

Maude VIGER-MEILLEUR

Professionnelle de recherche, École des sciences de la gestion,
Université du Québec à Montréal ;
Conseillère au Sceau Concilivi, une initiative du Réseau pour un Québec Famille

Mélanie TROTTIER

Professeure au département d'organisation du travail,
Directrice adjointe, École des sciences de la gestion,
Université du Québec à Montréal, Canada

Réduire le conflit travail-vie personnelle des notaires: aller au-delà de la charge de travail- L'exemple des notaires du Québec

Résumé : Cet article a pour objectif d'étudier la *gestion des frontières entre la charge de travail et le conflit travail-vie professionnelle chez les notaires du Québec*. L'étude réalisée par questionnaire auprès de notaires souligne le rôle important des attentes des collègues pour préserver la santé au travail. Les données montrent qu'avoir des collègues qui s'attendent à ce que le travail et la vie personnelle demeurent séparés, a un effet bénéfique sur le conflit travail-vie personnelle des notaires en raison de la réduction de la charge de travail. Pour aider les notaires à diminuer la présence d'interférences entre le travail et la vie personnelle, l'article propose d'explorer le renforcement d'une culture organisationnelle axée sur la segmentation des rôles.

Mots-clés : Notaires ; conflit travail-vie personnelle ; charge de travail ; frontières entre le travail et la vie personnelle ; Santé au travail.

Reducing Work-Life Conflict: Going Beyond the Notaries' Workload-The Example of Quebec notaries

Abstract: This paper aims to investigate the effect of boundary management on workload and resulting work-life conflict among Québec notaries. Based on an online survey among

notaries, the study outlines the importance of coworkers' expectations in preserving occupational health. Results show that having coworkers who expect that work and life remain separate has a beneficial effect on notaries' work-life conflict due to reduced workload. The article proposes an organizational culture based on role segmentation to help notaries reduce work-life interferences.

Mots-clés: Notaries; work-life conflict; workload ; work-life boundary ; occupational health.

Introduction

Les dernières décennies ont été marquées par plusieurs changements au sein des mondes du travail et de la vie personnelle et la profession des notaires ne fait pas exception. Ces modifications sont d'autant plus marquées depuis la pandémie de COVID-19 en raison des profonds changements de l'organisation du travail que celle-ci a engendrés (Institut national de santé publique du Québec, 2020). Les transformations concernant les frontières entre la vie professionnelle et la vie personnelle qui en résultent ont mené à de nombreuses perturbations au niveau de l'interface travail-vie personnelle ¹, et ce même chez les travailleur(-euse)s qui ne vivaient pas d'enjeux auparavant (Allen, Cho et Meier, 2021). Les difficultés vécues par les travailleur(-euse)s concernant l'interface travail-vie personnelle représentent des facteurs de risques psychosociaux importants (Artazcoz Cortes, Puig-Barrachina, Benavides, Escriba-Aguire et Borrel, 2014; Boulet et Le Bourdais, 2016; Li, Jinkeng et Dong, 2021) auxquelles les employeurs devront rapidement s'attarder pour s'acquitter de leurs obligations découlant de la modernisation du régime québécois de santé et sécurité du travail ². Afin d'outiller les organisations dans leur devoir d'identification et de prévention de ces risques, cet article traite des préférences et attentes de deux acteurs importants de l'écosystème de l'interface travail-vie personnelle, soit le(la) travailleur(-euse) et les collègues de travail.

Bien que les enjeux liés à l'interface travail-vie personnelle se soient intensifiés récemment, ceux-ci ne sont pas nouveaux. En effet, selon l'Enquête sociale générale de 2016, 33,7 % des travailleur(-euse)s québécois âgé(e)s de 25 à 54 ans vivaient déjà des difficultés importantes. Cette problématique semble concerner tout aussi bien ceux (celles) n'ayant pas d'enfant(s). En effet, selon l'enquête québécoise sur la santé de la population de 2014-2015 menée par l'institut de la statistique du Québec en 2016, 9,8 % des travailleur(-euse)s vivant seuls et 8,4 % des couples sans enfant(s) rapportent avoir des difficultés à accorder leurs horaires de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux. Une récente compilation des demandes de services présentées au « programme d'aide aux notaires » (service de consultation permettant d'aider les notaires à résoudre des problèmes d'ordre personnel et professionnel) montre que les notaires ne sont pas à l'abri de ce type de problématique. En effet, celle-ci indique que 18 %

¹ Le terme « interface travail-vie personnelle désigne la jonction entre le travail et la vie personnelle (Trottier, 2015).

² L'article 144 PL59 de la loi 27 modernisant le régime de santé et du travail (LMRSST) exigera de l'employeur qu'il inclut les risques psychosociaux liés au travail pouvant avoir une incidence sur la santé des travailleur(-euse) dans son programme de prévention ou son plan d'action (art.144, PL59, LMRSSST).

des services requis sont reliés au travail et que ces derniers sont majoritairement causés par le stress professionnel (Chambre des notaires, 2020).

Ces résultats ne sont pas surprenants si l'on considère que les notaires ont pour mission principale d'accompagner les client(e)s dans les différents moments de leur vie, tels que le mariage, l'achat d'une propriété, le démarrage d'une entreprise, les décès, etc. Ces différents événements peuvent parfois être imprévisibles pour les client(e)s qui ont besoin des services des notaires et amener ces derniers à travailler le soir et la fin de semaine. De plus, la variation de la complexité légale des dossiers et la répartition inéquitable du travail au cours d'une année sont des facteurs pouvant contribuer à la perception d'une charge de travail accrue (Larose, 2017). Par exemple, les notaires qui sont plus axés vers le droit immobilier sont davantage occupés de mars à juillet (Larose, 2017). Ces conditions de travail, déjà bien présentes au moment d'effectuer la collecte des données, le sont encore davantage dans le contexte actuel de la pandémie de la COVID-19 qui a occasionné des modifications du travail importantes : actes notariés en ligne, hausse des demandes de testaments, report des transactions immobilières, etc. (Dubé, 2020). Le sentiment d'avoir une charge de travail élevée peut nuire à la vie personnelle des notaires et représente un facteur de risque psychosocial important (Artazcoz Cortes *et al.*, 2014; Boulet et Le Bourdais, 2016; Li, Jinkeng et Dong, 2021). Par exemple, l'épuisement professionnel, la détresse psychologique et la diminution de la satisfaction au travail sont des effets reconnus du conflit travail-vie personnelle, c'est-à-dire de l'interférence du travail avec la vie personnelle (Li *et al.*, 2021). Plus précisément, ce conflit se produit lorsque les expériences vécues au travail nuisent à la vie personnelle (Greenhaus et Beutell, 1985; Reynolds, 2005).

Un grand nombre d'études montre que la charge de travail perçue est un déterminant important du conflit travail-famille (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bourdeaux et Brinley, 2005; Goh, Ilies et Wilson, 2015; Ilies, Schwinds, Wagner, Johnson, Derue et Ilgen, 2007; Michel, Krotba, Mitchelson, Clark et Baltes, 2011), alors que certaines recherches, bien que moins nombreuses, en démontrent le lien avec le conflit travail-vie personnelle (Brauchli, Bauer et Hammig, 2014; Dikkers, Geurts, Kompier, Taris, Houtman et Van Den Heuve, 2007; Falco, 2013; Taris, Beckers, Verhoeven, Geurts, Kompier et Van Der Linden, 2006). Cependant, aucune étude ne s'est intéressée à la façon dont cette problématique est vécue chez les notaires. Or, plusieurs aspects du travail des notaires ont été modifiés au fil des dernières années et représentent une charge de travail grandissante. Pensons à la complexité légale des dossiers, la fluctuation des demandes des clients selon les périodes de l'année (Larose, 2017) ou encore le contexte de travail engendré par la pandémie actuelle (actes notariés en ligne, hausse des demandes de testaments, report des transactions immobilières, etc.).

À cette nouvelle charge de travail, s'ajoute un contexte où de plus en plus de travail est réalisé à distance (télétravail). Les frontières entre les rôles du travail et de la vie personnelle semblent incontournables pour comprendre le lien entre la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle des notaires. Selon Kreiner (2006), les individus diffèrent quant à l'étanchéité et la flexibilité qu'ils (elles) préfèrent maintenir entre leur travail et leur vie personnelle. Ces préférences se positionnent le long d'un continuum allant d'une préférence pour la

segmentation à une préférence pour l'intégration. La préférence pour la segmentation renvoie au fait de préférer que ses rôles soient séparés l'un de l'autre, alors que la préférence pour l'intégration se traduit plutôt par le désir que son travail et sa vie personnelle se chevauchent (Ashforth, Kreiner et Fugate, 2000). Outre les préférences que peuvent avoir les individus quant au maintien ou non d'une étanchéité entre leurs rôles, le contexte social influence aussi grandement la façon dont ils (elles) gèrent les frontières entre les rôles (Ashforth *et al.*, 2000). On peut s'attendre à ce que les collègues de travail aient eux aussi des attentes quant à la façon dont leurs confrères (consœurs) devraient gérer leurs frontières. Par exemple, certain(e)s peuvent s'attendre à ce que leurs collègues cessent de se consacrer aux tâches relatives à leur emploi à partir d'une certaine heure (attente de segmentation), alors qu'à l'opposé, d'autres peuvent s'attendre à ce qu'ils (elles) répondent aux courriels après les heures dites normales de travail (attente d'intégration). Or, on ne connaît pas encore comment ces attentes des collègues influencent l'expérience de conflit travail-vie personnelle.

En effet, les travaux de recherche sur le conflit travail-vie personnelle sont abondants. Toutefois, ces travaux n'abordent pas le cas particulier des notaires. De plus, cette profession suppose une charge de travail importante et une grande autonomie par rapport à la gestion de celle-ci. La charge de travail et le conflit travail-vie personnelle étudiés à travers les préférences personnelles de segmentation, d'intégration et l'influence des collègues recouvrent un intérêt crucial étant donné la latitude dont dispose les notaires pour organiser leur travail.

Afin d'approfondir la compréhension de cette dynamique, la présente étude a pour objectif d'étudier l'effet des préférences personnelles et des attentes des collègues quant à la gestion des frontières entre le travail et la vie personnelle sur la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle qui s'ensuit.

Cette étude contribuera à une meilleure compréhension de la réalité des notaires en montrant comment la charge de travail de ces travailleur(-euse)s peut occasionner une interférence entre le travail et la vie personnelle. De plus, l'étude de la préférence personnelle et des attentes des collègues pour la segmentation contribuera à mieux comprendre comment ils ont le potentiel de réduire le conflit travail-vie personnelle. Plus spécifiquement, la présente étude postule qu'ils ont le potentiel de diminuer l'effet néfaste de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle. Ce faisant, cette recherche met également l'accent sur l'importance de la culture organisationnelle par rapport à la charge de travail et au conflit travail-vie personnelle.

Il est important de comprendre le rôle que les notaires et leurs collègues jouent dans cette problématique si l'on souhaite que les gestionnaires et les organisations développent des interventions efficaces pour prévenir la perception d'un conflit entre le travail et la vie personnelle et les problèmes de santé qui en découlent. Cet enjeu est d'autant plus important dans un contexte où la technologie est omniprésente ; le télétravail de plus en plus courant et la charge de travail grandissante au sein de cette profession. Il est primordial de comprendre comment les attentes véhiculées par l'organisation via les collègues de travail influencent la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle et comment cet effet se positionne par rapport aux propres préférences qu'ont les notaires quant à la gestion de leurs frontières. Cette

recherche pourra sensibiliser les notaires aux impacts de la façon dont ils (elles) gèrent les frontières du travail et de la vie personnelle.

Dès lors, nous aborderons les points importants sur la charge de travail, le conflit travail-vie personnelle pour mettre en évidence une relation complexe (1). Puis, nous expliquerons et justifierons la méthodologie adoptée pour étudier ces frontières dans le milieu des notaires au Québec (2). Nos résultats recouvrent un intérêt, ceux-ci suscitant des vérifications avec nos hypothèses (3). Ces résultats permettent alors de discuter de leur pertinence et des perspectives managériales, en soulignant certaines limites (4).

1. Charge de travail et conflit travail-vie personnelle : une relation complexe

De toutes les variables documentées comme étant des causes du conflit travail-vie personnelle, la charge de travail est sans doute celle ayant le plus retenu l'attention des chercheur(-euse)s. Tout comme pour le conflit travail-famille, la charge de travail est reconnue être un déterminant important du conflit travail-vie personnelle (Brauchli *et al.*, 2014; Dikkers *et al.*, 2007; Taris *et al.*, 2006).

Il existe, au sein de la littérature, de nombreuses définitions de la charge de travail. La présente étude utilise une définition inclusive et considère cette charge comme toute obligation de nature quantitative ou qualitative associée au rôle du travail (Janssen, 2001). Selon Janssen (2001, p.1040), « les demandes quantitatives réfèrent au degré auquel(-le) l'employé(e) doit travailler rapidement et durement et effectuer beaucoup de travail en peu de temps, ou avoir beaucoup de travail à accomplir de manière permanente ». Les demandes qualitatives réfèrent quant à elles à l'ambiguïté et à la complexité des rôles au travail. Il convient également d'apporter une dernière précision concernant la charge de travail. Bien que la charge de travail réelle (les demandes quantitatives présentes dans l'environnement de travail) ait un rôle important à jouer, c'est la façon dont celle-ci est vécue par les individus qui détermine leurs attitudes et plus précisément qui exercera une influence sur les perceptions relatives à l'interface travail-vie personnelle. C'est pourquoi la présente étude et les recherches citées dans cet article font référence à la charge de travail perçue.

Selon Hobfoll (1989), l'effet de la charge de travail s'explique par la motivation profonde qu'ont les individus à maintenir et à chercher activement des ressources pour éviter de vivre un niveau trop important de stress. Lorsqu'une personne sent que ses ressources sont menacées ou perdues, celle-ci tente de les protéger ou les compenser en recherchant d'autres ressources présentes dans son environnement (Hobfoll, 1989). La charge de travail, en tant que demande issue de l'environnement, requiert des individus qu'ils (elles) utilisent plusieurs ressources qu'ils (elles) possèdent dans le cadre de leur travail (temps, énergie). Or, ces ressources sont limitées et peuvent rapidement être épuisées, menant ainsi un individu à puiser dans les ressources disponibles à l'extérieur du travail (temps à la maison le soir, énergie destinée à la famille). Par exemple, un(e) notaire qui a un nombre important de dossiers à traiter pourrait ressentir une charge de travail élevée et ne pas avoir l'impression de disposer d'assez de temps pour tout faire dans un horaire de travail dit « normal ». Dès lors, il (elle) pourrait choisir de

consacrer des heures supplémentaires à son travail le soir plutôt que de passer du temps avec son (sa) partenaire. Ce faisant, il (elle) perçoit que les demandes de son travail interfèrent et nuisent à sa vie personnelle, engendrant ainsi un conflit travail-vie personnelle. Bien que la relation entre la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle ait déjà été étudiée, s'y intéresser à nouveau permet de revalider cette relation attendue dans un échantillon constitué de notaires. À la lumière de ce qui a été discuté, l'hypothèse suivante est postulée :

H1 : Plus la charge de travail des notaires est élevée, plus le conflit travail-vie personnelle vécu est grand.

1.1. Les frontières travail-vie personnelle et les préférences personnelles

Tel qu'évoqué plus tôt, il est important de s'intéresser aux frontières entre les rôles du travail et de la vie personnelle, car elles peuvent influencer l'impact de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle.

La préférence personnelle de segmentation se définit comme étant le degré auquel un individu désire que son rôle au travail soit séparé de sa vie personnelle (Kreiner, 2006). Les frontières entre les rôles sont caractérisées par des contraintes organisationnelles, telles que la nature des tâches, l'organisation du travail (par exemple l'horaire) et certaines personnes (collègues, superviseur, etc.). Ainsi, les rôles peuvent être positionnés le long d'un continuum allant de la segmentation à l'intégration. Une préférence pour des frontières qui sont caractérisées par une segmentation complète fait référence à des rôles qui sont complètement séparés les uns des autres, alors qu'une préférence pour des frontières caractérisées par l'intégration complète signifie que les rôles sont pleinement intégrés (Ashforth *et al.*, 2000).

Selon la théorie des frontières, les coûts et les bénéfices associés à la gestion des frontières, c'est-à-dire au fait de pratiquer la segmentation ou l'intégration expliquent les variations des préférences personnelles à leur égard (Ashforth *et al.*, 2000). Certains individus préfèrent la segmentation, car cela leur permet de réduire le flou entre le travail et la vie personnelle. En revanche, d'autres préfèrent l'intégration, car elle rend possible la transition entre le travail et la vie personnelle et permet ainsi d'interrompre facilement les tâches qui appartiennent à un rôle pour se consacrer à celles liées à un autre rôle. Les individus qui préfèrent la segmentation des rôles vont tenter de créer des frontières rigides afin de maintenir à l'écart le travail de leur vie personnelle. À l'opposé, les travailleur(-euse)s préférant l'intégration vont construire des frontières souples entre leurs rôles pour que ceux-ci soient pleinement intégrés.

Tel qu'abordé plus haut, lorsque les individus ont l'impression d'avoir une charge de travail élevée, ceux (celles)-ci tentent d'y pallier en se tournant vers d'autres ressources. Cependant, si un(e) travailleur(-euse) évalue qu'il (elle) n'est pas en mesure d'utiliser les ressources de sa vie personnelle, il (elle) peut plutôt chercher à prévenir cette situation (Hobfoll, 1989). Il est possible de penser que les individus ayant une préférence pour la segmentation des rôles soient tellement rebuté(e)s par l'idée de puiser dans leurs ressources personnelles, qu'ils (elles) maintiendront cette étanchéité et éviteront les situations de charge de travail élevée (par

exemple en refusant des dossiers). Cette démarche vise ainsi à éviter de vivre un conflit travail-vie personnelle. La prise en compte de la préférence personnelle quant à la segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle est importante pour l'avancement des connaissances relatives à l'implication des caractéristiques individuelles dans l'interface travail-vie personnelle.

L'étude de Foucreault, Ollier-Malaterre et Ménard (2018) permet d'abonder dans le sens de l'argumentation théorique explorée plus haut. Les résultats de leur recherche ont démontré qu'avoir une préférence personnelle pour une segmentation des rôles est associée à une réduction de l'épuisement émotionnel des employé(e)s, puisqu'elle favorise le détachement psychologique à l'égard du travail (Foucreault *et al.*, 2018). Ces résultats laissent croire que les personnes préférant la segmentation se détacheraient davantage du travail et résisteraient alors mieux à une charge de travail élevée, permettant la formulation de l'hypothèse suivante :

H2 : Plus la préférence personnelle des notaires tend vers une segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle, moins grande est la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle qui s'ensuit.

1.2. L'influence des collègues sur le conflit travail-vie personnelle

Les contraintes associées aux frontières impliquent également plusieurs acteur(-trice)s du travail et de la vie personnelle: superviseur(e), collègues, ami(e)s, conjoint(e), etc. Toutes ces personnes sont susceptibles d'influencer la façon dont on laisse notre charge de travail influencer notre vie personnelle. Les collègues sont susceptibles de jouer un rôle important dans le processus de création, de maintien et de transitions entre les rôles (Ashforth *et al.*, 2000). Les attentes de segmentation des collègues font référence au degré auquel ceux (celles)-ci s'attendent de leurs collègues qu'ils (elles) maintiennent des frontières étanches entre leur travail et leur vie personnelle.

Les attentes des collègues peuvent être perçues comme des indicateurs de la culture organisationnelle relative à l'interface travail-vie personnelle présente dans une organisation. En effet, celle-ci fait référence « aux hypothèses, croyances et valeurs partagées concernant la mesure dans laquelle une organisation soutient et valorise la conciliation du travail et de la vie familiale/personnelle des employés » (Thompson, Beauvais et Lyness, 1999, p.394). Selon Thompson et ses collègues (1999), celle-ci est un aspect important de la culture organisationnelle qui influence les attitudes des employé(e)s par rapport à leur propre travail. Par conséquent, on peut comprendre que les attentes qu'ont les collègues par rapport à la segmentation des rôles donnent une indication de l'importance qui doit être accordée au rôle du travail dans l'organisation et par le fait même, à la quantité de travail qu'il est nécessaire de faire pour adéquatement remplir son rôle. Les attentes de segmentation des collègues incarneraient donc les normes de l'organisation et influenceraient la charge de travail même de l'individu. Percevoir que nos collègues s'attendent à ce que l'on érige des frontières entre nos rôles ferait en sorte qu'un individu se sente confortable de segmenter ses rôles et évite de prendre une grande charge de travail. À l'opposé, des collègues montrant qu'ils (elles)

s'attendent à ce que les autres intègrent leurs rôles mettraient une pression encourageant à prendre une plus grande charge de travail, engendrant ainsi un conflit travail-vie personnelle. Vérifier si les attentes de segmentation des collègues ont le potentiel ou non de diminuer le conflit travail-vie personnelle en agissant sur la charge de travail s'avère pertinent pour approfondir notre connaissance du rôle de la culture organisationnelle dans l'interface travail-vie personnelle des travailleur(-euse)s. L'effet des normes véhiculées par les collègues n'a pas été spécifiquement exploré sur cette relation à ce jour alors qu'il s'agit d'acteurs fondamentaux dans la réalité organisationnelle des travailleur(-euse)s.

L'étude réalisée par Park, Fritz et Jex (2011) semble appuyer l'idée défendue par Thompson (*et al.*, 1999). En effet, les résultats de leur étude démontrent que la norme de segmentation des collègues, c'est-à-dire la perception des individus à l'égard du degré de segmentation entre le travail et la maison pratiqué par leurs collègues, a un impact sur l'expérience des travailleur(-euse)s en dehors du travail puisqu'elle influence positivement le détachement psychologique (Park *et al.*, 2011). Puisque la norme de segmentation véhiculée par les collègues encourage à se détacher du travail, il est possible de penser que les attentes de segmentation des collègues puissent encourager les individus à ériger des frontières solides entre le travail et la vie personnelle et ainsi les dissuader d'accepter une charge de travail trop importante. Ce choix permettrait alors de protéger les travailleur(-euse)s d'expérimenter un conflit travail-vie personnelle. Par ailleurs, la recherche effectuée par Adkins et Premeaux (2014) portant sur la norme organisationnelle d'utilisation des technologies du travail en dehors des heures de bureau, a permis de démontrer que celle-ci influence directement l'utilisation qu'en font les travailleur(-euse)s après les heures de travail. De tels résultats permettent de croire que les attentes des collègues reflétant l'intégration des frontières peuvent avoir un effet semblable en indiquant aux individus qu'ils (elles) doivent travailler à tout moment et par conséquent, qu'il est nécessaire d'accepter une charge de travail plus importante. À l'opposé, les attentes tendant vers la segmentation peuvent encourager les travailleur(-euse)s à segmenter leurs rôles et à intérioriser qu'il est acceptable de prendre une charge de travail moindre. En agissant ainsi, les individus seraient moins enclins à vivre un conflit entre le travail et la vie personnelle. Il est alors possible d'émettre l'hypothèse suivante :

H3 : Plus les collègues des notaires s'attendent à ce que les autres segmentent leurs rôles du travail et de la vie personnelle, moins grande est la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle qui s'ensuit.

La mise en parallèle des préférences personnelles et des attentes des collègues quant à la segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle permettra d'identifier leur rôle respectif et conséquemment des pistes d'action pour réduire le conflit travail-vie personnelle des notaires.

Après avoir appréhendé les préférences personnelles sur les frontières travail-vie personnelle, il convient de traiter de notre étude empirique.

2. Méthodologie de la recherche

Il convient d'expliquer l'échantillon adopté, de même que les échelles de réponse utilisées.

2.1. Déroulement de l'étude et échantillon

Afin de collecter les données nécessaires à la réalisation de cette étude ¹, une invitation à remplir un questionnaire en ligne (via la plateforme LimeSurvey en décembre 2019 et janvier 2020) a été publiée dans l'infolettre destinée aux membres de la Chambre des notaires du Québec. La première page du sondage présentait un formulaire de consentement visant à informer les participant(e)s de la nature de la recherche et des éléments en lien avec leur participation. Pour participer à l'étude, les notaires devaient avoir des collègues de travail.

Suite à cette publication, 77 notaires membres de la Chambre des notaires du Québec et ayant des collègues de travail ont participé au sondage ². En ce qui concerne l'âge des participant(e)s, on remarque que la majorité d'entre eux (elles) ont entre 25 et 34 ans et que seulement 9 % ont plus de 45 ans. Si l'on compare ces statistiques avec la moyenne d'âge de tous les notaires, soit 43 ans chez les femmes et 52 ans chez les hommes, on constate que l'échantillon de l'étude comporte des participant(e)s plus jeunes (Chambre des notaires, 2021) ³. Ceci est peut-être lié à un intérêt plus grand de ces derniers pour les enjeux vécus dans l'interface travail-vie personnelle. En ce qui a trait au revenu, la majorité des répondant(e)s ont un revenu annuel se situant entre 40 000 \$ et 79 999 \$. Quant au nombre d'heures de travail hebdomadaire, les notaires rapportent travailler en moyenne 39,63 heures. Toutefois, 41 % d'entre eux disent travailler plus de 40 heures par semaine. On observe également que 58 % des répondant(e)s rapportent avoir plus de 4 années d'ancienneté au sein de l'organisation pour laquelle ils (elles) travaillent, alors que 40 % cumulent 3 années ou moins. En ce qui concerne la vie familiale, près de la moitié des notaires de l'échantillon (47 %) a un ou plusieurs enfants à leur charge et 10 % ont à leur charge un proche malade ou vieillissant.

2.2. Les mesures utilisées

Les mesures utilisées dans le questionnaire ainsi que les adaptations qui ont été effectuées sont présentées ci-dessous :

Charge de travail ($\alpha = .87$). La charge de travail a été mesurée par le biais d'une adaptation de la traduction française de la mesure de la charge de travail de Janssen. Par exemple, on y

¹ Un certificat éthique (n° 3818- Comité de la recherche impliquant des êtres humains-CERPE) a été obtenu en amont de cette étude.

² Le taux de réponse au sondage est difficile à déterminer avec exactitude, puisque nous ne pouvons savoir combien de notaires ont réellement pris connaissance de l'infolettre envoyée par la Chambre des notaires du Québec. Toutefois, le rapport d'activité annuel de 2019-2020 de la Chambre des notaires du Québec indique qu'en mars 2020, 3 871 notaires étaient membres de l'ordre.

³ Le rapport d'activité annuel de 2020-2021 indique qu'au 31 mars 2020, le pourcentage d'hommes et de femmes étant notaires et membre de la Chambre des notaires du Québec était respectivement de 66% et 34%.

demandait : « De façon générale devez-vous travailler rapidement ? » et « De façon générale avez-vous beaucoup de travail à faire ? ».

Conflit travail-vie personnelle ($\alpha = .94$). Le conflit travail-vie personnelle a été mesuré à l'aide d'une adaptation française de la mesure du conflit (« Conflict Scale ») de Netemeyer, Boles et McMurrian(1996). Par exemple, on y demande : « Les exigences de mon travail interfèrent avec ma vie personnelle » et « Il m'est difficile de participer aux activités familiales et sociales en raison du temps que me prend mon travail ».

Préférence personnelle de segmentation ($\alpha = .81$). Afin de collecter des données sur la préférence personnelle de segmentation, la mesure développée par Kreiner (2006) comportant 4 items a été utilisée avec des questions telles que : « Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison » et « Je n'aime pas que les problèmes du travail empiètent sur ma vie personnelle ».

Attentes de segmentation des collègues ($\alpha = .70$). Les attentes de segmentation des collègues ont été mesurées à l'aide d'adaptations françaises de la mesure de la préférence de segmentation de Kreiner (2006). La cible ainsi que le sens des items ont été modifiés afin de cerner la perception des répondant(e)s à l'égard du niveau de segmentation attendu par leurs collègues. Par exemple : « Je n'aime pas avoir à penser au travail quand je suis à la maison » a été remplacé par « De façon générale mes collègues s'attendent à ce qu'il y ait une frontière claire entre ma carrière et ma vie personnelle. » et « Je préfère laisser mon travail au bureau » par « De façon générale mes collègues s'attendent à ce que je puisse faire du travail quand je suis à la maison ».

Variables de contrôle. Dans le cadre de cette étude, des questions sur l'âge, le revenu, le nombre d'enfants à charge, le nombre de proche(s) ou malade vieillissant(s) à charge et le nombre d'heures de travail par semaine ont été intégrés au questionnaire. Puisque l'étude s'intéresse aux attentes de segmentation des collègues, une question visant à départager les notaires ayant des collègues de ceux n'en ayant pas a également été incluse. Par conséquent, seul(e)s les notaires ayant répondu avoir des collègues de travail (77) ont été retenu(e)s dans l'échantillon de l'étude.

3. Les résultats ¹

Nos résultats permettent de mettre en évidence certaines statistiques, ce qui nous permet de vérifier les hypothèses.

¹ Des comparaisons de moyennes (test-T) ont été effectuées afin de s'assurer que la surreprésentation des notaires de 25-34 ans au sein de l'échantillon n'influence pas le niveau de conflit travail-vie personnelle observé. Les mêmes analyses ont été réalisées en ce qui concerne le fait d'avoir ou non des enfants. Les résultats montrent que l'âge ou le fait d'être parent n'influence pas le niveau de conflit travail-vie personnelle ($t = -0,72(72)$, $p = .47$; $t = 0,01(68)$, $p = .99$).

3.1. Les statistiques mises en évidence

À la lumière des résultats présentés dans le tableau 1, il est possible de conclure que les notaires ayant répondu au questionnaire ont une charge de travail relativement élevée, puisque la moyenne est de 3.53 sur une échelle en 5 points allant de « Jamais » à « Toujours » (é.-t. = .73). Cette observation confirme que les répondant(e)s sont nombreux(-euses) à vivre un niveau de charge de travail modérément élevée. Par ailleurs, la répartition des réponses nous indique que seulement 20 % de ceux (celles)-ci rapportent avoir une charge de travail plus faible, soit entre 2 et 3 sur une échelle de 5, et aucun de ceux (celles)-ci ne rapporte ne jamais vivre de situations caractérisées par une charge de travail élevée.

En ce qui a trait au conflit travail-vie personnelle, les résultats montrent que les répondant(e)s vivent un niveau de conflit travail-vie personnelle modéré, avec une moyenne de 2.53 sur une échelle en 5 points allant de « Pas du tout » à « Totalement » (é.-t. = 1.05). Il faut toutefois souligner que l'étendue des réponses est grande (70 % des réponses se situent entre 1.48 et 3.58). Il existe donc une grande variabilité à l'égard du niveau de conflit travail-vie personnelle vécu par les notaires. Plus spécifiquement, 38 % des répondant(e)s affirment vivre un conflit travail-vie personnelle très faible, voire inexistant alors que 14 % vivent un conflit élevé ou très élevé.

Au sujet de la préférence personnelle pour la segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle, on observe que les notaires préfèrent que leur travail et leur vie personnelle soient fortement segmentés, avec une moyenne de 4.35 (é.-t. = .65) sur une échelle en 5 points. Plus spécifiquement, environ 85 % des répondant(e)s rapportent préférer que leur travail et leur vie personnelle soient segmentés (entre 3.7 et 5). Du côté des attentes de segmentation des collègues, les résultats nous indiquent que les notaires perçoivent que leurs collègues s'attendent de façon modérément élevée à ce qu'ils (elles) segmentent le travail et la vie personnelle, avec une moyenne de 3.52 sur une échelle en 5 points (é.-t. = .81). Il y a donc un décalage entre ce que les notaires souhaitent et la pression qu'ils (elles) ressentent quant au maintien d'une segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle. Les notaires ont donc une préférence marquée pour segmenter leurs rôles, mais perçoivent que leurs collègues s'attendent à ce que ces frontières soient un peu moins étanches.

Tableau 1 Matrice des corrélations : moyennes, écarts-types, alpha de Cronbach et corrélations bivariées entre les variables du modèle d'analyse

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

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

3.2. Les vérifications des hypothèses

Les vérifications de nos hypothèses permettent de voir l'impact négatif de la charge de travail des notaires sur le conflit travail-vie personnelle et l'effet indirect des attentes des collègues sur ce conflit. Cependant, nos analyses démontrent que la préférence personnelle de segmentation n'influence pas le conflit travail-vie personnelle.

3.2.1. *L'impact négatif de la charge de travail des notaires sur le conflit travail-vie personnelle*

Des analyses de régression ont été réalisées afin de vérifier les différentes hypothèses à l'étude ¹. De manière plus précise, une analyse de régression linéaire simple a été effectuée afin de vérifier l'hypothèse 1 alors que des analyses de médiation permettant de vérifier les hypothèses 2 et 3 ont été effectuées à l'aide de la macro PROCESS 3.4 (Hayes, 2020).

Tout d'abord, les résultats présentés à la figure 1 démontrent un effet significatif de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle ($\beta = .53, p < .01$); plus la charge de travail est grande, plus le conflit des notaires est élevé. Par conséquent, l'hypothèse 1 est soutenue.

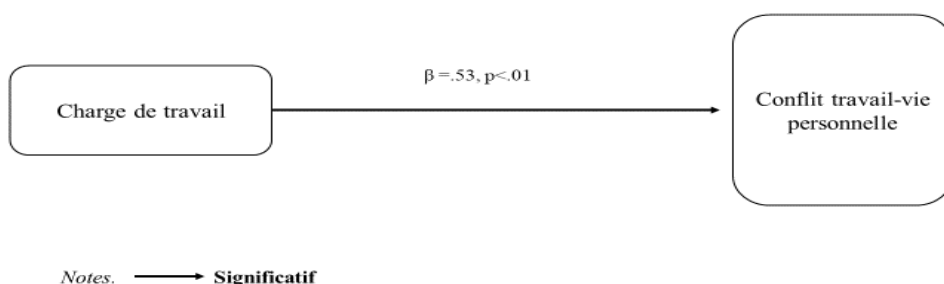


Figure 1 : Effet de la charge de travail sur le conflit travail-vie personnelle

3.2.2. *La préférence personnelle de segmentation : l'absence d'influence sur le conflit travail-vie personnelle*

En ce qui concerne les analyses de médiation, les résultats ² présentés à la figure 2, montrent que la préférence personnelle pour segmenter les rôles du travail et de la vie personnelle n'a

¹ Tel que le montre les résultats des analyses des corrélations présentées au tableau 1, il n'existe aucune corrélation significative entre les variables de contrôle et la variable dépendante de l'étude, soit le conflit travail-vie personnelle. Par conséquent, les analyses de régression subséquentes n'incluent pas ces variables.

² Les résultats issus des analyses de médiation selon la macro de Hayes indiquent uniquement le coefficient non standardisé (β) et ne présentent pas directement le niveau de signification du test nous permettant de savoir dans quelle mesure l'effet présenté est significatif. Il est donc nécessaire d'interpréter ce dernier à l'aide de l'intervalle de confiance (IC) fourni pour chaque coefficient. Si l'intervalle exclut le 0, l'effet doit être interprété comme étant significatif. Toutefois, si le 0 est inclus, l'effet est non significatif, puisque l'intervalle inclut la possibilité que l'effet soit nul.

pas l'effet indirect¹ attendu ($\beta = .21$, IC = [.00; .44]), c'est-à-dire qu'elle n'engendre pas de diminution de la charge de travail et conséquemment du conflit travail-vie personnelle. Par conséquent, la deuxième hypothèse de l'étude n'est pas soutenue. De plus, on remarque que la préférence personnelle pour segmenter travail et vie personnelle ne parvient pas à diminuer la charge de travail des notaires ($\beta = .18$, IC = [-.0014 ; .37]) ou le conflit travail-vie personnelle de ces dernier(-ère)s ($\beta = -.31$, IC = [-.63 ; .01]).

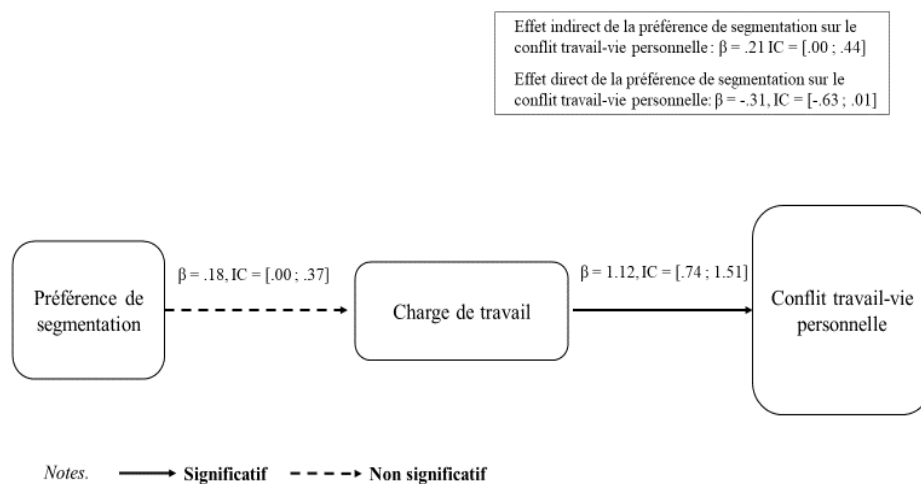


Figure 2 : Effet de la préférence personnelle de segmentation sur le conflit travail-vie personnelle via la charge de travail

3.2.3. Les attentes de segmentation des collègues : un levier important pour diminuer la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle

En revanche, les résultats présentés à la figure 3 montrent que les attentes de segmentation des collègues ont un effet indirect significatif sur le conflit travail-vie personnelle ($\beta = -.17$, IC = [-.30 ; -.02]). Lorsque les notaires perçoivent que leurs collègues s'attendent à ce qu'ils (elles) segmentent leur travail et leur vie personnelle, leur charge de travail s'en voit réduite et conséquemment le conflit travail-vie personnelle diminue. À l'inverse, lorsque les notaires perçoivent que leurs collègues s'attendent à ce qu'ils (elles) intègrent leur travail et leur vie personnelle, leur charge de travail s'en voit augmentée et conséquemment le conflit travail-vie personnelle augmente. La troisième hypothèse de l'étude est donc soutenue. Par ailleurs, on observe que les attentes des collègues permettent de diminuer la charge de travail des notaires ($\beta = -.18$, IC = [-.33 ; -.03]) et que celle-ci engendre une diminution du conflit travail-vie personnelle ($\beta = .93$, IC = [.55 ; 1.32]).

¹ L'effet indirect fait référence à la mesure dans laquelle la variable indépendante (la préférence personnelle de segmentation) influence la variable dépendante (conflit travail-vie personnelle) par l'intermédiaire de la variable médiatrice (charge de travail). Dans le cas présent, les résultats ne permettent pas de démontrer cet effet.

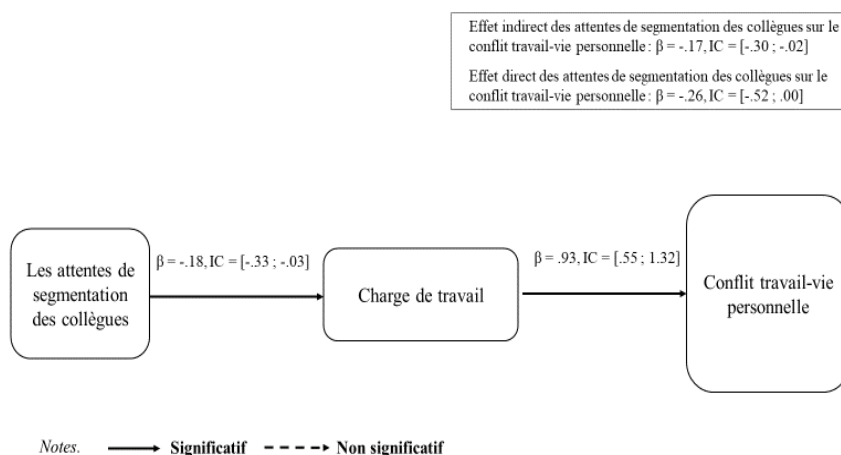


Figure 3 Effet des attentes de segmentation des collègues sur le conflit travail-vie personnelle via la charge de travail

En somme, malgré le fait que les notaires aient des préférences, celles-ci ne sont pas déterminantes sur la perception des travailleur(-euse)s par rapport au travail à réaliser comme le font les attentes transmises par les collègues. Ces résultats contribuent à mettre en lumière l'importance des attentes véhiculées par les collègues de travail des notaires en lien avec la gestion des frontières pour prévenir le conflit travail-vie personnelle.

4. Discussion des résultats

Il ressort de cette étude que la charge de travail des notaires constitue une entrave et accroît le conflit travail-vie personnelle. De plus, le rôle des attentes des collègues est prépondérant et influence significativement ce conflit. Toutefois, on soulève certaines limites à cette recherche.

4.1. Une charge de travail à réduire

Les résultats montrent que la charge de travail des notaires représente une menace à leurs ressources et contribue à leur conflit travail-vie personnelle. Ces résultats vont dans le sens de nombreuses études réalisées auprès d'autres professions et industries et qui identifient les demandes du travail comme étant un puissant déclencheur de ce conflit Brauchli *et al.*, (2014). Comme mentionné précédemment, les notaires exercent une profession où les conditions de travail (horaire de travail adapté aux besoins des clients, complexité légale, charge émotionnelle des dossiers, fluctuation de la charge de travail durant l'année, etc.) peuvent occasionner une charge de travail perçue importante et cette étude témoigne des effets négatifs y étant associés. À la lumière de ces résultats, il serait pertinent de réfléchir à des aménagements du travail des notaires afin d'alléger leur charge de travail, notamment en allouant plus de ressources (ex. ajout de technicien(ne)s juridiques). Cette mesure pourrait s'avérer utile lors des périodes étant identifiées comme étant plus achalandées. Par ailleurs, certain(e)s notaires peuvent ressentir

une pression de la part de la clientèle les amenant à accepter un trop grand nombre de demandes. C'est pourquoi il est important de sensibiliser non seulement les organisations au regard de la quantité de travail qu'elles exigent (exemple : nombres de clients ou de demandes à traiter), mais également les notaires afin qu'ils (elles) se sentent confortables de poser des limites. La sensibilisation des organisations et des notaires est donc un levier important pour prévenir certaines des conséquences sur la santé psychologique du conflit travail-vie personnelle, tel que la détresse psychologique, l'épuisement émotionnel et la diminution de la satisfaction au travail.

4.2. Le rôle prépondérant des attentes des collègues par rapport à celui de la préférence personnelle

En ce qui concerne les frontières entre le travail et la vie personnelle, les résultats de l'étude mettent en lumière l'importance des attentes véhiculées par les collègues par rapport à celui de la préférence personnelle. En effet, cette dernière ne semble pas avoir d'effet sur la perception de la charge de travail qu'ont les notaires et sur le conflit travail-vie personnelle qu'ils vivent. En revanche, lorsqu'un(e) notaire perçoit que ses collègues s'attendent de lui (elle) qu'il (elle) intègre son travail et sa vie personnelle (ex. en répondant à des courriels le soir), sa charge de travail est plus grande et entraîne une augmentation du conflit travail-vie personnelle. Sans doute parce que celui (celle)-ci perçoit que ses ressources sont menacées et, par conséquent, doit puiser dans les ressources de sa vie personnelle. Ces résultats vont dans le sens des études de Park *et al.*, (2011) et d'Adkins et Premeaux (2014), qui ont montré que les normes véhiculées par les collègues de travail influencent les attitudes et comportements des individus vis-vis leur travail. Plus spécifiquement, les présents résultats permettent d'identifier un élément important de cette culture incarnée par les attentes des collègues à l'égard de la gestion de frontières entre le travail et la vie personnelle.

De plus, les résultats permettent de constater à quel point les collègues sont une source d'influence importante pour la santé au travail. En effet, la préférence des notaires quant au maintien de frontières étanches entre leurs rôles ne parvient pas à réduire la charge de travail et le conflit qui s'ensuit alors que les attentes des collègues ont quant à elles un effet significatif. Ce constat témoigne de l'importance à accorder de manière générale à la culture organisationnelle relative à l'interface travail-vie personnelle véhiculée au sein des organisations pour la prévention des enjeux de santé au travail et de manière plus précise aux attentes quant au respect de frontières étanches entre les rôles. En ce sens, cette étude contribue à l'évolution des connaissances en matière de santé au travail en mettant en évidence le rôle des collègues de travail pour la santé des travailleur(-euse)s.

Il est important pour les bureaux de notaires ou les organisations qui sont amenées à embaucher ces professionnel(le)s de savoir que la culture qui est véhiculée via les attentes des collègues influence significativement la façon dont les notaires vivent leur charge de travail et leur conflit travail-vie personnelle. Ces résultats sont d'autant plus importants pour les organisations soucieuses du bien-être et de la santé au travail des notaires qui n'ont pas ou que très peu d'emprise sur la quantité de travail de leurs employé(e)s. La création ou le renforcement d'une culture organisationnelle favorisant la segmentation des rôles du travail et de la vie personnelle

est une piste de solution prometteuse pour aider les notaires à diminuer leur conflit travail-vie personnelle. En effet, une culture organisationnelle travail-vie familiale/personnelle saine est associée à une réduction du conflit travail-vie personnelle chez les travailleur(-euse)s (Gordon, Whelan-Berry et Hamilton, 2007). À cet effet, Chrétien et Létourneau (2010) proposent une démarche complète pour mettre en place une telle culture. Bien que celle-ci ait avant tout été développée pour les organisations, les étapes suggérées se veulent tout à fait appropriées pour les ordres professionnels désirant opérer un changement de culture au sein d'une profession. La première étape proposée consiste, avant toute chose, à reconnaître la nécessité du changement culturel. L'établissement d'un diagnostic culturel visant à mieux saisir la culture qui prédomine au sein de l'organisation ou de la profession est nécessaire pour bien saisir la problématique. La présente étude contribue à cette étape en documentant la situation chez les notaires.

De manière plus concrète et à la lumière des résultats de cette étude, quelques pistes d'action peuvent être envisagées. Les organisations peuvent sensibiliser les travailleur(-euse)s aux effets néfastes que peut engendrer l'intégration des rôles du travail et de la vie personnelle (par exemple : répondre aux courriels le soir, finir des tâches après avoir quitté le bureau, prendre des appels durant les journées de congé). Des rencontres, des séminaires ou un partage d'informations sur le sujet sous forme de capsules sont autant de moyens pertinents pour sensibiliser. Par ailleurs, des formations offrant aux notaires des outils afin qu'ils (elles) érigent des frontières claires entre le travail et la vie personnelle pourraient les soutenir individuellement tout en favorisant l'instauration d'une culture organisationnelle de travail-vie familiale/personnelle soutenante au sein de la profession. Il est également primordial que celles-ci soient mises en place dès le début des études universitaires des notaires afin de favoriser le développement d'attentes saines de segmentation entre le travail et la vie personnelle. En instaurant cette culture professionnelle avant même l'exercice de la profession, cela contribuera à contrer l'enracinement d'une culture du travail axée sur la valorisation du travail au détriment de la vie familiale/personnelle (Chrétien et Létourneau, 2010). La révision des attentes de l'organisation par rapport à la façon de réaliser le travail est également importante si on désire que les employé(e)s aient des attentes réalistes envers leurs collègues. Ces pistes de solutions sont aussi particulièrement pertinentes pour les notaires qui doivent faire du télétravail, puisque ces derniers ont davantage d'occasions de transgresser la frontière entre les rôles. De leur côté, les associations professionnelles peuvent sensibiliser leurs membres en partageant de l'information et des statistiques sur le conflit travail-vie personnelle et les conséquences sur la santé psychologique qui y sont reliées (stress, épuisement professionnel, satisfaction, etc.) dans leurs diverses communications. L'organisation d'activités dédiées, par exemple lors des congrès, et la création de formations en ligne sont également des pistes d'action prometteuses pour sensibiliser les membres aux effets nuisibles que peut avoir l'intégration trop grande du travail et de la vie personnelle.

4.3. La prise en compte des limites de cette recherche

La présente étude comporte diverses limites à prendre en considération. D'abord, l'utilisation d'un questionnaire auto rapporté comporte un biais potentiel de désirabilité sociale des répondants où ces derniers sont soucieux de bien paraître à travers les réponses données (Podsakooff, Mackenzie, Lee et Podsakoff, 2003).

Une limite est également à relever concernant les variables incluses dans l'étude. Cette étude s'est intéressée à la préférence personnelle de gestion des frontières et aux attentes des collègues à l'égard de ces frontières. Cependant, d'autres acteur(-trice)s peuvent également avoir une influence et il aurait été pertinent d'inclure par exemple le point de vue des superviseur(e)s. Une étude subséquente pourrait explorer cette perspective. Par ailleurs, le critère de participation à l'étude ne précisant pas à quel type de collègues faisait référence l'étude (d'autres notaires, technicien juridique, secrétaire, etc.), il est impossible de savoir comment les répondant(e)s ont interprété cette question. Une prochaine étude pourrait s'intéresser à l'effet différencié selon le type de collègue.

Dans le but d'en connaître davantage sur l'effet protecteur des attentes de segmentation des collègues chez les notaires, il pourrait être enrichissant d'étudier son effet sur d'autres problématiques en lien avec le bien-être des notaires et sur lesquelles la charge de travail a un impact. Par exemple, il serait pertinent de savoir si les attentes des collègues influencent aussi le stress ou l'épuisement professionnel lié à la charge de travail.

En définitive, puisque les attentes des collègues incarnent la culture organisationnelle relative au travail et à la vie personnelle en place au sein de l'organisation ou de la profession, il serait pertinent d'inclure, dans une étude future, d'autres éléments représentant cette dernière. Les attentes des collègues concernant la priorisation de la carrière, la norme quant au nombre d'heures à travailler, la sensibilité de l'employeur et des collègues par rapport aux responsabilités personnelles et familiales sont autant de variables identifiées par Thompson *et al.*, (1999) comme faisant partie d'une culture favorable. Leur inclusion permettrait de déterminer si d'autres éléments de la culture peuvent avoir un impact sur la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle qui en découle. Ceci permettrait de comprendre plus finement les leviers à mettre en œuvre dans des activités de sensibilisation/formation, et ce, dès le début des études universitaires ou du parcours professionnel. Par ailleurs, certaines contraintes du travail, tel que l'organisation du travail font en sorte que l'on doive intégrer le travail et la vie personnelle, malgré les attentes véhiculées par les collègues. Par exemple, un(e) notaire pourrait avoir des collègues qui prônent la segmentation, mais avoir une organisation du travail le poussant plutôt à intégrer son travail et sa vie personnelle en raison de la flexibilité de l'horaire et de la possibilité de réaliser le travail à distance. La prise en compte de facteurs relatifs à l'organisation du travail et la pression de la clientèle dans des études subséquentes sur les attentes des collègues et le conflit travail-vie personnelle pourrait s'avérer pertinente pour étudier de manière simultanée plusieurs éléments liés aux frontières entre les rôles.

Conclusion

L'objectif principal de cette recherche a été de comparer les effets de deux importantes sources d'influence de la gestion des frontières (la préférence personnelle et les attentes des collègues) sur la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle des notaires. Les résultats ont montré que les attentes des collègues ont un effet important sur la charge de travail et le conflit travail-vie personnelle en véhiculant une norme d'intégration des rôles. De plus, les résultats de cette étude mettent en lumière le niveau de charge de travail important que les notaires vivent dans leur emploi et que celui-ci occasionne une interférence entre le travail et la vie personnelle.

Des implications pratiques découlent également de la réalisation de cette recherche. D'abord, celle-ci démontre l'importance pour les organisations de mettre en place des mesures pour aménager leur travail et diminuer la perception d'une charge de travail et d'un conflit entre le travail et la vie personnelle. Par ailleurs, cette étude permet d'informer les employeurs au sujet d'une voie prometteuse pour diminuer la perception d'une charge de travail élevée chez les travailleur(-euse)s, soit la création d'une culture organisationnelle favorisant des attentes de segmentation.

Après deux ans de pandémie durant lesquelles la charge de travail est devenue plus importante étant donné les modifications apportées aux méthodes de travail et à l'accroissement du télétravail, il est important pour les organisations et les notaires de considérer chacun des éléments pouvant permettre de minimiser cette charge et le conflit travail-vie personnelle. On met actuellement entre les mains des travailleur(-euse)s, la responsabilité de la gestion des frontières entre leur travail et leur vie personnelle afin qu'ils (elles) ne se laissent pas envahir par les demandes provenant du travail et ne tombent pas malades en sous-estimant trop souvent l'influence d'acteur(-trice)s importants, soit les collègues de travail. Les résultats de cette étude montrent aussi que d'autres acteur(-trice)s ont un rôle déterminant à jouer dans cette problématique et il importe de poursuivre cette réflexion plus globale sur la santé au travail des notaires.

Bibliographie

ADKINS C. L. & PREMEAUX S. A. (2014), « The use of communication technology to manage work-home boundaries », *Journal of behavioral and applied management*, vol. 15, n° 2, p. 82-100.

ALLEN T. D., CHO, E. & MEIER L. L. (2014), « Work-family boundary dynamics », *The annual review of organizational psychology and organizational behavior*, vol. 1, p. 99-121.

ARTAZCOZ L., CORTES I., PUIG-BARRACHINA V., BENAVIDES F. G., ESCRIBA-

- AGUIRE V. & BORRELL, C. (2014), « Combining employment and family in Europe: the role of family policies in health », *The european journal of public health*, vol. 24, n° 4, p. 649–655.
- ASHFORTH E., KREINER G. E. & FUGATE M. (2000), « All in a day's work: boundaries and micro role transitions », *The academy of management*, vol. 25, n° 3, p. 472-491.
- BOULET M. & LE BOURDAIS C. (2016), « Work-Family Balance Practices and Psychological Distress Among Employees in Quebec: A Gender Comparison », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 71, n° 3, p. 442–467.
- BRAUCHLI R., BAUER G. F. & HAMMIG O. (2014), « Job autonomy buffers the impact of work–life conflict on organizational outcomes: a large-scale cross-sectional study among employees in Switzerland », *Swiss journal of psychology*, vol. 73, n° 2, p. 77-86.
- BYRON K. (2005), « A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents », *Journal of vocational behavior*, vol. 67, n° 2, p. 169-198.
- CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC. (2020), PAN | « Le grand gagnant des motifs de consultation au PAN est... l'anxiété ! » | CNQ. Dans *Chambre des notaires du Québec*, Récupéré de : <http://infolettre.cnq.org/articles/1541-pan-le-grand-gagnant-des-motifs-de-consultation-au-pan-est-l-anxiete-.html>.
- CHAMBRE DES NOTAIRES DU QUÉBEC (2021) « Assurer la continuité et l'innovation : rapport annuel 2020-2021 » Montréal, Récupéré de 412513-CNQ_Rapport-activite-2019-2020_Web-cor.pdf.
- CHRÉTIEN L. & LÉTOURNEAU I. (2010), « La conciliation travail-famille : au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place », *Gestion*, vol. 35, n° 3, p. 53-61.
- DIKKERS J. S. E., GEURTS S. A. E., KOMPIER M. A. J., TARIS T. W., HOUTMAN I. L. D. & VAN DEN HEUVE F. (2007) « Does workload cause work-home interference or is it the other way around? », *Stress and health*, vol. 23, n° 5, p. 303-314.
- DUBÉ I. (2020), « Du jamais vu » chez les notaires. » *La Presse*. Récupéré de <https://www.lapresse.ca/affaires/2020-08-21/du-jamais-vu-chez-les-notaires.php>, 21 août.
- EBY L. T., CASPER W. J., LOCKWOOD, A., BOURDEAUX, C. & BRINLEY A. (2005), « Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002) », *Journal of vocational behavior*, vol. 66, n° 1, p. 124-197.
- FALCO A. (2013), « Fear of workload, job autonomy, and work-related stress: the mediating role of work-home interference », *TPM - Testing, psychometrics, methodology in applied psychology*, vol. 20, n° 3, p. 217-234.

- FOUCREAU A., OLLIER-MALATERRE A. & MÉNARD, J. (2018), « Organizational culture and work–life integration: a barrier to employees’ respite? » *The international journal of human resource management*, vol. 29, n° 16, p. 2378-2398.
- GOH Z., ILIES, R. et WILSON K. S. (2015), « Supportive supervisors improve employees’ daily lives: the role supervisors play in the impact of daily workload on life satisfaction via work–family conflict », *Journal of vocational behavior*, vol. 89, p. 65-73.
- GORDON J. R., WHELAN-BERRY K. S. & HAMILTON, E. A. (2007), « The relationship among work-family conflict and enhancement, organizational work-family culture, and work outcomes for older working women », *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 12, n° 4, p. 350-64.
- GREENHAUS J. H. & BEUTELL, N. J. (1985), « Sources of conflict between work and family roles », *The academy of management review*, vol. 10, n° 1, p. 76-88.
- HAYES F. A. (2020), « The process macro for SPSS, SAS and R », Dans *Process Macro*, <https://www.processmacro.org/index.html>.
- HOBFOLL S. E. (1989), « Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress », *American psychologist*, vol. 44, n° 3, p. 513-524.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. (2016), « L’enquête québécoise sur la santé de la population 2014-2015: pour en savoir plus sur la santé des Québécois. Québec, Québec » : [Document PDF] *Gouvernement du Québec*, <https://stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/etat-sante/sante-globale/sante-quebécois-2014-2015.pdf>.
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC. (2020), « Le télétravail en contexte de pandémie » [Document PDF] *Gouvernement du Québec*, <https://www.inspq.qc.ca/publications/3040-teletravail-pandemie-covid19>.
- ILIES R., SCHWINDS K. M., WAGNER D. T., JOHNSON M. D., DERUE D. S. & ILGEN D. R. (2007), « When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home », *Journal of applied psychology*, vol. 92, n° 5, p.1368-1379.
- JANSSEN O. (2001), « Fairness perception as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction », *Academy of management journal*, vol. 44, n° 5, p. 1039-1050.
- KREINER G. E. (2006), « Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective », *Journal of organizational behavior*, vol. 27, n° 4, p. 485-507.
- LAROSE J. (2017), « Entrevue avec Jean-François D’Auteuil », *Le verdict*, Récupéré de <http://journalleverdict.com/dcembre-2016/2017/1/3/entrevue-avec-jean-franois-dauteuil>.
- LI N., JINKENG S. & DONG, S (2021), « The Impact of Work-to-Family Conflict on

Work Domain: A Meta-Analysis », *Journal of Advanced Management Science*, vol. 9, n° 2 p. 32-37.

MICHEL J. S., KORTBA L. M., MITCHELSON J. K., CLARK, M. A. & BALTES B. B. (2011), « Antecedents of work-family conflict: a meta-analytic review », *Journal of Organizational behavior*, vol. 32, n° 5, p. 689-725.

NETEMEYER R. G., BOLES J. S. & MCMURRIAN R. (1996), « Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales », *Journal of applied psychology*, nol. 81, n° 4, p. 400-410.

PARK Y., FRITZ C & JEX S. M. (2011), « Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home », *Journal of occupational health psychology*, vol. 16, n° 4, p. 457-467.

PL59, *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail*, 1^e sess, 42^e lég, Québec, 2020 (sanctionné le 6 octobre 2021), art 144.

PODSAKOFF P. M., MACKENZIE S. B., LEE, J.-Y. & PODSAKOFF, N. P. (2003), « Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies », *The journal of applied psychology*, vol. 88, n° 5, p. 879-903.

REYNOLDS J. (2005), « In the face of conflict: work-life conflict and desired work hour adjustments », *Journal of marriage and family*. vol. 67, n° 5, p.1313-1331.

TARIS T. W., BECKERS D. G. J., VERHOEVEN L. C., GEURTS, S. A. E., KOMPIER, M. A. J. & VAN DER LINDEN, D. (2006), « Recovery opportunities, work – home interference, and well-being among managers », *European journal of work and organizational psychology*, vol. 15, n° 2, p. 139-157.

TROTTIER, M. (2015), *L'expérience quotidienne de conflit et d'enrichissement entre le travail et la famille : une étude d'échantillonnage des expériences*, Thèse Montréal, (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Doctorat en administration.

THOMPSON C. A., BEAUVAIS, L. L. & LYNESS K. S. (1999), « When work–family benefits are not enough: the influence of work–family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work–family conflict », *Journal of vocational behavior*, vol. 54, n° 3, p. 392-415.