.euses, la sensibilité de l'organisation par rapport aux responsabilités familiales sont des variables identifiées par Thompson *et al.* (1999) comme faisant partie de la culture de conciliation travail-famille. Leur inclusion permettrait de déterminer si d'autres éléments de la culture

organisationnelle peuvent avoir un impact sur la charge de travail et permettent de protéger les travailleurs.euses du CTV.

CONCLUSION

L'objectif de la présente étude est de déterminer de quelle manière les préférences personnelles et les attentes de l'organisation et de l'entourage quant à la séparation des sphères de vie modifient l'effet de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle.

Le CTV réfère à l'interférence des activités du travail avec celles faisant partie de la vie personnelle (Reynolds, 2005). En ce qui concerne ces antécédents, plusieurs études ont fait état de la charge de travail comme antécédent du conflit travail-famille, alors qu'un nombre moins important de recherches ont fait le même constat concernant le CTV. Par conséquent, la charge de travail issue du travail a été intégrée au modèle d'analyse de la présente étude en tant que variable indépendante. La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) et la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) ont permis de postuler les quatre hypothèses du modèle d'analyse. La théorie de la conservation des ressources d'Hobfoll (1989) a soutenu la formulation de la première hypothèse à l'égard de l'influence positive de la charge de travail sur le CTV. Selon cette dernière, une charge de travail élevé engendre une menace ou une perte de ressources réelle dans la sphère du travail. Dès lors, cette diminution entraîne un transfert des ressources présentes dans la vie personnelle de l'individu vers le domaine du travail pour compenser le manque. De ce fait, une interférence entre le travail et la vie personnelle peut survenir et provoquer un CTV.

En ce qui concerne la théorie des frontières d'Ashforth *et al.*(2000), celle-ci a été utilisée afin de comprendre comment la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage peuvent avoir un effet modérateur sur la relation entre la charge de travail et le CTV (hypothèse 2, 3 et 4). Selon cette théorie, lorsqu'un individu préfère que son travail et sa vie personnelle soient

segmentés, il tente de créer et maintenir des frontières lui permettant de tenir à l'écart ces deux sphères. Ainsi, une préférence personnelle qui tend vers la segmentation des rôles engendrerait une réduction des effets négatifs de la charge de travail sur le CTV, puisque le travailleur ne choisira pas d'aller puiser dans les ressources de sa vie personnelle pour pallier la menace ou la perte de ressources réelles dans la sphère du travail. Par conséquent, il a été postulé que la préférence personnelle de segmentation atténue l'influence positive de la charge de travail sur le CTV. Par ailleurs, la théorie des frontières d'Ashforth *et al.* (2000) mentionne que le contexte social est également un élément influençant la création et le maintien des frontières. Dès lors, les attentes des collègues et de l'entourage par rapport au niveau idéal de segmentation pourraient avoir un impact sur le choix de l'individu de laisser sa charge de travail influencer le transfert des ressources de sa vie personnelle vers son travail. Pour ces raisons, il a été postulé que les attentes de segmentation des collègues (hypothèse 3) et les attentes de segmentation de l'entourage (hypothèse 4) diminuent l'influence positive de la charge de travail sur le CTV.

Afin de vérifier les hypothèses émises, des analyses statistiques ont été réalisées à partir de données issues d'une collecte des données par questionnaire auto-rapporté par voie électronique effectuée auprès de 77 notaires membres de la Chambre des notaires du Québec. Celles-ci ont permis de confirmer que la charge de travail accroît le CTV. Ce résultat confirme les études recensées dans la littérature sur le conflit travail-famille et démontre que chez les notaires, la charge de travail engendre également un conflit avec des activités, des tâches et des obligations qui ne sont pas nécessairement en lien avec la famille.

Quant aux hypothèses de modération, il n'a pas été possible de confirmer le rôle de la préférence personnelle de segmentation, des attentes de segmentation des collègues et des attentes de segmentation de l'entourage dans la relation entre la charge de travail et le CTV. Un retour vers la théorie d'Hobfoll (1989), ainsi que vers la littérature a mené à investiguer

une autre piste positionnant la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage comme déterminant de la charge de travail. En ce qui concerne les attentes de segmentation des collègues, celles-ci influenceraient indirectement le CTV en réduisant la perception de la charge de travail de l'individu. Les résultats démontrent que seules les attentes de segmentation des collègues influencent le CTV par leurs effets sur la charge de travail. Ces analyses complémentaires ont permis d'apporter des précisions par rapport au rôle des attentes de segmentation des collègues et d'apporter un éclairage sur le mécanisme par lequel ces dernières agissent sur le CTV. De plus, ces résultats contribuent à mettre en lumière l'importance de l'influence des collègues de travail chez les notaires en ce qui concerne l'évaluation de la charge de travail. En effet, cette recherche démontre que la culture de conciliation travail-vie personnelle incarnée par les attentes de segmentation des collègues semble primer par rapport aux normes sociales véhiculées par l'entourage et surpasser la préférence personnelle de segmentation des travailleurs.euses.

Même si les résultats de cette recherche se sont avérés contraires à ce qui avait été postulé, ceux-ci ne sont pas moins intéressants. Ils apportent des contributions importantes puisqu'ils démontrent empiriquement que la charge de travail représente une menace pour les ressources de l'individu pouvant engendrer un impact négatif sur la conciliation travail-vie personnelle. De plus, cette étude contribue spécifiquement à la réalité des notaires puisqu'elle permet de démontrer que la charge de travail vécue par ces travailleurs.euses peut occasionner une interférence entre le travail et la vie personnelle. Par ailleurs, cette recherche apporte un éclairage par rapport au rôle de la préférence personnelle de segmentation, les attentes de segmentation des collègues et les attentes de segmentation de l'entourage en démontrant que ces variables ne semblent pas modérer la relation entre la charge de travail et le CTV. Finalement, les analyses complémentaires de médiation réalisées suite aux résultats non significatifs contribuent à mettre en lumière l'importance

des attentes de segmentation des collègues au sein de l'organisation pour prévenir le CTV. Leurs influences négatives sur le CTV via une diminution de la charge de travail représentent une avancée pour les connaissances scientifiques actuelles puisqu'aucune autre étude ne s'était intéressée à cette variable. De plus, la réalisation de ces analyses révèle que la préférence personnelle de segmentation et les attentes de segmentation n'ont pas le même effet sur la charge de travail. Malgré la nécessité de réaliser d'autres études pour mieux comprendre le rôle des attentes de segmentation, cette recherche démontre l'importance de cette variable et de la culture de conciliation travail-vie personnelle par rapport à la charge de travail et à l'équilibre travail-vie personnelle.

Des implications pratiques découlent également de la réalisation de cette recherche. Tout d'abord, elle démontre l'importance pour les organisations de mettre en place des mesures pour diminuer la charge de travail des travailleurs.euses et favoriser l'harmonisation de la sphère du travail et de la vie personnelle. En ce qui concerne la pratique professionnelle des notaires, cette étude démontre qu'ils et qu'elles ressentent une charge de travail importante étant donné la nature de leur travail. Ainsi, il est primordial d'aménager leur travail afin de diminuer leur charge de travail. Concrètement, il serait possible d'allouer davantage de ressources aux notaires en embauchant des techniciens juridiques pour offrir du support lors des périodes plus achalandées. La sensibilisation des employeurs et des notaires par rapport aux effets néfastes de la charge de travail est également un type d'intervention qui n'est pas à négliger. Par ailleurs, cette étude contribue à mettre en lumière l'importance de la culture de conciliation travail-vie personnelle dans les organisations. Elle permet d'informer les employeurs au sujet d'une voie prometteuse pour diminuer la charge de travail des travailleurs.euses, soit la création d'une culture de conciliation travail-vie personnelle favorisant les attentes de segmentation chez les travailleurs.euses. De manière concrète, pour favoriser cette culture organisationnelle les entreprises et les ordres professionnels peuvent sensibiliser les travailleurs.euses et les

membres aux effets néfastes de l'intégration du travail dans la vie personnelle et réviser les attentes qu'ils formulent par rapport à la façon de réaliser le travail.

ANNEXE A

FORMULAIRE DU CERTIFICAT ÉTHIQUE

UQÀM | Comités d'éthique de la recherche
avec des êtres humains

No. de certificat: 3818
Certificat émis le: 08-11-2019

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	L'influence de la préférence et des attentes de gestion des frontières sur le conflit travail-vie personnelle
Nom de l'étudiant:	Maude VIGER-MEILLEUR
Programme d'études:	Maîtrise en sciences de la gestion (profil avec mémoire)
Direction de recherche:	Mélanie TROTTIER

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Raoul Graf
Président du CERPE plurifacultaire
Professeur, Département de marketing

ANNEXE B

FORMULAIRE D'AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

UQAM | Comités d'éthique de la recherche
avec des êtres humains

No. de certificat: 3818

Date: 24-08-2020

AVIS FINAL DE CONFORMITÉ

Titre du projet:	L'influence de la préférence et des attentes de gestion des frontières sur le conflit travail-vie personnelle
Nom de l'étudiant:	Maude VIGER-MEILLEUR
Programme d'études:	Maîtrise en sciences de la gestion (profil avec mémoire)
Direction de recherche:	Mélanie TROTTIER

Objet : Fin du projet

Bonjour,

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE plurifacultaire) a bien reçu votre rapport éthique final et vous en remercie. Ce rapport répond de manière satisfaisante aux attentes du comité.

Merci de bien vouloir inclure une copie du présent document et de votre certificat d'approbation éthique en annexe de votre travail de recherche.

Les membres du CERPE plurifacultaire vous félicitent pour la réalisation de votre recherche et vous offrent leurs meilleurs vœux pour la suite de vos activités.

Cordialement,



Raoul Graf
Président du CERPE plurifacultaire
Professeur, Département de marketing

ANNEXE C

COURRIEL DE RECRUTEMENT ENVOYÉ À LA CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC

ESG UQÀM

Département d'organisation et ressources humaines
École des sciences de la gestion
Université du Québec à Montréal

Madame Bachelier,

Dans le cadre de la maîtrise en Gestion des ressources humaines à l'École des Sciences de la Gestion de l'université du Québec à Montréal, je réalise une recherche portant sur l'équilibre travail-vie personnelle. Plus précisément, l'objectif de celle-ci est d'étudier l'impact des frontières entre le travail et la vie privée sur le conflit travail-vie personnelle. Nous croyons que ce sujet concerne grandement les notaires puisque ces derniers peuvent être amenés à plusieurs occasions à travailler à l'extérieur de leur lieu de travail ou en dehors des heures régulières.

Afin de réaliser ce projet de recherche, nous aurions besoin de votre collaboration. Celle-ci impliquerait de votre part que vous diffusiez une communication à vos membres présentant la recherche et le lien vers le questionnaire en ligne de notre étude (via infolettre ou sur le site internet des membres).

En plus de contribuer à l'avancement de la recherche, votre participation vous permettrait d'avoir un portrait de l'équilibre travail-vie personnelle de vos membres et des facteurs qui sont des obstacles et des facilitateurs de cet équilibre. À cet effet, un rapport diagnostic présentant les résultats de l'étude vous serait remis à l'issue de la recherche. Celui-ci pourrait vous permettre d'en apprendre davantage sur les pistes d'action potentielle permettant de maintenir et d'améliorer l'équilibre travail-vie personnelle et le bien-être au travail.

Au moment de réaliser cette étude, le comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) aura approuvé le présent projet de recherche. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : 514-987-3000, poste 6188, cerpe-pluri@uqam.ca

Pour plus amples renseignements sur le projet de recherche, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet :

Maude Viger-Meilleur (viger-meilleur.maude@courrier.uqam.ca) et Mélanie Trottier (trottier.melanie@uqam.ca), 514-987-3000 poste 5318

Veillez agréer, Madame Bachelier, nos salutations distinguées,

Maude Viger-Meilleur

Étudiante à la maîtrise ès sciences de la gestion, spécialisation ressources humaines

École des sciences de la gestion (ESG UQAM)

Sous la supervision de Mélanie Trottier, Ph. D

Professeur au département d'organisation et ressources humaines à l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM)

ANNEXE D

MÉMO D'INVITATION À PARTICIPER À L'ÉTUDE PUBLIÉ DANS L'INFOLETTRE DE LA CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC

Invitation à participer à une étude

Vous êtes cordialement invité(e) à répondre à un court sondage (environ 10 minutes) portant sur l'équilibre travail-vie personnelle chez les notaires.

Pour signifier votre participation à l'étude, rendez-vous à l'adresse URL ici-bas.

<https://limesurvey.uqam.ca/index.php/828677?lang=fr>

Nous vous remercions grandement de votre collaboration!

Maude Viger-Meilleur

Étudiante à la maîtrise ès sciences de la gestion, spécialisation ressources humaines

École des sciences de la gestion (ESG UQAM)

Courriel : viger-meilleur.maude@courrier.uqam.ca

ANNEXE E

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ET QUESTIONNAIRE

Formulaire de consentement

Maintenir un équilibre entre le travail et la vie privée est un défi de taille pour plusieurs travailleurs. Cet enjeu peut être particulièrement important pour les notaires puisqu'ils doivent souvent moduler leur horaire de travail en fonction des besoins de leurs clients. Dans l'objectif de mieux cerner cette problématique, Maude Viger-Meilleur réalise une recherche sur le sujet dans le cadre de sa maîtrise en gestion des ressources humaines à l'École des sciences de la gestion (ESG UQAM).

Nous vous demandons de participer à ce projet de recherche qui implique que vous répondiez à un court questionnaire (10 minutes).
Veuillez prendre le temps de comprendre et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Le projet de recherche vise à comprendre comment la séparation du travail et de la vie personnelle, ainsi que les attentes provenant du travail et de l'entourage peuvent influencer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Vous ne retirerez personnellement pas d'avantage à participer à cette étude. Toutefois, les questions auxquelles vous répondrez pourraient vous permettre de réfléchir à votre équilibre travail-vie personnelle. Par ailleurs, vous aurez contribué à l'avancement de la science.

En principe, aucun risque n'est lié à la participation à cette recherche. Toutefois, la lecture de certaines questions pourrait engendrer un inconfort. Les questions posées concernent votre perception à propos du travail et de votre vie personnelle.
Si vous vivez un malaise émotionnel à la suite de votre participation vous pouvez vous référer à l'organisme Halte-Ami (Service d'écoute confidentiel, anonyme, gratuit et sans

rendez-vous de l'UQAM), 1259 rue Berri, 10e étage, UQAM, Local AC-10100, Tél:514-987-8509, centre_ecoute@uqam.ca <http://ecoute.uqam.ca/>

Confidentialité

La participation à cette étude est anonyme. L'ensemble du matériel de recherche sera conservé sur une clé USB protégée par un mot de passe que seule l'équipe de recherche connaîtra. Les données seront conservées pendant une période de 8 ans après le dépôt final du mémoire qui est prévu au printemps 2020.

Il est possible que les données recueillies dans le cadre de la présente recherche soient utilisées pour réaliser d'autres projets de recherche dans le même domaine.

Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision.

Des questions sur le projet?

Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet :

Mélanie Trottier ,514-987-3000 poste 5318, trottier.melanie@uqam.ca;

Maude Viger-Meilleur, vigermeilleur.maude@courrier.uqam.ca

Des questions sur vos droits ?

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordination du CERPE : 514-987-3000, poste 6188, cerpe-pluri@uqam.ca

Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte.

Veillez sélectionner une réponse ci-dessous

Je consens

Je refuse

Questionnaire

Échelle de la préférence de segmentation

À quel point êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants?

	Totalement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en accord	Totalement en accord
Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je préfère laisser mon travail au bureau.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'aime pouvoir laisser mon travail derrière moi avant de rentrer à la maison.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Échelle évaluant le conflit travail-vie personnelle

Jusqu'à quel point diriez-vous que ces énoncés s'appliquent à votre situation?

	Pas du tout	Un peu	Moyennement	Beaucoup	Totalement
Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il m'est difficile de participer aux activités familiales et/ou sociales en raison du temps que me prend mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser dans ma vie personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il m'est difficile de participer aux activités familiales et/ou sociales en raison du stress que me cause mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je dois faire des changements à mes activités personnelles (activités familiales et/ou sociales) en raison de mon travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Échelle évaluant la charge de travail***De façon générale au travail...**

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours
devez-vous travailler rapidement?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avez-vous beaucoup de travail à faire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avez-vous à travailler extra-fort pour terminer vos tâches?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
travaillez-vous sous pression?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pouvez-vous faire votre travail de façon confortable?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
avez-vous des difficultés avec le rythme de travail?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
la charge de travail vous pose-t-elle problème?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Question évaluant si le répondants.es à des collègues de travail***Dans le cadre de votre emploi, avez-vous des collègues?**

Oui

Non

Échelle évaluant les attentes de segmentation des collègues

De façon générale mes collègues...

	Totalement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en accord	Totalement en accord
s'attend à ce que je ne pense pas au travail lorsque je quitte le bureau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s'attend à ce que mon travail reste au bureau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
s'attend à ce que je laisse le travail derrière moi quand je quitte le bureau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Échelle évaluant les attentes de segmentation de l'entourage

De façon générale mon entourage (famille/amis)...

	Totalement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni d'accord ni en désaccord	Plutôt en accord	Totalement en accord
s'attendent à ce qu'il y ait une frontière claire entre ma carrière et ma vie personnelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s'attendent à ce que je puisse faire du travail quand je suis à la maison.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ne sont pas dérangés par le fait que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
s'attendent à ce que je laisse le travail derrière moi quand je rentre à la maison.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Question sociodémographiques

Combien d'heures travaillez-vous par semaine?

	Aucun	1	2	3	4	5 et plus
de personnes à charge (proches, malades vieillissants)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Depuis combien d'années travaillez-vous pour votre organisation?

- Moins de 1 an
- 1-3 an(s)
- 4-10 ans
- Plus de 10 ans

Remerciement et invitation à partager le sondage

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION À L'ÉTUDE!

NOUS VOUS INVITONS À PARTAGER LE LIEN VERS CE SONDAGE AVEC D'AUTRES
NOTAIRES DE VOTRE RÉSEAU.

NOUS VOUS REMERCIONS GRANDEMENT DE VOTRE PRÉCIEUSE COLLABORATION!

ANNEXE F

ÉCHELLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Mesure de la charge de travail de Janssen (2001)

1. Do you have to work fast?
2. Do you have to much work to do?
3. Do you have to work extra hard to finish a task?
4. Do you work under time pressure?
5. Can you do your work in comfort?
6. Do you have to deal with a backlog at work?
7. Do you have problems with the pace of work?
8. Do you have problems with the workload?

Adaptation française de la mesure de la charge de travail de Janssen (2001) par Trottier et Bentein (2018)

De façon générale au travail ...

1. Devez-vous travailler rapidement?
2. Avez-vous beaucoup de travail à faire?
3. Avez-vous à travailler extra-fort pour terminer vos tâches?
4. Travaillez-vous sous pression?

5. Pouvez-vous faire votre travail de façon confortable?
6. Avez-vous des difficultés avec le rythme de travail?
7. La charge de travail vous pose-t-elle problème?

ANNEXE G

ÉCHELLE DU CONFLIT TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Conflict scale de Netemeyer et al. (1996)

Work-Family Conflict Scale

1. The demands of my work interfere with my home and family life.
2. The amount of time my job takes up makes it difficult to fulfill family responsibilities.
3. Things I want to do at home do not get done because of the demands my job puts on me.
4. My job produces strain that makes it difficult to fulfill family duties.
5. Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for family activities

Adaptation française du *Conflict Scale* de Netemeyer et al. (1996) de Trottier et Bentein (2018)

Conflit travail-famille

1. Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie familiale
2. Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du temps que me prend mon travail

3. Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser à la maison
4. Il m'est difficile de remplir mes responsabilités familiales en raison du stress que me cause mon travail
5. Je dois faire des changements à mes activités familiales en raison de mon travail

Échelle adaptée au conflit travail-vie personnelle

1. Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie personnelle.
2. Il m'est difficile de participer aux activités/responsabilités familiales et sociales en raison du temps que me prend mon travail.
3. Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser dans ma vie personnelle.
4. Il m'est difficile de participer aux activités/responsabilités familiales et sociales en raison du stress que me cause mon travail.
5. Je dois faire des changements à mes activités personnelles (activités familiales ou sociales) en raison de mon travail.

ANNEXE H

ÉCHELLE DE LA PRÉFÉRENCE PERSONNELLE DE SEGMENTATION

Échelle de la préférence de segmentation de Kreiner (2006)

1. I don't like to have to think about work while I'm at home.
2. I prefer to keep work life at work.
3. I don't like work issues creeping into my home life.
4. I like to be able to leave work behind when I go home.

Adaptation française de l'échelle de la préférence de segmentation de Kreiner (2006)

1. Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison.
2. Je préfère laisser mon travail au bureau.
3. Je n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.
4. J'aime pouvoir laisser mon travail derrière avant de rentrer à la maison.

ANNEXE I

ÉCHELLE DES ATTENTES DE SEGMENTATION DES COLLÈGUES

Échelle des attentes de segmentation des collègues (réalisée à partir de l'adaptation française de l'échelle de la préférence de segmentation de Kreiner (2006))

De façon générale mes collègues...

1. s'attendent à ce qu'il y ait une frontière claire entre ma carrière et ma vie personnelle.
2. s'attendent que je puisse faire du travail quand je suis à la maison.
3. ne sont pas dérangés par le fait que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.
4. s'attendent à ce que je laisse le travail derrière quand je rentre à la maison.

ANNEXE J

ÉCHELLE DES ATTENTES DE SEGMENTATION DE L'ENTOURAGE

Échelle des attentes de segmentation de l'entourage (réalisée à partir de l'adaptation française de l'échelle de la préférence de segmentation de Kreiner (2006))

De façon générale mon entourage (famille/amis)...

1. s'attend à ce que je ne pense pas au travail lorsque je quitte le bureau.
2. préfère que mon travail reste au bureau.
3. n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle.
4. s'attendent à ce que je laisse le travail derrière quand je quitte le bureau.

ANNEXE K

MATRICES DE LA VARIANCE TOTALE EXPLIQUÉE ET DES COMPOSANTES ISSUES DES ANALYSES FACTORIELLES

Tableau K.1 Matrice de la variance totale expliquée de la charge de travail

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3.92	55.93	55,99	3,92	55.93	55.93
2	.92	13.14	69.06			
3	.65	9.34	78.41			
4	.63	9.04	87.45			
5	.47	6.76	94.22			
6	.25	3.62	97.84			
7	.15	2.17	100,00			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Tableau K.2 Matrice des composantes de la charge de travail

Items	Composante 1
« avez-vous à travailler extra-fort pour terminer vos tâches? »	.82
« la charge de travail vous pose-t-elle problème? »	.81
« travaillez-vous sous pression? »	.78
« avez-vous des difficultés avec le rythme de travail? »	.77
« devez-vous travailler rapidement? »	.76
« pouvez-vous faire votre travail de façon confortable? »	.67
« avez-vous beaucoup de travail à faire? »	.60

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales ^a

a. 1 composantes extraites.

Tableau K.3 Matrice de la variance totale expliquée du conflit travail-vie personnelle

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.05	80.96	80.96	4.05	80.96	80.96
2	.37	7.48	88.44			
3	.26	5.10	93.54			
4	.18	3.66	97.20			
5	.14	2.80	100.00			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

Tableau K.4 Matrice des composantes du conflit travail-vie personnelle

Items	Composante 1
« Il m'est difficile de participer aux activités familiales et/ou sociales en raison du temps que me prend mon travail. »	.94
« Les exigences de mon travail m'empêchent de faire des choses que j'aimerais réaliser dans ma vie personnelle. »	.92
« Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie personnelle. »	.89
« Je dois faire des changements à mes activités personnelles (activités familiales et/ou sociales) en raison de mon travail. »	.89
« Il m'est difficile de participer aux activités familiales et/ou sociales en raison du stress que me cause mon travail. »	.86

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales ^a
a. 1 composantes extraites.

Tableau K.5 Matrice de la variance totale expliquée de la préférence personnelle de segmentation

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2.64	65.91	65.91	2.64	65.91	65.91
2	.62	15.42	81.33			
3	.46	11.58	92.91			
4	.28	7.09	100.00			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Tableau K.6 Matrice des composantes de la préférence personnelle de segmentation

Items	Composante 1
« je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison. »	.87
« je préfère laisser mon travail au bureau. »	.84
« j'aime pouvoir laisser mon travail derrière moi avant de rentrer à la maison. »	.81
« je n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle. »	.73

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales ^a

a. 1 composantes extraites.

Tableau K.7 Matrice de la variance totale expliquée des attentes de segmentation des collègues

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2.14	53.60	53.60	2.14	53.60	53.60
2	.83	20.74	74.34			
3	.60	14.95	89.29			
4	.43	10.72	100.00			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Tableau K.8 Matrice des composantes des attentes de segmentation des collègues

Items	Composante 1
« s'attendent à ce que je laisse le travail derrière moi quand je rentre à la maison. »	.84
« s'attendent à ce que je puisse faire du travail quand je suis à la maison. »	.79
« ne sont pas dérangés par le fait que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle. »	.68
« s'attendent à ce qu'il y ait une frontière claire entre ma carrière et ma vie personnelle. »	.61

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales^a

1 composantes extraites.

Tableau K.9 Matrice de la variance totale expliquée des attentes de segmentation de l'entourage

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3.05	76.35	76.35	3.05	76.35	76.35
2	.50	12.53	88.88			
3	.32	7.94	96.82			
4	.13	3.18	100.00			

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

Tableau K.10 Matrice des composantes des attentes de segmentation de l'entourage

Items	Composante 1
« s'attend à ce que mon travail reste au bureau. »	.94
« s'attend à ce que je laisse le travail derrière moi quand je quitte le bureau. »	.92
« s'attend à ce que je ne pense pas au travail lorsque je quitte le bureau. »	.83
« n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle. »	.80

Note. Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales^a

a. 1 composantes extraites.

ANNEXE L

STATISTIQUES DESCRIPTIVES ET TABLES DES FRÉQUENCES DES VARIABLES DU MODÈLE D'ANALYSE

Tableau L.1 Statistiques descriptives complètes des variables du modèle théorique

		Charge de travail	CTV	Préférence personnelle de segmentation	Attentes de segmentation des collègues	Attentes de segmentation de l'entourage
N	Valide	77	77	77	77	77
	Manquant	0	0	0	0	0
Moyenne		3.54	2.53	4.35	3.52	4.06
Médiane		3.43	2.25	4.50	3.50	4.00
Mode		3,43	2.20	5.00	3.00; 3.50	5.00
Écart-type		.54	1.05	.65	.81	.84
Minimum		2.29	1.00	2.50	1.00	2,00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5,00
Percentiles	25	3.14	1.60	4.00	3.00	3.63
	50	3.43	2.25	4.50	3.50	4.00
	75	3.57	3.20	5.00	4.13	5.00

Tableau L.2 Table des fréquences de la charge de travail

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2.29	1	1.3	1.3	1.3
	2.71	4	5.2	5.2	6.5
	2.86	5	6.5	6.5	13.0
	3.00	6	7.8	7.8	20.8
	3.14	6	7.8	7.8	28.6
	3.29	8	10.4	10.4	39.0
	3.43	9	11.7	11.7	50.6
	3.57	7	9.1	9.1	59.7
	3.71	8	10.4	10.4	70.1
	3.86	5	6.5	6.5	76.6
	4.00	5	6.5	6.5	83.1
	4.14	6	7.8	7.8	90.9
	4.29	1	1.3	1.3	92.2
	4.43	3	3.9	3.9	96.1
	4.71	2	2.6	2.6	98.7
	5.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Tableau L.3 Table des fréquences du CTV

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	3	3.9	3.9	3.9
	1.20	3	3.9	3.9	7.8
	1.40	8	10.4	10.4	18.2
	1,60	6	7.8	7.8	26.0
	1.80	6	7.8	7.8	33.8
	2.00	3	3.9	3.9	37.7
	2.20	9	11.7	11.7	49.4
	2.25	1	1.3	1.3	50.6
	2.40	8	10.4	10.4	61.0
	2.60	2	2.6	2.6	63.6
	2.80	3	3.9	3.9	67.5
	3.00	3	3.9	3.9	71.4
	3.20	4	5.2	5.2	76.6
	3.40	1	1.3	1.3	77.9
	3.60	4	5.2	5.2	83.1
	3.80	2	2.6	2.6	85.7
	4.00	3	3.9	3.9	89.6
	4.20	3	3.9	3.9	93.5
	4.40	1	1.3	1.3	94.8
	4.60	2	2.6	2.6	97.4
5.00	2	2.6	2.6	100.0	
Total	77	100,0	100,0		

Tableau L.4 Table des fréquences de la préférence personnelle de segmentation

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2.50	1	1.3	1.3	1.3
	2.75	1	1.3	1.3	2.6
	3.00	2	2.6	2.6	5.2
	3.25	5	6.5	6.5	11.7
	3.50	3	3.9	3.9	15.6
	3.75	2	2.6	2.6	18.2
	4.00	13	16.9	16.9	35.1
	4.25	4	5.2	5.2	40.3
	4.50	15	19.5	19.5	59.7
	4.75	7	9.1	9.1	68.8
	5.00	24	31.2	31.2	100.0
	Total	77	100,0	100,0	

Tableau L.5 Table des fréquences des attentes de segmentation des collègues

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	1.75	1	1.3	1.3	2.6
	2.00	4	5.2	5.2	7.8
	2.50	3	3.9	3.9	11.7
	2.75	3	3.9	3.9	15.6
	3.00	12	15.6	15.6	31.2
	3.25	6	7.8	7.8	39.0
	3.50	12	15.6	15.6	54.5
	3.75	10	13.0	13.0	67.5
	4.00	6	7.8	7.8	75.3
	4.25	9	11.7	11.7	87.0
	4.50	3	3.9	3.9	90.9
	4.75	4	5.2	5.2	96.1
	5.00	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Tableau L.6 Table des fréquences des attentes de segmentation de l'entourage

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	2.00	2	2.6	2.6	2.6
	2.50	6	7.8	7.8	10.4
	2.75	1	1.3	1.3	11.7
	3.00	4	5.2	5.2	16.9
	3.25	4	5.2	5.2	22.1
	3.50	2	2.6	2.6	24.7
	3.75	3	3.9	3.9	28.6
	4.00	18	23.4	23.4	51.9
	4.25	7	9.1	9.1	61.0
	4.50	6	7.8	7.8	68.8
	4.75	4	5.2	5.2	74.0
	5.00	20	26.0	26.0	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

RÉFÉRENCES

- Adkins, C. L. et Premeaux, S. A. (2014). The use of communication technology to manage work-home boundaries. *Journal of behavioral and applied management*, 15(2), 82-100. Récupéré de <http://search.proquest.com/docview/1503117410/abstract/D1A5BC7314F44CC6PQ/1>
- Amazue, L. O. et Onyishi, I. E. (2016). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among Nigerian bank employees. *Social indicators research*, 128(1), 147-159. doi: 10.1007/s11205-015-1023-5
- Allen, T. D., Cho, E. et Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *The annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330
- Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 49-58. doi: 10.1016/j.jvb.2012.11.002
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. et Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *The academy of management*, 25(3), 472-491. doi: 10.2307/259305
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. et Conley, S. C. (1990). Work processes, role conflict, and role overload: the case of nurses and engineers in the public sector. *Work and Occupations*, 17(2), 199-228. doi: 10.1177/0730888490017002004

- Bakker, A. B., Ten Brummelhuis, L. L., Prins, J. T. et Der Heijden, F. M. M. A. van. (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(1), 170-180. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.004
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: a qualitative analysis with recommendations: *Organizational research methods*, 8(3), 274-289. doi: 10.1177/1094428105278021
- Brauchli, R., Bauer, G. F. et Hämmig, O. (2014). Job autonomy buffers the impact of work–life conflict on organizational outcomes: a large-scale cross-sectional study among employees in Switzerland. *Swiss journal of psychology*, 73(2), 77. doi: 10.1024/1421-0185/a000126
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of cross-cultural psychology*, 1(3), 185-216. doi: 10.1177/135910457000100301
- Britt, T. W. et Dawson, C. R. (2005). Predicting work–family conflict from workload, job attitudes, group attributes, and health: a longitudinal study. *Military psychology*, 17(3), 203-227. doi: 10.1207/s15327876mp1703_5
- Bryman, A. et Bell, E. (2007) Research design. Dans *Business research methods* (2e éd, p.38-73) New York: Oxford press university.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Bulger, C. A., Matthews, R. A. et Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation–integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365. doi: 10.1037/1076-8998.12.4.365
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B. et Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: a daily diary study of job characteristics, work–family conflict and work-

family facilitation. *Journal of occupational and organizational psychology*, 78(2), 155-169. doi: 10.1348/096317905X40097

Capitano, J. et Greenhaus, J. H. (2018). When work enters the home: antecedents of role boundary permeability behavior. *Journal of vocational behavior*, 109, 87-100. doi: 10.1016/j.jvb.2018.10.002

Caplan, R. D. (1971). *Organizational stress and individual strain: a social-psychological study of risk factors in coronary heart disease among administrators, engineers, and scientists*. (Dissertation doctorale). Université du Michigan. Récupéré de <https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-stress-and-individual-strain%3A-A-of-Caplan/0e6bf4fead9e54727855cd826c7d0bce6ee3d9ad>

Chambre des notaires du Québec. (2018). PAN | Le grand gagnant des motifs de consultation au PAN est... l'anxiété ! | CNQ. Dans *Chambre des notaires du Québec*. Récupéré de : <http://infolettre.cnq.org/articles/1541-pan-le-grand-gagnant-des-motifs-de-consultation-au-pan-est-l-anxiete-.html>

Chambre des notaires du Québec (2020a)|*Accueil-CNQ*. Récupéré de <https://www.cnq.org/>

Chambre des notaires du Québec (2020b) *Assurer la continuité et l'innovation : rapport annuel 2019-2020* Montréal. Récupéré de 412513-CNQ_Rapport-activite-2019-2020_Web-cor.pdf

Chrétien, L. et Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. *Gestion*, Vol. 35(3), 53-61. doi: 132.208.246.237

Cowan, R. et Hoffman, M. F. (2007). The flexible organization: how contemporary employees construct the work/life border. *Qualitative research reports in communication*, 8(1), 37-44. doi: 10.1080/17459430701617895

Daniel W.W. (1999). Some important sampling distribution. Dans *Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences*. (7e éd, p.119-141). New York: John Wiley & Sons.

- De Carlo, A., Girardi, D., Falco, A., Dal Corso, L. et Di Sipio, A. (2019). When does work interfere with teachers' private life? An application of the job demands-resources Model. *Frontiers in psychology*, *10*, 1121. doi: 10.3389/fpsyg.2019.01121
- Delanoeije, J., Verbruggen, M. et Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: a day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human relations*, 001872671882307. doi: 10.1177/0018726718823071
- Demerouti, E., Derks, D., ten Brummelhuis, L. L. et Bakker, A. B. (2014). New ways of working: impact on working conditions, work-family balance, and well-being. Dans C. Korunka et P. Hoonakker (dir.), *The impact of ICT on quality of working life* (p. 123-141). Dordrecht : Springer Netherlands. doi: 10.1007/978-94-017-8854-0_8
- Dijkers, J. S. E., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., Houtman, I. L. D. et van den Heuvel, F. (2007). Does workload cause work-home interference or is it the other way around? *Stress and health*, *23*(5), 303-314. doi: 10.1002/smi.1151
- Dubé, I. (2020, 21 août). «Du jamais vu» chez les notaires. *La Presse*. Récupéré de <https://www.lapresse.ca/affaires/2020-08-21/du-jamais-vu-chez-les-notaires.php>
- Duxbury, L. et Higgins, C. (2001). *Work-life balance in the new millennium: where are we? Where do we need to go?* (Vol. 4) Ottawa: Canadian policy research network. Récupéré de <https://eric.ed.gov/?id=ED465060>
- Duxbury, L. E. et Higgins, C. A. (2003). Work-life conflict in Canada in the new millennium: a status report. *The sydney papers*, *15*(1), 41-72. Récupéré de <http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2003E.pdf>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. et Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of vocational behavior*, *66*(1), 124-197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003

- Falco, A. (2013). Fear of workload, job autonomy, and work-related stress: the mediating role of work-home interference. *TPM - Testing, psychometrics, methodology in applied psychology*, (3), 217-234. doi: 10.4473/TPM20.3.2
- Foisy Petaccia, S. (2018). *L'influence de la segmentation des rôles sur le conflit travail-famille et l'enrichissement travail-famille*. (Mémoire de maîtrise) Université du Québec à Montréal. Récupéré de <https://archipel.uqam.ca/11865/>
- Ford, M. T., Heinen, B. A. et Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.57
- Foucreault, A., Ollier-Malaterre, A. et Ménard, J. (2018). Organizational culture and work-life integration: a barrier to employees' respite? *The international journal of human resource management*, 29(16), 2378-2398. doi: 10.1080/09585192.2016.1262890
- Frone, M. R., Russell, M. et 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. doi: 10.1037/0021-9010.77.1.65
- Furtado, L., Sobral, F. et Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of managerial psychology*, 31(8), 1327-1342. doi: 10.1108/JMP-11-2015-0408
- Goh, Z., Ilies, R. et Wilson, K. S. (2015). Supportive supervisors improve employees' daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work-family conflict. *Journal of vocational behavior*, 89, 65-73. doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.009
- Grawitch, M. J., Barber, L. K. et Justice, L. (2010). Rethinking the work-life interface: it's not about balance, it's about resource allocation. *Applied psychology: health and well-being*, 2(2), 127-159. doi: 10.1111/j.1758-0854.2009.01023.x
- Greenhaus, J. H. et Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The academy of management review*, 10(1), 76. doi: 10.2307/258214

- Greenhaus, J. H. et Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: a work–home perspective. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 1(1), 361-388. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Gu, Y. et Wang, R. (2019). Job demands and work–family conflict in preschool teachers: the buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current psychology*. doi: 10.1007/s12144-019-00349-z
- Hämmig, O. et Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International journal of public health*, 54(2), 88-95. doi: 10.1007/s00038-009-8031-7
- Hämmig, O., Knecht, M., Läubli, T. et Bauer, G. F. (2011). Work-life conflict and musculoskeletal disorders: a cross-sectional study of an unexplored association. *BMC musculoskeletal disorders*, 12(1), 60. doi: 10.1186/1471-2474-12-60
- Hayes, F. A. (2018). Appendix A: using process. Dans A. F. Hayes et T. D. Little (dir.), *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach* (2^e éd., 551-632). New-York: Guilford Press.
- Hayes, F. A. (2020). The PROCESS macro for SPSS, SAS and R. Dans *Process macro*. Récupéré de <https://www.processmacro.org/index.html>
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pekkarinen, L., Sinervo, T. et Kouvonen, A. (2008). The effects of job demands and low job control on work–family conflict: the role of fairness in decision making and management. *Journal of community psychology*, 36(3), 387-398. doi: 10.1002/jcop.20200
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307

- Institut de la statistique du Québec. (2016). *L'enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015: pour en savoir plus sur la santé des Québécois*. Québec, Québec : [Document PDF] Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebécois-2014-2015.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2019) *Salaires annuels moyens, heures normales hebdomadaires de travail et échelles salariales pour certains emplois de la Classification nationale des professions (CNP), secteur privé non syndiqué, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018* [Tableau] Gouvernement du Québec. Récupéré de https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-globale/globalesalaires/salaire_annuel_heures_echelles_cnp_privé_non_synd.htm
- Institut national de santé publique du Québec. (2020). *Le télétravail en contexte de pandémie*. [Document PDF] Gouvernement du Québec. Récupéré de <https://www.inspq.qc.ca/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19>
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S. et Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1368. doi: 10.1037/0021-9010.92.5.1368
- Janssen, O. (2001). Fairness perception as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction. *Academy of management journal*, 44(5), 1039-1050. doi: 10.2307/3069447
- Jauvin, N., Sassine, M.-P., Boisclair, M.-C. et Yergeau, M.(2019). *Conciliation travail-vie personnelle: point de vue de travailleuses et pistes d'action pour des contextes de travail plus favorables à la santé mentale : rapport de recherche*. [Document PDF] Direction des risques biologiques et de la santé au travail Institut national de santé publique du Québec. Récupéré de <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/4027531>
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. et Rosenthal, R. A. (1965). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. New York: Willey
- Kalliath, T. et Brough, P. (2008). Work-life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organisation*, 14(3), 323-327. Récupéré de <https://search-proquest-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/docview/233254631/fulltextPDF/6BA28145CFAA457APQ/1?accountid=14719>
- Kossek, E. E. (2016). Managing work–life boundaries in the digital age. *Organizational dynamics*, 45(3), 258-270. doi: 10.1016/j.orgdyn.2016.07.010
- Kossek, E. E. et Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: a cross-level model. *Organizational psychology review*, 2(2), 152-171. doi: 10.1177/2041386611436264
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of organizational behavior*, 27(4), 485-507. doi: 10.1002/job.386
- Larose, J. (2017, 3 janvier). Entrevue avec Jean-François D’Auteuil. *Le verdict*. récupéré de <http://journalle verdict.com/dcembre-2016/2017/1/3/entrevue-avec-jean-franois-dauteuil>
- Leduc, C., Houlfort, N. et Bourdeau, S. (2016). Work-life balance: the good and the bad of boundary management. *International journal of psychological studies*, 8(1), 133. doi: 10.5539/ijps.v8n1p133
- Leka, S. et De Alwis, S. (2016). Work, life and personality: the relationship between the big five personality traits and work-life conflict. *South asian journal of Management*, 23(4), 31-53. Récupéré de <https://search.proquest.com/docview/233254631/fulltextPDF/50F783B6BC754CE6PQ/1?accountid=14719>

- Lin, J.-H., Wong, J.-Y. et Ho, C. (2015). The role of work-to-leisure conflict in promoting frontline employees' leisure satisfaction: examining the job demand-control-support model. *International journal of contemporary hospitality management*, 27(7), 1539-1555. doi: 10.1108/IJCHM-03-2014-0155
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C. et Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effects of workplace ostracism: the role of work-home segmentation preferences. *Human resource management*, 52(1), 75-93. doi: 10.1002/hrm.21513
- McCloskey, D. W. (2016). Finding work-life balance in a digital age: an exploratory study of boundary flexibility and permeability. *Information resources management journal*, 29(3), 53-70. doi: 10.4018/IRMJ.2016070104
- Mellner, C., Aronsson, G. et Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in knowledge-intensive, flexible work. *Nordic journal of working life studies*, 4(4), 7-23. doi: 10.1787/9789264201392-en
- Messersmith, J. (2007). Managing work-life conflict among information technology workers. *Human resource management*, 46(3), 429-451. doi: 10.1002/hrm.20172
- Michel, J. S. et Clark, M. A. (2012). Investigating the relative importance of individual differences on the work-family interface and the moderating role of boundary preference for segmentation: work-family interface. *Stress and health*, 29(4) 324-336. doi: 10.1002/smi.2474
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. et Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review. *Journal of Organizational behavior*, 32(5), 689-725. doi: 10.1002/job.695
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B. et Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career development international*, 20(7), 686-702. doi: 10.1108/CDI-01-2015-0011

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. et McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and Keys; the classification of « home » and « work ». *Sociological forum*, 11(03), 563-583. doi: 0884-8971/96/0900-0563509.50/0
- Olson-Buchanan, J. B. et Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 432-445. doi: 10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Oplatka, I. (2017). Principal workload. *Journal of educational administration*, 55(5), 552-568. doi: 10.1108/JEA-06-2016-0071
- Padhi, M. et Pattnaik, S. (2017). Role of integration-segmentation on work-family interface of insurance sector employees in India. *International journal of manpower*, 38(8), 1114-1129. doi: 10.1108/IJM-02-2014-0051
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. et Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300. doi: 10.1006/jvbe.1996.0025
- Park, Y., Fritz, C. et Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology*, 16(4), 457. doi: 10.1037/a0023594
- Piszczek, M. M. (2017). Boundary control and controlled boundaries: organizational expectations for technology use at the work-family interface. *Journal of organizational behavior*, 38(4), 592-611. doi: 10.1002/job.2153
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. et Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *The journal of applied psychology*, 88(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879

- Powell, G. N. et Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and the work-to-family interface: exploring negative and positive interdependencies. *Academy of management journal*, 53(3), 513-534. Récupéré de <https://www-jstor-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/stable/25684334>
- Preacher, K. J. et Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior research methods*, 40(3), 879-891. doi: 10.3758/BRM.40.3.879
- Reynolds, J. (2005). In the face of conflict: work-life conflict and desired work hour adjustments. *Journal of marriage and family*. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00219.x
- Rizzo, J. R., House, R. J. et Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 15(2), 150. doi: 10.2307/2391486
- Rothbard, Nancy. P., Phillips, Katherine. W. et Dumas, Tracy. L. (2005). Managing multiple roles: work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization science*, 16(3), 243-258. doi: 10.1287//orsc.1050.0124
- Roussel (2005) Méthodes de développement d'échelles pour questionnaires d'enquête. Dans Dans : P. Roussel et F. Wacheux (dir.), *Management des ressources humaines: méthodes de recherche en sciences humaines et sociales* (p. 245-276). Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boek Supérieur.
- Royer, I. et Zarlowski, P. (2014). Échantillon(s). Dans Thiétart, R.-A. (dir.), *Méthode de recherche management* (4^e ed., p. 219 260). Paris: Dunod.
- Sekaran, U. (2003) The research process. Dans *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. (4e éd., p.116-139), New York: John Wiley & Sons.
- Sonnentag, S. et Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: the stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of organizational behavior*, 36(S1), S72-S103. doi: 10.1002/job.1924

- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J. et van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers. *European journal of work and organizational psychology*, 15(2), 139-157. doi: 10.1080/13594320500513889
- Tement, S. et Korunka, C. (2015). The moderating impact of types of caregiving on job demands, resources, and their relation to work-to-family conflict and enrichment. *Journal of family issues*, 36(1), 31-55. doi: 10.1177/0192513X13483971
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L. et Lyness, K. S. (1999). When work–family benefits are not enough: the influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415. doi: 10.1006/jvbe.1998.1681
- Trottier, M. et Bentein, K. (2018). Coworker support as a moderator in the relationship between daily experience of workload and an individual’s experience of same-day WFC: a buffer or an intensifier? *Community, work & family*, 22(5), 569-588. doi: 10.1080/13668803.2018.1434484
- Uriarte-Landa, J. et Hébert, B.-P. (2009). La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés. *Perspective statistique Canada*, 75(1), 19-32. Récupéré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2009110/pdf/10944-fra.pdf>
- Valcour, M., Ollier-Malaterre, A., Matz-Costa, C., Pitt-Catsoupes, M. et Brown, M. (2011). Influences on employee perceptions of organizational work–life support: signals and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 588-595. doi: 10.1016/j.jvb.2011.02.002
- Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L. et Van den Heuvel, F. M. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 31(1), 15-29. doi: 10.5271/sjweh.844

- Veldhoven, M. van et Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden (NIA). Récupéré de <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:d231f2f3-8574-4e77-862b-4abe1ebd4df5>
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of marriage and the family*, 50(3), 749. doi: 10.2307/352644
- Xin, J., Chen, S., Kwan, H. K., Chiu, R. K. et Yim, F. H. (2018). Work–family spillover and crossover effects of sexual harassment: the moderating role of work–home segmentation preference. *Journal of business ethics*, 147(3), 619-629. doi: 10.1007/s10551-015-2966-9
- Yang, J., Zhang, Y., Shen, C., Liu, S. et Zhang, S. (2019). work-family segmentation preferences and work-family conflict: mediating effect of work-related ICT use at home and the multilevel moderating effect of group segmentation norms. *Frontiers in Psychology*, 10(834), 1-10. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00834

