

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ÉTUDE DES LIENS ENTRE LE RAPPORT À LA PATERNITÉ ET LE RAPPORT AU
TEMPS DANS LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE
PRIVÉE

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN SOCIOLOGIE

PAR
AMÉLIE BENOIT

AVRIL 2006

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

AVANT-PROPOS

Les données de la présente recherche sont issues d'une recherche plus vaste intitulée *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*. Cette recherche est dirigée par Madame Marie-Josée Legault, professeure à la Télé-Université et est subventionnée par le *Fonds québécois de recherche sur la société et la culture* (FQRSC). Elle a pour objectifs, entre autres, de relever les conditions et les pratiques de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dans les entreprises étudiées, de sonder les besoins des travailleuses et travailleurs en cette matière, d'analyser les facteurs de réussite et d'échec des mesures et programmes de conciliation en vigueur dans les milieux de travail, d'offrir des pistes d'action aux gestionnaires de ces entreprises, etc.

Plusieurs résultats de cette recherche ont déjà été publiés. Pour plus d'information, on peut consulter le rapport de recherche remis au FQRSC et aux entreprises participantes (Legault, 2004) ainsi que les documents suivants : Belarbi, 2005; Chasserio et Legault, 2005; Legault et Chasserio, 2003; Legault, 2005. D'autres publications paraîtront également sous peu.

Je profite de l'occasion pour remercier Madame Legault de m'avoir permis d'intégrer l'équipe de recherche et de m'avoir soutenu tout au long de mon apprentissage qu'elle a enrichi à plusieurs égards. Ses conseils judicieux et justes, la confiance qu'elle m'a témoignée et ses encouragements ont été déterminants dans ma réussite.

Je remercie par la même occasion Madame Anne Quéniart pour la qualité de sa co-direction, son soutien et sa grande disponibilité. Ses encouragements et son intérêt envers mon travail, de même que sa grande connaissance des enjeux relatifs à la paternité et à la méthodologie, ont grandement facilité mon travail.

Enfin, je souhaite dédier ce mémoire à mon mari, Yves, ainsi qu'aux membres de ma famille, Lorraine, Pierre, Myriam, Marc et Karina. Leur soutien, leurs encouragements et la confiance qu'ils ont en mes moyens sont grandement responsables de mes réussites. Je dédie également ce travail à mon fils Léo et à mes nièces Alycia et Éloïse. Le premier, par l'annonce de sa venue, et les secondes, par leur vivacité et leur bonne humeur, m'ont transmis l'énergie nécessaire pour mener à bien cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	II
LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES	VIII
LEXIQUE.....	VIII
RÉSUMÉ	IX
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 LA FORMATION DES RAPPORTS AU TEMPS	
CONTEMPORAINS.....	5
1.1 L'USAGE DU TEMPS EN SOCIOLOGIE ET LES CONCEPTS CLÉS DE LA SOCIOLOGIE DU TEMPS.....	6
1.2 LES TRANSFORMATIONS FAMILIALES ET LEURS EFFETS SUR LE TEMPS DES INDIVIDUS	8
1.2.1 <i>L'émancipation des femmes et leur accès au marché du travail</i>	9
1.2.2 <i>La diversification des formes familiales</i>	11
1.2.3 <i>L'augmentation des normes domestiques et parentales</i>	12
1.2.4 <i>L'avènement de l'État-providence... et son déclin</i>	14
1.2.5 <i>L'accès à l'éducation</i>	16
1.2.6 <i>La parentalité relationnelle</i>	16
1.3 LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	18
1.3.1 <i>De la technostructure à la « corporate governance »</i>	19
1.3.2 <i>La polarisation des heures de travail</i>	21
1.3.3 <i>L'avènement de la « nouvelle économie » ou économie du savoir</i> 22	
CHAPITRE 2 GENRE ET RAPPORTS AU TEMPS	24
2.1 LE TEMPS CONSACRÉ AU TRAVAIL DOMESTIQUE.....	24
2.2 LE TEMPS FAMILIAL	26
2.3 LE TEMPS DE TRAVAIL	29

2.4	LE RECOURS AUX MESURES ORGANISATIONNELLES DE CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE.....	30
2.5	LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE CHEZ LES PÈRES.....	32
CHAPITRE 3 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE		37
3.1	PROBLÉMATIQUE	37
3.1.1	<i>Les principales conclusions tirées de la recension des écrits.....</i>	<i>37</i>
3.1.2	<i>Les pistes de recherche émanant de la recension des écrits</i>	<i>41</i>
3.2	QUESTION DE RECHERCHE.....	44
3.2.1	<i>Les concepts centraux de cette recherche</i>	<i>45</i>
3.2.2	<i>Le cadre d'analyse retenu pour cette recherche.....</i>	<i>47</i>
CHAPITRE 4 MÉTHODE		51
4.1	PRÉSENTATION DU CONTEXTE DE LA RECHERCHE.....	51
4.1.1	<i>La sélection des entreprises participantes et des répondants</i>	<i>53</i>
4.1.2	<i>La collecte des données</i>	<i>56</i>
4.2	PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON DE CETTE RECHERCHE.....	57
4.2.1	<i>Caractéristiques personnelles et familiales des répondants.....</i>	<i>58</i>
4.2.2	<i>La situation professionnelle des répondants.....</i>	<i>60</i>
4.3	EXPOSÉ DE LA MÉTHODE D'ANALYSE	62
4.3.1	<i>Le recours à l'analyse par théorisation ancrée</i>	<i>62</i>
4.3.2	<i>La codification et la catégorisation des données</i>	<i>64</i>
4.4	QUELQUES LIMITES DE CETTE RECHERCHE.....	70
CHAPITRE 5 LES PÈRES ET LEURS TEMPS.....		72
5.1	LA CLASSIFICATION DES PÈRES EN FONCTION DE LEUR RAPPORT À LA PATERNITÉ	72
5.1.1	<i>Les pères traditionnels.....</i>	<i>72</i>
5.1.2	<i>Les nouveaux pères.....</i>	<i>73</i>
5.1.3	<i>Les pères vivant des tensions identitaires</i>	<i>74</i>
5.2	SIMILITUDES DANS LE RAPPORT AU TEMPS DES PÈRES	75

5.2.1	<i>La classification des pères en fonction de leurs rapports au temps</i>	77
5.2.2	<i>L'égalitariste</i>	79
5.2.2.1	Le temps familial	79
5.2.2.2	Le temps de travail	81
5.2.2.3	Le temps personnel	85
5.2.2.4	L'adoption du rapport au temps égalitariste	86
5.2.3	<i>Le sacrifié</i>	87
5.2.3.1	Le temps familial	87
5.2.3.2	Le temps de travail	91
5.2.3.3	Le temps personnel	93
5.2.4	<i>Le multiactif</i>	95
5.2.4.1	Le temps familial	95
5.2.4.2	Le temps de travail	99
5.2.4.3	Le temps personnel	101
5.2.5	<i>L'hypertravaillant</i>	103
5.2.5.1	Le temps familial	103
5.2.5.2	Le temps de travail	107
5.2.5.3	Le temps personnel	111
5.2.6	<i>Le communautaire</i>	113
5.2.6.1	Le temps familial	113
5.2.6.2	Le temps de travail	116
5.2.6.3	Le temps personnel	117
CHAPITRE 6 TEMPS ET PATERNITÉ. PATERNITÉ ET TEMPS		120
6.1	RAPPORT AU TEMPS ET RAPPORT À LA PATERNITÉ SONT-ILS LIÉS?	120
6.1.1	<i>Le rapport à la paternité influe-t-il sur le rapport au temps?</i>	120
6.1.1.1	Les nouveaux pères. Des rapports au temps qui ont tout à voir avec le care	121
6.1.1.2	Les pères vivant des tensions identitaires. Des rapports au temps sous le signe du déchirement et de la prépondérance du travail.	125

6.1.1.3	Les pères traditionnels. Des rapports au temps qui privilégient la sphère publique	130
6.1.1.4	Les changements de rapport au temps.....	133
6.1.2	<i>Le rapport au temps influe-t-il sur le rapport à la paternité?</i>	133
6.2	QUE CONCLURE DE LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PRIVÉE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES PÈRES?.....	136
6.2.1	<i>Un environnement professionnel très exigeant</i>	136
6.2.2	<i>Des pères peu enclins à déroger des normes habituelles régissant le temps de travail</i>	141
	CONCLUSION	143
	ANNEXE 1	146
	ANNEXE 2	158
	ANNEXE 3	165
	ANNEXE 4	168
	BIBLIOGRAPHIE	169

LISTE DES TABLEAUX ET DES FIGURES

TABLEAU 1 – Synthèse de la typologie de Quéniart (2002).....	47
TABLEAU 2 – Distribution des sept organisations de l'échantillon	53
TABLEAU 3 – Distribution des répondants selon l'âge	58
TABLEAU 4 – Distribution des répondants selon le nombre d'enfants	58
TABLEAU 5 – Distribution des répondants selon l'âge des enfants	59
TABLEAU 6 – Distribution des répondants selon le niveau de formation	61
TABLEAU 7 – Distribution des répondants selon le niveau de rémunération	61
TABLEAU 8 – Typologie des rapports au temps des pères.....	78
FIGURE 1 – Distribution des pères selon le type de paternité et le rapport au temps	121

LEXIQUE

Dans le but d'alléger le texte, l'abréviation CVP est utilisée tout au long du texte pour désigner l'expression « conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ».

RÉSUMÉ

Le présent mémoire s'intéresse aux liens existant entre le rapport au temps des pères et leur rapport à la paternité. Il s'appuie à la base sur un double constat : d'abord, que les rapports au temps des individus, et particulièrement des parents, ont évolué dans les dernières décennies; ensuite, que les hommes et les femmes ne se sont pas adaptés pareillement à ces changements, ce qui fait en sorte que leur expérience du temps et leurs contraintes temporelles diffèrent. Les études sur l'emploi du temps des individus et des parents démontrent des différences marquées entre les genres. Les femmes accordent généralement plus de temps aux activités domestiques et familiales que ne le font les hommes, alors que ces derniers allouent généralement une plus grande quantité de temps à leurs activités professionnelles.

Les études sur l'emploi du temps des individus, communément appelées études budget-temps, mettent bien en évidence les inégalités qui touchent les femmes, notamment parce qu'elles consacrent plus de temps que les hommes à des activités non rémunérées. Mais il faut toutefois souligner que ces études sont fondées sur des moyennes qui généralisent à tous les individus d'une population les résultats observés. Or, ces études ne peuvent mettre en relief de possibles distinctions entre les individus d'un même groupe. Le cas de l'emploi du temps des pères soulève d'ailleurs des questionnements puisque plusieurs études récentes indiquent l'avènement de nouvelles formes de paternité et la cohabitation de plusieurs types de pères. Or, les résultats des études budget-temps ou des études comparant les comportements des hommes et des femmes ne laissent-elles pas en plan une richesse et une diversité de comportements qui ne sont pas pris en compte?

C'est précisément l'objet de ce mémoire que d'explorer cette question. En effet, en analysant le discours de trente pères montréalais travaillant dans la nouvelle économie sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée (CVP), cette recherche tente de relever les liens qui existent entre le rapport à la paternité et le rapport au temps.

Les résultats de cette recherche se présentent en deux temps. D'abord une typologie des rapports au temps des pères a été élaborée. Elle propose cinq types de rapport au temps qui ont été trouvés chez les répondants : l'égalitariste, le sacrifié, le multiactif, l'hypertravaillant et le communautaire. En détaillant chacun des types, une attention particulière est accordée aux liens existant entre le rapport à la paternité et le rapport au temps des répondants. Ensuite, les liens entre rapport à la paternité et rapport au temps sont abordés de façon plus globale et mis en contexte.

Tout cela mène à conclure à la diversité des rapports au temps des pères, à l'existence d'une interrelation entre rapport à la paternité et rapport au temps et à la nécessité d'une plus grande prise en considération de la diversité des réalités des pères.

Mots clés : paternité, père au travail, rôle parental, temps sociaux, rapport au temps, conciliation entre l'emploi et la famille

INTRODUCTION

La question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée est encore souvent conjugée au féminin. Un récent dossier paru en janvier 2005 dans le journal *La Presse* intitulé « Femmes au bord de la crise de nerfs » démontre un malaise certain chez les mères travailleuses québécoises. En effet, on y apprend que, si elles en avaient le choix et les moyens financiers, 70 % des mères occupant un emploi choisiraient de rester à la maison avec leurs enfants¹. D'ailleurs, 92 % des mères interrogées estimaient vivre à la course. C'est dire la difficulté qu'éprouvent les mères à tout concilier!

Il est vrai que les femmes sont généralement les premières intéressées par cette question en raison du fait qu'elles détiennent toujours la principale responsabilité des tâches domestiques et familiales. C'est sans doute d'ailleurs pourquoi journalistes, chercheurs, politiciens et autres ont davantage tendance à s'adresser aux femmes lorsqu'il est question de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Mais s'il est naturel de s'adresser d'abord aux femmes pour ces questions, ce faisant, n'interpelle-t-on pas trop peu les hommes à ce sujet?

Lorsque vient le temps d'étudier la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des pères, la nature du premier obstacle rencontré ne surprend pas : c'est le peu de documentation sur le sujet. À titre d'exemple, je n'ai trouvé que deux études québécoises récentes qui ne traitaient que de la conciliation des pères (Pleau, 2003; Tremblay, 2003d). D'autres études québécoises ont certes interrogé tant des hommes que des femmes. Mais les résultats ont surtout mis en évidence les différences et inégalités entre les sexes. Il en ressort donc de bien maigres

¹ Voir le dossier et les résultats du sondage à l'adresse suivante : http://www.cyberpresse.ca/actuel/article/article_complet.php?path=/actuel/article/29/1,4230,0,012005,901104.php

connaissances sur les obstacles, les conceptions et les pratiques des hommes en matière de conciliation.

Devant cet état des connaissances, il m'est apparu important de tenter de lever le voile sur la réalité et le quotidien des pères, tout en les abordant de manière différenciée et non comme un bloc monolithique d'individus. J'ai donc voué une attention particulière d'abord à la diversité de leurs rapports à la paternité, ensuite à la variété de leurs choix d'allocation du temps, de leurs rapports au temps.

Cette approche a été motivée par divers constats. Avant tout, l'étude des changements sociaux récents m'a amené à remarquer que les dernières décennies ont été riches en bouleversements et en changements pour les pères : l'avènement du féminisme, l'émancipation des femmes et leur accès au travail salarié, les diverses transformations familiales, les bouleversements du marché du travail, etc. Ces changements n'ont pu qu'avoir des conséquences sur la situation des hommes bouleversant leurs rôles, leurs responsabilités et leurs pratiques. Dans le premier chapitre de ce mémoire, j'étudie donc l'effet de ces divers changements sur la paternité, mais particulièrement sur la formation des rapports contemporains au temps des pères.

Si les changements relatés au premier chapitre amènent inévitablement des changements dans les façons de faire des hommes et des couples, il n'en demeure pas moins qu'une certaine part des choses est restée inchangée entre les hommes et les femmes. On le voit en s'intéressant de près aux rapports au temps des individus en fonction du sexe, ce que je fais dans le second chapitre. Dans ce dernier, je me penche sur les différences d'usage du temps des hommes et des femmes, différences liées de près, on le verra, à la persistance des rôles traditionnels.

Une fois ces phénomènes étudiés, il ressort des zones d'ombre. Mes problématique et question de recherche s'arrêtent à la question de la généralisation des résultats des études sur le temps à l'ensemble des hommes. S'il est vrai, d'une part, que la paternité se transforme, est-il possible de généraliser les résultats des études sur le

temps à tous les hommes, d'autre part? C'est ce questionnement qui sous-tend l'énoncé de ma problématique et de ma question de recherche exposées au troisième chapitre.

Le quatrième chapitre est consacré à la méthode de cette recherche. Je présente en bref, la nature et le contexte de cette recherche qualitative, les caractéristiques de l'échantillon, la méthode d'analyse et quelques-unes de ses limites.

Au cinquième chapitre, on entre véritablement dans le vif des résultats. D'abord, les pères sont analysés en fonction de leur rapport à la paternité. Ensuite, c'est leur rapport au temps qui sera étudié. Les résultats de cette étape seront présentés sous forme de typologie. Celle-ci comprend cinq types de pères classés en fonction de leurs rapports au temps. Ce chapitre est essentiellement consacré à la présentation des pères de type égalitariste, sacrifié, multiactif, hypertravaillant et communautaire. À ce stade de l'étude, le discours des pères révèle leurs attitudes, leurs choix et leurs comportements à l'égard des temps familial, professionnel et personnel.

Le dernier chapitre a pour objet d'analyser les liens existant entre rapport à la paternité et rapport au temps. En fait, il souhaite répondre à deux questions à la lumière des connaissances émanant de cette recherche. D'abord, le rapport à la paternité influe-t-il sur le rapport au temps? Et ensuite, le rapport au temps influe-t-il sur le rapport à la paternité? Si mon étude permet de donner une réponse assez substantielle à la première question, la nature de ma recherche, on le verra, ne permettra de répondre que partiellement à la seconde. Toutefois, les caractéristiques du travail dans les entreprises étudiées amèneront certes quelques nuances et quelques explications qui éclaireront les choix d'allocation du temps des pères et l'influence du travail sur ceux-ci.

Enfin, en guise de conclusion, je propose un bref retour sur les résultats ainsi qu'une réflexion sur l'évolution des rôles parentaux et du partage des responsabilités, sur le maintien des rôles traditionnels ainsi que sur l'influence du travail sur la conciliation travail-famille des pères. Je conclurai sur la nécessité d'étudier plus en profondeur la

situation des pères, mais surtout sur la nécessité de prendre davantage en considération leur diversité.

CHAPITRE 1 LA FORMATION DES RAPPORTS AU TEMPS CONTEMPORAINS

La vie en société nécessite des normes, des repères, des lois, des structures. Le temps, ou plutôt les structures temporelles créées par les humains (heures, mois, jours de travail, fin de semaine, etc.), rendent la vie en communauté possible en permettant la coordination des activités de ses membres (Daly, 2000). Toutefois, cela ne signifie pas que l'expérience du temps et les exigences temporelles soient les mêmes pour tous et toutes. En effet, chaque classe sociale, groupe d'individus, institutions, etc., a ses propres normes et sa propre expérience du temps. C'est ce que Gurvitch (1963) appelle la multiplicité des temps sociaux. La coordination du temps nécessaire à la vie en société ne signifie pas non plus que le rapport au temps des individus est statique et qu'il n'évolue pas. Par définition, le temps est un concept dynamique qui se module selon l'évolution des activités qui le composent ainsi que selon les institutions, les groupes sociaux et les communautés qui se l'approprient.

L'histoire nous apprend que c'est lentement, à travers des transformations économiques, par la sécularisation progressive de certains secteurs d'activité dont au premier chef le travail, par l'introduction d'une mesure de plus en plus précise du temps, par la modification du milieu familial, par la création de l'obligation scolaire, que sont nés les temps modernes. Changements culturels et changements économiques vont de pair dans l'émergence de temps sociaux. (Pronovost, 1996 : 34)

Dans ce chapitre, je présente d'abord quelques théories et paradigmes du temps qui ont servi de base à ma réflexion sur ce sujet. Ensuite, j'expose certains changements qui ont façonné la manière dont les différents acteurs sociaux allouent actuellement leur temps. Je démontrerai ainsi comment l'évolution de la société, des conceptions des rôles familiaux, du temps de travail, etc., ont influé sur le temps des pères. Cet exercice théorique vise à mieux établir le contexte dans lequel se sont forgés les rapports aux temps contemporains des pères.

1.1 L'usage du temps en sociologie et les concepts clés de la sociologie du temps

Avant d'entrer dans le vif du sujet, je crois important de décrire comment le temps est utilisé en sociologie et de présenter quelques-uns des principaux concepts entourant le temps. Je le fais à la fois pour faciliter la lecture du présent document et pour expliquer quelques-uns des paradigmes nécessaires à la compréhension de toute étude sociologique sur le temps.

Précisons d'emblée que le temps est communément conçu comme un objet quantitatif, calculé en secondes, minutes, heures, etc. Toutefois, la sociologie du temps fait la démonstration que le temps peut aussi être appréhendé comme un objet qualitatif. Par exemple, en étudiant l'usage que font les humains du temps, l'intérêt qu'ils accordent aux différentes activités qui le composent et à leurs préférences quant aux temps, on se trouve à s'intéresser à l'aspect qualitatif du temps. Bien que le temps puisse être quantifié, la sociologie met de l'avant qu'il constitue aussi un objet qualitatif.

Gurvitch (1963) est un des premiers chercheurs en sciences sociales qui s'est intéressé au temps. Ses théories à ce sujet ont laissé leur marque en sociologie. La notion de multiplicité des temps sociaux qu'il développe est particulièrement importante dans l'étude du temps. En effet, Gurvitch soutient que chaque classe sociale, chaque groupe, chaque activité sociale, chaque relation avec autrui, etc. a ses temps propres. Ceux-ci peuvent même être divergents, voire contradictoires, et la société se doit de tenter de les unifier, bien que cela soit problématique et occasionne des luttes pour la maîtrise du temps. Pour ce faire, les sociétés hiérarchisent les temps. Ainsi, certains temps seront perçus comme ayant priorité sur d'autres. Les temps sociaux sont donc non seulement multiples, mais aussi hiérarchisés les uns par rapport aux autres.

Lewis et Weigart (1990) proposent un concept qui s'apparente à la notion de hiérarchisation des temps sociaux avancée par Gurvitch. Il s'agit de la stratification des temps sociaux. Pour eux, les temps sociaux s'organisent de façon hiérarchique.

Ainsi, le temps cyclique, qui détermine des rythmes que toute la société accepte – par exemple, les saisons, les jours, les semaines, etc. – a préséance sur toutes les autres formes de temps. Suivent les temps organisationnels et institutionnels, c'est-à-dire ceux que les organisations et les institutions – milieux de travail, écoles, garderies, églises, services publics, commerces, etc. – imposent aux individus. Ces temps eux-mêmes ont préséance sur les temps dont les individus jouissent pour leurs interactions (temps interactionnel) qui, eux, ont priorité sur le temps dont les individus disposent pour eux-mêmes (temps personnel). À la stratification du temps, il faut ajouter le fait que les individus doivent gérer les contraintes propres à plusieurs temps organisationnels et institutionnels. De plus, certains temps s'interpénètrent de même que certaines activités doivent être synchronisées. Tous ces facteurs expliquent la complexité de la formation des rapports au temps des individus.

Malgré cette stratification des temps sociaux, ceux-ci entrent parfois tout de même en conflit. Comme le souligne Daly (2001), certaines activités supposent dès le départ des conceptions différentes du temps. Par exemple, il explique que le « temps de l'horloge » basé sur les durées (*clock time*) qui régit le temps de plusieurs institutions, notamment les lieux de travail, vise l'efficacité et le fonctionnement optimal des organisations. À l'opposé, certains temps sont *a priori* de durée incertaine. C'est la nature de la tâche qui induit alors sa durée. Daly donne en exemple le « temps des soins » (*care time*) qui se fait généralement dans une attitude d'ouverture, d'écoute et de réponse aux besoins de l'autre. Il fait remarquer que prendre soin d'un enfant ou d'une personne âgée avec l'objectif de répondre à leurs besoins affectifs et émotionnels ne peut se faire dans un cadre temporel strict, puisqu'on ne peut évaluer la durée de ces travaux qu'*a posteriori*. Les exigences du temps de l'horloge, soit l'efficacité et la recherche d'efficience, s'avèrent en général incompatibles avec le temps des soins. En fait, des valeurs différentes sous-tendent les différents temps, d'où les conflits possibles lorsqu'ils doivent se synchroniser. Les temps sociaux ne répondent donc pas tous aux mêmes logiques.

Enfin, pour conclure cette partie, il faut poser la question du rôle de l'acteur dans ses choix d'allocation du temps. Les temps que j'ai décrits jusqu'à maintenant donnent l'idée qu'ils sont imposés aux individus. Cela est vrai. Les horaires de travail sont souvent décidés ou balisés par l'employeur et sont rarement laissés à la discrétion des employées et employés. Les organisations et les institutions (écoles, garderies, services publics, lieux de culte, commerces, etc.) fonctionnent également selon des horaires auxquels tous doivent se conformer. Même les relations interpersonnelles doivent répondre à certaines normes sociales, comme la ponctualité, le respect des activités d'autrui, etc. Toutefois, si les individus doivent se plier aux normes et horaires socialement construits, il n'en demeure pas moins que leurs valeurs et leurs choix jouent un rôle déterminant dans leur usage du temps. Daly fait remarquer que « Toute décision touchant l'allocation du temps (choisir par exemple de passer son samedi dans le jardin ou au bureau) implique de doter l'activité d'un sens, ou de lui attribuer une valeur, serait-ce de façon implicite » (2001 :8). Bien que les individus doivent se plier à des normes temporelles qui leur sont imposées, il n'en demeure pas moins que leurs choix définissent aussi en grande partie leur rapport au temps. Qui plus est, les choix individuels et les normes temporelles influent les uns sur les autres. Ainsi, d'une part, les normes temporelles sont le résultat d'un certain consensus social qui évolue en fonction des mœurs et des mentalités (prenons l'exemple du débat entourant l'ouverture de certains centres commerciaux jusqu'à 21h tous les soirs de la semaine), c'est-à-dire que les membres d'une communauté contribuent à définir. D'autre part, les normes temporelles encadrent certaines activités humaines balisant ainsi les choix des individus, qu'ils soient en accord ou non avec celles-ci. En somme, il existe une réciprocité entre les normes temporelles et les choix des individus qui décident ensemble des structures temporelles de la communauté.

1.2 Les transformations familiales et leurs effets sur le temps des individus

On l'a vu, lorsque surviennent des changements sociaux importants, ceux-ci influent sur le rapport au temps des individus. Les structures temporelles sont parfois même appelées à changer pour s'adapter aux nouvelles réalités sociales. Dans cette

section, je présente quelques changements sociaux qui ont eu un effet structurant sur le rapport au temps actuel des individus, et particulièrement des pères.

1.2.1 L'émancipation des femmes et leur accès au marché du travail

Au cours de la décennie 1960, le Québec a vécu ce que l'on appelle sa « révolution tranquille ». Cette période se caractérise notamment par le déclin de l'influence de l'Église catholique et par une plus grande intervention de l'État notamment dans la santé, les services sociaux et l'éducation (Baillargeon, 1996; Dandurand, 1992). Parallèlement à ces changements, le mouvement féministe fait entendre sa voix sur de nombreuses tribunes (Duval, 1992). Les années 60 et 70 seront marquées par l'obtention de droits significatifs visant l'accès à l'égalité des femmes dans différents domaines, notamment celui de la famille. Par exemple, les femmes obtiendront des modifications au Code civil du Québec afin de mettre fin à l'incapacité juridique de la femme mariée (1964), de modifier le régime matrimonial légal en faveur d'un régime plus égalitaire qui leur permettra d'administrer les biens du ménage au même titre que leur mari et d'assurer leur sécurité économique en cas de divorce² (1970), de partager les droits et les responsabilités sur l'éducation des enfants en remplaçant le principe d'autorité paternelle par celui d'autorité parentale (1977), etc. (Baillargeon, 1996). Tous ces changements amèneront peu à peu une plus grande reconnaissance de l'égalité des femmes dans la famille ainsi que dans l'ensemble de la société.

La volonté d'accéder à un statut égal à celui des hommes conduira les femmes à modifier leurs comportements vis-à-vis du travail salarié. En effet, elles investiront en nombre croissant le marché du travail à partir des années 60 (Dandurand, 1992). Alors que le taux d'activité des femmes n'était que de 25 % en 1951, il atteindra 58,9 % en 2000 (Descarries et Corbeil, 2002). Il aura ainsi plus que doublé en

² Le régime matrimonial légal de la communauté de biens sera remplacé en 1970 par celui de la société d'acquêts. Ce dernier assure un partage égal des biens acquis pendant le mariage en cas de divorce.

l'espace d'une quarantaine d'années. L'accès au travail salarié s'est fait progressivement au sein de divers groupes de femmes. Il a d'abord touché les femmes célibataires et les femmes mariées sans enfants. Il s'est ensuite généralisé aux mères d'enfants d'âge scolaire et enfin, aux mères de jeunes enfants (Baillargeon, 1996; Dandurand, 1992; Descarries et Corbeil, 2002). Ainsi, de 28,8 % qu'il était en 1976, le taux d'activité des mères âgées de 20 à 44 ans ayant au moins un enfant de moins de trois ans est passé à 72,9 % en 2003 (Institut de la Statistique du Québec, 2004a).

Outre la laïcisation des services sociaux, la perte d'influence de l'Église et les revendications du mouvement féministe, plusieurs phénomènes sont venus appuyer l'accès des femmes au marché du travail. Descarries et Corbeil (2002) les résumant :

Dans les décennies plus récentes, soit depuis le début des années 1980, la transformation des modes de consommation, la diminution du pouvoir d'achat, l'apparition d'une économie familiale basée sur le double salaire, de même que la centralité du travail salarié comme facteur d'autonomie et de citoyenneté, figurent parmi les principaux phénomènes qui expliquent la progression accélérée du taux d'activité des mères travailleuses au sein de la population active. (p. 458)

Ajoutons à cela le plus grand accès à l'éducation, l'avènement de nouvelles méthodes contraceptives (comme la pilule anovulante) et le développement de l'emploi dans le secteur des services (Descarries et Corbeil, 2002) qui ont aussi facilité l'accès des femmes au travail salarié. En somme, plusieurs facteurs ont favorisé l'entrée des femmes sur le marché du travail.

Le travail des femmes a eu (et a encore) des répercussions sur la répartition de leurs temps et sur celle de leurs conjoints. Dans les premiers temps de leur entrée sur le marché du travail, les femmes prirent sur elles de conjuguer vie familiale et vie professionnelle, que ce soit en trouvant des stratégies pour organiser le milieu domestique en fonction de leur travail salarié ou en occupant des emplois compatibles avec leurs responsabilités familiales (Descarries et Corbeil, 2002). À

cette époque, leur activité professionnelle était conçue essentiellement comme un revenu d'appoint (Langlois, 1990).

Toutefois, le partage des responsabilités domestiques devint peu à peu un sujet de conversation, et parfois même, une source de tensions, au sein des couples (Descarries et Corbeil, 2002). Ainsi, de nouvelles attentes furent formulées envers les hommes. On attend des pères, par exemple, qu'ils participent davantage aux soins à donner aux enfants et aux membres du réseau familial et qu'ils partagent les responsabilités domestiques et familiales avec leurs conjointes (Dulac, 1998). Les couples ont donc dû revoir un tant soit peu leur allocation du temps en fonction de la participation des femmes au marché du travail. À cet égard, Robinson (2004) a observé un accroissement régulier du temps parental des pères québécois depuis trois à quatre décennies qui compense en partie la diminution de celui des mères, bien que le temps parental des mères demeure toujours plus important que celui des pères. Le temps de travail domestique des hommes a aussi augmenté, passant de 123 à 179 minutes par jour entre 1986 et 1998 (Institut de la statistique du Québec, 2001). Il apparaît donc clairement que l'accès des femmes au marché du travail a conduit à un réaménagement des rapports au temps des parents. Comme on le verra dans le prochain chapitre, cela ne signifie pas pour autant toutefois que le rapport au temps des hommes et des femmes soit le même.

1.2.2 La diversification des formes familiales

Les caractéristiques de l'institution familiale changeront rapidement en l'espace de quelques décennies, soit à partir des années 60, amenant ainsi des situations nouvelles pour les parents. Les transformations des formes de la conjugalité sont au nombre des changements notoires qui caractérisent cette période (Dandurand, 1990). L'union libre s'est répandue. Alors que 8 % des couples seulement étaient formés de partenaires en union libre en 1981, en 1996 c'est 23 % des couples qui sont en union libre (Institut de la statistique du Québec, 2001). Le nombre de divorces a, pour sa part, littéralement explosé passant de 8,8 divorces pour cent mariages en 1969 à 50,4 divorces pour cent mariages en 2002 (Institut de la statistique du Québec, 2004). Ce phénomène favorisera l'apparition plus importante

de familles monoparentales et de familles reconstituées. Ces changements des formes familiales ont induit des rapports au temps nouveaux pour les parents. D'une part, les parents monoparentaux (le plus souvent des mères) sont seuls pour assumer les responsabilités familiales, ce qui amène une charge de travail plus lourde (Corbeil *et al.*, 1994) et exerce sur elles des pressions temporelles accrues. D'autre part, la désunion a engendré le phénomène des gardes partagées qui reconfigurent complètement le temps de nombre de parents, qui sont ainsi confrontés à des périodes pendant lesquelles ils sont en compagnie de leurs enfants et d'autres, où ils sont seuls. À cela, il faut ajouter l'existence de familles recomposées qui doivent, en plus de gérer les aléas des gardes partagées, voir aux besoins des enfants issus de la nouvelle union lorsque c'est le cas. Il va donc sans dire que ces phénomènes nouveaux ont contribué à diversifier les rapports aux temps des parents et dans certains cas, à les rendre plus complexes.

1.2.3 L'augmentation des normes domestiques et parentales

Certains changements affectant la famille auraient normalement dû conduire à une diminution du temps que les parents consacrent à la famille ou aux travaux domestiques. Prenons l'exemple de la taille des familles. Au Québec, le nombre moyen d'enfants par femme est passé de 4,0 en 1959 à 1,48 en 2003 (ISQ, 2004). Cette diminution de la taille des familles est liée de près au meilleur contrôle des naissances et aux divorces plus fréquents. La réduction de la taille des familles aurait logiquement dû diminuer le temps que les parents consacrent à leurs enfants. Toutefois, ce n'est pas ce qui s'est produit. Comme le fait remarquer Langlois (1990), la diminution du nombre d'enfants par famille et l'augmentation de leur prise en charge par la société (par exemple, avec la fréquentation scolaire obligatoire) n'a pas entraîné de diminution majeure du temps et de l'attention que les parents accordent à leurs enfants. Cela s'explique par le fait que les exigences liées aux performances parentales ont augmenté : « Mais surtout la professionnalisation des soins a aussi envahi la famille. Les parents doivent eux-mêmes, dans leur quotidien, performer comme des professionnels avec leurs enfants et ils sont maintenant investis de la responsabilité de leur équilibre affectif et alimentaire et de leur

développement intellectuel et psychomoteur. » (Langlois, 1990 : 99). Donc la taille réduite des familles a été compensée par l'augmentation des attentes envers les parents. Ce qui aurait pu se traduire par une diminution du temps consacré à la famille, s'est plutôt conclu par le maintien d'un temps familial élevé.

Qui plus est, on remarque aussi chez les parents des nouvelles conceptions quant à la famille et aux rôles parentaux. Dandurand (1990) en souligne quelques-unes. D'une part, l'événement fondateur de la famille est moins le mariage que la naissance d'un enfant. D'autre part, avec les divorces et la reconstitution de ménages, la famille devient moins axée sur la consanguinité que sur les affinités de ses membres. Castelain Meunier (2002) signale, quant à elle, que le rôle de l'enfant dans la société actuelle a changé. Il est aujourd'hui de « prolonger l'affirmation identitaire de l'adulte » et non plus de symboliser la continuité de la tradition comme c'était le cas dans la société rurale ou d'incarner le développement économique, comme dans la société industrielle. La naissance d'un enfant, de même que la fondation d'une famille, répondent donc en premier lieu maintenant au désir des parents et non aux besoins ou aux normes de la société. Dans ce contexte, il n'est pas surprenant que les membres d'une famille désirent passer du temps ensemble, partager des activités, des projets, etc., et qu'ils n'y voient pas qu'une obligation ou un devoir. Ce fort désir d'être ensemble, de bâtir des liens, a aussi contribué à maintenir à un niveau élevé la quantité de temps familial des parents, malgré qu'ils choisissent d'avoir moins d'enfants.

L'augmentation des normes domestiques est aussi un des éléments constitutifs de la construction des rapports au temps des parents d'aujourd'hui. En effet, comme le rappelle Langlois (1990), l'avènement de la technologie a augmenté considérablement la productivité dans la sphère domestique, par exemple avec l'introduction des électroménagers. Dans une certaine mesure également, l'offre de produits et services du marché peut aussi suppléer aux tâches ménagères. Malgré cela, le temps consacré aux tâches domestiques n'a pas chuté de façon draconienne. Cela s'explique en partie par le relèvement des normes en cette matière. Langlois (1990) explique que l'augmentation de la demande – par exemple,

le fait d'avoir plus de vêtements amène une augmentation de la quantité de lavage à faire – et l'élévation des exigences en matière de travail domestique ont maintenu le temps de travail domestique élevé. Gillis (2001) va dans le même sens. Il ajoute qu'une multitude de fêtes familiales sont apparues au XX^e siècle (graduations, confirmations, etc.) et que celles-ci sont célébrées moins en communauté que dans les familles. Il en résulte un accroissement des occasions festives et des efforts individuels pour les organiser, efforts qui étaient autrefois répartis parmi toute la collectivité. De plus, il constate, lui aussi, que les attentes ont augmenté : « Both [les rituels et le temps de qualité] have undergone significant upgrading in terms of the standards of what is acceptable. More is expected today of a Thanksgiving dinner or a Passover seder, with the result that they are even more time consuming. » (2001 : 29). À cela, il faut ajouter le temps de préparation et de planification qui augmente le temps consacré aux fêtes. En somme, malgré l'apport de la technologie, le temps consacré au travail domestique demeure élevé en raison de l'augmentation des exigences et des attentes domestiques et familiales.

1.2.4 L'avènement de l'État-providence... et son déclin

À compter de la seconde moitié des années 60, l'État québécois s'engage de plus en plus dans les services à la population. Il prend la responsabilité de domaines, comme l'assistance publique, qui étaient autrefois assumés par les communautés religieuses et les groupes caritatifs. L'intervention croissante de l'État dans le domaine social aboutira à la création d'un véritable État-providence. Ainsi, à l'aide d'une foule de mesures et de programmes sociaux, l'État « tente de pallier les inégalités ainsi que les risques sociaux que génèrent les nouveaux rapports de travail » (Dandurand, 1995 :10) induits par l'industrialisation. L'instauration de régimes de rentes, d'allocations familiales, d'assurances hospitalisation et maladie, la prise en charge des personnes dépendantes, la fréquentation scolaire obligatoire des enfants, etc., contribueront à libérer les familles, et particulièrement les mères, de leurs obligations envers la famille proche et élargie. En conséquence, la présence à temps plein de la mère au foyer sera moins requise (Dandurand, 1995). Il va sans dire que cette prise en charge par l'État de certaines responsabilités familiales a

complètement chamboulé le rapport au temps des individus. Ce faisant l'État libérait une quantité appréciable de temps qui devait autrefois être alloué aux soins des proches dépendants (personnes âgées, malades, handicapées, enfants, etc.). Cela a très certainement contribué à modeler le rapport au temps actuel des citoyens et citoyennes, rendant possible, entre autres, l'accès des femmes au travail rémunéré.

Toutefois, le déclin de l'État-providence en cours depuis le début des années 80 (AFEAS *et al.*, 1998 : 4) fait craindre un revirement en cette matière. En effet, les récentes décisions du gouvernement provincial, notamment dans le secteur de la santé, ont déjà un effet sur le temps des femmes. L'exemple du virage ambulatoire, c'est-à-dire de la nouvelle orientation du gouvernement provincial adoptée en 1996 visant à réduire la durée des séjours à l'hôpital, d'augmenter le nombre de « chirurgies d'un jour » et d'augmenter les soins prodigués à domicile, a suscité une prise en charge accrue par les proches, généralement des femmes (AFÉAS *et al.*, 1998). De plus, les inquiétudes et le stress qu'occasionne ce transfert des responsabilités des intervenants de la santé vers les proches accroissent les difficultés vécues par ceux qui prennent un proche en charge. D'autres décisions de l'État, qu'on assimile à un « désengagement » et qui sont motivées par des compressions budgétaires, ont eu le même type d'effets sur les familles. On n'a qu'à penser à la désinstitutionnalisation de la clientèle en santé mentale et à la volonté de recourir davantage au maintien à domicile des personnes âgées ou malades. Si la famille a autrefois joué ce rôle de soutien auprès des proches dépendants, elle le faisait dans un contexte tout autre. Avant l'entrée des femmes sur le marché du travail, celles-ci devaient assumer ces obligations familiales. Toutefois, leur participation au marché du travail a considérablement augmenté – rappelons que près de 80 % des mères âgées de 20 à 44 ans ayant au moins un enfant de 15 ans ou moins travaillaient en 2003 (Institut de la statistique du Québec, 2004a) – et qu'il est plus difficile pour elles, en raison de leurs obligations professionnelles, de voir aux besoins d'un proche dépendant. Ici, on assiste donc à des situations où le temps des soins (temps du *care*, Daly, 2001) entre en conflit avec les exigences du temps productif, du temps de l'horloge (*clock time*), ce qui a pour effet de créer des

problèmes de conciliation entre la vie professionnelle des aidants et leur vie privée. Ce mouvement de désengagement de l'État dans certains domaines comme la santé complexifie donc le rapport au temps de nombreux Québécois et de nombreuses Québécoises.

1.2.5 L'accès à l'éducation

Notons brièvement que l'obligation de fréquentation scolaire et l'accès à l'éducation supérieure plus démocratique instauré dans les années 60 au Québec dans la foulée d'une réforme du système scolaire, ont également des effets sur les temporalités des jeunes gens. En effet, cela a eu pour effet de retarder l'entrée dans l'âge adulte et l'âge de la maternité et de la paternité ainsi que de prolonger le soutien des parents à leurs enfants (Dandurand, 1992).

1.2.6 La parentalité relationnelle

On l'a abordé brièvement au point 1.2.3, les conceptions et les perceptions entourant le rôle du parent ont évolué dans les dernières décennies. La participation accrue des femmes au marché du travail est certes l'un des principaux facteurs qui a amené cette redéfinition des rôles parentaux. « Cette présence accrue des femmes mariées et des mères sur le marché du travail a littéralement fait éclater les anciens modèles matrimoniaux fondés sur la complémentarité des rôles et la subordination des femmes à l'intérieur de la famille » (Baillargeon, 1996 :26). En effet, les femmes se distancient de plus en plus de la maternité comme un « rôle total » : « (...) les choix personnels et professionnels des femmes et les idéaux égalitaires entraînent une redéfinition majeure des rôles maternels et paternels, tels qu'exercés par la génération de leurs parents. » (Lemieux, 1996 :227)

Le rôle traditionnel du père fut aussi l'objet de critiques et de questionnements (Hurstel, 1996). D'abord, la fonction de pourvoyeur devint désuète dans les ménages où les mères contribuaient au revenu familial de par leur travail salarié. Ensuite, la remise en question de l'autorité du père fut sanctionnée par le remplacement en 1977 du principe « d'autorité paternelle » par celui d'« autorité

parentale » dans le Code civil du Québec. Ses fonctions traditionnelles secouées, la fonction paternelle dut s'adapter.

Chez les hommes, l'apparition du modèle du « nouveau père » – couramment mentionnée dans les travaux (Burghes, 1997; Cohen, 1993; Jump et Haas, 1987; Kimmel, 1987; Knijn, 1995; de Singly, 1995) – est venue confirmer le changement de mentalité entourant la pratique de la paternité. Castelain Meunier (2002) explique cela par le passage d'une paternité institutionnelle, c'est-à-dire attestée par le mariage religieux ou civil, à une paternité relationnelle, c'est-à-dire qui se construit dans la relation du père (biologique ou non) et de l'enfant. Daly (1993) a d'ailleurs découvert une volonté marquée des pères de rompre avec le modèle que leur ont fourni leurs propres pères. En effet, les répondants de cette étude prennent souvent leur père en exemple, mais afin d'illustrer des comportements qu'ils ne souhaitent pas reproduire avec leurs enfants. La recherche menée par Cohen (1993) en vient à des résultats semblables, en précisant toutefois que les répondants ne rejettent pas leur père, mais plutôt le mode de vie de ce dernier. L'étude de Daly met également en évidence le fait que les pères d'aujourd'hui ont peu de modèles sur lesquels s'appuyer pour construire leur identité paternelle. Ils s'inspirent donc des comportements de divers individus pour la constituer. En raison de l'absence de références appropriées et de la rupture souhaitée avec le modèle proposé par leur propre père, l'étude de Daly, ainsi que celle de Cohen, confirment les transformations en cours du rôle paternel.

À noter également, même les connaissances concernant le rôle du père ont contribué aux changements actuels de la paternité. En effet, les spécialistes du développement de l'enfant n'ont pas toujours accordé au rôle paternel la même importance qu'on lui reconnaît aujourd'hui (Le Camus, 2001). Hurstel (1996) rappelle que la fonction paternelle a d'abord été étudiée sous l'angle de la « carence », de l'absence du père. Or, aujourd'hui, les études sur la paternité s'intéressent également à l'effet positif des relations entre le père et ses enfants sur ceux-ci. Par exemple, Hurstel (2001) et Le Camus (2001) réaffirment l'importance de ce rôle dans le développement de l'enfant, la première en précisant sa fonction dans le

dénouement positif du complexe d'Œdipe, le second en citant plusieurs exemples de situations où le père enrichit l'expérience de l'enfant de par ses façons de faire différentes de celles de la mère. On reconnaît donc aujourd'hui au père un rôle d'éducateur et d'agent de socialisation qu'on ne lui attribuait pas autrefois, confiné qu'il était dans son rôle de pourvoyeur et de détenteur de l'autorité (Le Camus, 2001). Cette prise de conscience de l'importance de la fonction du père a contribué à redéfinir les modèles de la paternité et à changer les attentes qu'on exprime aux pères.

Parallèlement à ces changements, les représentations du rôle de l'enfant au sein de la famille changent. Lemieux (1996) note qu'à compter des années 60, les mères s'intéressent aux discours des experts et favorisent le dialogue avec leurs enfants, l'autonomie de ceux-ci et les perçoivent comme des individus uniques et irremplaçables. L'enfant devient l'expression de l'amour du couple, une responsabilité qui lie le père et la mère au sein de la famille.

Les transformations des rôles de mère, de père et des représentations de l'enfant au sein de la famille expliquent l'importance que prend le temps familial dans les ménages d'aujourd'hui. Le fait de définir son rôle en fonction de la relation construite avec l'enfant amène les pères et les mères à vouloir y consacrer une quantité élevée de temps, malgré leurs occupations professionnelles. Daly (2000) a d'ailleurs découvert un vif désir de vivre des expériences heureuses en famille auquel répond le temps familial. Il va donc sans dire que les façons contemporaines d'appréhender la parentalité s'accompagnent de nouvelles normes temporelles.

1.3 Les transformations du marché du travail

Hassard (1991) et Pronovost (1996) rappellent à juste titre que dans nos sociétés actuelles, le travail est le principal « demandeur » de temps et qu'il joue un rôle de premier plan dans notre organisation du temps. Pronovost qualifie même de « temps-pivot » le temps de travail tel qu'on le connaît depuis la révolution industrielle, c'est-à-dire que plusieurs autres activités sont organisées en fonction de lui. Cela rejoint la théorie de Lewis et Weigart (1990) qui affirme que les temps

sociaux sont hiérarchisés. Ainsi donc, on peut très certainement croire qu'en raison de l'importance qu'il occupe dans la vie des individus, tout changement dans la forme, les conditions ou l'organisation du travail a un effet considérable sur les temporalités des travailleurs et travailleuses. Dans la section qui suit, j'explore les récentes transformations du marché du travail et leurs conséquences sur le temps de la population active.

1.3.1 De la technostructure à la « corporate governance »

Les changements sociaux et familiaux que j'ai décrits à la section 1.2 s'accompagnent de transformations économiques et politiques qui affectent le marché du travail. Gadrey (2000) attribue ces transformations au changement du mode de gouvernance des entreprises. Il rappelle que la période fordiste des années 50 à 80 a été marquée par un mode de gestion des entreprises axé sur la « technostructure ». En effet, à cette époque on considérait que les dirigeants d'entreprise devaient détenir des connaissances hautement spécialisées en raison de la complexité de l'industrie, de la nécessité de planifier et de celle de contrôler les marchés internes. Des professionnels étaient donc engagés pour administrer les entreprises et constituaient ce que l'on appelle la « technostructure ». Les membres de la technostructure avaient pour objectif d'assurer des bénéfices constants et d'atteindre un niveau de croissance maximal tout en autofinçant les investissements. Bref, le contrôle effectif de l'entreprise pendant la période fordiste n'est pas assumé par des actionnaires, mais bien par des dirigeants salariés.

Or, toujours selon Gadrey (2000), cette situation s'est inversée dans les dernières décennies. En effet, le contexte économique et politique des années 70 et 80, marqué par la hausse de l'inflation, la globalisation financière, l'émergence de théories économiques néo-libérales, amènera l'adoption de politiques qui auront un effet sur les façons de faire en matière de gouvernance des entreprises. En effet, l'administration Reagan aux États-Unis déréglera fortement les marchés financiers. « La libéralisation massive des mouvements de capitaux consista à supprimer les taxes, les contrôles des changes, les réserves obligatoires, les agréments préalables au lancement de nouveaux produits financiers. La plupart des

autres pays industrialisés suivirent progressivement. » (Gadrey, 2000 :193) Dans la foulée de ces changements, de nouveaux véhicules d'investissement furent créés : les fonds de placements (fonds de retraite, fonds de performance et fonds mutuels). Ceux-ci auront une influence déterminante sur la gestion des entreprises, notamment celles cotées en Bourse, en raison des sommes importantes dont ils disposent et de leur notoriété. « Ils cherchent à infléchir le plus possible le partage de la valeur ajoutée en faveur des profits à *partir d'interventions directes dans la gestion* (...) » (Gadrey, 2000 :199). En somme, les investisseurs, notamment les fonds de placement, ont acquis une influence telle sur les entreprises qu'on en est venu à parler d'une véritable *corporate governance*, c'est-à-dire une gouvernance d'entreprise axée sur la satisfaction des besoins des actionnaires. Ces besoins sont, bien entendus, liés de près au rendement des actions.

Ces changements économiques auront des conséquences importantes sur les conditions de travail. Les effets de la *corporate governance* ont introduit des normes de rentabilité extrêmement élevées (Chesnais, 2001). Comme le souligne ce dernier : « Il ne pouvait et ne peut y avoir de satisfaction des attentes des investisseurs sans un bond dans les formes d'exploitation du travail » (p. 49). Ces nouvelles formes d'exploitation s'expriment notamment par la précarisation et la flexibilisation du travail, les menaces de relocalisation des entreprises dans des pays où le coût de la main-d'œuvre est moindre, par des menaces de restructuration et de licenciement, etc.

Au Canada, les effets de ces changements économiques et politiques se font sentir. Comme l'affirme Mercure : « Soumises à une forte pression concurrentielle, les entreprises demandent à la main-d'oeuvre une plus forte intensité au travail, ce qui se traduit depuis plusieurs années par l'explosion du nombre de problèmes de santé et de comportements liés à l'épuisement professionnel » (2001 :81). Les exigences de ces nouveaux modes de gouvernance des entreprises auront donc pour effets d'intensifier le travail, de le précariser, de le flexibiliser, etc. Tout cela amènera un remodelage du temps de travail des travailleurs et travailleuses précaires, qui conjugueront périodes d'activité et d'inactivité. Cela entraînera aussi les uns à

intensifier le rythme de leur travail et les autres à modifier leurs horaires pour répondre aux besoins de flexibilité des entreprises, etc. En conséquence, de nouvelles formes de temporalité émergent pour s'adapter au temps-pivot de travail réaménagé pour tenir compte des besoins des entreprises et des actionnaires.

1.3.2 La polarisation des heures de travail

L'analyse des données sur l'évolution des heures de travail donne lieu à des interprétations contradictoires. D'une part, certains auteurs (Basso, 2003; Schor, 1992; Tremblay, 2003c) affirment que les heures de travail augmentent, alors que les statistiques officielles canadiennes témoignent plutôt d'une diminution de la durée hebdomadaire du travail depuis les années 70 (Institut de la statistique du Québec, 2001). Si l'on s'intéresse de plus près à ce phénomène, on remarque qu'en fait le temps de travail se polarise (Lapointe, 2004). En effet, l'étude de Lapointe démontre que pour certaines catégories de travailleurs et travailleuses, le temps de travail augmente (notamment dans les professions et métiers liés aux sciences, aux sciences sociales, à l'enseignement, à l'administration publique, aux soins de santé, etc.). D'autres pratiques, comme le recours des employeurs aux postes à temps partiel, au travail à forfait ou temporaire (Mercure, 2001), exercent une pression à la baisse sur les heures de travail hebdomadaires moyennes. Il se trouve donc que certaines personnes travaillent trop, alors que d'autres travaillent moins, et souvent moins qu'elles ne le voudraient (Institut de la statistique du Québec, 2001).

Une étude de Duxbury et Higgins (2002) confirme les propos de Lapointe (2004) en démontrant l'augmentation importante de la proportion de travailleurs et travailleuses qui exécutent au moins 50 heures par semaine (10 % en 1991 contre 25 % en 2001). Elle démontre aussi que le nombre d'heures de travail supplémentaires non rémunérées a augmenté de façon considérable dans les dix dernières années, ce qui accrédite la thèse d'une intensification du travail. En effet, les travailleurs, particulièrement les professionnels et professionnelles et les gestionnaires, auraient de plus en plus de difficultés à répondre aux exigences de leurs emplois dans les heures normales de travail. Ils devraient pallier la situation par des heures supplémentaires. Pour une portion de la main-d'œuvre canadienne, portion

généralement plus qualifiée, l'augmentation des heures de travail est donc un problème bien réel.

1.3.3 L'avènement de la « nouvelle économie » ou économie du savoir

Lapointe (2004) explique cette augmentation des heures de travail par un changement de la nature fondamentale du travail. D'abord, il décrit le travail dans la société industrielle comme dominé par l'image du travail en usine et du travail de bureau. On assigne à ces travailleurs et travailleuses des tâches – souvent manuelles et répétitives – bien définies pour lesquels on leur transmet des consignes claires. Dans ce contexte, le temps travaillé est du temps payé. La société post-industrielle en émergence depuis quelques décennies aurait, selon lui, amené de nouvelles façons de faire. La production d'aujourd'hui nécessite des connaissances, de l'expertise et des savoirs. La main-d'oeuvre se doit donc d'être qualifiée, formée et expérimentée. Le travail des professionnels et professionnelles du savoir est donc plutôt intellectuel et « orienté vers la résolution de problèmes complexes » (p. 7). Leur travail exige souvent un haut degré d'autonomie. Ces changements s'accompagnent de quelques inconvénients : « Mais le problème majeur, c'est que les résultats ou plus généralement les performances à atteindre sont très mal définies, en plus d'être en ascension croissante » (p. 7). Les attentes des employeurs étant souvent imprécises et la nature même des tâches étant parfois floue, cela pose problème lorsque vient le temps de limiter le temps à y accorder. C'est une des raisons, d'ailleurs, qui explique l'augmentation de la quantité de travail à domicile et des heures supplémentaires, souvent non rémunérées. En bref, ce passage d'une société industrielle à une société post-industrielle a contribué à rendre les barrières entre le travail et les autres sphères de la vie plus diffuses.

Les résultats d'autres recherches vont dans le même sens que les conclusions de Lapointe (2004). Legault et Chasserio (2003) ont découvert que les attentes des entreprises envers les travailleurs et travailleuses de la nouvelle économie (informatique et optique-photonique) sont nombreuses : on attend d'eux qu'ils s'engagent fortement dans leur travail et qu'ils y consacrent le temps nécessaire pour mener à terme les projets, plutôt que le temps prévu à leur contrat. Legault

(2004) ajoute que ces travailleurs conçoivent les heures de travail sans limites officielles comme une caractéristique inhérente au secteur dans lequel ils œuvrent. Dans ce contexte, on comprend que l'emploi du temps des parents, particulièrement ceux oeuvrant dans ces secteurs d'activité économique, soit l'objet de demandes parfois concurrentielles.

En somme, pour les professionnels, professionnelles et gestionnaires, c'est-à-dire pour les travailleurs disposant de diplômes et d'une expertise de pointe, le travail semble avoir perdu de ses barrières temporelles et s'étend de plus en plus, si on se fie à l'augmentation du travail à domicile et des heures supplémentaires. Pour ces catégories de main-d'œuvre, il faut adopter des stratégies et des rapports au temps nouveaux afin de parvenir à articuler tous les temps sociaux.

* * * * *

Sans prétendre dépeindre de façon exhaustive l'évolution des temps sociaux, j'ai décrit quelques-uns des changements familiaux, sociaux, culturels, économiques et organisationnels qui ont contribué à la mise sur pied des rapports au temps contemporains. Je reviendrai dans le chapitre 3, lors de l'élaboration de la problématique, sur les grandes conclusions à tirer de cette partie de la recension des écrits et sur l'intérêt qu'elles suscitent pour la poursuite de l'étude des temporalités sociales. Mais avant, je montrerai dans le chapitre suivant comment les hommes et les femmes, et particulièrement les mères et les pères, se sont adaptés aux changements que je viens d'exposer, en soulignant les différences liées au genre.

CHAPITRE 2 GENRE ET RAPPORTS AU TEMPS

Je l'ai démontré au chapitre précédent, plusieurs facteurs influent sur l'usage que nous faisons collectivement du temps. Comment les être humains ont-ils aménagé leur temps pour tenir compte des changements décrits précédemment? Plusieurs chercheurs ont remarqué des rapports au temps différents chez les hommes et les femmes. Il semble donc que la réponse déployée par les hommes et les femmes pour s'adapter aux changements sociaux, culturels, économiques, etc., soit différente. La présente section a pour objectif d'exposer brièvement les principales trouvailles en cette matière.

2.1 Le temps consacré au travail domestique

Les études budget-temps (Le Bourdais et al., 1987; Le Bourdais et Sauriol, 1998; Institut de la statistique du Québec, 2004; Rapoport et Le Bourdais, 2001; Silver, 2000; Robinson, 2004; Takala, 2002, etc.) ont montré des usages du temps différents chez les hommes et les femmes. Elles établissent, entre autres, que les hommes se consacrent généralement davantage au travail rémunéré que ne le font les femmes, mais que celles-ci consacrent plus de temps que leurs conjoints au travail domestique, y compris dans les ménages où les femmes gagnent un revenu plus élevé que leur conjoint (Takala, 2002). Selon l'Institut de la statistique du Québec (2001), les femmes consacraient en 1998 près de deux heures de plus chaque jour (113 minutes) que les hommes au travail domestique. Le partage des tâches domestiques se fait donc toujours en défaveur des femmes.

Le Bourdais et Sauriol (1998) ont, quant à elles, découvert que la responsabilité de la majorité des tâches ménagères incombe aux femmes. En effet, leur étude démontre que chez les couples à deux revenus vivant avec des enfants de 0 à 17 ans, les femmes sont les principales responsables des repas (chez 70,8 % des couples), de la vaisselle (chez 59,3 % des couples) ainsi que du ménage et du lavage (chez 74,2 % des couples). Par contre, les hommes étaient les principaux responsables de l'entretien intérieur et extérieur dans 80,5 % des couples. Il semble

donc que les activités ménagères se partageraient encore grandement en fonction du genre dans les ménages québécois.

Une étude de Jump et Haas (1987) a relevé pour sa part que les hommes tendent à s'investir davantage dans les soins directs et personnalisés aux enfants (nourrir un enfant, développer ses habiletés motrices, etc.) que dans les soins indirects (préparation des repas, lavage, etc.). Van Dongen (1995) a découvert, dans une étude plus récente, que les pères axent leur participation au sein du ménage sur les activités qui exigent moins d'engagement et qui figurent parmi les plus plaisantes : jeux, activités éducatives, lecture, etc. Ces résultats laissent entendre que les pères choisiraient des activités domestiques plus valorisantes. On retient de ces études qu'il importe certes de considérer la quantité de temps que les hommes consacrent au travail domestique, mais qu'il faut aussi s'intéresser à la nature des tâches accomplies par les hommes, puisqu'il semble y avoir des différences, là aussi, entre les genres.

Notons que certains facteurs entrent en ligne de compte dans le partage du travail domestique au sein des couples. Le Bourdais et Sauriol (1998) remarquent que dans les ménages recomposés, le partage des tâches semble plus égalitaire. Il en est de même chez les jeunes couples, chez les couples où les hommes ont poursuivi des études post-secondaires, chez les couples où la femme est plus scolarisée que son conjoint, chez les couples de deux travailleurs, etc. Les chercheuses notent aussi que la propension des hommes à prendre en charge la responsabilité des tâches diminue à mesure que s'accroît le nombre d'enfants dans le ménage, probablement en raison de la propension des mères à réduire leurs heures de travail au fur et à mesure que la famille s'agrandit. Il est aussi bien connu que la présence et le nombre de jeunes enfants augmentent significativement la quantité d'heures que les parents doivent consacrer au travail domestique (Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987). On remarque aussi que les hommes tendent à diminuer leur participation au travail domestique à mesure que les enfants grandissent. La participation des enfants au travail domestique aurait donc pour effet

de réduire la part de travaux domestiques assumés par le père plutôt que de diminuer celle de la mère (Le Bourdais et Sauriol, 1998).

En somme, la plupart des chercheurs concèdent qu'un déséquilibre perdure entre la charge de travail domestique des hommes et des femmes : « No one questions that men perform less housework and child care than women, and that the rate of change in males' share of these family responsibilities has been relatively slow » (Pleck, 1993 :222). Pourtant, ce même auteur croit que des changements ont bel et bien lieu. Les statistiques de l'Institut de la statistique du Québec (2001) confirment ce point de vue puisque la part du travail domestique³ effectuée par les hommes est passée de 29 % en 1986, à 35 % en 1992, pour atteindre 38 % en 1998. En termes de temps, cette augmentation équivaut à près d'une heure de plus par jour (56 minutes de plus en 1998 qu'en 1986). D'autres résultats vont dans ce sens, comme ceux de Le Bourdais et Sauriol (1998) qui démontrent que le partage des tâches est un peu plus égalitaire au sein des jeunes couples que de ceux des générations précédentes. Bref, les comportements se modifieraient, mais à un rythme plutôt lent.

2.2 Le temps familial

Rapoport et Le Bourdais (2001) se sont intéressés au temps passé en famille. Ils ont découvert que les ménages canadiens passent en moyenne 304 minutes par jour (35h28 par semaine) en famille. Leur découverte première a trait au fait que les femmes passent considérablement plus de temps avec leurs enfants que les hommes. Le temps parental de celles-ci, c'est-à-dire le temps qu'elles passent avec leurs enfants, est de 364 minutes par jour contre 235 minutes pour les hommes. C'est une fois et demie le temps que les hommes y consacrent. De plus, une grande

³ Ici, le travail domestique inclut le travail ménager, les soins aux membres du ménage ainsi que les courses et emplettes. L'ISQ note cependant que les données de 1986 ont été recueillies d'octobre à décembre alors que celles de 1992 et 1998 l'ont été sur une année complète. Elles ne seraient donc pas strictement comparables. Toutefois, nous estimons qu'elles constituent tout de même un indice d'une certaine progression dans la participation des pères au travail domestique.

partie du temps paternel est aussi du temps familial, c'est-à-dire que la conjointe est aussi présente. Le temps qu'on passe en famille semble donc varier grandement en fonction du genre.

Fait intéressant, les pères vivant seuls passent plus de temps avec leurs enfants que les pères en couple : « Il semble donc que les hommes s'appuient sur leur conjointe et substituent une partie du temps qu'ils devraient passer avec leurs enfants lorsqu'ils sont en couple, alors que cette possibilité ne leur est pas offerte lorsqu'ils sont seuls » (Rapoport et Le Bourdais, 2001 :592). L'obligation qu'ont les hommes seuls de voir à certaines tâches les conduit donc à augmenter leur temps parental.

On remarque aussi que les pères en couple passent 61 % de leur temps parental en compagnie de leurs conjointes, alors que ce pourcentage n'est que de 42 % pour les femmes. Les hommes ne s'investiraient dans les activités sociales, les travaux ménagers et les repas qu'en compagnie de leurs conjointes. Comme le souligne de Singly (1996 :182) : « L'homme n'est pas absent de l'éducation familiale, mais il partage presque toujours avec son conjoint ce qu'il fait en tant que père ». Les femmes ont donc plus tendance à voir aux besoins de leurs enfants seules. Par contre, en présence de très jeunes enfants, les pères s'investissent seuls à un haut niveau dans les soins aux enfants. Leur participation à cet égard est importante. Lorsque les enfants nécessitent moins de soins directs, c'est-à-dire au fur et à mesure qu'ils grandissent, les hommes apportent un soutien à leurs conjointes pour les tâches domestiques et augmentent le temps qu'ils consacrent aux loisirs familiaux. Les hommes en couple passent d'ailleurs plus de temps de loisirs avec leurs enfants que les femmes en couple.

Notons une dernière conclusion de la recherche de Rapoport et Le Bourdais (2001), particulièrement intéressante :

De manière générale, l'éducation a peu d'effet sur le temps parental. Il faut néanmoins noter une importante et intéressante exception : les répondants en couple consacrent d'autant plus de temps aux soins aux enfants que leur niveau d'instruction est élevé. Cet effet est essentiellement attribuable aux hommes en couple, ce qui indique que

ces derniers se sentent plus concernés lorsqu'ils sont plus instruits.
(p. 608)

Le niveau de scolarité des parents aurait donc un effet positif sur le temps passé avec les enfants. Cela confirme l'influence de facteurs culturels sur les choix d'allocation du temps des pères.

Bien que des inégalités existent ici aussi, les pères québécois se distinguent de leurs homologues canadiens et américains en raison de la quantité plus élevée de temps qu'ils passent avec leurs enfants (Robinson, 2004) :

En résumé, on peut dire que sur trois à quatre décennies, les parents nord-américains consacrent plus de temps à leurs enfants et passent plus de temps avec eux. Cependant, les données canadiennes et québécoises indiquent qu'un certain déclin s'est amorcé, particulièrement du côté des mères actives, compensé en cela par un accroissement régulier du temps parental des pères sur le marché du travail. (p. 7)

Les différences entre hommes et femmes à ce titre, auraient donc tendance à s'amenuiser au Québec.

Il faut remarquer également que les approches du temps des pères et des mères sont différentes. En effet, de Singly (1996) ajoute quelques trouvailles aux usages du temps en fonction du genre en s'y intéressant d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Le chercheur a mené une enquête budget-temps sur l'utilisation du temps des parents d'un enfant de douze ans. La journée considérée était le dimanche. Cette collecte de données quantitatives a été suivie d'une collecte de données qualitatives, c'est-à-dire que des entrevues ont eu lieu pour discuter des activités notées ainsi que d'autres sujets connexes au temps familial (activités avec les enfants en semaine, vacances, projets pédagogiques). L'enquête a permis de conclure que les pères préfèrent séparer les lieux et les temps. Ainsi, ils ont des endroits qui leur sont propres et cela leur évite d'être interrompus dans leurs activités (bureau, atelier, garage, etc.). De même, ils préfèrent ne faire qu'un type d'activité à la fois. De Singly (1996) résume ce rapport au temps différent des pères en le comparant à celui des mères :

Pour l'homme, son temps de père s'inscrit principalement dans des temps bien distincts, repérables dans des moments assez ritualisés : le temps des repas, le temps des câlins de chaque soir (avec éventuellement une histoire, lue ou racontée) et du dimanche matin, le temps des jeux. À l'exception du temps des repas, les enquêtes « Budget-temps » (*sic*) approchent assez bien ce temps paternel, dans la mesure où ce dernier forme des séquences dont les frontières sont assez précises et, le plus fréquemment, explicitement centrées sur l'enfant (l'activité principale étant le fait d'être avec l'enfant). À l'inverse, le temps de la mère est beaucoup plus flou. Pour elle, mesurer un temps « maternel » est quasi impossible puisque, par définition (à la fois socialement construite et personnellement intériorisée), être mère c'est être disponible. [...] La mère est là, au cas où l'enfant a besoin d'elle, où l'enfant veut l'interrompre et à certains âges de la vie, il ne s'en prive pas! (p. 173)

Les pères semblent donc tenter de préserver des temps et des lieux personnels davantage que ne le feraient les femmes.

Enfin, Daly (2001) s'est intéressé à la question de la gestion du temps familial en interrogeant 17 couples à deux revenus. Il a d'abord fait des entrevues individuelles, puis des entrevues de couple. Ses données mettent au jour le rôle prépondérant de la mère dans la gestion du temps. Il a découvert que dans la majorité des ménages rencontrés, la mère contrôle la routine quotidienne de la famille. Les répondants de sexe masculin reconnaissent leur conjointe comme l'organisatrice du temps familial et dépendent souvent d'elle en cette matière. En fait, les hommes comme les femmes affirment que ces dernières ont une plus grande capacité naturelle, voire instinctive, à voir le portrait global de ce qui doit être fait dans la sphère domestique, ce qui leur vaut de devoir le planifier. Pas étonnant dans ce contexte que les mères contrôlent davantage le temps familial.

2.3 Le temps de travail

Comme je le disais plus haut, les hommes passent généralement plus de temps que les femmes à accomplir du travail rémunéré. Chez les couples canadiens avec enfants dont les deux conjoints travaillent à temps plein, par exemple, les pères travaillent en moyenne 6,5 heures par jour, contre 5,0 heures par jour pour les mères lorsqu'ils ont un enfant âgé de 0 à 4 ans (Silver, 2000). Cet écart entre le

temps de travail rémunéré des hommes et des femmes demeure jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 13 à 14 ans. À ce moment l'écart se rétrécit à une demi-heure par jour. Les femmes rejoignent donc les hommes quant à la quantité de leurs heures de travail rémunéré lorsque leurs enfants atteignent l'adolescence.

On remarque également que la propension des femmes avec de jeunes enfants (moins de 6 ans) à travailler à temps partiel est plus élevée que celle des hommes. En effet, 24,6 % des mères d'un enfant de cet âge travaillent à temps partiel contre 4,3 % des hommes dans la même situation (Institut de la statistique du Québec, 2001). Le nombre d'enfants en bas âge joue également un rôle sur l'emploi des femmes : « C'est surtout lorsqu'il y a un ou plusieurs enfants n'ayant pas atteint l'âge scolaire qu'un effet dissuasif sur l'occupation d'un emploi s'exerce. (...) On constate ainsi une baisse de plus de 15 points de pourcentage du temps d'emploi des mères de trois enfants et plus comparativement à celles qui ont deux enfants. » (Institut de la statistique du Québec, 2001 : 232). Les mères ont donc plus tendance que les pères à réduire leurs heures de travail ou à se retirer temporairement du marché du travail pour prendre soin de jeunes enfants.

2.4 Le recours aux mesures organisationnelles de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée

Avant d'aborder la question de l'emploi de mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, je tiens à mentionner quelques données sur la présence de celles-ci dans les milieux de travail québécois. À la suite d'une analyse de données recueillies par questionnaire postal auprès de 261 représentants syndicaux et de 163 représentants des ressources humaines, Amherdt et Tremblay (2003) ont établi que le premier obstacle à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des parents est la faiblesse ou l'absence de mesures de conciliation en milieu de travail. Legault (2004) en vient à des conclusions semblables. Elle s'est intéressée au secteur de la nouvelle économie, pourtant estimé comme un secteur qui accorde une attention particulière au bien-être de ses employés et employées, en raison d'une pénurie de main-d'œuvre et d'un désir d'attirer davantage de

femmes au sein de ses effectifs. Malgré cela la chercheuse a conclu que presque tout reste à faire en matière de conciliation des obligations personnelles et professionnelles dans les entreprises de son échantillon.

Cependant des recherches démontrent que dans les entreprises où de telles mesures existent, les hommes et les femmes ne les utilisent pas de la même façon. Des études font ressortir que les femmes utilisent davantage les mesures d'aménagement du temps de travail pour s'acquitter de responsabilités familiales. Dans une étude portant sur les modes d'utilisation des comptes épargne-temps en France, de Terressac *et al.* (2000) montrent que l'essentiel des efforts de conciliation entre les exigences de la vie privée et celle de la vie professionnelle est généralement l'apanage des femmes. En effet, le travail de synchronisation des activités professionnelles et des activités domestiques et éducatives est généralement assumé par les femmes, alors que les hommes tendent à s'en affranchir. Au Québec, Amherdt et Tremblay (2003) ont remarqué que dans les milieux de travail où des mesures de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle existent (congés pour raisons personnelles ou aménagement du temps de travail), les mères les utilisent davantage que les pères pour des raisons familiales. Par exemple, les principales raisons qui justifient l'utilisation des mesures d'aménagement du temps de travail chez les femmes sont les soins aux enfants, les horaires des garderies ou des écoles et les tâches domestiques. Du côté des hommes, l'utilisation de ces mesures est plutôt justifiée par la participation à des activités sociales, sportives ou de loisirs et à des activités de formation ou d'études. Les femmes se prévaudraient donc davantage des mesures mises en place par leurs employeurs pour leur permettre de mieux concilier travail et famille que ne le font les hommes.

Notons toutefois, que les deux tiers des parents travaillant à temps plein se disent insatisfaits de leur équilibre entre le travail et la famille et ce, parce qu'ils n'ont pas assez de temps à consacrer à leur famille et qu'ils doivent en consacrer trop à leur travail rémunéré (Silver, 2000).

2.5 La conciliation entre la vie privée et de la vie professionnelle chez les pères

Comme je l'ai montré dans les sections précédentes, la prise en charge des tâches domestiques et des soins aux enfants semble, encore aujourd'hui, échoir principalement aux femmes. Toutefois, ce n'est pas parce que les hommes ne participent pas au même niveau que les femmes à ces tâches que cela signifie qu'ils n'y participent pas du tout. Mais qu'est-ce qui peut bien expliquer les différences entre les hommes et les femmes à cet égard? Les études sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des pères apportent quelques réponses.

Une étude menée par Jump et Haas (1987) démontre que les contraintes structurelles à l'engagement des pères, c'est-à-dire l'absence de mesures organisationnelles de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, ont des effets sur les pères. Les chercheuses ont interrogé (oralement et par questionnaire) cinquante couples de professionnels de la ville d'Indianapolis ayant au moins un enfant de cinq ans ou moins. Les chercheuses ont ainsi découvert que les pères les plus satisfaits du temps qu'ils passent à prendre soin des enfants étaient ceux dont le milieu de travail offrait des mesures d'aide, telles que l'horaire flexible ou un service de garde en milieu de travail. On peut donc penser que les pères qui disposent de mesures de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle en font un certain usage, ce qui leur donne les moyens de passer un temps satisfaisant à prendre soin de leurs enfants.

Amhredt et Tremblay (2003) ont pour leur part remarqué des attitudes et des comportements sociaux dans les entreprises qui assignent aux femmes les responsabilités familiales. Par exemple, ils ont remarqué que si un père et une mère travaillent pour la même entreprise, on réfèrera plus souvent à la mère les urgences familiales, si la garderie ou l'école appelle pour signaler qu'un enfant est malade, par exemple. La répétition de telles situations amène les pères à développer un sentiment de légitimité moindre à utiliser pour des raisons familiales les mesures mises en place par leur employeur. Ils en viennent à comprendre que leur employeur

souhaite que leur conjointe soit celle qui veille aux urgences familiales. Les auteurs ajoutent : « Un autre facteur externe à la volonté du père comme telle, a trait aux attitudes et jugements des superviseurs et des collègues. Même si un certain nombre de pères disent ne pas s'en préoccuper, ces attitudes et ces jugements influent sur les attitudes et les attentes des pères » (p. 9). Certaines contraintes d'ordre social et culturel semblent donc empêcher les hommes d'utiliser les mesures de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, lorsqu'elles existent.

De plus, l'étude de Duxbury et Higgins (2002) souligne que les hommes semblent subir plus de pression que les femmes de la part de leurs employeurs pour effectuer des heures supplémentaires, rémunérées ou non. La pression des milieux de travail n'aurait donc pas comme seul effet d'amener les pères à exercer une forme d'auto-censure vis-à-vis de l'utilisation des mesures de conciliation, elle aurait aussi comme effet de les pousser à investir davantage d'heures dans leur travail qu'ils n'en auraient peut-être l'intention.

Dulac (2001) va dans le même sens. En effet, selon lui, la pression du milieu de travail est telle qu'il estime que les pères craignent que l'on perçoive dans leur intérêt pour la famille un désintérêt pour leur emploi. Ils éviteraient donc d'en faire montre pour éviter des sanctions professionnelles. Conséquemment, ils mentiraient sur les raisons de leurs absences, de leurs retards, etc.

Ils [les pères] modifient leurs horaires et travaillent sur les quarts de nuit, utilisent leurs congés de maladie, leurs jours de vacances, qui rendent malheureusement invisible socialement leur participation parentale. (...) De tels comportements font en sorte que d'une part : les hommes trouvent des réponses individuelles à un problème de nature collective, ce qui ne facilite pas les changements dans le domaine des politiques d'entreprise à l'égard des familles et des pères (voire les négociations). D'autre part, ces stratégies ne laissent pas entrevoir leur réelle participation à la vie familiale et cachent ainsi leurs difficultés à concilier responsabilités familiales et travail. (p. 2)

La contribution des pères serait donc difficile à évaluer puisque souvent invisible dans les statistiques officielles des milieux de travail. Pleck (1993) en arrive aussi à la conclusion que la contribution des pères tend à être invisible. Les propos de Dulac

(2001) et de Pleck (1993) soulignent donc le rôle prépondérant des facteurs culturels dans la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des pères.

De Singly (1998) fait quelques recommandations qui vont dans ce sens. En effet, après avoir analysé des lois et des politiques qui touchent les pères, il propose d'adopter des politiques qui s'adressent directement aux pères, car, dit-il :

Un élément contribue à augmenter l'implication paternelle : le fait que la mesure soit réservée explicitement au père. Dans ce cas, vis-à-vis de l'extérieur, de l'opinion de leurs collègues, prendre un congé pour le père apparaît normal alors que prendre un congé parental peut faire naître un doute sur l'identité sexuée. (p. 201)

Il poursuit plus loin :

Désigner une mesure sous le terme parental, c'est dire aux parents qu'ils peuvent décider qui doit la prendre au sein du couple. Or, tant que les tâches domestiques conservent une coloration sexuée (plus qu'une exclusivité), le conjoint qui choisit de l'assumer – publiquement – peut donner l'impression qu'il le fait parce qu'il aime cela, qu'il a des attitudes comparables à celle d'une personne de l'autre sexe (ainsi pour un homme, ne pas trop s'impliquer dans son activité professionnelle). (p. 202)

Ainsi donc, l'appellation des politiques publiques et leurs modalités d'usage auraient un effet déterminant dans l'utilisation qu'en font les couples. De même, l'identité des individus semble encore fortement marquée par des références au genre et à une vision traditionnelle de la division sexuelle du travail.

La situation dans certains pays préoccupés depuis longtemps par les questions de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle fournit d'autres renseignements sur la redéfinition des rôles entre parents. Linda Haas (1993) fait le point sur la situation en Suède. Dès la fin des années 60, rappelle-t-elle, la Suède a mis sur pied des mesures pour encourager le travail des femmes, l'égalité des sexes, le partage des tâches, etc. Malgré les politiques progressistes de la Suède en la matière, il existe toujours une division sexuelle du travail chez les parents suédois. Bien que le taux de participation des pères aux programmes de congé de paternité et parentaux soit bon (85 % des pères suédois avaient pris le congé paternel de 10

jours à la naissance de leur enfant à la fin des années 80 et au début des années 90, 44 % avaient utilisé une partie du congé parental), que leur engagement au sein de la famille et que le temps qu'ils passent avec les enfants soit presque aussi élevé que celui que les mères y consacrent, il demeure des différences de comportements et d'attitudes entre les sexes. En effet, les pères travaillent toujours davantage que les mères contre rémunération. Celles-ci se prévalent davantage de la possibilité qu'ont tous les parents de diminuer leur semaine de travail à 30 heures par semaine. En conséquence, les femmes atteignent peu les postes de responsabilités, elles gagnent moins que leurs conjoints, elles se retrouvent dans des domaines traditionnels d'emploi féminins, etc. L'étude du cas suédois démontre la force des conceptions traditionnelles des rôles entre les sexes. En effet, la Suède dispose bel et bien de mesures et de programmes pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des parents. Toutefois, les normes culturelles semblent toujours dicter un certain traditionalisme dans le partage des responsabilités familiales des couples suédois.

En somme, ces quelques études sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des pères démontrent que leur engagement dans la famille est freiné d'une part par l'absence de mesures d'aide en milieu de travail. Elles démontrent, d'autre part, les réticences des pères à utiliser ces mesures lorsqu'elles existent ou à révéler les véritables motifs qui justifient leur utilisation, les craintes de représailles professionnelles ou de jugements des supérieurs et collègues étant souvent en cause. Enfin, les conceptions stéréotypées des rôles liés au genre constituent également un frein à l'engagement des pères dans la sphère familiale.

* * * * *

Dans ce chapitre, j'ai rassemblé l'information touchant l'emploi du temps des hommes et des femmes. J'ai démontré les multiples sphères dans lesquelles ces différences se font sentir : travail domestique, temps familial, temps de travail, utilisation des mesures organisationnelles de CVP et conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Le prochain chapitre tire à la fois les principales

conclusions de ce chapitre et tisse des liens entre cette partie du texte et le premier chapitre. Il expose ensuite l'intérêt des connaissances exposées jusqu'ici pour la poursuite des études sur le temps et soulève des questions qui n'ont pas trouvé réponses.

CHAPITRE 3 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE

À la suite de cette recension des écrits, il importe de faire le point et d'exposer les principales conclusions auxquelles elle mène. Que conclure de cette synthèse des travaux antérieurs et quelles pistes de recherche fait-elle apparaître? C'est essentiellement l'exercice que j'effectuerai dans ce chapitre. Puis, je présenterai la question qui guidera cette recherche en précisant la façon dont je m'y prendrai pour y répondre et les principaux concepts qui seront utilisés dans la suite de ce travail.

3.1 Problématique

3.1.1 *Les principales conclusions tirées de la recension des écrits*

Commençons d'abord par discuter des deux premiers chapitres et de leurs principales conclusions. Le chapitre 1 a permis de mettre en lumière le caractère social du temps. En effet, j'ai expliqué que la sociologie appréhendait le temps comme un objet qualitatif, c'est-à-dire en s'intéressant aux significations et aux représentations que se donnent les acteurs, et comme un objet socialement construit. Pour les chercheurs de ce champ d'étude, les temps sociaux sont multiples, hiérarchisés, stratifiés et parfois contradictoires parce que régis par des logiques différentes. Les temps sociaux sont en quelque sorte des miroirs de leur époque, car ils reflètent un consensus social; ils sont le reflet des changements sociaux et de l'adaptation des individus (individuellement et collectivement) à ceux-ci.

Ainsi, il est normal que les transformations sociales aient un effet structurant sur les temporalités d'une société. En revisitant quelques événements socio-historiques ayant modelé le Québec contemporain, on s'aperçoit qu'ils ont aussi contribué à façonner le consensus sociétal entourant l'usage des temps. Ainsi, l'émancipation des femmes et leur entrée massive sur le marché du travail ont mené la société québécoise à passer de normes temporelles axées sur la disponibilité des femmes pour la prise en charge des enfants et des personnes dépendantes à d'autres tenant compte de l'activité économique des femmes.

Cela a eu à la fois un effet sur l'organisation des temps sociaux et sur l'organisation temporelle des hommes et des femmes. De la même façon, la diversification des formes familiales accompagnant l'augmentation des unions libres, des divorces et de la monoparentalité est venue modifier le rapport au temps de nombreux parents. Cela a accru la multiplicité de temps sociaux, l'expérience que chacun peut en avoir en fonction de sa situation. L'augmentation des normes domestiques et parentales de même que le déclin de l'État-providence – qui, après avoir pris en charge les personnes malades et dépendantes, remet peu à peu ces responsabilités aux familles – augmentent les pressions temporelles que subissent, entre autres, les parents d'aujourd'hui. Pour ceux-ci, le caractère contradictoire du temps apparaît nettement. D'une part, ils doivent prendre soin de leurs proches dépendants, ce qui sous-tend une logique de réponse aux besoins complexes d'autres êtres humains, et d'autre part, la plupart d'entre eux doivent travailler, activité qui sous-tend la recherche d'efficacité et la productivité. La gestion de ces différents temps peut donc parfois s'avérer conflictuelle, voire contradictoire.

De manière plus globale, on constate aussi que les rapports au temps des individus ont été marqués par l'accès plus démocratique à l'éducation et conséquemment, le report de l'entrée des jeunes à l'âge adulte. Ainsi, des événements qui arrivaient autrefois tôt dans le cycle de vie des jeunes, surviennent de nos jours quelques années plus tard, comme c'est le cas du mariage et de la fondation d'une famille. D'ailleurs, on peut aussi lier ce report des événements familiaux au fait que la naissance d'enfants émane aujourd'hui davantage du désir des parents que de la contrainte sociale. Le désir de fonder une famille et de créer des liens profonds et significatifs avec ses enfants conditionne donc également les rapports au temps actuels, puisque les parents choisissent d'y consacrer quasiment autant de temps qu'auparavant bien qu'ils aient moins d'enfants. Ici, les choix des individus quant à l'allocation de leur temps – bien que cela ne soit pas propre aux générations contemporaines – constituent une part structurante des rapports au temps. Les individus ne font pas que répondre à des contraintes de temps qui leur sont imposées, ils prennent aussi des décisions quant à l'emploi de leur temps, ce qui

confirme l'importance de leur rôle d'acteur dans la construction de leur rapport au temps.

Si les transformations sociales et familiales ont un effet sur le rapport au temps des individus, celles touchant le marché du travail en ont un tout aussi déterminant. Le travail, principal demandeur de temps, ne peut être contourné aisément. On qualifie, en effet, le temps de travail de « temps-pivot » (Pronovost, 1996) tant son effet est structurant sur l'ensemble des activités des individus. Ainsi, quand son rythme et son intensité s'accroissent, les rapports au temps de tous les individus touchés en sont modifiés. Dans la troisième partie du premier chapitre (voir la section 1.3), j'ai discuté des questions de gouvernance des entreprises, en montrant les conséquences de la participation accrue des actionnaires aux décisions des entreprises, notamment sur les conditions de travail de diverses catégories de main-d'œuvre. D'abord, pour les professionnels et professionnelles et les gestionnaires ces changements se traduisent, entre autres, par une augmentation des heures supplémentaires. Ensuite, pour les autres catégories de travailleurs et travailleuses, la précarisation et la flexibilisation des emplois semblent être une des conséquences. Ainsi donc, d'une part certains travailleurs doivent modifier leurs activités quotidiennes pour s'adapter à la hausse des demandes de leur employeur en augmentant le temps qu'ils consacrent au travail; d'autre part, des travailleurs au statut précaire doivent conjuguer périodes d'activité et périodes d'inactivité ou s'adapter à des horaires atypiques (flexibilité). En fait, tous ces changements entraînent une polarisation des heures de travail.

Pour certains travailleurs, notamment la main-d'œuvre qualifiée de certains secteurs d'activité économique, les heures de travail augmentent, alors que pour les autres, les heures de travail ont plutôt tendance à diminuer. Cela s'explique, en partie, par des mutations dans la nature même du travail. Pour les travailleurs qualifiés, le travail est dorénavant plus axé vers la résolution de problèmes et exige un plus grand niveau d'autonomie. Pour eux, les limites temporelles du travail sont plus difficiles à fixer, ce qui entraîne une augmentation du temps qui y est consacré. Ces changements dans les demandes du travail ont donc mené à la construction de

nouveaux rapports au temps pour les travailleurs et travailleuses. En somme, on peut conclure de cette section que le travail s'inscrit à un rang élevé dans la hiérarchisation et la stratification des temps sociaux. Beaucoup d'activités dépendent de lui et tout changement dans son organisation amène son lot de conséquences pour les travailleurs et travailleuses, que ce soit pour leur planification quotidienne ou annuelle du temps.

Tous les phénomènes et événements socio-historiques relevés jusqu'ici ont eu – et ont toujours, dans certains cas – des répercussions sur les temps des individus. En fait, ils ont contribué à bâtir de nouveaux consensus touchant les usages du temps dans la collectivité à l'intérieur desquels, ont été façonnés les divers rapports au temps des individus. On l'a vu également, certains événements, comme la diversification des formes familiales et la polarisation du temps de travail, ont contribué à diversifier l'expérience qu'ont les individus du temps, ceux-ci étant confrontés à des situations différentes. Le concept de multiplicité des temps sociaux développé par Gurvitch en 1963 n'est donc pas tombé en désuétude, au contraire! D'ailleurs, il est notoire que certains groupes expérimentent le temps de façon différente.

Dans le second chapitre, je me suis précisément intéressée aux pratiques différentes selon le genre. Il en ressort que les hommes et les femmes, malgré les changements exposés au premier chapitre, continuent d'agir en fonction d'une certaine division sexuelle du travail. Ainsi, bien qu'une certaine amélioration de la participation des hommes dans la sphère familiale ait été notée, les femmes demeurent les principales responsables des travaux ménagers et celles qui en exécutent la plus grande proportion, elles passent plus de temps seules avec leurs enfants que ne le font les pères et adoptent une attitude de disponibilité envers les enfants, ce que les pères tendent moins à faire. Aussi, elles prennent davantage la responsabilité d'organiser le temps familial, sans parler de leur plus grande propension à faire des sacrifices professionnels en faveur de la famille. En effet, rappelons que les femmes travaillent généralement moins que les hommes surtout lorsqu'elles ont de jeunes enfants et sont plus nombreuses à occuper un emploi à

temps partiel lors de cette période. Elles ont aussi davantage recours que les hommes aux mesures de CVP pour des motifs familiaux. En résumant ces faits, il apparaît clairement que les visions traditionnelles des rôles parentaux ont toujours une influence considérable sur l'emploi du temps des hommes et des femmes, ce qui fait en sorte qu'ils ont une expérience tout à fait différente du temps.

En conclusion, on peut dire que plusieurs événements modèlent le consensus social entourant les usages du temps et les rapports au temps des individus. Toutefois, on note aussi que tous ne réagissent pas de la même façon aux temps et que les modes d'adaptation aux changements sont multiples. Ils dépendent parfois d'autres facteurs, comme le sexe, dans certains cas.

3.1.2 Les pistes de recherche émanant de la recension des écrits

La recension des écrits sur le thème du temps met au jour plusieurs conclusions intéressantes. Entre autres choses, que le temps est un objet social que divers événements contribuent à façonner. Aussi, que les individus réagissent différemment au changement et adoptent des rapports au temps variés pour faire face aux mêmes situations. C'est le cas des hommes et des femmes.

Cette recension des écrits soulève toutefois certaines interrogations, notamment sur l'usage du temps des hommes. Au Québec, les différences dans l'usage du temps des parents ont suscité beaucoup d'intérêt. Plusieurs études se sont intéressées à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes (Corbeil et al., 1994; Dandurand et Descarries, 1992; Descarries et Corbeil, 1995 et 2002; Kempeneers, 1987; Legault et Chasserio, 2003; Marchis-Mouren et al., 1990; etc.).

La conciliation des pères n'a pas fait l'objet de la même attention. Un certain nombre de recherches sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée se sont penchées sur la situation des hommes et des femmes (Amherdt et Tremblay, 2003; Legault, 2004; Tremblay, 2003b, etc.). Toutefois, ces études se sont plutôt centrées sur les différences entre les genres. En effet, on en sait peu sur les différences intra groupes et particulièrement sur les différences touchant les pères entre eux. Je n'ai

trouvé que trois études québécoises sur la CVP des pères : une recension des travaux réalisée par Dulac (1998), un mémoire de maîtrise (Pleau, 2003) et une recherche empirique (Tremblay, 2003d). Mais aucune d'entre elles ne s'intéresse aux différences entre les pères. Bref, le peu de connaissances dont on dispose sur la CVP des pères est généralisé à ce groupe de façon uniforme, sans tenir compte des particularités qu'on pourrait trouver à l'intérieur de celui-ci.

L'étude du temps des pères a subi un sort semblable. La grande majorité des études sur le temps des hommes visent à comparer leur comportement à celui des femmes (Institut de la statistique du Québec, 2001; Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987; Le Bourdais et Sauriol, 1998; Robinson, 2004; Silver, 2000; Takala, 2002; de Terssac *et al.*, 2000; etc.). Or, on l'a vu au premier chapitre, la paternité s'est transformée au cours des dernières années et ce processus est toujours en cours. De nouveaux modèles de paternité sont apparus (Burghès, 1997; Castelain Meunier, 2002; Coltrane 1996; Kimmel, 1987; Kjin, 1995; Quéniart, 2002 et 2003; de Singly, 1995, etc.), ce qui reflète une véritable « polyculture de la parentalité » (Castelain Meunier, 2002). Les travaux de Quéniart (2002 et 2003) sont particulièrement intéressants puisque l'auteure démontre que trois types de paternité cohabitent chez les pères québécois : le nouveau père, le père vivant des tensions identitaires et le père traditionnel. Ces travaux illustrent donc la richesse de l'expérience paternelle.

Cependant, dans les travaux que j'ai consultés jusqu'ici, peu d'études se préoccupent d'explorer les liens entre ces divers modèles de paternité et les comportements parentaux des pères. On compare souvent les comportements, les habitudes ou les façons de faire des hommes à ceux des femmes. Les conclusions ainsi tirées font en sorte de généraliser les résultats à tous les hommes. On peut donc difficilement évaluer l'effet des nouveaux modèles de paternité sur leurs comportements. Inversement, les études qui se sont intéressées aux diverses catégories de pères (Castelain Meunier, 2003; Quéniart, 2002 et 2003) ont accordé peu d'intérêt à la question particulière du temps des pères. En ce sens, certaines connaissances manquent au sujet de l'usage du temps des pères. Les connaissances dont on dispose sur le temps des pères sont générales et ne

considèrent pas les éventuelles particularités qui pourraient différencier les pères entre eux.

L'analyse des études disponibles sur le thème du temps indique également un manque à combler dans l'analyse du sens accordé au temps et des représentations qui l'entourent. Ainsi, s'il existe une multitude d'études quantitatives sur le temps, il existe considérablement moins de recherches qualitatives. Il semble donc que l'intérêt des chercheurs pour le temps des hommes et des femmes se traduise la plupart du temps par l'emploi de méthodes quantitatives. Peu de recherches se sont intéressées au temps en utilisant une méthode qualitative. À l'exception de quelques études (françaises, d'ailleurs) qui marient méthodes quantitatives et qualitatives (de Singly, 1996; de Terssac, 2000), la grande majorité des études se basent sur une compilation statistique du temps. Comme le souligne Hassard :

Les images qui dominent la sociologie du temps sont, en effet, empruntées à deux traditions essentiellement positives : la tradition des études marxistes relatives à la réification du temps (ou le temps comme marchandise) et la tradition des études fonctionnalistes relatives à la structuration du temps; ces deux traditions s'appuient principalement sur une conception linéaire du temps et font une large part à la rationalité économique (études sur les budgets-temps et sur les temps-et-mouvements). (1990 : 215)

C'est ce même type de constat qui fera dire à Mercure (1979) qu'on en sait peu sur les significations données au temps. Il me semble donc important d'explorer cet aspect des connaissances sur le temps, particulièrement sur le temps des pères.

Dans le contexte socio-économique actuel, marqué par l'intensification du travail, sa polarisation et l'importance qu'y prennent les connaissances, les qualifications et la formation, il m'apparaît également important de m'intéresser aux catégories de travailleurs pour qui les exigences professionnelles sont à la hausse. On a vu à la section 1.3.2 que les professions qui exigent des qualifications étaient particulièrement touchées par la hausse du temps de travail remarquée chez certaines catégories de la main-d'œuvre canadienne (Lapointe, 2004). Le cas des professionnels et professionnelles semble donc particulièrement intéressant pour cette recherche.

En conclusion, la sociologie a largement contribué à accroître les connaissances disponibles sur la situation des femmes, particulièrement celles des mères, et à mettre en relief les inégalités qui les touchent, notamment lorsqu'il est question de la division du travail entre les conjoints. Toutefois, elle a encore peu exploré les questions de la CVP des hommes et de leur emploi du temps. Les connaissances disponibles jusqu'à maintenant sur ces thèmes font ressortir les différences entre hommes et femmes ce qui a deux conséquences directes. La première est que l'on en sait peu sur la situation particulière des hommes et des pères; la seconde, que les résultats ainsi trouvés sont généralisés à tous les hommes et à tous les pères sans qu'aucune distinction ne soit soulevée. Or, les transformations récentes de la paternité et l'apparition de nouveaux modèles de pères permettent de s'interroger sur l'exhaustivité du corpus actuel des recherches sur cette question. Ce faisant, ne laisse-t-on pas de côté des informations utiles sur les comportements, attitudes et perceptions des pères? De tels questionnements peuvent aussi être soulevés quant aux méthodes utilisées pour recenser les rapports au temps des individus. La sous-utilisation des méthodes qualitatives ne laisse-t-elle pas des zones d'ombres quant aux attitudes, perceptions et représentations des individus en matière de temps? En bref, l'étude qualitative du temps des pères semble un champ à explorer, ce que je me propose de faire dans la suite de cette recherche, en accordant une attention particulière à la diversité des temps des pères.

3.2 Question de recherche

Devant les conclusions auxquelles mène la recension des travaux sur ce sujet, j'ai choisi de formuler ma question de recherche ainsi : *quels liens existe-t-il entre le rapport au temps et le rapport à la paternité des pères travaillant dans la nouvelle économie?* Cette question m'amènera à vérifier si les résultats sur l'usage du temps des hommes s'appliquent à tous les types de pères. S'il y a lieu, je tenterai d'expliquer les différences trouvées. Les réponses offertes à cette question s'appuient certes sur l'étude d'une catégorie de pères particulière, soit ceux

travaillant dans des entreprises de la nouvelle économie. Il ne saurait donc être question de généraliser les résultats à tous les pères. Toutefois, je considère que cette recherche fournira des pistes intéressantes de réflexion sur la diversité des comportements paternels. De même, ces résultats pourraient inspirer des recherches futures qui pourraient s'intéresser à des pères de toutes catégories socio-économiques.

3.2.1 Les concepts centraux de cette recherche

Avant d'aller plus loin, je tiens à préciser l'usage de certaines expressions. Voyons d'abord les définitions des termes « rapport au temps » et « rapport à la paternité ». Le rapport au temps renvoie au discours des pères sur le temps ainsi qu'aux comportements qu'ils adoptent en regard du temps (emploi du temps, choix d'allocation du temps, attitudes face au temps, préférences quant au temps, opinions sur les différents temps, stratégies temporelles, etc.). De la même façon, le rapport à la paternité est constitué du discours des pères sur la paternité (signification, définition du rôle, de la famille, etc.) et de leurs comportements (participation aux soins des enfants, aux tâches domestiques, relations et activités avec les enfants, attitudes vis-à-vis des enfants et de la conjointe, etc.). Je regroupe donc sous ce vocable à la fois le discours et les comportements des sujets de cette étude.

L'expression « conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée » sera aussi préférée aux expressions « conciliation travail-famille » ou « conciliation emploi-famille ». En effet, dans le cadre de cette recherche, je compte m'intéresser non seulement à la vie familiale des pères, mais aussi à leur vie privée qui inclut le temps qu'ils consacrent à des activités personnelles. Je souhaite tracer un portrait plus vaste du temps des pères qui rend compte de la dynamique entre vie familiale, vie professionnelle et vie personnelle.

D'autres termes qui reviendront régulièrement dans la suite de cette recherche doivent d'ores et déjà être définis.

Temps de travail : Le temps de travail considéré pour cette recherche comprend tant le travail que les pères effectuent sur leurs lieux de travail que celui qu'ils effectuent à la maison pour leur employeur principal ou à titre de consultant pour un autre client, quoique les contrats à durée déterminée de ce type aient été extrêmement rares chez les répondants (un seul répondant dit travailler sous ce mode à l'occasion en plus de son emploi principal). Les activités sociales avec des clients – obligatoires dans le cadre de l'emploi – ont été comptées comme du temps de travail.

Temps familial : Le temps familial ici considéré comprend tant le temps parental, c'est-à-dire le temps qu'un parent passe seul avec son ou ses enfants, que le temps familial, c'est-à-dire le temps que les deux parents passent ensemble avec leur(s) enfant(s) (cette définition s'inspire des concepts de temps familial et parental développés par Rapoport et Le Bourdais, 2001). Il comprend aussi le temps que le père passe avec ses enfants et d'autres personnes, par exemple lorsqu'il est entraîneur d'une équipe sportive à laquelle participe un ou plusieurs de ses enfants.

Temps personnel : Dans cette recherche, le temps personnel équivaut au temps dont les répondants disposent pour eux-mêmes, pour mener à bien des projets personnels, pour faire des activités sans leur famille. Le type d'activités retenues dans cette catégorie est divers : études, perfectionnement professionnel volontaire, loisirs, activités sportives, activités sociales (qui étaient parfois réalisées avec des collègues de bureau), etc.

Vie professionnelle : La vie professionnelle regroupe tous les aspects liés à la réalisation de l'activité professionnelle rémunérée.

Vie privée : L'appellation « vie privée » regroupe tous les aspects de temps familial et personnel des répondants, tels que définis ci-haut.

3.2.2 Le cadre d'analyse retenu pour cette recherche

Souhaitant explorer les liens qui existent entre le rapport au temps et le rapport à la paternité des pères travaillant dans la nouvelle économie, je vais procéder à une analyse en deux étapes. D'abord, je m'intéresserai au rapport à la paternité des pères. Pour cela, j'ai choisi d'utiliser la typologie élaborée par Quénart (2002) à la suite de ses nombreuses recherches sur la paternité. Cette typologie sera utilisée pour analyser le rapport à la paternité des pères et pour classer les pères dans les trois différentes catégories : nouveaux pères, pères traditionnels ou pères vivant des tensions identitaires. Le tableau 1 décrit les caractéristiques propres à chacune de ces catégories. Cette typologie m'apparaissait extrêmement pertinente pour analyser le rapport au temps des pères pour plusieurs raisons. D'abord, elle a été conçue à la suite d'entrevues avec des pères québécois de tous âges et de tous les milieux, ce qui permet d'espérer un bon niveau de correspondance avec les données dont je dispose. Ensuite, elle est très détaillée et prend en considération divers aspects de la paternité (la vision de leur rôle, leurs conceptions de la famille, le partage des tâches domestiques, les relations avec la conjointe et avec les enfants, etc.), ce qui me permettra de relever plusieurs informations différentes menant à un classement rigoureux des pères en fonction de leur type de paternité.

Tableau 1

Synthèse de la typologie de la paternité de Quénart (2002)

Type de paternité/ caractéristiques	Paternité traditionnelle ou familialiste	Nouveau père ou paternité postmoderne	Père vivant des tensions identitaires
Vision de leur rôle et conceptions de la famille	<ul style="list-style-type: none"> - pourvoyeur - protecteur - se sent responsable de la permanence du nid familial, veut une famille unie à tout prix - orgueil et fierté de se perpétuer - paternité comme statut social, comme mode d'intégration 	<ul style="list-style-type: none"> - être père = être parent (rôle d'éducateur) - responsable à l'égard de l'enfant et non de la famille - croit plus ou moins en la famille - famille n'est pas un tout, mais une multitude de relations 	<ul style="list-style-type: none"> - tensions entre vision traditionnelle et nouvelle vision de la paternité - paternité = état objectif et non une expérience intériorisée - engagement peut croître avec l'usage - se sent responsable

Type de paternité/ caractéristiques	Paternité traditionnelle ou familialiste	Nouveau père ou paternité postmoderne	Père vivant des tensions identitaires
	<p>sociale (ils deviennent quelqu'un en devenant père)</p>	<p>interpersonnelles - mal à l'aise avec le passé, la tradition ou la hiérarchie - paternité = dimension privée de leur identité - son rapport à l'enfant le définit comme père.</p>	<p>de l'enfant mais ne s'engage pas beaucoup ou, si oui, de manière inconstante - travail = place fondamentale dans leur vie - vie sociale = place fondamentale dans leur vie - décalage entre représentations de la paternité et pratiques</p>
Partage des tâches domestiques	<p>- vision stéréotypée des rapports à l'intérieur de la famille - division sexuelle du travail traditionnelle - père : travail rémunéré à l'extérieur, travaux domestiques liés à la symbolique matérielle de la famille (maison, jardin, auto) ou exigeant de la force physique - mère : tâches associées aux besoins des enfants - vision biologique de la division sexuelle du travail : complémentarité des membres du couple liée au genre - la famille est traditionnelle, c-à-d que la conjointe a aussi une vision traditionnelle des rôles (père pourvoyeur et mère ménagère) - homme se définit</p>	<p>- partage des tâches en fonction de la disponibilité - interchangeabilité des parents pour tâches domestiques et familiales - coresponsable avec la mère des tâches et des besoins des enfants - responsabilités illimitées et de tout instant - fort degré d'autonomie parentale - leurs conjointes attendent d'eux qu'ils s'engagent</p>	<p>- selon les demandes de la conjointe et des enfants - engagement dépend de sa disponibilité - souci de participer aux tâches domestiques - s'engage selon ses préférences dans le travail domestique ou auprès des enfants - peu d'initiative et d'autonomie parentale - donne un « coup de main » plutôt qu'il ne prend l'initiative du travail domestique - conjointe fait l'essentiel des tâches - se sent l'obligation de faire sa part (pour certains c'est un fardeau) - entretien domestique est une question de dispute dans le couple (ont des visions divergentes) - ne renonce pas à se</p>

Type de paternité/ caractéristiques	Paternité traditionnelle ou familialiste	Nouveau père ou paternité postmoderne	Père vivant des tensions identitaires
	d'abord par le travail et femmes par leur travail domestique		définir comme pourvoyeur - travail = partie du rôle du père
Relations avec les enfants et la conjointe	<ul style="list-style-type: none"> - hiérarchie entre adultes et enfants - connaissance intime des enfants médiatisée par la mère - père exerce l'autorité - père : initiation des fils - favorise la prépondérance affective maternelle - temps libre est partagé entre la famille et le temps personnel - relation père-enfant n'existe que dans le cadre des activités familiales - ne se sent pas valorisé dans la relation avec l'enfant 	<ul style="list-style-type: none"> - valorise l'autonomie, en particulier l'autonomie des enfants - désir de proximité avec les enfants - empathique, c-à-d se soucie de se mettre au niveau de l'enfant - le conjugal doit être distinct et non routinier (intensité amoureuse) - voit sa femme non comme une mère, mais comme une amante - paternité relationnelle et intime - relation personnelle et quotidienne avec l'enfant - le projet d'enfant est un projet commun 	<ul style="list-style-type: none"> - vision traditionnelle de leur conjointe (douce, patiente, ...) - construit sa relation par bourrées, par cycle de rattrapage - écartelés entre son rôle de père et de pourvoyeur - exerce l'autorité dans un style relationnel - sentiment de culpabilité par rapport au temps passé avec les enfants (insuffisant)
Caractéristiques socio-démographiques habituelles	<ul style="list-style-type: none"> - moins scolarisés - emploi ne laissant pas beaucoup d'initiative - horaires de travail chargés - conjointe au foyer ou travail où elle a peu d'autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> - les deux parents travaillent souvent à l'extérieur - très scolarisés - conjointe a toujours été sur le marché du travail (famille à double revenu) - les 2 conjoints ont des emplois valorisants ou qui permettent l'initiative 	<ul style="list-style-type: none"> - tous les milieux - socialisés par une éducation traditionnelle mais a dû s'ajuster au féminisme tôt - en rupture avec la paternité de leur père - modèle de transition

Une fois cette première étape complétée, je m'intéresserai au rapport au temps des pères. Sans utiliser de modèle d'analyse prédéfini, je tenterai de voir comment les

pères allouent leur temps. La comparaison des pères entre eux sera fondamentale dans mon processus de recherche.

Enfin, troisième et dernière étape, je souhaite explorer les liens qui existent entre rapport à la paternité et rapport au temps. J'accorderai donc une attention particulière aux différents types de pères pour tenter de voir en quoi ils se distinguent des autres en matière d'organisation temporelle d'abord, mais aussi d'attitudes vis-à-vis de leurs choix d'activités et de représentations des différents temps.

CHAPITRE 4 MÉTHODE

4.1 Présentation du contexte de la recherche

Comme je le disais en avant-propos, mon étude s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste intitulée *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*. Pour cette recherche d'envergure, 88 personnes (43 hommes et 45 femmes) ont été interrogées entre janvier 2001 et avril 2002. Parmi celles-ci, 29 sont mères, 30 sont pères et 29 sont nullipares, soit 16 femmes et 13 hommes.

Lors des entrevues, d'une durée d'environ une heure et demie chacune, plusieurs thèmes ont été abordés : les problèmes de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle rencontrés par les répondants, les stratégies utilisées et les décisions professionnelles prises pour y faire face, les pratiques (officielles et officieuses) de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle dans l'entreprise ainsi que les modes d'organisation au sein du ménage, le partage des tâches domestiques, etc. (voir la grille d'entrevue à l'annexe 1). Les répondants ont aussi complété un questionnaire fermé visant à recueillir les données sociodémographiques d'usage (sexe, âge, formation, parcours professionnel, revenu, etc.) (voir l'annexe 2).

Les répondants proviennent de cinq organisations de la nouvelle économie (services informatiques, télécommunications, produits d'optique) et de deux bureaucraties plus traditionnelles (assurances et gestion immobilière) choisies à des fins de comparaison des cinq premières. Les entreprises de la nouvelle économie sont souvent citées comme les modèles d'une nouvelle forme d'organisation du travail. En effet, elles posséderaient les caractéristiques d'une forme d'organisation du travail post-bureaucratique et post-tayloriste qui romprait avec l'organisation bureaucratique du travail propre à l'ère industrielle (Legault, 2005). Toujours selon Legault, l'organisation du travail en cours dans la nouvelle économie serait caractérisée par la recherche de la flexibilité, l'adaptabilité et la polyvalence des

travailleurs et des équipements, la décentralisation de l'autorité au profit de la constitution de petites équipes ponctuelles formées pour mener un projet à terme et dissoute aussitôt qu'il se termine, le remplacement des contrôles et de la surveillance de la main-d'œuvre par l'adoption de cibles de résultats à respecter dont les travailleurs sont tenus responsables, l'impératif de la coopération des travailleurs entre eux, de la participation et de la responsabilisation des ceux-ci.

Les grandes exigences en termes de temps de travail, liées à la flexibilité recherchée et typique de l'organisation du travail par projets, commençaient déjà à attirer l'attention des observateurs des pratiques de la dite nouvelle économie. Pour étudier le rapport au temps des pères, la comparaison d'entreprises de la nouvelle économie avec des bureaucraties du même secteur (services technologiques aux entreprises) démontrait donc un intérêt particulier pour la sociologie du temps.

Devant les promesses d'un tel modèle, il était donc intéressant d'explorer ce que les entreprises de la nouvelle économie offrent en matière de CVP. Pour bien l'évaluer, les entreprises de secteurs plus traditionnels, ont été utilisées pour identifier les particularités des entreprises de la nouvelle économie.

Les entreprises prenant part à la recherche comptaient entre 100 et 2000 employés et employées et étaient toutes localisées dans la région de Montréal. Les entreprises de la nouvelle économie étaient pour la plupart de moyennes entreprises d'une centaine d'employés et employées, à l'exception d'une seule qui en avait plus de 2000 à son emploi. Les bureaucraties étaient de grandes entreprises comptant plus de 300 employés et employées. Les cinq organisations de la nouvelle économie oeuvrent dans le domaine des services informatiques aux entreprises (3/5) ou de l'optique photonique (2/5).

Tableau 2

Distribution des sept organisations de l'échantillon

Peu de technologie	Haute technologie		
Services aux entreprises (non informatiques)	Services (informatiques) aux entreprises	Optique photonique (production)	
Grandes bureaucraties		Entreprises de la nouvelle économie	
1. <i>Gestion immobilière</i>	2. Service informatique d'une grande entreprise de services financiers : <i>Assurances</i> ⁴ (Service internalisé à l'entreprise)	3. Service à des clients indépendants (avec clients privilégiés dans plusieurs cas) : <i>TI-1, TI-2, TI-3</i>	4. <i>Optique 1 et Optique 2</i>

Source : Legault (2004), p. 15

4.1.1 La sélection des entreprises participantes et des répondants

M'étant jointe à l'équipe de recherche à l'étape de l'analyse des données, j'expose ici la méthode qu'a utilisée l'équipe de recherche pour recruter les entreprises participantes et les répondants (pour plus d'information à ce sujet, voir Legault, 2004).

⁴ Les entreprises seront nommées ci-après par un nom fictif s'inspirant de leur secteur d'activité économique afin de préserver leur anonymat. Ainsi, l'entreprise oeuvrant dans le domaine des assurances sera nommée *Assurances*, l'entreprise de gestion immobilière sera appelée *Gestion immobilière*, les entreprises de services informatiques seront nommées respectivement *TI-1*, *TI-2* et *TI-3* et celles d'optique-photonique, *Optique 1* et *Optique 2*.

Le choix des entreprises participantes s'est fait à l'aide de listes sectorielles. Les organisations, comme les répondants, se sont vues assurées du caractère confidentiel et anonyme de leur participation. Les entreprises qui ont accepté de participer à l'enquête ont fourni des listes d'employés à l'équipe. La plupart du temps, elles ont remis aux chercheuses une liste complète de leurs employées et employés avec leurs noms et leurs postes que les chercheuses de l'équipe pouvaient utiliser sans restriction. Toutefois, quelques entreprises ont préféré limiter le bassin de sollicitation, mais les chercheuses ont tout de même pu choisir au hasard les personnes à solliciter à même les listes partielles de l'effectif.

Les entreprises participantes ont avisé leur personnel qu'elles avaient autorisé la conduite d'une enquête et qu'il pourrait être sollicité pour une entrevue. Cette étape a été effectuée par l'envoi d'un message électronique rédigé par les chercheuses et repris tel quel dans les entreprises. Comme l'explique la responsable du projet : « La démarche préalable d'information nous a beaucoup aidées à convaincre les personnes de participer. Nous leur présentions les grandes lignes du projet, en leur précisant à nouveau que la participation était libre et anonyme. Toutes les personnes avaient reçu quelques jours auparavant le message de la direction. L'accueil nous était en général favorable. Il faut en effet préciser que nous avons eu très peu de refus sans exercer, il va de soi, aucune pression. Bien au contraire, nous avons dû rejeter plusieurs répondants qui ne correspondaient pas à nos critères de sélection.

Lorsque la personne nous signifiait son intérêt, nous lui envoyions par courrier électronique les documents suivants : la description du projet de recherche, un questionnaire fermé visant à recueillir des données sociodémographiques ainsi qu'un engagement à préserver son anonymat. Nous avons donc été transparentes quant aux objectifs généraux de notre projet de recherche, tout en demeurant neutres quant aux réponses attendues. » (Legault, 2004 : 103) L'engagement à la confidentialité était signé de la responsable du projet et des assistantes de recherche. On remarque donc que la procédure suivie par l'équipe de recherche

témoigne du souci des chercheuses d'obtenir un consentement éclairé des participants.

Lors du recrutement des participants, les chercheuses ont accordé une attention particulière à certaines caractéristiques comme le sexe et situation familiale. Elles ont d'abord recruté cinq ou six femmes (selon le nombre de femmes présentes dans ces entreprises à forte concentration masculine) dans chaque organisation et ensuite un nombre équivalent d'hommes. Il va sans dire que leur participation au projet était entièrement volontaire. Dans le choix des répondants, les chercheuses se sont assurées d'obtenir un ratio plus élevé de parents que de personnes nullipares. En résultante, les deux tiers des répondants sont parents.

Pour instaurer un climat de confiance, l'équipe de recherche avait préalablement soumis son protocole de recherche à la Commission d'accès à l'information (CAI). La CAI est un organisme gouvernemental chargé d'administrer la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*. Ainsi, se fondant sur l'engagement de l'équipe de recherche à respecter l'anonymat des organisations et des participants, elle a autorisé les chercheuses à colliger des données personnelles dans les entreprises sélectionnées, sous réserve de respecter certaines conditions liées à la protection des renseignements recueillis. L'aval du CAI a donc été présenté aux répondants comme une garantie supplémentaire, qui s'ajoutait à l'engagement des membres de l'équipe de recherche à respecter leur anonymat et celle de leur employeur. Une lettre signée attestant de cet engagement a été remise aux participants. Toute cette procédure a contribué à l'obtention d'un taux de consentement élevé pour les entrevues.

Comme il l'est mentionné plus haut, les chercheuses de l'équipe se sont engagées par écrit auprès des répondants à respecter leur anonymat sous la forme d'une lettre signée. Celle-ci leur expliquait également que toute personne embauchée pour travailler à ce projet devrait s'engager à respecter l'anonymat des répondants et signer un consentement écrit à cet effet.

Enfin, mentionnons que tout le processus de recherche présenté ci-haut a été soumis au comité d'éthique en recherche de la Télé-Université. Après examen, celui-ci a jugé que le projet fournissait toutes les garanties demandées et a délivré un certificat d'éthique à la responsable de l'équipe, Madame Marie-Josée Legault.

4.1.2 La collecte des données

Je l'ai mentionné plus haut, les participants à cette recherche ont d'abord rempli un questionnaire fermé (voir l'annexe 2) dont l'objet était de recueillir des données sociodémographiques : sexe, âge, formation, parcours professionnel, rémunération, état civil, enfants et personnes à charge, semaine typique de travail, revenu du ménage, etc. Ce questionnaire était envoyé aux participants d'entrée de jeu lorsqu'ils acceptaient de rencontrer les chercheuses pour une entrevue. Aucun répondant n'a refusé de remplir ce questionnaire et les données ont été compilées à même le logiciel Nvivo, puis traitées de façon plus poussée avec Excel.

L'essentiel des données de cette recherche a toutefois été recueilli par entrevues semi-dirigées auprès des participants et des participantes. Les chercheuses ont retenu ce moyen de collecte des données pour trois principales raisons. D'abord, parce qu'elles souhaitaient obtenir des informations non prévisibles parce que propres à des milieux sondés, ce qui n'aurait pu être possible par l'emploi questionnaire fermé, par exemple. Ensuite, parce qu'elles désiraient recueillir la description détaillée des stratégies empruntées par les personnes et s'intéressaient aux descriptions des problèmes vécus par les personnes qui doivent articuler vie professionnelle et vie personnelle. En somme, pour amasser des témoignages menant à la compréhension du sens des actions posées par les personnes et pour explorer la situation dans les milieux sélectionnés – ici la nouvelle économie – l'entrevue s'avérait le moyen le plus approprié.

Les entrevues ont été menées à l'aide d'un guide. Cependant, l'interviewer pouvait s'en écarter et jouissait d'un certain niveau de liberté. Ce faisant, il pouvait permettre au répondant de s'éloigner des thèmes amenés dans l'entrevue pour aborder des questions qui lui tenaient à cœur.

Le guide d'entrevue utilisé (voir l'annexe 1) comprenait trois blocs de questions. Le premier s'intéressait aux caractéristiques du travail du répondant, le second, à ses problèmes d'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et aux stratégies et pratiques déployées pour les résoudre et le troisième lui demandait d'évaluer les mesures et pratiques de CVP existantes dans l'entreprise et d'élaborer sur celles qu'il voudrait voir adopter chez son employeur.

Une entente préalable avec les entreprises participantes a permis aux chercheuses d'effectuer les entrevues sur les lieux et les heures de travail des répondants. Les chercheuses ont pris soin de rencontrer les participants dans des salles de réunion réservées à l'accueil des clients ou des fournisseurs (à l'écart des postes de travail du personnel de l'entreprise) dans un souci de discrétion et afin de préserver l'anonymat des répondants. Les entrevues ont toutes été enregistrées, aucun répondant n'ayant refusé d'être enregistré. Les répondants ont témoigné d'un vif désir de partager leur expérience et se sont exprimés très librement. D'ailleurs, les entrevues, qui devaient au départ durer entre 45 minutes et une heure, ont plutôt demandé de une heure trente à deux heures en moyenne.

4.2 Présentation de l'échantillon de cette recherche

Pour les besoins de mon étude, je n'ai utilisé que les entrevues réalisées avec les trente hommes qui avaient une famille au moment des entretiens. Parmi ces entrevues, une a dû être mise de côté en cours de projet, car elle ne contenait pas les éléments qui me permettaient d'établir le rapport au temps de ce répondant. Toutefois, cette entrevue a été classée en fonction du rapport à la paternité et a donc été incluse dans la première étape de l'analyse. Ainsi, lorsqu'il est question du rapport à la paternité, mon échantillon compte 30 pères. Lorsqu'il est question du rapport au temps des pères (particulièrement au chapitre suivant), je ne m'intéresse qu'à 29 des pères interrogés puisqu'une des entrevues a été écartée.

4.2.1 Caractéristiques personnelles et familiales des répondants

Les répondants de l'échantillon ont en moyenne 36,7 ans. Le plus jeune a 23 ans et le plus âgé, 51.

Tableau 3
Distribution des répondants selon l'âge

Âge	Nombre de répondants	%
20 à 29 ans	3	10
30 à 39 ans	16	53,3
40 à 49 ans	10	33,3
50 à 59 ans	1	3,3
Total	30	99,9

Aucun des pères rencontrés n'avait d'autres personnes à charge que ses enfants. Ils avaient en moyenne environ 1,9 enfant. La plupart en avait un ou deux.

Tableau 4
Distribution des répondants selon le nombre d'enfants

Nombre d'enfants	Nombre de répondants	%
1 enfant	11	37
2 enfants	12	40
3 enfants	6	20
4 enfants	1	3
Total	30	100

À noter, le nombre d'enfants ici comptabilisé n'inclut pas seulement les enfants biologiques des pères. Deux pères ont aussi compté les enfants de leur conjointe qui vivent avec eux. De même, les enfants présents au domicile du père de façon discontinue en raison d'une garde partagée sont pris en compte dans le calcul du nombre d'enfants. Les enfants des répondants ont en moyenne 6,6 ans, mais cette moyenne recouvre des écarts importants puisque leurs âges s'étendent de 5 semaines à 19 ans. Notons cependant que 28 des 30 répondants ont au moins un enfant de 12 ans ou moins et 18 ont au moins un enfant de 5 ans ou moins.

Tableau 5

Distribution des répondants selon l'âge des enfants⁵

Âge des enfants	Nombre de répondants ayant au moins un enfant de cet âge	%
0 à 5 ans	18	60
6 à 12 ans	14	48,3
13 à 18 ans	5	17,2
19 ans et plus	1	3,4

Plusieurs études budget-temps ont démontré les liens qui existent entre l'âge des enfants et le temps consacré au travail domestique (voir notamment Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987; Le Bourdais et Sauriol, 1998). Toutefois, j'ai choisi de ne pas diviser l'échantillon en fonction de cette variable en raison de sa petite taille. L'âge des enfants sera plutôt un des facteurs pris en compte dans l'analyse des résultats. Le tableau placé à l'annexe 3 rend compte de la situation familiale de

⁵ Les répondants ont pu être comptés plusieurs fois dans ce tableau s'ils avaient plusieurs enfants de catégories d'âge différentes. C'est ce qui explique que le total des répondants n'égalise pas 30, ni 100 %.

chacun des répondants en fonction de son rapport au temps (type de père, nombre et âge des enfants, situation matrimoniale). Je reviendrai donc sur cette question plus loin, lors de l'analyse des résultats.

La majorité des pères interrogés vivaient en couple au moment des entretiens. Trois étaient séparés ou divorcés et n'avaient pas formé de nouveau couple. Parmi ceux-ci, deux d'entre eux avaient leurs enfants en garde partagée une semaine sur deux, alors que le troisième avait ses enfants une fin de semaine sur deux. Les autres pères font pour la plupart partie d'un ménage biparental intact (21 pères sur 30) ou recomposé (6 pères sur 30). Parmi ces 27 pères en couple au moment des entrevues, six répondants vivent au sein d'un ménage biparental à un seul revenu (le leur), dont deux en raison d'un retour aux études de leur conjointe.

4.2.2 La situation professionnelle des répondants

Le niveau de formation et de rémunération de nos répondants est particulièrement élevé. Les répondants occupent pour la plupart des postes liés au génie informatique. Ils sont, par exemple, analystes en informatique, analystes-programmeurs, analystes de systèmes, architectes de systèmes, ingénieurs de tests, concepteurs de logiciels, ingénieurs en optique, ingénieurs de procédés, ingénieurs aux opérations, chercheurs en optique-photonique, ingénieurs en informatique, directeurs de projet, gestionnaires. Leur niveau de formation est élevé, tout comme leur niveau de rémunération. Les tableaux 6 et 7 en font foi.

Tableau 6

Distribution des répondants selon le niveau de formation

Niveau de formation	Nombre de répondants	%
Attestation d'étude collégiales (AEC) ou diplôme d'études collégiales (DEC)	8	26,7
Premier cycle universitaire : certificat ou baccalauréat	14	46,7
Deuxième cycle universitaire : maîtrise ou diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS)	8	26,7
Total	30	100,1

Tableau 7

Distribution des répondants selon le niveau de rémunération

Niveau de rémunération annuel	Nombre de répondants	%
40 000 à 49 000 \$	4	13
50 000 à 59 000 \$	5	17
60 000 à 69 000 \$	12	40
70 000 à 79 000 \$	2	7
80 000 et plus	7	23
Total	30	100

Même au regard de leur niveau de scolarité très élevé – 73,4 % des répondants ont un diplôme de niveau universitaire – le niveau de rémunération des répondants de cette enquête est atypique. En effet, une comparaison du salaire de nos répondants avec les gains moyens de la population québécoise active âgée de 15 ans et plus

ayant un niveau de scolarité équivalent démontre que leur niveau de rémunération est bien au-delà des moyennes. Les gains moyens des Québécois et Québécoises ayant un diplôme de niveau universitaire était de 45 834 \$ CAD en 2001⁶ alors que l'ensemble des répondants de cette recherche – y compris les femmes et les personnes nullipares – gagnaient en moyenne environ 60 957 \$ CAD en 2001 et 2002 (Legault, 2004).

Tous les pères interrogés travaillent à temps plein. Leurs contrats de travail fixent la durée hebdomadaire de travail à 35, 37,5 ou 40 heures. Quant aux heures supplémentaires, cette question sera abordée en détail dans les chapitres suivants.

4.3 Exposé de la méthode d'analyse

4.3.1 Le recours à l'analyse par théorisation ancrée

Je souhaite d'abord préciser le choix de la méthode qui m'a guidée tout au long de l'analyse des données. J'ai, en effet, opté pour l'analyse par théorisation ancrée parce qu'elle vise l'élaboration d'une théorie sur des phénomènes sociaux au sujet desquels « peu d'analyses ont été articulées » (Laperrière, 1997 : 310). Cette méthode d'analyse me paraissait donc très appropriée en raison de ses visées exploratoires. De plus, comme son nom l'indique, l'analyse par théorisation ancrée vise à produire une théorie profondément ancrée dans les données empiriques recueillies afin de refléter de façon rigoureuse la richesse du réel, objectif qui m'inspirera tout au long de mon analyse.

Toutefois, il importe de mentionner le sens ici donné au terme « théorisation ». À mon sens, il réfère au processus visant à établir des relations entre divers éléments.

⁶ « Gains moyens de la population âgée de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint, provinces et territoires, Recensement de 2001 ». Statistique Canada, Recensement de la population. http://www40.statcan.ca/102/cst01/labor50b_f.htm (dernière mise à jour le 31 août 2004).

Tout comme Paillé (1994), je considère que théoriser ne signifie pas aspirer à la construction d'une « grande théorie ». J'adhère plutôt à la définition qu'en donne l'auteur :

Or qu'est-ce que théoriser? C'est dégager le sens d'un événement, c'est lier dans un schéma explicatif divers éléments d'une situation, c'est renouveler la compréhension d'un phénomène en le mettant différemment en lumière. (Paillé, 1994 : 149)

Donc, mon objectif est modeste. Je souhaite éclairer sous un nouveau jour la question de l'emploi du temps des pères, tout en demeurant proche des données amassées pour en refléter la richesse.

L'analyse par théorisation ancrée, telle que proposée par Paillé (1994), propose six étapes : la codification, la catégorisation, la mise en relation, l'intégration, la modélisation et la théorisation. La section qui suit explique l'essentiel du travail d'analyse réalisé. Toutefois, il est à noter que l'ampleur et la richesse du matériau recueilli m'ont amené à adapter quelque peu la méthode proposée par Paillé. En effet, la vastitude des thèmes abordés en entrevue en regard de ma question de recherche m'a amené à sélectionner certains thèmes d'entrevues plus pertinents à l'objet de ma recherche et d'accorder une attention moindre à d'autres, comme les aspects plus organisationnels de la CVP. Ainsi, certaines sections des entrevues, par exemple sur les caractéristiques et l'organisation du travail des répondants, bien qu'ayant été lues et prises en compte dans l'analyse, n'ont pas fait l'objet d'une codification à proprement parler, outre celle déjà effectuée par l'équipe de recherche.

La rigueur et la minutie sont de mise lorsqu'on emploie la théorisation ancrée et j'y ai accordé une grande attention. Toutefois, la rigueur dans la codification d'extraits d'entretien ne correspond pas à celle du codage de questionnaires fermés, car elle requiert un travail d'interprétation des discours, qui met en œuvre la subjectivité de l'analyste. S'il n'existe pas de méthode permettant d'objectiver l'interprétation, par essence subjective, il existe des moyens de favoriser la constance dans le processus d'interprétation, ainsi que la transparence des choix opérés. Ainsi,

j'explicité les critères de classement dans les deux typologies dans les deux tableaux qui les présentent (voir les tableaux 1 et 8), et pour illustrer l'interprétation donnée aux critères dans chaque cas, je fournis des extraits d'entretien à l'appui.

Au sein d'un même type, les individus répertoriés ne présentent pas un profil uniforme et se distinguent entre eux. Leur façon de satisfaire les critères propres à un type plutôt qu'à un autre n'est pas forcément la même et cela soulève la question des différences « intra groupe ». Loin d'affirmer que les groupes sont parfaitement uniformes et séparés par des cloisons étanches, j'ai plutôt cherché à classer les individus au sein du groupe dont ils respectaient le mieux les critères. J'ai limité à cinq le nombre de ces groupes, car avec un échantillon de taille réduite, soit 30 pères, il eût été dérisoire de pousser plus loin le raffinement dans la prise en compte des différences, raffinement envisageable avec un plus vaste échantillon.

4.3.2 La codification et la catégorisation des données

Au moment de me joindre aux chercheuses qui ont mené cette recherche, une première codification des verbatims des entretiens avait été effectuée. Cette codification était de nature thématique, c'est-à-dire qu'elle regroupait les extraits en fonction des grands thèmes abordés dans l'entretien (Legault, 2004 :108). Les codes et catégories ont été regroupés en trois grandes sections : l'emploi, la vie privée, la conciliation entre la vie privée et la vie personnelle (CVP).

La nature de mon premier travail d'analyse fut donc une codification horizontale des extraits d'entretiens. M'appuyant sur la première analyse thématique réalisée par les chercheuses de l'équipe, j'ai codifié à nouveau certaines catégories, principalement celles qui avaient trait à la vie privée des répondants (conception de la réussite dans la vie privée, tâches et responsabilités des répondants dans l'organisation domestique et le partage des tâches avec le conjoint et les enfants, etc.) et celles qui avaient trait à la CVP (problèmes vécus par les employés, stratégies de CVP dans l'organisation et à l'extérieur de l'organisation, décisions professionnelles ayant pour objet de réduire les tensions liées à la CVP, les perceptions de la conception de la CVP de leur employeur, etc.).

Ce travail secondaire de codification horizontale a mené à une seconde étape de catégorisation, c'est-à-dire que les codes référant à des réalités connexes ont été regroupés en catégories. Puis, codes et catégories ont été mis en relations et intégrés dans ce que l'on nomme un arbre, c'est-à-dire une arborescence hiérarchisée selon différents thèmes. Le résultat final va ainsi :

- **Rapport à la paternité**
 - Subjectivité, valeurs
 - Conceptions succès familial
 - Définition de la famille
 - Vision relationnelle de la famille
 - Vision traditionnelle de la famille
 - Famille et couple
 - Conceptions des rôles familiaux
 - Conceptions du rôle de père
 - Vision du travail de la conjointe
 - Conceptions du couple

- **Rapport au temps**
 - Demandes de temps du travail
 - Stratégies pour le temps de travail
 - Conséquences du temps de travail sur la famille
 - Activités sociales de l'entreprise
 - Demandes de temps contradictoires (tensions)
 - Temps familial
 - Stratégies pour obtenir du temps familial
 - Attitudes (positions) vis-à-vis du temps familial
 - Choix d'allocation du temps
 - Choix de la conjointe
 - Choix du père

- Décisions de CVP autres
 - Temps personnel
 - A du temps perso
 - N'a pas/peu de temps perso
 - Stratégies pour temps perso
 - Insatisfaction vis-à-vis du temps perso
 - Stratégies de CVP
 - Pour obligations familiales
 - Pour obligations professionnelles
- **Éléments mitoyens (qui touchent à la fois le rapport à la paternité et le rapport au temps)**
 - Priorités
 - Préférence d'allocation du temps
 - Hiérarchisation des obligations
 - Réflexion sur la carrière
 - Milieu de travail – culture organisationnelle (incluant son effet sur l'exercice de la paternité)
 - Mesures de CVP
 - Utilisation des mesures de CVP
 - Mesures de CVP manquantes
 - Mesures de CVP non adaptées
 - Mesures CVP existantes
 - Culture organisationnelle vis-à-vis CVP (perception du répondant)
 - Facteurs favorisant la CVP dans l'organisation
 - Partage tâches domestiques
 - Partage traditionnel du travail domestique
 - Partage équitable du travail domestique
 - Mère fait plus de travail domestique (perception du répondant)
 - Père fait plus de travail domestique (perception du répondant)

- Demandes de la conjointe et de la famille
- Identité de travailleur
 - Décisions pour carrière
 - Formation
 - Vision du travail
 - Opinions sur entreprise
 - Sentiments vis-à-vis du travail
 - Vision du succès au travail
 - Attentes de l'entreprise (perception du répondant)
 - Perception du marché du travail
 - Perception des caractéristiques de la profession
 - Avantages des heures supplémentaires
- Vision personnelle de la CVP
 - Vision CVP officielles
 - Capacités personnelles à concilier (liées à la personnalité de l'individu, par exemple, la facilité à penser à autre chose qu'au travail)
 - Difficultés personnelles à concilier

En somme, cette arborescence regroupe des catégories sous trois thèmes principaux : le rapport à la paternité, le rapport au temps et les éléments mitoyens. Les classifications du troisième thème touchaient à la fois le rapport à la paternité et le rapport au temps. Ces dernières ont donc servi à la fois à l'analyse du rapport à la paternité et à celle du rapport au temps.

J'ai eu recours plus fréquemment à certaines parties du questionnaire lors de cette étape. Par exemple, les réponses offertes par les répondants aux questions suivantes ont été particulièrement utiles pour analyser leur rapport à la paternité (voir le questionnaire à l'annexe 1) :

- Comment définissez-vous la famille, qu'est-ce que c'est pour vous la vie familiale? (question 11)
- Est-ce que vous faites une différence entre vie familiale et vie personnelle? (question 11)
- Comment définissez-vous le succès, la réussite dans la vie familiale? (question 12)
- Quelles sont vos tâches et vos responsabilités dans la vie familiale? (question 13)

De même, toutes les parties du discours des répondants qui traitaient du partage des tâches et responsabilités familiales ou domestiques, de leurs relations avec leurs enfants ou leurs conjointes, de leurs conceptions de la famille ou des rôles familiaux, de leur vision de la paternité, de la place du travail dans leur vie, etc., ont aussi été prises en considération pour cette partie de l'analyse.

Dans l'ensemble, la typologie de Quéniart (2002) s'est avérée extrêmement pertinente. En aucun cas, je n'ai senti que j'imposais un modèle déjà existant aux répondants. La typologie s'imposait plutôt d'elle-même. Les caractéristiques des différents types de pères décrits dans cette typologie ont ainsi été facilement repérées dans le discours de nos répondants et le classement des pères a été plutôt aisé, de façon générale.

Ensuite, mon analyse visait à étudier le rapport au temps des pères. Pour cette étape, le discours sur l'horaire de travail des répondants, leurs choix d'allocation du temps entre vie professionnelle, familiale et personnelle, leur gestion des obligations et imprévus familiaux, personnels ou professionnels, etc., a été au cœur de mon analyse. Les anecdotes, récits et exemples donnés par les répondants ont d'ailleurs contribué à enrichir l'analyse que je présente dans les prochains chapitres. Le discours sur le temps était omniprésent dans les entretiens menés. Tout de même,

certaines questions suscitaient davantage le discours sur le temps, comme par exemple :

- Dans votre travail, diriez-vous que la pression (pression au rendement, par exemple, rythme des demandes professionnelles) est stable, à la hausse ou à la baisse? (question 8)
- Quelles sont vos tâches et vos responsabilités dans la vie familiale? (question 13)
- Les tâches reliées à votre poste vous conduisent-elles à rencontrer des situations difficiles pour articuler votre vie professionnelle et votre vie familiales et personnelle? Quelle est leur fréquence? (question 14)

À la suite de ces étapes, les trente entrevues sélectionnées pour ma recherche ont fait l'objet d'une analyse verticale, menant à une synthèse des propos de chaque entrevue. J'ai accordé beaucoup d'importance à cette étape puisque la connaissance intime de chaque entrevue m'apparaît le meilleur moyen de rendre compte de la situation des répondants, de relever parfois des contradictions significatives dans leur discours (ce que l'analyse horizontale ne permet pas de faire) et de faire des liens entre le rapport à la paternité et le rapport au temps. Le logiciel Nvivo, que j'ai utilisé pour faire tout le travail lié à l'analyse par théorisation ancrée, permettait aussi de voir toutes les codifications déjà réalisées pour chaque entrevue, ce qui permettait une relecture rapide des données, en cas de besoin.

Enfin, les données sociodémographiques des répondants ont été exportées de Nvivo vers Excel pour les analyser et les comparer, calculer des moyennes et souligner les caractéristiques qui apparaissaient révélatrices. Bien que ces données ne puissent être généralisées à l'ensemble de la population des pères québécois, elles permettent toutefois de souligner des liens intéressants qu'une éventuelle étude quantitative pourrait approfondir, par exemple.

J'ai enfin exploré les liens qui existent entre le rapport au temps et le rapport à la paternité, c'est-à-dire que j'ai observé comment les différents types de pères se répartissent dans les divers types de rapports au temps recensés. Les résultats de cette analyse sont présentés au chapitre 6.

4.4 Quelques limites de cette recherche

Comme toute recherche, celle-ci comporte certaines limites. Sans porter atteinte à sa pertinence et à sa fiabilité, elles remettent tout de même en contexte la lecture qu'il est permis de faire des résultats.

Certaines des limites de cette recherche sont inhérentes à la méthode de collecte des données recueillies. En effet, rappelons que l'entrevue recueille un récit (Blanchet et Gotman, 1992). Le langage sert ici d'intermédiaire à la collecte des données. On ne recueille donc pas des faits, mais la perception et les sentiments qu'ont les répondants de leurs expériences. Ainsi, lorsqu'on interroge les pères sur leur situation familiale ou professionnelle, c'est leur vision qu'ils livrent. Leur conjointe, leurs enfants, leur patron ou leurs collègues traceraient peut-être des portraits différents de ces situations. De même, lorsque les pères racontent leur emploi du temps, il est impossible de vérifier si leurs discours déforment leur emploi habituel du temps, par exemple en faisant paraître leurs loisirs, leur vie professionnelle ou leur vie familiale plus ou moins importants qu'ils ne le sont en vérité. En fait, cette recherche porte essentiellement sur les perceptions qu'ont les pères de leur rôle paternel et de leur rapport au temps qui sont, par définition, subjectives. Ces limites auraient pu être évitées si l'on avait choisi d'utiliser une enquête budget-temps ou des observations, mais ces techniques n'auraient du coup pas permis de comprendre le sens que les répondants accordent à ces activités ou le message qu'ils souhaitaient transmettre à cet égard, éléments primordiaux de cette recherche.

Une autre limite a trait aux informations disponibles. En effet, comme le rappelle Quéniart (2002) le rapport à la paternité des pères est fort souvent influencé, entre autres, par la relation qu'ils ont eue avec leur propre père. Or, les données

recueillies dans cette recherche ne permettent pas de connaître les rapports qu'ils entretiennent avec leur propre père, ni le contexte familial dans lequel ils ont grandi. Dans la classification du rapport à la paternité, cela aurait constitué un élément explicatif supplémentaire. De la même façon, Castelain Meunier (2001, 2002) fait remarquer que le rapport à la paternité (et à la maternité, cela s'entend) se construit de façon dynamique dans le couple. La place qu'occupe le père est la résultante des interactions entre les parents. Le père doit s'affirmer pour prendre sa place dans la famille et la mère doit accepter de laisser le père prendre celle-ci. Pour obtenir un portrait exact du rapport à la paternité, des entrevues de couple auraient sans doute permis de comprendre la constitution du rapport à la paternité des répondants. Il aurait été effectivement intéressant de prendre ces facteurs en considérations. Toutefois, compte tenu de l'ampleur de la tâche et des pistes sur lesquelles ces entrevues pourraient mener – pistes qui auraient pu m'éloigner grandement de l'objet de cette recherche – cette voie n'a pas été explorée. Je la suggère plutôt à d'éventuels chercheurs et chercheuses qui voudraient approfondir la question. Pour l'instant, la richesse du matériau recueilli me met en confiance quant à l'exactitude de l'analyse que je présente dans les chapitres suivants.

Enfin, une dernière limite tient au fait que les répondants de l'échantillon sont généralement plus scolarisés et mieux rémunérés que la moyenne québécoise, y compris si on les compare aux Québécois et Québécoises ayant un niveau de scolarité équivalent (voir la section 1.2.2). Les résultats doivent donc être interprétés en tenant compte de cette distinction. Les résultats ne pourraient donc être généralisés à l'ensemble de la population.

CHAPITRE 5 LES PÈRES ET LEURS TEMPS

L'analyse de l'allocation du temps des pères en fonction de leur rapport à la paternité met en relief des approches, des attitudes et des choix différents chez les pères de l'échantillon. Toutefois, certaines similarités dans leurs conceptions du temps me sont apparues clairement et ont permis des recoupements. Aussi, est-ce pour cette raison que j'ai élaboré une typologie. En effet, cinq types de rapport au temps se dégagent des données. Le texte qui suit les présente. Mais d'abord, prenons quelques lignes pour exposer les résultats de la classification des pères selon la typologie de Quéniart (2002) et les réflexions que cet exercice a suscitées.

5.1 La classification des pères en fonction de leur rapport à la paternité

Avant d'expliquer les comportements des pères quant au temps, voyons d'abord les résultats de la classification préliminaire que j'ai réalisée en fonction des trois types de paternité décrits par Quéniart (2002)⁷. Les trente pères se sont répartis ainsi : sept sont des pères traditionnels, onze sont des nouveaux pères et douze sont des pères vivant des tensions identitaires.

5.1.1 *Les pères traditionnels*

On remarque que la paternité traditionnelle est peu commune dans cet échantillon puisque seulement sept pères se classent ainsi. Cela peut être attribuable à plusieurs facteurs. D'abord, comme l'établit l'étude de Quéniart (2002), les pères traditionnels sont souvent parmi les moins scolarisés et occupent des emplois dans lesquels ils ne disposent que de peu d'autonomie. Or, rappelons-le, mon échantillon est constitué d'hommes très scolarisés (22 sur 30 ont un diplôme de niveau

⁷ Notons que mon propos n'est pas ici d'expliquer à nouveau la typologie développée par Quéniart (2002). Pour plus d'information sur cette typologie, je réfère les lecteurs au texte original ou encore au tableau 1.

universitaire) qui occupent, pour la plupart, des postes de professionnels dans leurs entreprises. Ils travaillent dans des entreprises qui fonctionnent sous le mode de la gestion par projet, ce qui leur confère un haut niveau d'autonomie dans l'exécution de leurs tâches (Legault, 2005). Ils n'ont pas par conséquent le profil socio-démographique du père traditionnel. Cela pourrait expliquer en partie le petit nombre de pères traditionnels rencontrés. D'autre part, le statut d'emploi de la conjointe est souvent une caractéristique des ménages traditionnels. En effet, les pères traditionnels ont pour la plupart des femmes qui sont au foyer ou qui occupent des postes où elles disposent de peu d'autonomie : deux sont au foyer, une est commis à temps plein⁸ (40 heures/semaine), une est réceptionniste à temps partiel (14 heures/semaines), une autre est assistante dentaire à temps plein (32 heures/semaine) et la dernière est secrétaire à temps partiel (28 heures/semaine) (un des pères étant séparé, l'information sur son ex-conjointe n'est pas disponible). En conséquence, leur activité professionnelle est souvent peu rétribuée, ce qui explique que la famille traditionnelle mise davantage sur l'activité professionnelle du père pour assurer le niveau de vie de la famille. Cela se vérifie chez la plupart des conjointes des pères traditionnels de l'échantillon. Elles gagnent toutes moins de 20 000 \$ par année, à l'exception de deux d'entre elles, l'une gagne entre 20 000 \$ et 29 000 \$ et l'autre gagne entre 40 000 \$ et 49 000 \$ par année. À noter, l'âge des pères traditionnels ne semble pas être un facteur explicatif de l'adoption de ce rapport à la paternité puisque les pères de ce type avaient entre 23 et 44 ans.

5.1.2 *Les nouveaux pères*

Une récente étude de Quéniart (2003), qui visait à vérifier la présence des trois types de paternité (traditionnelle, faite de tensions identitaires, nouvelle) recensés dans son étude de 2002 chez les jeunes pères de moins de 25 ans, démontre que les nouveaux pères sont nombreux parmi cette population. Or, mon échantillon, qui

⁸ Dans le cadre de cette recherche, j'utiliserai l'expression « temps complet » en référence à une semaine de travail de 30 heures ou plus et l'expression « temps partiel » en référence à une semaine de travail de moins de 30 heures.

est principalement constitué de pères dans la trentaine (16 sur 30) et la quarantaine (10 sur 30), témoigne aussi d'une très grande présence de ce type de pères. En effet, j'ai identifié onze nouveaux pères au sein de mon échantillon. C'est donc dire qu'ils constituent plus du tiers de mon échantillon. Encore une fois, le niveau de scolarité important des répondants peut expliquer la si grande présence de ce type de pères. Le Bourdais et Sauriol (1998) ont d'ailleurs découvert que le partage des tâches est un peu plus égalitaire dans les ménages où les pères ont poursuivi des études post-secondaires. Le niveau de scolarité des conjointes des nouveaux pères peut aussi être un indice : une a un diplôme d'études secondaires, trois ont un diplôme de niveau collégial, quatre ont un diplôme de premier cycle universitaire et une a un diplôme universitaire de deuxième cycle (deux pères sont séparés et n'ont donc pas de conjointe).

Le modèle familial des nouveaux pères est différent de celui des pères traditionnels : six de leurs conjointes travaillent à temps plein, une travaille à temps partiel, une est étudiante et l'autre est au foyer. Dans ces ménages, les mères sont plus nombreuses à occuper un emploi et contribuent davantage au revenu familial que dans les ménages traditionnels. Leur statut d'emploi peut avoir été encouragé par le grand engagement de leurs conjoints dans la sphère familiale ou il peut avoir suscité un partage des tâches et responsabilités familiales plus égalitaire. Il se peut aussi qu'à la base, lors de la formation de leur couple, les conjoints partageaient une vue commune sur l'activité professionnelle de la femme. Les données dont je dispose ne me permettant pas de les vérifier, je ne sais laquelle de ces hypothèses est fondée.

5.1.3 Les pères vivant des tensions identitaires

Le type de pères le plus présent dans mon échantillon est le père vivant des tensions identitaires, celui qui a de la difficulté à se définir comme père. Ce père est déchiré entre son rôle de travailleur et celui de père et se sent constamment tiraillé entre ces deux facettes de son identité. Ce type de paternité se retrouve chez douze des trente répondants. Fait à noter, ce sont ces répondants qui ont les conjointes les plus actives sur le marché du travail. Dix de leurs conjointes travaillent à temps complet, une seule est mère au foyer et une est étudiante. Aucune de leurs

conjointes ne travaille à temps partiel. Parmi les conjointes de l'ensemble des répondants à cette étude, deux seulement gagnent plus de 80 000 \$ par année et ce sont les conjointes de pères vivant des tensions identitaires. À noter, les conjointes de ce type de pères sont souvent des professionnelles : par exemple, deux sont médecins, deux sont enseignantes, une est physiothérapeute, une est diététiste, une est assistante de recherche. Leur niveau d'éducation est également élevé, c'est-à-dire que huit sur douze ont complété des études de niveau universitaire. Comme le souligne Quéniart (2002) à cet égard, les pères vivant des tensions identitaires ont souvent été éduqués dans un milieu traditionnel, mais ont vite dû s'adapter au féminisme. Ici, on ne sait si les pères interrogés ont été élevés au sein de familles traditionnelles. Par contre, j'é mets l'hypothèse que l'activité professionnelle de leur conjointe a pu influencer sur leurs conceptions des rôles parentaux qui autrement auraient pu s'avérer plus traditionnelles.

5.2 Similitudes dans le rapport au temps des pères

D'abord et avant tout, mentionnons quelques similitudes remarquées dans le discours des pères sur le temps. En effet, il apparaît primordial de rapporter ici l'importance du temps familial pour les pères rencontrés, toutes catégories confondues. Aux questions « comment définissez-vous la famille, qu'est-ce que c'est pour vous la vie familiale? » (question 11) et « comment définissez-vous le succès, la réussite dans la vie familiale? » (question 12) le temps est l'un des éléments qui revient le plus fréquemment. En effet, les définitions de la famille données par les pères laissent entrevoir la grande valeur accordée au temps familial : la famille, c'est être présent auprès des siens, c'est avoir des projets communs, des activités familiales, c'est apporter à l'enfant ce qu'il lui faut pour bien se développer, etc.

Ah ben c'est... c'est surtout d'être ensemble. Une famille, faut passer du temps ensemble. Faire des activités. Faire progresser aussi, les enfants, donc ça exige du temps... c'est ça. Pis pas seulement du temps, de la présence, vraiment de... de partager des choses avec la famille... C'est

ça, en gros. [Benoit⁹ (SH-4-7-28-5-01), père vivant des tensions identitaires]

Ben la vie de famille c'est être là quand les enfants ont besoin de nous... ne serait-ce que pour leurs devoirs d'école... ou pour tout, en fait... [Hugo (AH-7-16-6-7-01), nouveau père]

La vie familiale. Ben c'est être capable, premièrement, d'avoir du temps de qualité avec ma famille... [Maxence (CGH-25-2-17-7-01), père traditionnel]

Il en va de même pour leurs conceptions de la réussite dans la vie familiale. Encore une fois, on remarque que le temps est un élément clé du succès familial tel que le conçoivent nos répondants :

(INT : Mais qu'est-ce qui vous donne l'impression de réussir votre vie de famille?) Le fait qu'on se chicane très peu! (rit un peu)... et peut-être, qu'on fait des activités toujours en groupe et en famille, là... qu'on trouve pas des prétextes, finalement, de soit de faire garder les enfants, ou un prétexte de... « Ah j'ai quelque chose à faire ce soir! »... [Alain (STSH-10-7-7-2-02), nouveau père]

[...] Donc le succès dans la vie familiale, [...] avoir suffisamment de temps pour pouvoir avoir un ensemble d'activités, au sens large quoi... Suffisamment. Alors, « suffisamment », c'est bien difficile, hein! Il faut au moins que ça soit quotidien, dès qu'on a des enfants, parce que bon... l'enfant n'est pas en mesure de comprendre, je pense, effectivement, les contraintes qui nous viennent du travail et les conflits qui peuvent en résulter. [Nicolas (MH-6-2-16-5-01), père vivant des tensions identitaires]

Les réponses des pères interrogés démontrent comment la présence auprès des membres de la famille, le désir d'être ensemble, est considéré comme un moyen d'atteindre le succès dans la vie familiale ainsi qu'un critère permettant de jauger la réussite de sa vie familiale. Qui plus est, le témoignage de Nicolas exprime aussi comment les pères se fixent des exigences et des critères de présence qu'ils

⁹ Les prénoms utilisés ici sont des pseudonymes, utilisés pour faciliter la lecture des résultats et protéger l'anonymat des répondants. Entre parenthèses, à côté du prénom fictif, apparaît le code de l'entrevue utilisé tout au long de la recherche et dans d'autres publications sur cette recherche. On trouve aussi à l'annexe 3 un tableau détaillant la situation familiale de tous les répondants.

évaluent à l'aide de balises temporelles qu'ils ont eux-mêmes établies. Par contre, dans la pratique, les pères réussissent à divers niveaux à appliquer leurs principes, on le verra dans la section suivante.

Cet attachement des pères vis-à-vis du temps familial corrobore les résultats de la recherche de Daly (2000). En s'intéressant aux désirs des parents en matière de temps familial, il a découvert le fort désir de ceux-ci de vivre des expériences intimes heureuses en famille. Les parents disaient vouloir avoir des moments de temps familial qui soit non prévus à l'horaire et spontanés mais se désolaient de manquer de temps pour les rendre possibles. Le chercheur en vient donc à la conclusion qu'il existe des écarts importants entre l'idéal de temps familial et le vécu des parents, menant à un « état chronique de culpabilité » chez ceux-ci. Il affirme que pour y mettre fin, les parents devront modifier leurs idéaux ou encore, leur emploi du temps devra changer. Dans les sections qui suivent, on verra comment les pères s'y prennent pour faire place à des plages de temps familial dans leurs horaires.

5.2.1 La classification des pères en fonction de leurs rapports au temps

Après avoir classé les pères en fonction de leur rapport à la paternité, je me suis intéressée à leurs choix d'allocation du temps. Rappelons qu'à cette étape-ci, j'ai exclu une entrevue, car elle ne contenait pas suffisamment d'information sur le rapport au temps du répondant. À compter d'ici, le nombre d'entrevues analysées a donc été restreint à vingt-neuf. Pour rendre compte de la diversité des pratiques temporelles des pères tout en mettant au jour les similitudes observées, j'ai élaboré une typologie des rapports au temps. Je présente ici un tableau résumant le portrait que je compte en tracer. Puis, je décrirai plus en détail chacun des types de rapport au temps.

Tableau 8
Typologie des rapports au temps des pères

Type de rapport au temps	Pères adoptant ce rapport au temps	Caractéristiques du temps de travail	Caractéristiques du temps familial et parental	Caractéristiques du temps personnel
L'égalitariste (7 pères de ce type)	Nouveaux pères (7/7)	Balisé par les besoins familiaux et limité dans sa durée	Régulier et important. Marqué par un grand engagement dans la réalisation du travail domestique et des soins aux enfants	Plutôt absent
Le sacrifié (9 pères de ce type)	Nouveaux pères (4/9), pères vivant des tensions identitaires (5/9)	Balisé par les besoins familiaux, mais non limité dans sa durée. Heures supplémentaires possibles en soirée et parfois régulières	Régulier, mais plus ou moins important selon les cas	Utilisé pour s'engager plus au travail ou pour compenser l'effet des heures supplémentaires sur la famille
Le multiactif (4 pères de ce type)	Pères vivant des tensions identitaires (4/4)	Grande disponibilité pour le travail	Présence plus ou moins importante et régulière. Peu de prise de responsabilités	Très important, surtout dans les périodes où le travail est moins exigeant.
L'hyper-travaillant (6 pères de ce type)	Pères traditionnels (3/6), pères vivant des tensions identitaires (3/6)	Omniprésence du travail. Heures supplémentaires le soir, la nuit et les fins de semaine	Irrégulier et soumis aux impératifs du travail	Généralement absent
Le communautaire (3 pères de ce type)	Pères traditionnels (3/3)	Généralement bien circonscrit	Régulier. Activités paternelles traditionnelles. Relation père-enfants vécue surtout dans la sphère publique	Régulier et relativement important

5.2.2 *L'égalitariste*

Les pères égalitaristes sont des pères qui jugent le temps parental et familial très important et qui font concorder leurs pratiques avec ces valeurs. Ils circonscrivent leur temps de travail pour laisser place à un temps familial régulier et important. À cet égard d'ailleurs, ils s'engagent fortement dans la réalisation du travail domestique et des soins à donner aux enfants et sont aussi très présents auprès de ces derniers.

Ce type de rapport au temps n'a été rencontré que chez les nouveaux pères. Sept pères sur les vingt-neuf interrogés allouent leur temps selon ce modèle, ce qui constitue près du quart de l'échantillon. Parmi l'échantillon, les pères de ce type sont ceux qui adoptent le rapport au temps qui permet le partage des responsabilités domestiques et familiales le plus égalitaire entre les conjoints.

5.2.2.1 Le temps familial

Le temps familial est très important pour les pères dont le rapport au temps est de type égalitariste. Si, comme la plupart des pères interrogés, leurs discours laissent filtrer toute l'importance que la famille occupe dans leur échelle de valeurs, ils énumèrent aussi des gestes réguliers, ou plutôt quotidiens, qu'ils posent en faveur de la famille. Cela se traduit généralement par une grande prise de responsabilités familiale et domestique.

Le temps de ces pères est rythmé par l'accomplissement des tâches domestiques et de soins donnés aux enfants et par un grand désir d'être près de leurs enfants, de « les voir grandir », « d'être là quand ils ont besoin de nous », etc. Plusieurs ont des ententes avec leurs conjointes afin de décaler leurs horaires de travail, les uns ou les unes commençant plus tôt et les autres plus tard, par exemple. Cela fait en sorte que nos répondants sont souvent en charge d'une période de la journée. Par exemple, certains sont responsables d'aller chercher les enfants à l'école ou la garderie le soir, de préparer le repas du soir et de superviser les devoirs, alors que leurs conjointes sont responsables de préparer les enfants le matin et d'aller les reconduire à l'école. Ce mode d'organisation permet de maximiser le temps que

passent les parents avec leur progéniture tout en partageant plutôt équitablement les obligations familiales entre les conjoints. D'autres répondants et leurs conjointes ont des horaires de travail synchronisés et exécutent ensemble toutes les tâches domestiques en se complétant. L'une peut s'occuper du bébé pendant que l'autre voit à la confection du repas, par exemple. Enfin, il y a les pères séparés qui ont leurs enfants une semaine sur deux et qui se rendent très disponibles pendant leur semaine de garde, bénéficiant de plus de liberté dans la gestion de leur temps la semaine suivante lorsqu'ils sont seuls.

Quel que soit leur mode d'organisation familiale, les pères de cette catégorie démontrent tous un niveau d'engagement familial élevé qui se traduit par une grande prise de responsabilités dans la sphère domestique et un haut niveau d'autonomie parentale, comme en témoigne l'extrait suivant :

(INT : Est-ce que c'est vous qui faites l'épicerie aussi alors, si c'est vous qui faites à manger?) Oui. Toute l'épicerie, oui... Parce que c'est moi qui décide... ben décide [nuance]... Je vais leur demander qu'est-ce qu'elles [sa conjointe et sa fille] veulent manger... Mais je prends, en temps normal, une journée la fin de semaine, pour préparer tous les repas de la semaine... (INT : Ah d'accord. Vous préparez tout d'avance?) Oui. Parce que le soir... je serais trop fatigué, pour commencer à cuisiner... [Jonathan (AH-4-2-21-6-01)]

L'engagement quotidien de ces pères est si fort qu'il en vient même à transparaître dans la définition qu'ils donnent de la vie familiale :

Le matin, c'est la garderie, après ça tu reviens le soir, garderie, souper, bain, c'est de même à tous les jours. C'est tellement... comme ça. Après, quand t'en as couché une, ben tu t'occupes de l'autre, parce que là, ta copine est fatiguée, puis euh... Mais c'est vraiment... c'est une routine, dans le fond, c'est une routine. Tu fais ça à tous les jours. [Martin (CGH-1-18-14-6-01)]

Plusieurs des pères interrogés ont en effet défini la famille par la routine ou par le quotidien des besoins des enfants. La réalisation du travail domestique et des soins aux enfants semble donc pour eux partie intégrante de la vie familiale qu'ils ne cherchent pas à fuir, mais qu'ils assument pleinement. Cet aspect de la vie familiale est d'ailleurs parfaitement intégré à leur routine quotidienne.

L'entièreté des pères de cette catégorie ont des enfants de douze ans ou moins. Quatre sur sept ont au moins un enfant de 5 à 12 ans et quatre sur sept ont moins un enfant de 5 ans ou moins (voir l'annexe 3). L'étude de Le Bourdais et Sauriol (1998) révélait à cet égard que les hommes tendent à augmenter leur contribution au travail domestique lorsqu'ils ont des enfants de 0 à 5 ans, en raison de l'augmentation de la somme de travail domestique qu'induit la présence de jeunes enfants. Toutefois, les chercheuses ont également découvert que cette aide est sporadique et qu'elle tend à décroître au fur et à mesure que les enfants avancent en âge. Les pères égalitaristes semblent donc constituer les exceptions qui confirment la règle ou être les individus qui tirent les moyennes vers le haut. En effet, la régularité et l'importance de leur engagement dans le travail domestique et les soins aux enfants, malgré le fait que plus de la moitié d'entre eux aient des enfants d'âge scolaire, semblent en témoigner.

Bien que ces pères disent trouver les obligations familiales lourdes et affirment ressentir une grande fatigue par moment, ils affirment aussi qu'il s'agit d'un choix qui répond à leurs valeurs. Ils n'hésitent donc pas à s'organiser en fonction des besoins familiaux et à planifier leur temps :

Ma famille, ah ben c'est ma priorité numéro un. Euh... même avant le travail. Donc, c'est important, donc on... Je planifie pas que le travail, je planifie aussi tout ce qui se fait à côté. [Léo (ASH-16-7-18-7-01)]

En somme, pour ces pères, les obligations familiales sont pleinement intégrées à leur mode de vie et motivent leurs choix d'allocation du temps. S'ils ont des idéaux élevés liés au temps familial, leurs pratiques leur permettent de les atteindre.

5.2.2.2 Le temps de travail

La quotidienneté et l'intensité de l'engagement des pères dans la sphère familiale sont certes deux des traits marquants de ce type de rapport au temps. Mais c'est le choix réfléchi et assumé de ces pères de contenir leur temps de travail à un nombre d'heures raisonnables – leur permettant d'être présents et de s'engager fortement dans la famille – qui en est la véritable caractéristique.

À la différence de nombre de leurs collègues masculins qui voient les longues heures de travail comme inéluctables et inhérentes au type d'emploi qu'ils occupent (Legault, 2004 : 31), les pères qui adoptent un type de rapport au temps égalitariste se fixent des limites en matière de temps de travail. Les pères de ce type ont donc affirmé avoir des horaires stables et réguliers et accepter le moins d'heures supplémentaires possible. Certains disent travailler pendant leur heure de dîner soit pour cumuler quelques heures supplémentaires ou encore pour partir plus tôt pour des raisons familiales :

Quand je vais travailler, souvent, moi je vais prendre comme 15 minutes, 20 minutes, pour manger parce que je sais que j'aurais pas le temps pour finir plus de bonne heure, parce que ma fille, elle est déjà arrivée à la maison et tout ça... Donc, je vais couper sur mon heure de lunch, pour pouvoir arriver dans les temps. [Jonathan (AH-4-2-21-6-01)]

Il n'est donc pas surprenant d'apprendre que la plupart de ces pères disent s'en tenir à leur horaire régulier ou y ajouter très peu d'heures supplémentaires. Ils n'ajoutent en moyenne que 3,3 heures de travail par semaine à leurs horaires réguliers comparativement à 5,2 heures pour l'ensemble des pères de l'échantillon (voir l'annexe 4). À cet égard d'ailleurs, ils semblent en général établir des limites plus ou moins flexibles. Ils se fixent un maximum d'heures supplémentaires quotidiennes, un nombre de jours consécutifs pendant lesquels ils sont prêts à en accepter ou les circonscrivent à certaines périodes, celles précédant les fêtes de Noël et les vacances estivales étant souvent des périodes de pointe en informatique, selon un de nos répondants. Conséquemment, les pères de ce type passent en général moins de 40 heures au travail par semaine et deux seulement, disent occasionnellement aller jusqu'à 45 heures.

Ainsi, pour ces pères et leurs employeurs, les heures supplémentaires peuvent devenir sujet de tensions, comme le fait valoir ce répondant, père de quatre enfants, tous âgés de 5 ans et moins :

En fait, mes emplois précédents étaient beaucoup plus exigeants qu'ici. Alors... c'est une des raisons pour lesquelles j'ai quitté... j'ai une grande famille, puis c'était difficile pour moi, d'en donner davantage. On parlait

de temps supplémentaire, y avait beaucoup de temps supplémentaire à toutes les fins de semaine, pis c'était comme invivable pour nous autres... je parle (de) ma conjointe et moi, là... [Antoine, (MH-18-4-9-5-01)]

La quantité d'heures supplémentaires demandée par certains employeurs peut donc s'avérer inconfortable pour ces pères et en amener quelques-uns à laisser leur emploi. Si certains choisissent des entreprises en fonction de ce critère, d'autres exprimeront très clairement, dès l'embauche, leur désir de faire le moins d'heures supplémentaires possible :

Oui. Quand je suis entré chez *Assurances*, c'est quelque chose que je leur ai dit... je leur ai dit pour les... peut-être les prochains 5, 6 ans, je vais me consacrer plus à ma famille, à l'extérieur du bureau... pis j'essaie... depuis trois ans, j'ai réussi à le maintenir, ça. [...] Je leur ai pas dit que je ne voulais pas faire de temps supplémentaire, mais je leur ai dit que travailler toujours à temps supplémentaire, pour moi, c'était pas normal. Si y a un coup à donner, ça me dérange pas de faire deux jours, trois jours de temps supplémentaire, mais travailler deux semaines, trois semaines, juste en temps supplémentaire... je commence à dire « y a un problème! ». Quand c'est toute l'année, ben là... Oubliez-moi, je rentrerai pas dans une compagnie comme ça! [Jonathan (AH-4-2-21-6-01)]

En somme, on remarque que les pères dont le rapport au temps est de type égalitariste éprouvent un désir d'engagement familial incompatible avec la réalisation d'un nombre élevé d'heures supplémentaires. La plupart d'entre eux prennent donc les moyens pour trouver des emplois respectueux de leur désir ou avisent leurs patrons de leur intention de faire un minimum d'heures supplémentaires. Ainsi, la plupart se diront satisfaits des exigences de temps que leur formule leur employeur. Certains attribuent cela à une organisation du travail efficiente dans l'entreprise ou au fait que leur équipe priorise bien le travail à accomplir. D'autres diront qu'il est inutile de travailler en heures supplémentaires pour le type de mandats dont ils sont responsables. D'autres encore attribuent ces exigences raisonnables au souci qu'accorde le client pour lequel ils travaillent à la vie familiale des employés et employées. Comme les employés et employées des clients pour lesquels ils travaillent sont peu sollicités – et donc peu présents – à l'extérieur des heures

normales de bureau, ceux-ci sollicitent donc à leur tour rarement les répondants qui sont affectés à leur service à l'extérieur des heures normales de travail.

Fait à noter, six des sept pères ayant ce rapport au temps travaillent pour des employeurs qui rémunèrent en argent ou en temps les heures de travail supplémentaires (*Assurances, TI-1, TI-2*), dont quatre pour l'une des bureaucraties (*Assurances*). Le fait que ces entreprises rémunèrent les heures supplémentaires peut être un facteur qui défavorise le recours à cette pratique.

En continuité avec leur volonté de limiter les heures supplémentaires, les pères dont le rapport au temps est égalitariste auront plus tendance à signifier leurs obligations familiales à leurs collègues et à leurs patrons. Ce répondant explique, par exemple, comment il s'y prend pour pouvoir quitter des réunions qui menacent de l'obliger à dépasser son heure habituelle de départ :

J'veux dire... je le dis pas à la seconde près... mais je leur dis... supposons qu'il est 4 heures, je leur dis : « je vais rester encore 15, 20 minutes, à la réunion... je dois partir à 4 heures trente ». Donc, si on a des choses à finaliser, soit qu'on les finalise ou soit qu'on... *booke* une autre réunion. Mais, je le dis pas... je me lève pas subitement comme ça, là... Non. [Maxime, (AH-10-3-20-6-01)]

D'autres mentionneront qu'ils remettent parfois en question l'urgence de certains projets, qu'ils demandent de ne pas participer à des voyages ou de les déplacer à des moments qui conviennent mieux à la vie familiale, etc.

En terminant, précisons que si ces pères choisissent de prioriser leur vie familiale, il ne faudrait pas en conclure qu'ils n'accordent pas d'importance à leur carrière ou à leur emploi. Ils parlent avec passion de leur emploi, sont soucieux de bien servir leurs clients et semblent aimer le métier qu'ils pratiquent. D'ailleurs, trois des sept pères de cette catégorie occupent un poste de gestionnaire ou de chef d'équipe. Leurs salaires ne semblent pas non plus démontrer qu'ils pâtissent de leur engagement familial important : l'un gagne un salaire annuel se situant entre 50 et 59 000 \$; trois entre 60 et 69 000 \$; un entre 70 et 79 000 \$ et deux gagnent 80 000 \$ et plus. Notons que le salaire moyen de l'ensemble de l'échantillon de cette

recherche (comprenant les femmes et les personnes nullipares) est de 60 957 \$ (voir aussi le tableau 7 pour la distribution des répondants en fonction de leur revenu). Les carrières de ces hommes semblent donc bien se porter, malgré leur grand engagement dans la famille.

5.2.2.3 Le temps personnel

Il y a peu à dire sur le temps personnel de ces pères sinon qu'il est pratiquement inexistant. Si les pères affirment bien participer à une activité personnelle une fois de temps à autre, un seul de ces pères affirme avoir une activité personnelle régulière qu'il pratique une fois par semaine. Les autres disent qu'ils ont grandement coupé dans leurs activités de loisirs depuis la naissance de leurs enfants ou qu'ils préfèrent tout simplement les activités familiales aux activités individuelles.

Mais c'est [la vie personnelle] vraiment... moi, c'est axé sur... en tout cas, depuis deux ans et demie, c'est... sur ma copine et mes enfants. Y a ben des choses qu'on a coupées... que j'ai coupées personnellement, pour vivre... Pis ça me dérange même pas. Ça me dérange même pas. [Martin (CGH-1-18-14-6-01)]

Comme l'illustre le témoignage de Maxime ci-dessous, d'autres choisiront d'amalgamer la vie personnelle et la vie familiale, tout en accordant la priorité à cette dernière.

Donc, pour moi, quand je les [ses enfants] ai, je passe mon temps avec eux... et puis on passe du temps ensemble, et c'est bien comme ça. Ça m'empêche pas de recevoir des gens, ou d'aller chez des gens, mais je les laisse pas. Je les laisse pas garder ou quoi que ce soit. Parce que je sais que... je peux sortir ou quoi que ce soit la semaine suivante... ou faire des trucs... Fait que non, c'est... (se fait rappeler la question). Mais c'est ça, je pense... je l'organise, ma vie personnelle en fonction de... Mais euh, je brime pas ma vie familiale pour ma vie personnelle... par ce contexte. [Maxime (AH-10-3-20-6-01), père séparé ayant une garde partagée]

Le temps personnel des pères de type égalitariste est donc peu présent et souvent fusionné au temps familial.

5.2.2.4 L'adoption du rapport au temps égalitariste

Certains pères de type égalitariste n'ont pas toujours alloué leur temps en fonction de ce modèle. Ils ont jadis réalisé beaucoup d'heures supplémentaires et ont souhaité modifier leur rythme de vie. Deux d'entre eux, plus particulièrement, ont dû remettre en question leur temps de travail et la place du travail dans leur vie à un moment de leur existence. Les raisons de ces prises de conscience sont diverses : l'un a réalisé qu'il n'a pas vu grandir ses enfants dans leurs premières années de vie, l'autre a atteint ses limites et a réalisé que son rythme de vie le mènerait tout droit à l'épuisement professionnel. La séparation conjugale est au nombre des éléments mentionnés dans ces prises de conscience :

Quand j'ai commencé à travailler en informatique, je faisais du 12 à 14 heures par jour, pis ça c'était 7 jours par semaine. Pis là, j'avais commencé... en formant une entreprise, avec une autre personne, ça avait duré deux ans. Et après, quand j'ai commencé chez [nom d'un ancien employeur], c'est là que j'ai... On [sa conjointe et lui] a eu des conflits, pis on s'est séparés. J'ai travaillé de la même façon, pis y a eu comme un déclic, je me suis dit « ma vie, ça peut pas être ça... ». Donc euh, à ce moment-là, j'ai décidé d'essayer d'être le plus productif au bureau, de me dire... [...] J'en suis venu à la conclusion que... peut-être que si je travaille juste 7 heures et demie et j'essaie de me concentrer vraiment à ce que j'ai à faire, c'est peut-être là-dessus que je peux être le plus productif. Pis c'est peut-être pour ça, à partir de ce moment-là, que j'ai commencé à dire : « le moins possible [de travail] à l'extérieur du bureau ». Essayez de me changer vraiment les idées... tout oublier. Je pense que ça, ça a été un gros tournant dans ma vie. C'était cette prise de conscience-là. [Jonathan (AH-4-2-21-6-01)]

Jonathan ajoutera que de retrouver l'équilibre n'a pas été chose facile et que cela a demandé du temps, de trois à quatre ans.

Donc, si certains pères de type égalitariste ont naturellement orchestré leur vie pour faire une grande place au temps familial, d'autres sont des convertis.

5.2.3 *Le sacrifié*

Le père sacrifié a un rapport au temps semblable au type précédent à la différence qu'il ne présente pas la même détermination à restreindre son temps de travail. Ce rapport au temps touche neuf pères sur vingt-neuf. C'est près du tiers de l'échantillon. C'est le modèle de rapport au temps le plus rencontré dans cet échantillon. Il regroupe quatre nouveaux pères et cinq pères vivant des tensions identitaires.

Pour ces pères, il est important d'être présent à certains moments clés de la journée comme le temps du souper et des devoirs ou pour la préparation du matin, par exemple. Si dans le modèle de rapport au temps précédent, les pères restreignaient leur temps de travail, le père sacrifié, lui, l'entrecoupe d'une période consacrée aux obligations domestiques et familiales et reprend le travail dans la soirée. Pour ce faire, le père sacrifié utilise son temps personnel – incluant parfois même son temps de sommeil – pour répondre aux exigences du travail tout en restant disponible à la maison, ce qu'il réussit plus ou moins à faire selon les cas. La stratégie en œuvre ici est donc de sacrifier son temps personnel au bénéfice du temps de travail pour assurer une présence auprès de la famille. Cette notion de sacrifice sera d'ailleurs très présente dans leur discours.

5.2.3.1 Le temps familial

Les pères dont le rapport au temps est de type sacrifié accordent beaucoup d'importance au temps familial et désirent pour la plupart prendre part aux activités quotidiennes du ménage et à celles liées aux soins des enfants. Toutefois, dans la pratique, certains réussissent à faire correspondre leur mode de vie à leurs valeurs, alors que d'autres y parviennent moins bien. Mais tous se sont forgés des idéaux de temps familial et ils ont en général établi des critères plus ou moins précis de présence familiale :

Pis bon, on essaie de pas s'impo... Pis d'un autre côté, je veux justement le faire, je veux m'imposer de le faire, c'est de... de passer une heure et demie avec mes enfants le matin... Là c'est plus, parce que le bébé me réveille à 5 heures mais euh... je pars le matin à 8 heures

moins le quart, 8 heures... et tout ce temps-là, je le passe avec mes enfants, on déjeune ensemble, on parle, tranquillement, pis on fait d'autres choses... Même les enfants y dessinent le matin, pis cette présence-là est requise, ça arrive tellement souvent le soir que je les vois juste une demi-heure... Pis si je les vois pas... si c'est une demi-heure le matin, une demi-heure le soir... c'est comme... regarde! J'ai pas fait des enfants pour les voir une heure par jour, 5 heures dans la semaine... pis... ça marche pas t'sais... fait que... Pis c'est important qu'on... moi, je garde cette logique-là dans ma tête, le nombre d'heures que je les vois par semaine, jours et soirs... [Paul (DSH-6-12-13-6-01), père vivant des tensions identitaires]

En fait, nos résultats démontrent deux niveaux de succès dans la mise en pratique de ce rapport au temps. Les nouveaux pères réussissent à adopter un horaire stable qui permet un temps familial régulier, un engagement significatif dans la vie familiale et une réelle prise de responsabilités dans la sphère domestique. Ainsi, à l'instar des pères de type égalitariste, ces pères peuvent être responsables d'une période d'activités familiales (le matin ou le soir) ou encore ont synchronisé leur horaire de travail avec celui de leur conjointe et réalisent en couple le travail domestique. Les pères vivant des tensions identitaires, bien qu'ils tendent vers le même genre d'horaire que les nouveaux pères de ce type, ont des horaires plus instables ce qui rend leur participation au sein de la sphère familiale plus inconstante et leur prise de responsabilités plus difficile. Ainsi, on perçoit dans leurs discours qu'ils ont plus souvent recours à leur conjointe pour « les remplacer » dans la sphère familiale et pallier leurs absences, si le bureau les retient ou les requiert. Ces différences entre types de pères ne surprennent pas puisque, comme on l'a vu précédemment (voir le tableau 1), les nouveaux pères se sentent hautement responsables des travaux domestiques et des soins aux enfants alors que les pères vivant des tensions identitaires, quant à eux, se sentent plutôt obligés d'y apporter leur contribution et « donnent un coup de main » sans faire preuve d'un grand niveau d'autonomie parentale. Bref, les pères « sacrifiés » décrivent un partage des tâches généralement équitable, plus particulièrement dans le cas des nouveaux pères. Pour les pères vivant des tensions identitaires qui ont ce type de rapport au temps, le désir de s'engager dans la sphère familiale est davantage malmené par les obligations professionnelles et par conséquent, un peu moins équitable. Ceux-ci

admettront parfois que leur conjointe « en fait plus qu'eux ». Néanmoins, ils tentent d'adopter un horaire qui leur permettrait de passer quotidiennement des périodes de temps en famille, malgré leurs obligations professionnelles qui les en écartent parfois.

En fait, les pères vivant des tensions identitaires ne présentent pas la même détermination à prioriser la famille que les nouveaux pères. Le déchirement qu'ils ressentent entre leur identité de travailleur et celle de père est d'ailleurs l'un de leurs traits caractéristiques. On le sent bien dans leur discours :

Et puis, d'une façon générale, je dirais que ça, c'est un peu mon quotidien, du fait aussi que ma liste en souffrance [de tâches à réaliser au travail] est un petit peu longue, j'aurais besoin de pouvoir travailler un petit peu tard. Mais ça, ça... du fait que j'ai une fille qui est jeune, bon, y faut que j'arrive relativement tôt à la maison... ça, ça m'embête un petit peu au quotidien... Ça, ça m'embête, oui... (INT : Vous aimeriez bien rester deux heures de plus?) Je resterais, moi, facilement, oui... jusqu'à 7 heures, 7 heures et demie le soir, mais il faut que je me force un peu pour quitter à 6 heures, pis à... pis j'ai du mal à le faire... [Nicolas (MH-6-2-16-5-01), père vivant des tensions identitaires]

Pour les pères vivant des tensions identitaires, le temps familial entre donc souvent en concurrence directe avec leur désir d'engagement dans la vie professionnelle, ce qui explique en partie l'instabilité occasionnelle de leurs horaires de travail.

À l'instar de l'ensemble de l'échantillon, les pères de type sacrifié ont principalement des enfants d'âge préscolaire (0 à 5 ans) et d'âge primaire (6 à 12 ans) (voir l'annexe 3). Cinq sur neuf ont au moins un enfant de 5 ans ou moins. Quatre sur neuf ont au moins un enfant d'âge primaire et deux ont au moins un enfant d'âge secondaire (13 à 17 ans). Là encore, l'âge des enfants ne semblent expliquer qu'en partie l'adoption de ce rapport au temps. En fait, ce facteur ne paraît pas, ici, significatif puisqu'on rencontre un écart important dans l'âge des enfants des répondants.

Les pères de type sacrifié ajoutent assez régulièrement des heures de travail supplémentaires en soirée à leurs journées déjà chargées. Ces pères expliquent

qu'ils choisissent de travailler plutôt que d'écouter la télévision, de se mettre à l'ouvrage alors que les autres membres de leur famille dorment, de réduire leurs heures de sommeil, etc., ce qui explique qu'ils réussissent à maintenir un ratio relativement important de temps familial.

Oui... pas dans le jour, parce que le jour, je veux passer le plus de temps avec mes enfants pis ma femme... Le soir, quand les enfants dorment pis ma femme commence à être fatiguée, pis elle va se coucher, moi, j'ouvre l'ordinateur, pis je travaille. Pis c'est de même la semaine aussi, donc, quand j'arrive la soir à la maison, je soupe, je prends le temps d'être avec la famille, puis vers 9 heures, 9 heures et demie, je rouvre mes affaires... je rouvre... je commence à travailler. (INT : Jusqu'à minuit.) Minuit... 11 heures. [Claude (SH-4-7-18-7-01), père vivant des tensions identitaires]

Ce mode d'organisation illustre bien pourquoi ces pères ont l'impression de se sacrifier pour le travail et la vie familiale. Claude est certes l'une des personnes qui pousse le plus loin ce mode d'organisation temporel. La plupart des pères se contentent de travailler en soirée sans couper leurs heures de sommeil. Mais on peut tout de même s'inquiéter pour la santé des pères qui adoptent ce type de comportements.

Si la fatigue est le lot de la plupart des pères de mon échantillon, la pression, le sentiment d'être dépassé ou d'être constamment « à la course » est très présent chez les sacrifiés.

J'ai l'impression d'arriver quand même à contrôler un minimum autour, pour maintenir un semblant d'ordre... éviter le chaos... Et vu de l'extérieur, je me fais souvent dire : « mon doux! Que ça a l'air d'aller bien... en tout cas, c'est tout organisé...! Ah...! ». Wow! (rit un peu). C'est drôle de voir comment on peut être perçus, alors que nous, à l'inverse, on est à l'intérieur, on se dit « ça a pas de sens de vivre comme ça... ». [Yann (MH-2-12-1-6-01) père vivant des tensions identitaires]

La satisfaction à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et personnelle est donc, en général, moins forte pour ces hommes.

5.2.3.2 Le temps de travail

L'élément qui distingue totalement le père sacrifié du père de type égalitariste est sans aucun doute le fait qu'il accepte régulièrement d'effectuer des heures supplémentaires – rémunérées ou non – à la maison en soirée. Ainsi, plutôt que de s'en tenir le plus possible à leurs heures normales de travail, les pères sacrifiés accepteront de prolonger leurs heures de travail, souvent à condition de pouvoir les entrecouper d'une période de temps familial.

Donc souvent, moi je dis [à ses patrons et collègues]... « aller jusqu'à 8 heures, ce soir, oubliez-moi, je suis plus là ». À 8 heures, quand les enfants se couchent, là je peux travailler jusqu'à 11 heures, minuit, y a pas de problème. Et [avec] l'employeur, c'est correct. (INT : Et vous l'avez clairement formulé lors de votre embauche?) Oui, oui. Ça, ça avait été dit dès le début... sinon, je n'acceptais pas l'emploi. [Patrick (CGH-2-13-13-6-01), nouveau père]

Ce mode de fonctionnement a pour double avantage de permettre aux pères de voir à leurs obligations familiales, tout en témoignant un fort niveau d'engagement à leur employeur¹⁰. Bien évidemment, il a pour principal désavantage de hausser sensiblement la quantité d'heures de travail de ces pères. Aussi, tous travaillent plus de 40 heures par semaine – certains jusqu'à 70 heures par semaine en période de pointe – à l'exception d'un seul qui dit parfois s'en tenir à sa semaine normale de 37,5 heures. Ces pères ajoutent en moyenne 5 heures à leurs semaines régulières de travail, ce qui s'approche de la moyenne des pères de l'échantillon (5,2 heures) (voir l'annexe 4).

Les raisons qui poussent ces pères à apporter du travail à la maison sont diverses. Il y a bien sûr la charge de travail trop élevée qui en oblige certains à mettre les bouchées doubles, y compris le soir et les fins de semaine. Certains, particulièrement les gestionnaires et les chargés de projet, disent être constamment dérangés au bureau et ne pouvoir se concentrer. Ils préfèrent donc rédiger, réfléchir,

¹⁰ Voir Chasserio et Legault (2005) sur l'importance de l'engagement dans les organisations de la nouvelle économie.

planifier, etc., à la maison. D'autres garderont certaines tâches qu'ils jugent plus fastidieuses pour la maison, tâches qu'ils accompliront tout en regardant la télévision.

Oui ça arrive. Oui, j'en apporte [du travail] à la maison, régulièrement. Euh... elle [sa conjointe] aussi, elle a un intérêt pour l'informatique. L'appartement a été planifié « en conséquence de »... [l'informatique]... L'ordinateur est pas loin de la télé, et son ordinateur est pas loin de mon ordinateur. Donc, même si je suis en train de travailler, c'est quand même une vie de couple ou une vie familiale... parce qu'on est à portée de vue, on peut se parler pendant les annonces : « Ah, as-tu vu ça? » [Gilles (MH-2-13-17-5-01), nouveau père]

On le voit, pour certains ménages, les heures supplémentaires le soir sont même bien intégrées à la vie familiale. Quelle que soit la raison pour accepter des heures supplémentaires, il n'en demeure pas moins que celles-ci s'ajoutent aux journées déjà bien chargées de ces pères.

Si ces pères acceptent de faire du travail en soirée, cela les oblige tout de même, à certaines occasions, à poser des gestes en milieu de travail en faveur du temps familial.

Mais c'est déjà arrivé que certaines réunions, qu'on a l'habitude de faire à 8 heures et demie, certains ont demandé de la faire à 8 heures, j'ai dit « non, ça marche pas... », parce que moi, à 8 heures, je suis pas là. Je peux arriver, au plus tôt, à 8 et 20 parce que je vais « dropper » [déposer] mes enfants à l'école le matin. Y est pas question que j'aie les mettre au service de garde à 7 heures et quart, comme d'autres... Ça passe pas. C'est pas dans mon livre. [Paul (DSH-6-12-13-6-01) père vivant des tensions identitaires]

Dans des situations où les obligations familiales entrent en conflit avec les obligations professionnelles, les critères de temps familial que se sont donnés les pères compteront dans la prise de leur décision. Par contre, ils ne sont pas à l'abri des réunions inopportunes et des urgences qui les obligent à rester au bureau, situations qui peuvent d'ailleurs mener à des frictions avec leur patron. Par contre, les nouveaux pères semblent mieux à même que les pères vivant des tensions identitaires de résister aux demandes de l'entreprise. Là encore, leurs obligations

familiales les contraignent à ce faire, quand ce n'est pas la compagnie qui le fait : deux sont responsables d'aller chercher leurs enfants à la garderie, un autre a pris l'habitude de quitter le bureau à 17h lorsque sa fille était en garderie et continue cette pratique de son plein gré et le dernier s'est vu interdire de faire des heures supplémentaires (rémunérées) par le client pour lequel il travaille en raison de restrictions budgétaires.

Les pères vivant des tensions identitaires n'ont pas de telles obligations familiales qui les contraignent à quitter le bureau à la même heure tous les jours. On peut aussi souligner qu'ils ne semblent pas s'être portés volontaires pour assumer de telles responsabilités. Quoi qu'il en soit, cette situation explique en partie qu'ils puissent davantage se plier aux demandes de leurs employeurs.

Bref, les pères de type sacrifié travaillent souvent davantage que ne l'exigent leurs contrats de travail, mais tentent de maintenir une présence familiale assez importante. Prioriser ces aspects de leur vie les amène à renoncer en grande partie à leur temps personnel ou à leurs loisirs.

5.2.3.3 Le temps personnel

Le temps personnel des pères de type sacrifié est peu important et pour beaucoup, il est complètement inexistant. Ces pères expliquent qu'ils choisissent de le sacrifier pour éviter le plus possible que leur engagement professionnel ne les amène à négliger leur famille ou leurs obligations familiales :

Si j'ai des choses, comme je disais tantôt, que j'ai pas le temps de terminer ici [au bureau], que j'amène chez moi, je vais les faire quand les enfants sont couchés. Donc, à la limite, c'est ma vie à moi, c'est ma vie privée à moi, que je vais... Si j'avais prévu écouter un film, ben le film va prendre le bord, pour le bénéfice du travail. [Patrick (CGH-2-13-13-6-01) nouveau père]

C'est là le moyen qu'ont trouvé ces pères pour satisfaire leurs exigences généralement élevées de temps familial. Quoiqu'ils affirment adopter ce mode de vie de leur plein gré, ils ressentent tout de même une certaine nostalgie de l'époque où ils pouvaient avoir des activités personnelles.

Pour d'autres, c'est la fatigue qu'occasionnent ces choix d'allocation du temps qui est plutôt une source d'inconfort :

Y a eu une période, c'était très difficile, mais je me suis toujours arrangé, un peu à mon détriment, j'ai trouvé, mais bon... Je me suis toujours arrangé pour essayer d'apporter ou garder un ratio intéressant [de temps passé] à la maison. (INT : Comment vous faites ça?) Ben c'est... Ben quand tu t'es fait une douzaine d'heures de travail, enfin d'heures... au travail, quand tu rentres chez toi, tu vas pas te coucher quoi! Tu passes du temps avec les autres. Alors c'est pour ça, à ton détriment, parce que des fois, tu rentres chez toi, tout ce que t'as envie de faire c'est... te coucher. Mais non, là faut continuer je dirais... donc ça prend des heures su... c'est des heures supplémentaires (rit un peu). Ça fait des longues journées, pis ça me met une fatigue extrême. [Nicolas (MH-6-2-16-5-01) père vivant des tensions identitaires]

On le voit, ce mode de vie est inquiétant quant à la santé des pères qui l'adoptent, notamment ceux qui ne parviennent pas à limiter la quantité d'heures supplémentaires qu'ils réalisent, la plupart du temps des pères vivant des tensions identitaires. Ces derniers ont particulièrement l'impression de se sacrifier pour réussir à être père et travailleur tout à la fois, ce qui accentue la crise identitaire qu'ils vivent.

À noter les seuls pères qui réussissent à maintenir une vie personnelle, aussi minime soit-elle, sont ceux qui ont « institutionnalisé »¹¹ une activité, c'est-à-dire qu'ils l'ont rendu « sacrée », qu'ils y participent religieusement :

Du hockey. Je joue au hockey. Une fois par semaine. (INT : Et ça, vous arrivez à maintenir votre pratique de hockey?) Ça, c'est sacré! (rit). Je m'organise. (INT : Vous avez toujours réussi à...) Oui. Oui. [Claude (SH-4-7-18-7-01) père vivant des tensions identitaires]

Rien – ou presque! – ne peut donc venir entraver la pratique d'une telle activité. C'est une stratégie qu'adoptent peu de pères, mais ceux qui le font se donnent la

¹¹ Le concept d'institutionnalisation de certains temps est emprunté à de Singly (1996) qui parle d'une ritualisation de certains moments familiaux par les pères.

possibilité de maintenir un minimum d'activités personnelles, un minimum de vie à eux.

5.2.4 *Le multiactif*

Contrairement aux deux types précédents qui ne disposaient quasiment pas de temps personnel, le père de type multiactif y voit un objet de première importance. En fait, le temps libre des pères de type multiactif se répartit alternativement entre le travail et la vie personnelle. Lorsqu'il y a surcharge de travail, les pères de ce type accomplissent des heures supplémentaires pour mener à bien leurs mandats professionnels. Lorsque le rythme du travail ralentit, ils réinvestissent le temps laissé vacant par le travail dans des activités personnelles. Quant au temps familial, on peut dire que l'apport de ces pères à la famille tient davantage à une présence auprès des siens qu'à une prise en charge concrète des responsabilités familiales, plus souvent reléguées à la conjointe.

Sur un total de vingt-neuf pères, quatre se sont avérés des pères de type multiactif. Ce type de rapport au temps ne s'est rencontré que chez des pères vivant des tensions identitaires, des pères pour qui, rappelons-le, le statut de père n'est souvent pas tout à fait intériorisé et pour qui la vie sociale revêt une importance toute particulière (Quéniart, 2002).

5.2.4.1 Le temps familial

Le temps familial des pères de type multiactif est inconstant et souvent subordonné aux impératifs du travail. S'ils disent souvent avoir un horaire-type qui ressemble à celui du père sacrifié (temps de travail entrecoupé d'une période de temps consacré aux obligations familiales), cet horaire idéal – on s'en rend compte au fur et à mesure qu'avance l'entrevue – est fort souvent dérangé par des imprévus au bureau, des urgences, une surcharge de travail, etc. Dans ce cas, ils contactent leurs conjointes et leur demandent d'assumer à leur place leurs responsabilités. On constate donc que ce type de pères s'appuie très largement sur la conjointe et que les efforts de conciliation des obligations familiales et personnelles viennent davantage de celle-ci.

(INT : Mais quand, par exemple, quand vous suivez vos cours d'anglais assez tôt le matin, est-ce que... pour vos enfants, c'est votre conjointe qui emmène les enfants à l'école?) Oui, à ce moment-là, c'est elle qui doit tout faire. [Frédéric (CRH-1-2-10-7-01)]

Cette attitude des pères de type multiactif ne surprend pas quand on sait qu'ils sont tous des pères vivant des tensions identitaires. En effet, Quéniart (2002) a découvert que ces pères, même s'ils se sentent obligés de donner un coup de main dans la réalisation des tâches domestiques en principe, s'en préoccupent assez peu dans les faits. En réalité, le discours de ces répondants laisse entrevoir qu'ils ne perçoivent pas le travail domestique et les soins aux enfants comme de leur ressort :

Fait que c'est sûr que si je pars le samedi matin ou le dimanche matin pour jouer un 9 trous... parce que un 18 c'est trop long... ben ça c'est du temps personnel, mais qui fait que elle [sa conjointe], ça la brime. Puis elle, elle a pas le temps d'en avoir des activités personnelles parce qu'elle a toute la maison à rouler, le ménage, et tout ça... [Sylvain (CGSH-13-18-2-10-01)]

Les propos de Sylvain à cet égard sont révélateurs. Les tâches ménagères et la gestion de la maisonnée sont la responsabilité de sa conjointe et non la sienne. Il n'a donc pas à s'en charger et à prévoir ses activités personnelles en fonction de ces tâches. Ces conceptions se traduiront par un sentiment de liberté assez prononcé chez ces pères vis-à-vis des obligations familiales. Celles-ci opèreront ici moins comme des contraintes qui rythment leur temps (comme c'est le cas pour les pères égalitaristes ou sacrifiés) et ils se sentiront plutôt libres de les déléguer à leurs conjointes. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée dans ces couples est donc grandement teintée par une division sexuelle du travail traditionnelle.

Pourtant, la majorité des pères de type multiactif ont des conjointes très actives sur le marché du travail : trois d'entre elles travaillent respectivement 37, 40 et 48 heures par semaine et la quatrième est étudiante. Ces femmes travaillent donc beaucoup et doivent en plus assumer une large part des charges domestique et familiale. De même, la majorité des pères (trois sur quatre) ont au moins un enfant de moins de cinq ans et tous ont des enfants d'au plus dix ans. Ce facteur ne peut

donc pas expliquer le sentiment de liberté de ces pères vis-à-vis des responsabilités familiales. En effet, la présence de jeunes enfants a en général pour effet d'accroître la somme de travail domestique des parents selon les études (Le Bourdais et Sauriol, 1998), ce qui n'advient pas chez les pères de ce type.

En analysant le discours des pères de type multiactif, on remarque que plusieurs d'entre eux ont des conflits assez fréquents avec leur conjointe quant à leur engagement dans la vie familiale :

Ma femme aimerait que je sois tout le temps, au maximum, à 6 heures à la maison. Bon ben des fois, je suis là à 6 heures, 6 heures et 20, 7 heures moins 20, ça peut jouer d'un soir à l'autre. Pis je te dirais que depuis quelques temps, c'est des discussions qu'on a. Elle a beaucoup de difficultés à comprendre pourquoi, là... t'sais, j'essaie de lui expliquer... « Bon ben regarde! J'ai un nouveau poste cadre, donc t'sais j'ai pas un punch, pis que quand ça sonne, je pars. Des fois, je suis pris, faut que j'aïlle voir quelqu'un d'autre, mon travail requiert ça... », mais t'sais, fait que... j'essaie de lui expliquer, pis ça a été un petit peu une source de frictions, là... Elle aimerait ben ça que j'arrive à telle heure pour l'aider dans les repas et ainsi de suite, sauf que... c'est ça. [Éloi (CGH-2-18-7-6-01)]

Leur participation au travail domestique et aux soins des enfants est en quelque sorte le reflet de leur échelle de priorités. Il faut dire que le temps de travail est souvent leur priorité numéro un, bien que cela ne soit pas dit clairement et que cela contredise parfois même leurs propos à cet égard :

(INT : Quand vous faites l'équilibre, c'est plus votre vie familiale qui l'emporte?) Je dirais que oui. Pis j'essaie toujours de faire comprendre à ma femme, d'y dire « écoute c'est important, là...! Au salaire que je fais, t'attends pas que je vais être ici à 5 heures à tous les soirs! », fait que je vais arriver à la maison à 18 heures et 19 heures le soir. Elle trouve ça difficile... mais « mais écoute j'ai pas le choix, j'ai des choses à faire! ». [Sylvain (CGSH-13-18-2-10-01)]

On le voit, ces pères invoquent leurs obligations professionnelles pour justifier leur indisponibilité domestique. C'est ce que de Terssac *et al.* (2000) appellent « l'alibi professionnel ». On peut aussi noter, à l'instar de de Singly (1996), que plusieurs

pères conçoivent leur travail comme une partie intégrante de leur rôle de père, ce qui peut être le cas des pères multiactifs.

Bien que les pères multiactifs verbalisent souvent l'importance que leur famille occupe dans leur vie, leurs choix d'allocation du temps m'amènent par contre à douter de l'importance réelle qu'elle occupe relativement à d'autres activités comme le travail et les activités personnelles. Ainsi, ils remettent peu en question leurs engagements personnels et professionnels, mais questionneront davantage la légitimité des demandes de leurs conjointes. Par exemple, Sylvain (CGSH-13-18-2-10-01), un cadre qui poursuit des études universitaires de soir, dira que le plus difficile à gérer dans sa situation n'est ni son travail, ni ses études, « c'est sa femme ».

On peut proposer l'hypothèse que l'engagement de ces pères dans le travail et dans des activités personnelles cache une fuite de la vie conjugale. L'insatisfaction vis-à-vis de leur vie de couple ou de leur vie familiale pourrait peut-être expliquer en partie l'adoption de ce type de rapport au temps. On pourrait aussi suggérer qu'une identité de père mal assumée pourrait être à l'origine de ces choix d'allocation du temps. Toutefois, je ne dispose pas des données nécessaires pour confirmer ou infirmer ces hypothèses et il faudrait explorer plus en profondeur ces liens présumés.

Si, comme dans le cas de Sylvain (cité ci-haut), l'importance du salaire ou du poste occupé est utilisée pour justifier ce refus de prendre davantage de responsabilités dans la sphère domestique, d'autres invoquent le goût plus prononcé de la conjointe pour ce type de tâche :

Elle, elle va plus s'occuper du petit, en général, là... Je dirais que c'est plus elle qui va s'occuper... vu que, des fois, justement, je pars faire de l'exercice, pis tout ça... ben là... Mais, elle aime ça, de ce côté, là... elle aussi. Fait que c'est venu de façon naturelle, là... [Julien (MH-19-4-11-5-01)]

La plupart de ces pères concéderont que leur conjointe en fait plus qu'eux dans la maison.

En somme, on peut dire que ces pères se fient beaucoup sur leurs conjointes pour voir à la bonne marche du foyer. S'ils disent y accorder beaucoup d'importance, dans les faits, ils choisissent d'allouer leur temps ailleurs, principalement au travail ou à leur vie personnelle. S'ils trouvent important de donner un coup de main dans la vie familiale, en réalité, ils ressentent une très grande liberté vis-à-vis de leurs obligations familiales, ce qui leur permet de s'engager plus fortement dans les autres sphères de leur vie.

5.2.4.2 Le temps de travail

On l'a dit, le travail occupe une place importante dans le palmarès des valeurs de ces pères. Les quatre pères travaillent d'ailleurs plus d'heures que ne le prévoient leurs contrats de travail : deux travaillent entre 40 et 45 heures par semaine, un 48 ou 49 heures et un autre au moins une cinquantaine d'heures. Ils ajoutent en moyenne 6,3 heures supplémentaires à leurs horaires réguliers de travail comparativement à 5,2 heures pour l'ensemble des pères de cet échantillon.

Les raisons invoquées pour accepter des heures supplémentaires sont diverses. Deux des pères paraissent en faire plus pour se plier à la pression du milieu de travail. Ils expliquent tout de même qu'ils ne souhaitent pas travailler en heures supplémentaires et tentent de limiter leurs heures de travail pour faire autre chose que travailler :

Puis ça, c'est toujours quelque chose que je vais regarder avant de...
 « Y a tu beaucoup d'*overtime*? » Ça me dérange pas d'en faire mais, comme j'ai dit tantôt, c'est vraiment le côté familial, qui va primer plus. Puis moi-même, j'aime pas travailler... J'aime ça travailler mon 40 heures, mais y a d'autres choses que le travail aussi... [Julien (MH-19-4-11-5-01)]

Même si Julien évoque l'importance de sa vie familiale pour refuser de faire trop d'heures supplémentaires, on remarque qu'il s'adonne de façon régulière (c'est-à-dire quotidienne) à des activités sportives. Le penchant de certains de ces pères pour la semaine de travail régulière se justifie donc plutôt par leur désir d'avoir assez de temps pour soi. Les deux autres pères de ce type expliquent le caractère

inéluctable des heures supplémentaires lorsqu'on occupe un poste de cadre. Ils travaillent leurs heures supplémentaires à la maison ou au travail, selon les cas. Et cette conception explique en partie qu'ils ne s'engagent pas plus dans la sphère familiale.

La surcharge de travail semble avoir préséance sur la volonté de ces pères d'avoir une vie personnelle. Ainsi, le temps de travail peut mettre en péril leurs activités personnelles :

Effectivement, je me rends compte que depuis janvier, je suis beaucoup moins actif, en termes de sport, que ce que je faisais avant... dû à un manque de temps, effectivement, là... Y a des soirs où, au lieu d'aller faire du sport, ben je suis obligé de travailler... c'est plus... ça arrive. [Éloi (CGH-2-18-7-6-01)]

Lorsque ces pères font face à une augmentation de leur charge de travail, ils la prioriseront et relègueront au second plan leur vie personnelle. Toutefois, ils exprimeront une grande envie de reprendre leurs activités. Et ils le feront lorsque le rythme de travail ralentira et leur permettra de ce faire.

Fort souvent, comme c'est le cas pour beaucoup de pères vivant des tensions identitaires, on remarque que les obligations familiales entrent en concurrence directe avec leur désir de s'engager dans la vie professionnelle :

(INT : Et à l'inverse, est-ce qu'il vous est déjà arrivé de mettre de côté ou de négliger, cette fois-ci, des responsabilités de votre vie professionnelle, pour vous acquitter d'obligations familiales ou personnelles?) Oui, ben je dirais... à tous les jours, ou presque, là... Parce que je pourrais toujours en faire plus au bureau, y a toujours beaucoup de travail, donc y a toujours beaucoup de choses qu'on peut faire... ce qui fait que... ben on sacrifie certaines choses, on les remet au lendemain ou on les fait pas... Donc ça c'est sûr, y en a toujours plus qu'on peut faire. [Sylvain (CGSH-13-18-2-10-01)]

Ce type de propos laisse entendre que les problèmes de conciliation entre vie professionnelle et vie privée émanent davantage des obligations familiales que du travail. Certains de ces pères voient en somme les obligations familiales comme des contraintes à un engagement professionnel plus important.

5.2.4.3 Le temps personnel

Le temps personnel est très important pour les pères de ce type, je l'ai dit. Si le travail les contraint souvent à mettre de côté temporairement leurs activités personnelles, les pères de type multiactif rêvent du jour où ils pourront les reprendre. Et dans les périodes où les exigences professionnelles se font moins pressantes, ils reprennent ces activités avec beaucoup d'avidité. Ils expliquent que ces activités sont essentielles à leur bien-être :

Effectivement. J'essaie, autant que possible, d'avoir des activités à moi qui... indépendamment de ma famille. Ça c'est sûr. Moi, ça m'apporte un équilibre certain. Si je faisais juste travail, famille, travail, famille... je trouverais qu'y manquerait quelque chose... que ce soit côté social ou côté... me retrouver moi-même, donc, pour moi c'est important. Ça se reflète, ben souvent, dans des activités sportives, dans mon cas...[Éloi (CGH-2-18-7-6-01)]

Alors que les types de pères précédents disaient soit avoir peu d'activités personnelles, soit choisir de les sacrifier au bénéfice du travail et de la vie familiale, les pères de type multiactif choisissent plutôt de leur accorder une place prépondérante dans leur vie.

Les activités auxquelles se consacrent ces pères sont nombreuses. Les activités sportives ont la cote. Un seul a une activité sportive de couple une fois par semaine avec sa conjointe, en plus de ses autres activités personnelles. Les activités d'éducation et de formation, la poursuite d'études supérieures visant à améliorer leur carrière sont aussi au nombre des activités privilégiées. Pour quelques-uns, la participation aux activités sociales organisées par l'entreprise sont aussi au nombre des événements à ne pas manquer.

Pour certains de ces pères, la pratique d'activités purement personnelles occasionne des conflits avec leur conjointe. Par exemple, Éloi (CGH-2-18-7-6-01) racontait s'entraîner de quatre à cinq soirs par semaine de 20h à 22h, ce qui a donné lieu à des reproches de sa conjointe. Julien, lui, a choisi de « demander la permission » à sa conjointe :

Je vais revenir du travail... pis je vais toujours le faire euh... Je vais toujours parler à ma blonde, voir si elle a... elle peut me laisser me libérer pour une heure, là... Mais je dépasse jamais ça non plus, là... j'exagère pas. Je dirais (qu') à tous les jours, j'essaie de faire quelque chose. [Julien (MH-19-4-11-5-01)]

Quelle que soit la méthode choisie, les activités personnelles de ces pères les amènent régulièrement hors de la maison. Leurs conjointes ne semblent pas bénéficier de telles périodes de temps personnel. La plupart des pères de ce type le reconnaissent d'ailleurs.

Moi, j'ai beaucoup d'activités sportives, là... Même, des fois, je peux aller jouer du tennis, jouer du *raquetball*, avec des amis... à brûle-pourpoint, comme ça... pis dans le fond, elle [sa conjointe], elle a pas ce genre d'activités-là... Ou d'autres choses, exemple, la chasse et la pêche... Bon, ben je suis un amateur, donc toutes les années je vais partir trois, quatre jours, avec des chums... Bon! Elle a pas ce genre d'activités-là. [Éloi (CGH-2-18-7-6-01)]

Toutefois, s'ils se rendent compte que l'inégale répartition des responsabilités familiales défavorise leur conjointe, ils ne semblent pas poser de gestes concrets pour y remédier ou pour permettre à leur conjointe de bénéficier d'un peu de temps personnel. Encore une fois, pour ces pères, les représentations sont en décalage avec les pratiques, si bien que la prétention à l'égalité entre conjoints – qui jalonne leur discours – se trouve dans les faits contredite par leurs pratiques.

Enfin, fait à remarquer, la plupart des pères de ce type « institutionnalisent » leurs activités quotidiennes afin qu'elles soient prises en compte dans l'agenda familial et qu'une certaine organisation soit possible. Par exemple, les cours et activités sportives ont toujours lieu dans les mêmes plages horaires d'une semaine à l'autre, ce qui permet aux couples d'organiser un tant soit peu leurs obligations familiales. Un seul dit faire des activités spontanément, ce qui a sans doute des conséquences sur l'organisation familiale.

5.2.5 *L'hypertravaillant*

Comme leur nom l'indique, les pères de type hypertravaillant travaillent beaucoup. En outre, ils subordonnent au travail toutes leurs autres activités. Ils assument en général très peu d'obligations familiales, ce qui leur laisse les coudées franches pour s'engager considérablement dans leur travail. Leur temps personnel est pratiquement inexistant en raison de leur très grand engagement professionnel.

Sur les vingt-neuf pères interrogés, six pères de mon échantillon ont ce rapport au temps. Trois sont des pères traditionnels, trois sont des pères vivant des tensions identitaires.

5.2.5.1 Le temps familial

Le temps familial des pères de type hypertravaillant est l'objet de pillages fréquents provenant de leurs obligations professionnelles. C'est donc dire qu'en semaine, à tout le moins, ces pères ont peu de temps familial. Ils partent souvent tôt pour le bureau et reviennent tard, ce qui fait en sorte qu'ils voient peu leurs enfants sur semaine, surtout en période de surcharge de travail. Ces pères comptent souvent sur la fin de semaine pour « se rattraper » et passer du temps en famille. Mais même la fin de semaine, le temps familial est soumis aux requêtes du temps de travail. Ces pères sont en effet souvent disponibles pour des urgences et refusent peu ce genre de demandes à leurs employeurs, souvent au détriment d'autres activités familiales.

Ce rapport au temps semble peu lié à l'âge de enfants. Cinq des six pères de ce type ont au moins un enfant de 5 ans ou moins. Un seul n'a que des enfants d'âge à fréquenter l'école secondaire (12 à 17 ans). Il ne semble donc pas que ce type de rapport au temps se justifie par des besoins familiaux moindres.

Il y a ici une distinction à faire entre les pères traditionnels et les pères vivant des tensions identitaires. En effet, pour les pères traditionnels, le mode de fonctionnement qui consiste à privilégier le travail sur les autres aspects de leur vie, est en quelque sorte cohérent avec leur conception du rôle de père. Ceux-ci se

voient généralement d'abord et avant tout comme des pourvoyeurs (Quéniart, 2002), ce qui fait en sorte qu'ils privilégieront le travail à toute autre obligation et relègueront les obligations familiales à leurs conjointes, dans la plus pure tradition du couple pourvoyeur-ménagère. D'ailleurs, les conjointes de ces trois pères ont peu d'activités rémunérées hors du foyer : l'une est mère au foyer, l'autre travaille 14 heures par semaine et le dernier père traditionnel de ce type vit seul. Lorsque ces pères parlent de l'importance de passer du temps avec les enfants, cela concerne plus leurs conjointes qu'eux-mêmes.

J'ai un rôle, mais mon rôle est peut-être moins important, à cause que j'ai délégué beaucoup à ma femme, puis c'est une entente encore, là, en disant : « ben mon rôle principal c'est de subvenir financièrement... ». [...] Ben là, c'est sûr que une fois j'ai dit à ma femme : « ben, j'm'attends à ce que t'en fasses plus, en étant à la maison, ben j'm'attends à ce que j'aie moins de priorités pour ça, t'sais ». (...) [Simon (AH-18-14-1-6-01)]

La division sexuelle du travail basée sur la complémentarité des rôles est le mode de fonctionnement de ces pères. En ce sens, leurs actions semblent cohérentes avec leurs propos puisque, comme ils se voient comme des pourvoyeurs avant tout, il va de soi qu'ils mettent toutes leurs énergies sur leur vie professionnelle, d'où l'absence de tensions identitaires. Ils invoqueront d'ailleurs souvent le fait qu'ils sont les seuls pourvoyeurs de la famille, qu'ils doivent voir à ce que la famille ne manque de rien, qu'ils doivent assurer le niveau de vie de la famille, etc., pour justifier leurs longues heures de travail.

Les pères vivant des tensions identitaires ont quant à eux un niveau de cohérence moindre, leur discours étant moins en phase avec leurs paroles. Comme leurs conjointes travaillent 30, 37 et 40 heures par semaine respectivement, ils ressentent une certaine culpabilité (plus grande pour les uns, moindre pour les autres) vis-à-vis du temps qu'ils passent au bureau et, par conséquent, du temps qu'ils ne passent pas à la maison.

Oui. J'ai des difficultés. Alors, je me sens... j'ai des pressions... je sens les pressions de part et d'autre... J'ai des pressions familiales, parce que, effectivement, ma femme voudrait que je passe aussi beaucoup... pas beaucoup mais... plus de temps... (INT : Votre conjointe travaille?)

Oui. Et euh... ben au travail, je voudrais en faire plus, pour euh... en accomplir plus. Alors je suis un peu... un peu pris, là... (INT : Tirailé?) Tirailé. Absolument, tirailé, c'est vraiment le terme. [Benoît (SH-4-7-28-5-01)]

Ces pères vivant des tensions identitaires valorisent pour la plupart le temps familial et la présence du père auprès des enfants, ne peuvent s'empêcher d'éprouver un inconfort quant à leur mode de vie actuel. Ils éprouvent d'ailleurs peu de satisfaction quant à la façon dont ils réussissent à concilier leur vie professionnelle et leur vie privée.

Il va donc de soi que le partage des responsabilités familiales est particulièrement inégalitaire dans ces ménages et que le temps familial de ces pères est peu considérable, peu importe que le père soit traditionnel ou qu'il vive des tensions identitaires. Confrontées à cette situation, les conjointes de ces pères adoptent, semble-t-il, deux genres d'attitude. La première consiste à faire pression sur leur conjoint pour qu'il passe plus de temps avec leur famille. C'est d'ailleurs la stratégie que plusieurs d'entre elles adoptent. Les tensions ou les conflits familiaux autour du thème du temps de travail du père sont donc monnaie courante, certains allant même très loin.

Très difficile, j'te dirais le projet [professionnel], là, ça a même arrivé à un conflit familial assez grave, pour dire séparé, quitté... Quand à un moment donné t'es à minuit à ton bureau puis tu dis : « j'fais quoi demain? Je lui dis tu à ma conjointe que je travaille? J'me trouve tu une excuse? J'fais quoi, là, pour lui dire qu'il faut que je sois ici? ». T'sais puis tu sais que la dernière fois que t'as discuté avec elle, elle t'a presque dit : « si tu veux pas revenir avec ta valise devant la porte, euh, faut que tu fasses quelque chose »... [...] J'ai adoré le projet, mais quand tu dis que je partais puis que je revenais, ma femme elle rappelait, elle dit : « t'es-tu venu coucher cette nuit? », (j'dis) « oui oui, j'suis arrivé à 1h, j'suis reparti à 6 heures ». Elle dit : « je t'ai pas entendu », « ah, ok »... euh, oui, j'peux te l'dire... ou quand ma femme elle disait : « Hey tes gars ils demandent si tu restes ici encore? », « oui oui, j'reste ici, je m'en viens, là »... [Simon (AH-18-14-1-6-01)]

D'autres conjointes, semblent plutôt opter pour la résignation et l'acceptation du mode de vie de leurs conjoints :

Non, non... ma conjointe est habituée [aux appels d'urgence]. C'est comme un médecin qui doit partir pour aller sauver quelqu'un, soit t'es égoïste, pis tu veux qu'y change de job, ou soit tu comprends que y s'en va sauver une vie... Ben moi, je m'en vais sauver des millions pour quelqu'un d'autre... (rit un peu). [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

Quelle que soit l'attitude adoptée par les conjointes des hypertravailleurs, il n'en demeure pas moins qu'il y a une forte inégalité dans le couple au point de vue de la prise en charge de responsabilités domestiques. D'ailleurs, les pères de ce type n'entretiennent pas d'illusions sur leur temps familial et savent que leur engagement au travail leur coûte du temps familial.

Mais bon... au travail, c'est ça le succès pour moi, c'est de rencontrer les objectifs de mon employeur, et aussi, d'essayer de rendre heureux, le plus possible, mon équipe. Ça, c'est vraiment ce que j'apprécie. Sauf que ça l'a... aussi bon... un côté négatif au point de vue familial. (INT : Dans la mesure où?) Dans la mesure où y a plus de temps à donner pour rencontrer ces objectifs-là. (INT : Donc vous, vous le ressentez, personnellement, que votre travail exige beaucoup en terme de temps, et vous le savez que ça a des conséquences?) Oui. (INT : Qui sont?) Ben moins de temps passé avec la famille. [Benoît (SH-4-7-28-5-01)]

En fait, la principale caractéristique du temps familial des pères de ce type est qu'il est très rarement « protégé » contre les intrusions du travail. Ainsi, peu d'événements ou de moments familiaux seront déclarés « sacrés » par les pères, c'est-à-dire qu'ils pourront toujours être déplacés ou annulés au bénéfice du travail. Ces pères raconteront d'ailleurs plusieurs anecdotes de fêtes familiales (fête des mères, fête des pères, etc.) ou d'événements familiaux (comme un spectacle auquel participe un de leurs enfants) manqués, de reports ou d'annulations d'activités familiales. Toutefois, quelques pères ont décrit des moments ritualisés qui sont justement utilisés pour pallier leurs absences répétées.

Je prends du temps, je me suis mis des cédules, pis je m'occupe de mon petit bonhomme, pis ma petite femme... je leur consacre des plages, juste à eux... que y a rien... (...) Y a rien qui va faire que... mettons... c'est sûr que si y a un problème de production immense, là... ben je vas m'en occuper, mais je vais toute déplacer le reste pour m'occuper de mon petit univers. (...) Mettons que le dimanche soir... on va toujours aller chez mes beaux-parents, aller manger en famille... le mardi, on va toujours faire... mon bain avec mon fils, pis là, on joue, pis on s'amuse,

t'sais... y a des petites périodes comme ça... Fait que j'en donne à ma femme, pis j'en donne à mon fils... principalement. (INT : C'est des moments sacrés?) C'est ça. Ça peut arriver que ça tasse... mais en autant que possible, si je peux remettre quelque chose pour profiter de ce petit moment-là, je vais remettre la chose [à plus tard]. [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

Ces moments ritualisés servent donc à assurer au père de passer un minimum de temps avec sa famille. Ils ont également pour fonction de créer des remparts pour contrer un temps de travail trop envahissant. Par contre, très peu de pères ont mentionné avoir recours à ce type mesure.

En somme, l'ordre des priorités est ici bien clair. Le travail a la primauté sur tous les autres aspects de la vie de ces pères, comme en témoigne l'extrait qui suit :

Ben... je crois même pas que c'est une question de négocier [avec la conjointe]... c'est une question de... c'est mon travail, je sais que c'est ma famille aussi, sauf que, comme je vous ai dit, je travaille pour assurer le bien-être de ma famille, fait que je peux renon... je peux pas faire des choses qui pourraient nuire à mon travail. Tandis que la famille, j'ai juste pas des affaires critiques non plus, là... [Christian (DH-19-12-4-7-01)]

5.2.5.2 Le temps de travail

Le temps de travail des pères de ce type est parmi les plus importants de tout l'échantillon : trois disent faire une cinquantaine d'heures de travail par semaine, un entre 45 et 50 heures et un dit faire plus de 45 heures. Le dernier répondant affirme faire 40 heures par semaine mais le rapport au temps qu'il décrit dans l'entrevue contredit cette assertion. C'est en moyenne 9,2 heures supplémentaires hebdomadaires que réalisent ces pères, comparativement à 5,2 heures pour la moyenne de l'échantillon (voir l'annexe 4). Somme toute, les pères décrivent de très longues journées de travail auxquelles s'ajoutent souvent des réunions en fin de journée, des imprévus qui les obligent à rester au travail, des heures supplémentaires qui les retiennent parfois le soir et la fin de semaine au bureau ou les forcent à travailler de la maison. D'autres disent tout simplement qu'ils sont si sollicités pendant la journée, que le début de la soirée est le seul moment où ils

peuvent travailler sans être dérangés. Quoi qu'il en soit, ils voient un peu ce nombre d'heures comme inéluctable, comme une caractéristique inhérente à leur emploi ou à leur statut professionnel :

Aujourd'hui je crois qu'un professionnel n'a pas le choix, s'il veut réussir ou s'il veut, j'allais dire « faire un nom », mais un nom dans le sens « reconnu comme qualifié », il doit démontrer une disponibilité, une flexibilité puis une bonne connaissance de son métier, c'est ça aujourd'hui. [Simon (AH-18-14-1-6-01)]

Éric (CGH-16-18-21-6-01) pousse si loin cette notion de flexibilité et de disponibilité envers l'employeur qu'il raconte avoir un sac de couchage et un oreiller dans son bureau pour les situations où de gros problèmes le retiennent au bureau et qu'il doive y passer la nuit. Christian (DH-19-12-4-7-01) quant à lui dit arriver régulièrement à 5h le matin et quitter parfois, en période de surcharge de travail, aussi tard qu'à 23h.

Pour beaucoup de ces pères, une charge de travail élevée semble en partie responsable de ce rapport au temps. Toutefois, il semble aussi que l'amour de leur travail et le désir de s'y engager grandement en soient aussi responsables.

Puis là t'as la vie professionnelle qui continue, puis que tu veux pas manquer ton coup, parce qu'il reste quand même que c'est valorisant, puis c'est plaisant aussi, quand t'aimes ton travail, c'est plaisant. [Simon (AH-18-14-1-6-01)]

Dans le fond, j'ai pas à me plaindre, j'aime mon travail... sinon, je ne serais plus là. [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

En fait, les répondants semblent électrisés par leur travail ou la volonté de monter dans l'organigramme. Ils sont d'ailleurs conscients que la performance est un des principaux critères de promotion (Chasserio et Legault, 2003).

Depuis que je suis chez *Gestion immobilière* j'ai progressé... Tous les deux ans, j'ai changé d'emploi, sans vraiment vouloir... avoir le désir de progresser... Ne serait-ce que de faire bien le travail que j'ai à faire, puis... le reste suit. [Benoît (SH-4-7-28-5-01)]

Même lorsque ce n'est pas un objectif en soi, l'avancement professionnel sanctionne en quelque sorte les longues heures de travail, ce qui a vraisemblablement pour effet de renforcer les comportements de ces pères.

Malgré le fait que les pères traditionnels trouvent leur mode de vie cohérent avec leur vision du rôle de père, ils semblent tout de même déchirés par moments entre leur très fort désir de se donner à plus de 100 % au travail et la nécessité de passer du temps en famille. Mais cette crise est plus aiguë chez les pères vivant des tensions identitaires. Ils ont tous en effet soulevé la question de leur charge de travail trop élevée. L'un d'entre eux a d'ailleurs réalisé récemment qu'il se dirigeait tout droit vers l'épuisement professionnel. Il tente de changer son mode de vie, mais il dit se buter à l'incompréhension de ses supérieurs et à une mauvaise organisation du travail.

De façon générale... ben moi je dirais que... ben là, en tout cas, je dis ça à toutes les fois, là... j'essaie de couper, couper, mais dernièrement (...) avec les livrables qu'on a eus, j'étais rendu à 50 heures semaine comme il faut. [Mario (DH-18-2-25-6-01)]

La charge de travail, la pression au travail, la pression des supérieurs et l'organisation du travail déficiente dans certains cas sont autant de facteurs qui contribuent à façonner ce type de rapport au temps. C'est donc dire que les choix d'allocation du temps des pères, particulièrement chez les pères vivant des tensions identitaires, ne sont pas à tenir comme les uniques responsables de ce rapport au temps. D'ailleurs, lorsqu'on leur demande quelles seraient les mesures et programmes de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée qu'ils aimeraient voir implanter dans leur milieu de travail, la baisse de la charge de travail est souvent leur seule requête.

Oui, moi, ça serait... tout simplement, une réduction de la charge de travail. Donc, moi, ça se résume au nombre d'immeubles [dont il est responsable], en gros, là... Au nombre d'immeubles, c'est ça... si on prend le [nom d'un regroupement d'affaires] et tout, là... Toutes ces demandes-là... (INT : Ça fait trop.) Exact. Fait que c'est plus la charge de travail, moi, qu'y m'intéresserait de pouvoir réduire. [Benoît (SH-4-7-28-5-01)]

Les pères traditionnels, quant à eux, et dans une moindre mesure les pères vivant des tensions identitaires, expriment tout de même un intérêt à travailler de cette façon.

Parce que... bon, à cause de tout ce qui s'est passé, là [sa séparation d'avec sa conjointe]... je sais que je travaillais beaucoup, parce qu'à quelque part, je voulais travailler, pis j'étais bien au travail, là... [Christian (DH-19-12-4-7-01)]

Il y a donc d'une part les demandes de l'employeur qui sont dans certains cas considérables, mais d'autre part, certains de ces pères semblent vouloir s'engager de cette façon dans leur vie professionnelle, même si cela a des répercussions négatives sur leur vie familiale. On peut aussi supposer, sans pouvoir le vérifier, que ce type de comportement est motivé par une vie familiale ou conjugale insatisfaisante qui amène les répondants à éviter leur foyer en demeurant au travail.

Enfin, un dernier élément mérite de l'attention quant au temps de travail de ces pères. Leur dévouement à l'entreprise semble prendre des proportions importantes qui affectent tous les pans de leur vie, y compris lorsqu'ils sont à la maison.

Y a des problèmes en informatique... y a des problèmes qu'on fait face, souvent, pis on n'a pas la solution d'emblée. Puis euh... quand on part du bureau, la machine elle arrête pas de marcher hein... Je suis dans l'autobus, pis là, je réfléchis à ça, pis là, je suis à la maison... puis là... Je regarde la télévision, mais je ne suis pas vraiment en train de regarder la télévision, je suis en train de penser à mon problème... Puis ça arrive même la nuit, je me réveille avec ma solution, pis là je m'en vais m'attabler à la table de cuisine, pis là, j'écris ma solution... ma femme me demande « ah ben j'ai trouvé la solution de mon problème, je suis en train de la mettre sur papier... ». La machine arrête pas, pis on peut rien contre ça... [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

Plusieurs de ces répondants ont mentionné qu'ils continuent à penser au travail une fois qu'ils l'ont quitté, pendant leur période de déplacement, à la maison et même la nuit. On sent donc une véritable difficulté « à décrocher », à passer à autres choses.

En bref, on peut dire que le temps de travail des pères de type hypertravaillant est non seulement très important, mais aussi envahissant. Est-ce la charge de travail ou

la volonté des pères de s'engager intensément dans leur travail qui est ici en cause? La réponse semble claire : les deux facteurs sont à prendre en considération.

5.2.5.3 Le temps personnel

Que dire du temps personnel des pères de type hypertravaillant, sinon qu'il est très généralement inexistant. En fait, il constitue la dernière de leur priorité. Comme je l'ai déjà dit, l'ordre de priorité est clair : le travail en premier, la famille en second et le temps pour soi arrive souvent très loin derrière.

Alors quand j'ai du temps, mon premier réflexe que j'ai c'est : « bon, mon travail est fait au bureau, j'ai pas à m'occuper du bureau ». Là j'arrive à la maison, là j'dis : « bon, ma famille, mes gars, ma femme, bon, ça va bien? Y a tu des priorités? Y a pas de priorités? Bon bah, good. Bon, qu'est-ce que je fais, là? Ah ben la maison, ah oui c'est vrai j'avais ça à arranger, ah oui c'est vrai j'ai pas eu le temps de faire ça, ah l'auto faudrait bien que j'arrange ça ». Ça c'est ma deuxième job, puis là, quand c'est pas là, là j'm'assis puis j'dis : « c'est quoi que j'fais, là? ouin, ce serait l'fun qu'on fasse..., ouin, si j'fais ça c'est la journée qui passe ». J'ai pas le réflexe de le faire, parce que c'est comme ma dernière priorité, t'sais. Là tu dis : « ouais, j'irais bien jouer au golf. Ouais, mais pas à la dernière minute, t'appelles ». T'sais, j'ai pas le réflexe (...)
[Simon (AH-18-14-1-6-01)]

On le voit dans les propos de Simon, disposer de temps libre est pratiquement déstabilisant pour les pères de ce type. Ils sont peu habitués à en avoir en raison de leurs longues heures de travail. Comme le dit Éric ci-dessous, souvent ils sacrifient les moindres parcelles de leur temps personnel au bénéfice du travail.

Dans des moments de stress assez intenses, là... on est dans la fin d'une version [d'un projet informatique], puis plusieurs jours en ligne on fait de l'*overtime*, puis là, les problèmes continuent de surgir pareil... Là, à un moment donné, ben on coupe sur le sommeil, parce qu'on peut pas couper sur le travail... fait qu'on coupe sur les heures de lunch, on coupe sur les loisirs, on coupe sur le sommeil... [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

Dans un contexte où ces pères écourtent régulièrement leur temps de sommeil, on peut comprendre qu'ils n'ont que peu d'occasions de prendre du temps pour eux.

Il va sans dire que les appels d'urgence, les réunions de fin de journée, la surcharge de travail ont pour effet de déstabiliser leur vie sociale et personnelle. Par contre, certaines pratiques peuvent, en partie, réduire l'importance de ces désagréments.

Mais principalement, nos amis, sont des informaticiens avec des enfants. Pis c'est pas rare, que... On est train de jouer [aux cartes], puis il y en a un qui a un *call*, il sort son portable, puis il [se] branche, puis il fait ce qu'il a à faire, pis après, on se repart la *game*, là... [Éric (CGH-16-18-21-6-01)]

Ici, Éric a développé des liens d'amitié avec des gens dans la même situation que lui qui sont en mesure de comprendre les impératifs de son travail. Ensemble, ils adaptent donc leurs activités à leurs obligations professionnelles. Dans le même ordre d'idées, Christian (DH-19-12-4-7-01) choisit de participer aux activités sociales organisées par l'entreprise. Ce sont souvent les seules activités personnelles qu'il s'accorde. Dans ce contexte, il est sûr de trouver des gens compréhensifs s'il doit s'absenter pour une urgence d'ordre professionnel.

Toutefois, beaucoup de ces pères ont parlé de l'effet qu'avait leur mode de vie sur leur vie sociale et leurs projets personnels. Ainsi, ils diront garder certains projets et loisirs pour quand « ils seront vieux », tout en mentionnant que ces activités leur manquent. D'autres constatent que leurs choix d'allocation du temps ont eu des conséquences majeures sur leur vie sociale :

J'ai tellement travaillé ces deux dernières années, que j'ai même perdu mes amis.... [...] J'ai plus le goût de rien faire. Le peu de temps que j'ai, je veux le consacrer à ma famille... mais euh... oui, je m'aperçois qu'y faut que je prenne du temps... aller à la pêche avec des copains, prendre une bière... c'est très important. [Mario (DH-18-2-25-6-01)]

Le temps de travail important des pères de type hypertravaillant a donc des répercussions jusque dans leur vie sociale. On peut aussi s'inquiéter pour la santé de ces pères qui travaillent autant.

5.2.6 *Le communautaire*

Le père de type communautaire est un père qui possède une vie plutôt équilibrée : il travaille un nombre d'heures régulier et travaille peu d'heures supplémentaires, il est présent sur une base régulière auprès de sa famille et s'engage dans sa communauté. C'est un modèle qui s'appuie toutefois nettement sur la division traditionnelle du travail entre conjoints. En fait, il s'agit pratiquement de l'archétype de la famille modèle des années cinquante!

Ce modèle de rapport au temps n'est le propre que de pères traditionnels. Les pères de type communautaire sont au nombre de trois au sein de cet échantillon, ce qui en fait le modèle de rapport au temps le moins présent chez les pères interrogés.

5.2.6.1 Le temps familial

Les pères de type communautaire désirent passer du temps en famille. Ils souhaitent être présents auprès de leurs enfants et considèrent comme hautement important d'être ensemble.

Euh moi j'ai été élevé avec des valeurs que... les... la vie communale était importante en terme de... de... avec les anciennes valeurs, puis c'est pas des anciennes valeurs dans le sens que on n'est pas ouvert à du... à ce que le conjoint travaille ou pas, ou à ces choses-là. Mais à des valeurs familiales, dans le sens de... les premières valeurs que ben... quand que t'es en couple t'es en couple, t'es pas là pour faire plein d'autres choses... T'sais avoir sa vie chacun de son côté, là... non. Quand t'es en couple, t'es en couple. Puis, tu reviens à la maison le soir, pis tu te fais des activités en famille, le plus possible. [Mathieu (SH-19-18-30-3-01)]

Les pères de ce type sont en effet grandement influencés par des valeurs traditionnelles qui accordent de l'importance à la vie familiale et communautaire. Ces pères seront donc plutôt présents auprès de leurs enfants, mais apparaîtront dans des rôles traditionnels. Plusieurs suivront de près les activités de loisirs de leurs enfants et seront de fervents supporteurs. Ils feront, comme ils le disent, « le taxi » et accompagneront leurs enfants à leurs activités. Un est même l'entraîneur de l'équipe de soccer de son fils.

Pour eux, la vie familiale est souvent liée à la vie communautaire qu'ils valorisent beaucoup.

Souvent, nous, la vie familiale... en tout cas, ça se mène dans un domaine assez... c'est-à-dire dans un cadre assez communautaire, là... C'est-à-dire, (que) je suis très impliqué au niveau de la communauté, comme bénévole dans... au niveau du sport avec les jeunes... c'est-à-dire, quand mon fils s'est impliqué, c'est-à-dire a décidé de jouer au soccer, ben là j'ai dit « ok... ». Là, finalement, en m'impliquant tranquillement pas vite, je suis monté, pis là... je suis rendu président du soccer [dans sa municipalité]... [Maxence (CGH-25-2-17-7-01)]

Ces pères assurent donc une présence assez constante auprès de leurs enfants, mais dans un cadre très traditionnel et on les entend très peu affirmer qu'ils voient aux besoins primaires directs (soins aux enfants) ou indirects (préparation des repas, lavage, etc.) des enfants comme le font les nouveaux pères. En fait, la vie familiale de ces pères se vit beaucoup dans la sphère publique plutôt dans la sphère privée.

Le traditionalisme des pères de ce type se traduit également dans le partage des tâches entre conjoints. Tous diront que leurs conjointes en fait plus qu'eux et qualifieront l'entente avec leur partenaire, quant au partage du travail domestique, de traditionnelle.

Oh mes tâches et responsabilités, c'est plus des tâches traditionnelles, au niveau des... qu'on voit au niveau des hommes, là... c'est euh... des... toutes les tâches qui touchent le terrain, l'été, euh... (INT : L'entretien de la maison...) L'entretien de la maison, ces choses-là. Euh... c'est sûr que on va participer au lavage, ces choses-là, mais généralement, là... c'est ma conjointe qui [le] fait... [Mathieu (SH-19-18-30-3-01)]

Ils s'occuperont donc de l'entretien de la maison et de la voiture, de tondre le gazon, de la cuisine au barbecue ou de quelques repas la fin de semaine, mais le reste de l'entretien intérieur et des soins aux enfants revient à leurs conjointes. Pourtant deux des trois conjointes de ces pères sont actives sur le marché du travail. Toutefois, elles occupent des professions traditionnellement féminines généralement moins considérées socialement et/ou peu rémunérées : l'une est assistante dentaire et

travaille 32 heures par semaine; l'autre est commis et travaille 40 heures par semaine. Les pères invoquent, entre autres, le fait que leurs conjointes travaillent à proximité du domicile familial pour expliquer l'inégalité du partage du travail domestique. Mais somme toute, ce type de partage du travail domestique semble plutôt issu d'une entente entre conjoints :

Pis moi, ben étant impliqué aussi, beaucoup, au niveau bon... communautaire, dans la communauté, là... souvent, y a des tâches qui reviennent à mon épouse... Mais en fait, c'est un peu... c'est un arrangement qui a été fait, c'est-à-dire... mon épouse sait que si je m'implique dans des choses au niveau de la communauté, ben ça fait moins d'heures, peut-être, à la maison. Pis donc, moins de disponibilité pour les tâches... [Maxence (CGH-25-2-17-7-01)]

Le modèle traditionnel ici n'émanerait donc pas uniquement du comportement des pères, mais aussi de l'adhésion de la conjointe à ce type d'arrangement.

Fait à remarquer, tous les enfants de ces pères sont âgés 9 à 14 ans. On a donc affaire à une certaine uniformité quant à l'âge des enfants de ces pères. Celui-ci peut ici expliquer le peu de temps passé à donner des soins directs ou indirects aux enfants. Rappelons-le, Le Bourdais et Sauriol (1998) ont démontré que le temps de travail domestique des pères est à son comble lorsque les enfants sont en bas âge (entre 0 et 5 ans) et qu'il diminue tranquillement à mesure que les enfants vieillissent. Le comportement actuel de ces pères semble donc corroborer les dires des deux chercheuses.

On peut donc dire que si les pères de ce type ont un temps familial important, ils en sont hautement redevables à leurs conjointes qui les libèrent d'une quantité appréciable de tâches et de responsabilités domestiques. Ils bénéficient en ce sens des avantages de la division sexuelle du travail traditionnelle. De même, ils évoquent peu de problèmes à concilier la vie professionnelle et la vie privée puisque ceux-ci relèvent en grande partie de leurs conjointes.

5.2.6.2 Le temps de travail

Ce qui contribue à rendre le temps familial des pères de type communautaire régulier et important est sans doute le fait que leur temps de travail est limité. En effet, la plupart de ces pères disent avoir un horaire régulier et travailler peu d'heures supplémentaires. Ils s'en tiennent généralement tous à leurs horaires de travail et y ajoutent deux ou trois heures supplémentaires hebdomadaires en cas de besoin. C'est d'ailleurs le type de pères qui déclarent le moins d'heures supplémentaires hebdomadaires : 2,1 heures en moyenne, contre 5,2 heures pour l'ensemble de l'échantillon (voir l'annexe 4).

Il est à noter que tous les pères de ce type semblent œuvrer dans des milieux de travail propice au respect du temps de travail prévu au contrat. Deux d'entre eux travaillent dans des entreprises où les heures supplémentaires sont rémunérées en temps ou en argent et dans l'une d'entre elles, les heures supplémentaires ont été interdites en raison de restrictions budgétaires. Deux d'entre eux tracent également des portraits positifs de leur milieu de travail ou de leur gestionnaire, affirmant que le travail est bien organisé, que la charge de travail est raisonnable.

Oui, où je travaillais [avant de travailler chez *Assurances*]... c'était le contraire. C'était pas structuré, pis là... comme des fois, t'avais de l'ouvrage pour deux personnes disons. (INT : Ici, c'est plus structuré?)
 Oui, c'est plus structuré. Comme on a un mandat, on sait qu'est-ce qu'on fait, pis on est pas... on n'a pas de... on n'est pas débordé... Ben des fois, on peut être débordé si on trouve des... si on a des imprévus, là... Là, on se retrouse les manches, pis on résout le problème. Mais c'est comme c'est juste, des fois, à la fin... à la fin comme du mandat, des fois, qu'on... des fois, on peut trouver des imprévus pis on doit régler ça...
 [Jean-François (AH-3-20-12-6-01)]

L'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée a clairement été énoncée dans certaines équipes de travail :

Euh... Au niveau de ma direction, au niveau de notre direction... de la direction, oui. J'te dirais que c'est important, c'est clairement... ça a été clairement dit que... c'était important qu'on ait une vie en dehors du travail, et que ça ne soit pas juste du travail, travail, travail... Et ils nous

repèrent quand qu'on est trop... centré sur le travail... [Mathieu (SH-19-18-30-3-01)]

Mais on remarque que, somme toute, ce type d'organisation du travail rejoint les valeurs de ces pères. Un de ceux-ci dit en effet avoir lui-même mentionné à ses supérieurs sa volonté de limiter les heures supplémentaires.

Moi, je suis quelqu'un qui... que c'est important que... j'ai une vie familiale en plus, parce que je travaille pas 12 heures par jour, ou 15 heures par jour... euh... t'sais, tu mets les cartes sur la table en fin de compte, je pense que... t'as moyen de s'arranger... Pis bon ben... y en a beaucoup ici qui ont des familles... sont obligés de faire des heures supplémentaires. [Mathieu (SH-19-18-30-3-01)]

En somme, on peut dire que les pères de type communautaire limitent leur temps de travail afin d'avoir du temps familial et personnel, aidés en cela par le fait qu'ils travaillent dans des entreprises ou des équipes soucieuses de bien organiser le travail, de limiter les heures supplémentaires et/ou de respecter la vie privée de leurs employées et employés.

Ce rapport au temps est particulièrement intéressant car seuls des pères traditionnels l'adoptent. Cela laisse présumer que le fait de disposer de plus de temps (en ayant un emploi peu exigeant en heures supplémentaires, par exemple) n'amène pas nécessairement un investissement plus important des hommes dans le travail domestique. Les conceptions du rôle de père et de mère semblent ici déterminantes.

5.2.6.3 Le temps personnel

Le mode de vie des pères de type communautaire permet la présence d'une vie personnelle régulière et relativement importante. En fait, celle-ci est souvent liée à leur engagement communautaire. Par exemple, l'un est administrateur bénévole pour une caisse populaire, alors qu'un autre est impliqué dans les loisirs de sa région.

Un autre père a opté pour un loisir qui se trouve être un prolongement de son rôle de pourvoyeur soit, administrer les économies familiales en les investissant en Bourse.

Oui, je trouve le temps pour comme... j'aime ben faire de la lecture, pis j'ai... j'aime ça aussi... Je suis une personne qui investit en Bourse... comme des fois, je fais des recherches sur des compagnies (...) [Jean-François (AH-3-20-12-6-01)]

Ce père, qui a une formation en actuariat, poursuivra son rôle de pourvoyeur au travers des ses loisirs plutôt que de travailler de longues heures.

Ces pères ont donc des activités personnelles, plus ou moins importantes selon les cas, mais celles-ci ont plutôt tendance à être un prolongement de leurs engagements professionnels et communautaires. D'ailleurs, plusieurs ont affirmé avoir coupé dans leurs activités purement personnelles.

Euh, ben c'est sûr qu'y des activités qu'on fait pu... ou que je ne fais pu. Je m'entraîne beaucoup moins, je fais moins de sport en tant que tel, que j'en faisais, là... au niveau... au niveau activités sociales. Mais je suis quand même impliqué dans plein de choses, ce qui fait que, des fois, j'ai pas le temps, mais je prends pas le temps surtout.

En résumé, les pères de ce type ont une vie personnelle qui se situe bien souvent au niveau communautaire ou dans le prolongement de leur rôle de pourvoyeur. Cela n'empêche pas qu'ils éprouvent parfois le sentiment d'avoir sacrifié certaines activités purement personnelles pour accommoder leurs choix d'allocation surtout axés sur la famille, le travail et la communauté.

* * * * *

En conclusion, on l'a vu, bien que les pères disent en grande majorité valoriser le temps familial, dans les faits, leurs choix d'allocations du temps traduisent une diversité de rapports au temps, les uns laissant plus de place à la famille, les autres, plus d'espace au travail ou à la vie personnelle. En fait, les cinq rapports au temps décrits ci-haut en apprennent beaucoup sur l'allocation du temps, sur les diverses stratégies qu'utilisent les pères pour gérer leur temps, sur leurs efforts de conciliation

entre la vie privée et la vie professionnelle, sur les priorités et les valeurs qui les animent et sur les contraintes qu'ils rencontrent dans la gestion de leur temps. Dans le prochain chapitre, je tire d'ailleurs les principales conclusions qui émergent de cette étude quant aux liens qui existent entre le rapport à la paternité et le rapport au temps et quant à la conciliation des pères. Je discuterai enfin de l'influence des milieux de travail et des priorités ou des choix des pères dans la résolution des questions touchant la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

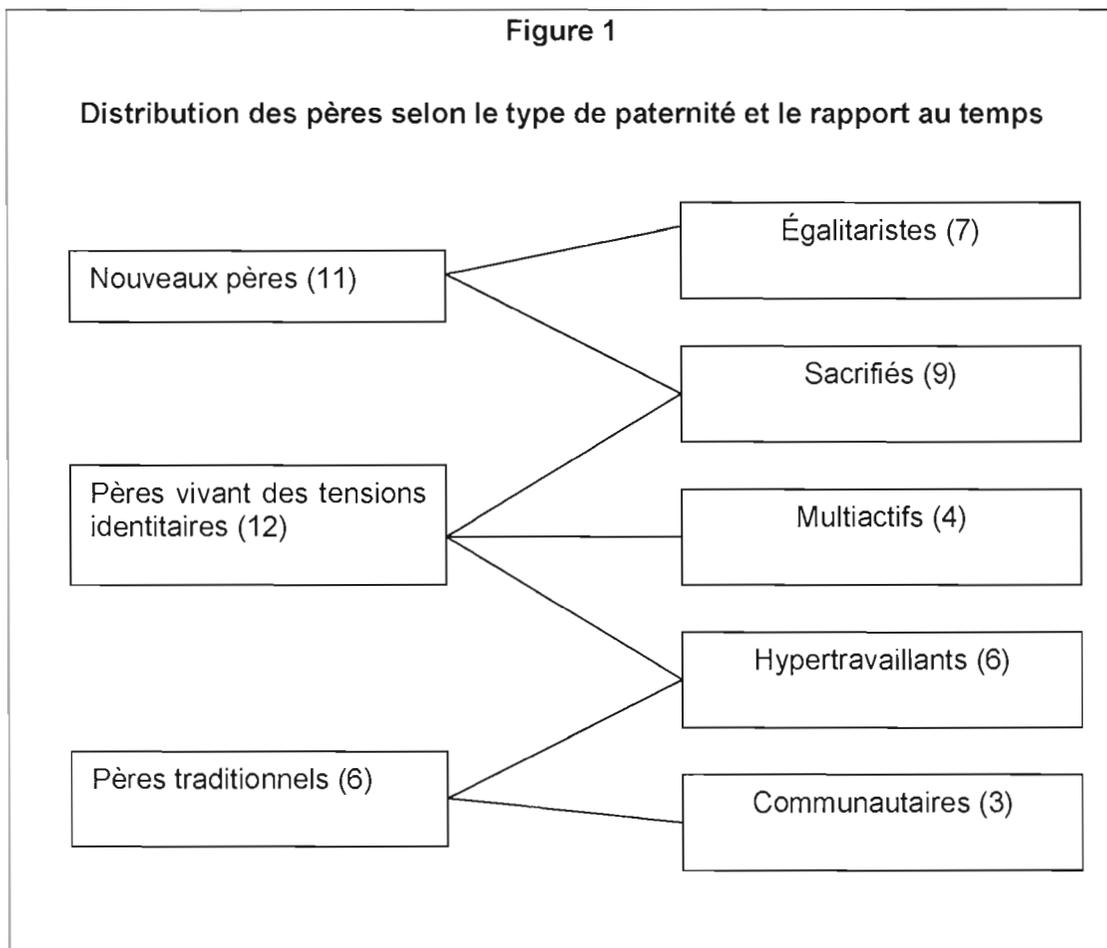
CHAPITRE 6 TEMPS ET PATERNITÉ. PATERNITÉ ET TEMPS

J'ai présenté dans le chapitre précédent une typologie des rapports au temps des pères. Que nous apprend-elle sur les liens existant entre le rapport à la paternité et le rapport au temps? Tout au long de ce chapitre, je tenterai de répondre à cette question, tout en m'appuyant tant sur le discours des répondants que sur l'apport d'autres chercheurs. Je chercherai à démontrer, d'une part, les liens entre rapport à la paternité et rapport au temps, d'autre part, je m'attarderai à l'effet qu'ont d'autres facteurs sur les rapports au temps des pères, plus précisément les pratiques en cours dans les milieux de travail.

6.1 Rapport au temps et rapport à la paternité sont-ils liés?

6.1.1 *Le rapport à la paternité influe-t-il sur le rapport au temps?*

Jusqu'à maintenant j'ai surtout démontré les divers choix d'allocation et d'organisation du temps des pères. Dans cette section, je veux m'attarder plus longuement sur les liens existant entre le rapport à la paternité et le rapport au temps. Pour ce faire, j'observerai comment les trois types de pères se répartissent parmi les différents rapports au temps (figure 1). Je tenterai aussi de tirer des conclusions sur le temps des divers types de pères (nouveaux, vivant des tensions identitaires et traditionnels), tous rapports au temps confondus.



6.1.1.1 Les nouveaux pères. Des rapports au temps qui ont tout à voir avec le *care*¹²

La figure 1 démontre clairement que les nouveaux pères adoptent des rapports au temps qui permettent d'accorder un temps appréciable à la famille. Ce sont soit des pères égalitaristes, soit des pères sacrifiés. Les nouveaux pères adoptent des

¹² Le terme anglais *care* peut certes être traduit par « soin » ou « prendre soin ». Toutefois, dans le contexte de cette recherche, je réfère précisément à un concept développé par Tronto et Fisher en 1990 (voir Van Dongen, 1995). La traduction française du terme rendant difficilement compte de la complexité du concept qui sera explicité plus loin, j'ai donc choisi de conserver le terme anglais.

rapports au temps qui laissent place à une prise de responsabilités importante et à un investissement substantiel dans la vie familiale.

Le rapport au temps des nouveaux pères convient à leur vision du rôle de père. En effet, pour eux : « la paternité [...] est plus d'ordre relationnel, intime, que statutaire : c'est dans la relation personnelle et quotidienne avec leur enfant qu'elle acquiert sa signification » (Quéniart, 2002 : 510). Le fait que la paternité se définisse pour ces pères en fonction de la relation qu'ils bâtissent avec leurs enfants, et non comme un statut qui vient automatiquement avec la naissance d'un enfant, explique en quelque sorte les choix que ces pères font en faveur de la famille. L'importance du quotidien pour ces pères semble aussi expliquer leurs rapports au temps, car ils optent pour des horaires qui permettent des plages horaires quotidiennes de temps familial, qu'ils soient égalitaristes ou sacrifiés.

Quand on demande aux nouveaux pères de définir leurs critères de succès familial, on constate que leurs exigences sont clairement relationnelles :

Ben c'est que mes enfants soient biens avec moi. Je sais pas moi... Ben qu'il n'y ait pas de barrières pour discuter ensemble. [Hugo (AH-7-16-6-7-01), père égalitariste]

Leurs principes quant à l'éducation de leurs enfants visent également la liberté de l'enfant, son autonomie, son individualité.

Parce que moi, ce que j'essaie de faire, c'est de lui montrer bien des aspects de la vie, les arts, tout ça... puis, elle [sa fille] fera ses choix. La mettre dans un contexte où elle peut réussir. Mais après ça, c'est sa responsabilité, par exemple. Puis moi, ma responsabilité, c'est de respecter ses choix, de l'aider là-dedans. [Pascal (SSH-7-12-6-6-01), père égalitariste]

Pour parvenir à satisfaire ce genre d'exigences en matière d'éducation des enfants, ils n'ont d'autres choix que d'être présents et de consacrer du temps à leurs enfants, ce qu'ils font.

Cette présence quotidienne et régulière auprès des enfants a pour conséquence de leur permettre de développer une connaissance intime de leurs enfants, ce qui n'a pas semblé être le cas de tous les pères de l'échantillon.

Alexandre¹³ est un personnage... est un enfant intraverti. Donc... il a toujours une certaine peur du nouveau. C'était sa première année [d'école], ça a été difficile. Je crois que je vais vivre la même chose bientôt, parce que ça va être son premier camp de jour... Donc euh... on travaille le terrain ensemble, lui et moi, mais... on verra. On verra.
[Maxime (AH-10-3-20-6-01), père égalitariste]

En fait, en s'intéressant aux principes éducatifs des nouveaux pères, aux activités qu'ils pratiquent avec leurs enfants, à leur discours sur la famille et le rôle paternel, on remarque que leur temps familial correspond au temps des soins (ou temps du *care*) décrit par Daly (2001) (voir la section 1.1). Le temps des soins, rappelons-le, est un temps dont la durée ne peut être fixée à l'avance et qui vise à répondre aux besoins d'un autre être humain. Ce temps est donc par définition diffus et ses balises temporelles sont floues. C'est sans doute la raison pour laquelle les nouveaux pères ont peu tendance à différencier le temps familial du temps domestique, puisqu'ils considèrent les soins accordés aux membres du ménage comme une partie intégrante du temps familial. En fait, le temps familial de ces pères répond à la description du *care* donnée par Tronto et Fisher (1990) (cité par van Dongen, 1995). Le *care* serait constitué, selon ces auteurs, de quatre éléments. D'abord, il y aurait la capacité de remarquer le besoin d'autrui et de prendre conscience qu'on doit offrir une réponse à ce besoin (*caring about*). Ensuite, il faut prendre sur soi de répondre au besoin identifié et déterminer comment le faire (*taking care of*). À cette étape, la prise en charge de tâches, leur orchestration et leur planification sont importantes. La suite logique est de donner le soin, de répondre directement au besoin exprimé (*caregiving*) et enfin, de recevoir la réponse que le besoin a été satisfait (*care-receiving*). Maxime cité ci-haut donne un bon exemple de ce temps du *care*. Il a identifié le besoin de son fils d'être rassuré face à un

¹³ Prénom fictif.

changement prochain, a pris la responsabilité d'y voir et a pris action en affirmant qu'il « travaille le terrain » avec son fils. Il ne lui reste qu'à recevoir le message que le besoin de son fils a été satisfait pour que le cycle du *care* soit complété. Maxime a déjà réussi cette tâche une première fois en aidant son fils à s'adapter à son nouvel environnement scolaire.

C'est probablement en raison de l'attention portée aux besoins d'autrui que le partage des tâches est plus égalitaire chez les nouveaux pères que les autres types de pères. En effet, leur discours témoigne de leur capacité d'écoute non seulement vis-à-vis de leurs enfants, mais aussi de leur conjointe.

Ben c'est un peu pour ça que je le repousse [son retour aux études], là... c'est... que je veux pas créer un stress à cause du fait que je vais à l'école. T'sais... c'est classique, généralement, là... les frictions commencent... « oui, mais t'es jamais là » [paroles prêtées à sa conjointe]... « Bien c'est parce que je vais à l'école! » [répondrait-il]. Donc, quand je vais commencer l'école, ça va vraiment être une décision, si on veut, familiale. Ça va être une décision des deux qui auront dit : « Ok, oui on est prêts, je peux y aller ». [Gilles (MH-2-13-17-5-01), père sacrifié]

On le voit, les nouveaux pères ont le souci de s'acquitter d'une part équitable des tâches domestiques et de passer une quantité appréciable de temps avec la famille. D'ailleurs, on remarque aussi dans leur discours un grand respect pour l'occupation de leur conjointe, peu importe son statut d'emploi (si elle travaille ou non à l'extérieur du foyer) ou le type d'emploi qu'elle occupe.

Ces résultats sur les rapports au temps des nouveaux pères ne surprennent pas, surtout quand on sait que les nouveaux pères voient les rôles de père et de mère comme interchangeables (Quéniart, 2002). Le partage des tâches et responsabilités se fait donc en fonction des disponibilités et des préférences de chacun et non en fonction d'un rôle préétabli selon le genre. À cela, il faut ajouter, comme l'appelle Castelain Meunier (2002), le « volontarisme » des pères, qu'elle décrit ainsi :

Contrairement à celle des mères, qui d'emblée est définie biologiquement, la place des pères n'est pas définie. Les nouvelles places des pères varient en partie en fonction des sollicitations de

l'homme par la femme, mais aussi – et ceci est nouveau – en fonction de la volonté de l'homme de prendre sa place indépendamment de la conduite, des sollicitations ou des empêchements relevant de la femme et de la tradition (p. 29).

Cette volonté affirmée de prendre une place importante au sein de la famille est certes une caractéristique des nouveaux pères rencontrés dans cette recherche. Dans certains cas, on sent que les sollicitations de la conjointe jouent un rôle dans l'engagement paternel. Pour d'autres, leur désir d'être présents au sein de la famille et d'y jouer un rôle de premier plan est central.

C'est juste une question de responsabilités dans le fond [la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée]. Puis je ne me gêne pas pour les assumer. Ça fait partie de ma philosophie à moi... Puis je fais des choix et je vis avec les conséquences... Si je ne suis pas bien au travail, puis que ça entrave ma vie personnelle, je vais prendre les décisions qu'il faut pour régler ce petit problème-là... Si pour moi il est majeur... quitte à souffrir du côté financier, ça ne me dérange pas. [...] Ça a toujours été très clair pour moi. J'adore mes petites filles, puis je ne voudrais pas les négliger... [Antoine (MH-18-9-5-01), père égalitariste]

Pour résumer, les conceptions des rôles parentaux et des liens père-enfants ainsi que le volontarisme des pères font en sorte que les nouveaux pères adoptent des rapports au temps qui permettent une présence importante et quotidienne au sein de la famille, une prise de responsabilités familiales visant l'égalité du partage des tâches et la prise d'une place prépondérante dans la famille.

6.1.1.2 Les pères vivant des tensions identitaires. Des rapports au temps sous le signe du déchirement et de la prépondérance du travail

La figure 1 met en lumière le fait que les rapports au temps des pères vivant des tensions identitaires se concentrent autour de modèles qui permettent un engagement important dans leur travail rémunéré (sacrifié, multiactif ou hypertravaillant). Il n'est pas surprenant de ne pas les retrouver dans les rapports au temps qui privilégient le temps familial et la limitation des heures de travail, comme ceux des pères égalitaristes et communautaires. En fait, comme le souligne Quéniart (2002) le désir de ces pères d'être proches de leurs enfants affectivement vient en

conflit avec leur volonté de se définir comme un travailleur et un pourvoyeur. Cela provoque des tensions identitaires importantes.

Quand on a des enfants, puis que le tremblement de terre arrive, parce que c'est tout un tremblement de terre, quand on étudie, on est carriériste, on fait le *MBA*, on aspire à plein de trucs, on est dans le *jet set* du *consulting*, sur les avions, on fait des salaires de fous... puis là, tout à coup, on atterrit [...] Puis là, t'as des enfants, puis là, tout à coup, t'es... Les premiers mois, je m'étais fait mettre un gros boulet à la cheville! T'sais regarde, t'es maintenant prisonnier. Tu peux plus voyager parce que ta blonde a vraiment besoin de toi à la maison... (INT : C'était votre vision?) Clairement. Puis en partie, ça l'est encore... que les enfants... Si je le regarde à la lorgnette vie professionnelle... où je veux vraiment me défoncer pis aller très loin... c'est un boulet. C'est contraignant. Quand je le regarde du point de vue... [...] du point de vue de la vie familiale, ben évidemment, c'est pas un boulet, là... ça fait partie de l'essence de la vie... [...] [Paul (DSH-6-12-13-6-01), père sacrifié]

Au point de vue de l'identité, les propos de Paul laissent voir toute l'importance qu'accordent les pères vivant des tensions identitaires au travail. En fait, cet extrait illustre comment les pères vivant des tensions identitaires se sentent déchirés entre leurs identités de travailleur et de père. D'une part, ils veulent s'investir à fond dans leur travail, progresser, se démarquer, gagner de l'argent. D'autre part, ils refusent de laisser leurs enfants en plan, mais ne souhaitent pas renoncer à leur carrière ou en ralentir le cours. C'est d'ailleurs, sans doute, ce qui explique qu'ils n'arrivent pas à adopter des rapports au temps qui permettent un engagement régulier et quotidien dans la famille. En effet, leurs rapports au temps varient souvent au gré des demandes du travail et, dans une moindre mesure, – car elle a moins d'influence – de celles de la conjointe.

Les conjointes des pères vivant des tensions identitaires sont apparues à plusieurs reprises comme des garantes des normes de la parentalité et de la domesticité. En effet, un certain nombre de ces pères semblent se fier à elles pour établir les critères de temps familial qu'ils doivent passer avec leurs enfants, au foyer et dans l'espace domestique, pour l'accomplissement des tâches.

Je ne veux pas empiéter, faire trop de sport mettons, par rapport à ma vie familiale, fait que d'après moi, c'est vraiment de bien jauger, là... Les

temps que j'associe à moi, pis les temps que j'associe à ma famille. [...]
 Pour moi, moi je vais être content si je le vois par rapport à ma blonde,
 t'sais je le vois... à son visage, si elle est contente... [Julien (MH-19-4-11-
 5-01), père multiactif]

Dans cet extrait, Julien se sert du visage de sa conjointe pour évaluer son propre apport à la famille. Le fait qu'il ne se soit pas fixé de critères personnels témoigne que sa paternité n'est pas tout à fait assumée. Comme le dit Quéniart (2002 : 512) au sujet des pères vivant des tensions identitaires : « Chez certains pères, en effet, la paternité est plus un « état » objectif qu'une expérience intériorisée ». D'autres pères, comptent sur leurs conjointes pour les aider à limiter leur investissement au travail.

Donc euh... Mais avec ce que j'ai passé dernièrement, pis... je l'appelle toujours mon chien de garde, ma conjointe. C'est une personne qui se donne beaucoup au boulot, mais qui... « tu me payes pour 35 heures, je travailles 35 heures, c'est tout ». Pis je pense que les femmes ont ce réflexe, plus aiguisé que les hommes, de dire « Non, je m'en vais chez moi... », pas parce que ça leur tente, c'est parce qu'elles doivent continuer... donc lavage, corvées, donner les bains, les devoirs et tout... [Mario (DH-18-2-25-6-01), père hypertravaillant]

En fait, les demandes de leurs conjointes, bien qu'elles soient souvent subordonnées aux obligations professionnelles, sont tout de même prises en compte dans les choix des pères vivant des tensions identitaires. Lorsqu'elles ne le sont pas, elles contribuent à accentuer les tensions identitaires de ces pères.

Parce que moi je me crée un stress, en me disant « ben là, elle [sa conjointe], elle est tannée, elle est fatiguée, il y a ci, il y a ça... », fait que je me crée un stress qui fait que je suis moins concentré dans mes activités, puis je me consacre moins aussi à... à les faire... ou à bien les faire, t'sais... [Sylvain (CGSH-13-18-2-10-01), père multiactif]

La culpabilité envers la conjointe et les enfants est aussi une caractéristique de la crise identitaire que vivent ces pères.

Comme c'est arrivé cet été, là, mon plus vieux a joué au soccer, puis je sais très bien qu'à cause de moi il a manqué une partie de soccer. Bon... c'est quoi une partie de soccer dans une vie, mais... pour lui c'est important, c'est peut-être pour ça que je me suis dit : « c'est effrayant que je fasse manquer des activités à mes... », puis lui peut-être qu'il s'en foutait finalement, mais moi je me posais des questions après, ça a pas

de bon sens que je fasse manquer des activités, que ça touche d'autres personnes, tu sais. Que ça [ses obligations professionnelles] m'enlève du temps à moi, là, mettons que c'est moi qui prends la décision de couper sur mon temps personnel, c'est ma décision. Mais ça devrait pas influencer ou impliquer les autres. [...] parce que les conjoints, je pense à ma conjointe, comme je te disais elle en fait plus, elle fait plus d'heures, elle fait plus de... si en plus je lui fais manquer des choses de par ma faute, ça c'est... ça je trouve que ça n'a pas de bon sens. [Olivier (SSH-1-13-28-8-01), père hypertravaillant]

On l'a démontré tout au long de cette recherche, les pères vivant des tensions identitaires adoptent des rapports au temps (sacrifié, multiactif et hypertravaillant) qui misent sur la disponibilité maternelle pour les besoins des enfants et de la maisonnée. Ils bénéficient donc des avantages de la division sexuelle du travail traditionnelle. Comme le fait remarquer extrêmement justement Daly (2000 : 22) : « Le principal effet de cette répartition [traditionnelle des tâches] est de donner à l'homme plus de pouvoir discrétionnaire quant à l'attribution de son propre temps de responsabilité domestique ». En effet, la désignation de la mère comme principale responsable des obligations relatives à la vie familiale permet aux pères de choisir d'y investir le temps dont ils disposent ou qu'ils veulent bien y investir. On l'a vu, le peu de prise de responsabilités familiales des pères vivant des tensions identitaires fait en sorte qu'ils n'ont pas de contraintes temporelles vis-à-vis du travail, ce qui leur donne la possibilité de s'engager abondamment dans leur vie professionnelle.

Comme l'a démontré Daly (2001), les femmes sont généralement les grandes organisatrices du temps familial, alors que les hommes s'acquittent plutôt de tâches pré-établies par la conjointe. Il semble que cette conclusion sied particulièrement bien au mode de fonctionnement des pères vivant des tensions identitaires. Par contre, on remarque que cette division sexuelle du travail a des inconvénients pour les pères.

Cependant, ces relations [père-enfant] s'inscrivent dans le cadre d'une organisation quotidienne impulsée par la femme et qu'elle contrôle dans son ensemble. Tout se passe comme si l'homme s'appuyait sur les initiatives féminines et les attentes et réactions de l'enfant pour « être » dans sa paternité. Le père contemporain intervient dans un espace traditionnellement contrôlé par la femme; il est alors très dépendant d'elle

et ne se soucie pas des garanties lui permettant de « défendre », en cas de conflit, l'exercice de sa paternité. (Castalain Meunier, 2002 :83)

La dépendance des pères à l'égard de leur conjointe, bien qu'elle leur permette de doser eux-mêmes le temps qu'ils consacrent à la famille et aux tâches domestiques, a pour inconvénient de les mettre dans une position vulnérable, notamment en cas de rupture conjugale.

Enfin, concluons cette section en parlant d'une stratégie temporelle remarquée chez cette catégorie de répondants. Bien qu'elle ne soit pas exclusive aux pères vivant des tensions identitaires, cette stratégie a surtout été évoquée par eux. En fait, ces pères segmentent la semaine de travail en deux temps. Ainsi, la semaine est associée au travail et la fin de semaine, à la famille.

Si on regarde la semaine... la semaine, quand j'arrive du travail, épuisé... je fais pas grand-chose. Fait que c'est plus la fin de semaine où là, je me rattrape. [Benoît (SH-4-7-28-5-01), père hypertravaillant]

La fin de semaine, je vais la garder le mieux possible... [Paul (DSH-6-12-13-6-01), père sacrifié]

Cette segmentation de la semaine en deux temps, l'un à dominante professionnelle et l'autre à dominante familiale, rappelle les trouvailles de de Singly (1996) au sujet du temps des pères. Rappelons-le, le chercheur a découvert que les hommes préfèrent généralement séparer leurs temps et leurs lieux et ne réaliser qu'une activité à la fois. Dans le cas des pères vivant des tensions identitaires, ce type de comportements face au temps pourrait avoir pour objectif de minimiser les tensions et le déchirement qu'ils ressentent. En segmentant ainsi le temps, ils se fixent des lignes de conduite précises qui leur évitent de se questionner trop fréquemment au sujet l'articulation entre les temps familiaux et professionnels.

6.1.1.3 Les pères traditionnels. Des rapports au temps qui privilégient la sphère publique

À prime abord, lorsqu'on observe la figure 1, les deux rapports au temps adoptés par les pères traditionnels paraissent bien différents. L'hypertravaillant mise sur une disponibilité et un engagement professionnel importants. Ce rapport au temps donne préséance au rôle de travailleur au détriment de tous les autres. Le père communautaire, quant à lui, accorde une place prépondérante aux activités communautaires et familiales. Bien que fort différents, ces deux rapports au temps ont néanmoins des points communs.

Une des ressemblances notées entre les pères traditionnels est le rôle des institutions dans l'exercice de leur paternité. Comme le fait remarquer de Singly (1996 : 186) : « Les relations [du père avec les autres] ne sont pas proches, elles sont médiées par l'intervention d'institutions, de règles, de droits, de principes. » De plus, il note également que le travail fait partie intégrante du rôle paternel pour plusieurs pères. C'est visiblement le cas du père hypertravaillant. Sa paternité passe donc en partie par une institution, le milieu de travail. Pour le père communautaire, son temps familial, c'est-à-dire le temps qu'il passe avec ses enfants, se vit surtout dans la communauté. Leur rôle de père est donc vécu à travers des institutions et/ou des activités organisées dans un cadre institutionnel. Les pères traditionnels hypertravaillants et communautaires agiraient donc en fonction d'un altruisme à distance : « Dans la sphère publique, cet altruisme [à distance] se met au service de l'intérêt général en politique, ou de la raison en science. » (de Singly, 1996 : 186). Ce concept s'oppose à celui d'altruisme de proximité, généralement propre aux mères, qui mise sur des relations duelles intimes et empathiques. Ainsi, les pères traditionnels confirment cette tendance à l'altruisme à distance, c'est-à-dire qu'ils voient des façons de se rendre utiles à la société en se plaçant dans des situations où ils peuvent servir l'intérêt général, comme par le travail rémunéré et/ou l'engagement communautaire. On peut donc comprendre que cette façon de voir le rôle de père comme un représentant de la famille dans la sphère publique, oriente

les rapports au temps des pères traditionnels, ceux-ci misant davantage sur des activités qui visent à se mettre au service de l'intérêt général.

Une autre ressemblance remarquée entre les pères traditionnels hypertravaillants et communautaires a trait au lien qu'ils établissent entre leur emploi, leur revenu et le temps familial. En effet, les pères traditionnels semblent voir un lien direct entre la possibilité d'avoir une quantité raisonnable d'activités familiales et leur niveau de vie.

Je travaille parce qu'il faut que... il faut qu'on amène un revenu, pis on a besoin, veut, veut pas, d'argent... Puis euh... je travaille dans le but de passer des bons moments avec ma famille, là... [Christian (DH-19-12-4-7-01), père hypertravaillant]

La vie familiale. Ben c'est être capable, premièrement, d'avoir du temps de qualité avec ma famille... Ça sous-tend plusieurs choses. Ça veut dire qu'y faut que t'aies, premièrement, les capacités financières de le faire, parce qu'à chaque fois qu'on parle d'activités familiales, souvent, malheureusement, il y a un signe de dollar attaché après. [Maxence (CGH-25-2-17-7-01), père communautaire]

Cette tendance à assimiler argent et temps familial s'explique sans doute par le fait que ces pères tendent à ritualiser le temps familial en le cantonnant à des plages horaires fixes. Les activités qu'ils font avec leurs enfants sont ainsi plus susceptibles d'être des activités de loisirs pratiquées à l'extérieur du foyer qui entraînent des coûts (par exemple, faire des sorties en famille). Les pères traditionnels n'ayant pas tendance à considérer le temps des soins aux enfants et du travail domestique comme du temps familial, il va de soi que ces activités ne leur paraissent pas sous le jour de temps familial « gratuit », c'est-à-dire qui ne leur occasionnent aucuns frais. On voit d'ailleurs qu'ils hiérarchisent souvent les temps en fonction des activités pratiquées et qu'ils distinguent le « temps de qualité » des autres temps :

(...) parce que le temps du matin n'est pas vraiment un temps de qualité. On se lève, on déjeune, on lève la petite on l'habille, Hop, tout le monde part donc, c'est plus pour donner un coup de main à ma conjointe; si je ne suis pas là, elle le fait toute seule donc... si on veut, c'est dans l'organi... dans le partage des tâches, ça c'est accepté de sa part que ça peut arriver que je sois pas là le matin. [Stéphane (MH-5-20-26-3-01), père traditionnel, rapport au temps non classé]

Pour les pères traditionnels, en somme, il existe donc du temps familial de qualité, distinct du temps des soins ou du temps domestique. Ce temps de qualité passe généralement par des activités familiales réalisées à l'extérieur du foyer, comme des sorties familiales. Pour cette raison, le temps familial, puisque associé à des périodes de loisirs ou d'activités à l'extérieur du foyer, peut paraître coûteux aux pères traditionnels et ils en viennent à associer temps familial et niveau de vie.

Enfin, la plus grande ressemblance entre les pères traditionnels tient au fait que leur rapport au temps s'appuie sur la division sexuelle du travail. En effet, tant les hypertravailleurs que les communautaires bénéficient du soutien domestique et familial de leur conjointe. Ici encore, la division traditionnelle des tâches donne aux hommes le pouvoir d'investir le temps qu'ils veulent dans le travail domestique (Daly, 2000), comme c'était le cas pour les pères vivant des tensions identitaires. Ils choisissent donc d'investir ce temps dans la sphère publique, soit au travail ou dans la communauté.

Ce temps passé dans la sphère publique – avec ou sans leurs enfants – fait en sorte que les pères traditionnels ont une connaissance peu intime de leurs enfants, contrairement aux nouveaux pères.

C'est sûr que ce qui valorise beaucoup, c'est de sentir que tes enfants ou ta conjointe sont bien. C'est-à-dire, quand tu vois que les enfants disent qu'ils ont pas de problèmes, ça a l'air à aller bien, t'sais école, amis, santé et autres, là tu dis : « ben écoute, on est pas si pire que ça. » [...] Non, j'pense que, quand on sent que notre entourage ont [a] l'air bien dans qu'est-ce qu'ils font, j'pense qu'on peut juger, on dit « ben, on est bien ». [Simon (AH-18-14-1-6-01), père hypertravailleur]

On le voit aux propos de Simon, ses enfants « ont l'air bien ». Il ne réfère pas à des conversations et ne cite pas d'événements qui prouvent une connaissance intime de ses enfants, contrairement aux nouveaux pères. La paternité des pères traditionnels en général ne se caractérise donc pas comme une paternité relationnelle. Le fait que le rôle de père se vive plutôt à l'intérieur de structures institutionnelles et s'apparente à un altruisme à distance explique en partie cet état de faits.

6.1.1.4 Les changements de rapport au temps

Pour conclure cette section, j'aimerais revenir sur l'adoption des rapports au temps des pères. En effet, j'ai démontré au cours de cette recherche que certains pères égalitaristes avaient adopté ce rapport au temps à la suite d'une prise de conscience sur la place qu'ils jouaient dans leur famille. À en juger par leur récit, je les aurais sans doute classés avec les pères hypertravillants si nous les avions interrogés quelques années plus tôt. Cela me semble donc un indice qu'il existe des liens entre rapport au temps et rapport à la paternité. Une volonté affirmée d'être présent auprès de ses enfants mène souvent à l'adoption d'un rapport au temps la rendant possible.

6.1.2 *Le rapport au temps influe-t-il sur le rapport à la paternité?*

Avec les données dont je dispose, il est plus difficile d'établir les effets qu'a le rapport au temps sur la paternité. En effet, les pratiques différentes de chaque entreprise (indemnisation des heures supplémentaires, mesures de conciliation disponibles, etc.), de chaque équipe de travail, de chaque gestionnaire rendent l'évaluation et les comparaisons entre les pères difficiles.

Idéalement pour observer l'effet du rapport au temps sur le rapport à la paternité, il faudrait suivre des pères sur une certaine période de temps et observer comment les changements de structures temporelles, par exemple à l'occasion d'un changement d'emploi, affecteraient leur rapport à la paternité. Toutefois, il était impossible de faire un tel exercice dans le cadre de cette recherche.

Tout de même, certains indices laissent clairement voir que le rapport au temps influe sur le rapport à la paternité dans une certaine mesure. Par exemple, j'ai remarqué une présence plus importante des pères égalitaristes et communautaires dans les entreprises qui indemnisent les heures supplémentaires en argent ou en temps. Il se pourrait donc que les entreprises qui minimisent les heures supplémentaires se trouvent à soutenir l'engagement familial des pères ou, du moins, elles ne l'entravent pas. Cela laisse penser que lorsque les pères ne subissent pas trop de pression pour faire des heures supplémentaires, ils tendent à

s'engager davantage au sein de la famille. Cette relation demande toutefois à être explorée davantage, je ne soulève ici qu'une hypothèse. Il se pourrait également, hypothèse que tendent à confirmer nos analyses précédentes, que les nouveaux pères cherchent à occuper des emplois qui leur permettent de s'engager grandement au sein de la famille.

D'autres exemples appuient l'assertion que le rapport au temps influe sur le rapport à la paternité. L'exemple de Nicolas semble révélateur. L'engagement professionnel de ce père sacrifié semble freiné par le peu de disposition de ses collègues gestionnaires pour les heures supplémentaires.

Même moi, j'ai déjà... c'est arrivé que j'aie besoin de cédule une réunion après 5 heures... oublie-ça, ça marche pas! Les gens sont plus là. Quand tu cédules ta réunion, faut que tu t'arranges, si tu veux pas que les gens commencent à regarder leur montre, soient sur le départ, bougent... arrange-toi pour que ta réunion finisse à 5 heures maximum, parce que sinon... c'est vraiment le maximum. [...] Y a même, au niveau du *management*, des gens, effectivement, ils sont vraiment dans leurs horaires, et puis on les fait pas sortir de ça. Je trouve ça dommage, oui. Quand on accepte ce genre de poste, à quelque part... comme je dis, je veux pas que les gens fassent soixante heures, non... mais on devrait faire preuve d'un peu plus de flexibilité. [Nicolas (MH-6-2-16-5-01), père sacrifié vivant des tensions identitaires]

Nicolas croit que la politique d'indemnisation des heures supplémentaires de son employeur s'adresse aux employés et employées et il se montre critique envers ses collègues gestionnaires qui adoptent un horaire se limitant à 40 heures. On note dans son discours que si ses collègues étaient plus disposés à le faire, Nicolas souhaiterait s'engager plus intensément dans la vie professionnelle, mais comme il le souligne :

[II] y a peu de gens, en fin de compte, qui euh... qui sont prêts à travailler en dehors des heures régulières de bureau. Y en n'a pas tant que ça. Donc, du fait que (rit un peu)... je veux pas être tout seul à [le faire] ... (rit). [Nicolas (MH-6-2-16-5-01)]

Comme il serait un des seuls à accepter d'investir plus d'heures dans sa vie professionnelle, Nicolas se range aux pratiques de ses collègues. Bien entendu, la situation inverse est aussi vraie, c'est-à-dire que lorsque les collègues des pères

travaillent de longues heures, cela met de la pression sur les pères pour travailler davantage.

C'est que... sans que ça soit demandé par le patron on sent qu'on a besoin t'sais... d'en faire [des heures supplémentaires]. Moi, en tout cas, c'est un besoin que je ressens des fois, d'en faire un peu plus, puis de... On a des patrons qui travaillent beaucoup, pis... (INT : Qui agissent un peu comme modèle aussi...) Ben j'imagine... Je sais pas s'ils veulent agir comme modèles, là... mais eux, font beaucoup d'heures. On sent un peu que si nous, mettons, on respecte... 5 heures, on quitte, pis... on sent que ça va être mal... Moi, je sens que ça va peut-être être mal perçu... ou pas mal perçu, mais ça va peut-être me nuire, lorsqu'il va être question d'augmentation de salaire ou d'avancement, peu importe. [Frédéric (CRH-1-2-10-7-01-19-3), père multiactif vivant des tensions identitaires]

On devine bien que dans cet échantillon, ce deuxième type de situation est beaucoup plus fréquent que le premier. En ce sens, on constate que les normes établies du milieu de travail, surtout lorsqu'elles passent dans les pratiques des employées et employés, influent sur les rapports au temps des pères. J'aborde d'ailleurs plus en détail les questions des pratiques en milieu de travail à la section 6.2.1.

Si on se réfère aux initiatives prises par d'autres pays, on peut approfondir un peu plus les liens qui existent entre rapport au temps et rapport à la paternité. Prenons l'exemple de la décision du gouvernement français d'adopter une loi réduisant à 35 heures la durée légale de la semaine de travail. Estrade, Méda et Orain (2001) se sont intéressés aux effets de cette réduction du temps de travail (RTT) sur les parents un an après sa mise en application en 2000. Il en ressort que les pères d'enfants de moins de douze ans passent globalement plus de temps avec leur progéniture depuis la mise en œuvre de la RTT, tout comme les mères d'ailleurs. Entre autres, 56,5 % des hommes disent passer plus de jours de vacances avec leurs enfants, contre 52,1 % des mères, et 32,3 % d'entre eux passent plus de temps avec eux tous les jours de la semaine, contre 29,7 % de celles-ci. Cette diminution généralisée du temps de travail semble donc avoir suscité une augmentation moyenne du temps familial de tous les parents et pas seulement de

celui des mères. Il semble donc que des mesures de ce type, qui s'adressent à tous, ont un effet sur le rapport au temps des pères.

On peut donc supposer que les mesures mises en place pour circonscrire le temps de travail des parents ont un effet sur leur vie familiale. Ainsi donc, le rapport au temps aurait aussi une incidence sur le temps familial, sauf qu'il est difficile de dire s'il a une influence sur le rapport à la paternité. Toutefois, le modèle du père communautaire donne certains indices : en effet, comme on l'a vu, bien qu'ils limitent leur temps de travail, leur rôle dans la famille demeure traditionnel. La disponibilité du temps n'a pas, dans ce contexte, modifié leur rapport à la paternité. Toutefois, d'autres facteurs influent également sur le rapport à la paternité, comme le statut d'emploi de la conjointe, l'historique familiale, etc. Il est donc difficile d'isoler le rapport au temps pour témoigner de son influence sur le rapport à la paternité.

6.2 Que conclure de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle des pères?

6.2.1 Un environnement professionnel très exigeant

Dans ma recherche, je me suis intéressée aux aspects plutôt personnels de la CVP : choix d'allocation du temps, conceptions de la paternité et de la famille, rapport à la paternité, etc. Toutefois, il serait injuste de réduire les décisions de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des pères à ces uniques facteurs. En effet, comme l'ont montré nombre de chercheurs (Amherdt et Tremblay, 2003; Dulac, 1998 et 2001; Pleau, 2003; Tremblay, 2003d; etc.), il est connu que les pratiques en cours dans les milieux de travail influent sur les comportements qu'adoptent les pères. À cet égard, les études de mes collègues sur les conditions de travail et les mesures de CVP disponibles dans les entreprises de la nouvelle économie peuvent nous éclairer sur les pratiques des pères.

Comme le soulignent Amherdt et Tremblay (2003), le premier obstacle à la CVP est la faiblesse des mesures et des programmes mis en place par les entreprises. Dans le cas de notre échantillon, ma collègue Legault (2004) constate cette faiblesse. En

effet, chez les entreprises participantes, seulement une entreprise offre l'aménagement des heures de travail (sans réduction) et une autre respecte les aménagements ou les réductions du temps de travail que certains employés avaient obtenu dans une entreprise qu'elle a acquise, sans toutefois étendre cette mesure à l'ensemble de ses employés et employées. Deux entreprises permettent la prise de congés de convenance personnelle sans traitement, une a un service de garde en milieu de travail et une autre a entrepris la mise sur pied d'un tel service. On le voit donc, les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée mises en place dans les entreprises pour lesquelles travaillent les pères de notre échantillon sont rares, ce qui offre peu d'opportunités aux pères de les utiliser et surtout, d'en trouver qui leur conviennent. Par exemple, aucune entreprise de l'échantillon ne bonifie les congés parentaux, aucune n'offre de congé de convenance personnelle avec traitement, aucune n'a de programme officiel de travail à domicile, etc. (voir le tableau synthèse pour plus d'information dans Legault, 2004 :49). Mais surtout, cette absence de mesures de CVP envoie le message aux employés et employées que cette question n'est pas du ressort de l'employeur et qu'il ne souhaite pas être mêlé aux difficultés familiales ou personnelles des employés et employées. Comme le souligne Tremblay (2003a : 3) :

Dans les organisations, aujourd'hui, on a l'impression que la gestion relève encore d'un modèle organisationnel présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. Il reste que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique reste du domaine de la vie privée des employés ou encore, dans certains milieux, une « affaire de femmes », plutôt qu'une « affaire de société ».

Aussi, il semble que les directions des entreprises étudiées dans notre échantillon se sentent peu interpellées par les questions de CVP. Les entreprises œuvrant dans des domaines vivant des pénuries de main-d'œuvre offrent souvent davantage de ces mesures afin d'attirer et de conserver leur personnel (Amherdt et Tremblay, 2003). Or, le secteur de la nouvelle économie éprouvait des problèmes de rareté de main-d'œuvre au moment où les entrevues de notre projet de recherche ont été réalisées, soit entre janvier 2001 et avril 2002. Depuis, le secteur a connu une période de ralentissement (Legault, 2004 :108). Toutefois, la pénurie de main-

d'œuvre ne semble pas avoir amené les entreprises étudiées à prendre des mesures en ce sens.

Or, si l'offre de mesures de CVP est problématique dans les entreprises sondées, les longues heures de travail et la perception de pression et de surcharge de travail (Legault, 2004) sont des phénomènes des plus préoccupants. En effet, la pression et la surcharge sont exprimées par la majorité des répondants et répondantes. Legault (2004 :25) l'attribue à trois facteurs, soit l'omniprésence des heures supplémentaires dans les tâches dites de développement, l'affectation des employés et employées aux tâches de soutien aux clients et de dépannage ainsi que les situations d'urgence qui prolongent les heures de travail régulières.

On est obligés de performer beaucoup, on est obligés de répondre aux attentes des clients, qui sont sans cesse grandissantes. Ça prend des gens *on-site* [sur place]. C'est ça, le fait d'être absent, habituellement, ça pardonne pas. T'sais, on dit que les absents ont toujours tort. Si t'es pas là quand quelque chose se passe, ben ça te passe sur le dos, fait que... t'sais, donc il faut que tu reviennes pour pouvoir réparer, arranger, expliquer... [Éric (CGH-16-18-21-6-01), père traditionnel et hypertravaillant]

Découle de cette pression et de cette surcharge de travail des heures de travail supplémentaires de façon quasi inéluctable.

Oui, ça c'est beaucoup plus [que 35 heures]... Si je prenais le temps de cette semaine et des semaines passées et des semaines à venir, ça ferait beaucoup plus que 55 heures par semaine. Là, de ce temps-ci, je finis de travailler... j'amène à la maison, je travaille jusqu'à minuit, là... actuellement. [Claude (SH-4-7-18-7-01), père sacrifié et vivant des tensions identitaires]

Claude n'est pas le seul père de l'échantillon à devoir réaliser autant d'heures supplémentaires. En effet, « parmi nos répondants (n=88)¹⁴, 49 % déclarent travailler plus de 40 heures dans leur semaine (40 % des femmes (n=45) et 58 % des hommes (n=43). Ils sont 13,6 % à déclarer travailler plus que 50 heures par semaine

¹⁴ Il s'agit de résultats issus de l'échantillon complet duquel mon sous-échantillon de trente pères est issu. Il comprend des femmes et des personnes nullipares.

dont 6,6 % des femmes et 20 % des hommes » (Legault, 2004 : 29). On a vu précédemment comment les heures supplémentaires affectent chacun des types de pères de cet échantillon (voir aussi l'annexe 4). Il va sans dire que cela exacerbe leurs difficultés à harmoniser leur vie professionnelle et familiale. Pourtant, rares sont les pères qui ont mentionné qu'une diminution du temps de travail les aiderait à mieux concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Un autre moyen ce serait de diminuer la semaine de travail de 40 heures à ... (INT : à 35) Ben à 35 ce serait super mais, mettons, à moins de 40 heures : 37 heures et demie ou quelque chose comme ça, c'est sûr que ça donnerait une chance aussi; mais étant donné qu'en général il manque de monde [de personnel], c'est très difficile, c'est coûteux pour eux de diminuer le nombre d'heures, c'est vraiment coûteux pour eux de diminuer le nombre d'heures. [Stéphane (MH-5-20-26-3-01), père traditionnel, rapport au temps non classé]

Je l'ai déjà noté, peu d'entreprises de notre échantillon ont des politiques qui encadrent l'indemnisation, en temps ou en argent, des heures supplémentaires. Cela n'est pas sans accroître les difficultés que vivent les pères puisque les heures supplémentaires peuvent être utilisées par les employeurs sans qu'il ne leur en coûte davantage en frais de main-d'œuvre, comme l'ont aussi souligné Legault et Chasserio (2003).

Le temps de travail et les heures supplémentaires jouent un rôle de premier plan dans l'atteinte ou pas d'un certain équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Or, dans la nouvelle économie, on remarque peu d'ouverture tant chez les employés que chez les représentants de la direction vis-à-vis de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) (Legault, 2004 :25-29). La nécessité que voient les uns et les autres que les employés soient présents pour répondre aux besoins des clients et pour pouvoir interagir avec le reste de l'équipe sont invoqués pour justifier cette réticence vis-à-vis de la réduction du temps de travail. De plus, Legault (2004 :35) remarque :

Si le temps partiel est un ennemi si décrié, c'est entre autres parce qu'il présuppose l'existence d'une semaine « normale » de 35 heures qui, déjà, est tournée en dérision par les travailleurs du milieu, qui travaillent toujours plus que ce nombre d'heures, parfois de beaucoup. [...]

La chercheuse poursuit quelques lignes plus loin, au sujet de l'adoption de la semaine de quatre jours :

En conséquence, cet employé à temps partiel n'emporte pas seulement avec lui une journée de travail non rémunérée, mais bien plus sous forme d'heures supplémentaires gratuites qu'il annonce ne pas consentir à faire.

En conséquence, il n'est pas surprenant de constater que les pratiques d'ARTT soient largement absentes des stratégies de CVP des pères qui font l'objet de ma recherche.

De plus, Chasserio et Legault (2005) ont découvert que le cumul de temps supplémentaire a une valeur stratégique importante pour les travailleurs et travailleuses de la nouvelle économie. Les heures supplémentaires leur servent, en effet, de monnaie d'échange lorsqu'ils souhaitent obtenir de leur supérieur immédiat un arrangement ponctuel pour voir à leurs obligations familiales ou personnelles. Les supérieurs interrogés ont admis être plus disposés à accommoder un employé qui a auparavant fait montre de dévouement et de disponibilité, qu'un autre qui s'en tiendrait à son horaire normal de travail. Dans ce contexte, les pères n'ont d'autres choix que de témoigner un haut niveau d'engagement à leurs supérieurs s'ils veulent espérer avoir leur appui en cas de besoin. Il y a là une contradiction manifeste. D'une part, on doit travailler davantage pour s'assurer du soutien de son supérieur en cas de problème personnel ou familial et d'autre part, on doit tenter d'orchestrer ses activités quotidiennes tout en augmentant son temps de travail. Les employeurs donnent d'une main et reprennent de l'autre, en quelque sorte.

Dans la nouvelle économie, toutes ces pratiques ont mené à la création d'une culture particulière que décrit Legault (2004 et 2005). L'un des points que souligne la chercheuse est que les travailleurs et travailleuses adoptent une attitude plus près de celle de l'entrepreneur que du salarié. Ainsi, dans un contexte de concurrence féroce, de mondialisation et de précarisation de la main-d'œuvre, ils privilégieront la satisfaction du client. Cette attitude a pour effet de s'assurer que le client ait tout avantage à demeurer client de son employeur et, par conséquent, de se garantir son emploi. « Finally, a certain consensus can be observed between management and

employees, based on perception of a joint vulnerability to outside forces : the competitive market, the demanding customer, competitors » (Legault, 2005 : 23). En somme, les employeurs et leurs employés sentent qu'ils doivent s'unir à la fois pour s'assurer que l'entreprise conserve ses clients et pour éviter des licenciements.

Enfin, mentionnons le peu d'appui dont témoignent les supérieurs pour la CVP de leurs employés. Les répondants ont été nombreux à l'évoquer plus ou moins clairement. En effet, plusieurs ont affirmé qu'ils sentaient peu de soutien ou d'empathie de la part de leur supérieur en cas de problème familial ou personnel. Le soutien serait d'ailleurs moindre pour les pères qu'il ne l'est pour les mères, comme le soutient Tremblay (2003a). Les pères ont parlé des règles non dites qui ont cours dans leurs entreprises. Olivier décrit la réaction de son patron à son refus d'accepter un mandat supplémentaire :

Exact, puis d'une façon ou d'une autre c'est mal vu. C'est mal vu... parce que t'es pas capable d'en prendre, c'est soit ça, ou c'est mal vu parce que c'est ton patron qui te demande ça, puis tu réponds pas favorablement à une de ses demandes, puis tu ne l'aides pas. Tu sais, c'est... ils te font sentir que là, tu les mets dans le trouble. [Olivier (SSH-1-13-28-8-01), père hypertravaillant vivant des tensions identitaires]

Ces non-dits font en sorte que les pères s'abstiennent généralement de demander certains arrangements ou d'adopter certaines pratiques de peur d'en subir les conséquences ou d'être déconsidérés auprès de leurs patrons et collègues. En somme, la pression et les exigences, tant celles formulées que non formulées, touchent les pères et les amènent à s'investir au travail parfois davantage qu'ils ne le souhaiteraient.

6.2.2 Des pères peu enclins à déroger des normes habituelles régissant le temps de travail

On l'a vu précédemment, les répondants déclarent presque tous réaliser des heures supplémentaires. Les pères de chaque type déclarent plus de 2 heures supplémentaires par semaine, en moyenne (voir l'annexe 4). On remarque d'ailleurs qu'aucun père de l'échantillon ne réduit son temps de travail. Nos collègues Legault et Chasserio (2003) révèlent d'ailleurs que la majorité des femmes de l'échantillon

(30 sur 45) ont songé à réduire ou à comprimer leur temps de travail, alors que seulement 8 hommes sur les 43¹⁵ interrogés l'ont envisagé. On l'a vu dans la section précédente, rares sont les entreprises qui ont des politiques et programmes d'ARTT. Et lorsque c'est le cas, il faut l'approbation du supérieur immédiat, ce qui peut s'avérer un obstacle pour certains. Le peu d'ouverture des employeurs et des supérieurs immédiats quant à la réduction et à l'aménagement du temps de travail peut, dans ce contexte, décourager les parents, et particulièrement les pères, d'y avoir recours.

En cas de problèmes majeurs de conciliation entre les obligations familiales et professionnelles, les pères optent pour des arrangements ponctuels et informels avec leurs supérieurs immédiats, arrangements qui n'incluront généralement pas de réductions du temps de travail, mais plutôt des aménagements. Ainsi, un répondant a obtenu de son supérieur le droit d'effectuer ses 35 heures en quatre jours pour être au chevet de son père mourant une journée par semaine. Même dans des cas d'une telle gravité, la réduction du temps de travail n'est envisagée ni par les pères, ni par les employeurs, semble-t-il.

¹⁵ Ce nombre inclut les hommes sans enfants aussi rencontrés, mais exclut du sous-échantillon ayant servi à ma recherche.

CONCLUSION

On l'a vu dès la recension des écrits (chapitres 1 et 2), la paternité contemporaine semble faite à la fois de tradition et de modernité. Alors que des événements aussi déterminants que l'accès au travail rémunéré par les femmes surviennent, certains pères choisissent de s'adapter, de changer, d'autres continuent de fonctionner selon une vision traditionnelle du rôle de père, celui de pourvoyeur. On l'a vu au second chapitre, les statistiques sur le partage des tâches domestiques ou sur l'emploi du temps témoignent d'un engagement croissant des hommes dans la sphère familiale. Malgré tout, des inégalités demeurent qui témoignent de la prégnance des représentations traditionnelles des rôles parentaux. Dans ce contexte, il est donc normal de rencontrer un amalgame de visions du passé et du présent lorsqu'on étudie la paternité, comme ce fut le cas tout au long de mon étude.

Ainsi, j'ai découvert qu'une part des pères, les égalitaristes ainsi qu'une partie des sacrifiés, allouent leur temps de façon à faire une place prépondérante à leurs responsabilités familiales et domestiques. Leur allocation du temps permet un engagement régulier et quotidien auprès des membres de leur famille. On ne se surprend pas d'apprendre que ce sont tous des nouveaux pères. Ces pères grandement engagés dans la famille considèrent les soins à donner aux enfants comme du temps familial à part entière (voir la section 6.1.1.1), d'où leur intérêt à y consacrer des plages horaires quotidiennes. Pour cette catégorie de pères donc, les soins à donner aux enfants ainsi que les tâches domestiques sont intégrés à leur quotidien et font partie de leur routine. Les nouveaux pères forment donc une catégorie de pères qui se sont adaptés aux nouvelles formes de la vie familiale, celles à deux parents et à deux pourvoyeurs.

Pour d'autres, le compromis à faire entre temps familial et temps professionnel et personnel n'apparaît pas évident. L'autre partie des pères sacrifiés, les pères multiactifs et une certaine portion des pères hypertravailleurs en font partie. Pour eux, l'allocation du temps entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle

est souvent source de tiraillements. Leurs choix d'allocation du temps provoquent aussi parfois des conflits avec leur conjointe et de la culpabilité envers celle-ci ou envers leurs enfants. En fait, il faut comprendre que la difficulté à définir leur rôle de père, entre pourvoyeur et parent donneur de soins, semble compliquer leurs décisions d'allocation du temps. S'ils désirent être des parents à part entière, ils désirent aussi mener une carrière couronnée de succès. Dans ce contexte, il appert que bien souvent, malgré leur désir de participer aux tâches domestiques et familiales, ils s'appuient sur l'apport de leur conjointe pour tout concilier.

Enfin, une dernière catégorie de pères laisse aussi les responsabilités familiales à leur conjointe, sans toutefois éprouver le même sentiment de culpabilité. Ce sont les pères traditionnels. Pour eux, le rôle de père se vit surtout dans la sphère publique, que ce soit au travail ou dans la communauté. D'où leurs rapports au temps qui privilégient soient le rôle de pourvoyeur, comme c'est le cas des hypertravailleurs, soit le rôle de père traditionnel, un père très engagé dans la communauté, comme c'est le cas des communautaires. Comme le soulignait Quéniart (2002), pour les pères traditionnels le parent principal, c'est la mère. Il n'est donc que peu question pour eux de remettre en cause l'ordre des choses et de participer très activement aux soins directs aux enfants et aux tâches domestiques. L'adoption de rapports au temps de type hypertravaillant ou communautaire reflète donc cet état de fait.

Toutefois, si le rapport à la paternité semble certes influencer sur le rapport au temps des pères, il ne faudrait pas conclure qu'il est le seul facteur déterminant. En effet, tout au long de l'analyse des trente entrevues ayant servi à ce mémoire, l'influence du milieu du travail est apparue déterminante. Ainsi, l'omniprésence des heures supplémentaires, la maigre offre de mesures de CVP, le peu d'enthousiasme des entreprises enquêtées envers l'aménagement du temps de travail, le peu de soutien témoigné aux employés éprouvant des problèmes de CVP conditionnent les pères à régler leurs problèmes par eux-mêmes et à tout faire pour que ceux-ci n'interfèrent pas avec leur vie professionnelle. D'où, sans doute, la quasi-absence de volonté des pères d'opter pour un horaire réduit ou leurs rares refus d'effectuer des heures supplémentaires. En somme, les employeurs de la nouvelle économie rencontrés

envoient, pour la plupart, le message qu'ils ne sont que peu ouverts à accommoder les besoins familiaux ou personnels de leurs employés et surtout, que la disponibilité est la vertu maîtresse au sein de leur entreprise.

En somme, ce que j'ai pu remarquer tout au long de cette recherche, c'est une interdépendance du rapport à la paternité et du rapport au temps. Bien qu'il apparaisse clair que le rapport au temps des pères soit lié d'une quelconque façon à leur façon de vivre la paternité, malgré toute la bonne volonté du monde, s'ils vivent un sentiment de pression et d'urgence constant cela aura certainement un effet sur la façon dont ils répartissent leurs temps. La conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée des pères dépend donc à la fois de leur vision du rôle de père et des contraintes de temps qu'ils rencontrent.

En terminant, j'espère que le lecteur de cette recherche retiendra la diversité des comportements parentaux des pères. Les résultats que j'avance démontrent clairement que la paternité est plurielle et qu'il est faux, voire injuste, de généraliser certaines conclusions à tous les pères. Espérons que le nombre d'études sur la paternité augmentera dans les prochaines années afin que leur réalité, les contraintes qu'ils rencontrent et leurs aspirations paternelles soient mieux connues. Espérons aussi que d'autres recherches prendront en considération la diversité des pères pour que soit connu et reconnu les efforts de nombreux pères en faveur de leur famille, mais aussi pour que leurs besoins soient pris en compte dans l'élaboration des politiques organisationnelles, sociales et politiques.

ANNEXE 1

GUIDE D'ENTRETIEN POUR L'EMPLOYÉ-E

1. Identification du- de la répondant-e

Code de la personne (donnée temporaire pour fin de classement)

Remise à l'intervieweuse – eur du questionnaire papier avec les données socio-démographiques par le-la répondant-e

Remise de l'entente d'anonymat à la personne interviewée

2. Introduction

Préciser le thème général abordé dans le cadre de notre projet de recherche, ses objectifs, etc., au besoin

3. Caractéristiques de l'emploi

1. Quel est le titre du poste que vous occupez? Depuis combien de temps occupez-vous ce poste? Quel poste occupiez-vous avant si vous étiez dans cette compagnie? (ça permet de voir aussi les modes de promotion et d'avancement)
2. Est-ce un emploi à temps partiel ou à temps complet? Faire préciser le temps prévu dans le contrat de travail (temps officiel) et le temps effectivement fait chaque semaine (temps réel travaillé)
3. Pouvez-vous décrire les différentes tâches que vous avez à exécuter dans votre travail? Faire préciser s'il y a de l'encadrement ou de la gestion
4. Quelles sont les exigences de votre poste en termes de diplôme et d'expérience?
5. Êtes-vous très autonome dans votre travail ou bien y a-t-il beaucoup de supervision et de contrôle de la part de votre direction? Êtes-vous par ex libre d'organiser votre travail, vos tâches et votre agenda?
6. Est-ce un travail avec beaucoup de tâches répétitives?
7. Êtes-vous souvent en interaction avec d'autres personnes pour réaliser votre travail? Passez-vous beaucoup de temps en réunion? Faire préciser le temps en réunions formelles et en rencontres informelles

8. Dans votre travail, diriez-vous que la pression (pression au rendement, par ex, rythme des demandes professionnelles) est stable, à la hausse ou à la baisse?
9. Quel est selon vous « l'employé idéal » de votre employeur (pour faire miroir à la question posée à l'employeur et pour croiser avec d'autres réponses au guide d'entretien). Si incompréhension, demander ce qu'il faut faire dans la compagnie pour se faire valoir, pour répondre aux attentes de la compagnie.
10. Comment définissez-vous le succès au travail? Qu'est ce qui fait que vous avez l'impression de réussir au travail?

Pour les autres questions de l'entrevue, la période de référence est la dernière année écoulée

Si l'employé n'occupe son emploi que depuis 6 mois ou plus, sa période d'emploi réelle est la période de référence

4. Conciliation entre l'emploi et la famille

11. Comment définissez-vous la famille, qu'est-ce que c'est pour vous la vie familiale? Est ce que vous faites une différence entre vie familiale et la vie personnelle?
12. Comment définissez-vous le succès, la réussite dans la vie familiale?
13. Quelles sont vos tâches et vos responsabilités dans la vie familiale? Demander si le/la conjoint-e travaille et combien d'heures. Le répondant est ainsi davantage amené à expliquer en détail le partage et l'organisation avec sa conjointe au lieu de simplement dire « on se partage tout ».
14. Les tâches reliées à votre poste vous conduisent-elles à rencontrer des situations difficiles pour articuler votre vie professionnelle et votre vie familiale et personnelle? Quelle est leur fréquence?

1-jamais

2-rarement

3-de temps en temps
4-régulièrement
5-très souvent

Situations difficiles

Fréquence

(de jamais à très souvent, sur une échelle de 1 à 5)

Heures de réunions qui entrent en conflit avec vos obligations personnelles

Surcharge de travail

Urgences qui obligent à rester après les heures régulières

Heures supplémentaires pour finir un projet

Voyages ou séjours à l'étranger

Heures de formation ou recyclage qui entrent en conflit avec vos obligations personnelles

Obligations liées à la vie sociale dans l'entreprise (soupers, activités récréatives, tâches de représentation qu'il est difficile de refuser)

Autres (détailler)

15. Y a-t-il d'autres conséquences à ces situations difficiles que vous n'avez pas encore abordées?

Exemples et stratégies utilisées par rapport à chaque situation s'il y a lieu

16. a) Lorsque vous avez rencontré ces situations difficiles (Q. 14), avez-vous déjà songé à prendre certaines décisions concernant votre travail comme par exemple... ?

1-jamais songé
2-vaguement songé
3- pensé

<p>4-sérieusement pensé</p> <p>5-avoir pris la décision de...</p>

b) Si oui, pouvez-vous expliquer votre décision? (Les motifs, les contraintes, les conséquences)

Décisions

Intensité

(de « vaguement songer » à « prendre la décision », sur une échelle de 1 à 5)

Passer d'un poste à temps complet à un poste à temps partiel

Refuser ou ne pas considérer un poste impliquant un déménagement

Refuser ou ne pas considérer une promotion ou un poste impliquant de lourdes responsabilités

Quitter le marché du travail pour un certain temps

Interrompre des études

Changer d'emploi, quitter votre emploi actuel pour une autre entreprise qui tiendra davantage compte de votre situation

Autre (détailler)

17. Vous êtes-vous déjà absenté pour « raison personnelle » ou « familiale »?

Si oui, évaluez la fréquence

<p>1-jamais</p> <p>2-rarement</p> <p>3-de temps en temps</p> <p>4-régulièrement</p>

5-très souvent

Et pouvez-vous préciser la situation?

18. Êtes-vous déjà arrivé en retard pour « raison personnelle » ou « familiale » ?

Si oui, évaluez la fréquence

1-jamais
 2-rarement
 3-de temps en temps
 4-régulièrement
 5-très souvent

Et pouvez-vous préciser le contexte?

19. Est-ce qu'il vous est arrivé de mettre de côté, de négliger certaines responsabilités de votre vie familiale et personnelle pour vous acquitter des responsabilités professionnelles?

Ponctuel, régulier?

1-jamais
 2-rarement
 3-de temps en temps
 4-régulièrement
 5-très souvent

Exemple (détailler)

(Le tableau peut servir d'exemple pour alimenter la personne répondante si elle a de la difficulté à répondre à la question.)

Revoir ses schémas de pensée, ses jugements sur certaines pratiques	<p>Penser que notre vie de famille est meilleure parce que les deux parents travaillent.</p> <p>Penser qu'il y a plus d'avantages que de désavantages à notre style de vie.</p> <p>Penser que le fait d'avoir une carrière a fait de moi un(e) époux/épouse que je n'aurais pu l'être autrement.</p>
Déléguer	<p>Encourager vos enfants à s'entraider quand cela est possible.</p> <p>Encourager vos enfants à être plus autonomes.</p> <p>Déléguer des tâches aux autres membres de la famille.</p>
Limiter ses activités annexes	<p>Éliminer certaines activités communautaires</p> <p>Couper dans les activités extemes dans lesquelles je suis impliqué.</p> <p>Couper dans les loisirs.</p> <p>Modifier les standards sur la façon dont doivent être faites les tâches domestiques.</p>
Utiliser du soutien externe	<p>Prévoir quelqu'un pour s'occuper des enfants afin de passer un peu de temps seul(e) avec son/sa conjoint(e).</p> <p>Utiliser les membres de la famille élargie pour du support et des encouragements.</p> <p>Développer des amitiés avec des couples à double carrière confrontés aux mêmes difficultés.</p>

22. Vous est-il arrivé de déléguer et/ou de négocier certaines responsabilités de votre vie familiale et personnelle au bénéfice de votre vie professionnelle?

À ou avec qui?

- Enfants
- Conjoint -e
- Parentèle
- Amis
- Soutien externe
- Autres

Exemple (faire détailler)

Revoir ses schémas de pensée, ses jugements sur certaines pratiques	<p>Penser que notre vie de famille est mieux parce que les deux parents travaillent.</p> <p>Penser qu'il y a plus d'avantages que de désavantages à notre style de vie.</p> <p>Penser que le fait d'avoir une carrière a fait de moi un(e) époux/épouse que je n'aurais pu l'être autrement.</p>
Déléguer	<p>Encourager vos enfants à s'entraider quand cela est possible.</p> <p>Encourager vos enfants à être plus autonomes.</p> <p>Déléguer des tâches aux autres membres de la famille.</p>
Utiliser du soutien externe	<p>Prévoir quelqu'un pour s'occuper des enfants afin de passer un peu de temps seul(e) avec son/sa conjoint(e).</p> <p>Utiliser les membres de la famille élargie pour du support et des encouragements.</p> <p>Développer des amitiés avec des couples à double carrière confrontés aux mêmes difficultés.</p>

20. Est-ce qu'il vous est arrivé de mettre de côté, de négliger certaines responsabilités de votre vie professionnelle pour vous acquitter des responsabilités de votre vie familiale et personnelle?

Combien de fois

1-jamais

2-rarement

3-de temps en temps
4-régulièrement
5-très souvent

Exemple (détailler)

limiter son implication au travail pour favoriser sa vie familiale et personnelle

limiter mon implication au travail, savoir dire non à certaines choses que je pourrais faire.

Diminuer le temps que je passe au travail.

Planifier mes changements de carrière en fonction des besoins de ma vie familiale et personnelle.

Compartimenter

Planifier que les changements majeurs dans ma vie familiale et personnelle ne perturberont pas mes objectifs de carrière.

Faire un meilleur usage de mon temps au travail.

Séparer ma vie professionnelle de ma vie familiale et personnelle afin de me concentrer sur une seule à la fois.

Éviter les responsabilités

Remettre à plus tard certaines tâches jusqu'à ce que les pressions pour les faire diminuent.

Trouver des excuses légitimes pour ne pas faire certaines tâches que je n'aime pas.

Utiliser ses responsabilités d'ordre personnel pour justifier son refus de nouvelles responsabilités professionnelles.

21. Vous est-il arrivé de déléguer et/ou de négocier certaines responsabilités de votre vie professionnelle au bénéfice de votre vie familiale et personnelle?

À ou avec qui?

Exemple (faire détailler : que signifiait déléguer dans cet exemple, les résultats de la délégation, etc.)

Éviter les responsabilités

Remettre à plus tard certaines tâches jusqu'à ce que les pressions pour les faire diminuent.

les pressions pour les faire diminuent.

Trouver des excuses légitimes pour ne pas faire certaines tâches que je n'aime pas.

Utiliser ses responsabilités d'ordre personnel pour justifier son refus de nouvelles responsabilités professionnelles.

23. De façon générale, en ce qui concerne vos responsabilités personnelles, avez-vous plus tendance à les déléguer, à les négocier ou à faire le maximum sans en discuter avec votre conjoint (ou autre)?
24. De façon générale, en ce qui concerne vos responsabilités professionnelles, avez-vous plus tendance à les déléguer, à les négocier ou à faire le maximum sans en discuter avec vos collègues et vos subordonné-es (ou autre)?

5. Évaluation des programmes par les employés

25. Nous allons remplir le tableau suivant ensemble.

Mesures et pratiques organisationnelles	Offertes par l'entreprise (rempli à l'avance)	Connues par les employées et employés	Que l'employé-e souhaiterait voir implantées
Flexibilité dans le temps de travail (semaine de travail comprimé, poste partagé, horaire variable, traitement différé, travail à temps partiel)			
Flexibilité dans le lieu de travail (régimes souples, lieux de travail variables, travail à domicile)			
Congés (de convenance personnelle, faire préciser la politique de congés maladie, supérieurs au minimum légal lors de congés maternité, d'adoption ou de paternité)			
Aide financière (prestations supplémentaires de chômage lors de maternité ou d'adoption, aide pour frais de garde; aide financière à l'éducation, aide d'urgence, assurances familiales collectives, avance de paye, aide en cas de déménagement)			

<p>Dons corporatifs à des services communautaires (soutien au lancement d'entreprises d'aide aux famille, garderies, soins pour personnes âgées)</p>			
<p>Soutien pour les personnes à charge (enfant et parents) (banque d'information, cours, service de référence; service de garderie pour jeunes enfants + enfants d'âge scolaire + personnes dépendantes à autonomie réduite, services domestiques à accès rapide)</p>			
<p>Aide à la gestion du stress lié au travail et à la famille (cours, programmes d'aide aux employés PAE) je pose la question du PAE avant celle sur les attitudes et les gestes de la direction</p>			
<p>Changement dans le management (attente que les gestionnaires soutiennent dans leurs attitudes et gestes concrets traduisant le soutien à la CEF, cheminement de carrière adapté aux exigences personnelles et familiales, flexibilité quand problème de CEF) je reformule de cette façon :</p>			

« Trouvez que les gestes et les attitudes de la direction traduisent un intérêt , une préoccupation pour la vie privée et familiale des employés? »			
---	--	--	--

26. Dans quelle mesure bénéficiez-vous du soutien de votre entreprise en cas de problème, dans une situation difficile d'articulation travail/vie familiale et personnelle?

- De la direction
- De la direction des ressources humaines
- De votre supérieur immédiat
- Autre

27. y a-t-il des limites à ce soutien? Lesquelles?

28. Vos collègues sont-ils plutôt des hommes ou des femmes? Comment vous entendez-vous avec les unes et les autres?

29. Chez le personnel de direction, est-ce principalement des hommes ou des femmes? Comment qualifieriez-vous vos relations avec les unes et les autres?

30. Selon vous, quels sont les obstacles à l'utilisation des mesures officielles de conciliation travail/famille...

attitude de la direction,

attitude du supérieur,

attitude des collègues,

les pratiques organisationnelles de promotion

6. Conclusion

31. Souhaitez-vous revenir sur certains points?

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DU- DE LA RÉPONDANT-E

Nous vous remettrons, au moment de l'entrevue, un engagement de notre part à la plus grande discrétion. Ce document sera signé par les responsables du projet de recherche. Dans ce document, nous vous expliquons entre autres que les informations recueillies ne seront utilisées que lorsqu'elles concernent l'enquête et en maintenant confidentielle l'identité de la personne interrogée. Nous nous engageons à limiter l'accès aux documents recueillis au seul personnel affecté à la recherche et à ne fournir, dans toutes les productions écrites qui exploiteront les résultats de l'enquête, aucun des noms des personnes interrogées. Les établissements ou les organisations où nous aurons interrogé des personnes ne seront nommés que si tous les établissements ou organisations y consentent. Si vous nous fournissez certains documents, nous les utiliserons à l'intérieur des limites que vous déterminerez.

Vous êtes entièrement libre d'accepter ou de refuser de participer à cette enquête.

Inscrire ici le code d'entrevue du sujet _____

1. Questions générales

1. Quel est votre sexe?

Homme Femme

2. Quel est votre âge? _____ans

3. Pour nous faire connaître votre niveau de scolarité, remplissez ce qui suit...

	Nombre d'années	Diplôme obtenu (nommer)	Diplôme non obtenu
Collégial			
Universitaire – Premier cycle			
Universitaire – Deuxième cycle			
Universitaire – Troisième cycle			

Si vous avez complété toute autre formation technique ou professionnelle,
veuillez détailler :

2. Situation professionnelle du - de la répondante

4. Depuis combien d'années êtes vous sur le marché du travail (en excluant les interruptions)? _____ans

5. Depuis combien de temps occupez-vous votre emploi actuel?
_____ans6. Pour combien d'employeurs avez-vous travaillé en tout dans votre vie?
_____employeurs

7. Dans quelle catégorie se situe **votre salaire personnel** annuel brut?

Moins de 20 000\$

20 000 à 29 000\$

30 000 à 39 999\$

40 000 à 49 999\$

50 000 à 59 999\$

60 000 à 69 999\$

70 000 à 79 999\$

80 000 et plus

8. En plus de votre salaire, mentionné plus haut, touchez-vous d'autres types de rémunération?

Montant fixe

Prime au rendement

Intéressement aux bénéfices

Options d'achat d'actions

Vacances additionnelles

Avantages sociaux supplémentaires

Autres (Décrire)

9. Quel est votre nombre d'heures de travail par semaine en moyenne?
_____heures

10. Dans le tableau ci-dessous, faites une croix dans les plages horaires représentant une semaine typique de travail pour vous.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Matin							
Après-midi							
Soir							

Nuit							
-------------	--	--	--	--	--	--	--

3. Situation familiale du - de la répondant-e

11. Quelle est votre situation familiale...

- En couple (marié-e, union de fait)
- Célibataire
- Séparé-e, divorcé-e
- Veuf - veuve

12. Quel est le nombre d'enfants à votre charge? _____
enfants

13. Quel est l'âge des enfants à charge?

14. Avez-vous en charge de personnes dépendantes (parents, grands-parents, frère, sœur, ami-e)?

- Oui
- Non

15. Nombre de personnes dépendantes à charge _____

16. Quel est l'âge des personnes dépendantes à charge?

4. Situation du-de la conjoint-e (s'il y a lieu)

17. Quel est le revenu annuel total brut de votre conjoint-e?

Moins de 20 000\$ 20 000 à 29 000\$ 30 000 à 39 999\$ 40 000 à 49 999\$ 50 000 à 59 999\$ 60 000 à 69 999\$ 70 000\$ à 79 999\$ 80 000\$ et plus

18. Pour nous faire connaître son niveau de scolarité, remplissez ce qui suit...

	Nombre d'années	Diplôme obtenu (nommer)	Diplôme non obtenu
Collégial			
Universitaire – Premier cycle			
Universitaire – Deuxième cycle			
Universitaire – Troisième cycle			

Si elle a complété toute autre formation technique ou professionnelle, veuillez détailler :

19. Quelle est l'occupation actuelle de votre conjoint-e?

20. Est-ce une occupation ...

à temps complet

à temps partiel

21. Quel est son nombre d'heures de travail par semaine en moyenne?
_____ heures

22. Dans le tableau ci-dessous, faites une croix dans les plages horaires représentant une semaine typique de travail pour votre conjoint-e.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Matin							
Après-midi							
Soir							
Nuit							

ANNEXE 3

Situation familiale des répondants selon le type de rapport au temps

Égalitaristes	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Maxime AH-10-3-20-6-01	Nouveau	2	4 et 8 ans	Séparé, vit seul, a ses enfants une semaine sur deux
Jonathan AH-4-2-21-6-01	Nouveau	1	12 ans	En couple, famille intacte
Hugo AH-7-16-6-7-01	Nouveau	2	9 et 12 ans	En couple, famille intacte
Léo ASH-16-7-18-7-01	Nouveau	3	5, 4 et 2 ans	En couple, famille intacte
Martin CGH-1-18-14-6-01	Nouveau	2	3 mois et 3 ans	En couple, famille intacte
Antoine MH-18-4-9-5-01	Nouveau	4	3, 3, 4 et 5 ans	En couple, famille intacte
Pascal SSH-7-12-6-6-01	Nouveau	1	9 ans	En couple, nouvelle union, a son enfant une semaine sur deux

Sacrifiés	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Patrick CGH-2-13-13-6-01	Nouveau	3	8, 10 et 12 ans	Séparé, vit seul, a ses enfants une semaine sur deux
Bruno CGSH-10-4-12-10-01	Tensions identitaires	1	16 ans	En couple, famille intacte
Paul DSH-6-12-13-6-01	Tensions identitaires	3	5 semaines, 4 et 6 ans	En couple, famille intacte
Yann MH-2-12-1-6-01	Tensions identitaires	3	6, 9 et 11 ans	En couple, famille intacte
Gilles MH-2-13-17-5-01	Nouveau	3	7 mois, 4 et 14 ans	En couple, nouvelle union. L'enfant le plus jeune est né de cette union. A les deux plus vieux une fin de semaine sur deux.
Nicolas MH-6-2-16-5-01	Tensions identitaires	1	4 ans	En couple, famille intacte

Sacrifiés	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Sébastien SH-4-3-5-6-01	Nouveau	1	6 ans	En couple, famille intacte
Claude SH-4-7-18-7-01	Tensions identitaires	2	2 mois et 2 ans	En couple, famille intacte
Alain STSH-10-7-7-2-02	Nouveau	2	2 et 4 ans	En couple, famille intacte

Multiactifs	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Éloi CGH-2-18-7-6-01	Tensions identitaires	2	4 et 8 ans	En couple, famille intacte
Sylvain CGSH-13-18-2-10-01	Tensions identitaires	1	2 ans	En couple, famille intacte
Frédéric CRH-1-2-10-7-01	Tensions identitaires	2	8 et 10 ans	En couple, vit avec les 2 enfants de sa conjointe depuis plusieurs années
Julien MH-19-4-11-5-01	Tensions identitaires	1	4 mois	En couple, famille intacte

Hypertravailleurs	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Simon AH-18-14-1-6-01	Traditionnel	2	14 et 16 ans	En couple, famille intacte
Éric CGH-16-18-21-6-01	Traditionnel	1	4 ans	En couple, famille intacte
Christian DH-18-2-25-6-01	Tensions identitaires	2	5 mois et 2 ans	Séparé, vit seul, a ses enfants une fin de semaine sur deux
Mario DH-19-12-4-7-01	Traditionnel	3	5, 17 et 19 ans	En couple, seconde union. L'enfant le plus jeune est née de cette union. Les deux enfants les plus vieux sont issus d'une union précédente. L'un d'eux vit avec lui.
Benoît SH-4-7-28-5-01	Tensions identitaires	2	14 mois et 3 ans	En couple, famille intacte
Olivier SSH-1-13-28-8-01	Tensions identitaires	2	4 et 7 ans	En couple, famille intacte

Communautaires	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Mathieu AH-3-20-12-6-01	Traditionnel	1	12 ans	En couple, l'enfant de sa conjointe vit avec eux
Maxence CGH-25-2-17-7-01	Traditionnel	1	12 ans	En couple, famille intacte, sa conjointe a aussi 2 enfants adultes d'une union précédente qui ne vivent pas avec eux
Jean-François SH-19-18-30-3-01	Traditionnel	2	9 et 14 ans	En couple, famille intacte

Rapport au temps non classé	Type de père	Nombre d'enfants	Age des enfants	Situation matrimoniale
Stéphane (MH-5-20-26-3-01)	Traditionnel	1	2 ans	En couple, famille intacte

ANNEXE 4

Heures de travail supplémentaires moyennes des pères

selon leur rapport au temps

Types de rapport au temps	Moyenne des heures supplémentaires déclarées dans le questionnaire socio-démographique	Moyenne des heures supplémentaires déclarées dans l'entrevue	Moyenne des heures supplémentaires déclarées
Égalitaristes	3,1	3,4	3,3
Sacrifiés	5,3	4,7	5,0
Multiactifs	5,6	6,9	6,3
Hypertravailleurs	9,2	9,2	9,2
Communautaires	1,7	2,5	2,1
Moyenne de tous les pères de l'échantillon	5,0	5,3	5,2

BIBLIOGRAPHIE

- Amherdt, Charles-Henri et Diane-Gabrielle Tremblay. 2003. « Articulation emploi-famille : quelles mesures offrent les organisations et qui les utilise? ». *Recherches sur la famille, bulletin de liaison du conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, vol. 4, n° 1, p. 6-10.
- Artus, Patrick. 2002. *La nouvelle économie (nouvelle édition)*, Paris, La Découverte. Collection Repères.
- Association féminine d'éducation et d'action sociale (AFEAS), Denyse Côté, Éric Gagnon, Claude Gilbert, Nancy Guberman, Francine Saillant, Nicole Thivierge et Marielle Tremblay. 1998. *Qui donnera les soins? Les incidences du virage ambulatoire et des mesures d'économie sociale sur les femmes du Québec*. Ottawa, Condition féminine Canada. http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/pubspr/0662635086/index_f.html
- Baillargeon, Denyse. 1996. « Les politiques familiales au Québec. Une perspective historique. ». *Lien social et Politiques*, n° 36, automne 1996, p. 21-32.
- Basso, Pietro. 2003. *Modern Times, Ancient Hours*. Londres, Éditions Verso.
- Beaud, Michel et Daniel Latouche. 1988. *L'art de la thèse*, Montréal, Boréal.
- Belarbi, Hind. 2005. *Les facteurs de risques organisationnels pour la santé mentale chez les travailleurs qualifiés dans la nouvelle économie*. Mémoire de maîtrise. Département de sociologie, Université de Montréal.
- Blanchet, Alain et Anne Gotman. 1992. *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris, Nathan.
- Breton, Pascale. « Conciliation travail-famille. Québec offre une banque de temps aux parents ». *La Presse*, 6 décembre 2003, p. A1.
- Burghes, Louie. 1997. « Les pères et la paternité en Grande-Bretagne ». *Lien social et politique*, n° 37, printemps 1997, p. 33-41.
- Castelain Meunier, Christine. 2001. « La complexité contemporaine de la répartition et de la prise des places parentales ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Catherine Zouache-Gauron, Ramonville Ste-Agne, Erès, p. 123-141.
- . 2002. *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*, Paris, Presses universitaires de France, collection sociologie d'aujourd'hui.

- Centre d'intervention pour l'accès des femmes au marché du travail (comité *aviseur femmes*). 2002. *Les femmes du Québec et le marché de l'emploi. Résultats d'une analyse statistique*, Montréal.
- Chasserio, Stéphanie et Marie-Josée Legault. 2005. « Dans la nouvelle économie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail! ». *Recherches sociographiques*, janvier-avril 2005, vol. XLVI, n° 1, p. 119-142.
- Chesnais, François. 2001. « La « nouvelle économie » : une conjoncture propre à la puissance hégémonique américaine ». In *Une nouvelle phase du capitalisme?*, François Chesnais, Gérard Duménil, Dominique Lévy et Immanuel Maurice Wallerstein. Paris, Éditions Syllepse, p. 41-70.
- Chevrier, Jacques. 1984. « La spécification de la problématique ». In *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, sous la direction de Benoît Gauthier. Sillery, Presses de l'Université du Québec, p. 49-75.
- Chiland, Colette. 2001. « A-t-on besoin d'un père? ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Catherine Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès. p. 105-114
- Cohen, Theodore F. 1993. « What Do Fathers Provide? Reconsidering the Economic and Nurturant Dimensions of Men as Parents ». In *Men, Work, and Family*, sous la direction de Jane C. Hood. Newbury Park, SAGE Publications, p. 1-22.
- Coltrane, Scott. 1996. *Family Man*, New York, Oxford University Press.
- Corbeil, Christine, Francine Descarries, Carmen Gill, et Céline Séguin. 1994. « Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes ». *Recherches féministes*, vol. 7, n° 1, p. 95-124.
- Coser, Lewis et Rose Coser. 1990. « Time perspective and Social Structure ». In *The Sociology of Time*, sous la direction de John Hassard. New York, St.Martin's Press, p. 191-202.
- Couet, Jean-François et Anne Davie (avec la collaboration d Alice Le Flanchec). 2002. *Dictionnaire de l'essentiel en sociologie, Troisième édition* Paris, Éditions Liris.
- Daly, Kerry. 2001. « Controlling Time in Families : patterns that sustain gendered work in the home ». In *Minding TheTime in Family Experience : Emerging Perspectives And Issues*, sous la direction de Kerry Daly. Amsterdam, JAI, p. 227-249.

- 2000. *De plus en plus vite : la reconfiguration du temps familial*, Institut Vanier de la famille.
 - 1996. *Families & Time. Keeping Pace in a Hurried Culture*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
 - 2001. « Introduction - Minding The Time : Toward a Theoretical Expansion of Time in Families ». In *Minding TheTime in Family Experience : Emerging Perspectives And Issues*, sous la direction de Kerry Daly. Amsterdam, JAI, p. 1-16
 - 1993. « Reshaping Fatherhood : Finding the Models ». *Journal of Family Issues*, vol. 14, n° 4, p. 510-530.
- Dandurand, Renée B. 1995. « Famille, État et structuration d'un champ familial ». *Sociologie et sociétés*, vol. 27, n° 2, p. 103-119.
- 1992. « La famille n'est pas une île ». In *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis*, sous la direction de Gérard Daigle et Guy Rocher. Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal. p. 357-383.
 - 1990. « Un univers familial en changement ». *Cahiers de recherche sociologique*, printemps 1990, n° 14, p. 117-124.
- Dandurand, Renée B. et Francine Descarries. 1992. *Mères et travailleuses de l'exception à la règle*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- De Singly, François. 1995. « Comment on Trudie Knijn ». In *Changing Fatherhood. An Interdisciplinary Perspective*, sous la direction de Mirjam C.P. van Dongen, Gerard A.B. Frinking, Menno J.G. Jacobs. Amsterdam, Thesis Publishers, p. 21-27.
- 1999. « Famille ». In *Dictionnaire de sociologie*, sous la direction de André Akoun et Pierre Ansart. Paris, Le Robert/Seuil, p. 217-221.
 - 1998. « Le père et ses politiques ». In *Quelle politique familiale à l'aube de l'an 2000*, sous la direction de Renée B. Dandurand, Pierre Lefebvre et Jean-Pierre Lamoureux. Paris/Montréal, L'harmattan, p. 191-211.
 - 1996. *Le soi, le couple et la famille*. Paris, Nathan.
- De Terssac, Gilbert, Anne Flautre, Nicky Le Feuvre, Claire Thébault et Jens Thoemmes. 2000. « Discipline temporelle, division sexuelle du travail et genre ». In *Où va le temps de travail?*, sous la direction de Gilbert de Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay. Toulouse, OCTARÈS Éditions, p. 185-201.

- Descarries, Francine et Christine Corbeil. 2002. « Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? ». In *Espace et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil, Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 457-477.
- . 2002. *Espace et temps de la maternité*. Montréal, Éditions du remue-ménage.
- . 1995. *Famille et travail : double statut-- double enjeu pour les mères en emploi. Rapport synthèse d'une enquête menée auprès de 493 mères en emploi de la région montréalaise*. Montréal, IREF/UQAM.
- . 1995. *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche. Actes du colloque Section Études féministes, 62e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, 1994*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- Desjardins, François. 2005. « Métro, jeu vidéo, dodo. Quelle qualité de vie pour les employés de l'industrie du jeu vidéo? ». *Le Devoir.com*, 4 janvier 2005.
- Dortier, Jean-François. 2002. « Histoire et diversité des formes familiales ». In *Familles. Permanence et métamorphoses*, sous la direction de Jean-François Dortier. Auxerre Cedex, Éditions Sciences humaines, p. 27-30.
- . 2002. « Introduction. La famille aujourd'hui : bouleversements et recompositions ». In *Familles. Permanence et métamorphoses*, sous la direction de Jean-François Dortier. Auxerre Cedex, Éditions Sciences humaine, p. 1-7.
- Dubet, François. 1994. *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.
- Dulac, Germain. 1994. « La condition masculine : l'univers complexe de la parentalité ». In *Traité des problèmes sociaux*, sous la direction de Fernand Dumont, Simon Langlois et Yves Martin. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture, p. 499-518.
- . 1997. « La configuration du champ de la paternité : politiques, acteurs et enjeux ». *Lien social et Politiques*, n° 37, p. 133-143.
- . 1998. *Paternité, travail et société. Les obstacles organisationnels et socioculturels qui empêchent les pères de concilier leurs responsabilités familiales et le travail*. Montréal, Centre d'études appliquées sur la famille, École de service social, Université McGill.
- . 2001. « Père et travailleur est-ce conciliable? ». *Pensons famille*, vol. 12, n° 65.
- . 2000. « Les récits de vie des hommes sont-ils crédibles? ». In *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, sous la direction de Daniel Welzer-Lang. Toulouse, Presses universitaires du Mirail, p. 79-88.

- Duval, Michelle. 1992. « Le féminisme : mouvement des femmes ». In *Idéologies et régimes politiques*, sous la direction de Michelle Gérin-Lajoie. Ottawa, Les Éditions MGL inc., p. 845-878.
- Duxbury, Linda et Chris Higgins. 2002. *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle (2001) : Rapport 1*, Ottawa, Santé Canada, Direction générale de la santé de la population et de la santé publique.
- Estrade, Marc-Antoine, Dominique Méda, et Renaud Orain. 2001. « Les effets de la RTT sur les modes de vie ». *Problèmes économiques*, n° 2.721, p. 20-25.
- Frascarolo, Francine. 2001. « Ancrages pour la paternité ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Chantal Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès. p. 163-168.
- Frederick, Judith A. et Janet E. Fast. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? ». *Tendances sociales canadiennes*, n° 11-008, p. 9-13.
- Freitag, Michel. 1999. « La globalisation contre les sociétés ». In *Le monde enchaîné, perspectives sur l'A.M.I. et sur le capitalisme globalisé*, sous la direction de Michel Freitag et Éric Pineault. Montréal, Éditions Nota Bene, p. 231-318.
- Gadrey, Jean. 2000. *Nouvelle économie, nouveau mythe?* Paris, Éditions Champs-Flammarion.
- Gauthier, Benoît. 1984. *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Sillery, Presses de l'Université du Québec.
- Gillis, John R. 2001. « Never enough time : some paradoxes of modern family time ». In *Minding The Time in Family Experience : Emerging Perspectives And Issues*, sous la direction de Kerry Daly. Amsterdam, JAI, p. 19-36.
- Gurvitch, Georges. 1963. *La vocation actuelle de la sociologie. Tome second, Antécédents et perspectives*. Paris, Presses universitaires de France.
- Haas, Linda. 1993. « Nurturing Fathers and Working Mothers. Changing Gender Roles in Sweden ». In *Men, Work, and Family*, sous la direction de Jane C. Hood. Newbury Park, SAGE Publications, p. 238-261.
- Hamad, Malika. 2003. *La valeur du travail non rémunéré des ménages 1992-1998 : tendances et sources des changements*, Ottawa : Statistique Canada, 16 p.
- Hassard, John. 1991. « Aspects of Time in Organisations ». *Human Relations*, vol. 44, n° 2, p. 105-125.

- 1990. « Pour un paradigme ethnographique du temps de travail ». In *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, sous la direction de Jean-François Chalât. Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval, p. 215-230.
- 1990. *The Sociology of Time*. New York, St.Martin's Press.
- Henwood, Doug. 2004. « US Miracle is based on longer hours for less pay ». *The Guardian*. 2 février 2004.
<http://www.guardian.co.uk/usa/story/0,12271,1136868,00.html>
- Hochschild, Arlie R. 1989. *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York, Viking.
- 2001. *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York, Owl Books.
- Hurstel, Françoise. 1996. *La déchirure paternelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- 2001. « Les fonctions du père dans la société contemporaine postindustrielle : enjeux anthropologiques et subjectifs ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Chantal Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès, p. 61-74.
- 2001. « Le père comme Alter ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Chantal Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès, p. 195-200.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). 2001. *Portrait social du Québec. Données et analyses, 2001*. Québec, Les publications du Québec.
- 2004. *La situation démographique au Québec, bilan 2004. La situation des naissances hors mariage, 1950-2003*. Québec, Institut de la statistique du Québec.
- 2004a. « Taux d'activité des femmes de 20 à 44 ans selon la présence d'enfants et l'âge du plus jeune enfant, Québec, 1976 à 2003 »
http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/famls_mengs_niv_vie/tendances_travail/famille_mai04_1.htm (page consultée le 28 août 2005).
- Jump, Teresa L. et Linda Haas. 1987. « Dual-Career Fathers Participating in Child Care ». In *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*, sous la direction de Michael S. Kimmel. Newbury Park, SAGE Publications, p. 98-114.
- Kempeneers, Marianne. 1987. « Questions sur les femmes et le travail : une lecture de la crise ». *Sociologie et sociétés*, vol. XIX, n° 1, p. 57-71.

- Kimmel, Michael S. 1987. *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*. Newbury Park, SAGE Publications.
- Knijjn, Trudie. 1995. « Towards post-paternalism? Social and theoretical changes in fatherhood ». In *Changing Fatherhood. An Interdisciplinary Perspective*, sous la direction de Mirjam C.P. van Dongen, Gerard A.B. Frinking et Menno J.G. Jacobs. Amsterdam, Thesis Publishers, p. 1-20.
- Langlois, Simon. 1990. « L'avènement de la société de consommation : un tournant dans l'histoire de la famille ». In *Familles d'aujourd'hui*, sous la direction de Denise Lemieux. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, p. 89-113.
- Laperrière, Anne. 1997. « La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées ». In *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, sous la direction de Jean Poupart et le Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p. 309-340.
- Lapointe, Paul-André. 2004. « Paradoxes et évolution récente du travail dans la "société post-industrielle" ». *Le travail tentaculaire : existe-t-il une vie hors du travail?* Conférence d'ouverture du 59e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, organisé par le Département des relations industrielles, tenu les 6 et 7 mai 2004 à Québec.
- Le Bourdais, Céline, Pierre J. Hamel et Paul Bernard. 1987. « Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois ». *Sociologie et sociétés*, vol. XIX, n° 1, p. 37-55.
- Le Bourdais, Céline et Annie Sauriol. 1998. *La part des pères dans la division du travail domestique au sein des familles canadiennes*. Montréal, Institut national de la recherche scientifique. INRS Urbanisation.
- Le Camus, Jean. 2001. « La fonction du père dans les premières années de la vie de l'enfant. Perspectives ouvertes par la psychologie du développement. ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Chantal Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès, p. 75-93.
- Lebovici, Serge. 2001. « Texte inaugural ». In *La problématique paternelle*, sous la direction de Chantal Zouache-Gauron. Ramonville Saint-Agne, Erès, p. 21-48.

- Legault, Marie-Josée. 2005. « Differential Gender effects of project management and management by project on skilled professionals », dans Kay S. Devine et Jean-Noël Grenier (dir.), *Reformulating Industrial Relations in Liberal Market Economies - Reformuler les relations industrielles dans une économie de marché libérale*, Actes du 41^e colloque de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI) - Canadian Industrial Relations Association (CIRA), p. 105-124
- . 2004. *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal. Rapport des premiers résultats*. Montréal, Télé-Université. Remis au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC). <http://www.fqrsc.gouv.qc.ca/recherche/index1.html>
- Legault, Marie-Josée et Stéphanie Chasserio. 2003. « Family Obligations or Cultural Constraints? Obstacles in the Path of Professional Women ». *Journal of International Women's Studies (JIWS)*, vol. 4, n° 3, p. 108-125. <http://www.bridgew.edu/SoAS/jiws/May03/index.htm>
- Lemieux, Denise. 1996. « Le lien parent-enfant en mutation : contextes, rôles parentaux et représentations de l'enfant ». In *Enfances. Perspectives sociales et culturelles*, sous la direction de Renée B. Dandurand, Roch Hurtubise et Céline Le Bourdais. Sainte-Foy, Institut québécois de recherches sur la culture, p. 219-236.
- Lewis, David J. et Andrew J. Weigart. 1990. « The Structures and Meaning of Social-time ». In *The Sociology of Time*, sous la direction de John Hassard. New York, St.Martin's Press, p. 77-101.
- Marchis-Mouren, Marie-Françoise, Francine Harel-Giasson et Louise Martel. 1990. « Travail et maternité chez les jeunes femmes comptables agréées ». In *Du privé au politique : la maternité et le travail des femmes comme enjeux des rapports de sexes de l'expérience de la maternité à l'enceinte des technologies de procréation*. Montréal, Groupe interdisciplinaire pour l'enseignement et la recherche féministes en collaboration avec le Centre de recherche féministe de l'UQAM, p. 87-99
- Marcil-Gratton, Nicole et Céline Le Bourdais. 1999. *Garde des enfants, droits de visite et pension alimentaire : Résultats tirés de l'Enquête longitudinale nationale sur les enfants et les jeunes*, Centre interuniversitaire d'études démographiques Université de Montréal/Institut national de la recherche scientifique. <http://canada.justice.gc.ca/fr/ps/pad/reports/anlsc/anlsc.pdf>
- Méda, Dominique. 2000. « Un nouvel emploi du temps ». *Relations*, n° 664, p. 30-32.

- Mercure, Daniel. 1979. « L'étude des temporalités sociales. Quelques orientations ». *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. LXVII, p. 263-276.
- . 2001. « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille ». In *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain. Les actes du colloque tenu les 28 et 29 novembre 2000 par le Conseil de la famille et de l'enfance*. Québec, Conseil de la famille et de l'enfance, p. 74-86.
- Paillé, Pierre. 1994. « L'analyse par théorisation ancrée ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 23, p. 147-181.
- Pérusse, Dominique. 2003. « Les nouvelles prestations de maternité et parentales ». *Perspective*, n° 75-001-XIF.
- Pleau, Jean-Philippe. 2003. *Services manquants, pères manqués? La conciliation travail-famille et son ancrage dans les milieux professionnels et familiaux des jeunes pères*. Québec, Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université Laval.
- Pleck, Joseph H. 1993. « Are "Family-supportive" Employer Policies Relevant to Men? ». In *Men, work and Family*, sous la direction de Jane C. Hood. Londres, SAGE Publication, p. 217-237
- Pleck, Joseph H. et Jeffrey L. Stueve. 2001. « Time and Paternal Involvement ». In *Minding The Time in Family Experience : Emerging Perspectives And Issues*, sous la direction de Kerry Daly. Amsterdam, JAI, p. 205-226.
- Presse Canadienne. 2004a. « Moyens de pression inusités : un homme décide d'aller travailler en robe ». *Canada.com*, 23 juillet 2004.
- . 2004b. « Une travailleuse sur cinq souffre d'anxiété ou de dépression ». *Cyberpresse.ca*, 16 novembre 2004.
- Pronovost, Gilles. 1997. « Manquons-nous de temps? Structure et conceptions du temps ». *International Review of Sociology/Revue internationale de sociologie*, vol. 7, n° 3, p. 365-373.
- . 1996. *Sociologie du temps*. Paris, De Boeck Université.
- Quéniart, Anne. 2002. « La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes ». In *Espace et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal, Éditions du remue-ménage, p. 501-522.
- . 2003. « Présence et affection : l'expérience de la paternité chez les jeunes ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 1, p. 59-75.

- Rapoport, Benoit et Céline Le Bourdais. 2001. « Temps parental et formes familiales ». *Loisir et société/Leisure and Society*, vol. 24, n° 2, p. 585-617.
- Robinson, John P. 2004. « Changements et facteurs explicatifs de l'emploi du temps chez les parents, aux États-Unis, au Canada et au Québec ». *Enfances, familles et générations*, n° 1. <http://www.erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/008893ar.html>
- Schor, Juliet B. 1992. *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*. New York, BasicBooks.
- Seltiz, Claire, Lawrence S. Wrightsman et Stuart W. Cook. 1977. *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. Montréal, Les Éditions HRW.
- Silver, Cynthia. 2000. « Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants ». *Tendances sociales canadiennes*, n° Été 2000, p. 25-29.
- Statistique Canada. 2004. « Gains moyens de la population âgée de 15 ans et plus selon le plus haut niveau de scolarité atteint, provinces et territoires, Recensement de 2001 » *Recensement de la population*. http://www40.statcan.ca/l02/cst01/labor50b_f.htm (dernière mise à jour le 31 août 2004).
- Takala, Pentti et The Social Insurance Institution (Helsinki, Finland). « Gender roles, time use and daily rhythm among families with children ». Lisbonne, Portugal, International Association of Time Use Research (IATUR) Conference, 15 au 18 octobre 2002.
- Thompson, Edward H. et Joseph H. Pleck. 1987. « The Structure of Male Role Norms ». In *Changing Men. New Directions in Research on Men and Masculinity*, sous la direction de Michael S. Kimmel. Newbury Park, SAGE Publications, p. 25-36.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2003a. « Articulation emploi-famille et temps de travail ». *Recherches sur la famille, bulletin de liaison du conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, vol. 4, n° 1, p. 2-5.
- . 2003b. « Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, n° 1, p. 76-93.
- . 2003c. « Avons-nous besoin de temps? ». *Policy Options/Options politiques*, août 2003, p. 53-57.
- . 2003d. « Comment les pères voient-ils la conciliation emploi-famille? ». *Les politiques sociales*, 63e année, n° 3-4, p. 70-86.

- Vallerand, Nathalie. 2004. « Réussir la conciliation travail-famille ». *Les Affaires.com*. 25 mars 2004.
- Van Dongen, Mirjam. 1995. « Men's aspirations concerning child care. The extent to which they are realised ». In *Changing Fatherhood. An Interdisciplinary Perspective*, sous la direction de Mirjam C.P. van Dongen, Gerard A.B. Frinking, Menno J.G. Jacobs. Amsterdam, Thesis Publishers, p. 91-105.
- Vandelac, Louise. 1985. *Du travail et de l'amour les dessous de la production domestique*. Montréal, Editions Saint-Martin.
- . 1981. « ...Et si le travail tombait enceinte? Essai féministe sur le concept travail ». *Sociologie et sociétés*, octobre 1981, p. 67-82.
- Vandelac, Louise *et al.* 1995. « Conclier travail et maternité : une expression piégée? ». In *Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche. Actes du colloque Section Études féministes, 62e Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, 1994*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal, Université du Québec à Montréal. Institut de recherches et d'études féministes.
- Willinger, Beth. 1993. « Resistance and Change. College Men's Attitudes Toward Family and Work in the 1980s ». In *Men, Work, and Family*, sous la direction de Jane C. Hood. Newbury Park, SAGE Publications, p. 108-130.
- Zerubavel, Eviatar. 1990. « Private-time and Public-time ». In *The Sociology of Time*, sous la direction de John Hassard. New York, St.Martin's Press, p. 168-177.