

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

CONFLITS RELATIONNELS DURANT LA COVID-19 :
IMPACT DU CHANGEMENT D'EMPLOI LIÉ AUX MESURES PRÉVENTIVES

THÈSE DE SPÉCIALISATION PRÉSENTÉE COMME EXIGENCE PARTIELLE DU
BACCALAURÉAT EN PSYCHOLOGIE

PAR NOÉMIE TREMBLAY

SOUS LA SUPERVISION DE KIM L. LAVOIE, Ph.D.

MAI 2023

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTE DES ANNEXES	4
RÉSUMÉ.....	5
REMERCIEMENTS.....	6
INTRODUCTION	7
<i>Impacts psychosociaux de la COVID-19.....</i>	7
<i>Conséquences chez les femmes.....</i>	8
<i>Pertes d'emploi et violence conjugale.....</i>	9
OBJECTIFS DE RECHERCHE	10
<i>Hypothèses.....</i>	11
MÉTHODOLOGIE.....	11
<i>Approche</i>	11
<i>The International COVID-19 Awareness and Responses Evaluation (iCARE) Study.....</i>	11
<i>Sondage iCARE</i>	12
<i>Rigueur et éthique.....</i>	13
<i>Mesures</i>	14
<i>Analyse statistique.....</i>	16
RÉSULTATS	16
<i>Caractéristiques des participants.....</i>	16
<i>Caractéristiques des participants en fonction de la présence de conflits relationnels (physiques ou verbales)</i>	17
<i>Relation entre le statut d'emploi et les conflits relationnels modérée par les problèmes financiers</i>	18
<i>Relation entre le statut d'emploi et les conflits relationnels modérée par le sexe.....</i>	18
DISCUSSION.....	19
CONCLUSION	25
ANNEXES	26
BIBLIOGRAPHIE.....	29

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Caractéristiques descriptives de l'échantillon	37
Tableau 2. Caractéristiques des participants en fonction de l'augmentation des conflits relationnels ou non (dans le sous-échantillon temps plein, temps partiel et travailleur autonome)	38
Tableau 3. Rapport de cotes ajustées des conflits relationnels en fonction de l'interaction du statut d'emploi et du sexe	40

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1. Copie de la lettre d'approbation du comité éthique	26
Annexe 2. Formulaire de consentement de l'étude	27
Annexe 3. Instrument de mesure utilisé dans l'étude (exemple).....	28

RÉSUMÉ

Contexte : Les études rapportent une augmentation des conflits relationnels dans le contexte de la COVID-19, principalement en raison des pertes d'emploi, des problèmes financiers, du stress et de l'isolement social; impacts ayant découlé des mesures préventives implantées par le gouvernement canadien.

Objectifs : 1) déterminer si le changement de statut d'emploi, plus précisément la perte d'emploi, est associé à une augmentation des conflits relationnels (physiques ou verbales) en plus d'observer 2) si cette relation est modérée par les problèmes financiers 3) et par le sexe des participants.

Méthodologie : Dans le cadre de l'étude iCARE, les données de trois échantillons représentatifs canadiens (n total = 9 011) ont été recueillies au moyen d'enquêtes en ligne entre le 29 octobre 2020 et le 23 mars 2021 et analysées à l'aide de modèles de régression logistique.

Résultats : Les participants ayant eu changement de statut d'emploi (perte d'un emploi/réduction des heures) ont été 2,3 fois plus susceptibles d'avoir rapporté une augmentation des conflits relationnels; ceux ayant indiqué avoir eu des problèmes financiers, en relation ou non avec un changement de statut d'emploi, ont été 4,9 fois plus à risque ($p's < 0,001$). Les hommes et les femmes qui ont eu un changement d'emploi étaient 5,6 fois et 2,8 fois plus susceptibles de rapporter des conflits que les hommes et les femmes qui n'ont pas eu de changement ($p's < 0,001$). Toutefois, les femmes qui ont eu un changement d'emploi étaient 18% moins susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec les hommes dans la même situation ($p < 0,001$).

Conclusion : Les résultats mettent de l'avant l'importance de développer des programmes de prévention pour aider les familles à gérer le stress associé à une perte d'emploi ou à des problèmes financiers, plus particulièrement chez les hommes.

Mots clés : conflits relationnels, violence conjugale, statut d'emploi, problèmes financiers, COVID-19

REMERCIEMENTS

Quelle année riche en apprentissages! La thèse de spécialisation m'a permis de faire mon entrée dans le monde de la recherche et a réellement confirmé mon intérêt à poursuivre aux cycles supérieurs en psychologie. J'aimerais remercier Dre Kim Lavoie, sans qui cette expérience n'aurait pas été possible. En plus d'avoir supervisé ce projet, elle a fait preuve d'un professionnalisme sans faille et d'un leadership admirable, ce qui m'a poussé à développer mon initiative et à donner le meilleur de mes capacités. Merci pour votre patience, votre expertise, votre encadrement et votre joie de vivre!

J'aimerais également remercier l'équipe du Centre de Médecine Comportementale de Montréal, tout particulièrement, Camille Léger et Frédérique Deslauriers, qui ont été d'une aide indispensable pendant ce projet. Je suis reconnaissante pour votre disponibilité, vos conseils et votre attitude bienveillante. Je voudrais également remercier Vincent Gosselin-Boucher, Keven Joyal-Demers et Julien Essé Atto qui m'ont aussi été d'un grand support.

Je suis également reconnaissante de tous ceux et celles qui m'ont appuyé dans mon quotidien pendant cette dernière année. Merci à mon copain Adrien pour son amour et support inconditionnel et à mes parents Chantal et François, qui sont mes plus grands piliers.

Finalement, merci aux participants de l'étude iCARE, sans qui l'avancement des connaissances sur la gestion des pandémies, telle que la COVID-19, n'aurait pas été possible.

INTRODUCTION

Impacts psychosociaux de la COVID-19

La nouvelle épidémie de maladie à coronavirus (COVID-19) a été déclarée par l'Organisation Mondiale de la Santé comme une pandémie mondiale le 11 mars 2020 (Généreux et al., 2020). Depuis la première infection, 962 000 décès et plus de 31 millions de cas dans 215 pays ont été répertoriés en date du 20 septembre 2020 (Généreux et al., 2020). Dans le but de diminuer la propagation du virus, le gouvernement canadien a implémenté plusieurs mesures préventives, comme la distanciation sociale, l'isolement et les périodes de quarantaines obligatoires, qui ont malheureusement entraîné des impacts psychosociaux secondaires n'ayant pas été anticipés. L'un des plus importants est l'augmentation des conflits relationnels dans les ménages pendant la COVID-19.

Les conflits relationnels font partie de l'expérience humaine. Il s'agit d'un processus dynamique, se transformant selon les contextes, qui se développe entre deux individus ou plus qui sont dans une relation d'interdépendance (Barki & Hartwick, 2004). Une relation d'interdépendance se caractérise par un ensemble de rapport et de liens qui existent entre personnes qui passent du temps ensemble et qui communiquent (p. ex. : couple, membres d'une famille, amis, colocataires). Barki et Hartwick (2004) proposent une conceptualisation du conflit à partir du désaccord, des émotions négatives et de l'interférence. Le désaccord représente une divergence de valeurs, de besoins, d'intérêts, d'opinions et d'objectifs pouvant être une source de conflit majeure. Ce désaccord peut souvent engendrer des émotions négatives, comme la peur, la jalousie, l'anxiété et la frustration, qui jouent un rôle important dans le développement de conflits (Barki & Hartwick, 2004). Les émotions négatives ressenties peuvent par la suite créer de l'interférence, soit le processus par lequel un individu perçoit que ses intérêts sont mal reçus par une autre partie (Barki & Hartwick, 2004). Les conflits relationnels peuvent être de type verbal (crier, injurier, insulter, menacer, etc.) ou physique (frapper, pousser, donner un coup de pied, etc.).

Nombreuses études rapportent une satisfaction relationnelle plus faible et davantage de conflits relationnels dans le contexte de la COVID-19, principalement en raison du stress, de l'isolement social, des pertes d'emploi ainsi que des problèmes financiers (Bahire et al., 2022; Balzarini, 2023; Weber et al., 2020). Les mesures de confinement imposées

par le gouvernement limitaient drastiquement les activités quotidiennes des individus ainsi que les interactions sociales (Balzarini, 2023). Les gens ont donc dû passer plus de temps à la maison avec leur famille, en plus de vivre de longues périodes de privation sociale, ce qui pourrait avoir augmenté les risques conflictuels (Balzarini, 2023).

De plus, les mesures préventives ont engendré un nombre élevé de pertes d'emploi chez les travailleurs en plus d'avoir occasionné un ralentissement économique majeur au Canada (Deady et al., 2020; Alon et al., 2020). Le taux de chômage des Canadiens est passé à 13 % en avril 2020 en comparaison à 7,8 % en mars 2020 et à 5,6 % en février 2020 (Béland et al. 2020). Or, la littérature démontre un risque accru de conflit relationnel chez les gens qui ont vécu un changement d'emploi pendant la COVID-19 (Weber et al., 2021; Langhinrichsen-Rohling et al., 2022). En effet, le changement d'emploi, plus spécifiquement la perte d'un emploi, est associé à une augmentation du stress et de la colère chez les individus (Howe, 2004). Ces émotions négatives peuvent avoir une incidence sur le développement de symptômes dépressifs, autant chez les hommes que chez les femmes, ce qui peut parallèlement augmenter l'insatisfaction conjugale et le taux de conflits relationnels (Howe, 2004).

Le changement d'emploi et ses conséquences peuvent également causer une augmentation de la pression financière, ce qui peut affecter le bien-être et les risques de conflits (Ervasti & Venetoklis, 2010; Weber, 2020). Or, l'argent et les problèmes financiers seraient des sources de conflit récurrentes dans les couples qui auraient tendance à durer plus longtemps et à être très chargées émotionnellement (Papp, Cummings & Goeke-Morey, 2009). Les problèmes financiers sont donc associés à une qualité de relation plus faible ainsi qu'à une augmentation des conflits et de l'hostilité entre partenaires (Bodenmann, 1997; Conger et al., 1999; Karney et al., 2005). Compte tenu des perturbations économiques pendant la pandémie COVID-19, de nombreux ménages ont probablement connu des difficultés financières.

Conséquences chez les femmes

La littérature démontre par ailleurs que les femmes ont été davantage impactées par la COVID-19 et par ses mesures préventives. D'un côté, la pandémie de la COVID-19 a eu des conséquences plus importantes sur le secteur du service, comme la restauration, le

commerce de détail, l'hôtellerie, le tourisme et les soins, où il y a plus de main-d'œuvre féminine (Alon et al., 2020; ONU Femmes, 2021). D'un autre côté, étant donné que les écoles et les garderies ont été fermées lors des périodes de confinement, les familles ont été dans l'obligation de garder leurs enfants à la maison. Compte tenu de la répartition actuelle des responsabilités familiales dans la plupart des familles traditionnelles, la responsabilité des enfants a davantage été mise sur la mère (Alon et al., 2020). Un grand nombre de femmes sont donc complètement sorties du marché du travail pour subvenir aux besoins des enfants (ONU Femmes, 2021). Par conséquent, « la pandémie a révélé que l'emploi des femmes est conditionné par les responsabilités en matière de soins, ce qui n'est pas le cas pour les hommes » (ONU Femmes, 2021). Les conséquences économiques ont été d'autant plus dévastatrices pour les femmes qui se situaient en bas de l'échelle financière (ONU Femmes, 2021). Ces facteurs suggèrent donc que la COVID-19 aurait eu un impact négatif disproportionné sur les femmes ainsi que sur leur opportunité d'emploi (Alon et al., 2020).

Pertes d'emploi et violence conjugale

La littérature démontre aussi l'existence d'un lien important entre la perte d'un emploi, chez les femmes particulièrement, et l'augmentation de la violence conjugale (Anderberg et al., 2016; Bowlus and Seitz, 2006; Béland et al., 2020). Les femmes occupant un emploi à temps plein vivaient moins de violence conjugale par rapport à celles au chômage et/ou celles qui ont arrêté de travailler (Brown & Jaspard, 2004). Le modèle d'Anderberg et al. (2016) démontre en effet que le chômage et la perte d'emploi chez la femme entraînent un risque élevé de violence entre partenaires intimes. Lorsque les femmes sont au chômage ou qu'elles perdent leur emploi, elles deviennent plus dépendantes économiquement de leur partenaire, ce qui limite leur pouvoir décisionnel et leur autonomie (Anderberg et al., 2016). Or, ce contexte peut accentuer les tendances abusives et contrôlantes chez les partenaires qui ont déjà une tendance à utiliser la violence pour résoudre les conflits (Anderberg et al., 2016).

En revanche, Béland et al. (2020) ont démontré que ce serait surtout la perte d'autonomie financière et le niveau élevé de soucis financiers qui augmenteraient le stress familial et qui occasionneraient de la violence entre partenaires intimes. Gelles (1976), pionnier de l'étude de la relation entre le revenu financier des femmes et la violence

conjugale, a également démontré que la diminution de l'écart salarial entre les hommes et les femmes réduirait la violence conjugale vécue par ces dernières.

Au sein des couples hétérosexuels, la fréquence élevée des conflits ainsi que l'escalade de ces derniers sont également des précurseurs importants de la violence conjugale puisqu'ils augmentent l'intensité de l'expression et des comportements de colère (Lussier et al., 2013; Jewkes, 2002). Plus encore, la violence serait parfois utilisée comme stratégie de prise de contrôle lors des conflits (Jewkes, 2002). Selon Statistique Canada (2021), la violence conjugale vécue par les femmes est un problème majeur et ne cesse d'augmenter. En effet, la violence touche 4,2 % de femmes comparativement à 2,7 % des hommes; cette proportion représente environ 432 000 femmes et 279 000 hommes à l'échelle du Canada (Statistique Canada, 2021). Les femmes qui ne se disputent jamais ou très rarement avec leur conjoint rapportent vivre très peu de violence conjugale, tandis que les femmes au sein d'un couple qui se dispute régulièrement sont trois fois plus susceptibles d'être en situation de violence (Brown & Jaspard, 2004).

Bref, de nombreux auteurs ont démontré l'impact qu'a eu la COVID-19 sur les conflits relationnels. Plusieurs facteurs de risques ont été soulevés, comme la perte d'emploi, les problèmes financiers et le sexe. Toutefois, les facteurs de risque lié à l'augmentation des conflits relationnels spécifiquement chez les Canadiens restent encore inconnus, tout comme la relation entre ceux-ci. Cette étude vient s'inscrire dans l'effort collectif de mieux comprendre les dynamiques pouvant exacerber la violence, comme les conflits relationnels, afin d'éventuellement les prévenir. Ultiment, les résultats seront utilisés pour fournir des recommandations aux gouvernements afin qu'ils mettent en place des stratégies et des programmes d'intervention visant à diminuer les conflits relationnels dans l'éventualité d'un retour des mesures préventives liées à l'émergence de nouveaux variants de COVID-19 et/ou de futures pandémies.

OBJECTIFS DE RECHERCHE

Les objectifs de ce projet de recherche sont de :

- 1) déterminer si le changement de statut d'emploi, plus précisément la perte d'emploi, est associé à une augmentation des conflits relationnels (physiques ou verbales) en plus d'observer 2) si cette relation est modérée par les problèmes financiers 3) et par le sexe des participants (hommes ou femmes).

Hypothèses

1) Le changement de statut d'emploi, plus précisément la perte d'emploi, aurait un impact sur l'augmentation des conflits relationnels. Les gens ayant eu un changement d'emploi, résultant des mesures de prévention de la COVID-19, rapporteraient plus de conflits que les gens sans changement.

2) La relation entre le changement de statut d'emploi et l'augmentation des conflits relationnels serait modérée par les problèmes financiers. Les personnes ayant des problèmes financiers en plus d'avoir eu un changement d'emploi rapporteraient plus de conflits que les gens n'ayant pas eu des problèmes financiers.

3) La relation entre le changement de statut d'emploi et les conflits relationnels serait également modérée par le sexe des participants. Les femmes ayant perdu leur emploi rapporteraient plus de conflits relationnels que les hommes.

MÉTHODOLOGIE

Approche

Ce projet de recherche adopte un paradigme post-positiviste; l'utilisation de sondages et de données auto-rapportés permet donc d'appréhender la réalité des participants de façon objective et empirique, et ce, à l'aide d'une méthodologie hypothético-déductive. Cette approche permet également d'éliminer les influences subjectives que le chercheur pourrait avoir sur l'objet d'étude et ainsi prévenir quelques sources de biais. Il s'agit d'une recherche de type quantitative, c'est-à-dire un processus de collecte et d'analyse des données numériques. Elle est généralement utilisée pour dégager des modèles, des moyennes et des prédictions à partir des données récoltées, à l'aide d'analyses statistiques (Mat Roni, 2020).

The International COVID-19 Awareness and Responses Evaluation (iCARE) Study

Cette sous-étude représente une analyse secondaire des données provenant de l'*International COVID-19 Awareness and Responses Evaluation study* (iCARE) qui est dirigée par Dre Kim Lavoie, Ph.D, et Dr Simon Bacon, Ph.D, chercheurs au Centre de Médecine comportementale de Montréal (MBMC, www.mbmc-cmcm.ca). Il s'agit d'une étude internationale de cohorte observationnelle transversale à phases multiples (avril 2020 à aujourd'hui, environ 6 semaines d'écart entre les sondages) examinant les informations

sur les politiques, cas et mouvements de population à l'aide de sondages autorapportés. L'objectif de iCARE est d'évaluer les attitudes, la conscience et l'adhésion face aux mesures d'hygiène préventives en place et d'identifier les déterminants comportementaux, psychosociaux et sociodémographiques reliés à l'adoption des mesures sanitaires en prévention du SARS-CoV-2. Disponibles dans 44 langues différentes, les sondages permettent de rejoindre une large population à travers le monde. Les données sont récoltées en utilisant deux méthodes d'échantillonnage : l'échantillonnage boule de neige et l'échantillonnage représentatif de pays identifiés (Canada, France, France, France, Colombie et Australie). Les données recueillies sont ensuite associées à celles d'Oxford, Hopkins et *Google Mobility*, qui détiennent des systèmes récoltant de nombreuses données chez leurs utilisateurs, et ce, à l'international.

Sondage iCARE

D'une durée de 15 à 20 minutes, le sondage iCARE comprend des questions qui évaluent les variables sociodémographiques, les comportements de santé générale, la connaissance des politiques locales de santé publique et la sensibilisation à celles-ci, les attitudes, croyances et réponses se rapportant à ces politiques, les préoccupations perçues du virus et de ses conséquences, les obstacles et facilitateurs d'adhésion ainsi que les impacts (p.ex : sur la santé mentale, les relations interpersonnelles, l'emploi, la situation financière) de la pandémie sur la vie des répondants (www.osf.io/nswcm). Le sondage a été conçu en congruence avec le modèle *The Capability, Opportunity, Motivation-Behaviour Model* (COM-B) qui présente trois conditions essentielles au changement de comportement : la capacité, la motivation et l'opportunité (Michie et al., 2011). *The Health Belief Model* a aussi été utilisé dans la conception du sondage. Ce modèle indique que la probabilité qu'une personne adopte ou non un comportement de santé précis est principalement lié à sa croyance au sujet des menaces perçues posées par la maladie, mais aussi concernant l'efficacité du comportement de santé recommandé (Rosenstock, 1988). Par ailleurs, les questions qui évaluent les impacts de la COVID-19 ont été choisies dans le but d'harmoniser les données avec les études internationales sur la pandémie impliquant l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et le *National Institutes of Health* (NIH).

Cette thèse de recherche s'intéressera aux impacts autorapportés de la COVID-19, plus particulièrement les conflits relationnels, le changement de statut d'emploi et les

problèmes financiers évalués dans les échantillons représentatifs canadiens (du 29 octobre 2020 au 23 mars 2021).

Échantillon représentatif canadien

Comme mentionné plus haut, l'une des méthodes d'échantillonnage utilisées dans le cadre de l'étude iCARE est l'échantillonnage représentatif de pays sélectionnés. Pour cette sous-étude, les données de 3 vagues d'échantillons représentatifs canadiens ont été analysées. Dans le but de collecter des données fiables sur la population canadienne, les services de sondage en ligne de la firme Léger© ont été retenus pour obtenir des échantillons représentatifs des Canadiens et Canadiennes. Cette firme a recruté des participants âgés de plus de 18 ans à l'aide de la plateforme en ligne Léo (LégerWeb.com), qui regroupe plus de 400 000 Canadiens, dont la majorité (plus de 60%) a été recrutée au cours des 10 dernières années. Les deux tiers de cet échantillon ont été recrutés aléatoirement par téléphone, et le reste a été recruté avec des publicités et via les réseaux sociaux. Les résultats du sondage ont été pondérés au sein de chaque province selon le sexe et l'âge des participants grâce aux données de Statistique Canada afin d'avoir un profil représentatif de la population réelle. La pondération de chaque province a été ajustée afin d'obtenir une meilleure représentation de la répartition au sein de la fédération canadienne. Pour ce projet de recherche, les échantillons représentatifs canadiens qui ont été analysés sont le troisième, quatrième et cinquième sondage de iCARE (du 29 octobre 2020 au 23 mars 2021), qui comprend un peu plus de 3 000 répondants par sondage, donc un total de 9 011 participants. Ces données, allant de la 2^e vague de la pandémie jusqu'au début de la vaccination, ont été sélectionnées afin de bien prendre en compte les périodes de pertes d'emplois et de diminution de revenus.

Rigueur et éthique

Afin d'assurer un maximum de validité et de pertinence, la méthode de participation du public et des patients (PPI) a été utilisée dans le cadre de l'élaboration de l'étude iCARE (Bacon et al., 2021; Hannigan, 2018). Compte tenu de la nature mondiale de cette étude, il a été essentiel d'inclure des personnes de plusieurs contextes dans la construction des divers éléments de l'enquête. Pour ce faire, plus de 190 collaborateurs multidisciplinaires

(experts des sciences du comportement, de la médecine et des maladies infectieuses, de la santé publique, de l'épidémiologie, des statistiques, etc.), ainsi que des chercheurs, des cliniciens, des étudiants et des gens de la population générale ont été consultés dans le développement et la conception (Bacon et al., 2021). De plus, tout au long du processus d'analyse des données, des utilisateurs, tels que des représentants du gouvernement, du public et des médias ont été consultés pour aider à définir certains éléments critiques (Bacon et al., 2021).

Pour ce qui est des considérations éthiques, un sommaire du projet est présenté aux participants avant la complétion des sondages, incluant le temps requis pour compléter les sondages (15-20 minutes) et la contribution de la participation au projet. Les participants consentant à participer au projet sont ensuite invités à débiter le sondage. La participation est volontaire, aucune information d'identification personnelle n'est collectée et aucune compensation n'est offerte par l'équipe de recherche. L'étude iCARE a été approuvée par le comité d'éthique en recherche canadien du centre intégré universitaire de santé et services sociaux Du Nord de l'île de Montréal (CIUSSS-NIM) (REB# :2020-2099/03-25-2020) et ce présent projet de recherche a été ajouté au certificat d'éthique en plus d'avoir été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains (CIEREH) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Mesures

La question suivante du sondage iCARE a été utilisée pour évaluer les impacts de la COVID-19 sur les conflits relationnels, le changement de statut d'emploi et les problèmes financiers : « *S'il vous plait indiquez l'impact qu'a eu la COVID-19 sur les aspects suivants (p. ex. : conflits relationnels, statut d'emploi, problèmes financiers, etc.) de votre vie lors du mois dernier* ». Les choix de réponse étaient « fortement », « assez », « très peu », « pas du tout », « je ne sais pas / je ne préfère pas répondre » et « ne s'applique pas ». Les participants ont également été analysés à partir d'un sous-échantillon en fonction des réponses à la question « *Avant la pandémie de la COVID-19, comment décririez-vous votre situation d'emploi ?* ». Les participants devaient avoir répondu « oui » à l'un des 3 statuts d'emploi suivants, soit « employé à temps partiel », « employé à temps plein » et « travailleur autonome », pour être inclus. Les participants s'autorapportant comme

« retraité, personne à domicile », « recevant du soutien d'un programme gouvernemental », « étudiant », « sans emploi » et « je ne sais pas/je préfère ne pas répondre » n'ont pas été inclus dans le sous-échantillon.

Changement de statut d'emploi (perte d'emploi)

Le changement de statut d'emploi a été évalué en fonction de la réponse aux affirmations : « *j'ai perdu mon emploi ou j'ai dû fermer mon entreprise* » et « *j'ai vu mes heures de travail réduites / j'ai perdu des revenus* ». Les participants ayant répondu « fortement » ou « assez » à une des deux affirmations ou au deux étaient considérés comme ayant eu un changement de statut d'emploi.

Problèmes financiers

Les problèmes financiers ont été évalués en fonction des affirmations suivantes : « *je n'ai pas été capable de payer mon loyer / hypothèque* » et « *je n'ai pas été capable de payer pour de la nourriture* ». Les répondants devaient encore une fois indiquer, à chaque item, s'ils se sentaient concernés « fortement », « assez », « très peu », « pas du tout », « je ne sais pas/je préfère ne pas répondre » et « ne s'applique pas ». Les participants ayant répondu « fortement » ou « assez » à une des deux affirmations ou au deux étaient considérés comme ayant eu des problèmes financiers.

Conflits relationnels

Les conflits relationnels ont été évalués en fonction des réponses à l'affirmation suivante : « *j'ai eu plus d'altercations physiques et verbales avec des membres de ma famille avec qui j'habite* ». Les participants devaient indiquer si l'affirmation les concerne « fortement », « assez », « très peu », « pas du tout », « je ne sais pas/je préfère ne pas répondre » et « ne s'applique pas ». Les participants ont été classés comme ayant eu une augmentation des conflits relationnels s'ils répondaient « fortement » ou « assez » à l'affirmation ci-dessus.

Sexe

Les participants ont autorapporté leur sexe en répondant à la question suivante : « *Quel est votre sexe?* ». Les participants devaient répondre par « masculin », « féminin »,

« autre » ou « je ne sais pas / je préfère ne pas répondre ». Les participants ont été séparés en deux groupes, soit « homme » et « femme ».

Analyse statistique

Les informations sociodémographiques de l'échantillon global (province, région, âge, sexe, ethnicité, revenu moyen, éducation, statut d'emploi prépandémique, statut d'emploi actuel et secteur d'activité professionnel) ont été résumés à l'aide d'analyses descriptives. Des analyses univariées sur les proportions ont été effectuées pour comparer les informations sociodémographiques entre deux groupes : les participants avec augmentation des conflits relationnels et les participants sans augmentation des conflits relationnels. Puis, pour les analyses principales, une série de régressions logistiques ont été réalisées. D'abord, afin d'évaluer le rôle de modérateur des problèmes financiers, un premier modèle de régression logistique a été effectué à partir du sous-échantillon « temps plein », « temps partiel » et « travailleur autonome ». La première analyse, ajustée selon les covariables sexe, âge, sondage et ethnicité, évaluait la relation entre les conflits relationnels (VD), le changement de statut d'emploi (VI) et les problèmes financiers (VMOD). Ensuite, le deuxième modèle de régression logistique évaluait la modulation par le sexe. Une deuxième analyse évaluait la relation entre les conflits relationnels (VD), le changement de statut d'emploi (VI) ainsi que le sexe (VMOD), ajustée selon les covariables âge, sondage et ethnicité. Tous les items du questionnaire qui comprenaient une réponse « je ne sais pas/je préfère ne pas répondre » ont été considérés comme des valeurs manquantes. Tous les tests statistiques sont bilatéraux et la valeur $p < 0,05$ a été considérée comme statistiquement significative. L'analyse statistique a été réalisée dans SAS, version 9.4.

RÉSULTATS

Caractéristiques des participants

Population générale

La firme de sondage Léger (*Léger Marketing Inc.*) a envoyé un total de 50 472 invitations pour les sondages 3, 4 et 5. Le nombre de questionnaires complétés s'est élevé à 9 011, soit 3 005 participants pour le sondage 3, 3 000 pour le sondage 4 et 3 006 pour le sondage 5. Il s'agit d'un taux de participation de 15,33%, la norme pour les sondages en

ligne est de 18% (Ramshaw, 2019). Un résumé des caractéristiques des participants aux sondages 3 à 5 est présenté dans le **tableau 1**. L'échantillon est composé de 51,6% de femmes, 46,8% étaient âgés de 51 ans et plus et la majorité des participants détenait un diplôme d'étude secondaire ou moins (72,3%). Les répondants provenaient principalement d'une région de banlieue (40,8%) ou urbaine (38,3%) et résidaient en grande partie en Ontario (38,4%) ainsi qu'au Québec (23,5%). La moitié des participants détenait un revenu moyen de plus de 60 000\$ (51%) et 74,8% des répondants de l'échantillon n'avaient pas d'enfant. Pour ce qui est du statut d'emploi, la majorité de l'échantillon (60,6%) avait un emploi avant la pandémie et plus de la moitié (55,2%) occupait un emploi lorsqu'ils ont répondu au sondage. La comparaison entre les trois sondages a été effectuée et aucune différence de proportions n'a été relevée (données non présentées), un seul tableau a donc été utilisé pour résumer les caractéristiques descriptives des sondages 3 à 5.

Caractéristiques des participants en fonction de la présence de conflits relationnels (physiques ou verbales)

Un résumé des caractéristiques descriptives en fonction de la présence ou non de conflits relationnels est présenté au **tableau 2**. Sur les 9 011 participants, 22,6% ont rapporté une augmentation des conflits relationnels. Parmi ceux-ci, 50,2% étaient de sexe masculin. Plus de la majorité des participants ayant eu un changement d'emploi, c'est-à-dire une perte d'emploi et/ou réduction des heures, ont rapporté une augmentation des conflits relationnels (68,6%), tout comme 53,3% des participants avec des problèmes financiers. Sur l'ensemble des participants, 8,5% ont rapporté un changement de statut d'emploi ainsi que des problèmes financiers et, parmi ceux-ci, 56,2% ont rapporté vivre des conflits relationnels physiques ou verbaux. Le groupe avec conflits relationnels est également constitué de plus de gens qui n'avaient pas d'emploi lorsqu'ils ont répondu au sondage en comparaison au groupe sans conflit (avec conflits 14,5% contre 10,4% sont sans emploi actuel ; $p < 0,001$). Les gens du groupe avec conflits relationnels détenaient un niveau de scolarité plus élevé (diplôme collégial ou universitaire) que le groupe sans conflit (avec conflits 37,2% contre 33, % sans conflit ; $p = 0,02$). De plus, des analyses chi-carré ont révélé que le groupe ayant rapporté une augmentation des conflits relationnels, comparé aux individus n'ayant pas rapporté d'augmentation de conflits relationnels, était significativement plus jeune. En effet, le groupe avec conflits relationnels est constitué de

significativement plus de gens de moins de 25 ans (avec conflits 15,1% contre 8,2% sans conflit ; $p < 0,001$) et entre 26 et 50 ans (avec conflits 64,4% contre 55% sans conflit ; $p < 0,001$). Les analyses ont ensuite révélé que le groupe ayant rapporté une augmentation des conflits relationnels détenait un revenu moyen moins élevé que le groupe sans conflit relationnel (avec conflits 41,4% contre 34,4% sans conflit ont un revenu moyen de 60 000\$ et moins ; $< 0,001$). Les analyses révèlent enfin que le groupe avec conflits relationnels avait significativement plus d'enfants que le groupe sans conflit relationnel (avec conflits 42,1% contre 34% ont au moins un enfant de moins de 18 ans qui vivent avec eux à domicile; $< 0,001$).

Relation entre le statut d'emploi et les conflits relationnels modérée par les problèmes financiers

Le premier modèle de régression logistique a permis de démontrer dans quelle mesure les personnes ayant changé d'emploi étaient susceptibles d'avoir rapporté des conflits relationnels ou non; relation qui a été modérée par les problèmes financiers (ajustée selon le sexe, l'âge, le sondage et l'ethnicité). Les participants ayant eu un changement de statut d'emploi ont été 2,3 fois plus susceptibles d'avoir rapporté une augmentation des conflits relationnels en comparaison avec ceux qui n'ont pas rapporté de changement (OR=2,31; 95% CI 1,85-2,89). Tandis que ceux ayant rapporté des problèmes financiers ont été 4,9 fois plus à risque d'avoir rapporté des conflits que ceux n'ayant pas indiqué avoir des problèmes financiers (OR=4,9; 95% CI 3,29-7,28). Cependant, l'interaction entre le statut d'emploi et les problèmes financiers n'était pas significative ($p = 0,50$).

Relation entre le statut d'emploi et les conflits relationnels modérée par le sexe

Le deuxième modèle de régression logistique a permis d'analyser dans quelle mesure les personnes ayant changé d'emploi étaient susceptibles d'avoir rapporté des conflits relationnels ou non selon l'influence modératrice du sexe (voir **tableau 3**). Ce modèle a été ajusté selon les covariables âge, sondage et ethnicité. Les résultats ont démontré que les hommes avec un changement de statut d'emploi ont été 5,6 fois plus susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec les hommes sans changement (OR= 5,6; 95% CI 4,42-7,07). Les femmes avec un changement de statut d'emploi ont été 2,8 fois plus susceptibles de rapporter des conflits relationnels en

comparaison avec les femmes sans changement de statut d'emploi (OR=2,8; 95% CI 2,20-3,5). Les femmes sans changement de statut d'emploi ont été 1,64 fois plus susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec des hommes dans la même situation (OR=1,64; 95% CI 1,27-2,12). Enfin, les femmes ayant eu un changement d'emploi ont également été 18% moins susceptibles de rapporter des conflits relationnels (OR=0,82; 95% CI 0,66-1) en comparaison avec les hommes qui sont dans la même situation.

DISCUSSION

La présente étude visait d'abord à déterminer si le changement de statut d'emploi est associé à une augmentation ou non des conflits relationnels (physiques ou verbales). L'hypothèse, supposant l'existence d'une relation entre la perte d'emploi et l'augmentation de conflits, a été confirmée puisque les participants ayant eu un changement de statut d'emploi ont été plus susceptibles d'avoir rapporté une augmentation des conflits relationnels. Ces résultats sont cohérents avec l'étude de Langhinrichsen-Rohling et al. (2022), ayant été menée dans le contexte de la COVID-19, démontrant que les personnes sans emploi auraient davantage de conflits relationnels tout comme les personnes qui n'ont pas accès à une assurance maladie ni à un support social. En revanche, une baisse des conflits relationnels aurait été rapportée par les travailleurs à temps partiel et ceux ayant accès à une assurance maladie (Langhinrichsen-Rohling et al., 2022). L'assurance maladie, qui n'est pas accessible gratuitement dans tous les pays, semble être associée à une plus grande stabilité familiale puisqu'elle diminuerait le stress et assurerait une certaine sécurité (Langhinrichsen-Rohling et al., 2022). Ces résultats suggèrent donc que, lors d'une crise sanitaire comme la COVID-19, la stabilité des revenus et de l'emploi est importante pour éviter les conflits relationnels (Langhinrichsen-Rohling et al., 2022). Plus encore, l'emploi assure une sécurité aux travailleurs puisqu'il met à leur disposition un réseau social, des avantages sociaux (p. ex. : aide psychologique) et des assurances (Langhinrichsen-Rohling et al., 2022). Cette étude démontre aussi que le nombre d'heures au travail (temps partiel ou temps plein) a des impacts différents dans un contexte pandémique. L'emploi à temps plein serait moins avantageux puisqu'il implique plus d'interactions (exposition accrue au virus) et diminue le nombre de temps libre à la maison (moins de temps pour s'occuper des membres malades de la famille). Le travail à temps partiel offrirait un meilleur équilibre

entre le travail, qui est une source de revenus et d'avantages sociaux, et le temps en famille (Langhinrichsen-Rohling et al., 2022).

Comme vu précédemment, la pandémie a été une période de grande instabilité pour les travailleurs; le taux de chômage a augmenté de 7,4% en avril 2020 en comparaison à février 2020. Or, l'insécurité par rapport au statut d'emploi pendant la COVID-19 serait reliée à une augmentation de certains troubles de santé mentale (Antino, 2022). En effet, une étude longitudinale a démontré que les personnes ayant vécu de l'insécurité au niveau du statut d'emploi pendant la pandémie ont également vécu une hausse de l'anxiété et de la dépression en plus d'avoir eu des troubles de sommeil (Antino, 2022). Ces impacts pourraient donc avoir influencé la fréquence des conflits relationnels puisque la littérature démontre une relation entre la qualité des relations sociales et la santé mentale (Teo, 2013). En d'autres mots, une bonne santé mentale durant la pandémie aurait été associée à des relations de meilleure qualité et donc à moins de conflits (Pieh, 2020).

Ensuite, l'étude visait à déterminer si la relation entre les conflits relationnels et le changement de statut d'emploi était modérée par les problèmes financiers. Cette hypothèse a été partiellement confirmée. D'abord, les résultats démontrent que les participants ayant eu des problèmes financiers étaient plus à risque d'avoir rapporté une augmentation des conflits relationnels. Le groupe avec conflits relationnels rapportait également un revenu moyen inférieur en comparaison avec le groupe sans conflit. Ces résultats sont cohérents avec la littérature puisque de nombreuses recherches indiquent que les problèmes financiers sont associés à un fonctionnement relationnel défaillant (Buck & Neff, 2008; Conger et al., 1999). En effet, le concept de débordement du stress postule que les facteurs de stress externes, comme les problèmes financiers, prédisent une baisse de la satisfaction relationnelle puisque les individus tendent à vivre davantage de détresse psychologique et le nombre d'interactions positives avec leur entourage diminue (Buck & Neff, 2008; Conger et al., 1999; Repetti, 1989). Aussi, ils ont tendance à faire plus d'attributions négatives au sujet de leur partenaire, à utiliser des stratégies de communication moins efficaces et à adopter plus de comportements relationnels inadaptés, comme les conflits (Neff & Karney, 2004; Williamson et al., 2013; Randall & Bodenmann, 2009). Les problèmes financiers auraient également eu des impacts sur les enfants pendant la COVID-19, notamment en ce qui a trait à la santé psychologique, au rendement scolaire et au

développement de troubles comportementaux (Stevenson et al., 2020), ce qui peut conséquemment engendrer une hausse des occasions conflictuelles dans les familles.

Toutefois, l'hypothèse est partiellement confirmée puisque les gens qui ont eu un changement de statut d'emploi en plus d'avoir eu des problèmes financiers n'ont pas été plus enclins à avoir rapporté des conflits relationnels que ceux qui ont vécu l'une ou l'autre des situations (changement de statut d'emploi et problèmes financiers). Le changement de statut d'emploi et les problèmes financiers sont donc deux facteurs indépendants liés aux conflits relationnels. L'une des possibles explications est que les conséquences financières associées au changement de statut d'emploi ont été atténuées par la prestation canadienne d'urgence (PCU) offerte par le gouvernement canadien pendant la COVID-19. En effet, plus de 35,2% des travailleurs âgés de 15 ans et plus ont reçu des montants de la PCU en 2020, et ce, pour une moyenne de 17 semaines (Statistique Canada, 2021). Une autre explication est que les deux variables sont très étroitement liées entre elles puisque la variable changement de statut d'emploi implique elle aussi une diminution des revenus (réponse à l'affirmation : *j'ai vu mes heures de travail réduites/j'ai perdu des revenus*). Il est donc difficile de créer deux groupes distincts, ce qui a peut-être influencé le modèle statistique.

Le troisième objectif de la présente étude était d'observer si la relation entre le changement de statut d'emploi et les conflits relationnels était modérée par le sexe des participants. L'hypothèse était que les femmes ayant perdu leur emploi rapporteraient plus de conflits relationnels que leurs homologues masculins. Or, les résultats infirment notre hypothèse : les femmes ayant vécu un changement de statut d'emploi ont été moins susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec les hommes dans la même situation. Ces résultats peuvent s'expliquer par le nombre très bas de parents dans notre échantillon (25%). Il est donc possible que l'effet des responsabilités domestiques et des soins des enfants sur les conflits relationnels n'ait pas pu être mesuré adéquatement. Également, étant donné que les femmes ont été plus touchées par les changements d'emploi pendant la COVID-19 (plus de pertes d'emploi, diminution du nombre d'heures, transition en télétravail), elles ont reçu des paiements de la PCU plus souvent que leurs homologues masculins (Reichelt et al., 2020; Statistique Canada, 2021). Le pourcentage de travailleurs qui recevaient des paiements de la PCU en 2020 était de 36,3% pour les femmes,

comparativement à 34,2% pour les hommes (Statistique Canada, 2021). Enfin, étant donné que les hommes gagnent encore aujourd'hui un revenu moyen plus élevé que les femmes, les femmes mariées ou en union civile pourraient avoir obtenu un soutien financier de la part de leur mari/conjoint (Statistique Canada, 2022). Cette aide financière pourrait possiblement avoir diminué le stress financier associé à une perte d'emploi et parallèlement la fréquence des conflits relationnels.

Les résultats indiquent tout de même que les femmes ayant vécu un changement de statut d'emploi présentaient un risque plus élevé de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec les femmes sans changement. Bien que l'échantillon ne soit pas représentatif du nombre de parents dans la population canadienne, il est important de noter que le groupe présentant des conflits relationnels avait un nombre significativement plus élevé d'enfants que le groupe sans conflit relationnel, ce qui pourrait partiellement expliquer les résultats. En raison des mesures de santé publique, telles que la fermeture des écoles et des garderies, les familles ont dû jongler avec les tâches domestiques, les soins aux enfants et la scolarisation à domicile; responsabilités qui ont été principalement assumées par les femmes (Reichelt et al., 2020; Alon et al., 2020; Lee et al., 2021). Plusieurs études ont même démontré que les femmes ont dû réduire leur temps de travail ou quitter temporairement le marché du travail pour s'occuper des enfants, ce qui peut avoir occasionné beaucoup d'insatisfaction et de disputes (ONU Femmes, 2021; Xue et McMunn, 2021). Xue et McMunn (2021) ont d'ailleurs ajouté que les femmes ayant consacré beaucoup de temps aux tâches domestiques et aux soins aux enfants pendant la pandémie ont signalé davantage de détresse psychologique (en particulier les mères célibataires), ce qui peut avoir eu une incidence sur les conflits relationnels.

Par ailleurs, les résultats de la présente étude indiquent que les femmes sans changement de statut d'emploi étaient également plus susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison avec des hommes dans même la situation. Comme nous l'avons vu précédemment, la violence conjugale touche davantage les femmes au Canada et les études rapportent une augmentation de celle-ci pendant la COVID-19 (Statistique Canada, 2021; Pillay & Barnes, 2020). Ces facteurs pourraient expliquer que les femmes de notre échantillon, ayant vécu un changement d'emploi ou non, vivaient plus de conflits relationnels.

Les résultats indiquent toutefois que la perte d'emploi, chez les hommes plus spécifiquement, est un gros facteur de risque associé à l'augmentation des conflits relationnels. Les hommes ayant vécu un changement d'emploi ont été presque 6 fois plus à risque d'avoir rapporté des conflits relationnels en comparaison aux hommes sans changement, ce qui représente le double des femmes qui sont dans la même situation. De nombreuses études vont dans le même sens que nos résultats et mentionnent que les hommes sont généralement plus impactés par un changement de statut d'emploi (Paul & Moser, 2009). En effet, dans les sociétés occidentales, l'emploi rémunéré est encore aujourd'hui étroitement lié au statut social des hommes (Eckhard, 2020). Par conséquent, lorsque les hommes font face à une perte d'emploi, ils sont plus susceptibles de vivre de la stigmatisation, une baisse de l'estime de soi et même une augmentation des symptômes dépressifs, ce qui impacter négativement la satisfaction relationnelle (Álvaro, 2019; Eckhard, 2020). Plus encore, en réponse à un stress, tel qu'une perte d'emploi, les hommes ont tendance à manifester davantage de troubles de comportement externalisés, comme l'agressivité, l'impulsivité et/ou des problèmes de consommation (Praag et al., 2009). Ces types de comportement sont des facteurs importants liés aux conflits relationnels et même à l'escalade de la violence dans les ménages (Catalá-Miñana, 2017; Jewkes, 2002).

Les données de cette recherche démontrent finalement que les gens de moins de 25 ans, ainsi que les gens entre 25 et 50 ans, ont été plus propices à rapporter des conflits relationnels comparativement aux gens de 51 ans et plus. Plusieurs explications sont possibles. D'abord, les occasions conflictuelles sont plus élevées chez les jeunes adultes puisque la majorité de ceux-ci vivent généralement avec d'autres personnes (p. ex. : en colocation, avec leurs parents, avec des enfants, etc.) et que plusieurs d'entre eux sont retournés vivre temporairement chez leurs parents durant la pandémie (Ryerson, 2021). Cassinat et al., (2021) ont en effet démontré que la pandémie aurait augmenté le chaos familial ainsi que le nombre de conflits dans les familles (parents-enfants et entre les enfants).

Aussi, étant donné que les jeunes adultes ont un plus grand besoin d'interactions sociales, ils auraient été affectés plus gravement par les impacts psychosociaux liés à la distanciation sociale pendant la pandémie (Power, 2020). Ils auraient d'ailleurs rapporté des taux plus élevés de solitude et de détresse psychologique, ce qui pourrait avoir

augmenté les risques conflictuels à la maison (Power, 2020; Boucher et al., 2021). Cette hypothèse est aussi liée à l'idée de sociabilité, c'est-à-dire l'élaboration de liens sociaux, qui diffère d'un groupe d'âge à l'autre (Bidart, 2010). En plus d'être une période cruciale au niveau de l'engagement au sein de la famille et du couple, le début de l'âge adulte est lié au développement de l'identité et de l'indépendance, ce qui peut générer davantage d'occasions conflictuelles (Gaudet, 2002). Enfin, la théorie sur la régulation émotionnelle suggère qu'il y aurait une augmentation des capacités de gestion des émotions avec l'âge (L. Ossenfort & Isaacowitz, 2020). Les adultes plus âgés utiliseraient de meilleures stratégies de régulation émotionnelle en comparaison aux jeunes adultes, ce qui peut expliquer les différences basées sur l'âge en termes de conflits relationnels (L. Ossenfort & Isaacowitz, 2020). Bref, nos résultats indiquent que l'âge est un facteur important à considérer lorsque les conflits relationnels sont étudiés.

Limites et forces de l'étude

Cette étude détient certaines limites qui peuvent influencer l'interprétation des résultats. Premièrement, étant donné que tous les impacts sont autorapportés par les répondants, ils n'ont pas été mesurés de manière empirique, il peut donc y avoir un biais de réponse ou de désirabilité sociale. Deuxièmement, la présente étude tient seulement compte des réponses des gens qui ont participé à l'étude, leurs partenaires respectifs et les membres de leur famille n'ont pas nécessairement répondu au sondage, ce qui peut être source de biais. Troisièmement, les résultats ne reflètent que l'impact des 18 mois succédant la deuxième vague de la pandémie, ces impacts peuvent donc avoir diminué avec le temps et étaient possiblement plus saillants lors du premier confinement. Enfin, l'étude a seulement évalué dans quelle mesure la pandémie a impacté les conflits relationnels. Aucun questionnaire psychologique validé n'a donc été utilisé pour mesurer directement les conflits relationnels chez les individus, ce qui dépassait le cadre de l'étude.

Malgré les limites précédemment énoncées, cette étude détient plusieurs forces. D'abord, l'étude traite des conflits relationnels et de ses conséquences sur la violence conjugale. À ce jour, peu d'étude ont exploré l'incidence de la COVID-19 sur les conflits relationnels au Canada. Il s'agit aussi d'un sujet d'actualité puisqu'il y a eu un nombre important de victimes de violence conjugale au Québec dans les dernières années

(Statistique Canada, 2021). Il est donc impératif d'agir sur les causes sous-jacentes à la violence, comme la perte d'emploi et les conflits relationnels, pour diminuer ses impacts. Aussi, le grand échantillon représentatif canadien a des proportions égales d'hommes et de femmes, ce qui bonifie les analyses en fonction du sexe. Finalement, les résultats représentent une sous-analyse des données représentatives canadiennes de l'étude iCARE, ayant recueilli des données auprès de 90 000 participants de 190 pays jusqu'à présent. La portée de l'étude soutient donc le développement et la mise en œuvre de stratégies politiques pour diminuer les impacts de la COVID-19 et facilite les comparaisons avec les données internationales.

CONCLUSION

En conclusion, les résultats démontrent une augmentation des conflits relationnels chez les gens qui ont eu un changement de statut d'emploi, plus spécifiquement une perte d'emploi/diminution des heures, ou des problèmes financiers (indépendamment des changements dans le statut d'emploi). De plus, les femmes ayant perdu leur emploi ont été moins susceptibles de rapporter des conflits relationnels en comparaison aux hommes dans la même situation, mais elles ont été plus à risque de vivre des conflits en comparaison aux femmes sans changement de statut d'emploi. Les résultats ont finalement permis de constater que la perte d'emploi chez les hommes est un facteur de risque important lié à l'augmentation des conflits relationnels. Les résultats de recherche mettent donc de l'avant l'importance de développer des programmes de prévention ciblés pour aider les familles à mieux gérer le stress associé à une perte d'emploi ou à des problèmes financiers, plus particulièrement chez les hommes, afin de réduire le nombre de conflits relationnels et prévenir l'escalade de la violence entre partenaires intimes. Dans le cadre de futures recherches, il serait intéressant d'établir une mesure plus précise des conflits relationnels pour mieux délimiter le type de conflit, verbal ou physique, son intensité et même sa fréquence. Il serait aussi pertinent d'observer le lien entre les conflits relationnels et d'autres variables comme les troubles de santé mentale et les troubles de consommation, deux facteurs associés à l'augmentation des conflits dans la littérature scientifique. Enfin, il serait intéressant d'explorer l'influence du type d'emploi (temps plein, temps partiel, travailleur autonome, etc.) sur la fréquence de conflits relationnels.

ANNEXES

Annexe 1. Copie de la lettre d'approbation du comité éthique

**Formulaire de demande de modification à un projet de recherche - HARMONISÉ**

Titre du protocole : iCARE (International COVID-19 Awareness and Responses Evaluation) Titre en français: L'étude iCARE (International COVID-19 Awareness and Responses Evaluation)

Numéro(s) de projet : 2020-2099

Formulaire : F1H-26350

Identifiant Nagano : Covid-19 Survey

Date de dépôt initial du formulaire : 2022-10-04

Chercheur principal (au CER Éval) : Kim Lavoie, Ph. D., Psychologue

Date de dépôt final du formulaire : 2022-10-04

Date d'approbation du projet par le CER : 2020-03-25

Statut du formulaire : Formulaire approuvé

Section réservée CÉR : DÉCISION DU CÉR**1. Résumé de la modification et approbation des documents par le CER.**

Modification à l'équipe de recherche: ajout de Mme Noémie Tremblay (étudiante au baccalauréat en Psychologie, Profil Honor, à l'UQAM, superviseure Kim Lavoie), qui réalisera les analyses décrites dans le protocole du projet iCARE dans le cadre de son projet de thèse d'honneur.

2. DÉCISION du CÉR CIUSSS NIM

- Demande examinée en comité plénier
- Demande examinée en comité restreint. La décision sera rapportée au comité plénier lors de la prochaine réunion
- Demande classée au dossier
- Discussion avec le chercheur principal
- Lettre envoyée au chercheur pour lui faire connaître les préoccupations du comité
- Commentaires :

*** COVID-19* La demande est approuvée mais veuillez-vous assurer de respecter les directives émises concernant la COVID-19, disponibles sur le site web de la Direction de la recherche.**

Annexe 2. Formulaire de consentement de l'étude

Section info

[NOTES AU PROGRAMMEUR :]

QSCTELIG

Study Description:

This study seeks to understand the experiences people are having around the world during the COVID-19 (coronavirus) pandemic. It is being conducted by an international team of over 200 researchers, led by Drs. Kim Lavoie and Simon Bacon in Canada.

Anyone can participate. The study involves completing a short survey that takes about 20 minutes to answer. You cannot save your answers and come back later, so please make sure to give yourself enough time.

Keep in mind that you can stop participating at any time. You can also skip any question you do not want to answer.

Our findings will be available to anyone at: www.mbmc-cmcm.ca/covid19.

Anonymity and Security:

All answers will be anonymous. We will not ask anything that can identify you personally. Participating does not involve any risks.

Data collection will be completed through a Canadian platform managed by the private survey "Léger" enterprise. All data will be securely collected on a Léger server in Canada and transferred on the server of our main institution, CIUSSS-NIM (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord de l'Île de Montréal) for a period of 10 years. We will also share data with national and international research collaborators in line with international data sharing agreements supported by the Fonds de la recherche du Québec. The study was approved by the Research Ethics Committee of the CIUSSS-NIM (Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord de l'Île de Montréal: <https://www.ciussnordmtl.ca/>).

If you agree to participate, please click "Continue".

Annexe 3. Instrument de mesure utilisé dans l'étude (exemple)

E. IMPACTS OF COVID-19

43. COVID-19 has affected several aspects of people's lives. Please rate the extent to which COVID-19 has impacted the following aspects of your life over the **last month**:

VARIABLE NAME: IMPACVD_SQ001 – IMPACVD_SQ028

Potential Impact		Personal Level					
Label	VARIABLE NAME	Values					
Because of COVID-19...		To a great extent	Somewhat	Very little	Not at all	I don't know/I prefer not to answer	Not applicable
...my overall mental health has declined	impacvd_sq025	1	2	3	4	99	97
...I have felt nervous, anxious, or worried	impacvd_sq001	1	2	3	4	99	97
...I have felt sad, depressed, or hopeless	impacvd_sq002	1	2	3	4	99	97
...I have felt lonely and isolated	impacvd_sq003	1	2	3	4	99	97
...I have felt irritable, frustrated or angry	impacvd_sq004	1	2	3	4	99	97
... I have felt worried about my body weight	impacvd_sq023	1	2	3	4	99	97
... I have cancelled medical appointments or going to the emergency room for a non-COVID-related problem	impacvd_sq006	1	2	3	4	99	97
...I have lost my job or had to close my business	impacvd_sq011	1	2	3	4	99	97
...I have had my job hours cut/lost income	impacvd_sq012	1	2	3	4	99	97
...I am working more than before COVID-19	impacvd_sq022	1	2	3	4	99	97

BIBLIOGRAPHIE

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The Impact of COVID-19 on Gender Equality* (No. 26947). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Álvaro, J., Garrido, A., Pereira, C., Torres, A., & Barros, S. (2019). Unemployment, Self-esteem, and Depression: Differences between Men and Women. *The Spanish Journal of Psychology*, 22(E1). doi:10.1017/sjp.2018.68
- Anderberg, D., Rainer, H., Wadsworth, J., & Wilson, T. (2016). Unemployment and Domestic Violence: Theory and Evidence. *The Economic Journal*, 126(597), 1947-1979. <https://doi.org/10.1111/eoj.12246>
- Antino, M., Ruiz-Zorrilla, P., Sanz-Vergel, A. I., Leon-Perez, J. A., & Rodriguez-Muñoz, A. (2022). The role of job insecurity and work-family conflict on mental health evolution during COVID-19 lockdown. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(5), 667-684. 10.1080/1359432X.2022.2049251
- Bacon, S. L., Lavoie, K. L., Boyle, J., Stojanovic, J., & Joyal-Desmarais, K. (2021). International assessment of the link between covid-19 related attitudes, concerns and behaviours in relation to public health policies: optimising policy strategies to improve health, economic and quality of life outcomes (the iCARE study). *Bmj Open*, 11(3). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046127>
- Bahire, E. Ö., Maryam, S. J., & Gulen, U. (2022). COVID-19 restrictions, lifestyles, and marital conflicts: an empirical analysis of marital. *Sustainability*, 14(11249), 11249-11249. <https://doi.org/10.3390/su141811249>
- Balzarini, R. N., Muise, A., Zoppolat, G., Di Bartolomeo, A., Rodrigues, D. L., Alonso-Ferres, M., Urganci, B., Debrot, A., Bock Pichayayothin, N., Dharma, C., Chi, P., Karremans, J. C., Schoebi, D., & Slatcher, R. B. (2023). Love in the time of covid: perceived partner responsiveness buffers people from lower relationship quality associated with covid-related stressors. *Social Psychological and Personality Science*, 14(3), 342-355. <https://doi.org/10.1177/19485506221094437>
- Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict. *International Journal of Conflict Management*, 15(3), 216-244. <https://doi.org/10.1108/eb022913>
- Béland, L.-P., Brodeur, A., Mikola, D., & Wright, T. (2020). The Short-Term Economic Consequences of COVID-19: Occupation Tasks and Mental Health in Canada. *Canadian Journal of Economics*, 55(51), 214-247.
- Béland, L.-P., Brodeur, A., Haddad, J., & Mikola, D. (2020). *COVID-19, Family Stress and Domestic Violence: Remote Work, Isolation and Bargaining Power* (No. 13332). SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3627031>

- Bidart, C. (2010). Les âges de l'amitié: Cours de la vie et formes de la socialisation. *Transversalités*, 113, 65-81.
<https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.3917/trans.113.0065>
- Birditt, K. S., Turkelson, A., Fingerman, K. L., Polenick, C. A., & Oya, A. (2021). Age differences in stress, life changes, and social ties during the COVID-19 pandemic: implications for psychological well-being. *The Gerontologist*, 61(2), 205-216.
<https://doi.org/10.1093/geront/gnaa204>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 808-818. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0022-3514.57.5.808>
- Boucher, V. G., Deslauriers, F., Fortin, A., Woods, R., Joyal-Desmarais, K., Stojanovic, J., Vallis, M., Corace, K., Stewart, S., Bacon, S. L., & Lavoie, K. L., on behalf of the iCARE team. The impact of COVID-19 on mental health around the world: Results from the iCARE Study. Health Psychology and Behavioural Medicine (presented at the Canadian Psychological Association conference, May 31-June 5, 2021).
- Bowlus, A. J., & Seitz, S. (2006), Domestic Violence, Employment, And Divorce. *International Economic Review*, 47(4), 1113-1149. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1111/j.1468-2354.2006.00408.x>
- Brown, E., & Jaspard, M. (2004). La place de l'enfant dans les conflits et les violences conjugales. *Recherches et Prévisions*, 78(1), 5-19.
<https://doi.org/10.3406/caf.2004.2101>
- Buck, A. A., & Neff, L. A. (2012). Stress spillover in early marriage: The role of self-regulatory depletion. *Journal of Family Psychology*, 26(5), 698-708. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/a0029260>
- Cassinat, J. R., Whiteman, S. D., Serang, S., Dotterer, A. M., Mustillo, S. A., Maggs, J. L., & Kelly, B. C. (2021). Changes in family chaos and family relationships during the COVID-19 pandemic: Evidence from a longitudinal study. *Developmental Psychology*, 57(10), 1597-1610.
<https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/dev0001217>
- Catalá-Miñana, A., Lila, M., Oliver, A., Vivo, J.-M., Galiana, L., & Gracia, E. (2017). Contextual factors related to alcohol abuse among intimate partner violence offenders. *Substance Use & Misuse*, 52(3), 294-302.
<https://doi.org/10.1080/10826084.2016.1225097>
- Conger, R. D., Rueter, M. A., & Elder, G. H. (1999). Couple resilience to economic pressure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1), 54-71.

- Chen, E., Brody, G. H., & Miller, G. E. (2017). Childhood close family relationships and health. *American Psychologist*, 72(6), 555-566.
- Craig, L., & Mullan, K. (2011). How Mothers and Fathers Share Childcare: A Cross-National Time-Use Comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834-861. [10.1177/0003122411427673](https://doi.org/10.1177/0003122411427673)
- Deady, M., Tan, L., Kugenthiran, N., Collins, D., Christensen, H., & Harvey, S. B. (2020). Unemployment, suicide and COVID -19: Using the evidence to plan for prevention. *Medical Journal of Australia*, 213(4), 153-154. <https://doi.org/10.5694/mja2.50715>
- Eckhard, J. (2022). Gender Differences in the Social Consequences of Unemployment: How Job Loss Affects the Risk of Becoming Socially Isolated. *Work, Employment and Society*, 36(1), 3-20. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1177/0950017020967903>
- Ervasti, H., & Venetoklis, T. (2010). Unemployment and Subjective Well-being: An Empirical Test of Deprivation Theory, Incentive Paradigm and Financial Strain Approach. *Acta Sociologica*, 53(2), 119-139. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1177/0001699310365624>
- Gallacher, G., & Hossain, I. (2020). Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46(5), S44-S55. <https://www.muse.jhu.edu/article/763026>.
- Gaudet, S. (2001). La responsabilité, au-delà des engagements et des obligations. *Lien social et Politiques*, 46. <https://doi.org/10.7202/000324ar>
- Gelles, R. J. (1976). Abused wives: why do they stay. *Journal of Marriage and Family*, 38(4), 659-668.
- Généreux, M., Schluter, P. J., Hung, K. K., Wong, C. S., Pui Yin Mok, C., O'Sullivan, T., David, M. D., Carignan, M.-E., Blouin-Genest, G., Champagne-Poirier, O., Champagne, É., Burlone, N., Qadar, Z., Herbosa, T., Ribeiro-Alves, G., Law, R., Murray, V., Chan, E. Y. Y., Pignard-Cheynel, N., & Roy, M. (2020). One virus, four continents, eight countries: an interdisciplinary and international study on the psychosocial impacts of the COVID-19 pandemic among adults. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph17228390>
- Hannigan, A. (2018). Public and patient involvement in quantitative health research: a statistical perspective. *Health Expectations*, 21(6), 939-943. <https://doi.org/10.1111/hex.12800>
- Howe, G., Levy, M., & Caplan, R. (2004). Job loss and depressive symptoms in couples: common stressors, stress transmission, or relationship disruption?. *Journal of Family Psychology : JFP : Journal of the Division of Family Psychology of the American*

Psychological Association., 18 (4).
https://hsrc.himmelfarb.gwu.edu/smhs_psych_facpubs/752

- Jaspard, M., Brown, E., Condon, S., Fougeyrollas-Schwebel, D., Houel, A., Lhomond, B., Maillochon, F., Saurel Cubizolles, M.-J., & Schiltz, M.-A. (2003). *Les violences envers les femmes en France, une enquête nationale*, Documentation française.
- Jewkes, R. (2002). Intimate partner violence: Causes and prevention. *The Lancet*, 359(9315), 1423-1429. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(02\)08357-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(02)08357-5)
- Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. *Journal of vocational behavior*, 119, 103439. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103439>
- Krendl, A. (2020). Changes in Social and Emotional Well-Being over the Lifespan. In A. Thomas & A. Gutches (Eds.), *The Cambridge Handbook of Cognitive Aging: A Life Course Perspective* (Cambridge Handbooks in Psychology, pp. 315-331). Cambridge: Cambridge University Press. 10.1017/9781108552684.020
- Kolakowsky-Hayner, S. A., Goldin, Y., Kingsley, K., Alzueta, E., Arango-Lasprilla, J. C., Perrin, P. B., Baker, F. C., Ramos-Usuga, D., & Constantinidou, F. (2021). Psychosocial Impacts of the COVID-19 Quarantine: A Study of Gender Differences in 59 Countries. *Medicina*, 57(789). <https://doi.org/10.3390/medicina57080789>
- L. Ossenfort, K., & Isaacowitz, D. (2020). Emotion Regulation in Adulthood and Old Age: A Cognitive Aging Perspective on Strategy Use and Effectiveness. In A. Thomas & A. Gutches (Eds.), *The Cambridge Handbook of Cognitive Aging: A Life Course Perspective* (Cambridge Handbooks in Psychology, pp. 299-314). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108552684.019
- Langhinrichsen-Rohling, J., Schroeder, G. E., Langhinrichsen-Rohling, R. A., Mennicke, A., Harris, Y.-J., Sullivan, S., Gray, G., & Cramer, R. J. (2022). Couple Conflict and Intimate Partner Violence during the Early Lockdown of the Pandemic: The Good, the Bad, or Is It Just the Same in a North Carolina, Low-Resource Population? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph19052608>
- Lee, S. J., Kaitlin, P. W., Olivia, D. C., & Downing, K. M. (2021). Parenting activities and the transition to home-based education during the COVID-19 pandemic. *Children and Youth Services Review*, 122. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105585>
- Lussier, Y., Brassard A., Godbout N., Sabourin S., Wright J., & Dutton, D. (2013). La violence conjugale : Paramètres utiles pour l'évaluation et l'intervention. *Cahier recherche et pratique*, 3(2).
https://www.researchgate.net/publication/263047396_La_violence_conjugale_Parametres_utiles_pour_l_evaluation_et_l_intervention

- Lyons, M., & Brewer, G. (2022). Experiences of Intimate Partner Violence during Lockdown and the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Violence*, 37, 969-977. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1007/s10896-021-00260-x>
- M. Rosenstock, I., J. Stretcher, V., & H. Becker, M. (1988). Social Learning Theory and the Health Belief Model. *Health Educ Q.*, 15(2). 10.1177/109019818801500203
- Mat Roni, S., Merga, M. K., & Morris, J. E. (2020). *Conducting quantitative research in education*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-981-13-9>
- Michie, S., Van Stralen, M. M., & West, R. (2011). The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions. *Implementation Science*, 6(1), 42. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-42>
- Neff, L. A., & Karney, B. R. (2004). How does context affect intimate relationships? Linking external stress and cognitive processes within marriage. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30, 134-148.
- ONU FEMMES. (2021). *Au-delà du COVID-19 : Un plan féministe de durabilité et de justice sociale*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-09/Feminist-plan-for-sustainability-and-social-justice-fr.pdf>
- Overall, N. C., & McNulty, J. K. (2017). What type of communication during conflict is beneficial for intimate relationships? *Current Opinion in Psychology*, 13, 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.03.002>
- Papp, L. M., Cummings, E. M., & Goeke-Morey, M. C. (2009). For Richer, for Poorer: Money as a Topic of Marital Conflict in the Home. *Family Relations*, 58(1), 91-103. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2008.00537.x>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.
- Peetz, D., Baird, M., Banerjee, R., Bartkiw, T., Campbell, S., Charlesworth, S., Coles, A., Cooper, R., Foster, J., Galea, N., de la Harpe, B., Leighton, C., Lynch, B., Pike, K., Pyman, A., Ramia, I., Ressia, S., Samani, M. N., Southey, K., ... Weststar, J. (2022). Sustained knowledge work and thinking time amongst academics: gender and working from home during the COVID-19 pandemic. *Labour and Industry*, 32(1), 72-92. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2034092>
- Petts, R. J., Carlson, D. L., Pepin, J. R. (2020). A gendered pandemic: Childcare, homeschooling, and parents' employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(S2), 515-534. <https://doi.org/10.1111/gwao.12614>

- Picard, D., & Marc, E. (2008). Spécificité du conflit relationnel. *Les conflits relationnels*, 3-6. <https://www.cairn.info/les-conflits-relationnels--9782130562511-page-3.htm>
- Pieh, C., O'Rourke, T., Budimir, S., & Probst, T. (2020). Relationship quality and mental health during COVID-19 lockdown. *PLoS ONE*, 15(9). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238906>
- Pillay, A. L., & Barnes, B. R. (2020). Psychology and COVID-19: impacts, themes and way forward. *South African Journal of Psychology*, 50(2), 148-153. <https://doi.org/10.1177/0081246320937684>
- Power, E., Hughes, S., Cotter, D., & Cannon, M. (2020). Youth mental health in the time of COVID-19. *Irish Journal of Psychological Medicine*, 37(4), 301-305. doi:10.1017/ipm.2020.84
- Ramshaw, A. (2019). *The complete guide to acceptable survey response rates, 2019*. Available: <https://www.genroe.com/blog/acceptable-survey-response-rate-2/11504> [Accessed 09-2021].
- Randall, A. K., & Bodenmann, G. (2009). The role of stress on close relationships and marital satisfaction. *Clinical Psychology Review*, 29, 105–115.
- Reichelt, M., Makovi, K., & Sargsyan, A. (2021). The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes, *European Societies*, 23(1), S228-S245. [10.1080/14616696.2020.1823010](https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1823010)
- Repetti, R. L., Taylor, S. E., & Seeman, T. E. (2002). Risky families: Family social environments and the mental and physical health of offspring. *Psychological Bulletin*, 128(2), 330-366. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1037/0033-2909.128.2.330>
- Repetti R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 651–659.
- Rodrigues, M., Silva, R., & Franco, M. (2021). COVID-19: Financial Stress and Well-Being in Families. *Journal of Family Issues*. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1177/0192513X211057>
- Ryerson, N. C., Wilson, O. W. A., Pena, A., Duffy, M., & Bopp, M. (2021). What happens when the party moves home? The effect of the COVID-19 pandemic on U.S. college student alcohol consumption as a function of legal drinking status using longitudinal data. *Transl Behav Med*, 11(3), 772-774. 10.1093/tbm/ibab006. PMID: 33598696; PMCID: PMC7928597.

- Schmid, L., Wörn, J., Hank, K., Sawatzki, B., & Walper, S. (2021). Changes in employment and relationship satisfaction in times of the COVID-19 pandemic: Evidence from the German family Panel, *European Societies*, 23(1), S743-S758, [10.1080/14616696.2020.1836385](https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1836385)
- Shamir, B. (1985). Sex Differences in Psychological Adjustment to Unemployment and Reemployment: A Question of Commitment, Alternatives or Finance? *Social Problems*, 33(1), 67-79. <https://doi.org/10.2307/800632>
- Shek, D. T. L. (2021). COVID-19 and Quality of Life: Twelve Reflections. *Applied Research Quality Life*, 16, 1-11. <https://doi-org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/10.1007/s11482-020-09898-z>
- Statistique Canada. (2021). *La violence conjugale au Canada, 2019*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2021001/article/00016-fra.htm>
- Statistique Canada. (2021). *Travailleurs recevant des paiements du programme de la Prestation canadienne d'urgence en 2020*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00021-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2021). *Écart salarial, 1998 à 2021*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm>
- Stevenson, C., Costa, S., Wakefield, J. R. H., Kellezi, B., & Stack, R. J. (2020). Family identification facilitates coping with financial stress: a social identity approach to family financial resilience. *Journal of Economic Psychology*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2020.102271>
- Teo, A. R., Choi, H., Valenstein, M. (2013). Social relationships and depression: ten-year follow-up from a nationally representative study. *PLoS One*, 8(4). 10.1371/journal.pone.0062396. PMID: 23646128; PMCID: PMC3640036.
- Praag, L., Bracke, P., Christiaens, W., Levecque, K., & Pattyn, E. (2009). Mental health in a gendered context: gendered community effect on depression and problem drinking. *Health and Place*, 15(4), 990–998. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2009.04.003>
- Weber, D. M., Wojda, A. K., Carrino, E. A., & Baucom, D. H. (2021). Love in the time of covid-19: a brief report on relationship and individual functioning among committed couples in the united states while under shelter-in-place orders. *Family Process*, 60(4), 1381-1388. <https://doi.org/10.1111/famp.12700>

- Williamson, H. C., Karney, B. R., Bradbury, T. N. (2013). Financial strain and stressful events predict newlyweds' negative communication independent of relationship satisfaction. *Journal of Family Psychology*, 27, 65-75.
- Xue, B., McMunn, A., & Tran, T. D. (2021). Gender differences in unpaid care work and psychological distress in the UK COVID-19 lockdown. *Plos One*, 16(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247959>

Tableau 1.*Caractéristiques descriptives de l'échantillon*

Caractéristiques sociodémographiques	Sondages 3 à 5 (N=9 011)
Variables	% (n)
Sexe	
Homme	48,4 (4340)
Femme	51,6 (4634)
Valeurs manquantes	36
Âge	
Moins de 25 ans	12,2 (1085)
26-50 ans	41 (3 651)
51 ans et plus	46,8 (4 166)
Valeurs manquantes	109
Niveau de scolarité	
Secondaire ou moins	72,3 (6 411)
Cégep ou Université	27,7 (2 451)
Valeurs manquantes	149
Région (Province)	
Colombie-Britannique	13,6 (1223)
Alberta	11,2 (1011)
Saskatchewan	2,9 (260)
Manitoba	3,6 (328)
Ontario	38,4 (3457)
Québec	23,5 (2114)
Nouveau-Brunswick	2,6 (231)
Nova Scotia	2,7 (240)
Île-du-Prince-Édouard	0,3 (25)
Terre-Neuve	1,4 (124)
Type de région	
Rural ou région de campagne	20,8 (42)
Périurbain ou région de banlieue	40,8 (83)
Urbain ou ville	38,3 (78)
Valeurs manquantes	8807
Revenu moyen	
Moins de 60 000\$	49 (3918)
Plus de 60 000\$	51 (4075)
Valeurs manquantes	1018
Combien d'enfants (âgés de moins de 18 ans) vivent avec vous à domicile?	

Aucun enfant	74,8 (6560)
Au moins un enfant	25,2 (2211)
Valeurs manquantes	240
Statut d'emploi prépandémique	
Sans emploi	39,4 (3315)
Avec emploi	60,6 (5103)
Valeurs manquantes	592
Statut d'emploi actuel	
Sans emploi	44,8 (3746)
Avec emploi	55,2 (4609)
Valeurs manquantes	656
Secteur d'emploi principal prépandémique	
Professionnel	23,4 (1053)
Gestionnaire	13,3 (601)
Technicien ou professionnel associé	8,6 (390)
Employé de soutien administratif	17,3 (779)
Travailleur des services et des ventes	17,5 (790)
Travailleur qualifié de l'agriculture et de la pêche	1,9 (86)
Artisan et métiers assimilés	5 (226)
Opérateur et assembleur d'usine et de machines	4,8 (216)
Professions élémentaires	4,6 (207)
Professions des forces armées	0,8 (34)
Travailleur en service public	1 (45)
Autre	1,7 (78)
Valeurs manquantes	4505

Tableau 2.

Caractéristiques des participants en fonction de l'augmentation des conflits relationnels ou non (dans le sous-échantillon temps plein, temps partiel et travailleur autonome)

Caractéristiques sociodémographiques		Sondages 3 à 5 (N= 4558)	
Variables	Pas d'augmentation des conflits relationnels (N=3526)	Augmentation des conflits relationnels (N=1032)	p
Sexe			
Homme	53,1 (1870)	50,2 (517)	0,094
Femme	46,9 (1649)	49,8 (514)	
Valeurs manquantes	555		
Âge			

Moins de 25 ans	8,2 (286)	15,1 (153)	
26-50 ans	55 (1921)	64,4 (654)	<0,001
51 ans et plus	36,8 (1282)	20,5 (208)	
Valeurs manquantes	599		
Niveau de scolarité			
Secondaire ou moins	66,7 (2327)	62,7 (641)	0,019
Cégep ou Université	33,3 (1162)	37,2 (380)	
Valeurs manquantes	593		
Type de région			
Rural ou région de campagne	19,2 (8)	22,9 (7)	
Périurbain ou région de banlieue	33,5 (15)	52,4 (16)	0,129
Urbain ou ville	47,3 (21)	24,7 (8)	
Valeurs manquantes	5029		
Revenu moyen			
Moins de 60 000\$	34,4 (1113)	41,4 (379)	<0,001
Plus de 60 000\$	65,5 (2118)	58,6 (536)	
Valeurs manquantes	957		
Statut d'emploi actuel			
Sans emploi	10,4 (359)	14,5 (143)	<0,001
Avec emploi	89,6 (3093)	85,5 (842)	
Valeurs manquantes	666		
Changement de statut d'emploi			
Aucun changement	65,1 (1976)	31,4 (291)	<0,001
Changement	34,9 (1060)	68,6 (636)	
Valeurs manquantes	1141		
Problèmes financiers			
Aucun problème financier	85,7 (2762)	46,7 (441)	<0,001
Problèmes financiers	14,3 (460)	53,5 (503)	
Valeurs manquantes	937		
Combien d'enfants (âgés de moins de 18 ans) vivent avec vous à domicile?			
Aucun enfant	66 (2284)	57,9 (586)	<0,001
Au moins un enfant	34 (1175)	42,1 (426)	
Valeurs manquantes	632		

Tableau 3.

Rapport de cotes ajustées des conflits relationnels en fonction de l'interaction du statut d'emploi et du sexe

Femmes avec changement de statut d'emploi (Référence : Hommes avec changement de statut d'emploi)			Femmes avec changement de statut d'emploi (Référence : Femmes sans changement de statut d'emploi)			Femmes sans changement de statut d'emploi (Référence : Hommes sans changement de statut d'emploi)			Hommes avec changement de statut d'emploi (Référence : Hommes sans changement de statut d'emploi)			p-value (statut d'emploi * sexe)
OR	95% CI		OR	95% CI		OR	95% CI		OR	95% CI		
	Inférieur	Supérieur		Inférieur	Supérieur		Inférieur	Supérieur		Inférieur	Supérieur	<0,001
0,82	0,66	1	2,8	2,20	3,5	1,64	1,27	2,12	5,6	4,42	7,07	