

LE TRAVAIL LOIN DU DOMICILE :
UN CHANGEMENT DANS LE FONCTIONNEMENT FAMILIAL?

PAR
PASCAL GENDRON

PRÉSENTÉ À
PIERRE BOUCHARD ET STÉPHANIE THIBODEAU-MALLEY

PSYC 4104F
TRAVAIL DE RECHERCHE

UNIVERSITÉ DE HEARST À KAPUSKASING

Avril 2013

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier mon directeur et ma directrice de recherche, Pierre Bouchard et Stéphanie Thibodeau-Malley, qui ont su me guider et m'appuyer tout au long de ce processus. Je reconnais leur patience, leur gentillesse, leur loyauté et, avant tout, leur encouragement. Je me sens assurément choyée d'avoir été guidée par de bons et précieux conseils qui ont su porter fruit tout au long de ma recherche. Leur savoir-faire, leur grande disponibilité et leur sens critique ont fait d'eux d'excellents inspirateurs. Grâce à eux, j'ai pu grandement approfondir mes connaissances académiques, plus précisément celles relatives à la démarche scientifique.

De plus, c'est avec reconnaissance que je remercie toutes les femmes qui ont participé à cette recherche. Sans elles, ce projet n'aurait pas pu se réaliser.

Enfin, mille mercis à mes parents, Carole et Mario, à mon copain Jérémy, ainsi qu'à tous mes amis pour leur intérêt, leur encouragement et, surtout, pour leur appui tout au long de mon parcours universitaire, notamment lors de l'élaboration et de la réalisation de ce projet de recherche.

Table des matières

Remerciements	2
Table des matières	3
Liste des tableaux.....	5
Résumé	6
1. Problématique	7
1.1 L’historique du travail loin du domicile	7
1.2 Le travail loin du domicile : ses termes et ses implications	8
1.3 Le travail loin du domicile et ses impacts sur les familles	9
1.4 La transition entre deux styles de vie	10
1.5 L’expérience du travailleur lors de son séjour au travail	10
1.6 L’expérience de la conjointe à domicile pendant l’absence de son conjoint.....	11
1.7 Le cycle des émotions	11
1.8 Les impacts du travail loin du domicile sur la famille pendant la présence du conjoint ...	12
1.9 La communication et le travail loin du domicile	13
1.10 La prise de décisions	14
1.11 La satisfaction conjugale	15
1.12 L’influence des nouveaux moyens de communication	15
1.13 La justification de la recherche	16
2. Méthodologie	18
2.1 Les participantes	18
2.2 La procédure	19
2.3 Les mesures	20
2.3.1 Section 1 : Les données sociodémographiques	21
2.3.2 Section 2 : La gestion du domicile	21
2.3.3 Section 3 : La communication	23
2.3.4 Section 4 : La satisfaction conjugale	24
3. Résultats (Les données sociodémographiques)	26
3.1 Le lieu de travail des conjoints	26
3.2 Le temps travaillé loin du domicile	26
3.3 Le cycle de travail des conjoints	27
3.4 Les raisons incitant les familles à opter pour le travail loin du domicile	27
3.5 Le temps prévu du travail loin du domicile	28
3.6 Les avantages et les défis du travail loin du domicile	29
3.7 L’emploi de la conjointe	31
4. Analyse et interprétation des données	33
4.1 La vérification de la première hypothèse	33
4.1.1 La prise de décisions	33
4.1.2 Les soins liés aux enfants	37
4.1.3 La communication	41

4.1.4	La satisfaction	43
4.1.4.1	Le consensus	45
4.1.4.2	L'expression affective	46
4.1.4.3	La satisfaction	47
4.1.4.4	La cohésion	48
4.1.4.5	Le degré de bonheur	48
4.1.5	Les moyens de communication	50
4.2	La deuxième hypothèse	51
4.2.1	La vidéocommunication et la qualité de communication	52
4.2.2	La vidéocommunication et la satisfaction	53
5.	Discussion	55
5.1	Les limites	57
5.2	Les recherches futures	59
<u>Liste des annexes</u>		
	Annexe A – Le formulaire de consentement	60
	Annexe B – Le questionnaire	62
	Annexe C – L'annonce	84
	Annexe D – Le lieu de résidence des participantes	85
	Annexe E – Le lieu de travail des conjoints	86
	Annexe F – Tableau de la communication	87
	Annexe G – Tableau de satisfaction	89
	Bibliographie	92

Liste des tableaux

Tableau 1 – Le temps travaillé loin du domicile	26
Tableau 2 – Le cycle de travail	27
Tableau 3 – Les raisons menant les familles à opter pour un travail loin du domicile	28
Tableau 4 – Le temps prévu de travail loin du domicile	29
Tableau 5 – Les avantages du travail loin du domicile	30
Tableau 6 – Les défis du travail loin du domicile	31
Tableau 7 – La prise de décisions	35
Tableau 8 – Les soins liés aux enfants	38
Tableau 9 – Les soins liés aux enfants – 2 ^e partie	40
Tableau 10 – La communication	42
Tableau 11 – Le score global de satisfaction	44
Tableau 12 – Le score global de consensus	45
Tableau 13 – Le score global de l'expression affective	46
Tableau 14 – Le score global de satisfaction	47
Tableau 15 – Le score global de cohésion	48
Tableau 16 – Le degré de bonheur	49
Tableau 17 – Les moyens de communication	50
Tableau 18 – La vidéocommunication et la qualité de la communication	52
Tableau 19 – La vidéocommunication et le degré de satisfaction	54

Résumé

Le but de cette recherche est d'observer dans quelle mesure le travail loin du domicile suscite des changements dans le fonctionnement des familles du nord de l'Ontario sur les plans de la communication, de la gestion du domicile (prise de décisions et soins des enfants), et de la satisfaction conjugale. De plus, cette recherche tente de déterminer si les nouveaux moyens de communication, particulièrement la vidéocommunication, peuvent diminuer l'impact de ces changements. Pour ce faire, des femmes dont les conjoints travaillent loin du domicile ont bien voulu remplir un questionnaire pour partager leur perception de ce qu'était le fonctionnement familial avant le départ du conjoint pour un travail loin du domicile et depuis son embauche pour un travail loin du domicile. De plus, les femmes interrogées ont dû faire part des moyens de communication utilisés lorsque leur conjoint travaille au loin. Les résultats obtenus appuient la première hypothèse : il y a effectivement un changement au niveau de la communication, de la prise de décisions, des soins liés aux enfants ainsi que de la satisfaction dyadique à partir du moment où le conjoint part travailler loin du domicile. En effet, les couples ont plus de difficulté à communiquer, à prendre des décisions et à partager de façon égalitaire les soins à donner aux enfants, en plus d'être moins satisfaits de leur relation conjugale. Ajoutons, cependant, que ces résultats viennent infirmer la deuxième hypothèse, c'est-à-dire que la vidéocommunication ne semble pas diminuer l'impact des changements sur les plans de la communication, de la gestion du domicile et de la satisfaction.

1. Problématique

Depuis une décennie, le Canada a connu une expansion économique dans les secteurs minier, pétrolier et gazier, ce qui a contribué à la création de nombreux emplois au pays (Statistique Canada, 2012). Les études en matière de prévisions d'embauche estiment que d'ici l'an 2021, plus de trois-cent-milles travailleurs seront employés dans le secteur minier (Statistique Canada, 2012; Conseil des ressources humaines de l'industrie minière, 2011).

1.1 Historique

Des études menées sur le travail minier révèlent que, depuis plus de trente ans, pour des considérations d'ordre économique, commerciale et réglementaire, aucun village n'a été construit à proximité de mines (Kuyek et Coumans, 2003; Houghton, 1993; Gibson et Klinck, 2005). Au Canada, c'est en 1984, à Tumbler Ridge, en Colombie-Britannique, qu'a été construite la dernière ville à proximité d'une mine (Kuyek et Coumans, 2003). Plutôt que de construire des villes à proximité des mines, les industries minières préfèrent opter pour une nouvelle formule, celle du travail loin du domicile, où l'on construit des logements temporaires pour les travailleurs occasionnels (Gibson et Klick, 2005, Houghton, 1993, et Kuyek et Coumans, 2003).

Parmi les principales raisons qui ont mené les industries minières à adopter ce nouveau mode de fonctionnement, il y a la durée d'exploitation limitée des mines qui n'offre pas une base durable pour le développement économique local (Gibson et Klinck, 2005). Il est moins dispendieux d'opter pour le travail loin du domicile que de bâtir de nouveaux villages (Kuyek et Coumans, 2003; Houghton, 1993; Storey, 2010; Gibson et Klinck, 2005). Par ailleurs, l'embauche des travailleurs se fait plus facilement puisque les gens peuvent demeurer dans la communauté de leur choix (Kuyek et Coumans, 2003; Houghton, 1993; Storey, 2010; Gibson et Klinck, 2005).

Le travail loin du domicile est une forme de travail qui a vu le jour dans les années 1940 et 1950, dans le secteur pétrolier du Mexique, pour ensuite s'installer au Canada et en Australie en 1970, dans le secteur minier (Storey, 2010). Dans bien des cas, les mines se situent dans des régions isolées et éloignées des centres urbains, ce qui fait que les travailleurs doivent quitter leur communauté de façon temporaire pour aller travailler à l'extérieur, empruntant pour ce faire divers moyens de transport (Gibson et Klinck, 2005; Houghton, 1993; Kuyek et Coumans,

2003). Le travail loin du domicile est aujourd'hui une forme de travail fréquemment utilisée dans divers secteurs lorsqu'il est question de travail dans des endroits éloignés (Storey, 2010).

1.2 Le travail loin du domicile : ses termes et ses implications

Dans la littérature, le travail loin du domicile est connu sous différents termes dont ceux de *Long Distance Commuting*, de *Fly-in/Fly-out Work*, souvent abrégé en *FIFO*, ainsi que *Drive-in/Drive-out Work*, aussi connu sous l'abréviation *DIDO* (Torkington, Larkins et Gupta, 2011). Tous ces termes désignent « tout emploi où le travail est tellement isolé des communautés des travailleurs que des hébergements temporaires, tels que les camps, ainsi que la nourriture sont mis à leur disposition sur les sites de travail » (Houghton, 1993; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Gallegos, 2005). Pour se rendre aux sites de travail situés dans les régions éloignées, les travailleurs empruntent divers moyens, dont le transport aérien, d'où le terme *Fly-in/Fly-out (FIFO)*, et le transport par voie routière, d'où celui de *Drive-in/Drive-out (DIDO)* (Torkington, Larkins et Gupta, 2011). Bien que plusieurs termes puissent être utilisés pour décrire le travail loin du domicile, celui de *FIFO* est le plus fréquemment utilisé pour décrire ce type d'arrangement de travail (Storey, 2010; Kaczmarek et Sibbel, 2008).

Le travail loin du domicile comprend des cycles de rotation au cours desquels les employés passent un nombre fixe de jours sur le site de travail, suivi d'un nombre fixe de jours au domicile (Houghton, 1993; Torkington, Larkins et Gupta, 2011). Pendant leur séjour au travail, les employés travaillent de longues heures et sont hébergés dans des logements temporaires; en plus d'y être nourris, ils peuvent y recevoir des soins de santé, y participer à des activités de loisir, et ainsi de suite (AMMA, 2012). Le cycle de rotation le plus courant est celui de deux semaines au travail suivies d'une semaine au domicile. Cependant, les cycles peuvent aller de quatre jours au travail et trois jours au domicile jusqu'à six semaines au travail et une semaine au domicile (Taylor et Simmonds, 2009). La longueur des cycles de rotation varie d'un employeur à l'autre et dépend du type d'emploi ainsi que de la distance d'éloignement du site de travail (Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010).

Le travail loin du domicile se traduit par certains avantages pour les employés et leur famille, notamment les possibilités de travailler pour un salaire élevé (Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010), de demeurer dans la collectivité de leur choix (Kuyek et Coumans, 2003; Storey,

2010; Houghton, 1993), ainsi que de passer une période de temps prolongée au domicile en raison du cycle de rotation (Parkes, Carnell et Farmer, 2005). L'augmentation d'offres d'emploi dans différents secteurs de l'industrie, ainsi que les avantages rattachés au travail loin du domicile, incitent de plus en plus de familles à s'engager dans ce style de vie (Storey, 2010; AMMA, 2012; Gibson et Klinck, 2005).

1.3 Le travail loin du domicile et ses impacts sur les familles

Le travail loin du domicile, un phénomène qui existe depuis de nombreuses années, a suscité l'intérêt de bien des chercheurs. Plusieurs études ont été réalisées sur différents aspects de cette formule de travail, notamment sur ses impacts sur les familles (Storey *et al.*, 1986; Sibbel, 2010; Ryser *et al.*, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Handy, 2010; Gallegos, 2005; Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010; Taylor et Simmonds, 2009; Houghton, 1993; Sarder, s.d.; Gent, 2004). Il est important de préciser ici que le travail loin du domicile peut se faire autant par l'homme que par la femme. Toutefois, la plupart des recherches ont été effectuées auprès de familles où ce sont les hommes qui travaillent loin du domicile tandis que les femmes sont celles qui demeurent au domicile. Ceci étant dit, dans le cadre de cette recherche ce sont les hommes qui travaillent loin du domicile et les femmes qui y demeurent.

Plusieurs études ont révélé que toute forme de travail qui implique des cycles de rotation et des horaires de travail atypiques peut déstabiliser les relations familiales (Kaczmarek et Sibbel, 2008; Handy, 2010; Ryser *et al.*, 2010). On sait aussi que la séparation des membres d'une famille sur une longue période peut rendre les relations difficiles à gérer (Sarder, s.d.). Dans le cas du travail loin du domicile, la fréquence des retrouvailles et des séparations des membres de la famille peut poser des défis importants (Ryser *et al.*, 2011; Gibson et Klinck, 2005; Storey *et al.*, 1986; Torkington, Larkins et Gupat, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sibbel, 2010). Plus le séjour au travail est long et plus le temps au domicile est court, moins les couples sont satisfaits, ce qui complique la conciliation travail-famille (Kaczmarek et Sibbel, 2008).

1.4 La transition entre deux styles de vie

La récurrence des présences et des absences du conjoint qui travaille loin du domicile a des impacts sur les familles et nécessite une adaptation à la fois de la part de l'homme et de la femme (Storey *et al.*, 1986). Tous deux ont besoin d'effectuer la transition entre deux styles de vie, celui sans conjoint et celui avec ce dernier. (Taylor et Simmonds, 2009; Storey *et al.*, 1986; Parkes, Carnell et Farmer, 2005). De son côté, le travailleur doit constamment changer d'environnement, soit passer du milieu de travail au domicile, et du domicile au milieu de travail. Au moment de son séjour au domicile, il doit réintégrer la vie familiale et sociale, alors qu'au moment de son départ pour le travail, il doit se détacher des sphères familiale et sociale pour reprendre sa routine de travail. En ce qui concerne la conjointe, elle doit constamment faire la transition entre la vie avec son conjoint et celle sans ce dernier. À l'arrivée de son conjoint, elle doit s'ajuster et faire en sorte qu'il puisse réintégrer la routine familiale, alors qu'au moment de son départ, elle doit maintenir la routine familiale de façon indépendante (Taylor et Simmonds, 2009; Storey *et al.*, 1986; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sibbel, 2010; Gibson et Klinck, 2005).

Le travailleur et la conjointe peuvent vivre différentes expériences pendant la séparation, c'est-à-dire alors que le travailleur est absent du domicile, et pendant la période de réunion, donc alors que le travailleur est présent au domicile (Storey *et al.*, 1986; Sibbel, 2010; Ryser *et al.*, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Handy, 2010; Gallegos, 2005; Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010; Taylor et Simmonds, 2009; Houghton, 1993; Sarder, s.d.; Gent, 2004).

1.5 L'expérience du travailleur lors de son séjour au travail

Durant son absence, le travailleur vit des expériences de travail qui peuvent entraîner certaines répercussions physiques, psychologiques et psychosociales (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Sarder, s.d.; Gent, 2004; Handy, 2010). Ceci dit, les longues heures de travail peuvent causer du stress mental et une augmentation de la fatigue, ce qui peut avoir une incidence sur le tempérament du travailleur (Gibson et Klinck, 2005; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Handy, 2010; Ryser *et al.*, 2011). De plus, les nombreux jours passés au travail peuvent causer de l'ennui, de la solitude ainsi qu'engendrer de l'anticipation pour son retour à la maison (Sibbel, 2010; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Storey *et al.*, 1986). En ce qui a trait

à la vie sociale du travailleur, elle est souvent réduite et difficile à maintenir (Handy, 2010; Torkington, Larkins et Gupta, 2011). Par le fait même de son éloignement, le travailleur est souvent absent des évènements familiaux (Storey *et al.*, 1986). Bien que certains travailleurs s'accommodent difficilement de ce style de vie, d'autres semblent apprécier le salaire élevé que leur rapporte le travail loin du domicile (Torkington, Larkins et Gupta, 2011), parvenir à compenser leur manque de socialisation dans leur milieu d'origine en socialisant au travail (Handy, 2010) et tirer de la satisfaction de leur travail ainsi que de leur environnement de travail (Torkington, Larkins et Gupta, 2011).

1.6 L'expérience de la conjointe à domicile pendant l'absence de son conjoint

Quant à la conjointe, elle doit aussi relever plusieurs défis en l'absence de son conjoint, notamment celui de maintenir la routine familiale à elle seule (Handy, 2010), ce qui se traduit par une augmentation des responsabilités sur le plan des tâches domestiques, de la gestion du domicile, de la prise de décisions, et ainsi de suite (Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Ryser *et al.*, 2011; Gibson et Klinck, 2005). Cet accroissement des responsabilités peut engendrer du stress et de la fatigue chez la conjointe (Ryser *et al.*, 2011), ainsi que lui laisser moins de temps pour participer aux activités sociales. Par ailleurs, certaines femmes préfèrent attendre le retour de leur conjoint pour faire des activités et des sorties sociales (Handy, 2010; Parkes, Carnell et Farmer, 2005).

1.7 Le cycle des émotions

La différence entre les expériences et les émotions vécues par le travailleur absent et par la conjointe restée au domicile peuvent rendre les retrouvailles, donc la période de réunion, difficiles à gérer. Au moment des retrouvailles et à celui de la séparation, tout un cycle d'émotions s'enclenche (Sibbel, 2010). Ainsi, à son arrivée le travailleur est content d'être de retour au domicile, mais il est très fatigué et doit récupérer de ses longues heures de travail. La femme, de son côté, est également très fatiguée et veut que son conjoint l'aide à gérer le domicile. À ce moment-là, il y a une forte probabilité de dispute étant donné que les attentes de chaque conjoint sont différentes. Quelques jours après l'arrivée du travailleur, celui-ci se concentre sur les besoins de sa famille, ce qui fait que la conjointe se sent alors soutenue. C'est à ce moment-là que les familles disent passer du temps de qualité ensemble (Sibbel, 2010).

Quelques jours avant son départ, le travailleur se prépare déjà mentalement à retourner au travail en se détachant peu à peu de la vie familiale. Il ressent alors plusieurs émotions négatives comme, par exemple, de la tristesse. De son côté, la conjointe est très sensible aux émotions de son conjoint, ce qui perturbe aussi son tempérament. À ce moment-là, le fait de vivre plusieurs émotions fortes augmente les risques de conflits entre les conjoints. Au moment du départ, le travailleur et la conjointe sont souvent attristés, mais quelques jours après la séparation, ils entrent dans une période de résignation et d'acceptation de la situation (Sibbel, 2010).

1.8 Les impacts du travail loin du domicile sur les familles pendant la présence du conjoint

Bien que le travailleur et sa conjointe puissent vivre plusieurs expériences pendant la période d'absence, le retour au domicile du travailleur peut avoir plusieurs impacts sur la famille. Pendant cette période où le travailleur est présent au domicile, et en raison de sa courte durée, certaines familles affirment connaître une diminution et un manque de temps de qualité familial et conjugal (Gibson et Klinck, 2005; Parkes, Carnell et Farmer, 2005). De plus, ce temps de qualité familial et conjugal diminue davantage si la conjointe occupe un emploi (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005). Pour cette raison, certaines familles optent pour un style de vie traditionnel où l'homme a le rôle de pourvoyeur et la femme demeure au foyer pour vaquer aux tâches domestiques ce qui favorise une meilleure conciliation travail-famille (Handy, 2010).

Alors que certaines femmes aiment et acceptent ce style de vie, d'autres sacrifient leur carrière pour le bien-être de leur famille. Si la femme n'accepte pas ce style de vie traditionnel, les conflits peuvent augmenter au sein du couple (Handy, 2010; Parkes, Carnell et Farmer, 2005). Par ailleurs, plus les enfants sont en bas âge, plus les femmes tendent à demeurer au domicile. La plupart de celles qui travaillent préfèrent le travail à temps partiel ou à horaires souples afin de mieux composer avec le style de vie qu'impose le travail loin du domicile (Handy, 2010; Parkes, Carnell et Farmer, 2005).

Même si certaines familles semblent vivre des expériences négatives pendant la période où le travailleur est absent, d'autres, au contraire, disent avoir un temps de qualité prolongé en famille (Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sibbel, 2010) et c'est à ce moment que les travailleurs reprennent le temps qu'ils ont perdu avec leur famille (Storey, 2010).

Comme le montre l'analyse de la littérature à ce sujet, plusieurs chercheurs se sont penchés sur les impacts positifs et négatifs du travail loin du domicile sur les travailleurs (Gallegos, 2005; Sibbel, 2010; Gent, 2004; Gibson et Klinck, 2005; Handy, 2010; Ryser *et al.* 2011; Sarder, s.d., Taylor et Simmonds, 2009; Torkington, Larkins et Gupta, 2011), sur la conjointe (Taylor et Simmonds, 2009; Gallegos, 2005; Sibbel, 2010; Gibson et Klinck, 2005; Handy, 2010; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Ryser *et al.*, 2011) ainsi que sur les enfants (Gallegos, 2005; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Ryser *et al.*, 2011), à la fois en l'absence et en la présence du travailleur. Cependant, aux fins de cette recherche, l'accent sera mis sur les impacts du travail loin du domicile sur la conjointe restée au domicile et sur le couple en général en l'absence du travailleur, donc pendant la période au cours de laquelle il est au travail, et ce, selon la perception de la conjointe.

Comme on l'a déjà mentionné, en l'absence du travailleur la conjointe restée au domicile peut avoir à relever plusieurs défis, notamment une augmentation de ses responsabilités et un partage inégal sur le plan des tâches ménagères, du soin des enfants, du maintien des relations sociales, de la prise de décisions et de tout ce qui est rattaché à la gestion du domicile (Kaczmarek et Sibbel, 2008; Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sarder, s.d.). L'absence du conjoint entraîne automatiquement un partage inégal des tâches domestiques puisque celui-ci, du fait de son éloignement du domicile, ne peut aider la conjointe (Taylor et Simmonds, 2009), ce qui peut causer des tensions et du ressentiment au sein du couple (Taylor et Simmonds, 2009). Les conjointes soulèvent qu'il est difficile pour elles d'avoir à s'occuper seule de toutes ces tâches et de toutes ces responsabilités (Taylor et Simmonds, 2009), et, comme cela a déjà été dit, cette difficulté augmente lorsqu'elles ont un emploi (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005).

1.9 La communication et le travail loin du domicile

Si la conjointe restée au domicile vit plusieurs difficultés en l'absence du travailleur, le couple lui-même fait souvent face à plusieurs défis. Bien que de multitudes expériences puissent être vécues différemment dans chacune des familles, il semble y avoir des difficultés communes à la plupart des couples dont la communication pendant la période d'absence. Par le passé, la communication constituait un important défi pour les familles dont les conjoints travaillaient loin du domicile (Sarder, s.d., Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008) en

raison du fait que les couples n'avaient pas fréquemment accès aux nouveaux moyens de communication (Storey *et al.*, 1986). À cette époque, le téléphone était le seul moyen de communication accessible aux couples pendant la période d'absence du travailleur et il fallait composer avec de fréquents problèmes de réception. De plus, on réservait souvent ce moyen de communication aux cas d'urgence. Le peu de moyens dont les couples disposaient rendait la communication difficile, ce qui avait comme conséquence que les couples parvenaient avec difficulté à des ententes et se retrouvaient souvent en désaccord quant aux rôles, quant aux soins et quant à la discipline des enfants, ainsi que pour la prise de décisions importantes (Storey *et al.*, 1986). Il devenait donc difficile pour les deux conjoints de participer à parts égales au sein de la famille (Storey *et al.*, 1986).

Bien que les couples d'aujourd'hui aient accès à différents moyens de communication pour échanger pendant la période d'absence du travailleur, la difficulté de communiquer semble demeurer (Sarder, s.d., Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008). En effet, l'étude de Kaczmarek et Sibbel (2008), a révélé que plusieurs familles engagées dans le travail loin du domicile rapportent un manque de communication et un dysfonctionnement sur le plan de l'expression des émotions et des sentiments, ainsi que sur ceux de l'échange de l'affection, des intérêts et de l'appui que les membres de la famille s'offrent les uns aux autres. De plus, les appels réguliers portent plutôt sur les événements de la journée, ce qui est défavorable à l'approfondissement de la communication ainsi qu'à l'expression des sentiments et des émotions au sein du couple (Taylor et Simmonds, 2009). En outre, la difficulté de communication entre les conjoints rend plus difficile encore la prise de décisions.

1.10 La prise de décisions

En soi, la prise de décisions constitue un autre défi important pour les familles dont l'un des conjoints travaille loin du domicile, ce qui engendre plusieurs désaccords au sein des couples (Houghton, 1993; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Storey *et al.*, 1986). Les recherches ont identifié trois formes de prises de décisions en l'absence du conjoint (Parkes, Carnell et Farmer, 2005). La première est celle de l'invité périodique (*periodic guest*) où la femme prend toutes les décisions, que le partenaire soit à la maison ou non. La deuxième est la prise de décisions en alternance où l'homme prend toutes les décisions, mais pendant son absence, la femme prend la relève, et lui redonne l'autorité dès son retour. La troisième, est la prise de décisions partagée.

Ici, les deux partenaires prennent les décisions ensemble. La prise de décisions partagée semble être celle qui accommode le mieux les deux partenaires (Torkington, Larkins et Gupta, 2011), qui entraîne de meilleures ententes et qui permet la contribution des deux partenaires (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Taylor et Simmonds, 2009). Les prises de décisions de type invité périodique (*periodic guest*) et en alternance sembleraient occasionner plus de conflits et plus de désaccords au sein des couples, car elles ne permettent pas aux deux conjoints de contribuer (Parkes, Carnell et Farmer, 2005). Il est d'ailleurs plus facile pour les couples d'adopter la prise de décisions partagée lorsqu'ils ont une bonne communication (Taylor et Simmonds, 2009).

1.11 La satisfaction conjugale

Le travail loin du domicile semble aussi avoir des conséquences sur la satisfaction des couples. De façon générale, les couples où l'un des conjoints travaille loin du domicile se disent moins satisfaits de leur relation conjugale que les couples qui fonctionnent selon un modèle dit « normal ». Ceux qui ont de jeunes enfants, surtout âgés de moins de douze ans, semblent encore moins satisfaits de leur relation et de ce style de vie (Gent, 2004). Par contre, la satisfaction familiale et conjugale semble augmenter si les couples ont une communication de bonne qualité (Taylor et Simmonds, 2009).

1.12 L'influence des nouveaux moyens de communication

Comme il a déjà été mentionné, autrefois les couples n'avaient pas fréquemment accès à des moyens de communication ce qui rendait difficile le maintien d'une bonne qualité de communication (Storey *et al.*, 1986). Grâce aux avancées technologiques, plusieurs nouveaux moyens de communication sont apparus comme le téléphone à domicile, le téléphone portable, la messagerie texte, tandis que l'avènement d'Internet a rendu possible la communication par courriel, par clavardage et par vidéo (vidéoconférence, Skype, FaceTime) (Neustaedter et Greensberg, 2011). Ces nouvelles technologies permettent une communication entre les membres du couple non seulement plus fréquente mais également de meilleure qualité (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Sarder, s.d.; Taylor et Simmonds, 2009).

La possibilité pour les couples de partager, grâce à ces différents moyens de communication, quelques moments privés, même lorsqu'ils sont séparés par la distance, a

contribué à favoriser la continuité des relations, la proximité entre les membres de la famille, le développement de meilleures habiletés de gestion du stress, et une meilleure adaptation à ce style de vie. En bout de ligne, ces nouveaux moyens de communication sont venus augmenter la qualité du fonctionnement familial. La possibilité de partager des moments privés a surtout permis le maintien d'une bonne qualité de communication sur les plans de l'expression, de l'écoute et de l'ouverture, ainsi que sur celui de la prise de décisions partagée tout en contribuant à l'augmentation de la satisfaction conjugale (Taylor et Simmonds, 2009; Neustaedter et Greensberg, 2011; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Sarder, s.d.).

L'étude de Neustaedter et Greensberg (2011) montre que la vidéocommunication, de plus en plus utilisée à travers le monde, augmente non seulement la qualité de la communication, mais semble permettre d'enrichir et d'approfondir la communication au sein du couple. Le fait de voir son partenaire ajoute de la réalité aux relations. De plus, le fait de voir les expressions faciales ainsi que le langage corporel de son partenaire améliore la communication des émotions et des sentiments, ce qui permet de s'offrir plus de soutien réciproque. Les utilisateurs de ce moyen de communication ont aussi la chance de partager des événements de la vie quotidienne, mais surtout de participer aux mêmes activités malgré la distance, que ce soit de visionner un film, de faire des devoirs et plus encore, ce qui vient améliorer les relations familiales et conjugales, contribuant ainsi à l'augmentation de la satisfaction conjugale.

La communication, la gestion du domicile (prise de décisions et soins des enfants) et la satisfaction conjugale sont des variables interreliées. En effet, la qualité de la communication semble influencer la gestion du domicile ainsi que la satisfaction conjugale. Ceci dit, les familles au sein desquelles il y a une bonne communication semblent avoir un meilleur fonctionnement familial, parvenir à de meilleures prises de décisions et être plus satisfaites de leur relation conjugale (Taylor et Simmonds, 2009).

1.13 La justification de la recherche

Les études effectuées sur le travail loin du domicile et les familles montrent clairement qu'en plus d'entraîner plusieurs changements sur le plan du fonctionnement familial, cette formule de travail semble surtout poser des défis sur les plans de la communication, de la gestion du domicile (prise de décisions et soins des enfants) et de la satisfaction conjugale. En dépit de

ces difficultés que les familles peuvent rencontrer, les résultats des études permettent de conclure que la grande majorité des familles, après avoir procédé à certains ajustements, finissent par s'adapter à ce style de vie (Storey *et al.*, 1986; Sibbel, 2010; Ryser *et al.*, 2011; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008; Handy, 2010; Gallegos, 2005; Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010; Taylor et Simmonds, 2009; Houghton, 1993; Sarder, s.d.; Gent, 2004).

Par contre, certains chercheurs font remarquer, dans les limites de leur recherche, que les membres des familles participant aux études sont tous des survivants du travail loin du domicile, ce qui peut avoir un impact sur les résultats. La majorité des familles ayant participé aux études sur le sujet du travail loin du domicile se sont portées volontaires. Engagées depuis plusieurs années dans ce mode de vie, elles possédaient donc déjà une certaine expérience et elles avaient probablement déjà établi des stratégies d'adaptation pour faire face aux défis rencontrés, ce qui pouvait diminuer l'impact du travail loin du domicile (Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Taylor et Simmonds, 2009). Sur ce, ces chercheurs ont recommandé d'approfondir les connaissances à ce sujet, en examinant les impacts du travail loin du domicile au sein de familles ayant eu moins de chance de s'adapter à ce style de vie, pour mieux observer les impacts du travail loin du domicile sur ces familles en particulier. Partant de cette idée, bien des études ont identifié les populations les plus à risque d'avoir des difficultés d'adaptation, notamment les jeunes couples (Parkes, Carnell et Farmer, 2005), les familles où l'un des conjoint est vient de se faire embaucher pour du travail loin du domicile (Sibbel, 2010), ainsi que les couples ayant de jeunes enfants (Gent, 2004; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008).

La présente recherche tentera donc de comprendre dans quelle mesure le travail loin du domicile entraîne un changement dans le fonctionnement des familles du nord de l'Ontario, plus précisément sur les plans de la communication, de la gestion du domicile (la prise de décisions et les soins des enfants) et de la satisfaction conjugale chez des jeunes familles qui viennent de s'engager dans le style de vie associé au travail loin du domicile. Cette étude vise à combler cette lacune signalée dans la littérature analysée afin de brosser un portrait plus réaliste de la situation des jeunes familles du nord de l'Ontario dont l'un des conjoints s'est récemment mis à travailler loin du domicile et de mieux en connaître les impacts sur celles-ci ainsi que les difficultés

qu'elles doivent relever. Ajoutons que plusieurs familles ne sont toujours pas au courant des services et des techniques qui leur sont offerts pour mieux s'adapter à ces changements et pour améliorer leur style de vie (Torkington, Larkins et Gupta, 2011). En approfondissant la recherche sur différentes techniques susceptibles d'améliorer le fonctionnement familial, cette étude vise à faire bénéficier les familles de plus de renseignements sur les technologies à leur disposition, leur permettant ainsi de mieux s'adapter à ce nouveau mode de vie et d'améliorer leur capacité à y faire face.

En comparant le fonctionnement familial avant et après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, et selon la perception des femmes, la première hypothèse de cette étude stipule qu'un changement sera observé dans le fonctionnement familial, plus précisément sur les plans de la communication, de la gestion du domicile, de la prise de décisions et du soin des enfants, ainsi que sur celui de la satisfaction conjugale. En raison de l'absence des conjoints, les couples auront plus de difficulté à communiquer et auront donc une qualité de communication appauvrie. Ils auront de la difficulté à adopter la prise de décisions partagée et opteront plutôt pour la prise de décisions de type invité périodique (*periodic guest*) et la prise de décisions en alternance. Ils auront davantage de difficultés à contribuer aux soins des enfants à parts égales et seront généralement moins satisfaits qu'auparavant de leur relation conjugale.

La sous-hypothèse de cette étude stipule que les familles qui utilisent quotidiennement la vidéocommunication auront une meilleure qualité de communication, ce qui signifie qu'ils feront face à des changements moins importants sur le plan de la gestion du domicile et de la satisfaction. Plus les couples communiquent en face à face, meilleure sera la qualité de leur communication. Il sera donc plus facile pour eux de prendre des décisions conjointement et de façon partagée, ainsi que de contribuer aux soins des enfants à parts égales, ce qui entraînera chez ces couples plus de satisfaction quant à leur relation conjugale.

2. La méthodologie

2.1 Les participantes

L'échantillon ayant servi à la présente recherche est composé de 64 femmes francophones âgées entre 23 et 48 ans, la moyenne d'âge étant de 32 ans ($ET = 6,8$). Pour ce qui est du lieu de résidence, 90,9 % de ces femmes habitent dans la région du nord-est de l'Ontario,

dont 64,1 % sont de Kapuskasing. De ces participantes, 9,6 % habitent dans des villes dispersées en Ontario et au Québec (voir annexe D). Rappelons qu'afin de pouvoir participer à l'étude, ces femmes devaient être en couple, qu'elles soient conjointes de fait ou mariées, avoir un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans vivant actuellement avec elles et, enfin, que leur conjoint devait avoir été récemment embauché pour un travail loin du domicile.

Du nombre, 52,4 % des répondantes sont mariées tandis que 47,6 % vivent en union de fait. La durée moyenne de la relation dans laquelle les couples sont engagés est de 11 ans. Chaque foyer comprend de un à quatre enfants, ce qui donne une moyenne de 1,8 enfants par famille. Quant à la situation de travail de ces femmes, presque la moitié d'entre elles, soit 47,6 %, travaillent à temps plein tandis que 30,2 % occupent un emploi à temps partiel. Seulement 9,5 % des participantes sont sans emploi, soit parce qu'elles sont étudiantes (6,3 %), mères au foyer (3,1 %) ou en congé de maternité (3,1 %). Les conjoints de ces femmes sont employés loin du domicile depuis une période variant entre 1 mois et 18 ans. La majorité d'entre eux, soit 73 %, travaillent loin du domicile depuis moins de deux ans.

2.2 La procédure

La collecte de données a été effectuée pendant les mois de décembre 2012 et de janvier 2013. Le recrutement des participantes s'est principalement fait de bouche à oreille et à l'aide d'annonces via Internet comme, par exemple, sur *Facebook* ainsi que sur la page *Facebook* de l'Université de Hearst (voir Annexe C). Les annonces s'adressaient aux femmes en couple ayant de jeunes enfants et dont le conjoint travaillait loin du domicile. Ces annonces décrivaient le but et les avantages de l'étude. On y invitait les femmes intéressées à participer à l'étude soit en cliquant sur le lien Internet les amenant directement au questionnaire présenté dans *Survey Monkey*, soit en communiquant par courriel ou par téléphone avec l'étudiante chercheuse qui leur enverrait un questionnaire imprimé. À la fin de l'annonce, on encourageait les femmes qui l'avaient lue à partager cette invitation à d'autres femmes correspondant aux critères de l'étude.

Par ailleurs, des annonces personnalisées ont été envoyées par courriel et par message *Facebook* à des connaissances, à des amies ainsi qu'à des femmes ayant été référées par bouche à oreille. On a communiqué par téléphone avec les participantes inaccessibles virtuellement. Des annonces ont aussi été faites dans certains cours des différents campus de

l'Université de Hearst. Les invitations envoyées de façon personnelle étaient les mêmes que celles affichées sur *Facebook*. Ceci dit, on a informé toutes les femmes auxquelles on a expédié l'invitation personnalisée des buts et des avantages de l'étude. Elles avaient le choix de participer à l'étude en cliquant sur le lien internet les amenant directement au questionnaire électronique ou de remplir un questionnaire en format papier. Dans chacun des cas, les participantes pouvaient remplir le questionnaire au moment et dans l'environnement de leur choix.

On a expédié aux participantes préférant recevoir un questionnaire en format papier, une enveloppe contenant un questionnaire accompagné d'un formulaire de consentement. Après avoir répondu au questionnaire, les participantes le glissaient dans l'enveloppe qu'elles pouvaient ensuite sceller. Enfin, les participantes avisaient l'étudiante chercheuse, par courriel ou par téléphone, que le questionnaire était rempli. Cette dernière allait alors récupérer les questionnaires.

Avant même de remplir le questionnaire, chacune des participantes devait consentir officiellement à l'étude. Pour ce faire, les questionnaires, ceux offerts en format électronique comme ceux disponibles en format papier, étaient précédés d'un formulaire de consentement visant à obtenir le consentement éclairé officiel de chacune des participantes. Le formulaire de consentement informait les participantes du temps approximatif requis pour remplir le questionnaire, en plus du but, de la nature, des avantages, des risques et des inconvénients du projet de recherche, mais surtout de leurs droits et des mesures prises pour assurer l'anonymat. Afin de protéger la confidentialité des participantes, les questionnaires remplis étaient conservés dans un classeur sous clé dans un bureau fermé. On a remercié de leur participation à l'étude les femmes qui ont rempli le questionnaire.

2.3 Les mesures

Pour cette étude, les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire composé de quatre sections (voir Annexe B). La première section avait pour but de recueillir des données sociodémographiques au sujet des répondantes. La deuxième section visait à mesurer la gestion du domicile, plus spécifiquement la prise de décisions ainsi que le soin des enfants. La troisième section portait sur la communication, notamment sur la qualité de celle-ci, sur sa fréquence et sur

les moyens utilisés pour l'établir. Enfin, la quatrième section servait à mesurer la satisfaction conjugale.

2.3.1 Section 1 : Les données sociodémographiques

Cette première section du questionnaire vise à recueillir des renseignements d'ordre sociodémographique au sujet des répondantes dans le but de pouvoir brosser le portrait général de l'échantillon de cette recherche (voir l'Annexe B). On y demande aux participantes de dévoiler leur âge, leur ville de résidence, leur état matrimonial, la durée de leur relation de couple (y compris les années de fréquentation et de cohabitation). Elles doivent aussi indiquer le nombre d'enfants qui habitent à la maison de façon permanente ainsi que l'âge de chacun de ceux-ci.

Par ailleurs, on interroge les participantes au sujet de leur situation en matière d'emploi, de la façon dont leur vie professionnelle est touchée par le fait que le conjoint travaille loin du domicile.

2.3.2 Section 2 : La gestion du domicile

La deuxième section du questionnaire visait à mesurer la gestion du domicile, plus spécifiquement la prise de décisions ainsi que les soins liés aux enfants (voir l'Annexe B). Pour ce qui en est de la prise de décisions, la première question « Qui, dans votre couple, prend majoritairement les décisions concernant les énoncés suivants? » est suivie de 11 énoncés. Les répondantes devaient alors indiquer, pour chacun des énoncés, qui prenait les décisions avant que le conjoint n'aille travailler loin du domicile (avant) puis qui prend ces mêmes décisions lorsque le conjoint est à son travail loin du domicile (pendant son séjour au travail). Ces réponses s'inscrivaient sur une échelle de Likert allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint », 4 étant « Égalitaire ».

Ces 11 énoncés portent sur les décisions concernant la gestion des finances, l'entretien et la réparation du domicile, l'entretien et la réparation des véhicules, les activités et sorties de couple, les enfants, ainsi que d'« autres décisions jugées importantes ».

Cette question permet de déterminer si le travail loin du domicile a entraîné un changement dans la façon de prendre les décisions. De plus, à l'aide de l'échelle, il sera possible

de savoir si les couples ont tendance à opter pour la prise de décisions « periodic guest », la prise de décisions alternatives, les résultats se situant de « 1 » à « 3 » (Plutôt moi) et de « 5 » à « 7 » (Plutôt mon conjoint), ou la prise de décisions égalitaires, où les résultats se situent au point « 4 » de l'échelle.

Pour ce qui en est des soins liés aux enfants, la question « Qui, entre vous et votre conjoint, s'occupe des soins liés aux enfants? » est suivie de 19 énoncés. Pour les neuf premiers énoncés (nourrir les enfants, soins hygiéniques, mettre les enfants au lit, etc.), les répondantes devaient indiquer leur perception de qui contribuait aux soins liés aux enfants à deux moments, soit 1) avant que le conjoint ne travaille loin du domicile, et 2) maintenant qu'il est travaille loin du domicile, pendant son séjour à la maison (maintenant/présent), puisque ces tâches exigent d'être physiquement présent. Pour les 10 énoncés suivants (aider aux enfants à faire leurs devoirs, raconter ou lire des histoires aux enfants, faire la discipline, établir et faire respecter les règlements, etc.), les répondantes devaient aussi indiquer leur perception de qui contribue aux soins liés aux enfants mais à trois différents moments : 1) avant que le conjoint n'aille travailler loin du domicile, 2) maintenant, depuis qu'il travaille loin du domicile, lors de son séjour à la maison, et 3) maintenant, depuis qu'il travaille loin du domicile, lors de son séjour au travail. Toutes ces évaluations se sont faites à l'aide d'une échelle de Likert en 7 points allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint », 4 étant « Égalitaire ».

Cette question permet de mesurer la contribution de chaque membre du couple aux soins liés aux enfants. En d'autres mots, cette question permet de déterminer qui était responsable des soins liés aux enfants avant que le conjoint ne se rende travailler loin du domicile et permet de déterminer si la contribution aux soins liés aux enfants a changé depuis qu'il travaille au loin. Ceci dit, il sera possible, s'il y a lieu, d'observer un changement sur le plan de la contribution des parents avant et depuis l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, pendant la période où il est à la maison ainsi que pendant celle où il est au travail. De plus, grâce à l'échelle de Likert en 7 points, il sera possible d'observer, pour chaque énoncé, si les membres du couple ont tendance à contribuer à ces soins de façon égalitaire, (point « 4 »), ou si la contribution aux soins liés aux enfants semble plutôt relever de la mère, (points « 1 », « 2 » et « 3 »), ou par le conjoint (points « 5 », « 6 » et « 7 »).

2.3.3 Section 3 : La communication

La troisième section du questionnaire porte sur la communication au sein du couple (voir l'Annexe B). Une partie de cette section du questionnaire a été tirée du FACES IV de Olson *et al.* (2006), un instrument mesurant le fonctionnement familial, traduit en français par Robert Pauzé. La première question de ce questionnaire sur la communication, « Indiquez votre opinion à l'égard de votre communication de couple », est suivie de 15 énoncés dont 10 proviennent du FACES IV et servent à mesurer la *qualité* de la communication (« Je suis satisfaite de la façon dont nous communiquons entre nous »; « Nous sommes très à l'écoute l'un envers l'autre », etc.). Trois autres énoncés (« Il est facile pour nous de communiquer », « Nous sommes satisfaits du degré de proximité affectif entre nous », et « De façon générale, nous avons une bonne communication »), ont été ajoutés pour venir alimenter la mesure de la *qualité* de la communication. Deux autres énoncés (« Nous communiquons de façon fréquente », et « Il est facile pour nous de se contacter en tout temps »), portent sur la *fréquence* de la communication.

Pour chacun de ces 15 énoncés, les répondantes doivent donner leur perception de ce qu'était leur communication avant que leur conjoint n'aille travailler loin du domicile et maintenant qu'il travaille au loin, et ce, à partir d'une échelle de Likert en 6 points allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord ». De façon générale, cette question permet de mesurer la qualité de la communication au sein du couple et de voir si celle-ci a changé depuis que le conjoint travaille loin du domicile. Pour cette question, il est possible de calculer un score global en additionnant les résultats obtenus pour les 15 énoncés (possibilité variant de 15 à 90). Plus le score global est élevé, plus les couples ont une bonne communication.

Toujours dans cette même section du questionnaire portant sur la communication, une deuxième question demande aux participantes d'évaluer la fréquence à laquelle elles communiquent avec leur conjoint lors du séjour de celui-ci au travail.

Suivent ensuite 30 questions qui portent sur les moyens de communication utilisés lors du séjour au travail du conjoint. Les 30 questions sont réparties en six catégories. Six modes de communication sont évalués dans ce questionnaire et, pour chacun d'eux on pose les cinq mêmes questions ce qui donne un total de 30 questions (voir le questionnaire à l'Annexe B). Les six modes de communication qui font l'objet de ce questionnaire sont le téléphone à partir du

logis/de la chambre, le téléphone satellite, le téléphone cellulaire, la messagerie texte, le courriel ainsi que la communication par vidéo comme, par exemple, *Skype* et *Facetime*. Pour chacun de ces moyens de communication, les participantes précisent si leur conjoint y a accès, s'il y a accès de façon privée, et s'il l'utilise pour communiquer. Dans les cas où les moyens de communication sont utilisés, les répondantes doivent indiquer à quelle fréquence ils le sont, (« Plusieurs fois par jour », « À tous les jours » « Quelques fois par semaine », ou « Presque jamais »). Dans les cas où ces moyens de communication ne sont pas utilisés, les participantes doivent en donner la raison, (« Nous n'avons jamais pensé utiliser ce mode avant », « Ce mode ne nous intéresse pas », « Nous ne savons pas comment l'utiliser », « La réception est trop faible », ou « Ce mode ne permet pas un accès privé »).

À partir des réponses à ces questions, il est possible de connaître les moyens de communication qu'utilisent les familles lors du séjour des conjoints au travail loin du domicile.

2.3.4 Section 4 : La satisfaction conjugale

La quatrième et dernière section du questionnaire consiste à mesurer la satisfaction conjugale (voir l'Annexe B). Cette section du questionnaire a été élaborée à partir de l'échelle d'ajustement dyadique de Spanier (1976), un instrument mesurant la satisfaction conjugale qui comporte 32 énoncés dont la majorité se situe sur une échelle en cinq ou six points allant de 0 « Toujours en accord » à 5 « Jamais en accord ». Dans le cadre de cette étude, les échelles de 0 à 5 ont été remplacées par une échelle de Likert en six points allant de 1 « Toujours en accord » à 6 « Toujours en désaccord ». Les participantes devaient, pour chaque énoncé, partager leur perception de leur degré de satisfaction de couple avant que le conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile et depuis qu'il travaille au loin. Par ailleurs, certaines questions ou certains énoncés provenant de l'échelle d'ajustement dyadique qui ne convenaient pas à l'étude ont été retirés de l'instrument et neuf énoncés se rapportant davantage à l'étude ont été ajoutés afin de mesurer plus précisément le degré de satisfaction conjugale.

L'échelle d'ajustement dyadique évalue quatre aspects de l'ajustement conjugal : le consensus (énoncés 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 et 23), la satisfaction (énoncés 24, 25, 26, 27, 28, 29 et 53), la cohésion (énoncés 30, 31, 32, 33 et 34), ainsi que l'expression affective (énoncés 4, 5 et 6). La sous-échelle de consensus consiste à

mesurer le niveau d'accord entre les partenaires en ce qui concerne des aspects importants tels que les objectifs de vie, les finances et les croyances religieuses, et c'est à cet endroit que huit énoncés ont été ajoutés pour mesurer le consensus sur d'autres facettes jugées importantes comme le soutien perçu au sein du couple, le degré de proximité au sein du couple, la qualité de la communication au sein du couple, la fréquence de la communication au sein du couple, la communication en général, la prise de décisions au sujet des enfants, les soins liés aux enfants et le rôle de chacun des membres du couple.

La sous-échelle de satisfaction évalue à quel point les répondantes se sentent heureuses dans leur relation amoureuse. Il est à noter, cependant, qu'aux fins de cette recherche trois énoncés ont été retirés du questionnaire puisqu'ils n'étaient pas pertinents à celle-ci. Dans cette sous-échelle, les répondantes devaient non seulement déterminer à quel point elles étaient heureuses dans leur relation amoureuse maintenant, mais aussi à quel point elles l'étaient avant que leur conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile.

La sous-échelle d'expression affective consiste à mesurer la démonstration d'affection entre les partenaires par les baisers et les relations sexuelles. Encore une fois, aux fins de cette recherche, deux énoncés ont été retirés du questionnaire.

La sous-échelle de cohésion, qui s'intéresse au partage d'activités communes, l'énoncé 24, « Partagez-vous ensemble des intérêts extérieurs à la maison » a été retiré. Cependant, l'énoncé 30, « Ne pas manifester son amour », qui provient de la sous-échelle d'expression affective a été changé à « Manifester son amour » afin qu'il puisse s'insérer dans la sous-échelle de cohésion.

Le calcul d'un score global d'ajustement dyadique (variant de 35 à 210) ainsi que des scores pour chacune des quatre sous-échelles a été effectué. Plus les scores sont élevés, meilleur est le degré de satisfaction.

3. Les résultats

(Les données sociodémographiques)

3.1 Le lieu de travail des conjoints

En ce qui a trait au lieu de travail des conjoints des femmes ayant participé à l'étude (voir le tableau détaillé à l'Annexe E), la majorité d'entre eux, soit 64,1 %, travaillent à la mine Detour Lake située au nord-est de Cochrane, en Ontario. Par ailleurs, 10,9 % travaillent à la mine Agnico-Eagle au Nunavut, 6,3 % travaillent au Lower Mattagami River Project, situé au nord de Kapuskasing, 7,8 % travaillent à la mine De Beers Victor Mine, et 9,4% d'entre eux ont été classés comme « Autres » puisqu'ils ne travaillent jamais au même endroit. Par exemple, certains travaillent à contrat, alors que d'autres sont conducteurs de camion.

3.2 Le temps travaillé loin du domicile

Afin de mieux mesurer l'impact sur les familles du travail loin du domicile, des études suggéraient d'examiner les familles ayant eu moins de temps pour s'adapter à ce style de vie. Partant de cette idée, bien des études ont identifié les populations étant le plus à risque d'avoir des difficultés d'adaptation, notamment les familles où l'un des conjoints travaille loin du domicile depuis peu. Ceci dit, plus le travail loin du domicile est chose récente, moins les familles ont eu la possibilité de s'adapter (Sibbel, 2010). C'est pourquoi, dans cette étude, nous avons tenté de connaître depuis combien de temps les conjoints travaillent loin du domicile afin de nous assurer que l'adoption de ce mode de vie était récente.

Tableau 1
Temps travaillé loin du domicile

<u>Temps</u>	<u>Pourcentage</u>
Moins de 2 ans	73,0
De 2 ans à moins de 3 ans	12,7
3 ans et plus	14,3

Les données du tableau ci-dessus révèlent que la majorité, soit 73,0 %, des conjoints des participantes travaillent loin du domicile depuis moins de deux ans. On peut donc constater que

le travail loin du domicile est un nouveau style de vie pour la majorité des familles ayant participé à l'étude.

3.3 Le cycle de travail des conjoints

Comme mentionné dans la revue de la littérature, les cycles de rotation varient d'une compagnie à l'autre, dépendent du type d'emploi ainsi que de la distance qui sépare la communauté du site de travail. Ce facteur peut aussi avoir une influence sur les impacts du travail à distance. C'est pourquoi à cette étude, nous avons voulu nous assurer que les cycles de rotation des conjoints des participantes étaient semblables (Gibson et Klinck, 2005).

Tableau 2
Le cycle de travail

<u>Cycle de travail</u>	<u>Pourcentage</u>
Une semaine au travail / une semaine à la maison	50,8
Deux semaines au travail / une semaine à la maison	8,2
Deux semaines au travail / deux semaines à la maison	19,7
Trois semaines au travail / une semaine à la maison	6,6
Autres	14,8

Les résultats présentés dans le tableau indiquent que les cycles de travail les plus communs sont ceux d'une semaine au travail suivie d'une semaine à la maison, et de deux semaines au travail suivies de deux semaines à la maison.

3.4 Les raisons incitant les familles à opter pour un travail loin du domicile

La revue de la littérature a présenté bien des raisons qui motivent les familles à s'engager dans le mode de vie du travail loin du domicile (Gibson et Klinck, 2005; Storey, 2010; Kuyek et Coumans, 2003; Houghton, 1993; Parkes, Carnell et Farmer, 2005, Amma, 2012).

Tableau 3
Les raisons incitant les familles à opter pour le travail loin du domicile

<u>Raisons</u>	<u>Moyenne*</u>
Emploi à salaire élevé	5,31
Emploi qui permet de demeurer dans la communauté de son choix	4,80
Emploi à l'extérieur qui correspond le plus au domaine d'intérêt des conjoints	4,48
Par obligation	4,35
Emploi qui permet de passer une période de temps prolongée à la maison	3,79
Autres raisons personnelles	4,50

*Échelle de Likert allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »

Plusieurs des raisons invoquées par les familles ayant participé à cette étude en ce qui concerne l'engagement à travailler loin du domicile correspondent à celles révélées dans la revue de la littérature. Bien qu'on ait pu penser, d'après la revue de la littérature, que les familles auraient opté pour le travail loin du domicile en raison de la période de temps prolongée des conjoints à la maison (Parkes, Carnell et Farmer, 2005), il s'avère que les familles qui ont participé à cette étude se sont engagées dans ce genre de travail parce que celui-ci fournit des emplois à salaire élevé et qu'il permet aux gens de demeurer dans la communauté de leur choix. Fait à remarquer, la plus faible moyenne des raisons invoquées va à la durée prolongée de la période de temps passée à la maison.

3.5 Le temps prévu du travail loin du domicile

Puisqu'aujourd'hui le travail loin du domicile est devenu un style de vie de plus en plus courant chez les jeunes familles (Storey, 2010; AMMA, 2012; Gibson et Klinck, 2005), nous avons cherché à déterminer, en demandant aux participantes, combien de temps leur conjoint prévoyait travailler loin du domicile pour tenter de comprendre si l'adoption de ce mode de vie est chose temporaire, à court terme, ou bien s'il s'agit d'un nouveau style de vie que les familles envisagent maintenir à long terme. Les choix de réponses ont aussi permis de préciser ce qui amenait les familles à justifier la période de temps prévue à occuper en emploi de ce genre.

Tableau 4
La durée de temps prévue du travail loin du domicile

<u>Durée prévue du temps à travailler loin du domicile</u>	<u>Pourcentage</u>
À court terme afin d'économiser de l'argent dans une courte période	1,6
À court terme puisqu'il s'agit d'un emploi à contrat	6,3
À court terme puisqu'il s'agit d'un emploi temporaire	0
Temporairement en attendant de trouver un meilleur emploi	4,7
Temporairement en attendant de trouver un emploi à proximité de la maison	17,2
À long terme parce qu'il aime ce genre de travail	50,0
À long terme parce que ça nous apporte beaucoup de bénéfices	54,7
À long terme parce que nous aimons ce style de vie	12,5
Autres	10,9

On peut constater dans le tableau 4 que la plupart des familles envisagent rester dans le mode de vie du travail loin du domicile à long terme, non pas parce qu'elles aiment nécessairement ce style de vie mais parce que celui-ci leur apporte beaucoup de bénéfices (54,7 %) et parce que les conjoints semblent apprécier le genre de travail (50,0 %). Cependant, bien que plusieurs familles s'engagent à long terme dans le travail loin du domicile, plusieurs autres adoptent ce mode de vie de façon temporaire en attendant de trouver un emploi à proximité de la maison (17,2 %).

3.6 Les avantages et les défis du travail loin du domicile

Comme mentionné dans la revue de la littérature, le travail loin du domicile comporte plusieurs avantages et pose plusieurs défis. Dans cette étude, les participantes avaient à partager, en répondant à une question ouverte, leurs opinions sur les avantages et les défis que leur apporte le travail à distance. Puisque la plupart des opinions émises étaient semblables, 15 catégories ont été établies afin de classer les réponses des participantes relatives aux avantages du travail loin du domicile, et 14 autres catégories ont été créées pour classer les réponses concernant les défis que pose le travail loin du domicile.

Tableau 5
Les avantages du travail loin du domicile

<u>Les avantages</u>	<u>Pourcentage</u>
Salaire élevé et bénéfices	90,0
Période de temps prolongée à la maison	36,0
Temps familial de qualité	27,1
Sécurité d'emploi	12,0
Vie de couple de meilleure qualité	8,4
Domaine d'intérêt du conjoint	6,8
Possibilité de demeurer dans la communauté de son choix	6,8
Dépenses personnelles	5,0
Économie	5,0
Temps passé seule par la conjointe	3,4
Temps de couple de qualité	3,4
Mère au foyer	3,4
Appréciation du travail	3,4
Participation du conjoint dans les soins liés aux enfants	1,7
Aucun avantage	3,4

Les résultats présentés dans le tableau 5 permettent de constater que le travail loin du domicile comporte plusieurs avantages. Remarquons aussi que certains de ces avantages semblent être partagés par plus de femmes que d'autres. En effet, la majorité des participantes affirment que le plus grand avantage du travail loin du domicile est le salaire élevé ainsi que les bénéfices que celui-ci leur procure (90,0 %). Bien qu'il fut mentionné, dans la revue de la littérature, que certaines familles se disent avoir moins de temps familial de qualité pendant la présence du conjoint en raison de la brièveté de son séjour à la maison (Gibson et Klinck, 2005; Parkes, Carnell et Farmer, 2005), plusieurs femmes ayant participé à cette étude affirment que la durée de temps prolongée que le conjoint passe à la maison (36,0 %) ainsi que le temps familial de qualité au moment de la présence du conjoint à la maison (27,1 %) constituent de grands avantages qui permettent de faire des activités, des voyages et ainsi de suite. De plus quelques participantes (12,0 %) affirment aussi que le travail loin du domicile leur procure une sécurité d'emploi.

Tableau 6
Les défis du travail loin du domicile

<u>Les défis</u>	<u>Pourcentage</u>
Augmentation des responsabilités	68,3
Absence du conjoint	48,0
Relation de couple	25,0
Ennui des enfants	21,0
Ennui de la conjointe	15,0
Arrivée/départ (difficulté d'adaptation)	13,3
Séparation de la famille pendant une longue période de temps	8,4
Diminution du temps passé à la maison	8,4
Diminution du temps familial de qualité	5,0
Diminution du temps de couple de qualité	5,0
Impacts psychologique et physiologique	5,0
Conciliation emploi-famille	3,3
Difficulté pour le conjoint loin du domicile	3,3
Aucun défi	3,3

Le défi posé par le travail loin du domicile du conjoint qui revient le plus souvent chez les participantes est celui de l'augmentation des responsabilités (68,3 %). Cette augmentation porte sur les tâches ménagères, les soins liés aux enfants, ainsi que sur tout ce qui est lié à la gestion du domicile. De plus, près de la moitié des participantes soulèvent qu'un autre défi d'importance est l'absence du conjoint (48,0 %). Les participantes affirment qu'en raison du travail loin du domicile, les conjoints sont souvent absents lors d'évènements spéciaux en plus de ne pas toujours être disponibles, par exemple, dans les cas d'urgence. Certaines participantes expliquent aussi que le travail loin du domicile pose plusieurs défis dans leur relation de couple, notamment au niveau de la communication (25,0 %). Certaines femmes soulèvent que l'absence du conjoint crée souvent de l'ennui chez les enfants (21,0 %) et chez elles-mêmes (15,0 %).

3.7 L'emploi de la conjointe

La revue de la littérature indique que bien des familles optent pour un style de vie traditionnel où l'homme a le rôle de pourvoyeur et la femme demeure au foyer pour s'occuper des tâches domestiques afin de mieux concilier emploi-famille (Handy, 2010). Alors que certaines femmes aiment et acceptent ce style de vie, d'autres sacrifient leur carrière pour le bien-être de leur famille. Si la femme n'accepte pas ce style de vie traditionnel, les conflits peuvent augmenter au sein du couple (Handy, 2010; Parkes, Carnell et Farmer, 2005). Plus les

enfants sont en bas âge, moins les femmes ont tendance à travailler. La plupart des femmes qui travaillent préfèrent le travail à temps partiel ou selon un horaire flexible afin de mieux s'accommoder du style de vie qu'impose le travail loin du domicile (Handy, 2010; Parkes, Carnell et Farmer, 2005).

Presque la moitié des participantes de cette étude, soit 47,6 %, travaillent à plein temps alors que 30,2 % d'entre elles occupent un emploi à temps partiel. Seulement 9,5 % des répondantes sont sans emploi parce qu'elles sont soit mères au foyer, étudiantes ou en congé de maternité. Les résultats de cette étude ne concordent pas tout à fait avec ce que la revue de la littérature indique puisque très peu de familles optent pour un style de vie traditionnel et la majorité des femmes poursuivent une carrière professionnelle même lorsque les conjoints travaillent loin du domicile.

Lorsqu'on leur a demandé si elles avaient dû apporter des changements sur le plan de leur situation d'emploi ou sur celui de leur éducation afin de mieux répondre aux besoins de leur famille depuis que leur conjoint travaille loin du domicile, 76,2 % des participantes ont répondu « non » alors que 23,8 % d'entre elles ont répondu « oui ». La moitié de celles qui ont répondu oui ont indiqué qu'elles ont réduit leurs heures de travail pour mieux répondre aux besoins de leur famille et disent l'accepter. Par ailleurs, 35 % des participantes ont répondu « autres » en affirmant avoir eu à effectuer des changements sur le plan de leurs heures de travail. Par exemple, certaines ont dû travailler de jour plutôt que de nuit, ou même refuser des offres d'avancement. D'autres participantes, soit 10 % d'entre elles, ont dû quitter leur emploi pour mieux répondre aux besoins de leur famille mais disent l'accepter. Seulement 5 % des participantes ont dû réduire leurs heures de travail pour mieux répondre aux besoins de leur famille et disent avoir de la difficulté à l'accepter. Ceci dit, la majorité des femmes n'ont pas eu à effectuer de changements par rapport à leur situation d'emploi depuis que leur conjoint travaille loin du domicile. Parmi celles qui ont dû effectuer des changements, la majorité n'éprouve pas de difficultés à accepter cette situation.

4. L'analyse et l'interprétation des données

4.1 La vérification de la première hypothèse

Comme cette étude tente de comprendre si le travail loin du domicile amène un changement au niveau de quatre aspects du fonctionnement familial jugés importants, la première hypothèse de cette étude stipule qu'en comparant le fonctionnement familial, selon la perception des femmes, avant et depuis l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, un changement sera observé sur les plans de la communication, de la gestion du domicile (prise de décisions et soins des enfants), ainsi que sur celui de la satisfaction.

En raison de l'absence des conjoints qui travaillent loin du domicile, les couples auront plus de peine à communiquer et auront une communication de qualité inférieure. Ils auront plus de difficulté à prendre des décisions de façon partagée et opteront pour la prise de décisions de type invité périodique (*periodic guest*) et la prise de décisions en alternance. Enfin, ils auront aussi plus d'empêchement à contribuer aux soins des enfants à parts égales et seront moins satisfaits de leur relation conjugale.

4.1.1 La prise de décisions

Dans la revue de la littérature, on mentionne que la prise de décisions est un défi majeur pour les familles qui optent pour le travail loin du domicile (Houghton, 1993; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Storey *et al.*, 1986) et les couples semblent avoir davantage de difficulté à prendre des décisions de façon partagée (Houghton, 1993; Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Storey *et al.*, 1986). De plus, les couples auraient tendance à effectuer la prise de décisions selon trois différents modèles : celui de l'invité périodique (*periodic guest*), où la femme prend toutes les décisions, que le partenaire soit à la maison ou non, celui de la prise de décisions en alternance, où l'homme prend toutes les décisions, mais pendant son absence la femme prend la relève et lui redonne l'autorité dès son retour, et celui de la prise de décisions partagée, celui où les deux partenaires prennent des décisions ensemble.

Selon l'information recueillie pendant cette étude, on pourrait s'attendre à ce que les couples, une fois le conjoint parti travailler loin du domicile, aient plus de difficulté à prendre

des décisions de façon partagée et qu'ils optent davantage pour la prise de décisions de type invité périodique (*periodic guest*) et pour la prise de décisions en alternance.

Afin de comprendre si les couples ont de la difficulté à prendre des décisions de façon égalitaire, et de comprendre quel mode de prise de décisions est privilégié par les familles une fois que le conjoint travaille loin du domicile, nous avons demandé aux participantes d'inscrire sur une échelle de Likert en 7 points, allant de « Plutôt moi » à « Plutôt mon conjoint », 4 étant « Égalitaire », lequel des deux membres du couple prenait les décisions dans dix domaines importants de leur vie avant et depuis que le conjoint a été embauché pour travailler loin du domicile (voir le questionnaire à l'Annexe B). À l'aide de cette échelle, il a été possible de déterminer si les couples ont tendance à opter pour le mode de prise de décisions de type invité périodique (*periodic guest*), les résultats se situant de « 1 » à « 3 » (Plutôt moi), la prise de décisions en alternance, les résultats se situant de « 5 » à « 7 » (Plutôt mon conjoint), ou la prise de décisions partagée, où les résultats se situent au point « 4 ».

Tableau 7
Prise de décisions

Prise de décisions*		Moyenne	Écart	N	Écart-type	t	ddl	sig.
Achats importants	Avant	4,13		63	1,070	3,371	62	,000
	Séjour au travail	3,83	0,3	63	1,302			
Activités et sorties de couple	Avant	4,14		59	1,074	3,827	58	,000
	Séjour au travail	3,54	0,6	59	1,406			
Réparations et entretien du domicile	Avant	5,10		62	1,799	7,859	61	,000
	Séjour au travail	3,31	1,79	62	1,913			
Réparations et entretien des véhicules	Avant	5,80		61	1,492	4,329	60	,000
	Séjour au travail	4,89	1,28	61	2,050			
Achats quotidiens	Avant	2,42		62	1,443	4,361	61	,000
	Séjour au travail	1,81	0,91	62	1,226			
Épargnes	Avant	3,63		62	1,528	2,173	61	,034
	Séjour au travail	3,29	0,79	62	1,644			
Soins des enfants	Avant	3,05		61	1,257	8,529	60	,000
	Séjour au travail	1,77	0,75	61	1,257			
Éducation des enfants	Avant	2,81		62	1,353	5,717	61	,000
	Séjour au travail	2,02	0,61	62	1,287			
Soins médicaux des enfants	Avant	2,36		61	1,495	5,123	60	,000
	Séjour au travail	1,61	0,36	61	1,229			
Autres décisions jugées importantes	Avant	3,75		61	,789	3,215	60	,002
	Séjour au travail	3,39	0,34	61	1,115			

*Échelle de Likert allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint » 4 « Égalitaire »

Les résultats illustrés dans le Tableau 7 montrent qu'il y a effectivement un changement dans la façon dont le couple prend ses décisions une fois que le conjoint part travailler loin du domicile. En effet, lorsque le conjoint est au travail, le couple a de la difficulté à prendre des décisions de façon partagée, sauf pour les décisions relatives à la réparation et à l'entretien des véhicules (4,89) et les achats importants (3,83). On observe que les moyennes les plus faibles sont celles qui touchent les ententes ou les décisions clairement prises par les mères.

Il est important de noter que même avant que le conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile, les seules décisions prises de façon partagée au sein du couple étaient celles liées aux achats importants (4,13) ainsi que les activités et sorties de couple (4,14). Par contre,

une fois que le conjoint part travailler loin du domicile, ces décisions sont davantage prises par la femme. En s'appuyant, pour chaque énoncé, sur les écarts des moyennes (avant/après), il est possible de constater que les couples ont surtout de la difficulté à prendre des décisions de façon égalitaire en ce qui concerne la réparation et l'entretien du domicile et des véhicules, ainsi qu'en ce qui a trait aux soins liés aux enfants. Pour ce qui en est des autres prises de décision liées à la gestion des finances et autres décisions jugées importantes, celles-ci étaient majoritairement prises par la conjointe à domicile avant même que le conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile. Cette tendance est davantage prononcée depuis que le conjoint travaille loin du domicile, sauf en ce qui concerne les décisions relatives à l'entretien et à la réparation du domicile (5,10) ainsi que des véhicules (5,80). Ces décisions, majoritairement prises par le conjoint avant qu'il ne soit embauché pour un travail loin du domicile, sont davantage prises par la femme une fois que le conjoint part travailler au loin. Dans le cas des décisions relatives à l'entretien et à la réparation des véhicules, alors qu'elles étaient majoritairement prises par l'homme avant qu'il ne soit embauché pour un travail loin du domicile, elles sont maintenant prises de façon égalitaire.

Les résultats permettent de conclure que les couples adoptent la prise de décisions de type invité périodique (*periodic guest*) puisque les femmes étaient celles qui prenaient majoritairement les décisions relatives à la gestion des finances, aux soins des enfants et à d'autres sujets d'importance avant que les conjoints ne soient embauchés pour un travail loin du domicile, et ce sont encore plus elles qui les prennent depuis que le conjoint part travailler au loin. De plus, elles prennent maintenant les décisions auparavant prises de façon égalitaire ou prises par l'homme. Cela signifie, comme mentionné dans la revue de la littérature (Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Ryser *et al.*, 2011; Gibson et Klinck, 2005), que depuis que le conjoint travaille loin du domicile les femmes ont plus de décisions à prendre, et ce, de façon indépendante.

4.1.2 Les soins liés aux enfants

Comme mentionné dans la revue de la littérature, durant l'absence du travailleur, la conjointe à domicile peut faire face à plusieurs défis, notamment une augmentation des responsabilités et un partage inégalitaire des soins liés aux enfants, (Kazcmarek et Sibbel, 2008; Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sarder, s.d.). À partir de ces propos mentionnés dans la revue de la littérature, cette étude stipule qu'une fois que les conjoints travaillent loin du domicile, les couples ont plus de difficulté à contribuer aux soins des enfants de façon égalitaire.

Afin de comprendre comment le travail à distance influence la répartition des responsabilités liées aux soins des enfants, nous avons demandé aux participantes, à l'aide de l'échelle de Likert en 7 points allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint », 4 étant « Égalitaire », de déterminer lequel des deux membres du couple s'occupait des soins liés aux enfants avant que le conjoint ne soit embauché pour travailler loin du domicile et après l'embauche.

Tableau 8

Les soins liés aux enfants

Soins des enfants*		Moyenne	Écart	N	Écart- type	t	ddl	Sig.																																																																																																																										
Assurer que les enfants ont une bonne éducation	Avant	3,15		60	1,233	6,231	59	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	2,08	1,07	60	1,344				Offrir du support moral aux enfants	Avant	3,19		58	1,191	8,018	57	,000	Maintenant (absent)	1,83	1,36	58	1,258	Maintenir l'autorité	Avant	3,38		60	1,329	8,805	56	,000	Maintenant (absent)	1,78	1,6	60	1,303	Faire les organisations familiales	Avant	2,27		60	1,471	3,866	59	,000	Maintenant (absent)	1,68	0,59	60	1,157	Établir et faire respecter les règlements	Avant	3,27		60	1,300	8,979	59	,000	Maintenant (absent)	1,67	1,6	60	1,217	Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055	Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)
Offrir du support moral aux enfants	Avant	3,19		58	1,191	8,018	57	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,83	1,36	58	1,258				Maintenir l'autorité	Avant	3,38		60	1,329	8,805	56	,000	Maintenant (absent)	1,78	1,6	60	1,303	Faire les organisations familiales	Avant	2,27		60	1,471	3,866	59	,000	Maintenant (absent)	1,68	0,59	60	1,157	Établir et faire respecter les règlements	Avant	3,27		60	1,300	8,979	59	,000	Maintenant (absent)	1,67	1,6	60	1,217	Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055	Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017										
Maintenir l'autorité	Avant	3,38		60	1,329	8,805	56	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,78	1,6	60	1,303				Faire les organisations familiales	Avant	2,27		60	1,471	3,866	59	,000	Maintenant (absent)	1,68	0,59	60	1,157	Établir et faire respecter les règlements	Avant	3,27		60	1,300	8,979	59	,000	Maintenant (absent)	1,67	1,6	60	1,217	Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055	Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																								
Faire les organisations familiales	Avant	2,27		60	1,471	3,866	59	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,68	0,59	60	1,157				Établir et faire respecter les règlements	Avant	3,27		60	1,300	8,979	59	,000	Maintenant (absent)	1,67	1,6	60	1,217	Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055	Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																						
Établir et faire respecter les règlements	Avant	3,27		60	1,300	8,979	59	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,67	1,6	60	1,217				Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055	Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																				
Faire la discipline	Avant	3,32		59	1,306	10,176	58	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,56	1,76	59	1,055				Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805			Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144	Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																																		
Apprentissage quotidien	Avant	3,18		57	1,212	8,805																																																																																																																												
	Maintenant (absent)	1,63	1,55	57	1,144				Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906	Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																																																
Aider les enfants avec les devoirs	Avant	2,54		50	1,501	5,621	49	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,42	1,12	50	,906				Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700	Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																																																														
Raconter ou lire des histoires aux enfants	Avant	2,73		56	1,590	7,185	55	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,27	1,46	56	,700				Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																																																																												
Consoler les enfants	Avant	2,87		60	1,308	8,213	59	,000																																																																																																																										
	Maintenant (absent)	1,52	1,35	60	1,017																																																																																																																													

* Échelle de Likert allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint » 4 « Égalitaire »

Selon les résultats obtenus, il y a effectivement un changement sur le plan des soins liés aux enfants une fois que le conjoint est embauché pour un travail loin du domicile, et ce, pour chacun des 10 énoncés. En effet, lors du séjour des conjoints au travail, les couples ne contribuent pas aux soins liés aux enfants de façon égalitaire et ce sont clairement les conjointes qui s'en occupent principalement.

Même avant que les conjoints ne soient embauchés pour un travail loin du domicile, tous les soins liés aux enfants étaient majoritairement effectués par la conjointe (score se situant entre 1 et 3). Depuis que le conjoint part travailler loin du domicile, ces soins deviennent encore

d'avantage la responsabilité des conjointes (score se situant entre 1 et 2). Cela signifie que les soins liés aux enfants n'ont jamais été prodigués de façon égalitaire et qu'ils le sont encore moins depuis que le conjoint travaille loin du domicile, plus particulièrement pendant son séjour au travail. En s'appuyant, pour chaque énoncé, sur la différence de moyenne (avant/après), on constate que les couples ont surtout de la difficulté à contribuer aux soins des enfants de façon égalitaire notamment en ce qui a trait à la discipline, aux apprentissages quotidiens, à la narration et à la lecture d'histoires aux enfants ainsi qu'au soutien moral des enfants.

Malgré que ce soit majoritairement les conjointes à domicile qui s'occupaient des soins liés aux enfants avant que le conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile, dans les énoncés suivants : faire la discipline (3,32); établir et faire respecter les règlements (3,27); apprentissage quotidien (3,18); maintenir l'autorité (3,38); offrir du support moral aux enfants (3,19) et assurer une bonne éducation des enfants (3,15), le conjoint semblait contribuer dans une certaine mesure parce que les résultats se situent à plus de 3, ce qui veut dire que la conjointe ne s'occupaient pas entièrement de ces soins avant que son conjoint n'aille travailler au loin.

Puisque les résultats permettent de constater qu'avant que le conjoint ne soit embauché pour travailler loin du domicile il participait à certains soins des enfants, nous avons voulu savoir si pendant son séjour à la maison il contribuait davantage aux soins liés aux enfants afin de reprendre le temps perdu avec eux. Pour ce faire, un test-t à échantillons appariés a été effectué afin de comparer la contribution du père avant son embauche pour un travail loin du domicile et depuis son embauche, mais lors de son séjour à la maison.

Tableau 9

Le soin des enfants - partie 2

Soins des enfants*		Moyenne	Écart	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Faire des sorties avec les enfants	Avant	2,77		61	1,465	2,774	59	,007
	Maintenant (présent)	2,57	0,2	61	1,500			
Mettre les enfants au lit ou vérifier s'ils se couchent	Avant	3,10		60	1,526	2,245	59	,029
	Maintenant (présent)	2,63	0,47	60	1,594			
Nourrir les enfants	Avant	2,77		61	1,465	,966	60	,338
	Maintenant (présent)	2,57	0,2	61	1,500			
Soins hygiéniques	Avant	2,63		60	1,353	1,873	59	,066
	Maintenant (présent)	2,37	0,26	60	1,426			
Se lever avec les enfants le matin ou durant la nuit	Avant	2,63		59	1,376	,236	58	,814
	Maintenant (présent)	2,58	0,05	59	1,764			
Aider les enfants à s'habiller et/ou vérifier s'ils sont vêtus de façon appropriée	Avant	2,36		59	1,374	,767	58	,446
	Maintenant (présent)	2,22	0,14	59	1,439			
Prendre soins des enfants lorsqu'ils sont malades	Avant	2,15		60	1,338	,734	59	,446
	Maintenant (présent)	2,01	0,14	60	1,282			
Conduire les enfants	Avant	2,77		61	1,454	,137	60	,892
	Maintenant (présent)	2,80	-0,03	61	1,824			
Jouer avec les enfants et participer aux activités avec eux	Avant	3,21		58	1,239	1,934	57	,058
	Maintenant (présent)	2,86	0,35	58	1,317			

*Échelle de Likert allant de 1 « Plutôt moi » à 7 « Plutôt mon conjoint » 4 « Égalitaire »

Les résultats montrent que depuis que le conjoint travaille loin du domicile, il ne participe pas davantage aux soins liés aux enfants pendant son séjour à domicile, même qu'il y participerait moins qu'auparavant. Parmi les neuf énoncés comparés, on remarque une différence significative pour seulement deux d'entre. Donc, depuis qu'il travaille loin du domicile, le conjoint contribue moins aux soins liés aux enfants pendant son séjour à la maison. Même s'ils participent dans une certaine mesure aux sorties avec les enfants, à les mettre au lit et à vérifier si les enfants se couchent, c'est essentiellement la conjointe qui s'occupe essentiellement des soins liés aux enfants. Ceci dit, les femmes sont majoritairement celles qui veillent aux soins liés aux enfants avant et depuis l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile. Même lors du séjour du travailleur à la maison, c'est encore principalement la conjointe qui se charge des soins liés aux enfants. Alors, conformément à ce qui est mentionné dans la littérature étudiée, une fois

que le conjoint est embauché pour un travail loin du domicile, on assiste à une augmentation des responsabilités pour la conjointe et à un partage encore plus inégalitaire sur le plan des soins prodigués aux enfants (Kazcmarek et Sibbel, 2008; Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Sarder, s.d.).

4.1.3 La communication

La littérature étudiée indique que pendant l'absence du travailleur le couple semble éprouver plus de difficulté à communiquer et constater une qualité amoindrie de la communication (Sarder, s.d., Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Kaczmarek et Sibbel, 2008). Partant de ces constats, cette étude stipule qu'une fois le conjoint embauché pour un travail loin du domicile, le couple aura plus de difficulté à communiquer et la qualité de sa communication sera amoindrie. Dans cette étude, 15 énoncés ont servi à mesurer le score global de la communication (voir l'Annexe F). De plus, un test-t à échantillons appariés fut utilisé pour comparer chacun des énoncés avant et une fois le conjoint engagé dans un travail loin du domicile, et ce, pendant son séjour au travail pour mieux observer la nature des changements.

Tableau 10

La communication

Communication		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Score global de communication*	Avant	70,68	53	11,607	3,105	52	,003
	Séjour au travail	65,62	53	17,598			
Il est facile pour nous de se contacter en tout temps**	Avant	5,43	61	,884	10,479	60	,000
	Séjour au travail	3,05	61	1,668			
Nous sommes satisfaits du degré de proximité affectif entre nous**	Avant	5,16	63	1,066	7,211	62	,000
	Séjour au travail	3,86	63	1,625			
Je suis satisfaite de la façon dont nous communiquons entre nous**	Avant	5,02	62	1,094	5,704	61	,000
	Séjour au travail	4,08	62	1,507			
Nous communiquons de façon fréquente**	Avant	5,35	63	1,019	5,277	61	,000
	Séjour au travail	4,59	63	1,477			
De façon générale, nous avons une bonne communication**	Avant	5,11	62	1,010	5,046	61	,000
	Séjour au travail	4,35	62	1,527			
Il est facile pour nous de communiquer**	Avant	4,92	62	1,258	3,907	61	,000
	Séjour au travail	4,23	62	1,593			
Nous exprimons de l'affection entre nous**	Avant	5,11	62	1,042	3,794	61	,000
	Séjour au travail	4,50	62	1,468			

*Score de communication allant de 15 à 90 (Plus le score est élevé, meilleure est la communication)

**Échelle de Likert en 6 points allant de 1 « Pas du tout d'accord » à 6 « Tout à fait d'accord »

Les résultats aux scores globaux montrent qu'il y a un changement significatif au niveau de la communication après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile. En effet, la qualité de la communication diminue une fois que le conjoint est embauché pour un travail loin du domicile (65,62), comparativement à autrefois, quand le conjoint ne travaillait pas au loin (70,68).

Remarquons l'importance de 13 des 15 énoncés ayant servi à mesurer la qualité de communication. Ils révèlent qu'une fois que le conjoint est embauché pour travailler loin du domicile, le couple a plus de difficulté à communiquer. Bien que le couple éprouve de la difficulté à discuter de ses idées et de ses croyances, à demeurer à l'écoute l'un de l'autre, à comprendre et à exprimer ses sentiments, il a surtout de la difficulté à se contacter en tout temps et il communique de façon moins fréquente. De plus, les membres du couple sont moins satisfaits du degré de proximité affective entre eux et il est plus difficile pour eux de

communiquer, surtout au niveau de l'expression de leur affection. De façon générale, les participantes sont moins satisfaites de leur communication et rapportent une diminution de la qualité de leur communication.

Ces résultats ne sont pas surprenants car, comme l'a révélé la revue de la littérature, les familles où le conjoint travaille loin du domicile rapportent un manque de communication et un dysfonctionnement sur le plan de l'expression des émotions et des sentiments, ainsi que sur ceux de l'échange de l'affection, des intérêts et de l'appui mutuel au sein du couple (Kaczmarek et Sibbel, 2008).

Cependant, il est important de noter que bien qu'il y ait diminution de la qualité de communication, celle-ci demeure quand même bonne. Par exemple, pour ce qui en est des scores moyens pour chaque énoncé, avant que le conjoint ne soit embauché pour travailler loin du domicile, chacun d'eux se situe entre (4) et (5) sur une échelle de 6. Après l'embauche du conjoint pour du travail loin du domicile, la plupart des scores moyens se situent à (4).

Le fait que la qualité de la communication demeure élevée après que le conjoint soit embauché pour travailler loin du domicile peut s'expliquer par le fait que, de nos jours, les couples ont accès à plusieurs moyens de communication (le téléphone, le téléphone portable, la vidéocommunication, etc.), ce qui permet probablement de communiquer davantage, augmentant de ce fait la fréquence et la qualité de la communication. Tous ces nouveaux moyens de communication permettent non seulement une communication plus fréquente, mais aussi de plus grande qualité entre les membres du couple (Torkington, Larkins et Gupta, 2011; Sarder, s.d.; Taylor et Simmonds, 2009).

4.1.4 La satisfaction

Selon la revue de la littérature, il semblerait que le travail loin du domicile ait des conséquences sur la satisfaction. Ceci dit, les couples où l'un des membres travaille loin du domicile se disent moins satisfaits de leur relation conjugale que les couples qui ne vivent pas ce style de vie. (Gent, 2004). Dans cette étude, il est stipulé que les couples seront moins satisfaits de leur relation conjugale après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile. Afin de

mesurer la variable de la satisfaction et de comprendre si le travail à distance diminue la satisfaction conjugale, une échelle d'ajustement dyadique mesurant la satisfaction a été utilisée (voir l'Annexe G). Cette échelle d'ajustement dyadique comprend quatre sections. La première mesure le consensus, donc le niveau d'accord entre les partenaires sur des aspects importants de la vie comme les finances, les objectifs de vie, les croyances religieuses et ainsi de suite. La deuxième mesure l'expression affective, la présence de témoignages d'affection entre les partenaires, tandis que la troisième mesure la satisfaction, c'est-à-dire à quel point les gens se sentent heureux. Enfin, la quatrième section mesure la cohésion, c'est-à-dire le partage d'activités communes.

Chacune des sections de l'échelle d'ajustement dyadique comprend des énoncés mesurant certains aspects de la satisfaction de couple avant et après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, et ce, pendant le séjour au travail. Chacun des énoncés est mesuré à l'aide d'une échelle de Likert (voir le questionnaire à l'Annexe B). Pour chacun des énoncés aux quatre sous-échelles, un test-t à échantillons appariés a été effectué dans le but de comparer la satisfaction avant et après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile. On peut calculer le score global de satisfaction en plus d'attribuer des scores globaux à chacune des sous-échelles. Le tableau 11 présente le score global de l'échelle de l'ajustement dyadique.

Tableau 11

Le score global de satisfaction

<u>Satisfaction*</u>		<u>Moyenne</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
Score global	Avant	174,70	44	21,264	4,216	43	,000
d'ajustement dyadique	Séjour au travail	161,77	44	28,166			

*Scores allant de 35 à 210 (Plus le score est élevé, meilleure est la satisfaction)

Disons d'abord que les résultats du tableau indiquent une diminution de la satisfaction du couple après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile (161,77), comparativement à avant son embauche (174,70), ce qui équivaut à une diminution de l'ordre de 5,0 % du niveau de satisfaction du couple.

4.1.4.1 Le consensus

Comme mentionné plus haut, l'échelle d'ajustement dyadique comprend quatre sous-échelles dont l'une mesure le niveau de consensus au sein du couple.

Tableau 12

Score global de consensus

Consensus		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
<u>Score global de consensus*</u>	Avant	105,57	51	13,704	3,738	50	,000
	Séjour au travail	99,04	51	19,236			
Les tâches à faire à la maison**	Avant	2,25	61	,960	3,414	60	,000
	Séjour au travail	2,66	61	1,124			
La fréquence de communication au sein du couple**	Avant	1,84	61	,734	5,909	60	,000
	Séjour au travail	2,64	61	1,278			
La quantité de temps passé ensemble**	Avant	1,98	61	,957	4,031	60	,000
	Séjour au travail	2,62	61	1,293			
La qualité de communication au sein du couple**	Avant	1,95	62	,734	4,702	61	,000
	Séjour au travail	2,55	62	1,237			
Le degré de proximité au sein du couple**	Avant	1,92	60	,829	4,205	59	,000
	Séjour au travail	2,45	60	1,227			

*Scores allant de 21 à 126

**Énoncés mesurés à l'aide d'une échelle de Likert allant de 1 « Toujours en accord » à 6 « Toujours en désaccord »

D'après le tableau 12, on constate que le score global de consensus diminue après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, ce qui veut dire que le taux de désaccord au sein du couple au sujet de divers aspects importants de la vie connaît une hausse et que les conjoints ont plus de difficulté à parvenir à des ententes, ce qui représente une diminution de cette dimension de la satisfaction de l'ordre 5,2 %.

Parmi les 21 énoncés, 14 d'entre eux sont significatifs, ce qui veut dire que les couples ont tendance à vivre plus de désaccords au sujet de certains aspects de la vie au moment du séjour du conjoint au travail, mais surtout au niveau des tâches à effectuer à la maison, de la fréquence de la communication au sein du couple, de la quantité de temps passé ensemble, de la qualité de la communication au sein du couple ainsi que du degré de proximité au sein du couple.

Il n'est pas surprenant de constater que les couples aient des désaccords au niveau des tâches à faire à la maison, car comme le mentionne la littérature, une fois que le conjoint est embauché pour un travail loin du domicile, la conjointe qui demeure à la maison doit maintenir à elle seule le fonctionnement de la famille, ce qui se traduit par une augmentation de responsabilités sur le plan des tâches domestiques et, de ce fait, des conflits au sein du couple (Taylor et Simmonds, 2009; Parkes, Carnell et Farmer, 2005; Ryser *et al.*, 2011; Gibson et Klinck, 2005).

4.1.4.2 L'expression affective

Pour ce qui en est du score global sur le plan de l'expression affective, celui-ci diminue effectivement une fois que le conjoint est embauché pour travailler loin du domicile.

Tableau 13

Score global d'expression affective

<u>Expression affective</u>		<u>Moyenne</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
<u>Score global de l'expression affective*</u>	Avant	10,00	61	2,153	3,179	60	,002
	Séjour au travail	9,20	61	2,568			
Les manifestations d'affection**	Avant	2,05	62	1,093	3,409	61	,001
	Séjour au travail	2,45	62	1,314			
Les relations sexuelles**	Avant	1,95	61	1,161	2,675	60	,010
	Séjour au travail	2,38	61	1,474			

*Scores allant de 2 à 12 (Plus les scores sont élevés, meilleure est l'expression affective)

**Énoncés mesurés à l'aide d'une échelle de Likert allant de 1 « Toujours en accord » à 6 « Toujours en désaccord »

En effet, le degré d'accord au sein du couple sur le plan des témoignages d'affection et des relations sexuelles, diminue une fois que le conjoint travaille loin du domicile, plus spécifiquement lors de son séjour au travail.

4.1.4.3 La satisfaction

Le score global de satisfaction présenté dans le tableau 14 révèle qu'en moyenne les participantes se sentent moins heureuses dans leur relation depuis que leur conjoint travaille loin du domicile.

Tableau 14

Score global de satisfaction

<u>Satisfaction</u>		<u>Moyenne</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
<u>Score global de satisfaction*</u>	Avant	35,40	58	5,228	2,306	57	,025
	Séjour au travail	34,03	58	5,419			
De façon générale, pouvez-vous dire que les choses vont bien entre vous et votre partenaire?***	Avant	2,00	62	1,159	2,294	61	,025
	Séjour au travail	2,26	62	1,214			
Vous confiez-vous à votre partenaire?***	Avant	1,58	60	,926	2,950	59	,005
	Séjour au travail	1,88	60	1,121			

*Scores allant de 7 à 42

**Énoncés mesurés à l'aide d'une échelle de Likert de 1 « Toujours », 2 « La plupart du temps », 3 « Plus souvent qu'autrement », 4 « Occasionnellement », 5 « Rarement », 6 « Jamais »

En effet, parmi les six énoncés liés à l'échelle, seulement deux sont significatifs. Ces résultats permettent d'affirmer qu'une que fois le conjoint travaille loin du domicile, pendant son séjour au travail, les choses ont tendance à moins bien aller au sein du couple et que les partenaires ont tendance à moins se confier l'un à l'autre.

Bien que les choses aillent peut-être moins bien lorsque le conjoint travaille au loin et que les couples aient tendance à moins se confier, puisqu'aucun des autres énoncés n'est significatif, il est possible de constater que les participantes se sentent quand même relativement heureuses dans leur relation puisque les réponses se situent entre « Toujours » et « La plupart du temps ».

4.1.4.4 La cohésion

Le score global présenté dans le tableau 15 révèle que le couple partage moins d'activités communes depuis que le conjoint travaille loin du domicile.

Tableau 15

Score global de cohésion

Cohésion		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
<u>Score global de cohésion*</u>	Avant	24,33	58	4,505	5,869	57	,000
	Séjour au travail	21,17	58	5,219			
Rire ensemble**	Avant	5,11	62	,977	4,925	61	,000
	Séjour au travail	4,43	62	1,387			
Manifester son amour**	Avant	5,00	61	1,169	3,642	60	,001
	Séjour au travail	4,49	61	1,337			

*Scores allant de 5 à 30

**Énoncés mesurés à l'aide d'une échelle de Likert allant de 1 « Jamais » à 6 « Toujours »

Parmi les six énoncés significatifs, certains d'entre eux ont une plus grande différence significative que d'autres (voir le tableau à l'Annexe G). En effet, avant que les conjoints ne soient embauchés pour travailler loin du domicile, les couples avaient tendance à rire ensemble et à se manifester fréquemment leur amour. Cependant, depuis que les conjoints se rendent travailler loin du domicile, les couples ont tendance à faire ces activités de façon moins fréquente. En général, les activités communes du couple diminuent une fois que les conjoints travaillent loin du domicile, particulièrement en ce qui a trait à rire ensemble ainsi qu'à se manifester leur amour.

4.1.4.5 Le degré de bonheur

Dans la même section mesurant la satisfaction, les participantes avaient à déterminer, à l'aide d'un seul énoncé sur une échelle de Likert, quel était leur degré de bonheur avant que leur conjoint ne travaille loin du domicile et depuis qu'il le fait (voir le questionnaire à l'Annexe B).

Tableau 16

Degré de bonheur

Degré de bonheur*		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Degré de bonheur	Avant	5,34	61	1,353	3,354	60	,001
	Maintenant	4,79	61	1,318			

Les résultats présentés dans le tableau indiquent en effet que le degré de bonheur diminue une fois que les conjoints sont embauchés pour travailler loin du domicile. C'est-à-dire qu'avant que les conjoints ne se rendent travailler loin du domicile, les participantes se considéraient heureuses à extrêmement heureuses. Maintenant que les conjoints travaillent loin du domicile, les participantes se considèrent heureuses à très heureuses. Bien qu'il y ait une diminution sur le plan du degré de bonheur ressenti après l'embauche des conjoints pour un travail loin du domicile, de façon générale, les femmes se considèrent encore heureuses.

Interrogées sur ce qu'elles ressentaient actuellement face à l'avenir de leur relation (voir le questionnaire à l'Annexe B), près de la moitié des participantes, soit 45,3 %, ont répondu qu'elles désirent énormément que leur relation réussisse et qu'elles feront tout en leur pouvoir pour que cela se réalise. Par ailleurs, 25 % des participantes ont répondu qu'elles désirent désespérément que leur relation réussisse et qu'elles feront n'importe quoi pour que cela arrive. Des répondantes, 18,8 % désirent énormément que leur relation réussissent et feront leur juste part pour que cela se réalise. Enfin, seulement 9,4 % des participantes ont répondu que ce serait bien si leur relation réussissait mais qu'elles ne peuvent pas faire beaucoup plus que ce qu'elles font en ce moment pour que cela n'arrive. En général, les femmes s'attendent vraiment à ce que leur couple fonctionne et sont prêtes à faire un effort afin de maintenir leur relation et à surmonter les obstacles qu'impose le style de vie associé au travail loin du domicile.

4.1.5 Les moyens de communication

Grâce aux nouveaux moyens technologiques de communication, nous constatons que les couples qui ont participé à cette étude peuvent accéder assez facilement aux moyens de communication lorsque les conjoints travaillent loin du domicile. Les résultats montrent que 60,9 % des couples communiquent à tous les jours, 20,3 % des couples communiquent plusieurs fois par jour, 17,2 % des couples communiquent quelques fois par semaine, et seulement 1,6 % des couples ne communiquent presque jamais. De façon générale, la plupart des couples ayant participé à l'étude communiquent de façon fréquente. De plus, la plupart d'entre eux utilisent divers moyens technologiques de communication.

Pour ce qui est des moyens de communication utilisés par les couples lors du séjour au loin du conjoint qui travaille loin du domicile, certains sont utilisés plus fréquemment que d'autres.

Tableau 17

Moyens de communication

<u>Moyens de communication</u>	<u>Pourcentage des couples ayant accès à ce moyen de communication</u>	<u>Pourcentage d'utilisateurs parmi ceux ayant accès à ce moyen de communication</u>	<u>Fréquence d'utilisation</u>
Messagerie texte	65,6	95,2	Plusieurs fois par jour 55,0 %
Téléphone du logis du travailleur	73,0	95,8	Tous les jours 63,0 %
Téléphone cellulaire	45,3	90,3	Tous les jours 46,4 %
Courriel	87,5	56,4	Quelques fois par semaine 53,1 %
Vidéocommunication	75,0	72,9	Quelques fois par semaine 54,3 %
Téléphone satellite	14,1	88,8	Quelques fois par semaine 50,0 %

Les résultats présentés dans le tableau 17 révèlent que pendant l'absence des conjoints, les moyens de communication utilisés sur une base régulière par la plupart des couples ont plutôt tendance à être le téléphone à partir du logis du travailleur, la messagerie texte ainsi que le téléphone cellulaire. En ce qui concerne le courriel et la vidéocommunication, près de la moitié

des couples utilisent ces moyens, mais de façon moins fréquente, c'est-à-dire quelques fois par semaine.

4.2 La deuxième hypothèse

Comme nous l'avons vu dans les résultats de la première hypothèse, le travail loin du domicile entraîne des changements sur le plan de la communication, de la gestion du domicile et de la satisfaction conjugale. Toutefois, selon la revue de la littérature, on pourrait penser que les nouveaux moyens technologiques de communication atténueraient l'impact de ces changements. L'étude de Neustaedter et Greensberg (2011) montre que la vidéocommunication, qui est de plus en plus utilisée à travers le monde, augmente non seulement la qualité de la communication, mais semble enrichir et approfondir davantage la communication au sein du couple. Le fait de voir son partenaire rendrait les relations plus réelles. De plus, le fait de voir les expressions faciales ainsi que le langage corporel de son partenaire améliorerait la communication des émotions et des sentiments, ce permettrait aux gens de s'offrir plus de soutien mutuel. Les gens qui utilisent ce moyen de communication ont aussi la chance de partager des événements de la vie quotidienne et, surtout, de participer aux mêmes activités en dépit de la distance, que ce soit le visionnement d'un film, l'aide pour les devoirs, et plus encore. Tout ceci vient améliorer les relations conjugales et augmenter le degré de satisfaction conjugale.

Puisque, d'après la revue de la littérature, la vidéocommunication augmenterait supposément davantage la qualité de la communication et, par le fait même, la satisfaction conjugale, la sous-hypothèse de cette étude stipule que les couples qui utilisent la vidéocommunication pendant la période d'absence du conjoint qui travaille loin du domicile subiraient des changements négatifs moins importants sur le plan de la communication. Ceci faciliterait la prise de décisions partagée et permettrait, en dépit de la distance, une contribution des deux parents aux soins des enfants, en plus d'augmenter le degré de satisfaction au sein du couple.

4.2.1 La vidéocommunication et la qualité de la communication

Afin de vérifier si les couples qui utilisent la vidéocommunication pendant l'absence des conjoints ressentent moins une diminution de la qualité de communication comparativement à ceux qui ne l'utilisent pas nous avons premièrement tenté de cerner combien de couples utilisaient ce mode puis nous les avons classés selon la fréquence d'utilisation. Ceci dit, les participantes déclarant utiliser la vidéocommunication plusieurs fois par jours, à tous les jours et quelques fois par semaine ont été considérées comme celles qui utilisent ce mode de communication. Les participantes qui ont déclaré ne presque jamais utiliser ce mode ont été classées parmi celles qui ont affirmé ne pas l'utiliser. Ceci dit, 42,2 % des couples utilisent la vidéocommunication alors que 57,8 % d'entre eux ne l'utilisent pas.

Suite à cela, nous avons analysé les moyennes des scores globaux de communication avant et après l'embauche des conjoints pour un travail loin du domicile dans le but de déterminer la différence de moyenne (avant/après). Par la suite, nous avons effectué un test-t à échantillon indépendant pour vérifier la différence de moyenne des scores de communication (avant/après), et ceux qui utilisent ou non la vidéocommunication afin de connaître l'importance de la différence du changement entre les deux groupes.

Tableau 18

La vidéocommunication et la qualité de la communication

<u>Changement sur le plan de la communication (avant/après)</u>	<u>Moyenne de changement (avant/après)</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
Vidéocommunication	4,05	20	10,364	-478	51	,635
Pas de vidéocommunication	5,67	23	12,791			

Les résultats présentés dans le tableau 18 dévoilent qu'il n'y a pas de différence de moyenne significative sur le degré de changement dans la communication entre les couples qui utilisent la vidéocommunication et ceux qui ne l'utilisent pas. Ceci dit, le fait d'utiliser la vidéocommunication ne semble pas diminuer le changement qu'entraîne le travail loin du domicile sur la qualité de la communication. Que les couples utilisent la vidéocommunication ou non, les changements sur le plan de la communication semblent similaires. Par contre, bien que

les résultats ne soient pas significatifs, et que la communication par vidéo ne semble pas avoir d'impact sur la qualité de la communication au sein du couple, il est possible de constater, d'après les moyennes présentées dans le tableau 18, que ceux qui n'utilisent pas la vidéocommunication subissent un plus grand changement sur le plan de leur communication de couple une fois les conjoints embauchés pour un travail loin du domicile (5,67) que ceux qui utilisent la vidéocommunication (4,05). Bien que les résultats de cette étude ne soient pas significatifs, il serait possible de constater que la vidéocommunication pourrait avoir un impact sur la qualité de la communication.

4.2.2 La vidéocommunication et la satisfaction

Dans la revue de la littérature, puisqu'il est aussi mentionné que les couples qui utilisent la vidéocommunication semblent plus satisfaits de leur relation conjugale, il est aussi stipulé que les couples qui utilisent ce moyen de communication pendant l'absence du conjoint connaissent une meilleure satisfaction conjugale que ceux qui ne l'utilisent pas. Ceci étant dit, dans cette deuxième hypothèse, nous tentons de comprendre si les changements sur le plan de la satisfaction se trouvent davantage atténués chez les couples qui utilisent la vidéocommunication comparativement à ceux qui ne l'utilisent pas.

Afin de comprendre si l'utilisation de la vidéocommunication a une influence sur la satisfaction au sein du couple, nous avons d'abord obtenu les moyennes des scores globaux d'ajustement dyadique et des quatre sous-échelles de la satisfaction (cohésion, satisfaction, consensus, expression affective), avant et après l'embauche des conjoints pour un travail loin du domicile, afin de déterminer la différence de moyenne de chacun (avant/après). Nous avons ensuite effectué un test-t à échantillon indépendant entre la différence de moyenne des scores de chacune des sous-échelles de satisfaction avant/après et ceux qui utilisent ou non la vidéocommunication afin de connaître l'importance de la différence entre les deux groupes.

Tableau 19

La vidéocommunication et la satisfaction

	<u>Utilisation de la vidéocom- munication</u>	<u>Moyenne de changement (avant/après)</u>	<u>N</u>	<u>Écart- type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>																																												
Changements avant/après score global	Oui	9,68	19	17,50	-953	41,959	,346																																												
	Non	15,40	25	22,40				Changements avant/après cohésion	Oui	2,73	26	3,33	-733	55,2	,467	Non	3,50	32	4,65	Changements avant/après satisfaction	Oui	,961	26	3,91	-608	56,0	,546	Non	1,688	32	4,96	Changements avant/après consensus	Oui	4,19	61	13,09	-1,123	49,0	,267	Non	8,16	30	11,97	Changements avant/après expression affective	Oui	,629	27	1,90	-609	59,0	,545
Changements avant/après cohésion	Oui	2,73	26	3,33	-733	55,2	,467																																												
	Non	3,50	32	4,65				Changements avant/après satisfaction	Oui	,961	26	3,91	-608	56,0	,546	Non	1,688	32	4,96	Changements avant/après consensus	Oui	4,19	61	13,09	-1,123	49,0	,267	Non	8,16	30	11,97	Changements avant/après expression affective	Oui	,629	27	1,90	-609	59,0	,545	Non	,941	34	2,04								
Changements avant/après satisfaction	Oui	,961	26	3,91	-608	56,0	,546																																												
	Non	1,688	32	4,96				Changements avant/après consensus	Oui	4,19	61	13,09	-1,123	49,0	,267	Non	8,16	30	11,97	Changements avant/après expression affective	Oui	,629	27	1,90	-609	59,0	,545	Non	,941	34	2,04																				
Changements avant/après consensus	Oui	4,19	61	13,09	-1,123	49,0	,267																																												
	Non	8,16	30	11,97				Changements avant/après expression affective	Oui	,629	27	1,90	-609	59,0	,545	Non	,941	34	2,04																																
Changements avant/après expression affective	Oui	,629	27	1,90	-609	59,0	,545																																												
	Non	,941	34	2,04																																															

Les résultats des analyses présentés dans le tableau 19 montrent qu'il n'y a pas de différence de moyenne significative quant au degré de changement de la satisfaction entre les couples qui utilisent la vidéocommunication et ceux qui ne l'utilisent pas. En d'autres mots, les couples qui utilisent la vidéocommunication ne semblent pas connaître moins de changements sur le plan de la satisfaction conjugale, ni sur ceux de la cohésion, de la satisfaction, du consensus ou de l'expression affective comparativement à ceux qui ne l'utilisent pas.

Bien que les résultats ne soient pas significatifs, si l'on s'attarde aux moyennes présentées dans le tableau 19, il semblerait que les couples qui n'utilisent pas la vidéocommunication connaissent une plus grande diminution de la satisfaction conjugale, et ce, sur les plans de la cohésion, de la satisfaction, du consensus et de l'expression affective, que les couples qui utilisent ce mode de communication. Pour cette raison, quoique les résultats de cette étude ne soient pas significatifs, la vidéocommunication pourrait avoir un impact sur la satisfaction conjugale.

5. Discussion

En comparant le fonctionnement familial, selon la perception des femmes, avant et après l'embauche du conjoint pour un travail loin du domicile, cette étude avait pour but de vérifier s'il était possible d'observer un changement sur les plans de la communication, de la gestion du domicile, soit la prise de décisions et le soin des enfants, ainsi que sur celui de la satisfaction. En raison de l'absence des conjoints, il était énoncé que les couples auraient plus de difficulté à communiquer et, de ce fait, la qualité de leur communication en serait réduite. De plus, il était stipulé que les couples auraient plus de difficulté à prendre des décisions de façon partagée et auraient donc plutôt tendance à opter pour la prise de décision de type invité périodique (*periodic guest*) et la prise de décisions en alternance. Ils éprouveraient plus de difficulté à contribuer aux soins des enfants de façon égale et seraient, par le fait même, moins satisfaits de leur relation conjugale.

Les résultats de cette étude ont permis de confirmer cette première hypothèse. En effet, il y a un changement des quatre aspects du fonctionnement familial. Lors de l'absence des travailleurs, les couples ont effectivement plus de difficulté à prendre des décisions de façon égalitaire et passent à la prise de décision de type invité périodique (*periodic guest*), ce qui signifie que les conjointes à domicile ont davantage de décisions à prendre, et ce, de façon indépendante.

En effet, en matière de soins liés aux enfants, pendant le séjour des conjoints au travail, la contribution des membres du couple à ces soins n'est pas égale. Ce sont plutôt les conjointes à domicile qui s'en occupent. Bien que les pères contribuent dans une certaine mesure aux soins des enfants, surtout pendant leur séjour à la maison, ce sont les conjointes à domicile qui s'occupent généralement des soins liés aux enfants, ce qui entraîne pour elles une augmentation importante de leurs responsabilités.

La communication est une autre sphère du fonctionnement familial qui est touchée par le travail loin du domicile. En effet, après l'embauche des conjoints, la qualité de la communication au sein du couple diminue. Toutefois, il est important de noter qu'en dépit de cette baisse, la qualité de la communication demeure tout de même bonne. Ce maintien d'une bonne qualité de communication peut s'expliquer par l'accès quand même assez fréquent qu'ont ces couples à des moyens technologiques de communication.

En effet, grâce aux nouveaux moyens technologiques de communication, les couples, pendant la période d'absence des conjoints, profitent d'un accès amélioré à la communication et de l'augmentation de la fréquence de celle-ci. Les données de cette étude nous ont permis de constater que les couples utilisent divers moyens pour communiquer. Les moyens qu'ils privilégient pour communiquer de façon quotidienne sont le téléphone à partir du site d'hébergement des conjoints, le téléphone cellulaire ainsi que la messagerie texte. D'autres moyens de communication sont utilisés, mais de façon moins fréquente. Près de la moitié des couples se servent du courriel et de la vidéocommunication mais, comme on l'a mentionné, de façon moins fréquente.

La satisfaction de couple est aussi un autre aspect du fonctionnement familial qui semble avoir été touchée par le travail loin du domicile. Après l'embauche des conjoints pour un travail loin du domicile, les couples sont moins satisfaits de leur relation conjugale. En effet, les couples connaissent une augmentation du taux de désaccords relatifs à divers aspects importants de la vie. Les membres du couple ont tendance à moins se témoigner mutuellement de l'affection et à faire moins d'activités communes. Leur degré de bonheur semble diminuer.

La deuxième hypothèse de cette étude avait pour but de vérifier si l'accès à la vidéocommunication (*Skype*), parvenait à réduire l'ampleur des changements sur les plans de la communication, de la gestion du domicile, et de la satisfaction conjugale.

Des tests statistiques ont permis de conclure que l'utilisation de la vidéocommunication ne semble pas avoir d'influence sur la gestion du domicile, ni sur la communication, ni sur la satisfaction. Cela voudrait dire que la vidéocommunication ne semble pas parvenir à réduire l'impact des changements qui découlent du travail loin du domicile, pas plus qu'elle ne semble avoir d'impact sur le fonctionnement familial. Par contre, il est important de noter que moins de la moitié des couples participant à cette étude utilisait ce moyen de communication. Le fait que la vidéocommunication soit utilisée par peu de couples, et de façon peu fréquente, peut expliquer pourquoi cette technologie n'a pas eu un impact significatif sur le plan du fonctionnement familial, plus particulièrement sur celui de la qualité de la communication au sein du couple et sur celui de la satisfaction conjugale.

À la lumière de ces résultats, il est possible d'avancer que le travail à distance amène effectivement un changement dans le fonctionnement familial, plus spécifiquement au niveau de la prise de décisions, des soins liés aux enfants, de la communication et de la satisfaction. Cependant, de façon générale, les conjointes ayant pris part à cette étude se sentent principalement heureuses de leur vie de couple et sont prêtes à faire un effort pour maintenir leur relation et pour surmonter les obstacles qu'impose le style de vie du travail loin du domicile.

5.1 Les limites

Comme toute recherche scientifique, celle-ci comporte certaines limites. Une première limite de cette recherche porte sur la taille de l'échantillon. En effet, celui-ci ne comptait que 64 femmes. De plus, bien que la majorité des participantes se disent heureuses et satisfaites de leur relation conjugale ainsi que de leur fonctionnement familial, il serait intéressant de découvrir si le fait d'être heureuse et satisfaite est lié à la participation volontaire. Rappelons que toutes les femmes ayant participé à cette étude l'ont fait sur une base volontaire. Ainsi, il serait possible que ces femmes soient déjà adaptées au style de vie, heureuses et satisfaites dans cette relation, donc prêtes à en parler et à partager leurs opinions.

De plus, comme mentionné dans la revue de la littérature, les cycles de rotation peuvent déstabiliser les relations familiales (Kaczmarek et Sibbel, 2008; Handy, 2010; Ryser *et al.*, 2010) et la séparation des membres d'une famille pendant une longue période peut rendre les relations difficiles à gérer (Sarder, s.d.). D'ailleurs, plus le séjour au travail est long et le temps à la maison est court, plus les couples sont insatisfaits et plus il est difficile pour eux de concilier travail-famille (Kaczmarek et Sibbel, 2008). Le fait que la majorité des conjoints des participantes à cette étude ne s'absentent pas pendant de longues périodes expliquerait peut-être pourquoi, malgré les changements sur le plan du fonctionnement familial, les participantes demeurent heureuses et satisfaites de leur situation actuelle. À ce sujet, il serait intéressant de comparer cet échantillon à un autre où les conjoints sont partis pour des cycles de rotation plus longs.

Les résultats de cette étude ont pu démontrer que la vidéocommunication ne semble pas diminuer l'impact du travail loin du domicile sur le fonctionnement familial. Les moyennes ayant révélé que les couples n'utilisant pas la vidéocommunication vivaient plus de changements

que ceux qui le faisaient, on peut supposer que la vidéocommunication peut effectivement avoir un impact sur le fonctionnement familial où l'un des membres travaille loin du domicile. Dans le cadre de cette étude, la vidéocommunication pourrait ne pas avoir eu d'influence sur le fonctionnement familial en raison de son utilisation limitée et peu fréquente par les couples.

Une autre raison qui peut expliquer pourquoi la vidéocommunication ne semble pas avoir d'impact sur le fonctionnement familial, c'est que les conjoints des participantes à cette étude ne partent que pendant une courte période. Ceci dit, les couples ne sont peut-être pas séparés suffisamment longtemps pour que la vidéocommunication ait une influence sur le fonctionnement familial. Suite à ces propos, il est possible de constater que la vidéocommunication pourrait être plus profitable aux couples dont le conjoint s'absente pour travailler pendant une période de plus longue durée. En effet, ce moyen de communication permettrait aux partenaires de se voir, de partager des événements quotidiens, ce qui les aiderait à maintenir un bon fonctionnement familial.

5.2 Les recherches futures

Pour continuer à mieux comprendre le phénomène étudié ici, il serait intéressant de reprendre cette étude dans un contexte plus large, donc en augmentant la taille de l'échantillon. De plus, les résultats de cette étude reposent uniquement sur la perception des conjointes restées au domicile. Il serait certainement intéressant de connaître la perception des conjoints qui travaillent loin du domicile. De façon plus spécifique, il serait intéressant de connaître et de comparer la perception de la femme et de l'homme à l'intérieur du même couple afin d'étudier sous différents angles l'impact du travail loin du domicile.

De plus, afin de mieux observer les impacts du travail loin du domicile, il serait intéressant d'observer les familles où les travailleurs ont un cycle de rotation plus long. Il serait également intéressant d'effectuer une recherche auprès des familles qui ne sont pas parvenues à s'adapter au style de vie associé au travail loin du domicile et qui ont choisi de l'abandonner. Une recherche auprès de cette population permettrait de comprendre les défis majeurs que pose le travail loin du domicile et ce qui empêche les gens de poursuivre ce style de vie. Une telle recherche permettrait probablement de trouver des moyens pour aider ces familles à mieux s'y adapter.

Comme précédemment mentionné, bien que les résultats de la deuxième hypothèse ne soient pas significatifs, il est possible de supposer, à partir des moyennes obtenues, que la vidéocommunication pourrait avoir un impact sur le fonctionnement familial. Afin de mieux observer les impacts de la vidéocommunication sur le fonctionnement des familles, il serait intéressant de comparer des familles se servant de ce moyen de communication à d'autres qui ne l'utilisent pas, en particulier chez des familles où l'un des conjoints part travailler loin du domicile pendant une longue période. Ceci permettrait une meilleure analyse de l'impact de la vidéocommunication sur l'amélioration du fonctionnement des familles nouvellement engagées dans ce style de vie.

L'approfondissement des recherches sur la vidéocommunication et sur l'impact du travail loin du domicile permettrait non seulement aux familles d'être mieux informées sur la nature des impacts de cette forme de travail, mais permettrait également d'apporter de l'appui aux familles aux prises avec ces réalités et les aider à mieux faire face aux défis qu'elle impose.

Annexe A
Le formulaire de consentement



Formulaire de consentement

Titre de l'étude : Le travail loin du domicile : un changement dans le fonctionnement familial?

Étudiante chercheuse : Pascal Gendron

Introduction du document

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, ses avantages, ses risques et ses inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Nature de l'étude

Je, Pascal Gendron, suis inscrite au cours de travail de recherche présentement offert à l'Université de Hearst à Kapuskasing, par Pierre Bouchard et Stéphanie Thibodeau-Malley. Dans le cadre du cours, je mène une recherche portant sur les incidences du travail loin du domicile chez les familles du Nord, selon la perception de la femme. Cette étude a pour but de mieux connaître la réalité des familles du Nord dont un conjointement a récemment été employé pour un travail loin du domicile, de mieux connaître les changements vécus par ces familles sur le plan de leur fonctionnement familial dus à ce type d'emploi, ainsi que de comprendre si les nouveaux moyens technologiques de communication utilisés peuvent réduire la portée de ces changements.

Déroulement de la participation

La cueillette des données se fera par le biais d'un questionnaire. Répondre à ce questionnaire, disponible en format électronique ou en format papier, prend approximativement trente minutes et peut se faire dans l'environnement et au moment de votre choix.

Avantages et risques

En participant à cette étude, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur les incidences du travail loin du domicile. Par contre, nous vous prions de noter qu'il se peut que le fait de répondre aux questions suscite des réflexions sur votre vie de couple et des remises en question à ce sujet. À la suite de l'entrevue, si vous souhaitez faire appel à un soutien psychologique, je vous invite à communiquer avec les Services de Counselling de Kapuskasing au 705 335-8468.

Participation volontaire et droit de retrait

Bien que votre collaboration soit très utile à la réalisation de mon travail, votre participation est strictement volontaire et vous n'êtes pas tenue de répondre à toutes les questions. Vous pouvez choisir de vous retirer de l'étude à tout moment, sans avoir à justifier votre décision.

Confidentialité et gestion des données

Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. Chaque participante se verra attribuer un numéro. Je serai la seule à avoir la liste des noms des participantes et des numéros qui leur auront été attribués. De plus, les renseignements seront conservés dans un classeur verrouillé dans un bureau fermé à clé. Sachez que votre identité ne sera jamais dévoilée. Lors de la diffusion des résultats de cette recherche, il sera impossible d'identifier les participantes. Ces renseignements personnels seront détruits à la fin du projet. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette date.

Pour des renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions au sujet du projet, de l'utilisation qu'on fera de vos données, ou de vos droits en tant que participante, veuillez communiquer avec les professeurs du cours, soit M. Pierre Bouchard, en composant le 705-335-8561, poste 11 ou en lui expédiant un courriel à pierre.bouchard@uhearst.ca et Mme Stéphanie Thibodeau-Malley, qu'il est possible de joindre par téléphone au 866 467-2144, poste 240, ou par courriel en écrivant à Stephanie.Thibodeau-Malley@uhearst.ca.

Signatures

Je soussignée _____ (nom de la participante) consens librement à participer à la recherche : *Le travail loin du domicile : un changement dans le fonctionnement familial?* J'ai pris connaissance du formulaire et je comprends le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfaite des explications, précisions et réponses que l'étudiante chercheuse m'a fournies quant à ma participation à ce projet, le cas échéant.

Signature de la participante

Date

Je soussignée _____ déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature de la chercheuse

Date

Annexe B
Questionnaire

SECTION 1

1. Quel âge avez-vous? _____ans

2. Quelle est votre ville de résidence?

3. Encerclez le chiffre de l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation actuelle.

Je suis conjointe de fait 1
Je suis mariée 2

4. Durée de la relation de couple (y compris les années de fréquentation et de cohabitation) _____

5. Nombre d'enfants qui habitent en permanence avec vous : _____

6. Pour chaque enfant, indiquez son âge.

Enfant 1: _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

Enfant 2 : _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

Enfant 3 : _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

Enfant 4 : _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

Enfant 5 : _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

Enfant 6 : _____ ans (Si vous n'avez pas d'autres enfants, passez à la question 7)

7. Quelle est votre situation sur le plan de l'emploi?
(Encerclez le chiffre qui correspond le mieux à votre situation.)

Employée à plein temps 1

Employée à temps partiel 2

Sans emploi..... 3

Autre (ex : étudiante) précisez _____ 4

8. Depuis que votre conjoint travaille loin du domicile, avez-vous dû apporter des changements à votre situation sur le plan de l'emploi ou de l'éducation pour mieux accommoder les besoins de votre famille?

(Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre situation.)

- Oui 1 **Passez à la question 9**
 Non 2 **Passez à la question 10**

9. Encerchez le chiffre de l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation.

- J'ai dû réduire mes heures de travail afin de mieux accommoder les besoins de ma famille et je l'accepte 1
 J'ai dû réduire mes heures de travail afin de mieux accommoder les besoins de ma famille mais j'ai de la difficulté à l'accepter 2
 J'ai dû quitter mon emploi afin de mieux accommoder les besoins de ma famille et je l'accepte..... 3
 J'ai dû quitter mon emploi afin de mieux accommoder les besoins de ma famille mais j'ai de la difficulté à l'accepter 4
 Autres (précisez) : _____ 5

Section du questionnaire portant sur l'emploi de votre conjoint

10. Quel est le lieu de travail actuel de votre conjoint? _____
11. Depuis combien de temps votre conjoint travaille-t-il à cet endroit? _____
12. Quel est le cycle de travail actuel de votre conjoint?
 (Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre situation.)
- Une semaine au travail / une semaine à la maison 1
 Deux semaines au travail / une semaine à la maison 2
 Deux semaines au travail / deux semaines à la maison 3
 Trois semaines au travail / une semaine à la maison 4

13. Nous avons opté pour le travail loin du domicile pour les raisons suivantes.
(Encerclez, pour chacun des énoncés, le chiffre qui correspond le mieux à votre situation. Si par exemple, vous n'êtes « **Pas du tout d'accord** » avec l'énoncé, vous encerclez le chiffre 1. Si vous êtes « **Tout à fait d'accord** », vous encerclez le chiffre 6. Les chiffres de « 2 » à « 5 » correspondent à des positions intermédiaires.)

	Pas du tout d'accord					Tout à fait d'accord
Par obligation (manque d'emploi dans la région)	1	2	3	4	5	6
Emploi à salaire plus élevé	1	2	3	4	5	6
L'emploi correspond davantage au domaine d'intérêt de mon conjoint	1	2	3	4	5	6
L'emploi nous permet de demeurer dans la communauté de notre choix	1	2	3	4	5	6
L'emploi permet à mon conjoint de passer une période de temps prolongée à la maison	1	2	3	4	5	6
Autres raisons (préciser) : _____	1	2	3	4	5	6

14. Pendant combien de temps votre conjoint prévoit-il travailler loin du domicile?
(Encerclez **tous** les énoncés qui correspondent à votre situation.)

À court terme, afin d'économiser de l'argent pendant une courte période	1
À court terme, puisque c'est un emploi à contrat	2
À court terme, parce que c'est un emploi temporaire	3
Temporairement, en attendant de trouver un meilleur emploi	4
Temporairement, en attendant de trouver un emploi à proximité de la maison	5
À long terme, parce qu'il aime ce genre de travail	6
À long terme, parce que ça nous apporte beaucoup de bénéfices	7
À long terme, parce que nous aimons ce style de vie	8
Autre (préciser) : _____	9

15. Selon vous, quels sont les avantages du travail loin du domicile?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

16. Selon vous, quels sont les défis posés par le travail loin du domicile?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

SECTION 2

17. Qui, dans votre couple, prend la majorité des décisions concernant les énoncés suivants?

Pour chaque énoncé, vous devez encircler le chiffre qui représente le mieux votre perception de qui prenait les décisions avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile (**avant**) et ensuite, encerclez le chiffre qui représente le mieux à votre perception de qui prend les décisions lorsque votre conjoint est à son travail loin du domicile (**lors de son séjour au travail**). Si par exemple, vous croyez que c'est **plutôt vous**, encerclez le chiffre « 1 », si vous croyez que c'est **à parts égales**, encerclez le chiffre « 4 », et si vous croyez que c'est **plutôt votre conjoint**, vous encerclez le chiffre « 7 ». Les chiffres de « 2 », « 3 », « 5 » et « 6 » correspondent à des positions intermédiaires.

Avant = Avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile

Pendant son séjour au travail = Pendant que votre conjoint est à son travail loin du domicile

	Plutôt moi			À parts égales			Plutôt mon conjoint
Achats importants (ex : appareil ménager, auto, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Achats quotidiens (ex : épicerie, fourniture, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Épargnes							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Réparations et entretien du domicile							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Réparations et entretien des véhicules							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Activités et sorties de couple							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Soins des enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7

	Plutôt moi			À parts égales			Plutôt mon conjoint
Éducation des enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Soins médicaux des enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Activités et loisirs des enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Autres décisions jugées importantes							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7

18. Qui, dans votre couple, s'occupe des soins liés aux enfants?

Pour chaque énoncé, vous devez encrer le chiffre qui représente le mieux votre perception de qui contribuait aux soins liés aux enfants avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile (**avant**), et qui contribue aux soins des enfants depuis l'embauche de votre conjoint pour un travail loin du domicile (**maintenant/présent**). Pour certains des énoncés, vous devez encrer le chiffre qui représente le mieux à votre perception de qui contribue aux soins liés aux enfants lorsque votre conjoint est à son travail loin du domicile (**maintenant/absent**). Si, par exemple, vous croyez que c'est **plutôt vous**, encrer le chiffre « 1 ». Si vous croyez partager cette responsabilité **à parts égales**, encrer le chiffre « 4 ». Enfin, si vous croyez que c'est **plutôt votre conjoint**, encrer le chiffre « 7 ». Les chiffres « 2 », « 3 », « 5 » et « 6 » correspondent à des positions intermédiaires.

Avant = Avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile

Maintenant/présent = Depuis que votre conjoint a été embauché pour un travail loin du domicile et pendant la période où il est présent à la maison

Maintenant/absent = Depuis que votre conjoint a été embauché pour un travail loin du domicile, pendant la période où il est absent de la maison en raison de son travail

	Plutôt moi		À parts égales			Plutôt mon conjoint	
Nourrir les enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Soins hygiéniques (ex : brosser les dents, bain, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Mettre les enfants au lit et/ou vérifier qu'ils se couchent							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Se lever avec les enfants le matin ou durant la nuit							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Aider les enfants à s'habiller et/ou vérifier s'ils sont vêtus de façon appropriée							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Prendre soins des enfants lorsqu'ils sont malades							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Conduire les enfants (ex : à l'école, à des rendez-vous, à des activités, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7

	Plutôt moi		À parts égales			Plutôt mon conjoint	
Faire des sorties avec les enfants (ex : sorties sociales, activités, visites, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Jouer avec les enfants et participer aux activités avec eux (ex : bricolage, chanter, danser, activités, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Aider les enfants à faire leurs devoirs							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Raconter ou lire des histoires aux enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Faire la discipline							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Établir et faire respecter les règlements							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Apprentissage quotidien (ex : valeurs, comportement, courtoisie)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenir l'autorité							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Consoler les enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Offrir du support moral aux enfants							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7
Veiller à ce que les enfants aient une bonne éducation							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7

	Plutôt moi		À parts égales			Plutôt mon conjoint	
Veiller à l'organisation familiale (ex : prise de rendez-vous, inscription scolaire, voyage en famille, etc.)							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (présent)	1	2	3	4	5	6	7
Maintenant (absent)	1	2	3	4	5	6	7

SECTION 3

19. Indiquez votre opinion à l'égard de votre communication de couple.

Pour chacun des énoncés, vous devez encercler le chiffre qui représente le mieux votre perception de ce qu'était votre communication de couple avant que votre conjoint ne soit embauché pour travailler loin du domicile (**avant**) puis, encerclez le chiffre qui représente le mieux votre perception de votre communication de couple pendant que votre conjoint est à son travail loin du domicile (**lors de son séjour au travail**). Si, par exemple, vous n'êtes « **pas du tout d'accord** » avec l'énoncé, vous encerclez le chiffre « 1 ». Si vous êtes « **tout à fait d'accord** », vous encerclez le chiffre « 6 ». Les chiffres de « 2 » à « 5 » correspondent à des positions intermédiaires.

Avant = Avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile

Pendant son séjour au travail = Pendant que votre conjoint est à son travail loin du domicile

	Pas du tout d'accord					Tout à fait d'accord	
Je suis satisfaite de la façon dont nous communiquons entre nous.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous communiquons de façon fréquente.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous sommes très à l'écoute l'un de l'autre.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous nous exprimons mutuellement de l'affection.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous sommes capables de nous demander ce que nous voulons.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous pouvons discuter calmement de nos problèmes.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous discutons de nos idées et de nos croyances.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Lorsque nous nous posons des questions, nous obtenons des réponses honnêtes.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7

	Pas du tout d'accord						Tout à fait d'accord
Nous tentons de comprendre les sentiments de chacun.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Lorsque l'un d'entre nous est fâché, nous disons rarement des choses négatives au sujet de l'autre.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous exprimons nos vrais sentiments l'un envers l'autre.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Il est facile pour nous de communiquer.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Il est facile pour nous de se contacter en tout temps.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
Nous sommes satisfaits de notre degré de proximité affective.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7
De façon générale, nous avons une bonne communication.							
Avant	1	2	3	4	5	6	7
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6	7

20. Pendant le séjour de mon conjoint au travail, nous communiquons :
(Encerchez le chiffre qui correspond le mieux à votre situation)

Plusieurs fois par jour	1
À tous les jours	2
Quelques fois par semaine	3
Presque jamais	4

Les prochaines questions portent sur les moyens de communication que vous utilisez pendant le séjour de votre conjoint au travail. Veuillez encercler vos réponses pour chacune des questions suivantes.

Téléphone à partir du logis/de la chambre

21. Votre conjoint a-t-il accès au téléphone à partir de sa chambre? Oui Non **Sinon passez à la question 26**
22. Votre conjoint a-t-il accès à ce moyen de communication de façon privée? Oui Non
23. Utilisez-vous ce moyen de communication? Oui Non
24. Si oui, à quelle fréquence l'utilisez-vous :
- | | |
|---------------------------------|---|
| Plusieurs fois par jour | 1 |
| À tous les jours | 2 |
| Quelques fois par semaine | 3 |
| Presque jamais | 4 |
25. Sinon, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas ce moyen de communication?
- | | |
|---|---|
| Nous n'avons jamais pensé utiliser ce moyen de communication auparavant | 1 |
| Ce moyen de communication ne nous intéresse pas | 2 |
| Nous ne savons pas comment utiliser ce moyen de communication | 3 |
| La réception est trop faible | 4 |
| Ce moyen de communication ne nous permet pas un accès privé | 5 |

Téléphone satellite

26. Votre conjoint a-t-il accès au téléphone satellite? Oui Non **Sinon passez à la question 31**
27. Votre conjoint a-t-il accès à ce moyen de communication de façon privée? Oui Non
28. Utilisez-vous ce moyen de communication? Oui Non
29. Si oui, à quelle fréquence utilisez-vous ce moyen de communication :
- | | |
|---------------------------------|---|
| Plusieurs fois par jour | 1 |
| À tous les jours | 2 |
| Quelques fois par semaine | 3 |
| Presque jamais | 4 |
30. Sinon, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas ce moyen de communication?
- | | |
|---|---|
| Nous n'avons jamais pensé utiliser ce moyen de communication auparavant | 1 |
| Ce moyen de communication ne nous intéresse pas | 2 |
| Nous ne savons pas comment utiliser ce moyen de communication | 3 |
| La réception est trop faible | 4 |
| Ce moyen de communication ne nous permet pas un accès privé | 5 |

Téléphone cellulaire

31. Votre conjoint a-t-il accès au téléphone cellulaire? Oui Non **Sinon passez à la question 36**
32. Votre conjoint a-t-il accès à ce moyen de communication de façon privée? Oui Non
33. Utilisez-vous ce moyen de communication? Oui Non
34. Si oui, à quelle fréquence utilisez-vous ce moyen de communication :
- | | |
|---------------------------------|---|
| Plusieurs fois par jour | 1 |
| À tous les jours | 2 |
| Quelques fois par semaine | 3 |
| Presque jamais | 4 |
35. Sinon, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas ce moyen de communication?
- | | |
|---|---|
| Nous n'avons jamais pensé utiliser ce moyen de communication auparavant | 1 |
| Ce moyen de communication ne nous intéresse pas | 2 |
| Nous ne savons pas comment utiliser ce moyen de communication | 3 |
| La réception est trop faible | 4 |
| Ce moyen de communication ne nous permet pas un accès privé | 5 |

Messagerie texte

36. Votre conjoint a-t-il accès à la messagerie texte? Oui Non **Sinon passez à la question 41**
37. Votre conjoint a-t-il accès à ce moyen de communication de façon privée? Oui Non
38. Utilisez-vous ce moyen de communication? Oui Non
39. Si oui, à quelle fréquence utilisez-vous ce moyen de communication :
- | | |
|---------------------------------|---|
| Plusieurs fois par jour | 1 |
| À tous les jours | 2 |
| Quelques fois par semaine | 3 |
| Presque jamais | 4 |
40. Sinon, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas ce moyen de communication?
- | | |
|---|---|
| Nous n'avons jamais pensé utiliser ce moyen de communication auparavant | 1 |
| Ce moyen de communication ne nous intéresse pas | 2 |
| Nous ne savons pas comment utiliser ce moyen de communication | 3 |
| La réception est trop faible | 4 |
| Ce moyen de communication ne nous permet pas un accès privé | 5 |

Vidéo (Skype, Facetime)

46. Votre conjoint a-t-il accès à la vidéocommunication? Oui Non **Sinon passez à la question 51**
47. Votre conjoint a-t-il accès à ce moyen de communication de façon privée? Oui Non
48. Utilisez-vous ce moyen de communication? Oui Non
49. Si oui, à quelle fréquence utilisez-vous ce moyen de communication :
- | | |
|---------------------------------|---|
| Plusieurs fois par jour | 1 |
| À tous les jours | 2 |
| Quelques fois par semaine | 3 |
| Presque jamais | 4 |
50. Sinon, pour quelles raisons n'utilisez-vous pas ce moyen de communication?
- | | |
|---|---|
| Nous n'avons jamais pensé utiliser ce moyen de communication auparavant | 1 |
| Ce moyen de communication ne nous intéresse pas | 2 |
| Nous ne savons pas comment utiliser ce moyen de communication | 3 |
| La réception est trop faible | 4 |
| Ce moyen de communication ne nous permet pas un accès privé | 5 |

SECTION 4

51. La plupart des gens rencontrent des problèmes dans leurs relations.

Indiquez dans quelle mesure vous et votre partenaire êtes en **accord** ou en **désaccord** sur chacun des points suivants. Pour chaque question, vous devez encrer le chiffre qui représente le mieux votre perception de ce qu'était votre vie de couple avant que votre conjoint soit engagé à un travail loin du domicile (**avant**) et, ensuite, encrer le chiffre qui représente le mieux votre perception de votre vie de couple quand votre conjoint est sur les lieux de son travail loin du domicile (**pendant son séjour au travail**).

Avant = Avant que votre conjoint ne soit embauché pour un travail loin du domicile

Pendant son séjour au travail = Pendant que votre conjoint est à son travail loin du domicile

	Toujours en accord	Presque toujours en accord	Parfois en accord	Souvent en désaccord	Presque toujours en désaccord	Toujours en désaccord
Le budget familial						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Le domaine des sports et de la récréation						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les questions religieuses						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les manifestations d'affection						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les amis						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les relations sexuelles						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les conventions sociales (se comporter de façon appropriée)						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La façon de voir la vie						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les relations avec les parents et les beaux-parents						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6

	Toujours en accord	Presque toujours en accord	Parfois en accord	Souvent en désaccord	Presque toujours en désaccord	Toujours en désaccord
Les buts, objectifs et choses jugées importantes						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La quantité de temps passé ensemble						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La manière de prendre des décisions importantes						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les tâches à faire à la maison						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les intérêts de loisirs et les activités de détente						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les décisions concernant le travail (métier/profession/carrière)						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Le soutien perçu au sein du couple						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Le degré de proximité au sein du couple						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La qualité de la communication au sein du couple						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La fréquence de la communication au sein du couple						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La communication en général						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
La prise de décisions relatives aux enfants						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Les soins relatifs aux enfants						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6

	Toujours en accord	Presque toujours en accord	Parfois en accord	Souvent en désaccord	Presque toujours en désaccord	Toujours en désaccord
Le rôle de chaque membre de la famille						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6

	Toujours	La plupart du temps	Plus souvent qu'autrement	Occasionnellement	Rarement	Jamais
Vous arrive-t-il ou vous est-il déjà arrivé d'envisager un divorce, une séparation ou de mettre fin à votre relation?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
De façon générale, pouvez-vous dire que les choses vont bien entre vous et votre partenaire?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Vous confiez-vous à votre partenaire?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Avez-vous déjà regretté de vous être mariés (ou de vivre ensemble)?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Combien de fois vous arrive-t-il de vous disputer avec votre partenaire?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Combien de fois vous arrive-t-il, à vous et à votre partenaire, de vous tomber sur les nerfs?						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6

52. D'après vous, combien de fois les événements suivants se produisent-ils

	Toujours					Jamais
Avoir un échange d'idées stimulant avec votre conjoint						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Rire ensemble						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Discuter calmement de quelque chose						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Travailler ensemble à quelque chose						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6
Vous manifester votre amour						
Avant	1	2	3	4	5	6
Pendant son séjour au travail	1	2	3	4	5	6

53. Les cases sur les lignes suivantes correspondent à différents degrés de bonheur dans votre relation. La case centrale « heureuse » correspond au degré de bonheur retrouvé dans la plupart des relations. Encerchez le chiffre qui représente le mieux votre perception du degré de bonheur de votre couple avant que votre conjoint soit employé à un travail à distance (**avant**) et ensuite, encerchez le chiffre qui représente le mieux votre perception du degré de bonheur de votre couple depuis que votre conjoint est employé à un travail à distance (**maintenant**).

Avant

Extrêmement malheureuse	Assez malheureuse	Un peu malheureuse	Heureuse	Très heureuse	Extrêmement heureuse	Parfaitement heureuse
1	2	3	4	5	6	7

Maintenant

Extrêmement malheureuse	Assez malheureuse	Un peu malheureuse	Heureuse	Très heureuse	Extrêmement heureuse	Parfaitement heureuse
1	2	3	4	5	6	7

54. Lequel des énoncés suivants décrit le mieux ce que vous ressentez actuellement face à l'avenir de votre relation. (Encerchez une seule réponse).
- (a) Je désire désespérément que ma relation réussisse et je ferais n'importe quoi pour que ça arrive.
 - (b) Je désire énormément que ma relation réussisse et je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour que cela se réalise.
 - (c) Je désire énormément que ma relation réussisse et je ferai ma juste part pour que cela se réalise.
 - (d) Ce serait bien si ma relation réussissait, mais je ne peux pas faire beaucoup plus que ce que je fais maintenant pour y arriver.
 - (e) Ce serait bien si cela réussissait, mais je refuse de faire davantage que ce que je fais maintenant pour maintenir cette relation.
 - (f) Ma relation ne pourra jamais réussir et je ne peux rien faire de plus pour la maintenir.

MERCI DE VOTRE COLLABORATION

Annexe C
L'annonce

**Vous êtes une femme et votre conjoint travaille loin du domicile?
Vous êtes en couple et vous avez de jeunes enfants?**

Je vous invite à participer à une étude portant sur le travail loin du domicile et la famille. Votre participation et votre collaboration à cette étude permettront d'approfondir les connaissances sur le travail loin du domicile, ainsi que son impact sur les familles. Grâce à vous, il sera possible de renseigner les gens de notre communauté, surtout les familles dont un conjoint vient d'être embaucher pour un travail loin du domicile et celles qui envisagent de s'engager dans un tel mode de vie, sur ce qu'est le travail loin du domicile et sur ce qu'il implique!

En partageant des renseignements portant sur comment votre famille compose avec le travail loin du domicile, vous pourriez en même temps aider de multitudes de familles à mieux se préparer à ce nouveau mode de vie, à mieux s'y adapter et à mieux y faire face! En acceptant de participer à cette étude, vous aurez à répondre, de façon individuelle, à une série de questions relatives à vos perceptions de votre situation familiale et du travail loin du domicile. Le tout nécessitera environ 30 minutes.

Sachez que les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels et que votre identité ne sera jamais dévoilée.

Intéressée à participer à l'étude?

Rendez-vous au <https://fr.surveymonkey.com/s/travail-a-distance> ou communiquez avec moi par téléphone au 705 367-0210 ou par courriel à pgendron06@hotmail.ca pour obtenir de plus amples renseignements ou pour recevoir un questionnaire papier.

Vous connaissez d'autres familles où le conjoint travaille loin du domicile? Invitez la conjointe à participer à l'étude! Merci.

Annexe D
Lieu de résidence des participantes

Lieu de résidence des participantes

<u>Ville</u>	<u>Pourcentage</u>
Belle Vallée	1,6
Fauquier	1,6
Geraldton	1,6
Harty	1,6
Hearst	3,1
Joliette	1,6
Kapuskasing	64,1
Kirkland Lake	1,6
Moonbeam	6,3
Opasatika	1,6
Smooth Rock Falls	1,6
Timmins	4,7
Val-Rita	6,3
Val-D'Or	1,6
Wawa	1,6

Annexe E
Lieu de travail des conjoints

Lieu de travail

<u>Lieu de travail</u>	<u>Pourcentage</u>
Agnico-Eagle Mine	10,9
DeBeers Victor Mine	7,8
Detour Lake Mine	64,1
Lower Mattagami River Project	6,3
Autres	9,4

Annexe F
Tableau de la communication

Communication		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Lorsque nous nous posons des questions, nous obtenons des réponses honnêtes.	Avant	5,34	62	,094	1,307	61	,196
	Pendant son séjour au travail	5,23	62	1,708			
Lorsque l'un d'entre nous est fâché, nous disons rarement des choses négatives à propos de l'autre	Avant	4,29	62	1,508	,798	61	,428
	Pendant son séjour au travail	4,21	62	1,621			
Il est facile pour nous de se contacter en tout temps	Avant	5,43	61	,884	10,479	60	,000
	Pendant son séjour au travail	3,05	61	1,668			
Nous sommes satisfaits du degré de proximité affective entre nous	Avant	5,16	63	1,066	7,211	62	,000
	Pendant son séjour au travail	3,86	63	1,625			
Je suis satisfaite de la façon dont nous communiquons entre nous	Avant	5,02	62	1,094	5,704	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,08	62	1,507			
Nous communiquons de façon fréquente	Avant	5,35	63	1,019	5,277	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,59	63	1,477			
Nous exprimons de l'affection entre nous	Avant	5,11	62	1,042	3,794	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,50	62	1,468			
Nous sommes capable de nous demander ce que nous voulons	Avant	5,26	62	,991	3,279	61	,002
	Pendant son séjour au travail	4,87	62	1,324			
Nous discutons de nos idées et de nos croyances	Avant	5,10	63	1,118	3,193	62	,002
	Pendant son séjour au travail	4,68	63	1,424			
Nous exprimons nos vrais sentiments l'un envers l'autre	Avant	5,15	61	1,062	2,030	60	0,47
	Pendant son séjour au travail	4,92	61	1,358			
De façon générale, nous avons une bonne communication	Avant	5,11	62	1,010	5,046	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,35	62	1,527			
Nous sommes à l'écoute l'un de l'autre	Avant	4,84	63	1,153	3,514	62	,001
	Pendant son séjour au travail	4,37	63	1,462			
Nous pouvons discuter calmement de nos problèmes	Avant	4,80	61	1,209	3,117	60	,003
	Pendant son séjour au travail	4,25	61	1,556			

Communication		<u>Moyenne</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
Nous tentons de comprendre les sentiments de chacun	Avant	4,98	63	,992	2,607	62	,011
	Pendant son séjour au travail	4,62	63	1,430			
Il est facile pour nous de communiquer	Avant	4,92	62	1,258	3,907	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,23	62	1,593			

Annexe G
Tableau de la satisfaction

Échelle d'ajustement dyadique		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Consensus							
Le domaine des sports et de la récréation	Avant	1,92	62	,929	-1,426	61	,159
	Pendant son séjour au travail	2,05	62	1,093			
Les questions religieuses	Avant	1,65	57	,973	1,000	56	,322
	Pendant son séjour au travail	1,63	57	,957			
Les amis	Avant	2,02	62	1,016	,671	61	,505
	Pendant son séjour au travail	2,10	62	1,097			
Les conventions sociales	Avant	1,75	61	1,474	,554	60	,585
	Pendant son séjour au travail	1,80	61	,960			
La façon de voir la vie	Avant	1,80	62	,940	,973	61	,334
	Pendant son séjour au travail	2,03	62	,949			
La manière de prendre des décisions importantes	Avant	1,92	62	,855	1,931	61	,058
	Pendant son séjour au travail	2,08	62	1,091			
Les relations avec les parents et les beaux-parents	Avant	2,11	62	1,010	1,743	61	,086
	Pendant son séjour au travail	2,27	62	1,203			
La quantité de temps passé ensemble	Avant	1,98	61	,957	4,031	60	,000
	Pendant son séjour au travail	2,62	61	1,293			
Le soutien perçu au sein du couple	Avant	2,26	61	,931	3,633	60	,001
	Pendant son séjour au travail	2,00	62	1,198			
Le degré de proximité au sein du couple	Avant	1,92	60	,829	4,205	59	,000
	Pendant son séjour au travail	2,45	60	1,227			
La qualité de communication au sein du couple	Avant	1,95	62	,734	4,702	61	,000
	Pendant son séjour au travail	2,55	62	1,237			
La fréquence de communication au sein du couple	Avant	1,84	61	,734	5,909	60	,000
	Pendant son séjour au travail	2,64	61	1,278			
La communication en général	Avant	1,94	62	,698	5,088	61	,000
	Pendant son séjour au travail	2,60	62	1,221			
La prise de décisions envers les enfants	Avant	1,84	61	,711	2,503	60	,015
	Pendant son séjour au travail	2,08	61	,954			
Le rôle de chacun des membres	Avant	1,95	61	,805	3,147	60	,003
	Pendant son séjour au travail	2,31	61	1,073			

<u>Échelle d'ajustement dyadique</u>		Moyenne	N	Écart-type	t	ddl	Sig.
Les soins liés aux enfants	Avant	1,60	62	,613	2,500	61	,015
	Pendant son séjour au travail	1,77	62	,876			
Les buts, objectifs et choses jugées importantes	Avant	2,02	62	,914	2,084	61	0,41
	Pendant son séjour au travail	2,23	62	1,151			
Les tâches à faire à la maison	Avant	2,25	61	,960	3,414	60	,001
	Pendant son séjour au travail	2,66	61	1,124			
Les intérêts de loisirs et les activités de détente	Avant	2,02	62	,799	22,634	61	,011
	Pendant son séjour au travail	2,32	62	1,184			
Les décisions concernant le travail	Avant	2,03	62	,789	2,353	61	,022
	Pendant son séjour au travail	2,26	62	1,173			
Budget familial	Avant	2,44	62	1,154	3,758	61	,000
	Pendant son séjour au travail	2,02	62	,859			
<u>Expression affective</u>							
Les manifestations d'affection	Avant	2,05	62	1,093	3,409	61	,001
	Pendant son séjour au travail	2,45	62	1,314			
Les relations sexuelles	Avant	1,95	61	1,161	2,675	60	,010
	Pendant son séjour au travail	2,38	61	1,474			
<u>Satisfaction</u>							
Vous arrive-t-il souvent ou vous est-il déjà arrivé d'envisager un divorce ou de mettre fin à votre relation?	Avant	5,43	61	,884	1,489	60	,142
	Pendant son séjour au travail	5,26	61	,947			
Avez-vous déjà regretté de vous êtes mariés ou de vivre ensemble?	Avant	5,50	62	,825	1,733	61	,088
	Pendant son séjour au travail	5,37	62	,927			
Combien de fois vous arrive-t-il de vous disputer avec votre partenaire?	Avant	4,44	62	,781	,903	61	,370
	Pendant son séjour au travail	4,34	62	,829			
De façon générale, pouvez-vous dire que les choses vont bien entre vous et votre partenaire?	Avant	2,00	62	1,159	2,294	61	,025
	Pendant son séjour au travail	2,26	62	1,214			
Vous confiez-vous à votre partenaire?	Avant	1,58	60	,926	2,950	59	,005
	Pendant son séjour au travail	1,88	60	1,121			
<u>Cohésion</u>							
Rire ensemble	Avant	5,11	62	,976	4,925	61	,000
	Pendant son séjour au travail	4,44	62	1,38			

<u>Échelle d'ajustement dyadique</u>		<u>Moyenne</u>	<u>N</u>	<u>Écart-type</u>	<u>t</u>	<u>ddl</u>	<u>Sig.</u>
Manifester son amour	Avant	5,00	61	1,169	3,642	60	,001
	Pendant son séjour au travail	4,49	61	1,337			
Avoir un échange d'idées stimulant	Avant	4,38	61	1,157	3,893	60	,000
	Pendant son séjour au travail	4,00	61	1,225			
Discuter calmement de quelque chose	Avant	4,84	62	1,190	3,188	61	,002
	Pendant son séjour au travail	4,37	62	1,218			
Travailler ensemble sur quelque chose	Avant	4,72	60	1,075	5,904	59	,000
	Pendant son séjour au travail	3,70	60	1,442			

Bibliographie

- AMMA. FIFO Mining Jobs-What's it Like to Fly in Fly-out.
[http://www.miningoilgasjobs.com0Mining/Mining-lifestyle-guide/FIFO-\(Fly-in-fly-out\).aspx](http://www.miningoilgasjobs.com0Mining/Mining-lifestyle-guide/FIFO-(Fly-in-fly-out).aspx)
- Conseil des ressources humaines de l'industrie minière (2011). *Prévisions en matière d'embauche*.
- FACES IV de Olson *et al.* (2006) traduit par Robert Pauzé.
- Gallegos, D. (2006). *Aeroplanes always come back: Fly-in fly-out employment: Managing the parenting transitions*. Perth, Western Australia: Centre for Social and Community Resaearch, Murdoch University.
- Gent, V.M. (2004). The impact of fly-in/fly-out work on well-being and work-life satisfaction. *Unpublished honours thesis*, Murdoch University, Perth W.A.
- Gibson, G. Et Klinck, j. (2005). Canada's Resilient North: The impact of Mining on Aboriginal Communities. *A Journal of Aboriginal and Indigenous Community Health*, 3 (1), 116-140.
- Handy, J. (2010). Maintaining Family Life Under Shiftwork Schedules: A Case Study of a New Zealand Petrochemical Plant. *New Zealand Journal of Psychology*, 39 (1), 29-37.
- Houghton, D.S. (1993). Long-distance Commuting: a new Approach to Mining in Australia. *The Geographical Journal*, 159 (3), 281-290.
- Kaczmarek, E.A. et Sibbel, A.M. (2008). The psychosocial well-being of children from Australian military and fly-in/fly-out mining families. *Community, Work and Family*, 11 (3), 297-312.
- Kuyek, J. et C. Coumans. (2003). No Rock Unturned: Revitalizing the Economies of Mining Dependant Communities. *Mining watch Canada*. 1-66.
- Neustaedter, C., Greensberg, S. (2011). Intimacy in Long-Distance Relationship over Video Chat. *School of Interactive Arts & Technology*, 250, 13450 102.
- Parkes, K., Carnell, S., Farmer, E. (2005). Perception, attitudes and experiences of spouses of UK offshore workers. *Community, Work and Family*, 8 (4), 413-437.
- Ryser *et al.* (2011). Working 'away': Community & Family Impacts of Long Distance Commuting in Mackenzie, BC. *Community Development Institue*, University of Northern British Columbia.

- Sarder, M. (s.d.). Work-Life and Atypical Working Hours. *The AusiMM*.
- Sibbel, A.M. (2010). The Experiences and Psychosocial Wellbeing of Western Australian Fly-In/Fly-out Employees and Partners. *Faculty of Computing, Health and Science*, Unpublished Thesis, Edith Cowan University, Perth, Western Australia, Australia.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15–28.
- Statistique Canada (2012). *Affaires étrangères et commerce international Canada*. <http://www.international.gc.ca>
- Statistique Canada (2012). *Statistique relatives à l'industrie canadienne*. <http://www.ic.gc.ca/cis-sic.nsf/Idf/cis-sic21vlaf.html>
- Storey et al. (1986), Family Life Adaptation to Offshore Oil and Gas Employment. *Environmental Studies Resolving Funds*, No. 040. 1-200.
- Storey, K. (2010). Fly-in/Fly-out: Implications for Community Sustainability. *Department of Geography*, 2, 1161-1181. doi: 10.3390/su2051161.
- Taylor, J.C. et Simmonds, J.G. (2009). Family Stress and Coping in the Fly-in Fly-out Workforce. *The Australian Psychological Society Ltd.*, 21 (2), 23-36.
- Torkington, A., Larkins, S., Gupta, T. (2011). The psychosocial impacts of fly-in fly-out and drive-In drive-out mining on mining employees: A qualitative study. *Australian Journal of Rural Health*, 19, 10.1111/j.1440-1584.2011.01205.x.