

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ESSAI PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

COMME EXIGENCE FINALE
DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES INFIRMIÈRES

PAR
ANNIE-PIER GROULX

PATERNITÉ ET TRAVAIL : EXPÉRIENCE DES INTERSECTIONS DE RÔLES

JUIN 2013

Sommaire

La conciliation travail-famille a été étudiée quand il est question des mères ou des parents en général, mais les connaissances sont encore embryonnaires quant aux pères spécifiquement (Daly & Palkovitz, 2004). Les hommes vivraient un paradoxe où ils sont tiraillés entre deux responsabilités sociales difficilement conciliables : celle de pourvoyeur et celle de père engagé auprès de sa famille (Daly & Palkovitz, 2004; Ranson, 2011). La présente étude qualitative descriptive vise à explorer auprès d'un échantillon de 10 pères travaillant dans un milieu d'éducation comment des hommes vivent et gèrent les rôles de père et de travailleur. Le Modèle de Calgary relatif à l'évaluation et à l'intervention auprès de la famille (Wright & Leahey, 2009), ainsi que le processus de consultation de Lescarbeau, Payette et St-Arnaud (2003) tiennent lieu de cadres de référence au projet. Le concept d'« intersections » (Palkovitz et Daly, 2004) vient détailler l'aspect des rôles du modèle afin de l'arrimer à l'expérience masculine. Les résultats confirment les conclusions de plusieurs recherches qui veulent que les rôles de père et de travailleur soient tous deux essentiels à l'accomplissement des hommes. Ils révèlent également les ressources auxquelles les hommes font appel pour gérer les intersections de rôles : la gestion du temps, l'organisation et le soutien de la part d'autrui. Ces résultats permettent des discussions quant aux typiques visions problématiques sur la façon dont la conciliation travail-famille se vit pour les parents, la présente étude soulevant une expérience constructive des défis continus de la vie de père travailleur.

Mots clés : conciliation travail-famille, rôles, père, paternité, intersections

Key Words: work-life balance, roles, fatherhood, father, edges, intersections

Table des matières

Sommaire	i
Table des matières.....	iii
Liste des tableaux.....	viii
Liste des figures	ix
Remerciements	x
Introduction.....	1
Problématique	6
Question et objectifs de recherche	10
Objectifs personnels de l'auteure.....	11
Pertinence de l'étude.....	11
Revue des écrits.....	14
Facteurs prédisposant à des difficultés engendrées par les intersections de rôles	14
Expérience des intersections de rôles.....	17
Une question de culture.....	21
Typologies de rapports aux intersections de rôles	28
Perspectives typologiques québécoises.....	32
Cadre de référence.....	38
Le processus de consultation.....	37
Le Modèle de Calgary relatif à l'évaluation de la famille	38
La structure familiale	40
Le développement familial.....	41

Le fonctionnement familial	42
Le fonctionnement expressif quant aux rôles : les rôles masculins de père et de travailleur tels que proposés par Palkovitz et Daly.....	43
Le moment, le dosage et la durée.....	45
Le Modèle de Calgary relatif à l'intervention auprès de la famille	46
Méthodologie	50
Devis	49
Description du milieu.....	50
Population cible et échantillon.....	50
Outils de recherche.....	52
Approbation du projet et considérations éthiques.....	54
Le déroulement de l'étude	56
L'entrée.....	56
L'entente	56
L'orientation	56
La planification	57
La réalisation.....	57
Cueillette de données	57
Analyse des données	58
La terminaison.....	59
Forces et limites anticipées	59

Résultats	64
Structure interne	64
Sous-système père-enfant.....	65
Sous-système conjugal	66
Structure externe	67
Famille élargie.....	67
Emploi	67
Structure contextuelle.....	68
Développement familial	68
Fonctionnement instrumental.....	69
Fonctionnement expressif	69
La communication.....	69
Les rôles	70
Le rôle de père.....	75
Le rôle de travailleur	75
Intersections de rôles : travailleur ou père, ou les deux?	74
Intersections de rôles : un phénomène de réciprocité	75
Le travail nourrit la famille	75
La famille nourrit le travail	75
Les outils de résolution de problèmes.....	76
Ressource personnelle : la gestion du temps.....	78
La compartimentation	78

La modulation	79
Ressource personnelle : l'organisation	81
Soutien de la part d'autrui.....	82
Se confier au travail	82
Se confier à la maison	83
Discussion	86
Structure familiale	87
Développement familial	88
Rôles.....	89
Outils de résolution de problèmes.....	92
Évaluation de l'étude	95
Limites	97
Recommandations	98
Pratique infirmière	98
Formation	100
Gestion	101
Recherche	102
Conclusion	104
Références	109
Appendice A - Guide d'entrevue.....	115
Appendice B - Certificat éthique.....	120
Appendice C - Formulaire de consentement.....	122

Appendice D - Ententes avec les milieux	125
Appendice E - Affiche de recrutement.....	130

Liste des tableaux

Tableau 1 – Types de pères à la maison selon Doucet (2004)	28
Tableau 2 – Types de rapports entre la paternité et le travail selon Ranson (2001)	30
Tableau 3 - Rapport au temps selon Benoît (2005).....	33
Tableau 4 – Déroulement de l'étude selon le processus de consultation de Lescarbeau et al. (2003)	38
Tableau 5 – Les stades du cycle de vie de la famille nord-américaine de classe moyenne.....	42
Tableau 6 – Structure des thèmes identifiés dans les résultats.....	63
Tableau 7 – Comparaison des caractéristiques de la compartimentation et de la modulation d'horaire chez les pères participants	80

Liste des figures

Figure 1 – Continuum du conformisme/défiance de la norme du « bon travailleur » et points émergents qualifiant les pères participants	30
Figure 2 – Le diagramme en arbre du MCEF	40
Figure 3 – Calendrier typique chez un père à l’approche de compartimentation	80
Figure 4 – Exemple de calendrier chez un père qui module	81

Remerciements

À ma directrice d'essai, Mme Francine de Montigny, pour son soutien, sa patience, sa compréhension et ses conseils judicieux tout au long de ma maîtrise. Je ne peux passer sous silence que Mme de Montigny a été plus qu'une directrice d'essai pour moi. Elle a vu mon potentiel dès le premier cycle et m'a prise sous son aile pour me guider dans la construction d'un début de carrière qui m'a propulsée. Sans cette générosité de sa part, je ne serais pas où j'en suis professionnellement.

Merci aux hommes qui ont bien voulu se prêter au jeu de réfléchir à qui ils sont comme pères et comme travailleurs et qui ont si généreusement accepté d'en partager les fruits avec moi, parfois avec candeur et parfois même avec des larmes. J'admire la résilience dont vous faites preuve en ayant une approche constructive face aux défis de la vie. J'espère que cet essai honore votre sagesse.

Merci au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada pour son soutien financier à ce projet.

Merci aux infirmières du département et du module des Sciences infirmières de l'Université du Québec en Outaouais. Ce que vous m'avez appris avec passion tout au long de ma formation de premier et deuxième cycles a bâti mon identité et mon appartenance professionnelle, mais a aussi nourri la personne que je suis. Voilà pour moi la clé d'une formation qui va au-delà du simple transfert de connaissances.

L'approche holistique dont vous faites preuve avec vos étudiants est d'ailleurs un fondement de l'approche infirmière. J'ai l'impression de poursuivre votre œuvre quand, à mon tour, je démontre ce que signifie « être infirmière » à des consœurs ou à des néophytes.

À mon père, qui m'a appris que l'Univers, de la plus petite molécule aux plus grosses galaxies, est organisé « en familles ». À ma mère de qui j'ai appris que nous sommes sur Terre pour vivre des expériences et évoluer. Il semble logique que j'en sois venue à étudier les expériences familiales...

À la famille que j'ai choisie : mes amis. Je ne peux vous nommer tous mais vous vous reconnaissez. « Une chance qu'on s'a ». Toutefois, j'en nommerai une... J'aimerais dédier cet essai et le diplôme de maîtrise qu'il me permet d'obtenir à ma chère amie Nicole Marier Gorley, une prolifique Ph.D de l'Université de la Vie dont la thèse s'intitule « Cette lumière en moi, je la laisse briller ». Si j'ai terminé cet essai c'est grâce à sa façon bien à elle, et remplie de rires, de me motiver.

Introduction

La pratique infirmière est diversifiée, s'étendant à plusieurs types de milieux, dont les milieux de travail. Typiquement, les infirmières en santé au travail sont appelées à prévenir ou réagir à des accidents de travail. Elles œuvrent donc principalement dans des environnements à hauts risques de blessures, par exemple dans les milieux industriels. Toutefois, la santé au travail évolue et il n'est plus question que de santé physique : les aspects psycho-socio-émotifs commencent à prendre leur place. Désormais, les employeurs doivent assurer que leurs milieux de travail soient non seulement sécuritaires pour la santé physique, mais pour la santé mentale également (Shain, 2010). Ceci demande aux infirmières en santé au travail de maîtriser davantage de compétences liées aux aspects psycho-socio-émotifs de la santé. Le domaine de la santé au travail passe donc d'un paradigme de prévention des blessures limitée au terrain de l'employeur, à une approche qui s'intéresse à la santé globale des travailleurs. L'interaction entre toutes les sphères de la vie est désormais reconnue comme influant sur la santé des salariés.

Outre le milieu de travail, une des sphères dont les individus font inévitablement partie est celle de la famille. Il n'est donc pas étonnant qu'un des sujets chaud en ce qui a trait à la santé des travailleurs est la conciliation travail-famille. Le stade de la vie où l'adulte travaille coïncidant avec la période parentale, c'est plus précisément le croisement entre le rôle de travailleur et le rôle de parent qui est au cœur du concept,

bien que les soins à des proches fassent également partie de la réalité familiale actuelle.

St-Amour

(2010)

dresse un portrait des transformations sociales des 50 dernières années qui souligne la multitude et la complexité d'éléments qui ont mené au concept de conciliation travail-famille comme préoccupation de société. Parmi ceux-ci, l'arrivée des femmes dans les milieux de travail constituerait un élément d'influence important. Connell (2005) ainsi que Linkow, Civian et Lingle (2011) soutiennent d'ailleurs que le concept de conciliation travail-famille visait à prime abord à étudier comment les femmes jonglaient avec le fait d'être salariées et mères en même temps. Les rôles féminins en société industrialisée ont changé, mais qu'en est-il de ceux des hommes? Le rôle de père a évolué lui aussi au cours des dernières décennies. Le père s'est éloigné du pur rôle de pourvoyeur pour s'impliquer davantage auprès des enfants et de la famille (Bakst, Make, & Rankin, 2011; Dubeau, Devault, & Forget, 2009). On peut donc déduire qu'à présent le concept de conciliation travail famille ne serait plus seulement qu'une histoire de femme. Conséquemment, il importe de se demander comment les pères vivent la conciliation travail-famille? Voilà l'interrogation à la base du présent essai.

L'essai trace premièrement la problématique entourant le vécu des pères travailleurs et présente les objectifs de recherche ainsi qu'un argumentaire entourant leur pertinence pour les sciences infirmières. Une revue des écrits suit afin de relever les connaissances existantes sur le sujet, qui sont en fait encore embryonnaires. La troisième section de l'essai présente le cadre conceptuel de l'étude, soit le Modèle de Calgary relatif à l'évaluation et à l'intervention auprès des familles (Wright & Leahey, 2009) ainsi que le processus de consultation de Lescarbeau, Payette et St-Arnaud (2003). Ce cadre est

complété par l'utilisation du concept d'« intersections » (Palkovitz & Daly, 2004) afin d'étoffer l'approche de la multiplicité des rôles en l'adaptant à la gente masculine. Par la suite, la méthodologie de l'étude est expliquée, détaillant les outils utilisés, les considérations éthiques ainsi que le déroulement de la cueillette des données. Les résultats obtenus sont exposés en cinquième lieu, finalement suivis d'une discussion et de recommandations pour la pratique infirmière.

Problématique

Au Canada, les travailleurs voient leur bien-être se détériorer : un travailleur sur deux souligne vivre des niveaux élevés de stress et un sur trois signale des niveaux élevés d'humeur dépressive (Duxbury & Higgins, 2009). Au-delà des conséquences sur la santé des individus, les retombées organisationnelles dans les milieux employeurs sont inévitables. Au sein des entreprises, les conflits entre le travail et la vie personnelle entraînent de hauts taux d'absentéisme, des baisses du rendement organisationnel ainsi que des problèmes de recrutement et de rétention des employés (Duxbury & Higgins, 2003). La sphère familiale constituant l'entourage le plus proximal des travailleurs, on y recense des répercussions importantes. En effet, l'interférence du travail sur la famille est liée à une diminution de la satisfaction à l'égard de la vie familiale ainsi qu'à une dynamique familiale plus difficile (Duxbury & Higgins, 2009).

Quand il est question de famille pour les travailleurs, il est souvent question du rôle de parent puisque la période professionnelle de la vie adulte coïncide avec la période parentale. Duxbury et Higgins (2009) ont d'ailleurs dénoté que les difficultés au travail provoquent une baisse de la satisfaction quant aux compétences parentales.

Il est justifié d'intervenir auprès des organisations, des travailleurs et des familles, surtout en considérant les coûts exorbitants des enjeux causés par la conciliation travail-famille. Higgins, Duxbury et Johnson (2004) estiment qu'au Canada, les coûts annuels

en soins de santé sont de l'ordre de 2,8 milliards suite à l'interférence du travail sur la famille. Selon eux, si la surcharge de rôles était réglée, les consultations médicales seraient 25% moins nombreuses, le nombre d'hospitalisations diminuerait de 17% et l'achalandage des urgences réduirait de 23%.

Ainsi, les enjeux de conciliation travail-famille deviennent de plus en plus importants comme indicateur de santé chez les travailleurs et les familles. Le Ministère de la Famille du Québec (2012) en a d'ailleurs fait un de ses points de mire en développant un programme de subventions aux employeurs afin de favoriser la mise en place de solutions en matière de conciliation travail-famille. Ce Ministère a même lancé une norme (2010) où les employeurs québécois peuvent être certifiés comme montrant un engagement particulier envers l'harmonisation du travail et de la vie personnelle.

Lorsqu'on s'intéresse à la conciliation travail-famille, on constate qu'initialement, il s'agissait d'intervenir auprès des mères (Connell, 2005; Linkow et al., 2011). En effet, concilier travail et famille est devenu une préoccupation de société en grande partie dû aux conséquences des femmes ayant fait leur entrée sur le marché du travail (Linkow et al., 2011; St-Amour, 2010;). Toutefois, le mot famille ne réfère pas seulement aux mères. Le rôle de père a lui aussi évolué au cours des dernières décennies. Le père s'est éloigné du pur rôle de pourvoyeur pour s'impliquer davantage auprès des enfants et de la famille (Dubeau et al., 2009). D'ailleurs, Daly et Palkovitz (2004) sont d'avis que la préoccupation générale dirigée vers l'expérience d'harmonisation travail-famille des

femmes a masqué la prise en compte des enjeux semblables émergeant chez les hommes.

Selon Harrington, Van Deusen et Ladge (2010), les idéaux contemporains de la paternité sont similaires en plusieurs points à ceux des mères il y a 30 ans. Les femmes avaient leur place à la maison et ont dû s'en faire une toute aussi crédible dans les milieux de travail. Pour les hommes d'aujourd'hui c'est le contraire : leur place au travail a toujours été claire, mais elle l'est moins à la maison. Le recensement américain de 2008 révèle que lorsqu'un des parents reste à la maison pour s'occuper des enfants, dans 97% des cas il s'agit de la mère. Ceci, selon Harrington, Van Deusen et Ladge (2010), laisse entendre que le rôle de père comme pourvoyeur de soins aux enfants n'est pas suffisamment reconnu. Ils revendiquent qu'être un travailleur orienté vers la famille n'est pas évident pour les pères. Selon eux, certaines organisations ont certes des politiques en place pour soutenir les parents, mais elles ne sont pas accompagnées de cultures organisationnelles qui soutiennent que les hommes y fassent appel. Par exemple, il est mieux perçu qu'une femme plutôt qu'un homme s'absente du travail pour des questions familiales. Il s'ensuit que l'expérience des hommes est différente de celle des femmes lorsqu'il est question de conciliation travail-famille (Daly & Palkovitz, 2004; Harrington et al., 2010). Pourtant, peu de recherches s'intéressent aux hommes spécifiquement alors que d'autres s'intéressent à des échantillons mixtes composés d'hommes et de femmes. Toutefois, Palkovitz et Daly (2004) estiment que les auteurs de ces recherches ont commis un faux-pas en appliquant le concept de conciliation travail-

famille aux deux parents. Ils sont d'avis que ce concept n'est pas adapté aux pères et qu'il faut commencer par avoir une approche conceptuelle différente pour espérer saisir leur expérience. L'usage de concepts comme la conciliation travail-famille crée une neutralité de genre qui masque les attentes différentes qu'il y a envers les hommes et les femmes dans les milieux de travail (Connell, 2005). Il faut considérer que les hommes vivent la multiplicité des rôles de père et de travailleur parce que chacun de ces rôles fait partie de leur épanouissement identitaire (Bakst, Make, & Rankin, 2011; Christiansen & Palkovitz, 2001; Dermott, 2003; Doucet, 2004; Harrington et al., 2010).

Daly et Palkovitz (2004) proposent plutôt de faire appel à la notion d'intersections pour examiner les façons dont les hommes vivent les rôles professionnels et personnels. Il s'agit d'explorer les manières dont ils gèrent les points de rencontre de leurs différentes sphères de vie. Contrairement à la vision d'interférence, de conflits ou de surcharge (Duxbury & Higgins, 2009; Haas, Allard, & Hwang, 2002; Ilies et al., 2007; Livingston & Judge, 2008), le concept d'intersections offre une perspective moins problématique et plus constructive. De plus, des concepts comme « boundaries » ou « borders » (Bulger, Matthews, & Hoffman, 2007) rappellent des frontières toujours apparentes et statiques dans le temps et dans l'espace. En opposition, les intersections représentent des phénomènes complexes, multiples, changeants et imprévisibles, vu l'unicité des expériences et du parcours de développement de chacun. Ceci amène une perspective plus holiste de l'expérience des hommes. Les termes facilitation, équilibre et conciliation (Bulger, Matthews & Hoffman, 2007; Doucet, 2004; Hill et al., 2007) quant

à eux se centrent sur l'ordre, la stabilité et la continuité. Les intersections s'orientent plutôt sur les processus d'ajustement mis en place par les hommes à mesure qu'ils vivent des points de rencontre entre diverses expériences.

À en juger par le faible nombre de recherches qui s'intéressent spécifiquement aux hommes et par la critique conceptuelle de Palkovitz et Daly (2004) sur les conclusions des recherches aux échantillons mixtes, l'expérience des pères de la multiplicité des rôles demeure méconnue. Il n'en demeure pas moins que les conflits travail-famille chez les hommes augmentent depuis les trois dernières décennies (Galinsky, Aumann, & Bond, 2009). Il importe ainsi de comprendre leur expérience avec l'ouverture et la flexibilité de pensée nécessaire à s'ancrer dans les particularités masculines contemporaines qui impliquent que les rôles de pères et de travailleurs sont aussi importants l'un que l'autre dans l'épanouissement personnel des hommes.

Question et objectifs de recherche

La présente étude vise à contribuer davantage de connaissances sur l'expérience des pères-travailleurs, et ce, par l'entremise d'une approche constructive de la multiplicité des rôles selon le concept d'intersections de Daly et Palkovitz (2004). La question de recherche est la suivante : Comment des hommes vivent-ils et gèrent-ils les intersections des rôles de père et de travailleur?

Plus spécifiquement, les objectifs sont :

- Décrire l'expérience des intersections de ces deux rôles telles que perçues par des hommes;
- Identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face.

Objectifs personnels de l'auteure

La planification, la réalisation et l'évaluation d'un essai de deuxième cycle nécessite le développement de compétences pour l'auteure. Dans le cadre de cette étude, ces objectifs sont :

- Perfectionner ses compétences d'entrevues qualitatives semi-structurées ;
- Analyser le contenu des entrevues en démontrant une approche basée sur le concept d'intersections de rôles (Daly & Palkovitz, 2004) et le Modèle de Calgary sur l'évaluation familiale (Wright & Leahey, 2009)

Pertinence de l'étude

Le concept de conciliation travail-famille ayant été développé auprès des mères (Connell, 2005; Linkow et al., 2011), il importe de s'assurer de bien comprendre la réalité des pères avant d'appliquer auprès de ces derniers des initiatives de soutien ou des politiques mises en place pour leurs conjointes. Les infirmières en santé au travail ont un rôle à jouer dans le développement de programmes de bien-être au travail et doivent comprendre la réalité de tous leurs clients, incluant celle des hommes et des pères. Les employeurs gagnent à mieux comprendre leurs employés et à les soutenir

dans leur articulation travail-famille. Ceux-ci sont alors plus engagés et enclins à demeurer avec le même employeur, en plus d'être plus productifs (Linkow et al., 2011). Qui plus est, les infirmières de tous les milieux sont en contact avec des hommes, des pères et des familles pour qui la conciliation travail-famille est un défi quotidien qui influe sur leur santé et leur capacité à participer aux soins qui doivent leur être prodigués. En comprenant mieux leur réalité, les infirmières ainsi que d'autres professionnels de la santé, auront les connaissances nécessaires à une vision systémique lors de l'évaluation de santé ainsi que lors du développement du plan d'intervention.

Le prochain chapitre détaille davantage l'état des connaissances scientifiques dans le domaine des intersections de rôles de père et de travailleur.

Revue des écrits

Les objectifs de l'essai sont de décrire l'expérience des intersections des rôles telles que perçues par des hommes, ainsi que d'identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Il importe de premièrement recenser les connaissances actuelles sur le sujet. La section suivante trace un portrait des études des 10 dernières années en lien avec les intersections des rôles de père et de travailleur. Les premières recherches relatives détaillent les facteurs prédisposant à des difficultés quant aux intersections de rôles chez les hommes. Ensuite, les connaissances quant à leur expérience des intersections de rôles seront présentées, suivies de diverses typologies pour expliquer les différents rapports des pères aux intersections de rôles.

Facteurs prédisposant à des difficultés engendrées par les intersections de rôles

Au Canada, une étude quantitative de grande envergure a étudié les conflits entre le travail et la vie personnelle de 2001 à 2009 (Duxbury & Higgins, 2002, 2003, 2005, 2009; Higgins, Duxbury, & Johnson, 2004; Higgins, Duxbury, & Lyons, 2007). Il s'agit de la plus importante étude dans le domaine, réalisée auprès de 31 571 sujets dans 100 entreprises canadiennes de plus de 500 employés chacune, hommes et femmes confondus. Parmi l'échantillon hétérogène, on comptait des professionnels, des gestionnaires, du personnel de bureau et des techniciens de toutes disciplines. Quatre domaines de conflits ont été recensés : la surcharge de rôle, l'interférence du travail dans

la famille, l'interférence de la famille dans le travail puis la pression sur les travailleurs
donnant des

soins à des parents âgés. En ce qui concerne spécifiquement les hommes, ceux-ci représentaient 45% de l'échantillon. Les données révèlent que les facteurs prédisposant aux conflits entre le travail et la vie personnelle pour les hommes sont : le nombre d'heures supplémentaires par mois, le nombre d'heures consacrées au travail par semaine, le fait de superviser le travail d'autrui et le nombre d'heures hebdomadaire à faire du travail additionnel à la maison (Duxbury & Higgins, 2005). Les auteurs stipulent également que les hommes qui se trouvent dans une famille traditionnelle (père pourvoyeur et mère au foyer), ainsi que les hommes chefs d'une famille monoparentale, sont plus enclins à vivre des surcharges de rôles et de l'interférence du travail dans la famille.

Toujours au Canada, Janzen & Kelly (2012) ont procédé à une étude qualitative auprès de 486 pères en couple et célibataires. Les pères célibataires ont un niveau moins élevé de latitude de décisions au travail et sont plus nombreux à rapporter un environnement de travail très stressant comparativement aux pères en couple. Les pères célibataires ont également des scores significativement plus élevés sur toutes les mesures de conflits travail-famille.

Plus récemment, aux États-Unis, les causes des conflits travail-famille chez les hommes ont également été explorées auprès de 1248 hommes (Aumann, Galinsky, & Matos, 2011). Comme Duxbury et Higgins (2005), ces auteurs ont déterminé que les hommes qui ont un rôle de père traditionnel sont plus enclins à vivre des conflits travail-

famille. Ils précisent que les hommes centrés sur le travail sont plus à risque car ils travaillent souvent plus d'heures.

Ces recherches informent sur les facteurs pour lesquels il faut être vigilant lorsqu'on porte attention à la santé des hommes au travail. En revanche, les auteurs ne détaillent pas l'expérience de ces facteurs prédisposant. Ainsi, on connaît peu ce qui fait qu'un père qui supervise le travail d'autrui, par exemple, sera plus enclin à vivre des conflits travail-famille. Bref, ces conclusions démontrent l'existence de problématiques sans fournir les connaissances pour les comprendre et leur faire suite.

Toujours dans le cadre de ces recherches, les auteurs utilisent les concepts de conflits et de surcharges. Ceci amène une vision qui problématise le fait d'avoir plusieurs rôles à concilier, dont ceux d'employé et de parent. Pourtant, il s'agit d'une réalité propre à la majorité des citoyens de pays industrialisés.

Pour leur part, McDonald et Almeida (2004), deux auteurs américains, ont voulu déterminer comment les expériences quotidiennes de travail des hommes (heures travaillées, surcharge de travail, baisse de productivité et autonomie à prendre des décisions) sont associées avec les expériences parentales à la maison (temps passé avec les enfants, implication dans des situations stressantes liées aux enfants, fournir du soutien émotif aux enfants). Ils ont questionné 290 pères d'enfants de moins de 21 ans à tous les jours pendant huit jours consécutifs afin d'établir s'il avait un lien entre des

expériences au travail et des expériences avec les enfants dans une période de 24 heures. Leurs résultats démontrent que pour chaque heure supplémentaire travaillée, les pères passent dix minutes de moins avec leurs enfants. Par contre, ceci n'implique pas un changement au niveau du nombre de fois où les pères offrent du soutien émotif ou sont impliqués dans une situation stressante avec leurs enfants. Les épisodes stressants avec les enfants n'étaient pas plus fréquents suite à des surcharges de travail non plus. C'est lorsque les pères disent avoir diminué leur productivité au travail que les expériences à la maison sont le plus influencées. En effet, les chances d'être impliqué dans une situation stressante augmentent alors de 200%. Il en est de même pour le nombre de fois où les pères offrent du soutien émotif. McDonald et Almeida (2004) soulignent également que les hommes qui ont davantage d'autonomie décisionnelle au travail passent plus de temps avec leurs enfants. Bref, cette étude démontre un lien entre le travail et la paternité, mais qu'est-ce qui explique ces phénomènes? Ici encore, on établit des liens quantitatifs avant de pouvoir développer sur les dynamiques quotidiennes qui les expliquent. De plus, ce qui constitue un événement stressant ou du soutien émotif n'est pas détaillé. Les auteurs commentent d'ailleurs qu'il serait nécessaire d'étudier davantage les mécanismes liés à l'expérience des hommes d'être père et travailleur.

Expérience des intersections de rôles

Une étude américaine récente (Bakst et al., 2011) permet d'en savoir un peu plus sur l'expérience des pères. Les auteurs ont distribué des questionnaires à 250 hommes cols blancs provenant des quatre coins des États-Unis. La majorité de leurs répondants ont

affirmé vivre du stress en tentant d'équilibrer famille et travail. Presque 85% des répondants ont souligné vivre la pression d'être à la fois un pourvoyeur et un parent impliqué. Leur plus grand défi serait lié au temps. Les répondants disaient avoir l'impression de manquer de temps, tant pour leur travail que pour s'impliquer comme ils le voudraient auprès de leurs enfants. Le transport à l'école et à la garderie serait parmi les aspects de la vie quotidienne les plus demandant en termes de temps. À un niveau psychologique, les participants à l'étude ont mentionné vivre des difficultés à décrocher une fois leur journée de travail terminée.

Au Canada, Bouchard et Poirier (2011) ont interviewé 175 hommes pour voir l'influence des conflits travail-famille sur la santé mentale. Ils concluent que plus les hommes ressentent un conflit élevé entre le travail et la famille, plus ils ressentent un niveau de détresse psychologique élevé et plus ils adoptent des attitudes négatives. Aussi, une augmentation des conflits est associée avec une diminution de la satisfaction à l'égard d'eux-mêmes et en tant que parent ainsi qu'à une diminution de la satisfaction conjugale. Cette étude ainsi que celle de Bakst et al. (2011) donnent un portrait plutôt problématique de l'expérience d'être père et travailleur.

Une étude américaine en deux volets (Harrington et al., 2010; Harrington, Van Deusen, & Humberd, 2011) amène une vision plus constructive de la multiplicité des rôles. Le premier volet de cette recherche visait à comprendre comment le rôle de père affecte leurs intentions et aspirations de carrière. Pour ce faire, les auteurs ont interviewé

33 pères d'enfants âgés de quatre ans ou moins. Les participants travaillaient dans une panoplie de domaines (technologie, finances, etc.). Les auteurs concluent que les participants ont clairement repensé et redéfini les rôles traditionnels masculins. Ils travaillent à partager équitablement les tâches ménagères et les soins aux enfants avec leur conjointe. L'arrivée des enfants les a encouragés à modifier leurs priorités afin de moins mettre l'accent sur le travail. Toutefois, il était clair que le travail demeurait important. Le travail n'est plus la seule priorité, mais reste toujours une priorité. Les auteurs confirment que leurs sujets, malgré qu'ils ont tous été plus orientés sur la carrière à un certain point, sont tout autant orientés sur la famille maintenant. Ils avancent aussi deux éléments importants quant à l'expérience des pères au travail. Premièrement, les hommes ne font pas appel à des méthodes formelles de gestion travail-famille comme les femmes le font. Ces méthodes formelles réfèrent à une demande de changement d'horaire avec l'employeur, comme par exemple, demander de quitter le travail plus tôt pour accompagner les enfants à un rendez-vous. Deuxièmement, les hommes voient surtout des avantages à être un travailleur qui a des enfants. En effet, lorsqu'ils ont eu leurs enfants, les participants à l'étude ont eu l'impression d'avoir plus de facilité à échanger avec leurs collègues. Ils expliquent ceci par le fait qu'être parent les a rendus plus sensibles aux sentiments des autres.

Le deuxième volet de l'étude (Harrington et al., 2011) examinait les rôles de père et de travailleur auprès de 963 pères d'enfants âgés de moins de 18 ans. Les participants provenaient de quatre compagnies qui emploient des cols blancs. Ce volet quantitatif de

l'étude a permis de confirmer les conclusions du volet qualitatif en ajoutant quelques conclusions supplémentaires. Premièrement, malgré que les hommes fassent davantage appel à des méthodes informelles pour gérer travail et famille, quand ils le font, leur satisfaction au travail s'en trouve améliorée. De plus, les résultats mènent à conclure que le travail à temps partiel n'est pas une solution que les pères contemplent afin de faciliter les intersections de rôle, rappelant l'importance du rôle de travailleur. Les auteurs ont également démontré que les effets de la multiplicité des rôles ne sont pas que négatifs. Confirmant ce qu'avançaient Daly et Palkovitz en 2004, Harrington, Van Deusen et Humberg (2011) soulignent qu'il y a des aspects enrichissants à être père et travailleur.

Les bénéfices d'être père au travail comptent :

- Devenir une meilleure personne et conséquemment un meilleur employé et collègue ;
- Être plus heureux en général, ce qui permet d'approcher le travail avec une attitude plus positive.

Les avantages d'être travailleur au sein de la famille incluent :

- Côtayer différentes personnalités au travail aide à comprendre divers points de vue, ce qui aide à être un meilleur membre de la famille en transférant ses compétences de communication à la maison.
- Avoir un sens d'accomplissement au travail participe à un sentiment général de bonheur, contribuant au bien-être de la famille.

Une question de culture

Les pères ont un vécu qui diffère de celui des mères, même si les conflits entre l'emploi et le rôle de parent peuvent être vécus par les deux sexes. Daly et Palkovitz (2004) identifient, dans un texte de réflexion critique, trois conditions culturelles nord-américaines qui font que l'expérience du travail et de la famille est différente chez les hommes. Premièrement, les pères n'ont généralement pas le loisir de prioriser la famille avant le travail, puisqu'on s'attend d'eux qu'ils fournissent un revenu. Selon Daly et Palkovitz (2004), les femmes ont davantage l'opportunité de faire des choix de vie en lien avec la maternité et la carrière. Matta et Knudson-Martin (2006), deux auteures américaines également, abondent dans le même sens. Elles ont procédé à une étude par théorisation ancrée auprès de 40 parents d'enfants âgés de moins de cinq ans afin de comprendre comment les couples co-construisent la paternité. Matta et Knudson-Martin (2006) concluent sur l'importance de la perception de choix. Elles expliquent que certains hommes sont d'accord avec l'idéal social de l'implication paternelle mais leur sensibilité envers les besoins de leur conjointe et de leurs enfants n'évolue jamais puisqu'ils ne perçoivent pas avoir le choix de diriger leur attention ailleurs que sur leur carrière. Aumann et ses collègues (2011) ont dénoté un phénomène similaire : 76% des pères de leur échantillon affirment ne pas passer assez de temps avec leur famille et 58% des pères voudraient moins travailler mais ne le font pas pour continuer à avoir le même salaire et garder leur emploi.

Le deuxième élément expliquant le vécu différent des pères selon Daly et Palkovitz (2004), est que les femmes ont envahi le marché du travail de manière rapide. Toutefois, les hommes n'ont pas pris la place restante dans le milieu familial aussi promptement pour pallier à la présence moins soutenue des conjointes à la maison. Il en résulte un déséquilibre entre le temps que les femmes passent au travail et celui que les hommes passent à la maison.

Finalement, Daly et Palkovitz (2004) soulignent que les cultures des milieux de travail demeurent très traditionnelles dans leur vision des rôles familiaux. Ils permettent davantage de flexibilité aux femmes qu'aux hommes afin qu'elles s'occupent de leurs enfants. On soutient donc peu l'évolution du rôle paternel qui veut que les pères s'engagent autant que les mères. Duxbury et Higgins (2009) démontrent d'ailleurs que la culture organisationnelle faisant la promotion des longues heures de travail est sans contredit l'élément causal du conflit entre le travail et la vie personnelle le plus important pour les travailleurs canadiens. Plusieurs auteurs corroborent aussi ces affirmations (Bakst et al., 2011; Connell, 2005; Ranson, 2011).

Malgré sa vision problématique de la multiplicité des rôles, l'étude américaine de Bakst, Make et Rankin (2011) abonde dans le même sens quant à l'impact de la culture organisationnelle. Les participants indiquent que la culture de leur milieu de travail les décourage à faire appel à des politiques de soutien à l'équilibre travail-famille telle que celle du congé parental. Deux éléments pourraient jouer un rôle déterminant dans

l'établissement d'une culture différente : la gestion et les collègues. En effet, les répondants estimaient qu'ils seraient beaucoup plus encouragés à faire appel à des politiques de soutien à la parentalité s'ils voyaient leurs gestionnaires et leurs collègues faire de même et continuer de gravir les échelons. On voit ici l'importance que prend la famille, mais il faut que la culture organisationnelle inspire aux hommes qu'ils ne devront pas sacrifier le succès professionnel pour s'impliquer davantage auprès de leurs enfants.

Ranson (2011), une auteure canadienne, s'est intéressée au phénomène du « père travailleur » (traduction libre de « working fathers »). Elle a interviewé 24 hommes qui ont pris la décision d'organiser leur vie professionnelle autour de leur vie familiale. Selon Ranson, il s'agit d'un phénomène encore embryonnaire mais qui annonce la direction que prendront de plus en plus d'hommes quant à la façon dont ils gèrent leurs responsabilités parentales et professionnelles. Harrington et ses collègues (2010) ont d'ailleurs observé des changements similaires chez leurs participants qui réinventent les rôles masculins et qui désirent un partage équitable des tâches familiales entre eux et leur conjointe. Toutefois, confirmant les dires de Daly et Palkovitz (2004), Ranson (2011) explique que les décisions avant-gardistes de ces hommes confrontent les cultures organisationnelles sexuées qui veulent qu'en pratique, ce soit encore les femmes qui prennent principalement avantage des mesures de soutien à la conciliation travail-famille. Les pères-travailleurs de l'étude de Ranson (2011) ont démontré la volonté d'acquérir la flexibilité requise pour organiser leur vie professionnelle autour de leur vie

familiale. En effet, la majorité des pères de l'étude ont quitté les milieux de travail traditionnels pour travailler à contrat ou à leur compte. Ranson (2011) conclut donc que tant que les cultures des milieux de travail ne changeront pas, ce seront les emplois non-traditionnels qui offriront les meilleures conditions pour permettre aux pères de prendre une place égale à celle des mères dans la famille. Daly et Palkovitz (2004) ajoutent qu'une culture traditionnelle semblable à celle des milieux de travail s'étend à l'ensemble de la société nord-américaine. Selon eux, non seulement les cultures organisationnelles influent sur les pères, mais les attentes de la société en entier font de même.

Dans cette même ligne de pensée, la thèse de doctorat de Brownson (2001) contribue à des données expliquant cette réalité. Son objectif était d'examiner, auprès de 2 022 participants américains, la relation entre la participation familiale des pères et leur exposition à des discours de société sur la paternité. Brownson (2001) stipule que les hommes font face à de maints discours contradictoires créant des conflits entre le travail et la famille. Principalement, les participants ont révélé être soumis à des propos voulant que les hommes doivent faire preuve de leadership et être de bons pourvoyeurs, tout en étant en contact avec des messages qui valorisent leur engagement familial.

Doucet (2004), de l'Université Carleton en Ontario, a mené une étude qualitative auprès de 70 pères en couple, ayant fait le choix de cesser complètement de travailler pour rester à la maison et s'occuper des enfants. L'âge et le nombre d'enfants de chaque

participant étaient variables. À travers des histoires de cas, elle a exploré les façons dont leurs rôles de pourvoyeur et de père interagissent dans ce contexte d'homme à la maison. Malgré qu'il ne s'agisse pas d'une recherche auprès de pères qui baignent dans une culture organisationnelle de travail, les conclusions de Doucet (2004) démontrent bien l'influence de la culture nord-américaine en lien avec la paternité, la masculinité et la signification importante du travail pour les hommes. Doucet (2004) dénote que tous les participants à son étude se sentent victimes du jugement de la communauté, du fait qu'ils ne sont plus travailleurs. Ensuite, plusieurs pères remplacent leur emploi extérieur par du travail à la maison (ex : faire des réparations, entraîner l'équipe de soccer de son enfant, etc.) qui leur permet de contribuer au bien-être de la famille tout en démontrant des pratiques typiquement masculines face à eux-mêmes et à la communauté. Certains participants ont signifié à l'auteure qu'ils étaient des vrais hommes, hétérosexuels et différents des mères. En ce sens, Doucet (2004) propose que les pères à la maison ne sont pas des pseudo-mamans ; ils réinventent plutôt la masculinité dans un contexte qui inclut plusieurs aspects habituellement considérés féminins comme le ménage ou le magasinage par exemples.

Face à ce portrait culturel nord-américain, il est pertinent de se demander comment d'autres pays industrialisés composent avec la conciliation paternité-emploi. Une étude australienne (Connell, 2005) souligne combien les hommes font moins appel aux mesures de soutien pour la conciliation travail-famille pour des raisons liées aux cultures organisationnelles. Connell (2005) a interviewé 58 femmes et 49 hommes sur leur

attitude, leurs pratiques et leurs expériences quant aux relations hommes-femmes dans les milieux de travail. Le fait qu'un homme décide de travailler à temps partiel ou de prendre un congé non payé pour prendre soin des enfants était vu comme nuisant à la carrière, et ce, tant par les participants hommes que femmes. Connell (2005) souligne que cette réalité est difficile pour les hommes qui croient au partage équitable des tâches familiales entre les conjoints.

Des auteurs se sont intéressés à la Suède (Allard, Haas, & Hwang, 2011; Haas, Duvander, & Chronholm, 2012; Haas & al., 2002; Haas & Hwang, 2009), un pays reconnu pour ses politiques et ses lois axées sur la famille et l'engagement des pères. Les auteurs ont procédé à plusieurs recherches quantitatives auprès de pères employés dans diverses grandes entreprises suédoises, et ce, sur une dizaine d'années. Voulant valider l'hypothèse que les pères suédois ont plus de facilité à concilier travail et famille, ils ont constaté que ce n'était pas le cas. Bien que 90% des pères suédois fassent appel au congé parental, il semble que la durée de ce congé soit plus courte que celle des femmes (Haas et al., 2012) Wells et Sarkadi, (2011) ont également tenu une étude quantitative en Suède afin d'examiner comment les politiques de congés parentaux pour les pères influencent leur engagement. Ils précisent que 90% des pères prennent un congé parental de un ou deux mois alors que les mères prennent un an. Haas, Allard et Hwang (2002), dénotent que l'utilisation du congé parental par les pères suédois serait significativement affectée par les cultures organisationnelles car ils reçoivent eux aussi des messages contradictoires quant à leurs rôles, tel que relevé aux États-Unis par

Brownson (2001). Les sujets soulignent d'une part la facilité de faire appel au congé parental. D'autre part, ils sentent qu'il est mieux perçu par les collègues de ne pas s'absenter du travail pour des raisons familiales, tel que recensé chez des pères australiens par Connell (2005). Wells et Sarkadi (2011) dénoncent également la pression exercée dans les milieux de travail afin que les hommes ne s'absentent pas. Haas et Hwang (2009) soulignent qu'un plus grand nombre de grandes entreprises suédoises possèdent des politiques de soutien à la conciliation travail-famille depuis les années 90, mais qu'en pratique, ces compagnies ne soutiennent pas ouvertement le fait que les pères y fassent appel. Ils ajoutent que chez la plupart des compagnies, il est rare que des cadres de gestion prennent un congé parental. De plus, Allard et ses collègues (2011) dénotent que la gestion immédiate et les collègues n'offrent pas davantage de soutien que la haute gestion, ce qui rappelle les résultats de Bakst et ses collègues (2011). Ceci indique que les cultures de milieux de travail perçoivent encore les rôles de père et de travailleur comme distincts. D'ailleurs, un père suédois sur quatre était d'avis que ceux qui travaillent de longues heures ont davantage de chances de recevoir des promotions (Allard et al., 2011). Ceci ne leur inspire pas qu'ils peuvent à la fois jouir d'un succès professionnel et d'une implication marquée auprès de leur famille, tel que les messages sur la valorisation des pères le souhaitent.

Une étude longitudinale menée auprès de 6580 travailleurs (Leineweber, Baltzer, Magnusson Hanson, & Westerlund, 2012) a même révélé que la santé des pères suédois s'en trouve sérieusement affectée. En effet, 40% des hommes ont déclaré vivre des

conflits travail-famille. L'étude a démontré que ces hommes ont plus de chances de vivre un épuisement émotionnel. Ils ont même plus de chance de développer un problème d'alcoolisme.

Wells & Sarkadi (2011) ajoutent que la faible utilisation du congé parental chez les pères suédois cause une réduction de leur engagement auprès des enfants, en particulier pour ce qui est de consulter les services offerts par les centres de santé. En effet, les heures d'ouverture de ces centres ne sont pas adaptées à l'horaire de travail des pères.

Typologies de rapports aux intersections de rôles

Malgré certains points principaux dans la culture entourant le travail et la famille pour les hommes, il existe différentes façons de vivre le rôle de père et de travailleur. Quelques auteurs ont catégorisé les rapports de ces hommes à leurs intersections de rôles.

Doucet (2004), dans son étude portant sur les pères à la maison, a catégorisé trois types de participants (Tableau 1).

Tableau 1

Types de pères à la maison selon Doucet (2004)

Types de père	Caractéristiques
1- Pères ayant un passé de succès	- Ont atteint leurs objectifs de carrière,

professionnel	- Ont un sentiment d'accomplissement professionnel, - Sont prêts à faire autre chose, dont s'occuper des enfants.
2- Pères en transition	- Prennent une pause du travail pour s'occuper des enfants temporairement.
3- Pères qui jonglent entre le travail et les soins aux enfants	- Travaillent à temps partiel.

Cette typologie démontre que même les pères considérés comme des pourvoyeurs de soins (et non des pourvoyeurs d'argent) restent près du travail d'une façon ou d'une autre. En effet, les pères de la première catégorie n'auraient probablement pas été prêts à devenir des hommes à la maison sans avoir eu un succès professionnel. Pour leur part, les pères en transition prennent une pause du travail rémunéré, mais toujours avec l'idée qu'il s'agit d'une période temporaire qui se terminera par un retour au travail. Chez les pères qui jonglent entre un travail rémunéré et les soins aux enfants, malgré que le travail prenne une moins grande place dans l'horaire, il reste toujours présent, peu importe leurs choix de carrière ou de vécu familial.

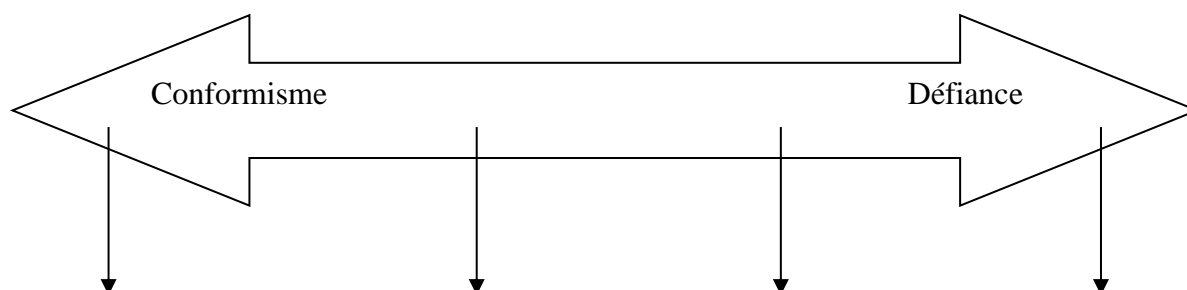
Ranson (2001), de l'Université de Calgary, a étudié des pères travailleurs afin d'établir comment leurs responsabilités familiales affectent leur travail. Elle a examiné un groupe de classe moyenne à élevée et éduqué de 22 ingénieurs recrutés dans une compagnie gazifière de l'Alberta. Des entrevues téléphoniques ont eu lieu, ainsi qu'une entrevue semi-structurée en milieu de travail. Les résultats démontrent que 20 pères sur 22 se considèrent comme la source de revenu principal de la famille et que quatre types de pères émergent (Tableau 2).

Tableau 2

Types de rapports entre la paternité et le travail selon Ranson (2001)

Types de rapports	Caractéristiques
1- Père en conformité	Fait passer le travail en premier et ne laisse pas la famille influencer sur ce rôle.
2- Père en conformité qualifiée	Priorise le travail dans les intérêts financiers de la famille.
3- Père en accommodation stratégique	Travaille mais s'assure de garder du temps pour la famille.
4- Père défiant	Maintient des valeurs de bon travailleur mais donne priorité à la famille.

Ranson (2001) situe ces différents types de pères sur un continuum allant de la conformité à la défiance de la norme du « bon travailleur ». Cette norme valorise le rôle du pur pourvoyeur qui se consacre principalement à son travail et qui laisse les tâches familiales à sa conjointe. Ce continuum est traduit de façon graphique à la figure 1.



Conformité Conformité qualifiée Accommodation stratégique Défi

Figure 1. Continuum du conformisme/défiance de la norme du « bon travailleur » et points émergents qualifiant les pères participants (inspiré par Ranson, 2001).

Ranson (2001) explique que même chez les pères défiants, la journée de huit à dix heures de travail est un minimum à respecter. Quand un père veut s'impliquer, c'est autour de ces heures que le temps passé avec les enfants sera planifié. Aucun des hommes rencontrés par Ranson n'étaient prêts à envisager d'être père à la maison comme certains participants de l'étude de Doucet (2004). Le point de comparaison entre ces deux études est le suivant : les pères, peu importe comment ils sont catégorisés, restent attachés à la notion de travail mais la paternité demeure un rôle qui est également primordial. Ceci a d'ailleurs été confirmé plus récemment par Harrington et ses collègues (2011) ainsi que par Bakst et ses collègues (2011).

Les conclusions de Kaufman et Uhlenberg (2000), deux Américains, soulignent également cette dualité dans l'importance des rôles. Ces auteurs ont mené une étude quantitative auprès de 1 667 participants et participantes de moins de 50 ans provenant des quatre coins des États-Unis et exerçant tous types d'emplois. Ils visaient à examiner les effets du rôle de mère et de père sur l'emploi et le temps passé au travail. Leurs résultats indiquent que les hommes ayant une vue traditionnelle des rôles parentaux travaillent 11 heures de plus par semaine suite à la naissance d'un enfant. En opposition, les pères dont la perspective est plus égalitaire travaillent six heures de moins par

semaine suite à une naissance. Néanmoins, les auteurs précisent que la moyenne des pères travaille davantage que les hommes n'ayant pas d'enfants pour répondre aux besoins de leur famille.

Perspectives typologiques québécoises. Pour sa part, Quéniart (2002) a interrogé 70 pères et propose trois types de rapports à la paternité : les nouveaux pères, les pères traditionnels et les pères vivant des tensions identitaires. Les premiers sont très engagés dans les soins aux enfants, comme les pères qui défient les normes selon la typologie de Ranson (2001). Les pères traditionnels considèrent le rôle de père comme celui d'un pourvoyeur et la mère est le parent principal, rappelant le conformisme des participants à l'étude de Ranson (2001). Le troisième et dernier qualificatif proposé par Quéniart (2002) est complètement nouveau parmi les typologies étudiées jusqu'à maintenant. Pourtant, il traduit très bien le paradoxe qui ressort de l'ensemble des recherches canadiennes et américaines sur les pères travailleurs. Il s'agit des pères vivant des tensions identitaires, qui comme leur qualificatif l'indique, sont quelque peu déchirés entre leurs responsabilités parentales et leur emploi.

L'étude québécoise de Benoît (2005) s'est basée sur la typologie de Quéniart (2002) afin d'étudier le rapport au temps des hommes par l'analyse du discours de 29 pères. Les participants travaillaient tous à temps complet dans le domaine du génie informatique, et ce, au sein de cinq organisations montréalaises. Ils étaient donc tous des diplômés universitaires à revenu élevé. Les situations familiales étaient variables : ménages

biparentaux intacts ou recomposés. Il n'est pas spécifié si les conjointes restaient à la maison. Le nombre d'enfants et leur âge variaient chez les pères rencontrés. Comme dans les études canadiennes et américaines, l'échantillonnage était hétérogène.

Benoît (2005) a premièrement classé chacun de ses participants selon les rapports à la paternité de Quéniart (2002). Elle propose ensuite cinq types de rapport au temps (Tableau 3).

Tableau 3

Rapports au temps selon Benoît (2005)

Rapports au temps	Caractéristique	Rapport à la paternité selon Quéniart (2002)
1- L'égalitariste	<ul style="list-style-type: none"> - Autant engagé dans le rôle de travailleur et de père. - Travaille 40 heures par semaine mais refuse le temps supplémentaire. 	Nouveau père
2- Le sacrifié	<ul style="list-style-type: none"> - Semblable à l'égalitariste mais accepte le temps supplémentaire. - Doit sacrifier ses loisirs pour arriver à passer assez de temps avec sa famille. 	Nouveau père mais nostalgique de faire des activités pour lui-même.
3- Le multiactif	<ul style="list-style-type: none"> - Utilise son temps en dehors du travail pour des heures supplémentaires ou des loisirs personnels. - Passe peu de temps avec sa famille. - Conjointe souvent insatisfaite du partage des tâches. 	Père vivant des tensions identitaires mais celles-ci sont provoquées par les membres de la famille insatisfaits.
4- L'hypertravaillant	<ul style="list-style-type: none"> - Consacré au travail et fait des heures supplémentaires. 	Père traditionnel mais tirillé dans son identité vu

	- L'avancement et l'accomplissement professionnel le passionnent et renforcent son comportement.	son désir non accompli de passer plus de temps avec sa famille.
	- Passe peu de temps avec sa famille mais aime être père et aimerait être davantage présent.	
5- Le communautaire	- Valorise beaucoup de travail mais ne fait pas d'heures supplémentaires. - Passe du temps avec ses enfants mais jamais en privé : il s'implique dans leurs activités (ex : entraîneur de soccer).	Père traditionnel

Tout comme Ranson (2001) le souligne dans sa recherche, aucun participant à l'étude de Benoît (2005) ne réduit son temps de travail au profit de sa famille. Par contre, il est intéressant de noter qu'une seule des cinq entreprises visitées par Benoît (2005) tolérait les horaires à temps partiel.

En somme, cette exploration des écrits existant sur l'expérience des hommes d'être à la fois père et travailleur démontre que les connaissances sont encore embryonnaires. En effet, il s'agit d'un phénomène qui demande à être davantage compris. Les connaissances scientifiques disponibles à ce jour orientent toutefois sur certaines pistes. Les écrits canadiens et américains indiquent que les pères vivent un étrange paradoxe à la base de l'expérience des intersections de leurs rôles. Ils sont tiraillés entre deux responsabilités sociales qui sont toutes deux importantes à leurs yeux, soient celle de pourvoyeur et celle de père engagé auprès de sa famille.

Ce qui expliquerait en grande partie ce tiraillement de rôle, est la culture organisationnelle au sein des milieux de travail. Les « bons travailleurs », qui font de longues heures et qui laissent leur femme prendre congé pour s'occuper des enfants, sont toujours valorisés (Duxbury et Higgins, 2005). Mais au-delà des cultures organisationnelles, réside la culture générale de la société où sont véhiculées des attentes quasi opposées, soit que les hommes soient engagés tant au travail qu'auprès de leur famille et dans les tâches ménagères (Matta et Knudson-Martin, 2006).

Cette recension d'écrits indique aussi qu'il existe peu de connaissances sur la façon dont les pères gèrent leur réalité quotidienne de la multiplicité des rôles. Les pères vivent des défis, mais quelles sont leurs ressources pour y faire face? L'absence de réponse à cette question parmi le corpus de connaissances ici relaté ramène à la problématique soulignée au premier chapitre, ainsi qu'à la question à laquelle vise à répondre la présente étude : Comment les hommes vivent-ils et gèrent-ils les intersections des rôles de père et de travailleur? La prochaine section présente le cadre de référence utilisé afin d'orienter l'approche théorique et conceptuelle de l'étude.

Cadre de référence

Le précédent chapitre a résumé les connaissances scientifiques relatives à l'expérience d'être père travailleur. Il démontre la pertinence de mieux comprendre cette réalité masculine. Les objectifs de la présente étude sont d'ailleurs de 1) décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur tel que perçu par des hommes et 2) identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Pour arriver à ces objectifs, il faut structurer la démarche de recherche ainsi qu'orienter la vision du phénomène étudié. En d'autres termes, il faut définir un cadre de référence. Pour la présente étude, le processus de consultation de Lescarbeau, Payette, et St-Arnaud (2003) permet d'organiser le déroulement de l'étude. Afin d'orienter l'approche théorique, le modèle de Calgary relatif à l'évaluation et à l'intervention auprès de la famille (Wright & Leahey, 2009) guide la collecte et l'analyse des données. À l'intérieur de ce modèle vient s'inscrire le concept d'intersections discuté dans la problématique (Palkovitz & Daly, 2004) afin d'approfondir la notion de rôles de façon adaptée à la réalité masculine. Ce chapitre détaille ce cadre de référence.

Le processus de consultation

Cette étude est menée selon le processus de consultation de Lescarbeau et ses collègues (2003) qui compte six étapes (Tableau 4).

Tableau 4

Déroulement de l'étude selon le processus de consultation Lescarbeau et al.(2003)

Étapes	Description
Entrée	Approcher le milieu où se tiendra l'étude et s'engager à une collaboration.
Entente	S'entendre officiellement sur un partenariat.
Orientation	Établir les priorités d'action.
Planification	Détailler un plan d'action de façon opérationnelle.
Réalisation	Mise en œuvre du plan d'action.
Terminaison	Évaluer les résultats et conclure le partenariat.

Ces étapes organisent les interventions avec le milieu où a lieu l'étude afin de faciliter le partenariat entre l'auteure et ses collaborateurs. Le processus de consultation constitue ainsi un guide opérationnel pour mener et compléter l'étude.

Le modèle de Calgary relatif à l'évaluation de la famille

D'un point de vue théorique, le modèle de Calgary relatif à l'évaluation de la famille (Wright & Leahey, 2009) situe l'approche adoptée pour étudier comment les hommes vivent et gèrent l'expérience d'être père et travailleur. Il vient donc guider l'élaboration des outils de cueillette de données, des techniques d'entrevue et de la structure d'analyse des données.

Wright et Leahey (2009) proposent un modèle infirmier d'évaluation familiale qui comprend trois catégories principales : la structure, le développement et le fonctionnement familial. Celles-ci se divisent en sous-catégories parmi lesquelles l'infirmière peut choisir celles qui conviennent le mieux à chaque situation (Wright & Leahey, 2009). Cette flexibilité du modèle de Calgary relatif à l'évaluation familiale (MCEF) permet d'en utiliser certaines composantes de façon plus ou moins marquée en fonction des besoins de la clientèle ciblée. Au cours de la présente étude, l'ensemble du MCEF sera survolé, mais une sous-catégorie du fonctionnement familial expressif – les rôles - sera détaillée, constituant l'élément fondamental du présent projet. La figure 2 présente le diagramme des diverses catégories du MCEF.

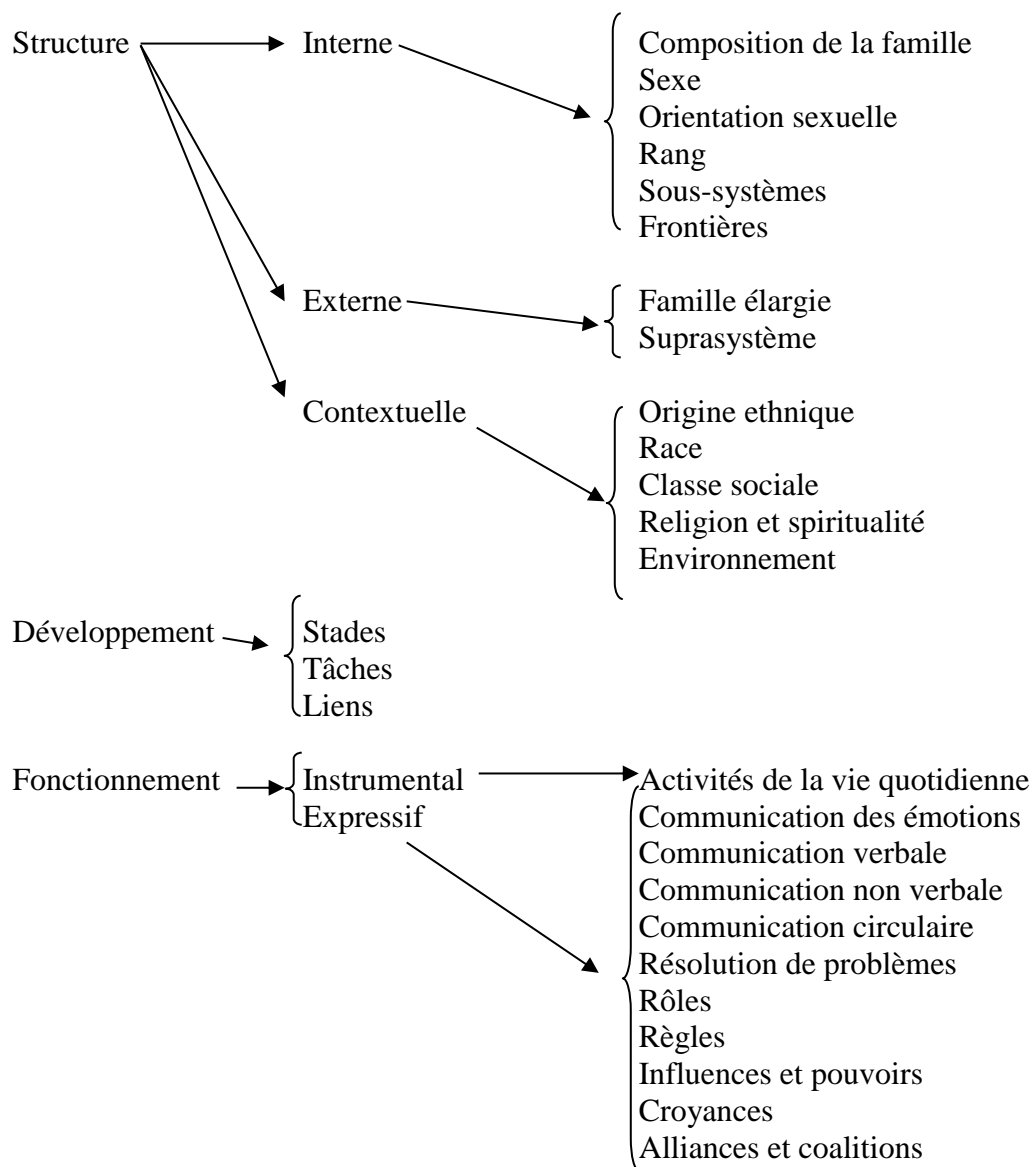


Figure 2. Le diagramme en arbre du MCEF (Wright & Leahey, 2009, p. 48)

La structure familiale

Au niveau de la structure familiale, on trouve trois sous-catégories : les structures interne, externe et contextuelle. La structure interne constitue la charpente de la famille. Il s'agit de sa composition (Wright & Leahey, 2009) : les parents, les frères et sœurs,

etc. La structure externe est composée de la famille élargie et des suprasystèmes qui comptent notamment les collègues de travail. La structure contextuelle retrace l'origine ethnique, la race, la classe sociale, la religion ou la spiritualité ainsi que l'environnement de la famille. Bref, elle touche les systèmes plus vastes dans lesquels la famille s'imbrique.

Le développement familial

La deuxième partie du modèle de Calgary relatif à l'évaluation familiale examine le développement de la famille. Wright et Leahey (2009) proposent de se familiariser avec le concept de stade de vie familiale afin d'appivoiser ce qu'est l'évaluation du développement familial. L'étude se déroulant avec des pères travailleurs, ce sont les stades de la vie familiale de la famille nord-américaine de classe moyenne qui sont retenus. Ils sont au compte de six : 1- le jeune adulte célibataire, 2- le nouveau couple, 3- la famille qui compte de jeunes enfants, 4- la famille qui compte des adolescents, 5- la famille dont les enfants quittent le foyer et 6- la famille dont les conjoints sont à la retraite. Puisque les questions de recherche s'intéressent à l'intersection des rôles de père et de travailleur, ce sont les stades 3 et 4 qui représentent les périodes de la vie familiale où les pères vivent avec des enfants tout en occupant un emploi. Le tableau 5 présente ces deux stades. Pour chacun, le principe fondamental de la période est exposé, en plus des tâches familiales à remplir afin de poursuivre harmonieusement le développement.

Tableau 5

*Les stades du cycle de vie de la famille nord-américaine de classe moyenne
(Wright & Leahey, 2009, p.91)*

Stades	Processus de transition affective	Tâches nécessaires à la poursuite du développement
La famille qui compte de jeunes enfants	Engagement dans un nouveau système	<ol style="list-style-type: none"> 1- Établissement d'un système conjugal et établissement de l'identité du couple. 2- Partage des tâches relatives à l'éducation des enfants, à la recherche de ressources financières et à l'entretien de la maison. 3- Réajustement des relations avec la famille élargie afin d'intégrer les rôles de parents et de grands-parents.
La famille qui compte des adolescents	Assouplissement des frontières de la famille afin de tenir compte de l'autonomie des enfants et de la vulnérabilité des grands-parents	<ol style="list-style-type: none"> 1- Modification des relations parents-enfants pour permettre aux adolescents d'entrer dans le système et d'en sortir. 2- Réévaluation des questions concernant le mariage et la carrière. 3- Amorce de la transition vers le partage des soins dispensés aux parents âgés.

Bien que plusieurs familles vivent des étapes communes, chacun de ces stades est vécu et interprété différemment d'une famille à l'autre. Ainsi, il est important que l'infirmière comprenne le vécu unique de chacune.

Le fonctionnement familial

Le fonctionnement instrumental renvoie aux activités de la vie quotidienne et au partage des tâches dans la famille. Le fonctionnement expressif comprend divers modes de communication : la communication des émotions, de même que la communication

verbale, non-verbale et circulaire. Il est primordial que l'infirmière évalue quels messages sont échangés au sein de la famille dans le but de tracer un portrait des interrelations entre les membres et des dynamiques familiales qui s'ensuivent. Ces dernières sont également définies en explorant les habiletés de résolution de problème de la famille, les jeux d'influence et de pouvoirs, les croyances, les valeurs et les rôles de chacun. Dans la présente étude, l'aspect familial qui sera plus particulièrement touché concerne les rôles, spécialement celui du père, tel que perçu par lui-même. Afin d'arrimer le modèle à la réalité masculine, le concept d'intersections de Daly et Palkovitz (2004) vient approfondir la notion de rôles.

**Le fonctionnement expressif quant aux rôles:
les rôles masculins de père et de travailleur tels que proposés par Palkovitz et
Daly.**

Palkovitz et Daly (2004) offrent un outil conceptuel quelque peu métaphorique afin d'imager les interactions entre les rôles de père et de travailleur. Leur perspective d'intersections¹ de rôles permet d'examiner les façons dont les hommes naviguent à travers leur carrière et leur vie familiale. Une intersection est un chevauchement ou un contact de domaines d'expériences définis à des niveaux temporels, spatiaux ou symboliques au sein des rôles et des relations (Palkovitz & Daly, 2004). Les intersections ne sont pas toujours évidentes. Elles peuvent avoir diverses caractéristiques

¹ Le terme « intersections » a été choisi par l'auteure en vue de traduire la pensée de Palkovitz et Daly (2004), bien que le terme original anglophone soit « *edges* ». Une traduction directe de ce mot donne « rebord », qui signifie en français : « la partie saillante d'un objet ». Ceci rappelle une frontière, ou la vision de « débordement », de « surcharge de rôles » ou d'« interférence » de certains auteurs (Duxbury & Higgins, 2009). Toutefois, le mot « intersection » est jugé comme davantage représentatif de la vision de Palkovitz et Daly (2004). D'ailleurs, les auteurs utilisent eux-mêmes le terme « *intersection* » (en anglais) afin d'aider à la compréhension du terme « *edges* ».

et significations. Lorsqu'une d'entre elles est découverte, une conscience nouvelle est atteinte.

L'étude des intersections permet de voir au-delà des dichotomies entre le travail et la famille. Elles démontrent les points embrouillés, partagés et chevauchés des rôles de père et de travailleur. Palkovitz et Daly (2004) défendent le fait de ne pas avoir opté pour les concepts de frontière ou de transition. Ces termes dénotent la stabilité d'une ligne, le côté formel lié au fait de la traverser. Ils rappellent une division précise, un trait volontaire. Les intersections sont moins définies, moins réglementées, moins apparentes, indéterminées et plus nombreuses. Palkovitz et Daly (2004) parlent d'intersections parce qu'ils veulent étudier des points de rencontre entre des domaines de la vie.

Dans la présente étude, les propositions conceptuelles de Palkovitz et Daly (2004) ont été retenues, car elles offrent une vision dynamique des relations entre le travail et la famille. Ceci contraste avec les visions de débordement, de surcharge de rôles et d'interférence du travail sur la famille (Duxbury & Higgins, 2009) qui impliquent que ces deux aspects soient distincts, même si l'un provoque des conséquences sur l'autre. En effet, tel qu'élaboré dans les deux premiers chapitres, les rôles de travailleur et de parent sont tout aussi importants l'un que l'autre pour les hommes. L'idée d'avoir une approche plus holiste de la multiplicité des rôles semble donc honorer davantage l'expérience masculine.

Le moment, le dosage et la durée. Les intersections sont représentées par différents aspects de moment, de dosage et de durée. Le moment représente à quels moments les rôles entrent en scène, souvent en fonction de divers stades développementaux chez l'homme et la famille. Le dosage réfère à la priorité, à l'énergie, au temps et à l'attention donnés aux rôles et aux activités. La durée signifie la quantité de temps où un rôle existe.

Moment. Palkovitz et Daly (2004) expliquent que l'accent traditionnel sur les étapes de la vie mène à les illustrer comme un escalier, les transitions étant l'action de les monter, et ce, à un moment particulier ou typique de la vie. Les intersections, lorsque perçues comme une matrice de relations et de responsabilités, sont plutôt représentées par les ricochets dans l'eau d'une rivière. Les hommes montent la rivière en canot, mais sont influencés par les courants créés par leurs divers rôles et responsabilités, bien qu'ils puissent réciproquement les influencer ou les modifier en ramant pour mener leur barque. C'est ainsi qu'à différents moments de la vie, les intersections de rôle permettent aux hommes de continuer à avancer en évoluant comme personne. Il s'agit d'une vision qui va au-delà de la reconnaissance du fait que les grandes étapes de la vie façonnent qui les hommes deviennent. Les rôles et responsabilités navigués quotidiennement sont aussi importants dans le devenir des hommes.

Dosage. Le dosage offre une vision alternative aux concepts d'« équilibre » ou de « conciliation travail-famille » afin d'évaluer de quelle façon les énergies de

réalisation des rôles sont calibrées et définies aux intersections entre le travail et la famille. Christiansen et Palkovitz (2001) prétendent que le travail continue d'être un choix central pour les hommes ; le dosage du rôle de travailleur est donc élevé chez les hommes. Réduire les conflits entre le travail et la famille implique d'examiner les dosages de chacun et d'avoir la flexibilité de les modifier selon les besoins émergents. En s'intéressant aux ressources des hommes, la présente étude vise à identifier par quels moyens ils dosent leurs rôles et répondent à leurs besoins afin de maintenir une expérience constructive des intersections de rôles. Ces ressources peuvent être des stratégies personnelles ou du soutien reçu par autrui : collègues, patron, conjointe, amis, membres de la famille ou professionnels de la santé.

Durée. La durée est évaluée selon qu'elle soit adéquate et suffisante. Par exemple, passer une intersection trop rapidement, comme mettre un terme à une partie de sa vie d'adolescent en devenant un jeune parent, suggère que la durée de l'expérience (du rôle) de l'adolescence n'était pas suffisante afin d'influer sur la vie de la personne de façon significative.

Le modèle de Calgary relatif à l'intervention auprès de la famille

Bien que les objectifs du présent projet, tel que détaillé au premier chapitre, ne soient pas d'intervenir auprès des familles, le Modèle de Calgary relatif à l'intervention auprès de la famille (MCIF, Wright & Leahey, 2009) propose des principes de communication et des étapes d'entrevue qui peuvent servir de guide lors d'un entretien avec un

participant au projet. Elles proposent d'intervenir auprès d'un interlocuteur avec des questions linéaires ou circulaires. Les questions linéaires ont pour objectif de susciter des informations, par exemple : « Parlez-moi de votre travail/profession », « À la maison, parlez-vous de ce qui se passe au travail avec votre famille? ». Les questions circulaires, quant à elles, invitent à la réflexion et permettent de soulever la compréhension que l'interlocuteur a de ses expériences, par exemple : « Quand vous jetez un regard sur votre carrière jusqu'à maintenant, qu'en pensez-vous? », « Selon vous, qu'est-ce qui vous mène à parler d'événements ayant eu lieu au travail à votre famille? », « Lorsque vous vous confiez à votre conjointe au sujet des difficultés que vous vivez au travail, qu'est-ce que ça vous apporte? ».

En somme, la vision de Palkovitz et Daly (2004) soutient une ouverture d'esprit et une vision holiste de l'expérience des pères qui permet d'honorer les particularités de celles-ci. Elle s'imbrique dans le modèle de Calgary relatif à l'évaluation et à l'intervention auprès de la famille (Wright & Leahey, 2009), qui fournit l'approche systémique nécessaire à la compréhension de l'ensemble des éléments qui peuvent influencer sur l'expérience des hommes quant à leur rôle de père et de travailleur. La méthodologie développée pour répondre aux objectifs de la présente étude, en fonction des éléments théoriques et conceptuels ici expliqués, est détaillée au prochain chapitre.

Méthodologie

Le présent chapitre élabore les divers éléments de planification en vue de répondre aux objectifs de l'étude qui sont de 1) décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur telles que perçues par des hommes et 2) identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Il est question du devis de recherche sélectionné, de la description du milieu, des critères d'inclusion et d'exclusion, de l'échantillon et des outils de recherche. Ensuite, le déroulement de la cueillette et de l'analyse des données est détaillé. Finalement, sont présentées les forces, les limites et les considérations éthiques du projet.

Devis

Puisque les objectifs de l'étude touchent l'exploration de l'expérience de participants, un devis qualitatif s'impose. L'objectif étant de fournir un portrait du phénomène d'intérêt, soit les intersections des rôles de père et de travailleur, une approche descriptive est adoptée. La méthode qualitative descriptive est privilégiée pour les études qui visent à énumérer simplement les composantes d'un phénomène, permettant au chercheur de demeurer près des données brutes et des termes utilisés par les participants dans ses analyses (Sandelowski, 2000). Il s'agit donc d'une méthodologie indiquée pour les études sur des phénomènes ou des concepts qui ont été peu développés au niveau théorique (Sandelowski, 2000). Ceci concorde avec le contexte du présent essai

puisque

l'expérience des hommes de la multiplicité des rôles n'a pas encore été largement étudiée ou conceptualisée.

Description du milieu

Un établissement de formation a été sélectionné car il s'agit d'un type de milieu auquel peu de recherches se sont intéressées spécifiquement. Ce type de milieu se caractérise par des horaires réguliers, parfois même flexibles pour certains corps d'emploi comme les professeurs. Explorer l'expérience des hommes d'un tel milieu de travail a le potentiel de contribuer à de nouvelles connaissances et s'avère une approche novatrice.

L'étude se tient dans une université de taille moyenne de la région de l'Outaouais québécois, qui fait partie de la région de la capitale nationale du Canada. L'université sélectionnée est francophone et compte approximativement 500 employés œuvrant dans divers types d'emplois. Principalement, on y retrouve des cadres, des professeurs, des professionnels, du personnel administratif et du personnel de soutien. Mis à part le personnel de soutien qui réalise du travail aux exigences plus physiques (réparation, entretien ménager, etc.), les employés font généralement du travail de bureau selon un horaire usuel de 35 heures par semaine, du lundi au vendredi.

Population cible et échantillon

Selon Burns et Grove (2005), la grandeur d'un échantillon qualitatif est adéquat lorsqu'une saturation des données est atteinte, ce qui signifie qu'un échantillon plus grand ne fournirait pas de nouvelles informations. Pour la présente étude, il est estimé qu'un échantillon d'une dizaine de pères permet d'étudier le phénomène à l'étude en profondeur. Le nombre final de pères dans l'échantillon est déterminé par l'atteinte d'une saturation au cours de la cueillette des données. Des pères cadres, professeurs, professionnels ou faisant partie du personnel administratif sont ciblés afin d'assurer certains points communs entre les participants quant au type d'emploi, d'horaire et de niveau d'éducation. Le mode d'échantillonnage en est un de convenance, incluant les pères disponibles et intéressés à participer sur une base volontaire. Selon Burns et Grove (2005), ce type d'échantillonnage peut former des groupes de participants trop différents les uns des autres et limiter la compréhension d'un phénomène. Toutefois, le fait que des pères chez un même employeur soient ciblés pallie à cette limite. De plus, d'autres critères d'inclusion sont établis : il faut que les pères aient travaillé depuis au moins deux ans dans ce milieu, histoire d'avoir un vécu suffisamment long pour avoir des expériences à raconter en lien avec les intersections de rôles. Les pères peuvent avoir un seul enfant ou plusieurs, tant que leurs enfants âgés de moins de dix-huit ans habitent avec eux, à temps plein ou en garde partagée. Tel que dénoté dans la revue des écrits, la situation familiale des pères ne modifie pas les propos des participants. Dans le but de voir l'influence de la conjointe sur les choix et l'expérience des pères, ceux-ci doivent vivre en couple avec la mère des enfants ou avec une conjointe qui tient lieu de figure parentale. Ainsi, l'échantillon obtenu est hétérogène, étant composé de différents types

d'emplois, d'âge, de statut conjugal et de parité, tel que retrouvé dans plusieurs recherches recensées (Allard et al., 2011; Bakst et al., 2011; Harrington et al., 2011; Linkow et al., 2011; Ranson, 2011). D'ailleurs, selon Sandelowski (2000), l'échantillonnage à haute variation est particulièrement utile pour une méthodologie qualitative descriptive puisqu'il permet d'explorer des points uniques et des points communs parmi des cas variés démographiquement.

Outils de recherche

La méthode de recherche qualitative descriptive permet au chercheur de faire appel à des techniques de cueillette de données qui laissent le phénomène étudié émerger comme s'il ne faisait pas l'objet d'observations scientifiques (Sandelowski, 2000). Afin d'honorer les prémisses de ce devis et en respect du cadre théorique, la méthode de cueillette de données sélectionnée est l'entrevue semi-structurée. En effet, cette méthode permet à chaque entrevue la flexibilité d'aller au-delà des questions planifiées dans le guide d'entrevue afin de mettre l'accent sur les réelles préoccupations du participant tout en générant des renseignements communs d'un entretien à l'autre (Patton, 1980).

Chaque entretien est d'une durée approximative de 90 minutes. Le guide d'entrevue, présenté à l'appendice A, comporte six sections. Une introduction sert à remercier le participant et à établir quelques modalités importantes comme le fait qu'il n'y ait pas de bonne ou de mauvaise réponse aux questions d'entrevue.

Ensuite, histoire de créer une ambiance d'échange et de confiance entre l'interlocuteur et l'auteure, un outil d'évaluation de la structure familiale est complété, soit le génogramme (Wright & Leahey, 2009). Un exemple de cet outil suit le guide d'entrevue à l'appendice A. Le génogramme est un schéma représentant quelques générations (généralement trois) d'une famille. On y voit le participant et sa conjointe, leurs enfants ainsi que leurs parents. Les cercles représentent les femmes tandis que les carrés indiquent les hommes. Chaque figure contient le nom du membre, son âge, son occupation principale (emploi, école, garderie, etc.) et toute situation de santé pertinente (diabète, handicap, etc.). Selon Wright et Leahey (2009), le génogramme est un outil idéal pour débiter une entrevue en ce qu'il sert de brise-glace. Il demande de discuter d'aspects plus techniques et généraux avant d'arriver dans des sujets plus délicats. Il permet aussi d'établir le cycle de développement de la famille et les tâches à accomplir en lien avec ce dernier, en plus de fournir une vue d'ensemble de la structure systémique de la famille.

La troisième section du guide d'entrevue explore le contexte d'emploi du participant par diverses questions linéaires et circulaires. Par exemple : « Pourriez-vous me décrire votre carrière à partir de la fin de vos études? Quand vous portez ce regard sur vos accomplissements, qu'en pensez-vous? ».

La quatrième partie se veut une transition à travers diverses questions approfondissant des aspects familiaux et des éléments liés à l'emploi. Des questions

systemiques sont posées, telles «Racontez-moi une journée typique pour votre famille. Qui fait quoi? Où allez-vous?». Selon le MCIF (Wright & Leahey, 2009), les questions systemiques sont des questions ouvertes qui suscitent les descriptions et élaborations détaillées sur un thème choisi par l'infirmière.

La cinquième et dernière partie du guide d'entrevue constitue un bilan des opinions du père concernant les hommes, la famille et le travail. Une conclusion de l'auteure permet au père d'ajouter des éléments qui n'auraient pas été traités dans l'entrevue. Une fois l'enregistrement audio terminé, le père donne son avis concernant son expérience en entrevue et les aspects qui, selon lui, sont à conserver ou à améliorer.

Le guide est validé en apparence, en contenu et en clarté auprès de la directrice d'essai et par un professeur-chercheur indépendant du projet. Les commentaires des pères à la fin des entrevues guident également l'amélioration du guide d'entrevue et des techniques d'entrevue de l'auteure à mesure que la cueillette des données avance.

Approbation du projet et considérations éthiques

Le projet d'étude a été approuvé par la directrice d'essai ainsi que par le département des sciences infirmières de l'Université du Québec en Outaouais. L'étude a également reçu l'aval du comité d'éthique à la recherche de l'Université du Québec en Outaouais (appendice B). Les démarches éthiques d'usage sont respectées en tout temps :

- la signature d'un formulaire de consentement libre et éclairé par les participants indiquant l'enregistrement audio (appendice C),

- l'explication du droit de se désister à n'importe quel moment sans préjudice,
- le maintien de la confidentialité et de l'anonymat des données publiées, etc.

Le projet a toutefois demandé à l'auteure de faire preuve d'une discrétion exemplaire. En effet, la recherche ayant lieu à l'endroit où les participants travaillent, des mesures particulières ont été mises en place afin de respecter la confidentialité et l'anonymat. Les employés ont été rencontrés à l'extérieur de leurs heures de travail pour ne pas éveiller la curiosité de leurs collègues. De plus, les caractéristiques des participants tels que retrouvés dans le génogramme ainsi que les extraits d'entrevue cités dans l'essai ont été sélectionnés avec soin, le milieu universitaire était relativement petit et l'anonymat difficile à préserver.

Les participants ont été informés que des collègues, soit la directrice d'essai et les évaluateurs, pourraient lire la transcription de leurs dires, mais sans savoir de qui il s'agit. En effet, les noms des participants ont été associés à un numéro à même les formulaires de consentement (appendice C), qui n'ont été vus que par l'auteure et gardés en lieu sûr. Comme l'auteure s'est chargée de la conduite des entrevues, des transcriptions et de l'analyse, elle seule est en mesure de lier les données recueillies avec des participants particuliers.

L'entrevue et son contenu ont peu de chance d'avoir causé un inconfort psychologique. L'étude comporte donc peu de risque. Une procédure était mise en place

en cas d'inconforts liés à l'éveil de certaines expériences et sentiments lors de l'entrevue, soit de référer le participant à la directrice d'essai. Ceci ne s'est pas avéré nécessaire.

Le déroulement de l'étude

Tel que relaté au chapitre précédent, le méthode de Lescarbeau et ses collègues (2003) oriente le déroulement de l'étude selon six étapes : l'entrée, l'entente, l'orientation, la planification, la réalisation et la terminaison. Les actions impliquées à chaque étape du projet sont ici expliquées.

L'entrée

Lors de cette étape initiale, les présidents des syndicats et associations de chaque groupe de cadres, professeurs, professionnels et personnel administratif sont approchés et l'auteure leur explique l'étude en cours afin de solliciter leur implication. Les présidents ont bien reçu le projet et se sont montrés intéressés à le soutenir.

L'entente

Il est proposé par l'auteure que le rôle de chaque président soit de faciliter le recrutement en invitant ses membres masculins à participer à l'étude par courriel. Les présidents se sont montrés favorables à ce rôle et ont accepté l'entente verbalement.

L'orientation

Il s'agit ici d'orienter le projet d'un point de vue académique en le faisant approuver par le département des Sciences infirmières de l'Université du Québec en Outaouais. Pour ce qui est de l'orientation d'un point de vue éthique, le projet est soumis au comité d'éthique à la recherche de l'Université du Québec en Outaouais. Suite à l'approbation du projet par le département et par le comité d'éthique, une entente formelle est signée entre l'auteure et chaque syndicat ou association (appendice F).

La planification

La documentation de recrutement (appendice G) est fournie aux syndicats et associations de façon électronique. Les présidents sont en accord avec le contenu de l'invitation à participer à la recherche. Un calendrier d'envoi par courriel est proposé par l'auteure et accepté par les présidents.

La réalisation

La réalisation de l'étude comporte deux volets : la cueillette des données ainsi que l'analyse de celles-ci.

Cueillette de données. L'auteure communique avec les employés intéressés, par courriel, afin de confirmer qu'ils répondent aux critères d'inclusion. Dans l'affirmative, un rendez-vous est pris individuellement. Les entrevues se tiennent dans un local fermé

du lieu de travail au moment qui convient au participant. L'entrevue d'une durée d'environ 90 minutes est enregistrée sur bande audio. Les enregistrements sont ensuite transcrits au verbatim à mesure qu'ils sont achevés. Ceci permet à l'auteure de relire chaque entrevue quelques jours après leur tenue afin d'auto-évaluer ses habiletés et de s'adapter dès la prochaine entrevue, tel que recommandé par Deslauriers (1991).

Analyse des données. Une fois toutes les entrevues complétées et transcrites, l'analyse des données se fait en deux temps. Chaque entrevue est lue et un résumé des faits saillants est produit. Ceci permet d'avoir une vue d'ensemble des dires de chaque participant et de compiler des données en vue de donner un portrait de chacun d'eux (composition des familles, âge des enfants, horaires de travail, etc.). Cette lecture permet de faire ressortir les tendances principales dans l'ensemble des entrevues et permet à l'auteure de jeter sur papier ses premières impressions. Il s'agit donc d'une analyse de premier niveau. Chaque entrevue et son résumé sont également lus par la directrice d'essai qui fournit des commentaires à l'auteure sur les techniques d'entrevue et sur de possibles catégories émergentes.

Dans un deuxième temps, les résumés sont codifiés. Les catégories sont premièrement déterminées selon le modèle ouvert à mesure que le contenu des entrevues les inspire à partir de similitudes entre les données (Deslauriers, 1991). Selon Sandelowski, (2000), ce type d'analyse de contenu est idéal en recherche qualitative descriptive car l'idée de ce devis n'est pas de pousser l'interprétation des données à un

niveau tertiaire. Le but est de demeurer fidèle au phénomène tel que perçu et décrit par les participants en résumant et en organisant les données de façon à en faciliter la compréhension. Pour le présent essai, les catégories sont raffinées afin d'organiser les résultats en fonction du cadre théorique. Les catégories émergentes et leur contenu est vérifié par la directrice d'essai afin d'assurer une bonne compréhension des thèmes sortants.

La terminaison

L'étude se conclut avec la rédaction et le dépôt de l'essai. Des retombées de l'étude sont planifiées, notamment avec des communications scientifiques par affiche dans diverses conférences nationales et internationales touchant des sujets liés à la masculinité, la santé au travail et la paternité.

Forces et limites anticipées

L'auteure étant une femme, il importe de s'assurer que les participants soient à l'aise de répondre franchement et de façon suffisamment élaborée pour que l'auteure puisse bien comprendre. Notamment, les participants sont mis en contexte en lien avec la nécessité de détailler leur expérience pour la faire comprendre à l'auteure, dès le début de l'entrevue (voir le guide d'entrevue en appendice A). L'expérience professionnelle en recherche de l'auteure, incluant une trentaine d'heures de formation sur les entrevues semi-structurées auprès de participants masculins, s'avère un atout important pour favoriser des discussions riches avec les hommes rencontrés.

Un autre biais vient de la désirabilité sociale de paraître comme un bon père. Tel que recensé dans les écrits, les influences culturelles qui promeuvent l'implication des pères est importante (Brownson, 2001; Daly & Palkovitz, 2004; Linkow et al., 2011; Ranson, 2011). Certains participants seraient peut-être ambivalents face à l'idée de révéler de possibles difficultés personnelles émanant de leur rôle de père dans ce contexte. L'auteure a pris le temps de réfléchir à sa position par rapport aux hommes, à ses attentes envers les pères et à ses convictions en lien avec la famille et la parentalité. Il faut éviter d'avoir une attitude imprégnée de celles-ci lors des entrevues. Il faut également les mettre de côté en vue de porter un regard neutre sur les entrevues lors de l'analyse.

La désirabilité sociale de paraître comme un bon travailleur pourrait également jouer sur les réponses des participants. Certains pourraient hésiter à s'affirmer sur la réelle place de leur travail dans leur vie, surtout si elle est moins importante pour eux que ce qui est valorisé dans leur culture organisationnelle de travail. Ainsi, la première partie du canevas d'entrevue est très importante dans le but de mettre les participants à l'aise de s'exprimer. En effet, cette introduction de l'entrevue explique aux participants qu'il n'y a pas de bonne ou mauvaise réponse et que l'anonymat sera respecté.

La planification et la réalisation de la présente étude qualitative descriptive selon le processus de consultation de Lescarbeau et ses collègues (2003), ainsi que l'anticipation

de certaines limites a permis de compléter l'étude de manière à obtenir des résultats qui répondent aux objectifs de recherche. Le prochain chapitre détaille ces résultats.

Résultats

Ce chapitre présente les résultats obtenus en réponse aux objectifs de l'étude qui sont de 1) décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur telles que perçues par des hommes et 2) identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face.

Les résultats ont été analysés en fonction des composantes du MCEF (Wright et Leahey, 2009). Un portrait des participants est fourni selon les éléments de la structure et du développement familial. La structure des familles des participants a été établie avec l'usage du génogramme. Dans le but de ne pas permettre l'identification d'un participant, les caractéristiques ont été groupées au lieu de présenter les caractéristiques de chaque participant spécifiquement. Les résultats obtenus en réponse aux objectifs de l'étude sont présentés selon les éléments du fonctionnement familial, en particulier quant aux rôles. Le tableau 6 présente un sommaire des résultats selon la structure adoptée pour catégoriser les thèmes.

Tableau 6

Structure des catégories, sous-catégories et thèmes identifiés dans les résultats

Catégories	Sous-catégories	Thèmes
Structure interne		Données sur la structure de leur famille (âge des participants, nombre d'enfants, etc.)
	Sous-systèmes	État des relations dans le sous-système père-enfant et le sous-système conjugal
Structure externe	Famille élargie	Proximité géographique de soutien provenant de la famille élargie
	Emploi	Portrait des types d'emploi et années d'expérience des participants
Structure contextuelle		Portrait de l'origine ethnique et culturelle des participants
Développement familial		Portrait des stades développementaux des familles des participants
Fonctionnement instrumental		Répartition des tâches au sein du couple
Fonctionnement expressif	La communication	Communication entre le père et l'enfant
Fonctionnement expressif	Les rôles	Le rôle de père : exploration de l'expérience du rôle de père
		Le rôle de travailleur : exploration de l'expérience du rôle de travailleur
		Intersections des rôles : père, travailleur, ou les deux ? Exploration de l'importance accordée à chaque rôle

Les outils de résolution de problèmes	Intersections des rôles : un phénomène de réciprocité. Le travail nourrit la famille et la famille nourrit le travail
	Exploration des ressources par les pères selon leur discours : -Ressources personnelles : La gestion du temps par modulation ou compartimentation L'organisation -Soutien de la part d'autrui : Se confier au travail et à la maison

Structure interne

Les dix participants sont âgés en moyenne de 45 ans, le plus jeune ayant 32 ans et le plus âgé ayant 52 ans. Ils ont en moyenne 2,2 enfants avec un écart de 1 à 4 enfants. Ceux-ci ont entre 2 et 18 ans, la plupart étant en âge de préadolescence (10-12 ans). Un père a adopté un de ses enfants. La majorité des pères sont en couple avec la mère des enfants (8/10) depuis 20 ans en moyenne. Deux pères ne sont pas en couple avec la mère de leurs enfants. L'un d'eux est en famille recomposée avec une conjointe qui a elle-même des enfants. L'autre a une conjointe sans enfant. Mis à part un enfant qui vit avec un trouble envahissant du développement, tous les participants ainsi que les membres de leur famille sont en bonne santé.

La structure interne compte également les sous-systèmes. L'étude des sous-systèmes père-enfant et conjugal révèle l'état des relations entre le père et les divers membres de la famille.

Sous-système père-enfant

Les participants se disent tous satisfaits de leur relation avec leurs enfants même si deux d'entre eux parlent de certains défis liés à l'adolescence, telle que la défiance de l'autorité. Ils parlent beaucoup des intérêts communs pour des activités, souvent sportives, qui leur permettent de passer du temps avec leurs enfants. Il semble qu'il s'agisse pour les pères d'un indicateur de relation proximale : « Ça nous arrive fréquemment de sortir ensemble, d'aller au cinéma, de souper ensemble. » (208). Un participant souligne avoir entraîné ses trois enfants au soccer (202). Un autre démontre l'importance des activités communes en soulignant qu'elles ne sont plus aussi présentes maintenant que son fils est adolescent. Il semble nostalgique de ces temps où ils passaient davantage de moments ensemble: « Mais, il ne tripe plus sur le vélo. Pourtant, on a fait beaucoup, beaucoup, beaucoup de vélo ensemble, on a fait beaucoup, beaucoup de ski de fond ensemble...Il ne touche plus à ça » (101).

Le jeu semble également un élément qui démontre une bonne relation avec les enfants, surtout pour les pères d'enfants plus jeunes : « Jouer ensemble. Ils sont très affectueux, quand ils me voient, ils me sautent dessus, puis ils jouent, puis... On s'amuse beaucoup, là. Comme, hier, encore, ils me sautent dessus, puis on joue aux monstres ou n'importe quoi...» (409). Il y a le jeu physique, mais le jeu en terme d'imaginaire également : « Donc, c'est très présent, ça, moi, dans mon histoire avec ma fille, que de m'inscrire dans son imaginaire, puis d'être avec elle dans cet univers-là. Tu sais, c'est une relation père-fille, où la communication s'est faite beaucoup dans cette zone-là. » (407)

Sous-système conjugal

Les pères rencontrés estiment avoir une bonne relation avec leur conjointe. Comme avec les enfants, certains pères parlent des intérêts communs et des activités qu'ils font avec leur conjointe afin de démontrer que leur relation va bien : « On va souper la fin de semaine ensemble » (406). Dès qu'il est question de sa relation conjugale, un père énumère les activités qu'ils font ensemble : « Nous sommes très sportifs les deux. À l'automne et l'hiver, nous jouons au volley-ball tous les vendredis ensemble. Nous jouons aussi au golf ensemble lorsque nous le pouvons. Il y a aussi le vélo. Nous nous entendons bien. » (303).

Il est question de sentiments pour certains, mais cette approche plus émotive dans la description du lien conjugal est moins marquée parmi les participants. Un père parle d'être toujours en amour avec sa conjointe : « J'éprouve une satisfaction réelle dans une sorte de sentiment de réussite de notre vie de couple. Parce que, souvent, les gens qui tombent en amour, qui vivent une sorte d'extase, là, temporaire, là... Je n'ai pas complètement décroché de ça. » (407). Il est question d'admiration également : « J'ai beaucoup d'estime pour elle. Pour moi, c'est la femme idéale. » (406).

Un père parle d'un aspect de croyance important quant au sous-système conjugal et son influence systémique sur la famille. « [...] je mets beaucoup d'emphasis à travailler pour réussir l'union, puis à faire en sorte que ça fonctionne bien. Et, de cela, moi, je considère qu'il découle des retombées tacites, là, sans efforts, qui font en sorte que ma fille profite de l'harmonie qui se dégage de l'union de ses parents.» (407).

Structure externe

La structure externe compte les membres de la famille élargie qui pourraient offrir du soutien à la famille ainsi que la situation d'emploi. Les caractéristiques des participants quant à ces deux aspects sont ici présentées.

Famille élargie

La majorité des pères sont déménagés dans la région pour y travailler. Leur famille élargie, tant la leur que celle de leur conjointe, habite dans d'autres régions du Québec dans neuf cas sur dix. Un seul père est originaire de la région à l'étude. Ses sœurs et ses parents sont de la région et gardent les enfants une soirée par semaine en moyenne. Une autre famille vit avec la grand-mère maternelle, six mois par année. N'étant pas canadienne, cette grand-mère vit 6 mois avec sa fille et 6 mois dans son pays natal. Elle aide beaucoup avec les soins aux enfants durant ses séjours. Les autres couples ne bénéficient pas d'un soutien fonctionnel aussi proximal de la part de leur famille, celle-ci n'habitant pas dans la même région. La majorité des familles des participants rencontrés s'organisent donc à l'intérieur des limites et des ressources de leur noyau familial et demandent de l'aide seulement en cas extrême.

Emploi

Les pères sont employés en milieu d'enseignement universitaire depuis une moyenne de 14,5 ans, la plus longue période d'emploi étant de 20 ans, et la plus courte étant de 2 ans. Quatre pères sont cadres, trois sont professionnels, deux sont professeurs et un travaille dans le domaine de l'administration.

Parmi les conjointes, sept travaillent à temps complet. Trois femmes n'ont pas d'emploi. Toutefois, elles ne sont pas mères à la maison. Deux conjointes vaquent à des activités de bénévolat à l'extérieur de la maison. La troisième femme qui ne travaille pas au moment de l'entrevue est en recherche d'emploi.

Structure contextuelle

Les participants sont tous caucasiens d'origine québécoise. Un seul père est en couple avec une femme d'origine autre que québécoise (asiatique). Les familles ont toutes un revenu annuel moyen d'environ 50 000 à 100 000\$, que la femme travaille ou non. Les participants n'ont pas révélé leur appartenance religieuse ou spirituelle.

Développement familial

Tel que relaté dans le cadre théorique, les stades développementaux où la famille comprend des enfants d'âge mineur qui cohabitent sont : « La famille qui compte de jeunes enfants » et « La famille qui compte des adolescents ». La majorité des participants sont membres de familles qui comptent des adolescents. Une seule famille compte uniquement de jeunes enfants. Deux familles comptent un enfant de 5 ans ou moins en plus ainsi qu'un adolescent (12-18 ans), chevauchant les deux stades de développement familial. Au niveau des résultats, il a été constaté que les propos des participants ne changent pas qu'ils soient à l'un ou l'autre des stades.

Fonctionnement instrumental

Tels que perçus par les participants, les éléments pragmatiques de la vie quotidienne comme la répartition des tâches semblent être un facteur de satisfaction important. Certains pères parlent d'ailleurs de la gestion du fonctionnement familial et de la répartition des tâches comme éléments qui démontrent une bonne relation avec leur conjointe. Tous ceux qui mentionnent la répartition des tâches le font dans le but de souligner qu'elle est équitable à leur avis : « J'établis que c'est pas mal cinquante, cinquante » (204), « Moi et ma conjointe en faisons autant à la maison : lessive, vaisselle, etc. » (303), « ... je prodigue autant de soins à mes filles que ma femme le fait » (406). L'aspect de faire une bonne équipe en couple et de se compléter semble un concept important : « Nous nous entendons bien. Dans la maison on se complète bien. Lorsque nous partons en voyage, il y en a un qui s'occupe d'une tâche et l'autre sait ce qu'il doit faire. On communique bien avec les tâches à la maison. » (303).

Fonctionnement expressif

Les résultats quant au fonctionnement expressif touchent trois aspects : la communication, les rôles et les outils de résolution de problème.

La communication

Certains pères expriment qu'ils sentent un lien proximal avec leurs enfants, car ils se confient à eux : « Il y a vraiment, là, la proximité aussi, puis pour parler, là... Mon fils, il parle beaucoup. Fait qu'il n'hésite pas à me parler. » (409). Les discussions peuvent avoir lieu dans le cadre des activités que parents et enfants ont en commun. Un père a

réalisé que ce n'est pas en demandant à sa fille comment elle va qu'elle se confiera. C'est en allant faire des activités avec elle qu'elle décidera tout bonnement de confier quelque chose (204). Les activités communes sont donc plus qu'une partie de plaisir, ils peuvent devenir contexte à des communications et rapprochements relationnels importants.

Les rôles

L'aspect des rôles étant au cœur de la présente étude, plusieurs résultats s'y rattachent. Ils sont divisés en trois thèmes : le rôle de père, le rôle de travailleur et les intersections de rôles. Les intersections de rôles sont étudiées sous deux angles. Il est premièrement question d'explorer quel rôle est le plus important pour les pères : travailleur ou père, ou les deux? Deuxièmement, un phénomène de réciprocité entre les rôles de père et de travailleur est décrit : le travail nourrit la famille et vice-versa.

Le rôle de père. La paternité semble être principalement vue par les participants comme impliquant des interactions avec les enfants. Leurs propos laissent entendre que ces interactions permettent d'offrir un soutien instrumental, par exemple en répondant à des besoins matériels. Elles permettent également d'offrir un soutien affectif, par exemple pour écouter leurs problèmes. Un père définit:

Veiller à leurs besoins matériels, psychologiques, d'affection, à tout leur être. Les écouter, les faire parler, les amuser, les éduquer, les accompagner dans les tâches qu'ils ont à faire. Voir ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes et là où ils vont avoir besoin d'aide. (202)

Un autre participant parle d'interactions par le jeu et les discussions :

Parler. Jouer ensemble. [...] On s'amuse beaucoup, là. Comme, hier, encore, ils me sautent dessus, puis on joue aux monstres [...]. Il y a vraiment, là, la proximité aussi, puis pour parler. Mon fils il parle beaucoup. Fait qu'il n'hésite pas à me parler. (409)

Un père explique comment jouer avec eux est un moyen de s'occuper d'eux :

Je vais jouer au golf avec les trois enfants. Je trippe avec mes enfants. L'hiver, je fais une patinoire dans la cour. C'est pas juste courir pour les reconduire à l'aréna, mais faire des activités avec eux. M'en occuper [...] (405)

Le jeu semble être une modalité d'interaction si importante qu'un père dit détester le sport mais en faire quand même pour passer du temps avec sa fille. Il explique combien il est important d'interagir avec elle :

[...] qu'est-ce qui profite à mon enfant, c'est d'être présent, c'est d'être très en interaction, de passer du temps avec elle. [...] Puis, pour moi, c'est une valeur très importante de dire « je vais la connaître ». [...] je sais que le fait que je lui consacre beaucoup de temps, que je fais beaucoup d'activités avec elle, que ça lui rapporte beaucoup. (204)

Après les éléments plus pragmatiques d'interaction avec les enfants, des composantes plus émotives ressortent. En effet, les participants parlent de l'importance de faire sentir aux enfants qu'ils peuvent compter sur eux. Un participant parle d'être un « accompagnateur » pour son enfant, « dans les bons et les moins bons moments » (101). Ce concept d'être une personne vers qui les enfants peuvent se tourner en tout temps revient pour plusieurs pères : « C'est sentir qu'ils ont des gens vers qui ils peuvent se tourner, à qui ils peuvent avoir confiance. » (202). « Tu sais, si elle a des difficultés, qu'elle se sente à l'aise de venir m'en parler. » (204).

Un participant explique la fierté et la réalisation qui découle de son rôle de père:

Être père c'est un investissement qui rapporte! Quand je te dis que je mets beaucoup de temps... Bien je reçois beaucoup. Moi, ça m'apporte beaucoup de voir mes enfants réussir dans ce qu'ils font... C'est une partie de nous autres mêmes... Tu sais, puis c'est nous qui s'investissons là-dedans pour en arriver là aussi. (405)

Le rôle d'éducateur ressort davantage lorsque les pères sont questionnés sur leur vision de la paternité que lorsqu'ils parlent de leur relation avec leurs enfants. Cette éducation semble se faire à travers les activités d'interaction où ils passent du temps avec les enfants : « C'est par l'exemple qu'on apprend aux enfants. Le recyclage, ramasser les poubelles, les déchets. Je suis impliqué avec les scouts, nous avons fait un ménage dans notre quartier. » (303)

Quelques participants mentionnent qu'être père c'est avoir un rôle aussi important que celui de la mère : « C'est servir de modèle. Qui est présent pour eux, qui est une figure aussi importante que celle de la mère. » (202), « Le rôle d'un père c'est de s'impliquer dans la vie familiale autant que la mère » (303).

Il est également question de s'assurer d'être en forme pour demeurer disponible à ses enfants : « C'est aussi de penser à soi : faire du sport, activités. Les enfants veulent avoir des parents en santé donc c'est important du point de vue psychologique. » (303).

Pour un père, il est question de devoir établir des balises pour ses enfants. Ces balises sont basées sur les valeurs du père. Par exemple, il estime important d'être

éduqué alors il planifie faire payer un loyer à son fils s'il abandonne l'école. Cet aspect de balises ou de limites d'ordre plus disciplinaire n'est pratiquement pas mentionné par les participants. Il semble qu'en réfléchissant à leur définition de la paternité et de leur relation avec leurs enfants, les pères font ressortir davantage d'éléments positifs. Ils ne semblent pas se voir comme autoritaires et en fait, n'abordent pratiquement aucun aspect qui peut être un peu moins agréable dans le rôle de parent.

Le rôle de travailleur. Tous les pères rencontrés se disent satisfaits de leur carrière. Ils expliquent leur cheminement professionnel qui les a menés à l'emploi qu'ils exercent au moment de l'entrevue et semblent apprécier cet aspect de leur vie. Toutefois, ils n'élaborent pas beaucoup sur ce que le travail leur apporte ou pourquoi ils le valorisent.

On en apprend davantage sur leur perception du rôle de travailleur lorsque les pères élaborent sur leur définition de la paternité. Il semble que c'est en mettant le travail en parallèle avec la paternité que le rôle de pourvoyeur et son apport aux participants se détaille, soulignant ainsi les intersections de rôles. En effet, certains présentent le travail comme partie intégrante d'être père et non comme un rôle séparé. Être pourvoyeur semble donc une façon de remplir des responsabilités de père en maintenant l'enfant en premier plan : « Le rôle d'un père [...] c'est de travailler et d'avoir un travail pour amener un salaire, mais aussi pour que l'enfant soit une priorité numéro un. » (303).

Intersections des rôles : travailleur ou père, ou les deux? Les pères rencontrés se disent satisfaits de leur vie familiale et de leur vie professionnelle, mais valorisent-ils un aspect plus qu'un autre? Certains sont catégoriques : la paternité est plus importante pour eux que le travail : « Mais je suis papa avant d'être travailleur donc il n'y a jamais rien d'assez important au travail pour m'empêcher d'être là si les enfants en ont besoin » (202). Les besoins des enfants semblent donc primordiaux et les pères ne laisseront pas le travail entraver cette responsabilité. Un père explique cette valorisation de la famille : « Tu as beau te démener, faire tout ce que tu voudras pour le travail, tu es un numéro, on va te remplacer. Un enfant, ça ne se remplace pas. » (405).

Toutefois, aucun père rencontré n'a parlé du travail comme d'une obligation qu'il ne ferait pas s'il ne devait pas. Ils aiment tous ce qu'ils font comme travail et personne ne souligne que seul le rôle de père leur apporte toute la gratification recherchée dans la vie. Un père explique : « Je ne serais pas complètement heureux si je n'étais qu'un papa. J'ai d'autres choses aussi que je sais bien faire, que j'aime faire. Évacuer complètement ces aspects-là, je crois que cela serait sans doute réducteur. Oui c'est important, car qui dit travail dit revenu, donc pourvoyeur. Donc, je vous dirais que dans ce sens-là, oui c'est important pour moi. » (202).

Le travail n'est pas non plus la seule source d'accomplissement: « Ce qu'on vit au travail c'est important, mais ce n'est plus la sphère principale de notre vie. On a d'autres sources de gratification » (406). Il semble donc que ce soit dans la multiplicité des rôles

que les pères vont chercher tous les aspects d'accomplissement qui les comblent comme personne. D'ailleurs, un père explique que les deux rôles ont leur place. Ce ne serait pas une question duquel est plus important :

Dire aujourd'hui que c'est plus important les enfants que le travail, ça ne serait pas juste de dire ça. [...] en ayant des enfants] on n'a pas désinvesti notre travail. C'est-à-dire que pour nous, le travail c'est vraiment une source de gratification, de satisfaction. [...] parce qu'on veut vivre un contexte de travail qui nous amène à nous développer sur le plan personnel aussi là. Ce n'est pas juste de dire bon, on vient chercher notre chèque de paie [...] Les deux sont importants [...]» (406)

Deux pères soulignent toutefois qu'en terme de sentiment d'accomplissement, leur famille leur apporte davantage que le travail. L'un d'eux explique : « Je consacre beaucoup trop d'énergie au travail par rapport à ce que je consacre à ma famille. Mais, je tire beaucoup plus de valorisation personnelle des succès de ma vie familiale que des succès de ma vie professionnelle. » (407). Pourtant, ces deux pères sont tous deux cadres et investissent beaucoup d'heures au travail, incluant des heures supplémentaires. Au-delà de comment la paternité est valorisée, le travail demeure en pratique une sphère importante. Il semble que le temps accordé à chaque rôle ne soit pas synonyme de la valeur qui leur est accordée et du sentiment d'accomplissement qui en est retiré.

Intersections des rôles – un phénomène de réciprocité. Les dires des participants laissent entendre que les rôles de père et de travailleur se complètent de manière réciproque. En d'autres mots, le travail nourrit la famille et la famille nourrit le travail. Les dires d'un des participants représentent bien cette réciprocité :

Les deux sont importants...il y a des choses qui sont liées ensemble. Il y a des choses qui sont liées au travail qui affectent notre relation avec les enfants puis il y a les choses qui sont liées aux enfants qui affectent notre relation au travail.
(406)

Le travail nourrit la famille. Les expériences de travail nourrissent la sphère familiale en offrant notamment des opportunités de communication aux pères où ceux-ci partagent des anecdotes liées au travail avec leurs enfants. Ces derniers apprennent à mieux connaître leur père à travers ces histoires. Les participants mentionnent utiliser ces anecdotes comme outil d'éducation: « [Les enfants] vivent des difficultés avec les camarades de classe, avec des situations avec l'autorité. C'est des choses que nous avons en commun. » (202).

La famille nourrit le travail. Le rôle de père a lui aussi son influence sur la sphère du travail. Les participants soulignent que le fait de devenir père a changé leur façon d'être travailleur: « Quand je suis devenu parent, j'étais moi-même gestionnaire. Je comprenais différemment ce que les employés vivaient avec leurs enfants un peu. J'étais plus sensible à ce qu'ils vivaient comme parents. » (406) Un père explique comment devenir père l'a aidé à revoir ses priorités :

Je te dis, j'étais toujours arrivé à l'université à six heures et demie, je repartais à huit, neuf heures le soir, puis, tu sais, je faisais ça régulièrement, régulièrement. Sauf que, là, à un moment donné, quand j'ai eu ma petite, là... Moi, je me suis donné un peu une discipline de dire bien... Tu vas organiser ta vie familiale pour ne pas que ça prenne trop le bord non plus, là. Tu sais, parce que si tu continues, dans le fond, à juste t'investir dans ton travail, tu vas peut-être payer le prix éventuellement, là, sur le plan de la famille, puis tout ça. [...] C'est que, à un moment donné, tu ne peux pas être à

la fois un super père, un super mari, puis un super employé; tu sais, ça ne marche pas, là, tu sais. (204)

Un père a même quitté des fonctions qu'il estimait trop exigeantes en raison de ses enfants : « [...] mais non, ça ne fonctionnera pas, car j'ai des enfants à la maison [...] » (202).

Quelques pères parlent d'éléments de leur vie personnelle qui nourrissent le travail. Les situations de défi au travail semblent gérées à l'aide des activités extra-professionnelles où les pères rencontrés peuvent décider du résultat voulu et l'atteindre (ex : faire des rénovations, jouer avec les enfants). Ceci leur permet d'exercer du contrôle dans la zone de leur vie personnelle pour pallier à des éléments de la zone professionnelle où ils n'en ont pas. Ici encore, on constate la réciprocité des rôles.

Quand les choses sont désorganisées au travail, des choses que je ne peux pas réparer, des choses qui sont hors de mon contrôle, bien je travaille sur des objets que je contrôle. Je fais des soudures, je coupe du bois, je colle les planches de mon haut-parleur, je calcule... C'est vraiment la rééquilibration la meilleure possible parce que je ne pense plus au travail, et, surtout, je fais quelque chose de constructif après avoir vécu des choses qui ne sont pas toujours constructives. Des fois, c'est des conflits, difficultés, mésententes. Et, de passer du temps à faire ça, c'est... Pour moi, c'est plaisant. (208)

Les outils de résolution de problèmes

Gérer les intersections de rôles peut parfois poser certains défis. Les pères rencontrés ont partagé leurs façons de les résoudre. Leurs outils de résolution de problème se classent en trois thèmes : la gestion du temps, l'organisation et le soutien de la part d'autrui. La gestion du temps a lieu selon deux modèles : la compartimentation ou la

modulation. Pour sa part, le soutien de la part d'autrui provient du fait que les pères se confient à des personnes de confiance. Les confidences ont lieu au travail ou à la maison.

Ressource personnelle : la gestion du temps. Deux approches au temps ressortent chez les participants quant à la façon dont ils organisent leur horaire : certains compartimentent et d'autres modulent. La compartimentation dénote des limites d'horaire rigides, tandis que la modulation requiert une flexibilité où les moments consacrés au travail varient d'une journée et d'une semaine à l'autre. Il est à noter que les deux méthodes visent à intégrer une moyenne de 35 heures de travail dans une semaine donnée.

La compartimentation. Cette approche de gestion de l'horaire nécessite une routine familiale établie et des heures de travail précisément définies : « à 16h30 on passe à autre chose » (303). Les responsabilités familiales sont organisées autour de l'horaire de travail autant que possible. Ces pères font rarement des heures supplémentaires afin de ne pas laisser le travail déborder dans la sphère familiale. Cette dernière a également ses limites et ne doit pas déborder sur le temps consacré au travail. Ainsi, la gestion des situations familiales comme prendre des rendez-vous chez le médecin pour les enfants ou téléphoner à la conjointe pour planifier le souper, par exemple, n'ont pas lieu pendant les heures de travail. Certains des pères qui compartimentent le font pendant l'heure du dîner, mais règle générale, il y a peu de contact avec la sphère familiale pendant la

journée de travail. Un père explique comment cette méthode soutient sa capacité à remplir chacun de ses rôles :

C'est assez rigide comme cadre, mais cela m'assure que je ne suis pas ailleurs pour rester disponible avec les enfants. Pour être à l'écoute, pour savoir quand est-ce que c'est le moment d'aller dans la chambre d'un tel pour savoir s'il a envie de jaser un peu. Être juste autour sans s'imposer par un interrogatoire parce que l'on sent que quelque chose ne va pas. Pour cela bien ça prend encore du jus, il doit rester de l'énergie et une disponibilité mentale. Donc, c'est pour cela que je m'en tiens à cet horaire-là. Oui je cherche à ce que cela [travail et paternité] soit séparé. Du fait que même si c'est l'été et qu'il n'y pas un chat au travail, je ne travaille pas à la maison parce que je trouve plus difficile de séparer ce rôle-là. Ma présence fait que les enfants, même si maintenant la maison permet que j'aie un bureau à domicile, c'est trop facile pour eux de venir me voir pour une permission à demander ou parce qu'ils s'ennuient. Nous avons de la difficulté à faire cette séparation-là. (202)

La modulation. Cette approche de gestion de l'horaire est plus flexible. La paternité et le travail ont leurs temps particuliers, mais l'horaire n'est pas prédéfini ou identique à chaque jour ou même à chaque semaine. L'horaire de travail compte une moyenne de 35 heures mais celles-ci sont placées à l'agenda afin d'accommoder les obligations familiales du moment. Un participant explique comment pour lui, cette méthode l'aide à remplir ses obligations de père et de travailleur : « Si ma vie familiale connaît un bouleversement qui influence mon travail, je vais remodeler le travail et je ne vais pas travailler plus. » (204).

Le tableau 7 compare les principales caractéristiques des approches de compartimentation et de modulation. Afin d'illustrer ces approches, la figure 3 présente un exemple de calendrier hebdomadaire typique pour les pères qui compartimentent. La

figure 4 illustre un exemple de calendrier hebdomadaire typique pour les pères qui modulent.

Compartimenter	Moduler
<ul style="list-style-type: none"> - Routine familiale établie - Heures de travail précisément définies - Responsabilités familiales organisées autour de l'horaire de travail (autant que possible) - Pas d'heures supplémentaires - Aucune gestion de situations familiales au travail (téléphoner à la maison, prendre des r-v, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> - Routine familiale flexible - L'horaire de travail varie quotidiennement pour accommoder les responsabilités familiales - Pas d'heures supplémentaires mais peut travailler en dehors des heures normales d'affaire pour compléter la moyenne des 35 heures minimales - La gestion de situations familiales peut se faire au travail

Tableau 7

Comparaison des caractéristiques de la compartimentation et de la modulation d'horaire chez les pères participants

	Lundi	Mardi	Merc.	Jeudi	Vend.
8	Routine familiale du matin				
9	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17	Routine familiale du soir				
18					
19					
20					
21					
22					

Figure 3.
chez un père à

	Lundi	Mardi	Merc.	Jeudi	Vend.
8	Famille	Famille	Travail	Famille	Travail
9					
10	Travail				
11					
12				Travail	
13	Travail	Travail	Famille		
14					Famille
15					
16			Famille		
17	Famille			Famille	
18		Famille			
19	Travail				
20				Travail	
21					
22					

Calendrier typique
l'approche de
compartimentation de
l'horaire.

Figure 4. Exemple de calendrier chez un père qui module son horaire.

Les participants parlent de comment ils mettent des limites physiques au niveau du temps et de l'horaire, mais l'un d'eux mentionne qu'il est plus difficile, voire impossible, de mettre des limites au niveau mental. Il semble que l'horaire et la santé mentale soient deux choses bien séparées.

Je n'arrive pas, par exemple, comme certaines personnes, à faire une coupure à ce qui se passe dans ma journée au travail au bureau, et ce que je vais vivre le soir, puis ce que je vais penser quand je vais mettre ma tête sur l'oreiller en me couchant, là. C'est... Pour moi, ça m'habite constamment. (407)

Ressource personnelle : l'organisation. Peu importe le type d'approche de gestion du temps adopté, il est primordial pour les pères d'être bien organisés. Les participants expliquent qu'il s'agit de gérer efficacement son temps. Ils soulignent les similarités entre la gestion familiale et la gestion au travail : « J'ai un budget à la maison pour les sous et ici j'ai un budget de temps. Donc, je ne peux pas avoir de déficit. Ça me prend de l'épargne pour encaisser les imprévus. » (202).

Soutien de la part d'autrui

La gestion du temps et l'organisation constituent des ressources personnelles. Toutefois, les pères parlent peu de leurs ressources et du soutien qu'ils vont chercher auprès d'autrui. Même lorsque questionnés à ce sujet, ils élaborent peu. Il semble donc que leurs outils principaux, à leurs yeux, tiennent davantage de l'ordre des ressources personnelles. Toutefois, certains parlent un peu des conversations qu'ils ont au travail au sujet de leur famille et vice-versa.

Se confier au travail. Les participants disent parler de leurs défis familiaux avec des collègues avec qui ils ont une relation particulière, qui ne font pas de commérage, qui semblent intéressés à écouter et qui ont idéalement des enfants eux aussi. Il semble que les hommes aient besoin de sentir que la personne à qui ils se confient a une certaine compréhension de leur situation, en ayant vécu des expériences similaires. « Je vais parler de quelque chose en autant que l'autre est intéressé. Si c'est un parent qui n'a pas d'enfant TED [qui a un trouble envahissant du développement], je sens qu'il ne

comprendra pas vraiment ce dont je vis, il ne peut pas ressentir. » (201), « Avec certains oui [je discute], mais pas n'importe quel collègue. Tu choisis quelqu'un qui est réceptif. » (303).

Toutefois, les pères ne semblent pas aller en détails lorsqu'ils discutent de sujets liés à la famille au travail. Les sujets délicats l'avortement ou la délinquance, par exemple, ne sont pas discutés, ou sont à peine mentionnés. Les discussions avec des collègues ne semblent donc pas être de l'ordre des confidences. Un père mentionne que parler tout bonnement des enfants, plus particulièrement de moments cocasses, est un sujet de conversation qui permet de tisser des liens conviviaux avec les collègues. Un autre mentionne qu'il peut s'agir d'occasions où échanger sur des techniques d'éducation ou d'intervention auprès des enfants, mais autrement, les pères sont peu bavards sur ce que leur apporte le fait de parler de la famille au travail. Il semble que les discussions avec les collègues demeurent toujours quelque peu en surface et ne vont pas dans des aspects très personnels: « Ce n'est pas une consultation que je vais chercher, c'est juste une discussion comme ça. » (204). Il semble également que les pères ne passent pas beaucoup de temps à parler de leur famille au travail, particulièrement s'ils sont du type à compartimenter leur horaire : « Je suis au travail, je suis au travail » (204).

Se confier à la maison. La majorité des participants vont discuter du travail à la maison, mais certains spécifient qu'ils ne le font pas beaucoup. Plusieurs ajoutent qu'ils tentent de ne pas parler de problèmes sérieux liés au travail lorsqu'ils sont en famille,

histoire de ne pas ruiner l'ambiance. « De façon générale, si je parle à table [du travail] c'est que je m'adresse à tout le monde puis c'est à leur niveau. Sinon, je leur dis qu'il faut que je parle avec maman. Nous ne restons pas dans la même pièce. » (202), « C'est comme si c'est très prenant, puis c'est comme si, pour moi, le milieu familial, c'est un milieu où je dois me changer les idées, où je ne dois pas nécessairement, là, ramener les situations du bureau. » (204). Ils élaborent davantage une fois qu'ils sont seuls avec leur conjointe : « Bon, quand on parle de notre relation plus personnelle au travail, ça va être quand on va être seul. Autrement, on va dire des choses qui sont plus liées au quotidien... J'ai vécu ci, j'ai vécu ça... » (406). Ici, l'on voit davantage de raisons de parler ou non du travail à la maison. On n'en parle pas pour profiter de temps avec les enfants et par le fait même se changer les idées, contribuant à nouveau à la réciprocité des rôles. Puis, on discute plus en détail avec la conjointe et l'aspect d'entraide devient plus évident qu'avec les collègues : « Par contre, cela fait du bien d'échanger ce qu'on vit et d'échanger sur autres choses que les problèmes familiaux ou les situations familiales. [...] Donc, on échange sur un point commun autre que la vie familiale. Ça permet de sortir des situations problématiques du bureau et de s'entraider. » (303). Un autre père parle de ce qu'il recherche comme soutien de sa conjointe lorsqu'il se confie à elle quant à des défis au travail. Il indique qu'il sera plus enclin à en parler lorsqu'il aura pu prendre un certain recul sur ses émotions:

Juste en parler. Peut-être. Parce que, quand c'est émotif, c'est très difficile d'exprimer ce que tu vis. Donc, il faut que je... Il faut que je me sorte de l'émotion, puis après ça je suis capable d'en parler. Mais, avant, je ne suis pas capable. Pendant que je suis dedans, je ne suis pas capable. (310)

Un père explique que l'exercice de résumer son expérience à sa conjointe l'aide à structurer ses idées et l'amène à trouver ses propres solutions :

Ça contrôle les idées. Ma blonde [...] a du recul, un peu, dans tout ça, elle n'était pas impliquée. Puis, souvent, elle va me sortir une idée où elle va me sortir quelque chose qui amène peut-être des éléments de solution. Donc, dans ces situations-là, je pense que ça enrichit ma pensée [...]. De l'exposer, la situation, pour être capable de la rendre à la personne qui nous écoute qui n'était pas là... Il faut être capable de la synthétiser, il faut être capable de prendre le recul et de la structurer. Et, ce n'est pas un mauvais exercice en soi. Souvent je le fais faire à mes étudiants, puis, ils trouvent une solution. Fait que, souvent, moi-même en le faisant, ça m'éclaircit aussi. (409)

En somme, les pères rencontrés ont une expérience positive de la paternité et du travail et démontrent comment ces deux rôles sont liés, l'un facilitant l'autre. Les résultats indiquent également qu'en terme de gestion des intersections de rôles, les pères développent davantage de moyens personnels, tel que la gestion de leur temps et l'organisation, que de ressources recherchées auprès d'autrui. Principalement, les pères organisent leur temps en terme d'horaire, compartimentant ou modulant les moments consacrés à la paternité et les périodes dédiées au travail. Le prochain chapitre discute des implications de ces résultats, faisant ressortir des points communs ou distincts des connaissances existantes.

Discussion

La présente étude vise à décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur telles que perçue par des hommes et à identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Les entretiens avec les participants ont généré plusieurs résultats permettant de répondre aux objectifs de l'étude, principalement en lien avec les éléments de structure familiale, de développement familial, des rôles et des outils de résolution de problème du MCEF (Wright & Leahey, 2009). Les rôles décrivent l'expérience des intersections de rôle, tandis que les méthodes de résolution de problème des pères permettent d'identifier les ressources qu'ils possèdent. Dans ce chapitre, ces résultats sont discutés en les comparant aux connaissances scientifiques existantes. L'évaluation de l'étude fait ensuite le bilan de l'atteinte des objectifs de recherche et des objectifs personnels de l'auteure. Finalement, des recommandations pour la pratique, la formation, la gestion et la recherche en sciences infirmières sont émises.

Structure familiale

Du point de vue de la structure, les familles des pères rencontrés représentaient divers modèles. Dans certaines, les deux conjoints travaillaient tandis que dans d'autres le père était seul à fournir un revenu à la famille. Certaines familles comptaient plus ou moins d'enfants. Toutefois, des points communs dans les expériences des pères sont ressortis. Le fait d'avoir plusieurs enfants et d'avoir une conjointe qui travaille pourrait impliquer plus de responsabilités et de tâches quotidiennes pour le père, mais l'expérience des

intersections et les ressources pour y faire face demeurent semblables parmi les participants. Les ressources semblent simplement adaptées aux circonstances familiales découlant du fait que la famille compte plus ou moins d'enfants ou que la conjointe travaille ou non. En ce sens, cette étude apporte un point de vue nouveau, les recherches recensées discutant des pères ne mettaient pas leur expérience en lien avec diverses structures familiales.

Développement familial

Tel que relaté dans le cadre de référence, les tâches liées à chaque stade développemental de la famille diffèrent d'un stade à l'autre. Les deux stades de développement familial auxquels les participants faisaient partie sont « la famille qui compte de jeunes enfants » et « la famille qui compte des adolescents ». Au quotidien, un père dont les enfants ont moins de 12 ans peut être appelé à amener les enfants à la garderie, aller les chercher à l'école à une certaine heure, manquer du travail pour rester avec un enfant malade, etc. Un père dont les enfants sont adolescents n'aura possiblement pas besoin de gérer de telles situations, les enfants étant plus vieux et plus autonomes. En l'occurrence, peu importe à quel stade de développement se trouvait la famille des participants à l'étude, les résultats démontrent des points communs quant aux ressources possédées pour gérer les intersections de rôles : la gestion du temps, l'organisation et le soutien de la part d'autrui. D'ailleurs, plusieurs recherches recensées ont soulevé des points communs parmi leur échantillon de pères, malgré que celui-ci ait

été hétérogène quant à l'âge des enfants (Benoit, 2005; Doucet, 2004; Duxbury & Higgins, 2009; Harrington et al., 2011; Ranson, 2011).

Rôles

En terme de valorisation d'un rôle au profit d'un autre, les participants rencontrés accordent davantage d'importance à la paternité, ce qui les place au niveau des pères défiants selon Ranson (2001). Les participants à l'étude ont tous dénoté une expérience positive de la paternité, ce qui explique peut-être l'aisance à valoriser ce rôle. Dans des cas où l'expérience de la paternité serait plus difficile, voire négative, la valorisation d'un autre rôle serait peut-être dénotée. À l'opposé, si l'expérience du travail est difficile, la paternité pourrait être davantage appréciée. Dans la présente étude, les deux rôles étaient sujets à des expériences positives pour les participants. Ceci laisse entendre que les participants auraient démontré quel rôle ils valorisent réellement lorsque comparé à un autre rôle qu'ils apprécient autant.

Lorsqu'il est temps d'établir les priorités, le travail est toutefois au premier rang comme la paternité. Ceci concorde toujours avec la typologie de Ranson (2001), car même les pères qui défient quelque peu le rôle de seul pourvoyeur ne remettent pas en question la notion de bon travailleur qui travaille à temps plein. Tel qu'observé par Harrington, Ven Deusen et Humberd (2011), le travail n'est pas la seule priorité mais il demeure tout de même une des priorités. Selon la typologie de Quéniart (2002), les

participants à l'étude seraient des nouveaux pères, bien engagés dans les soins aux enfants. Selon la typologie de Benoît (2005), il s'agirait de pères égalitaristes, soit aussi engagés dans leur rôle de père que dans leur rôle de travailleur. Bien que chaque domaine de la vie semble devoir être sain pour faciliter la gestion des intersections de rôles, c'est dans le fait d'avoir plusieurs domaines d'expérience que les hommes tirent un sentiment d'accomplissement qui leur permet de s'épanouir. Les participants à l'étude ne sont donc pas des pères vivant des tensions identitaires selon la typologie de Quéniart. Cet aspect, tel que discuté sur la base de plusieurs écrits recensés (Doucet, 2004; Harrington et al., 2011; Kaufman & Uhlenberg, 2000; Ranson, 2001), démontre combien les intersections de rôles ne sont pas que problématiques, contrairement à ce que les recherches de Duxbury et Higgins (2009), McDonald et Almeida, (2004) et Bakst et ses collègues, (2011) avancent. Dans le cas des participants à la présente étude, on peut dire que les intersections sont nécessaires. Il semble que la question n'est pas comment les enrayer, mais comment rendre leur existence la plus constructive possible. En effet, comme le rôle de père et de travailleur sont tous deux vitaux, les intersections seront toujours présentes.

La dynamique de réciprocité des rôles qui apparaît lorsqu'il y a intersections démontre bien ce potentiel pour une expérience constructive de la multiplicité des rôles. Harrington, Van Deusen et Humberd (2011) ont dénoté le même phénomène qu'ils qualifient « d'enrichissement » des rôles. Ce que le discours des participants à la présente étude semble ressortir comme éléments de réciprocité est toutefois quelque peu

différent des éléments détaillés par Harrington et ses collègues (2011). En effet, ils sont plus pragmatiques dans leur approche, discutant moins de la notion d'être une meilleure personne. Ils expliquent plutôt que leur rôle de travailleur leur fait vivre des expériences qu'ils peuvent utiliser comme outil d'éducation avec leurs enfants, enrichissant l'aspect éducateur de la paternité. Quant aux avantages du travail sur la famille, l'on perçoit un point commun avec les conclusions de Harrington et ses collègues (2011). Les participants à la présente étude parlent eux aussi de l'arrivée des enfants comme d'une opportunité de revoir leurs priorités. Avant d'être père, les hommes semblent avoir tout investi dans la sphère du travail afin de s'accomplir. Avec l'arrivée de la paternité, un nouveau rôle qui a le mérite d'être très important pour eux, le travail devient moins central dans leur vie. Ainsi, les participants à l'étude semblent avoir une forte sensibilité envers les besoins de leur famille, tel que défini par Matta et Knudson-Martin (2006), en leur attribuant une place prioritaire dans leur vie.

Un nouvel élément de réciprocité des rôles qui ne semble pas avoir été scientifiquement observé auparavant ressort de l'étude, soit le fait que les pères utilisent des activités de leur vie personnelle pour se changer les idées et gérer des préoccupations liées au travail. En effet, non seulement chaque rôle présente des avantages qui facilitent l'autre, mais l'un peut aussi soutenir la gestion de difficultés liées à l'autre.

Contrairement à ce que dénoncent plusieurs auteurs (Allard et al., 2011; Bakst et al., 2011; Brownson, 2001; Connell, 2005; Daly & Palkovitz, 2004; Doucet, 2004; Duxbury & Higgins, 2009; Matta & Knudson-Martin, 2006), les résultats de la présente étude n'ont pas suggéré d'influence de la part d'une culture organisationnelle sexuée qui valoriserait les longues heures de travail et le fait que ce soit davantage les femmes qui soient appelées à prodiguer des soins aux enfants. Ceci s'explique possiblement par le fait que les participants bénéficiaient pour la plupart d'une flexibilité dans l'élaboration de leur horaire de travail, leur permettant d'être suffisamment performant comme employé tout en étant adéquatement disponible à la famille.

Outils de résolution de problèmes

Les phénomènes de gestion du temps ressortis des entretiens démontrent combien les pères sont portés à trouver des solutions par l'entremise de leurs propres ressources. Harrington et ses collègues (2011) abondent dans le même sens. Toutefois, la présente étude permet d'expliquer ce que sont ces ressources, soit la gestion du temps et l'organisation, éléments que Harrington et ses collègues (2011) ne détaillent pas.

Harrington et ses collègues (2010) soulignent que les hommes font davantage appel à des méthodes informelles pour gérer travail et famille et que, quand ils le font, leur satisfaction au travail s'en trouve améliorée. Dans la présente étude, les pères avaient la flexibilité d'organiser leur horaire afin de mieux conjuguer travail et famille. Ils n'avaient pas à prendre des arrangements officiels avec leur employeur. Le fait que des

méthodes formelles n'aient pas à être entreprises a possiblement créé l'espace pour qu'ils gèrent travail et famille par eux-mêmes. L'importance des ressources personnelles suggère ainsi que l'autonomie dans la gestion des intersections de rôle semble importante pour les hommes. Dulac (1998) souligne d'ailleurs que demander de l'aide ou recevoir du soutien est incompatible avec le rôle masculin qui implique compétence, succès, réalisation de soi, confiance en soi, agressivité, audace, témérité et autonomie. Demander de l'aide est donc souvent interprété par les hommes comme un signe de faiblesse, de non-masculinité, d'incompétence, d'imperfection et d'incapacité qui menace leur estime de soi. Les pères-travailleurs de l'étude de Ranson (2011) ont eu l'audace d'acquérir la flexibilité requise pour organiser leur vie professionnelle autour de leur vie familiale en quittant les milieux de travail traditionnels pour travailler à contrat ou à leur compte. Ces pères n'ont pas confronté la culture de leurs organisations pour demander une flexibilité qui aurait pu être accordée à une femme. Ils ont choisi un autre emploi où ils pouvaient avoir la flexibilité d'organiser leur vie sans faire appel à des méthodes formelles. Les pères de la présente étude n'ont pas eu à faire un tel choix, leur milieu de travail leur offrant l'opportunité d'utiliser leurs ressources personnelles de façon informelle. L'environnement de travail choisi pour la présente étude semble donc différent en terme de culture organisationnelle en comparaison aux milieux de travail étudiés par plusieurs chercheurs (Brownson, 2001; Daly & Palkovitz, 2004; Doucet, 2004; Matta & Knudson-Martin, 2006).

Une inquiétude soulevée par les participants de plusieurs études (Bakst et al., 2011; Haas et al., 2002; Haas & Hwang, 2009) est qu'ils ne réussiraient pas à gravir les échelons au travail s'ils faisaient appel à des méthodes formelles de conciliation travail-famille telles que le congé parental. La présente étude comptait des participants qui ont bâti leur carrière en parallèle avec l'arrivée de leurs enfants, certains ayant atteint le statut de cadre. La flexibilité dont ils ont profité pour organiser leur travail leur a donc permis de continuer à bâtir leur carrière et récolter le sentiment d'accomplissement qui s'y rattache en s'impliquant auprès de leur famille.

Contrairement à l'étude de Bakst et ses collègues (2011), où les pères ont le sentiment de manquer de temps pour se consacrer adéquatement aux rôles de père ainsi qu'au rôle de travailleur, les participants à la présente étude ont parlé de la gestion du temps en tant que ressource qui leur facilite la tâche. Il s'agit même de la ressource à laquelle ils font le plus appel. En effet, lorsqu'il est question de soutien de la part d'autrui, les pères sont très sélectifs et semblent peu utiliser ce mécanisme d'aide, particulièrement en milieu de travail. Ils mentionnent parler davantage avec leur conjointe toutefois, ce qui démontre encore qu'une sphère de la vie peut amener du soutien à une autre. Le soutien provenant de la conjointe semble influencer positivement sur l'expérience des intersections de rôles chez les hommes rencontrés. Ceci expliquerait potentiellement les conclusions de Janzen et Kelly (2012) qui ont associé le célibat à plus de conflits travail-famille chez les hommes. De plus, Blanch et Aluja (2012) associent le soutien de la famille à un plus faible niveau de conflits travail-famille.

Toutefois, la famille inclut normalement les enfants. Dans la présente étude, seule la conjointe semblait jouer un rôle de soutien. En contrepartie, ceci suggère qu'un père qui n'aurait plus de conjointe suite à une séparation ou un divorce se trouverait possiblement à manquer de ressources pour gérer des difficultés au travail.

Évaluation de l'étude

L'étude est évaluée en termes d'atteinte des objectifs de recherche ainsi qu'en lien avec les objectifs personnels de l'auteure. Les objectifs de l'étude étaient de 1) décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur telles que perçues par des hommes et 2) identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Les objectifs personnels de l'auteure étaient 1) de perfectionner ses compétences d'entrevues qualitatives semi-structurées et 2) d'analyser le contenu des entrevues en démontrant une approche basée sur le concept d'intersections de rôles (Daly & Palkovitz, 2004) et sur le MCEF (Wright & Leahey, 2009).

Dès le début de la planification du projet, l'étude a été orientée de façon à répondre aux objectifs de l'étude et aux objectifs personnels de l'auteure avec le choix du MCEF (Wright & Leahey, 2009) et du concept d'intersections de rôles (Daly & Palkovitz, 2004) comme cadre de référence. Les résultats obtenus ont permis de situer les participants quant à leurs rôles de père et de travailleur, en plus de détailler leur expérience. De plus, l'analyse des entretiens selon le cadre de référence a fait ressortir

les ressources par les pères, certaines constituant de nouvelles connaissances. En plus de répondre aux objectifs de l'étude, ceci répond à l'objectif personnel de l'auteure de procéder à une analyse des données en fonction du concept d'intersections (Daly & Palkovitz, 2004) et du MCEF (Wright & Leahey, 2009). Ce cadre théorique a grandement facilité l'organisation des données et a permis à l'auteure de perfectionner l'utilisation d'un cadre du début à la fin d'un projet d'essai.

La présente étude est la première à faire appel au concept d'intersections comme approche théorique au phénomène de la multiplicité des rôles chez les hommes, contribuant à la validation du concept. En effet, les résultats obtenus concordent hautement avec la définition de concept d'intersections de rôles proposée par Palkovitz et Daly (2004). Ceci s'avère une approche novatrice à la recherche sur l'expérience des pères travailleurs. L'étude des intersections a permis de voir au-delà des dichotomies entre les rôles, ce qui a amené une vision plus constructive du phénomène à l'étude. C'est ainsi que les éléments de réciprocité des rôles ont été décelés. De plus, l'approche basée sur le concept d'intersections a permis de voir la gestion du temps comme un outil pour gérer la multiplicité des rôles et non pas comme un moyen d'établir une frontière entre les rôles. Bien que les pères campent les moments où ils travaillent et les moments qu'ils passent avec leur famille, en compartimentant ou en modulant, au niveau de leur épanouissement, les deux rôles les définissent comme personne, tel que relevé par plusieurs auteurs (Daly & Palkovitz, 2004; Palkovitz & Daly, 2004; Ranson, 2011). Il

s'agit là d'un principe essentiel de la multiplicité des rôles pour la gente masculine que le concept d'intersections a permis de mieux saisir.

Répondant au premier objectif personnel de l'auteure, le projet a permis d'acquérir davantage d'expériences à réaliser des entrevues semi-structurées. Ce type d'entrevue demande une concentration exemplaire à l'intervieweur car à mesure que le participant parle, le canevas d'entrevue est modifié pour obtenir plus de détails sur certains points uniques à l'entretien en cours. Cette expérience est utile pour tout type d'entrevue, que ce soit lors d'une évaluation familiale, d'une cueillette de données en milieu hospitalier ou lors de conversations avec des patients pour connaître leurs préoccupations et expériences.

Limites

Le fait d'avoir recruté des participants dans un établissement d'éducation universitaire limite l'applicabilité des résultats. En effet, ce milieu est plutôt favorisé, offrant des emplois stables et de bons salaires. Il offre aussi des horaires flexibles, ce qui facilite la conciliation travail-famille. Les employés d'établissements d'éducation universitaire ne représentent donc pas la majorité des travailleurs. Toutefois, ce contexte de travail n'élimine pas pour autant la présence d'intersections de rôles. La présente étude a permis de mieux comprendre leur expérience et a soulevé des points inédits. L'expérience positive des participants face au travail et à la famille a permis de mettre l'accent sur l'expérience des intersections de rôle au lieu de se concentrer sur les

difficultés liées à la paternité et au travail. Le choix de l'échantillon répond donc bien au but d'explorer les aspects constructifs de la multiplicité des rôles pour les hommes, tel que le concept d'intersections de rôles invite à le faire.

Il va sans dire que la présente étude traitait des perceptions des pères, une notion subjective. Leurs expériences du travail et de la famille étaient positives et selon eux, ils peuvent s'impliquer auprès de la famille à un niveau qui leur convient. Toutefois, leur conjointe et leurs enfants pourraient avoir une expérience différente de la présence de leur conjoint et père.

Recommandations

Les résultats de la présente étude mènent à certaines réflexions dans le but d'améliorer la pratique, la formation et la gestion en sciences infirmières. De plus, ils soulèvent des questions que de prochaines recherches pourraient viser à approfondir.

Pratique infirmière

Dans tout domaine de pratique clinique, les infirmières sont appelées à soigner des hommes qui peuvent être pères ainsi que travailleurs. Une hospitalisation ou l'avènement d'une maladie chez un homme aura un impact sur sa capacité à exercer ces deux rôles. En effet, les préoccupations d'un patient peuvent s'étendre à autre chose que la situation de santé immédiate. Ces préoccupations peuvent le distraire de sa participation à ses soins et peuvent nuire à son rétablissement. En considérant que les hommes peuvent avoir des préoccupations liées à leurs divers rôles et qu'ils ont leurs

façons bien à eux de gérer les défis qui en découlent, les infirmières s'ouvrent à une pratique plus holiste afin d'établir ce qui pourrait soutenir leurs clients masculins dans la gestion de l'impact de leur situation de santé. Il est important que les infirmières soient sensibles aux préoccupations de leurs clients masculins, et ce, de façon à répondre aux besoins différents de ceux des femmes (de Montigny et al., 2009). La présente étude suggère que les hommes pourraient être moins portés à se confier puisqu'ils font davantage appel à des ressources personnelles et informelles de résolution de problèmes. L'infirmière peut donc créer un espace informel où l'homme est simplement guidé à trouver ses propres solutions. Par exemple, lorsque l'infirmière prodigue certains soins, elle peut poser des questions circulaires au père afin d'établir s'il existe des défis quant aux rôles qu'il occupe. Ceci respectera les besoins d'autonomie de l'homme soulignés par Dulac (1998).

En adoptant une vision systémique des soins infirmiers, les infirmières considéreront les besoins des hommes et des pères non seulement quand ils ont personnellement besoin de soins, mais quand ils consultent pour un autre membre de la famille. Par exemple, les infirmières en périnatalité gagneraient à mieux comprendre les possibles préoccupations des pères rencontrés. En effet, le père est souvent perçu comme un simple aidant à la dyade mère-enfant sans considérer qu'il a une expérience personnelle des événements (de Montigny et al., 2009). Tel que le démontre les résultats de la présente étude et ceux d'autres auteurs (Harrington et al., 2011), l'arrivée des enfants provoque une réévaluation des priorités pour faire de la place au rôle de père. En ayant

une approche familiale systémique, les infirmières peuvent guider la famille à créer un espace où vivre la transition au rôle de parent de façon à inclure l'expérience du père et les impacts de l'arrivée d'un enfant sur son travail et sa carrière.

Selon le même principe, lorsqu'une personne à charge nécessite des soins, il en découle inévitablement un impact sur le rôle de parent et sur la disponibilité à travailler. On pense souvent à un enfant lorsqu'il est question de personne à charge. Cependant, le phénomène des grands-parents à charge et des parents aidants familiaux est de plus en plus répandu et cause des conflits entre le travail et la vie personnelle (Duxbury & Higgins, 2009). Cette réalité s'applique tant aux mères qu'aux pères. Ces derniers ayant un rapport différent à la multiplicité des rôles, l'infirmière peut aider la famille à créer un espace où chaque parent a l'occasion de gérer à sa façon l'impact des soins d'une personne à charge sur son travail.

Formation

La formation infirmière traitant de l'adulte ne différencie pas les besoins des hommes et des femmes (de Montigny, Devault, Este, Fleurant, & Castanheira Nascimento, 2011). La présente étude rappelle que l'expérience des hommes peut être différente de celle des femmes. La formation devrait développer les connaissances et les compétences des infirmières afin qu'elles soient en mesure d'adapter leurs interventions aux besoins de hommes et des pères (De Montigny et al., 2011). Dulac (1998) souligne d'ailleurs qu'il faut impliquer les pères comme hommes, écouter leurs besoins et reconnaître les

compétences spécifiques des pères sans chercher à ce qu'ils imitent les comportements des mères. De plus, un père fait partie d'un système familial qui est inévitablement touché par la situation de santé qui demande le soutien de l'infirmière. Ainsi, la formation infirmière en santé familiale est primordiale dans le développement de connaissances et compétences en intervention systémique. Plus précisément en lien avec les hommes et la paternité, la formation en santé familiale doit continuer d'outiller les infirmières à entrer en relation avec les pères de façon à bien cerner les enjeux qui les préoccupent. Spécifiquement, cela signifie inclure un contenu théorique portant sur les différences selon les genres, ainsi que des exercices de simulation (De Montigny et al., 2009)

Gestion

Les résultats invitent les gestionnaires en soins infirmiers à rendre disponible à leur équipe une formation continue leur permettant d'actualiser leurs connaissances à l'égard de l'intervention en fonction du sexe et du genre. Ces connaissances pourraient épauler les infirmières à parfaire leur savoir-être ainsi que leurs interventions de soutien aux hommes et aux pères.

D'un point de vue de la gestion en milieu de travail, les infirmières en santé au travail gagnent également à être aux faits de l'expérience des hommes des intersections de rôles de travailleur et de père. Lors de l'élaboration de programmes en santé au travail pour le soutien à la conciliation travail-famille, les résultats de l'étude suggèrent qu'il importe

de ne pas voir la multiplicité des rôles seulement comme un problème, mais de voir comment soutenir une expérience constructive de cette réalité. Les résultats indiquent que les hommes ont davantage recours à leurs ressources personnelles informelles plutôt qu'à des professionnels ou des ententes formelles avec leur employeur. Ceci mène à réfléchir aux typiques ressources de soutien disponibles en milieu de travail, soit les programmes d'aide aux employés. Certes, ces programmes sont confidentiels et cet aspect est important pour les participants qui disent vouloir éviter les commérages. Il reste qu'il s'agit d'un service axé sur les confidences et les discussions de ses problèmes, type de ressources qui sied moins aux besoins des hommes (Harrington, Van Deusen & Humberd, 2011). Il serait opportun de se questionner sur l'absence de programmes d'aide aux employés qui possiblement ne s'arriment pas aux besoins des travailleurs masculins.

Toujours en gestion des milieux de travail, les cadres d'entreprise devraient également considérer l'expérience des hommes des intersections de rôles. En effet, les résultats de l'étude suggèrent que les hommes bénéficieraient de pouvoir gérer leur temps de façon à donner une place aussi importante au rôle de père qu'à celui de travailleur. Les milieux de travail pourraient donc considérer la flexibilité d'horaire là où c'est possible, tel que Aumann et ses collègues (2011) le recommandent. Selon eux, les pères qui travaillent dans un environnement flexible sont plus engagés dans leur organisation, montrent une amélioration de leur bien être psychologique et un meilleur état de santé physique, se sentent plus en contrôle de leur travail et sont même plus tolérants face à une paye moins élevée.

Recherche

Malgré ses résultats, la présente étude souligne que plusieurs autres éléments quant à l'expérience des intersections de rôles pourraient être étudiés auprès des hommes. Par exemple, de prochaines recherches pourraient interroger des pères de divers milieux de travail offrant moins de flexibilité d'horaire, tels que le travail de quarts et le travail à horaire variable.

Il serait également pertinent d'étudier davantage le phénomène de réciprocité des rôles, particulièrement en ce qui a trait au fait que les pères utilisent des activités de leur vie personnelle pour se changer les idées et gérer des préoccupations liées au travail. Ceci constitue une nouvelle connaissance qui mériterait d'être approfondie.

La contribution spécifique des femmes comme source de soutien mériterait également d'être détaillée. Ceci permettrait d'établir comment les femmes peuvent créer un espace afin de soutenir leur conjoint de façon optimale.

Des recherches futures pourraient aussi établir quels moyens soutiendraient une expérience constructive des intersections de rôle et tester des méthodes de soutien. En effet, dans les écrits recensés, aucune intervention ciblée aux hommes n'a été testée. Par exemple, de prochaines recherches pourraient établir comment les actuelles politiques publiques et politiques en milieu de travail pourraient être arrimées aux besoins des hommes en testant de nouvelles normes. Des recherches pourraient également explorer

comment faire une promotion efficace de la paternité et du rôle de travailleur de manière à faire évoluer les cultures organisationnelles sexuées.

Conclusion

En terminant, cette étude visait à décrire l'expérience des intersections des rôles de père et de travailleur telles que perçues par des hommes et à identifier les ressources qu'ils possèdent pour y faire face. Suite à l'analyse de dix entrevues semi-dirigées auprès de pères travaillant dans un établissement d'éducation, les résultats confirment les conclusions de plusieurs recherches qui veulent que les rôles de père et de travailleur soient tous deux essentiels à l'accomplissement des hommes. Ils démontrent également une réciprocité entre les deux rôles : le travail nourrit la famille et vice-versa. Les expériences au travail peuvent être utilisées pour éduquer les enfants tandis que la famille permet d'être un travailleur plus sensible et compréhensif avec les collègues. L'arrivée des enfants provoque une réévaluation des priorités de vie des hommes afin de créer un espace à la paternité, un rôle qui est aussi important pour eux que le travail. De plus, les situations de défi au travail peuvent être gérées à l'aide d'activités extra-professionnelles où les pères peuvent décider du résultat voulu et l'atteindre. Ceci leur permet d'exercer du contrôle dans la zone de leur vie personnelle pour pallier à des éléments de la zone professionnelle où ils n'en ont pas.

Les résultats révèlent également les ressources auxquelles les hommes font appel pour gérer les intersections de rôles : la gestion du temps, l'organisation et le soutien de la part d'autrui. Deux types de gestion du temps émergent : la compartimentation et la modulation. La compartimentation permet aux pères d'avoir une routine établie et

régulière où les heures de travail et les heures en famille sont compartimentées dans l'horaire. La modulation implique plutôt de modifier les moments de la journée consacrés au travail afin d'accommoder les besoins émergents de la famille. Peu importe le type de gestion du temps, tous les participants font appel à leur sens de l'organisation afin de remplir leurs responsabilités parentales et professionnelles, car ces deux sphères sont importantes pour eux. Certains pères dénotent quelque peu se confier à autrui, mais au travail les conversations ne vont pas dans les détails personnels et ont seulement lieu avec des personnes qui, selon les pères, pourront comprendre et qui ne feront pas de commérage. À la maison, les pères confient davantage leurs soucis liés au travail à leur conjointe, en l'absence des enfants, pour ne pas nuire à l'ambiance familiale. Toutefois, les outils personnels que sont la gestion du temps et l'organisation constituent les ressources principales auxquelles les participants à l'étude font appel. Les ressources extérieures comme se confier à autrui sont peu utilisées et aucun père n'a révélé avoir fait appel à des ressources professionnelles.

Il importe de noter que ces résultats ont été obtenus dans un contexte où les rôles de père et de travailleurs sont perçus positivement. Les participants travaillaient dans des emplois bien rémunérés et avaient la flexibilité d'exercer un contrôle sur leur horaire de travail. D'un point de vue de la paternité, les participants ont tous désiré avoir des enfants, se disaient tous satisfaits de la distribution des tâches ménagères et évoluaient majoritairement dans des relations conjugales satisfaisantes où ils recevaient du soutien de leur conjointe.

Ces résultats permettent tout de même des discussions quant aux typiques visions problématiques sur la façon dont la conciliation travail-famille se vit pour les parents. En effet, la présente étude soulève l'expérience d'hommes qui nourrissent un équilibre sain et constructif malgré les défis continus de la vie de père travailleur.

Le processus de consultation de Lescarbeau et ses collègues (2003) a permis d'organiser le déroulement de l'étude tandis que le Modèle de Calgary relatif à l'évaluation et à l'intervention auprès de la famille (Wright & Leahey, 2009) a orienté la cueillette et l'analyse des données. L'utilisation du concept d'intersections (Palkovitz & Daly, 2004) afin d'arrimer la composante des rôles du MCEF avec l'expérience des hommes d'être père et travailleur a permis de voir au-delà des dichotomies entre les rôles, ce qui a amené une vision constructive du phénomène à l'étude. La gestion du temps a donc été perçue comme un outil personnel des pères pour réussir à conjuguer ces deux rôles essentiels de façon pragmatique, et non comme une façon de mettre des frontières entre ceux-ci.

Cette étude rappelle aux infirmières l'importance d'être sensible aux préoccupations et aux besoins des hommes. En effet, les infirmières soignent des hommes qui peuvent être des pères et des travailleurs, peu importe dans quel type de milieu de soins elles œuvrent. La présente étude suggère que les hommes fassent plus appels à des ressources personnelles et informelles. L'infirmière doit donc créer un espace où l'homme peut établir ses propres solutions. La formation de base et continue

en santé familiale et sur les pères spécifiquement est donc primordiale afin d'assurer une qualité de soins. Cette étude suggère également que les programmes en santé au travail pour le soutien à la conciliation travail-famille ne devraient pas être seulement axés sur la disponibilité de services de consultation, puisque les participants à l'étude faisaient davantage appel à la flexibilité d'horaire qu'à de l'aide professionnelle pour gérer les intersections de rôles.

Références

- Allard, K., Haas, L., & Hwang, C. P. (2011). Family-Supportive Organizational Culture and Fathers' Experiences of Work-family Conflict in Sweden. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 141–157.
- Aumann, K., Galinsky, E., & Matos, K. (2011). *The new male mystique* (p. 22). New York.
- Bakst, D., Make, J., & Rankin, N. (2011). *Beyond The Breadwinner : Professional Dads Speak Out on Work and Family* (p. 22). New-York: The Work and Family Legal Centre.
- Benoit, A. (2005). Tous pareils , les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? *Lien social et Politique*, 54(Automne), 25–37.
- Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict, and burnout : sex differences. *Human Relations*, 65, 811–833.
- Bouchard, G., & Poirier, L. (2011). Neuroticism and well-being among employed new parents : the role of the work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 50, 657–661.
- Brownson, C. G. (2001). *Working Fathers' Participation in Parenting: An Exploration of Dominant Discourses and Parental Participation. Philosophy*. University of Texas at Austin.
- Bulger, C. a, Matthews, R. a, & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, 12(4), 365–75.
- Burns, N., & Grove, K. S. (2005). *The Practise of Nursing Research: Conduct, Critique and Utilization* (5th ed., p. 780). Missouri: Elsevier Saunders.
- Christiansen, S. L., & Palkovitz, R. (2001). Why the “ Good Provider ” Role Still Matters Providing as a Form of Paternal Involvement. *Journal of Family Issues*, 22(1), 84–106.
- Connell, R. W. (2005). A really good husband: work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369–393.

- Daly, K., & Palkovitz, R. (2004). Guest Editorial: Reworking Work and Family Issues for Fathers. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 2(3), 211–213.
- De Montigny, F., Devault, A., Este, D., Fleurant, A., & Castanheira Nascimento, L. (2011). Nursing students' perceptions of their experiences with fathers during their family nursing clinical practicum, 20(4), 649–657.
- De Montigny, F., Devault, A., Lacharité, C., Quéniart, A., Dubeau, D., Miron, J.-M., Fleurant, A., et al. (2009). L'enseignement des enjeux de la paternité dans les universités canadiennes. *Reflets: Revue d'intervention sociale et communautaire*, 15(1), 102. doi:10.7202/029589ar
- Dermott, E. (2003). The Intimate Father: Defining Paternal Involvement. *Sociological Research Online*, 8(4).
- Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique* (p. 142). Montréal: McGraw-Hill.
- Doucet, A. (2004). “ It's Almost Like I Have a Job, but I Don't Get Paid ”: Fathers at Home Reconfiguring Work, Care, and Masculinity. *Fathering*, 2(3), 277–303.
- Dubeau, D., Devault, A., & Forget, G. (2009). *La paternité au XXIème siècle*. (p. 463). Presses de l'Université Laval.
- Dulac, G. (1998). L'intervention auprès des pères : des défis pour les intervenants, des gains pour les hommes. *P.R.I.S.M.E.*, 8(2), 190–206.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2002). *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle. Conflict* (p. 88). Ottawa.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2003). *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question* (p. 144). Ottawa: Santé Canada.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). *Qui sont les personnes à risque ? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle. Business* (p. 112). Ottawa: Agence de Santé Publique du Canada.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2009). *Le conflit entre le travail et la vie personne au Canada durant le nouveau millénaire. Business* (p. 78). Ottawa.

- Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. (2009). *2008 National Study of the Changing Workforce: Times are changing: Gender and generation at work and home.* (p. 132). New York: Families and Work Institute.
- Haas, L., Chronholm, A., & Hwang, C. P. (2008). Sweden. *International Review of Leave Policies and Related Research.* (pp. 332–344). London: UK Department for Business Enterprise & Regulatory Reform, Employment Relations.
- Haas, L., Duvander, A.-S., & Chronholm, A. (2012). Sweden. *International Review of Leave Policies and Related Research 2012* (June 2912., p. 289). London: International Network on Leave Policies and Research.
- Haas, Linda, Allard, K., & Hwang, P. (2002). The impact of organizational culture on men ' s use of parental leave in Sweden. *Community, Work & Family*, 5(3), 319–342.
- Haas, Linda, & Hwang, C. P. (2009). Is Fatherhood Becoming More Visible at Work? Trends in Corporate Support for Fathers Taking Parental Leave in Sweden. *Fathering*, 7(3), 303–321.
- Harrington, B., Van Deusen, F., & Humberd, B. (2011). *The New Dad : Caring, Committed and Conflicted.* *Work* (p. 42).
- Harrington, B., Van Deusen, F., & Ladge, J. (2010). *Exploring Fatherhood within a Career Context.* *Work* (p. 37).
- Higgins, C., Duxbury, L., & Johnson, K. (2004). *Examen du conflit entre le travail et la vie personnelle et des contraintes qu'il exerce sur le système de santé canadien* (p. 83). Ottawa: Agence de Santé Publique du Canada.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Lyons, S. (2007). *Réduire le conflit entre le travail et la vie personnelle : Quoi faire? Quoi éviter? Composer* (p. 322).
- Hill, E. J., Allen, S., Jacob, J., Bair, A. F., Bikhazi, S. L., Van Langeveld, A., Martinengo, G., et al. (2007). Work Family Facilitation: Expanding Theoretical Understanding Through Qualitative Exploration. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 507–526.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *The Journal of applied psychology*, 92(5), 1368–79.

- Janzen, B. L., & Kelly, I. W. (2012). Psychological distress among employed fathers : associations with family structure, work quality and the work-family interface. *American Journal of Mens Health*, 6, 294–302.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of Parenthood on the Work Effort of Married Men and Women. *Social Forces*, 3(78), 931–949.
- Leineweber, C., Baltzer, M., Magnusson Hanson, L. L., & Westerlund, H. (2012). Work-family conflict and health in Swedish working women and men : a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *European Journal of Public Health*, 1(6), 128–136.
- Lescarbeau, R., Payette, M., & St-Arnaud, Y. (2003). *Profession : consultant* (4e éd.). Boucherville: Gaëtan Morin.
- Linkow, P., Civian, J., & Lingle, K. M. (2011). *Men and Work-Life Integration - A Global Study* (p. 18). Washington D.C.
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: an examination of gender role orientation working men and women. *The Journal of applied psychology*, 93(1), 207–16.
- Matta, D. S., & Knudson-Martin, C. (2006). Father responsivity: couple processes and the coconstruction of fatherhood. *Family process*, 45(1), 19–37.
- McDonald, D. A., & Almeida, D. M. (2004). The Interweave of Fathers' Daily Work Experiences and Fathering Behaviors. *Fathering*, 2(3), 235–251.
- Ministère de la Famille. (2012). Programme de soutien financier aux milieux de travail en matière de conciliation travail-famille.
- Ministère de la Famille et des Aînés du Québec et Bureau de la normalisation du Québec. (2010). *Norme conciliation travail-famille* (p. 58).
- Palkovitz, R., & Daly, K. (2004). Eyeing the Edges: Theoretical Considerations of Work and Family for Fathers in Midlife Development. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 2(3), 215–233.
- Patton, M. Q. (1980). *Qualitative evaluation methods*. Beverly Hills: Sage Publications.
- Quéniart, A. (2002). La paternité sous observation: des changements, des résistances mais aussi des incertitudes. *Espace et temps de la maternité* (pp. 501–522). Montréal : Les Éditions du Remue-ménage.

- Ranson, G. (2001). Men at Work. *Men and Masculinities*, 4(1), 3–26.
- Ranson, G. (2011). Men, Paid Employment and Family Responsibilities: Conceptualizing the “Working Father”. *Gender, Work & Organization*, 19(6), 741–761.
- Sandelowski, M. (2000). Focus on Research Methods : Whatever Happened to Qualitative Description? *Research in nursing and health*, 23(4), 334–340.
- Shain, M. (2010). *Tracking the Perfect Legal Storm : Converging systems create mounting pressure to create the psychologically safe workplace*. Ottawa : Mental Health Commission of Canada.
- St-Amour, N. (2010). *Vers une politique de conciliation travail-famille au Québec : des enjeux complexes et en évolution*. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.
- Wells, M. B., & Sarkadi, A. (2011). Do father-friendly policies promote father-friendly child-rearing practices ? A review of swedish parental leave and child health centers. *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 25–31.
- Wright, L. M., & Leahey, M. (2009). *Nurses and Families: A Guide to Family Assessment and Intervention* (5e ed.). Philadelphie: F.A. Davis.

Appendice A
Guide d'entrevue

Projet Paternité-Emploi
 Guide d'entrevue semi-structurée
 Groulx et deMontigny, 2007.

Le texte présenté ici est un exemple du type de canevas prévu. Il ne sera pas nécessairement suivi à la lettre. La présentation sera adaptée à la personnalité et aux besoins de l'interlocuteur.

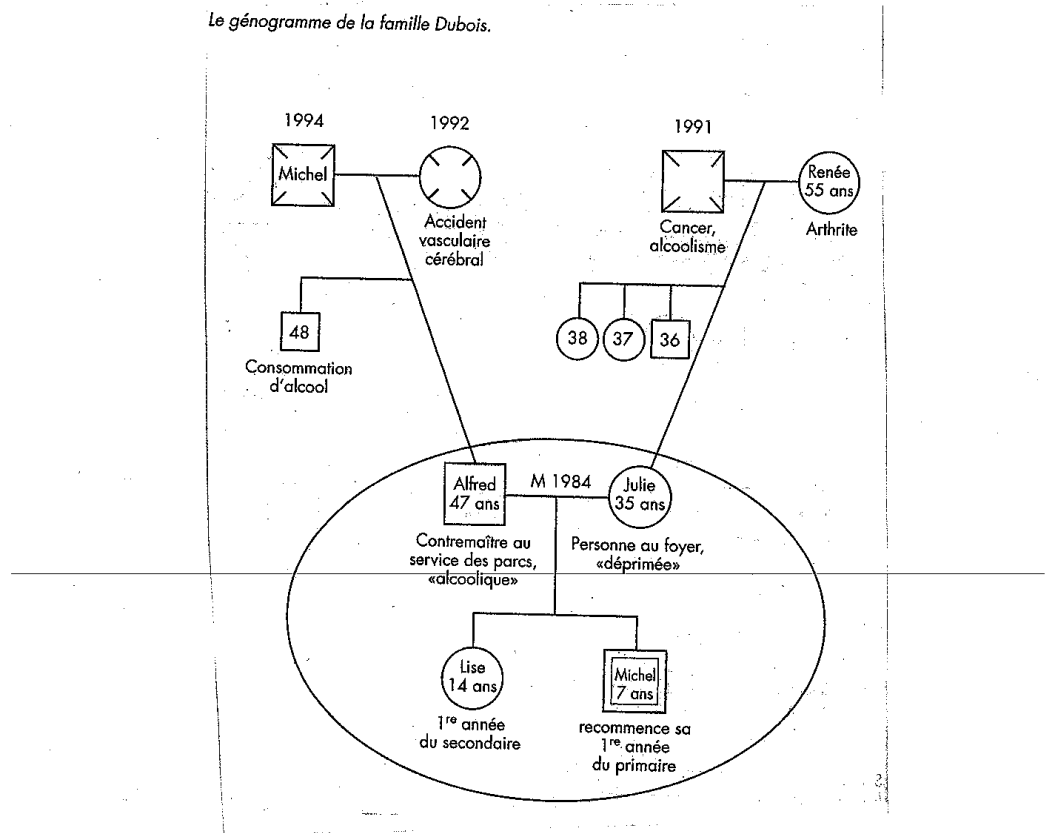
Exemples de questions		Notes de l'auteur
Introduction	<p>Merci d'accepter de participer à cette entrevue. Pour la prochaine heure, nous allons discuter de 4 grands thèmes. Nous parlerons de votre contexte familial et de votre contexte d'emploi. Ensuite, nous discuterons d'événements qui vous ont marqué dans votre expérience de père et de travailleur. Finalement, je vous poserai des questions afin de connaître votre opinion concernant divers sujets en lien avec le travail, les hommes et la famille.</p> <p>Avant de débiter, j'aimerais que nous convenions de quelques détails importants. Je ne connais pas l'expérience d'être homme ou père... mais je suis ici parce que j'aimerais comprendre. Je veux connaître votre vécu personnel, et ce, tel que vous le diriez à une personne avec qui vous êtes à l'aise, si c'est possible. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse; je m'intéresse à vos réponses à vous alors dites-moi tout ce que mes questions vous inspire.</p>	
1- Contexte familial avec le génogramme et l'écocarte (Wright et Leahy, 2000; voir exemple à la fin du guide)	<p>Pour débiter, j'aimerais que nous tracions un portrait de votre famille. Alors je vais vous poser diverses questions. Pour garder ce portrait en note, je vais dessiner deux types de schémas pendant que vous me décrivez votre famille. Je vais vous les montrer par la suite et vous pourrez me suggérer des ajouts. Le premier est un peu comme un arbre généalogique en plus élaboré. Les ronds représentent les femmes et les hommes sont illustrés par ces carrés. J'écris le nom de chaque membre de votre famille dans les formes, ainsi que leur âge, leur occupation principale et leur condition de santé. Le deuxième dessin est basé un peu sur le même principe. Par contre, au lieu de représenter la composition de votre famille, il représente votre réseau de loisirs, de soutien, d'aide professionnelle, etc.</p> <p>Exemple de questions pour susciter les descriptions : Présentez-moi chacun de vos enfants en commençant par le plus vieux. Vont-ils à l'école, la garderie ? Ont-ils des activités de loisirs ? Vivez-vous en couple actuellement? Avec la mère des enfants? Parlez-moi de votre conjointe. Quelle est son occupation principale? À quoi ressemble son horaire de travail? Est-ce que vous êtes en contact avec vos parents ou ceux de votre conjointe? Parlez-moi d'eux (leur lieu de résidence, leur occupation, le type d'aide qu'ils apportent).</p>	<p>Surviv de la structure, du fonctionnement et du stade de développement de la famille</p> <p>En partant de la conjointe dans le génogramme et l'écocarte, on pourra voir ce que fait la conjointe et évaluer sa flexibilité à s'occuper des enfants.</p>

2-Contexte d'emploi	<p>Maintenant, j'aimerais que vous me parliez de votre vie professionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Racontez-moi votre carrière à partir de la fin de vos études. • Quand vous jetez un regard sur votre carrière jusqu'à maintenant, qu'en pensez-vous? • Auriez-vous aimé en faire plus ou moins? Pour quelle raison? • Pourriez-vous me décrire ce en quoi consiste votre travail à l'UQO présentement? (une journée typique...) 	
3 - Transition	<p>Est-ce que vous parlez de votre famille, de vos enfants à vos collègues de travail?</p> <ul style="list-style-type: none"> • À votre patron? • Pouvez-vous me donner des exemples de choses que vous racontez? • A qui en parlez vous le plus ? • Quels effets cela vous fait-il de raconter ces événements? • Qu'en retirez vous? • Avez vous l'impression que vos collègues vous écoutent? Vous comprennent? • Si oui, comment le savez vous ? Sinon, quels effets cela vous fait ? • Comment vous répondent-ils, par exemple, si vous racontez un événement difficile ? • Vos collègues vous racontent ils des histoires semblables de leur propre famille? • À la maison, racontez-vous des événements qui ont eu lieu au travail? • Que racontez-vous? • Pouvez-vous me donner des exemples? • Quand le faites-vous? A qui exactement? • Quels effets cela vous fait-il de raconter ces événements? • Qu'est-ce que cela vous apporte? • Vous sentez-vous écouté? Compris ? • Si oui, comment le savez vous? Sinon, comment vivez vous cela ? • Quand vous parlez du travail à la maison, est ce pareil ou différent de ce que votre conjointe rapporte sur le sien ? 	<p>Est-ce que les hommes pensent à leur famille au travail? Partagent-ils des faits cocasses sur leur famille entre eux. En parlent-ils davantage aux collègues qui sont des femmes? Est-ce que le milieu de travail constitue un lieu de soutien face à des difficultés familiales?</p> <p>Le fait-il à l'heure du souper devant tous les enfants? Parle-t-il en bien ou en mal de son travail? Pour quelle raison en parle-t-il ou pas. Le fait-il avec sa conjointe le soir seulement? Est-ce que sa famille constitue un soutien pour lui face à des épreuves du travail? Est-ce que les pères continuent d'être des travailleurs même une fois à la maison?</p>

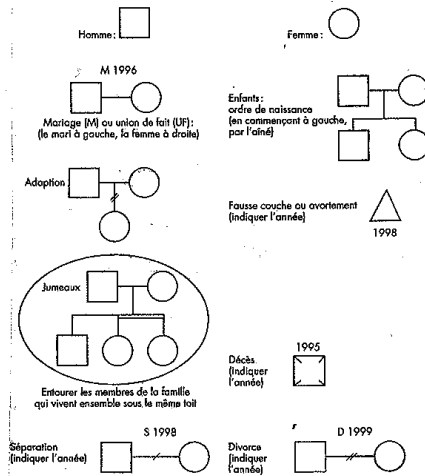
4-Bilan	<ul style="list-style-type: none"> • Vous considérez-vous comme plus axé sur le travail, sur la famille ou également pour les deux? • Comment le fait de devenir père a-t-il influencé la signification que vous accordez au travail et/ou ce que vous vivez au travail? Comment est-ce que cela a influencé vos loisirs, vos relations amicales? • Par rapport à vos loisirs, vos amis, votre famille élargie; quels genre d'obstacles ou de facilitateurs apportent-ils dans l'exercice de votre rôle de père? • Est-ce que le travail peut parfois constituer un obstacle à votre engagement paternel? En quoi? • Est-ce que certaines politiques (ex : à l'UQO, gouvernement, écoles) ont facilité ou rendu plus difficile l'exercice de votre rôle de père? • En quoi votre rôle de père est important dans votre propre développement personnel? • Selon vous, qu'apportez-vous à vos enfants de particulier et qui fait une différence, selon vous, dans leur vie? • Vous considérez-vous différent de votre propre père dans votre façon d'être père à votre tour? En quoi? • Que retenez vous du rôle d'un père, en général, à partir des expériences que vous avez vécues dans votre enfance à l'intérieur de votre famille? Et à partir des messages que vous voyez dans les médias, dans la société? • Si vous aviez une baguette magique qui pourrait faire changer instantanément une chose qui faciliterait votre conciliation travail famille, qu'est-ce que vous changeriez? • Quels sont les éléments principaux, les faits saillants de votre entrevue? Quels sont les principaux points qu'il est très important que je retienne suite à votre entrevue? 	Parlera-t-il d'un aspect lié à la famille ou lié au travail?
Clôture et remerciement	<p>Ex. de texte « Je tiens à vous remercier vivement pour votre participation à cet entretien. J'apprécie beaucoup que vous ayez accepté de consacrer de votre temps à cette entrevue. Si toutefois cet entretien vous bouleverse ou si d'autres questions surgissent n'hésitez pas à me contacter, ou à contacter ma directrice d'essai dont les coordonnées se trouvent sur le formulaire de consentement que vous avez signé. Avez-vous d'autres choses à ajouter? Avez-vous des questions? Merci encore.»</p> <p>Une fois le magnétophone éteint : Comment avez-vous trouvé l'expérience de l'entrevue? Y a-t-il des éléments qui pourraient être raffinés? Je n'hésite pas à partager ce que j'ai trouvé intéressant, touchant, dans son récit. Il importe de reconnaître la valeur de son témoignage.</p>	

Exemple de génogramme et légende

Le génogramme de la famille Dubois.



Les symboles du génogramme.



Appendice B
Certificat éthique



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale Hull, Gatineau (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone : (819) 595-3900
www.uqo.ca

Notre référence : projet 785

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche a examiné le projet de recherche intitulé :

Objet : Paternité-Emploi

Soumis par: Madame Annie-Pier Groulx
Étudiante
Département des sciences infirmières
Université du Québec en Outaouais

c.c. Madame Francine de Montigny
Professeure
Département des sciences infirmières

Le Comité a conclu que la recherche proposée respecte les principes directeurs de la Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Outaouais.

Ce certificat est valable jusqu'au 19 juin 2008.

Au nom du Comité,

pour: Lorraine Savoie-Zajc
Présidente du Comité d'éthique de la recherche

Le 18 juin 2007

Date d'émission

Appendice C
Formulaire de consentement

Numéro d'identification : PPE



DEPARTEMENT DES SCIENCES INFIRMIERES
C.P. 1250, succursale B, Gatineau (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone : (819) 595-2330

Titre du projet d'essai : Projet Paternité-emploi

Ce projet est à la base de la maîtrise en sciences infirmière de l'UQO. L'étudiante, *Annie-Pier Groulx*, m'invite à participer à ce projet.

Objectifs

- Décrire l'expérience d'être père et travailleur.
- Expliquer comment se vit l'intersection de ces deux rôles.
- Identifier les besoins engendrés par cette expérience en terme de soutien de la part de mon milieu de travail.
- Identifier les ressources possédées et désirées au sein de mon milieu de travail.

Tâches : Si j'accepte de participer à cette étude, je comprends que je dois participer à une entrevue semi-structurée portant sur mon expérience de père et de travailleur. Cette entrevue est d'une durée d'environ 60 à 90 minutes et sera enregistrée sur bande audio. Le tout aura lieu dans un local privé de l'UQO, en dehors de mes heures de travail.

Restriction et retrait :

- a) Je suis libre de ne pas répondre à certaines questions qui me mettent mal à l'aise.
- b) Je reconnais être libre de retirer mon consentement et de cesser de participer à ce projet, à n'importe quel moment, sans avoir à fournir de raison, et ce, sans préjudice.

Bénéfices : Les avantages liés à ma participation à ce projet sont les suivants :

- a) Sur le plan individuel, je vais avoir l'opportunité de faire le point sur mon expérience de père et de travailleur. Je pourrai exprimer ce qui m'aide à m'épanouir comme père et comme travailleur. Je vais pouvoir exprimer mes besoins spécifiques et les difficultés que je rencontre, en lien avec cette expérience.
- b) Je contribuerai à l'avancement des connaissances sur l'expérience et les besoins des hommes conciliant paternité et emploi à l'UQO.
- c) Aucune compensation monétaire n'est accordée.

Risques et conséquences : La participation à ce projet comporte un risque minimal pour moi-même. Un inconfort lié à ma participation pourrait cependant être le suivant :

- a) Je pourrais éprouver un inconfort passager vis-à-vis certaines questions d'ordre personnel. Pendant l'entrevue, je ne devrai pas hésiter à en faire part à l'étudiante de maîtrise. Au besoin, je serai référé à des ressources professionnelles spécialisées et oeuvrant à l'extérieur de l'UQO.
- b) Ma participation à ce projet n'entraînera aucune modification dans les services que je reçois actuellement.

Numéro d'identification : PPE

Confidentialité :

- a) Je comprends que les informations recueillies dans le cadre de ce projet demeurent confidentielles. L'étudiante s'engage à respecter la confidentialité des données.
- b) Un numéro d'identification sera substitué au nom de chaque participant par l'étudiante. Seule l'étudiante possédera la liste des noms liés aux no d'identification, afin de préserver l'anonymat des participants. Les transcriptions d'entrevue seront rendues anonymes en les associant uniquement au numéro du participant. Advenant le retrait du participant de l'étude, le matériel sera détruit.
- c) Le matériel d'entrevue sera entreposé à l'Université du Québec en Outaouais, pour une durée de 5 ans après le diplôme, dans un classeur et un local verrouillés. Seule l'étudiante de maîtrise et sa directrice d'essai ont accès.
- d) Les données seront traitées pour l'ensemble du groupe de participants et non de manière individuelle. Elles seront disséminées à travers un essai de maîtrise et un rapport général des conclusions et recommandations aux syndicats et associations d'employés de l'UQO ainsi qu'à la Clinique Santé de l'UQO.
- e) Il n'est pas prévu que les données recueillies dans le présent projet servent lors d'une recherche ultérieure.

Participation volontaire : Je reconnais que ma participation à ce projet est tout à fait volontaire et que je suis libre d'accepter d'y participer. Je certifie que le projet m'a été expliqué verbalement. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps nécessaire pour prendre une décision.

Personnes à contacter : Ce projet est réalisé par *Annie-Pier Groulx*, inf. B. Sc., étudiante à la maîtrise en sciences infirmières. Pour toute information concernant le projet, je peux la contacter au (819) 595-3900 p. 2248. Elle travaille sous la direction du Dr Francine de Montigny, professeure en sciences infirmières à l'UQO, qui peut être contactée au (819) 595-3900 poste 2257.

Si vous désirez des renseignements supplémentaires pour toute question d'ordre éthique, vous pouvez vous référer à la présidente du Comité d'Éthique de la Recherche, Mme Lorraine Savoie-Zajc au 819-595-3900, p. 4406.

Je soussigné _____ accepte librement de participer à un projet conduit par Annie-Pier Groulx portant sur l'expérience de père et de travailleur. J'ai lu l'information ci-dessus et je choisis volontairement de participer à ce projet. On a répondu à mes questions et on m'a laissé le temps nécessaire pour prendre une décision. Une copie de ce formulaire de consentement m'a été remise.		
Nom du participant	Signature du participant	Date
Nom de l'étudiante de maîtrise	Signature de l'étudiante de maîtrise	Date

Appendice D
Ententes avec les milieux

**Entente entre le Syndicat du groupe professionnel de l'UQO et
Annie-Pier Groulx, étudiante à la maîtrise en sciences infirmières,
dans le cadre du projet Paternité-Emploi**

Madame, Monsieur,

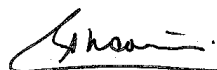
Par la présente, je souhaite confirmer la collaboration du Syndicat du groupe professionnel de l'UQO au projet de maîtrise en sciences infirmières d'Annie-Pier Groulx.

Les responsabilités de Mme Groulx sont :

- Effectuer une analyse de l'expérience et des besoins de membres du Syndicat du groupe professionnel de l'UQO dans l'intersection de leur rôle de père et de travailleur. Ceci implique l'organisation du recrutement, de la tenue d'entrevues, de la transcription, de l'analyse ainsi que de la rédaction d'un essai.
- De présenter, verbalement ET par écrit, les conclusions et recommandations issue de l'analyse au Syndicat du groupe professionnel de l'UQO
- De conserver l'anonymat et la confidentialité des données recueillies en tout temps.
- De traiter les données comme un ensemble et non de comparer les participants de différentes organisations ensemble.

Les responsabilités du Syndicat du groupe professionnel de l'UQO sont :

- De transférer aux membres de notre syndicat le courriel d'invitation de Mme Groulx à participer à son projet.
- De ne pas chercher à savoir quel membre a participé ou non.
- De prendre connaissance des conclusions et recommandations de Mme Groulx suite au projet.



Antoine Shaneen
Président du SGPUQO

2027 / 07 / 23
année mois jour

Annie-Pier Groulx, inf. B. Sc.
Étudiante à la maîtrise en sciences infirmières

année mois jour

cc : Comité de programme MSI



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale Hull, Gatineau (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone: (819) 595-3900
www.uqo.ca

**Entente entre le Syndicat des professeurs de l'UQO et
Annie-Pier Groulx, étudiante à la maîtrise en sciences infirmières,
dans le cadre du projet Paternité-Emploi**

Madame, Monsieur,


Par la présente, je souhaite confirmer qu'Annie-Pier Groulx agira à titre de consultante externe non rémunérée pour le Syndicat des professeurs de l'UQO, dans le cadre de son projet de maîtrise.

Les responsabilités de Mme Groulx sont :

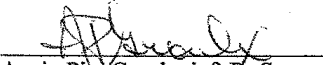
- Effectuer une analyse de l'expérience et des besoins des membres du Syndicat des professeurs de l'UQO dans l'intersection de leur rôle de père et de travailleur. Ceci implique l'organisation du recrutement, de la tenue d'entrevues, de la transcription, de l'analyse ainsi que de la rédaction d'un essai.
- De présenter, verbalement ou par écrit, les conclusions et recommandations issue de l'analyse au Syndicat des professeurs de l'UQO.
- De conserver l'anonymat et la confidentialité des données recueillies en tout temps.
- De traiter les données comme un ensemble et non de comparer les participants de différentes organisations ensemble.

Les responsabilités du Syndicat des professeurs de l'UQO sont :

- De permettre à nos membres de participer à ce projet s'ils le désirent.
- De ne pas chercher à savoir quel membre a participé ou non.
- De prendre connaissance des conclusions et recommandations de Mme Groulx suite au projet.


Luc Lacroix
Président du SPUQO

2007 / 09 / 25
année mois jour


Annie-Pier Groulx, inf. B. Sc.
Étudiante à la maîtrise en sciences infirmières

2007 / 09 / 12
année mois jour

cc : Comité de programme MSI



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale Hull, Gatineau (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone : (819) 595-3900
www.uqo.ca

**Entente entre l'Association des cadres de l'UQO
et Annie-Pier Groulx, étudiantes à la maîtrise en sciences infirmières,
dans le cadre du projet Paternité-Emploi**

Madame, Monsieur,

Par la présente, je souhaite confirmer qu'Annie-Pier Groulx agira à titre de consultante externe non rémunérée pour l'Association des cadres de l'UQO dans le cadre de son projet de maîtrise.

Les responsabilités de Mme Groulx sont :

- Effectuer une analyse de l'expérience et des besoins de membres de l'Association des cadres de l'UQO dans l'intersection de leur rôle de père et de travailleur. Ceci implique l'organisation du recrutement, de la tenue d'entrevues, de la transcription, de l'analyse ainsi que de la rédaction d'un essai.
- De présenter, verbalement ou par écrit, les conclusions et recommandations issue de l'analyse à l'Association des cadres de l'UQO.
- De conserver l'anonymat et la confidentialité des données recueillies en tout temps.
- De traiter les données comme un ensemble et non de comparer les participants de différentes organisations ensemble.

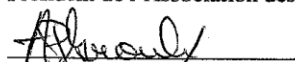
Les responsabilités de l'Association des cadres de l'UQO sont :

- De fournir une liste de courriels des hommes membres de notre organisation à Mme Groulx
- Dans le cas où nous choisirions de fournir une liste d'envoi, nous permettrions que Mme Groulx envoie un courriel commun à ces hommes afin de les inviter à participer, de façon volontaire, à son projet. Cette liste ne serait utilisée qu'une seule fois par Mme Groulx et serait détruite suite à son utilisation.
- De permettre à nos membres de participer à ce projet s'ils le désirent.
- De ne pas chercher à savoir quel membre a participé ou non.
- De prendre connaissance des conclusions et recommandations de Mme Groulx suite au projet.


Daniel Marengère

Président de l'Association des cadres de l'UQO

2007 / 07 / 18
année mois jour


Annie-Pier Groulx, inf. B. Sc.

Étudiante à la maîtrise en sciences infirmières

2007 / 07 / 18
année mois jour

cc : Annie-Pier Groulx, Daniel Marengère, CÉR-UQO



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale Hull, Gatineau (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone : (819) 595-3900
www.uqo.ca

**Entente entre l'Association du personnel administratif de l'UQO
et Annie-Pier Groulx, étudiante à la maîtrise en sciences infirmières,
dans le cadre du projet Paternité-Emploi**

Madame, Monsieur,

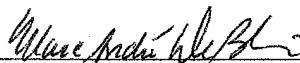
Par la présente, je souhaite confirmer qu'Annie-Pier Groulx agira à titre de consultante externe non rémunérée pour l'Association du personnel administratif de l'UQO dans le cadre de son projet de maîtrise.

Les responsabilités de Mme Groulx sont :

- Effectuer une analyse de l'expérience et des besoins des membres de l'Association du personnel administratif de l'UQO dans l'intersection de leur rôle de père et de travailleur. Ceci implique l'organisation du recrutement, de la tenue d'entrevues, de la transcription, de l'analyse ainsi que de la rédaction d'un essai.
- De présenter, verbalement ou par écrit, les conclusions et recommandations issue de l'analyse à l'Association du personnel administratif de l'UQO.
- De conserver l'anonymat et la confidentialité des données recueillies en tout temps.
- De traiter les données comme un ensemble et non de comparer les participants de différentes organisations ensemble.

Les responsabilités de l'Association du personnel administratif de l'UQO sont :

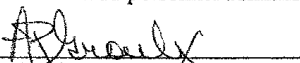
- De fournir une liste de courriels des hommes membres de notre organisation à Mme Groulx.
- De permettre que Mme Groulx envoie un courriel commun à ces hommes afin de les inviter à participer, de façon volontaire, à son projet.
- De permettre à nos membres de participer à ce projet s'ils le désirent.
- De ne pas chercher à savoir quel membre a participé ou non.
- De prendre connaissance des conclusions et recommandations de Mme Groulx suite au projet.



Marc-André De Blois
Président

2007 / 07 / 04
année mois jour

Association du personnel administratif de l'UQO



Annie-Pier Groulx, inf. B.Sc.
Étudiante à la maîtrise en sciences infirmières

2007 / 07 / 04
année mois jour

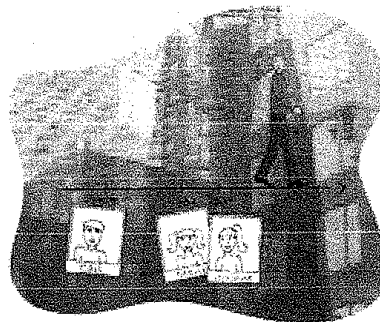
cc : Annie-Pier Groulx
Marc-André De Blois
CÉR-UQO

Appendice E
Affiche de recrutement

***Vous travaillez à l'UQO? Vous êtes un père?
Faites connaître votre expérience de concilier travail et
famille!***

**Projet de maîtrise :
« Paternité-emploi »**

par Annie-Pier Groulx, inf. B. Sc., étudiante à la
maîtrise en sciences infirmières
(sous la direction de Francine de Montingy, PhD.)



Une étudiante à la maîtrise en sciences infirmières est à la recherche de pères employés à l'UQO. Elle s'intéresse à leur expérience en lien avec l'intersection des rôles de pères et de travailleur.

Les objectifs sont :

- Décrire l'expérience d'être père et travailleur.
- Expliquer comment se vit l'intersection de ces deux rôles.
- Identifier les ressources possédées pour gérer ces intersections de rôles.

Les participants recherchés présentent les caractéristiques suivantes :

- Hommes employés de l'UQO depuis minimalement 5 ans à temps complet.
- Employés à titres de professionnel, de professeur, de cadre ou faire partie du personnel administratif.
- Pères d'au moins un enfant de moins de 18 ans avec qui ils cohabitent.
- En cohabitation avec la mère des enfants ou une figure maternelle.

Les pères doivent être d'accord à partager leur expérience dans le cadre d'une entrevue semi-structurée. Cette dernière sera d'une durée approximative de 60 à 90 minutes (enregistrement sur bande audio) et prendra place dans un local fermé de l'UQO, en dehors des heures de travail. La participation se fera dans un contexte de discrétion en vue de respecter l'anonymat et la confidentialité des données partagées.

Annie-Pier Groulx, inf. B. Sc.

Étudiante à la maîtrise en sciences infirmières

Tél. : (819) 595-3900 (2248) groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca

Projet
Paternité-
emploi
Poste 2248
groa02@uqo.ca