

# Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

## Are all fathers the same ? Does the way he fathers explain the way a father uses time ?

Amélie Benoit

Numéro 54, automne 2005

Temporalités. Le temps : un enjeu social et politique

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/012857ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/012857ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (imprimé)

1703-9665 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Benoit, A. (2005). Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ? *Lien social et Politiques*, (54), 25–37.  
<https://doi.org/10.7202/012857ar>

Résumé de l'article

Les études budget-temps établissent que les hommes consacrent généralement davantage de temps au travail rémunéré que ne le font les femmes, mais que celles-ci consacrent plus de temps que leurs conjoints au travail domestique. À la suite de l'analyse de vingt-neuf entretiens avec des pères montréalais sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, il s'est avéré que les pères adoptent différents types de rapports au temps. Une typologie a été élaborée pour en rendre compte. Elle présente cinq types de pères en fonction de leurs choix d'allocation du temps, soit l'égalitariste, le sacrifié, le multiactif, l'hypertravaillant et le communautaire. Cette recherche conclut à l'existence de liens entre le rapport au temps des pères et les conceptions qu'ont les pères de leurs rôles, tout comme elle souligne l'effet des pratiques en cours dans les milieux de travail sur les choix d'allocation du temps des pères.

# Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

Amélie Benoit

Au Québec, la question de la conciliation des obligations familiales et professionnelles a été au centre des discussions pendant les dernières élections provinciales, en 2003. Les deux partis favorisés pour former le gouvernement se sont livrés bataille notamment sur ce thème. Le Parti libéral du Québec suggérait des mesures fiscales et l'instauration de programmes d'aide aux devoirs pour permettre aux parents de mieux articuler leurs diverses obligations<sup>1</sup>. Le Parti québécois suggérait l'allongement de la journée d'école pour les enfants et de la durée des vacances payées pour les travailleurs et les travailleuses ainsi que la possibilité pour les parents d'un enfant de moins de 12 ans de travailler quatre jours par semaine. Son objectif avoué était de donner plus de temps aux familles<sup>2</sup>. Ce débat entourant la conciliation entre les obligations de la vie privée et celles de la vie professionnelle a contribué à propulser le temps au rang d'enjeu social et

politique dans les médias et auprès du grand public québécois.

À cet égard, l'enjeu entourant le temps est souvent présenté sous le jour d'une lutte entre les parents et leurs employeurs. Les premiers souhaitent contrôler davantage leur temps, s'affranchir de certaines contraintes temporelles, obtenir des horaires flexibles, etc. Les seconds réclament aussi plus de flexibilité de leur main-d'œuvre, la possibilité d'étendre leurs heures d'ouverture, etc.

Toutefois, le marché du travail n'est pas le seul lieu où cet enjeu est discuté. Le temps est aussi un enjeu des rapports de sexe. En effet, il est au cœur de revendications pour un partage plus équitable entre hommes et femmes du travail domestique, des responsabilités familiales et de leur conciliation avec la vie professionnelle. Une multitude de recherches montrent d'ailleurs que les hommes et les femmes allouent leur temps

différemment et selon des logiques différentes. Ainsi, des études budget-temps (Institut de la statistique du Québec, 2001; Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987; Le Bourdais et Sauriol, 1998; Rappoport et Le Bourdais, 2001; Robinson, 2004; Silver, 2000; etc.) démontrent que les femmes consacrent davantage de temps au soin des enfants et aux travaux ménagers que les hommes. Le Bourdais et Sauriol (1998) révèlent aussi que les femmes en sont plus souvent les principales responsables.

Si le temps que consacrent les hommes au travail domestique est moindre, il ne faudrait toutefois pas en conclure que leurs journées sont moins chargées que celles des femmes. En effet, la charge de travail totale, c'est-à-dire la somme du temps de travail rémunéré et non rémunéré, est pratiquement la même pour les hommes et les femmes. La journée de travail moyenne des hommes est de 7,7 heures, alors que

Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

26

celle des femmes est de 7,9 heures (Institut de la statistique du Québec, 2001)<sup>3</sup>. Cependant, la composition de cette journée varie en fonction du sexe. Les hommes consacrent 4,73 heures par jour au travail rémunéré et 2,98 heures par jour au travail non rémunéré. Pour les femmes, la répartition du temps entre travail rémunéré et travail non rémunéré est inversée. Elles y consacrent respectivement 3,07 heures et 4,87 heures quotidiennement. C'est donc dire que les hommes travaillent davantage contre rémunération que les femmes.

À l'instar de Le Bourdais, Hamel et Bernard (1987), on peut supposer que ces différences s'expliquent par le fait que les femmes ont généralement un revenu moindre que les hommes et qu'il est logique, dans ce contexte, que les ménages privilégient la carrière la plus prometteuse et la plus payante, soit celle de l'homme. Cependant, Takala (2002) a découvert que, dans les ménages finlandais où les femmes gagnent davantage que leurs conjoints, elles accomplissent tout de même plus de travail domestique qu'eux. L'allocation du temps entre les diverses activités productives rémunérées et non rémunérées semble donc fortement déterminée en fonction du genre.

Une étude de de Singly (1996) démontre non seulement que les hommes et les femmes allouent le temps différemment en fonction du genre, mais que leurs conceptions et attitudes à l'égard du temps familial sont dissemblables. Cette étude, qui marie carnets auto-remplis de budget-temps et entretiens qualitatifs, met au jour des rapports au temps différents chez les pères et les mères le dimanche. En effet, celles-ci adopteraient des comportements leur permettant d'être disponibles et proches de leurs enfants lorsqu'elles sont à la maison. Les hommes, quant à eux, préféreraient plutôt séparer les lieux et les temps. Ainsi, ils ont des endroits qui leur sont propres et leur évitent d'être interrompus dans leurs activités (bureau, atelier, garage, etc.). Ils préfèrent également ne faire qu'un type d'activité à la fois. En somme, le rapport au temps des parents, lorsqu'ils sont à la maison, est différent en ce qui a trait au niveau de disponibilité que chacun offre aux enfants : la mère se doit d'être disponible en tout temps (ou presque !) pour les besoins de ses enfants<sup>4</sup>, alors que le père limite sa disponibilité à des moments précis de la journée.

Dans le même ordre d'idées, de Terssac et al. (2000) montrent que l'essentiel des efforts de synchronisation des activités professionnelles et des activités domestiques et éducatives est réalisé par les femmes dans les ménages français. Les hommes tendent quant à eux à s'en affranchir. Au Québec, Amherdt et Tremblay (2003) ont remarqué que, dans les milieux de travail où des mesures de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle existent (congrés pour raisons personnelles ou aménagement du temps de travail), les mères les utilisent davan-

tage que les pères pour des raisons familiales. Par exemple, les principales raisons qui justifient l'utilisation des mesures d'aménagement du temps de travail chez les femmes sont les soins aux enfants, les horaires des garderies ou des écoles et les tâches domestiques. Du côté des hommes, l'utilisation de ces mesures est plutôt justifiée par la participation à des activités sociales, sportives ou de loisirs et à des activités de formation ou d'études. Les femmes utiliseraient donc davantage les mesures mises en place par leurs employeurs pour mieux articuler travail et famille que ne le font les hommes.

En somme, on le voit bien, les hommes et les femmes, et plus particulièrement les pères et les mères, utilisent le temps de façon bien différente. Le genre semble être un facteur qui détermine en partie l'usage du temps des parents, tout comme les rôles parentaux semblent orienter l'usage qu'ils font du temps.

Bien que, de façon générale, des inégalités persistent entre les hommes et les femmes, il n'en demeure pas moins que l'engagement des pères québécois au sein de la famille s'accroît, notamment en ce qui a trait au travail domestique et aux soins prodigués aux membres du ménage, comme le laissent croire les données de l'Institut de la statistique du Québec (2001). En effet, en douze ans seulement, soit de 1986 à 1998, le nombre de minutes quotidiennes que les hommes consacrent au travail domestique est passé de 123 à 179<sup>5</sup>. C'est une augmentation de près d'une heure par jour. D'ailleurs, les pères québécois se distinguent de leurs homologues canadiens et américains par la quantité plus élevée de temps qu'ils passent avec leurs

enfants (Robinson, 2004). On doit ajouter à cela le constat d'un changement des mentalités vis-à-vis de la paternité, perceptible, notamment, par l'apparition de nouveaux modèles. En effet, des études montrent que les représentations du père traditionnel côtoient celles du nouveau père (Castelain-Meunier, 2002) ou encore celles du père «teflon» (un père vivant des tensions identitaires), comme le nomme Quéniart (2002). Cette présence de nouveaux modèles de pères m'amène à me demander si la comparaison des comportements des hommes et des femmes en matière d'allocation du temps ne cache pas une réalité plus complexe. Plus précisément, je me suis demandé si les pères allouent tous leur temps de la même façon. Et qu'apprend-on du comportement des hommes lorsqu'on cesse de le comparer à celui des femmes? Ces questions en tête, je me suis intéressée au temps des pères. Je présente dans ce texte une partie des résultats de ma recherche<sup>6</sup>.

## Méthode

J'ai analysé le discours de 29 pères sur la conciliation des obligations de la vie privée et de la vie professionnelle<sup>7</sup>. Il provient d'entrevues avec des pères montréalais occupant des postes à temps plein liés au génie informatique. Ils travaillent dans cinq organisations de la nouvelle économie ainsi que dans les services informatiques de deux grandes entreprises, l'une du secteur des assurances, l'autre du secteur de la gestion immobilière. Les entretiens semi-directifs, d'une durée d'environ une heure et demie, ont porté sur les problèmes de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle des répondants, les stratégies utilisées et les déci-

sions professionnelles prises pour y faire face, les pratiques officielles et officieuses de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle dans l'entreprise, les modes d'organisation au sein du ménage, le partage des tâches domestiques, etc. Les répondants ont aussi rempli un questionnaire fermé visant à recueillir les données sociodémographiques d'usage (sexe, âge, formation, parcours professionnel, revenu, etc.).

L'échantillon est composé de pères d'un statut socio-économique assez aisé. Leur niveau de scolarité et de revenu est généralement très élevé: 21 sur 29 ont un diplôme universitaire (certificat, baccalauréat, diplôme d'études supérieures spécialisées ou maîtrise) et 20 sur 29 gagnent au moins 60 000 dollars (canadiens) par année. À titre comparatif, le revenu annuel moyen des Québécois et Québécoises ayant un diplôme de niveau universitaire est de 40 446 dollars (Legault, 2004: 21). On a donc affaire à un groupe de pères plutôt favorisés.

La situation familiale des répondants est variée, mais la majorité d'entre eux vivent au sein d'un ménage biparental intact (20 sur 29) ou recomposé (6 sur 29). La plupart des pères (22 sur 29) ont un ou deux enfants, six en ont trois et un seul en a quatre. Ces enfants sont âgés de 5 semaines à 19 ans. Mais presque tous les répondants (27 sur 29) ont au moins un enfant de 12 ans ou moins et 17 ont au moins un enfant de 5 ans ou moins.

L'analyse des résultats a été réalisée en deux temps. D'abord, les pères ont été classés selon leur rapport à la paternité, d'après une typologie élaborée par Quéniart (2002). À la suite d'une analyse de leurs

relations avec leur conjointe et leurs enfants, de leur vision des rôles parentaux, de leurs critères de succès familial et de leur participation aux tâches domestiques et familiales, ils ont été identifiés comme nouveaux pères, pères traditionnels ou pères vivant des tensions identitaires. Les premiers sont grandement engagés dans les soins à donner aux enfants et dans le travail domestique. Ils présentent également un très grand niveau d'autonomie parentale, c'est-à-dire qu'ils ont acquis la capacité d'accomplir seuls toutes les tâches domestiques et familiales. Les seconds considèrent d'abord le rôle de père comme celui d'un pourvoyeur, et le rôle de mère comme celui du parent principal. Enfin, les derniers se sentent déchirés entre leurs identités de père et de travailleur. Ces pères ont été tôt en contact avec le féminisme, mais ne renoncent pas à se définir comme des pourvoyeurs, ce qui leur cause des tensions identitaires. Une fois ce classement terminé, j'ai pu établir des liens entre le type de paternité et le rapport au temps des pères et aller plus loin dans l'exploration de ce dernier. L'analyse du rapport au temps des pères a été centrée sur leur emploi du temps, leurs choix d'allocation du temps, leur perception des différents temps et des diverses activités qui les meublent, etc. Les contraintes provenant, notamment, des milieux de travail ont aussi été prises en considération à cette étape de l'analyse. À cet égard, j'ai trouvé des similitudes et des différences dans leurs usages du temps, les pères allouant leur temps professionnel, familial et personnel<sup>8</sup> selon divers modèles. Dans la section suivante, je présente la typologie que j'ai construite pour en rendre compte.

Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

l'hypertravaillant et le communautaire (tableau 1).

### *L'égalitariste*

Le temps du père de type égalitariste est rythmé par ses obligations familiales. C'est un type de père qui prend part activement aux tâches ménagères, fait preuve d'une grande autonomie parentale et assume une bonne part des obligations familiales. Ce type de rapport au temps est celui de sept pères de l'échantillon, tous des nouveaux pères.

Ce qui caractérise par-dessus tout les pères de type égalitariste, c'est qu'ils sont peu enclins à faire des heures supplémentaires et verront à les éviter le plus possible. Ainsi, ils s'en tiennent le plus possible aux heures normales de travail. Ils disent d'ailleurs en avoir avisé leur employeur lors de leur embauche ou encore avoir déjà quitté un emploi qui exigeait d'eux un trop grand nombre d'heures supplémentaires. Cela ne signifie pas que les pères refusent complètement de travailler en heures supplémentaires. Toutefois, ils semblent avoir fixé des limites à respecter en cette matière. Bref, ces pères

aiment s'en tenir à une journée de travail normale et, bien qu'ils ne refusent pas de mettre la main à la pâte lors d'une urgence, ils préfèrent éviter les heures supplémentaires.

Moi, d'après moi, ça [le travail rémunéré] me prend à peu près 38 heures à 40 heures par semaine... dans les boums. Ça, c'est quand je donne un boum. Parce que quand je suis rentré chez [nom de l'entreprise], j'ai demandé, pendant l'entrevue, de pas faire de temps supplémentaire, parce que je voulais mettre la priorité sur le côté familial. Le moins possible !

— Donc le 38, 40 heures c'est quand y a un rush... ou autrement c'est... ?

— En temps normal, j'essaie de me tenir autour de 36 heures [Maxime, nouveau père, séparé, deux enfants de 4 et 8 ans]<sup>9</sup>.

Corollaire de ce désir de réduire au minimum les heures supplémentaires, la présence de ces pères auprès de leurs enfants est régulière et quotidienne. Leurs enfants sont d'âges divers mais ont tous au plus 12 ans. Ces pères ont parlé de l'importance d'être présents pour répondre aux besoins des enfants et de leur grand désir d'être auprès d'eux et de les voir grandir. D'ailleurs, ils ont pour

### **La variété des rapports au temps des pères**

On l'a vu, les études quantitatives sur l'emploi du temps démontrent que les hommes ont tendance à investir plus de temps dans le travail que leurs conjointes, et moins de temps dans le travail domestique. Bien que cette conclusion se vérifie généralement auprès des répondants de la présente enquête, j'ai aussi remarqué une variété de comportements en matière d'allocation du temps. Cinq types de pères ayant des rapports au temps différents ressortent de mes observations: l'égalitariste, le sacrifié, le multiactif,

**Tableau 1.** *Distribution des répondants selon le type de paternité et le type de rapport au temps adopté*

Type de rapport au temps	Type de pères touchés	Nombre de répondants adoptant ce type de rapport au temps
L'égalitariste	Nouveaux pères	7
Le sacrifié	Nouveaux pères et pères vivant des tensions identitaires	9
Le multiactif	Pères vivant des tensions identitaires	4
L'hypertravaillant	Pères vivant des tensions identitaires et pères traditionnels	6
Le communautaire	Pères traditionnels	3

la plupart des responsabilités qui les forcent à être présents auprès de leur famille. Par exemple, ils peuvent être responsables de reconduire les enfants ou d'aller les chercher au service de garde ou à l'école, de préparer les repas, etc. Ces obligations les contraignent à adapter leurs horaires de travail. Leurs responsabilités familiales sont donc intégrées à leur routine et rythment leurs horaires.

Malgré leur propension à circonscrire leur engagement professionnel, les pères de ce type ne semblent pas apprécier moins leur emploi ou performer moins que les autres répondants de l'échantillon. Il n'y a donc pas lieu de penser que c'est en raison d'une insatisfaction professionnelle qu'ils se replient sur la famille. Ils parlent avec passion de leur travail, ont un grand souci de bien servir leurs clients et de remettre un travail de qualité. D'ailleurs, trois des sept pères de cette catégorie occupent un poste de gestionnaire ou de chef d'équipe. L'intensité de leur engagement au sein de la famille semble aller de pair avec un engagement tout aussi intense dans la vie professionnelle, quoique contenu dans des périodes de temps limitées. D'ailleurs, ils disent souvent que le cumul des obligations familiales et professionnelles est lourd et qu'ils ressentent beaucoup de fatigue. Mais ils affirment du même souffle que leur grand engagement dans la vie familiale est un choix, qu'il correspond à leurs valeurs et qu'ils sont heureux d'y consacrer du temps.

C'est juste une question de responsabilités dans le fond. Puis je ne me gêne pas pour les assumer. Ça fait partie de ma philosophie à moi... Puis je fais des choix et je vis avec les conséquences... Si je ne suis pas bien au travail, puis que ça entrave ma vie personnelle, bien je vais prendre les décisions qu'il faut pour régler ce

petit problème-là... si pour moi il est majeur... quitte à souffrir du côté financier, ça ne me dérange pas. [...] Ça a toujours été très clair pour moi. J'adore mes petites filles, puis je ne voudrais pas les négliger... [Antoine, nouveau père, en couple, quatre enfants de 5, 4, 3 et 3 ans].

Il faut noter que six des sept pères qui adoptent ce rapport au temps travaillent pour des employeurs qui indemnisent les heures supplémentaires en temps ou en argent. On peut supposer que lorsque les employeurs doivent faire des déboursés ou gérer les heures supplémentaires, cela les décourage de faire appel à cette pratique. Bref, les pères égalitaristes occupent des emplois qui correspondent à leurs exigences élevées de temps familial ou qui, à tout le moins, leur permettent de les respecter.

### *Le sacrifié*

Les pères de type sacrifié ont un rapport au temps semblable à celui des pères égalitaristes, mais ils ne présentent pas la même volonté de restreindre leur temps de travail. Ils entrecoupent plutôt leur journée de travail d'une période consacrée au temps familial, à l'heure des repas, généralement du souper. Neuf des pères de l'échantillon adoptaient ce type de rapport au temps. Ce sont des nouveaux pères et des pères vivant des tensions identitaires qui ont des enfants de tous âges (préscolaire, primaire et secondaire). Précisons que le fait que deux types de pères partagent le même rapport au temps peut s'expliquer par le fait que le rapport à la paternité n'est pas le seul déterminant de l'usage du temps. D'autres facteurs entrent en ligne de compte. Les contraintes professionnelles, les demandes de la conjointe et des enfants, etc. peuvent influencer sur le rapport au temps des pères.

Ces pères ont un idéal élevé de temps familial. Ils ont à cœur d'être présents au moment où les besoins familiaux les sollicitent et de passer du temps en famille sur une base quotidienne. Habituellement, ces pères optent pour un rapport au temps ainsi établi: ils travaillent le nombre d'heures fixé dans leur contrat de travail (7, 7½ ou 8 heures par jour), puis quittent le travail pour remplir leurs obligations familiales à la maison. Une fois cela fait, ils se remettent au travail en soirée, ajoutant ainsi quelques heures supplémentaires de travail effectué à domicile. Ainsi, ils réussissent à être présents auprès de leur famille dans les moments clés de la journée, tout en témoignant à leur employeur une disponibilité et un dévouement importants.

Donc souvent, moi je dis: «jusqu'à 8 heures ce soir, oubliez-moi, je ne suis plus là». À 8 heures, quand les enfants se couchent, là je peux travailler jusqu'à 11 heures, minuit, il n'y a pas de problème. Et [avec] l'employeur, c'est correct. [...] Ça, ça avait été dit dès le début... sinon, je n'acceptais pas l'emploi [Patrick, nouveau père, séparé, trois enfants de 8, 10 et 12 ans].

Il va sans dire que ces pères participent à la vie familiale, aux soins à donner aux enfants et aux tâches ménagères. Ils sont d'ailleurs soucieux de le faire. De plus, ils assument généralement certaines responsabilités familiales qu'ils veillent à mener à bien. Toutefois, parmi les pères qui adoptent ce rapport au temps, les nouveaux pères réussissent mieux à intégrer leurs responsabilités familiales à leur routine que les pères vivant des tensions identitaires. Ces derniers parviennent en effet moins bien à avoir un horaire stable permettant un engagement régulier et quotidien dans la famille. Ils seront

Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

30

ainsi plus enclins à accepter de rester au bureau pour une urgence, une réunion, etc., ce qui s'explique sans doute par leur plus grand sentiment de déchirement entre leur identité de père et celle de travailleur.

Et puis, d'une façon générale, je dirais que ça, c'est un peu mon quotidien, du fait aussi que ma liste en souffrance est un petit peu longue, j'aurais besoin de pouvoir travailler un petit peu tard. Mais ça, ça... du fait que j'ai une fille qui est jeune, bon, il faut que j'arrive relativement tôt à la maison... ça, ça m'embête un petit peu au quotidien... Ça, ça m'embête, oui...[...] Je resterais, moi, facilement, oui... jusqu'à 7 heures, 7 heures et demie le soir, mais il faut que je me force un peu pour partir à 6 heures... puis j'ai du mal à le faire... [Nicolas, père vivant des tensions identitaires, en couple, un enfant de 4 ans].

Mais les pères vivant des tensions identitaires qui adoptent ce rapport au temps tendent tout de même vers un rapport au temps qui privilégie une plage horaire quotidienne assez importante de temps familial.

Le choix que font les pères sacrifiés de se remettre au travail en fin de soirée, une fois leur journée de travail rémunéré et domestique complétée, les amène à couper dans leurs activités personnelles. Ainsi, ils

effectueront des heures supplémentaires à domicile plutôt que de s'adonner à des loisirs, de regarder la télévision, et couperont parfois même dans leurs heures de sommeil pour terminer des tâches ou des projets liés à leur emploi. Dans ce contexte, ces pères ont souvent le sentiment de se sacrifier pour le travail et la famille et de laisser leur vie personnelle de côté. On sent aussi une certaine nostalgie de l'époque où ils pouvaient s'adonner à des activités purement personnelles. Bien que le sentiment de sacrifice existe aussi chez les autres types de pères, il revient plus fréquemment chez ceux-ci. Il faut dire que la fatigue qui accompagne ce mode de vie accentue cette impression de sacrifice.

De manière générale, la satisfaction de ces pères vis-à-vis de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est plutôt faible. Ils ont l'impression d'être «à la course», d'être fatigués, de se sacrifier, et se disent même parfois que «ça n'a pas de sens de vivre comme ça». Bien que ce type de pères assume ses responsabilités professionnelles et familiales, il trouve difficile de mener toutes ses activités de front et rêve du jour où il aura enfin un peu de temps pour lui-même.

### *Le multiactif*

Contrairement aux pères décrits précédemment, le multiactif est un père qui dispose de temps personnel et, surtout, qui y voit un objet de première importance. En fait, son temps en dehors des heures normales de bureau est alloué alternativement au travail et au temps personnel. C'est un type de pères qui s'appuie beaucoup sur la contribution de sa conjointe pour assumer les responsabilités familiales en cas de conflits

entre travail et famille. Quatre des pères de l'échantillon adoptent ce rapport au temps. Ce sont tous des pères vivant des tensions identitaires.

Le père multiactif accorde beaucoup d'importance à son travail rémunéré et c'est là sa priorité. Ainsi, si son travail exige davantage de lui, il lui accordera son temps prioritairement. Il laissera donc ses activités personnelles de côté et demandera à sa conjointe de pallier son absence au sein de la famille. Lorsque le travail diminuera d'intensité, le père multiactif reprendra ses activités personnelles (études, loisirs, cours, activités sportives). Pour ces raisons, on dira de ce type de pères qu'il alloue alternativement son temps hors-travail au travail et à sa vie personnelle.

Ce type de pères a un horaire idéal en tête auquel il tente de se conformer. Cet horaire est semblable à celui du père sacrifié et comporte une plage horaire quotidienne consacrée à la famille. Toutefois, dans les faits, on remarque que ces pères ont de la difficulté à se conformer à leur horaire idéal et qu'ils sont souvent retenus au bureau par des urgences, des réunions, etc. Ils sont aussi prêts à réaliser des heures supplémentaires sur une base régulière. En fait, leurs absences répétées du milieu familial causent des conflits entre eux et leur conjointe. À ce titre d'ailleurs, ils remettent davantage en question la légitimité des demandes de leur conjointe que leur investissement au travail ou leurs activités personnelles.

Les pères multiactifs sont peu responsables des tâches familiales, domestiques et ménagères. C'est plutôt leur conjointe qui l'est. Ils y contribuent de manière sporadique, en fonction de leur disponibilité. En fait, on remarque chez les pères de type multiactif un sentiment de liberté vis-

à-vis des obligations familiales. Ils sont libres d'y participer ou non, d'y consacrer le temps dont ils disposent. Dans ce contexte, le gros des efforts de synchronisation des activités domestiques, familiales et professionnelles est réalisé par leur conjointe, qui, dans trois cas sur quatre, travaille à temps plein. La présence de ces pères auprès de leur famille est également sporadique et subordonnée aux impératifs du travail.

Le sentiment de liberté des pères de type multiactif ne peut s'expliquer par l'âge de leurs enfants. Trois des quatre pères de ce type ont un enfant de moins de cinq ans et tous leurs enfants ont au plus 10 ans. La charge de travail plus élevée accompagnant généralement la présence d'un enfant d'âge préscolaire dans un ménage (Le Bourdais, Hamel et Bernard, 1987) devrait pourtant induire une augmentation du temps de travail domestique des pères. Ce ne semble pas être le cas pour les pères de ce type. Il va sans dire que cette situation induit un partage inégal des tâches pour les conjointes de ces pères, ce que ceux-ci reconnaissent en affirmant souvent qu'elles en font plus qu'eux. Par contre, ils ne semblent pas en prendre acte pour remédier à la situation.

Malgré leur manque de temps pour le travail domestique, ces pères s'adonnent à de nombreuses activités personnelles. Certains d'entre eux poursuivent des études à temps partiel qui les éloignent du foyer de deux à trois soirs par semaine, d'autres pratiquent des activités sportives quotidiennement en soirée, etc. Ils justifient la grande place qu'occupent leurs activités personnelles dans leur vie par le fait qu'elles sont nécessaires à leur équilibre personnel, à leur bien-être.

J'essaie, autant que possible, d'avoir des activités à moi. [...] Moi, ça m'apporte un équilibre certain. Si je faisais juste travail, famille, travail, famille... je trouverais qu'il manque quelque chose... que ce soit côté social ou côté... me retrouver moi-même, donc, pour moi c'est important. Ça se reflète, bien souvent, dans des activités sportives, dans mon cas...

— Oui ? Vous arrivez à en pratiquer, dans la semaine ?

— Oui. Puis, je te dirais... bon ! J'ai souvent eu aussi, des excès, à ce niveau-là... C'est ce que ma femme me dit... [rit un peu].

— Comment ça ?

— Ah... ! Je m'entraînais beaucoup, style 4 ou 5 fois par semaine, donc, le soir... ça pouvait être 4 soirs par semaine... Tu sais, de 8 heures à 10 heures... je n'étais pas à la maison. Donc, j'étais là pour souper de 5 à 8, puis... je parlais, là... Mais non, mais ça, c'était un petit peu excessif, là...

— Vous ne le faites plus maintenant ?

— Non, mais je vais recommencer bientôt [rit]. Non mais c'est ça, c'est de trouver un compromis... Dans le fond, le compromis c'est probablement trois fois par semaine [Éloi, père vivant des tensions identitaires, en couple, deux enfants de 4 et 8 ans].

En somme, bien que cela contredise leurs propos, les pères multiactifs tendent à prioriser leur travail rémunéré. La vie personnelle, qui est d'une grande importance pour eux, occupe aussi une place primordiale dans leur vie. La famille, quant à elle, ne semble pas être priorisée de façon aussi marquée.

### *L'hypertravaillant*

Six pères de l'échantillon sont des pères hypertravaillants : trois pères traditionnels et trois pères vivant des tensions identitaires. Le temps de

travail occupe une proportion importante de leurs journées. De plus, toutes leurs autres activités sont soumises aux exigences de leur emploi. Le temps familial est souvent malmené et leurs activités personnelles, pratiquement réduites à néant.

Les longues journées de travail sont pour ces pères monnaie courante. La plupart des six pères de ce type travaillent une cinquantaine d'heures par semaine et parfois davantage. En période de pointe, un des pères dit arriver régulièrement au travail à 5h du matin et partir aussi tard qu'à 23h. Un autre dit avoir un sac de couchage et un oreiller dans son bureau pour le cas où une urgence l'obligerait à y passer la nuit. Les exemples de ce type ne manquent pas dans les récits des pères hypertravaillants. Ils racontent avoir été absents lors d'événements familiaux (fête des mères, spectacles de leurs enfants, etc.) et avoir dû annuler des sorties et des activités en famille pour répondre à des urgences d'ordre professionnel.

En fin de semaine, c'était la fête des pères. J'avais d'excellents billets pour aller au théâtre. Puis à midi, on m'a appelé samedi, puis on m'a dit : « Il y a un problème ». Donc, je suis rentré au bureau à 4 heures samedi et j'ai manqué ma pièce de théâtre, et puis...

— C'était avec votre conjointe et votre enfant ?

— Oui.

— Ils y sont allés tous les deux seuls ?

— Non, ils n'y ont pas été. Ils ont préféré ne pas y aller...

— Et quelle a été la réaction ? Est-ce que vous avez dû... ?

— Non, non... ma conjointe est habituée. C'est comme un médecin qui doit partir pour aller sauver quelqu'un... soit t'es égoïste, puis tu veux qu'il



Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

32

change de job ou tu comprends qu'il s'en va sauver une vie... Bien moi, je m'en vais sauver des millions pour quelqu'un d'autre... [Éric, père traditionnel, en couple, un enfant de 4 ans].

On le voit, la vie familiale doit se plier aux exigences du travail pour ces pères.

Les pères hypertravaillants se dévouent grandement au travail et font preuve d'une très grande disponibilité. Souvent, leur charge de travail est très élevée, ce qui les pousse à investir plus de temps dans leur travail rémunéré qu'ils ne le souhaiteraient réellement. Par contre, on remarque aussi qu'ils sont électrisés par leurs projets et que l'avancement professionnel vient souvent couronner leurs efforts, ce qui tend à renforcer leurs comportements. De manière générale, on remarque aussi que les hypertravaillants se disent préoccupés en tout temps par leurs obligations professionnelles, ce qui laisse entrevoir une certaine difficulté à «décrocher» du bureau.

Il est intéressant de constater que ce rapport au temps ne se retrouve que chez les pères traditionnels et ceux vivant des tensions identitaires. Les premiers ont tendance à définir leur rôle comme celui d'un pourvoyeur d'abord et avant tout. Leurs

comportements vis-à-vis du travail sont donc ici en phase avec leur conception du rôle de père. Par contre, les pères vivant des tensions identitaires ont plus de difficulté à vivre cette situation. Ils sont véritablement déchirés entre le désir de s'investir dans le travail et celui de passer du temps en famille. Ils se sentent aussi coupables à l'égard de leur conjointe qui assume le gros des tâches domestiques et familiales en raison de leur engagement professionnel à eux. Mais tant les pères traditionnels que ceux vivant des tensions identitaires rapportent des conflits avec leurs conjointes à ce sujet. D'ailleurs, le partage du travail domestique est plutôt inégalitaire dans leur ménage.

Le temps familial des pères hypertravaillants est malmené par leurs obligations professionnelles. La semaine, la quantité de temps qu'ils passent avec leur famille est peu considérable. Ils comptent souvent sur la fin de semaine pour «se rattraper». Mais, là encore, le temps familial est subordonné au temps professionnel, ce qui fait que les pères peuvent partir à tout moment pour répondre à une urgence relative au travail.

De manière générale, les pères de ce type disposent de très peu de temps personnel, pour ne pas dire d'aucun. Un répondant dit même qu'il a tant travaillé dans les dernières années qu'il a perdu contact avec ses amis. Ces pères ne s'adonnent que très rarement à des loisirs ou à des activités purement personnelles.

En somme, les pères de type hypertravaillant valorisent beaucoup leur activité professionnelle et tendent à la favoriser au détriment de toutes les autres sphères de leur vie. Cela a pour conséquence qu'ils sont

souvent absents de la vie familiale et qu'ils n'ont que très peu d'activités personnelles.

### *Le communautaire*

Le dernier type de pères rencontré dans l'échantillon, le père communautaire, est un père qui valorise grandement le temps familial et qui côtoie beaucoup ses enfants. Toutefois, il choisit de le faire en adoptant un rôle tout de même traditionnel. Au travail, ces pères préfèrent s'en tenir à l'horaire normal de travail et acceptent le moins d'heures supplémentaires possible. Trois pères seulement adoptent ce rapport au temps. Ce sont tous des pères traditionnels.

Les pères communautaires tendent à passer le plus de temps possible avec leurs enfants. Leur présence auprès de leurs enfants est souvent liée aux activités de loisirs de ces derniers. Ils iront les reconduire («faire le taxi»), seront de fer-vents supporteurs, et parfois même y seront engagés à titre de bénévoles. Cela fait en sorte qu'ils sont souvent en compagnie de leurs enfants; toutefois, on remarque que leur temps familial se vit beaucoup dans la sphère publique.

Souvent, nous, la vie familiale... ça se mène dans un domaine assez... c'est-à-dire dans un cadre assez communautaire, là... C'est-à-dire que je suis très impliqué au niveau de la communauté, comme bénévole dans... au niveau du sport avec les jeunes... C'est-à-dire, quand mon fils s'est impliqué, c'est-à-dire a décidé de jouer au soccer, j'ai dit OK. Là, finalement, en m'impliquant tranquillement pas vite, je suis monté, puis là... je suis rendu président du soccer [de la municipalité] [Maxence, père traditionnel, en couple, un enfant de 12 ans].

Dans ces ménages, on remarque que le partage du travail domestique

est traditionnel, de l'aveu même des répondants. Ainsi, ils admettent que leur conjointe voit plus qu'eux aux besoins du ménage (repas, lavage, ménage, supervision des devoirs, etc.). Ils disposent donc de plus de temps, en raison du soutien de leur conjointe, qui les libère de plusieurs obligations domestiques et familiales. Ils choisissent pour la plupart d'investir en partie ce temps dans le domaine communautaire. Ils s'engagent donc dans les activités de leurs enfants ou dans des organismes liés à leur statut professionnel (par exemple, un des pères communautaires est administrateur d'une caisse populaire). Cela leur donne l'impression d'avoir peu de temps personnel. En fait, ils disposent de ce temps mais choisissent de l'investir dans la communauté.

L'adoption de ce rapport au temps peut s'expliquer par quelques facteurs. Le premier a trait au statut socio-professionnel des conjointes de ces pères. Bien que deux sur trois occupent un emploi à temps plein, leurs emplois sont traditionnellement féminins, moins valorisés socialement et peu rémunérés. Cela pourrait expliquer que, dans ces couples, l'épouse veille davantage aux besoins de la famille et fasse plus de sacrifices d'ordre professionnel pour ceux-ci. Ainsi, les conjointes des pères communautaires seront celles qui orchestreront leur vie professionnelle en fonction des obligations familiales. Elles prendront congé lorsqu'un enfant sera malade, agenceront leurs horaires pour combler les besoins des enfants, etc. Un autre facteur explique l'adoption de ce rapport au temps : l'âge des enfants. Selon Le Bourdais et Sauriol (1998), la contribution des pères au travail domestique tend à diminuer au fur et à mesure que grandissent les enfants.

Or, tous les pères de ce type ont des enfants âgés de 9 à 14 ans. Il se pourrait donc que la plus faible participation de ces pères au travail domestique s'explique par leur retrait progressif de cette sphère d'activité. Enfin, les milieux dans lesquels travaillent ces pères sont propices à la limitation des heures de travail, que ce soit en raison d'une volonté de préserver la vie privée des employés ou parce que les heures supplémentaires y sont rémunérées et qu'on limite le recours à cette pratique.

En somme, les pères communautaires valorisent beaucoup le temps familial et passent un temps régulier et plutôt important avec leurs enfants. Pour ce faire, ils limitent leur temps de travail et les heures supplémentaires. Ils s'appuient également sur leur conjointe, qui les libère de certaines obligations familiales et domestiques. Cela leur permet de s'engager dans la communauté et souvent dans les activités parascolaires de leurs enfants. On a affaire ici à un modèle de père plutôt traditionnel, et pour qui la famille est très importante.

## Discussion et conclusion

On l'a vu, lorsqu'on s'intéresse de près au vécu quotidien des pères, on remarque qu'un certain nombre d'entre eux se préoccupent d'inscrire les besoins domestiques et familiaux dans leur horaire quotidien et de participer activement au travail domestique et à l'éducation des enfants. C'est clairement le cas des pères égalitaristes (7 des 29 pères de l'échantillon). Dans une moindre mesure, certains pères sacrifiés expriment un désir sincère d'être présents et de prendre part activement à la vie quotidienne de leur ménage, mais leur volonté est plus malmenée par les

impératifs du travail. Selon Robinson (2004), le temps parental des pères québécois actifs sur le marché du travail s'accroît de façon régulière depuis les trois à quatre dernières décennies. Le modèle des pères égalitaristes et des pères sacrifiés témoigne de ce souci et de cet intérêt croissants de nombreux pères pour la vie familiale.

Il n'est pas surprenant que ces pères soient en majorité des nouveaux pères, pour qui la paternité «est plus d'ordre relationnel, intime, que statutaire : c'est dans la relation personnelle et quotidienne avec leur enfant qu'elle acquiert sa signification» (Quéniart, 2002 : 510). Le fait que la paternité se définisse pour ces pères en fonction de la relation qu'ils bâtissent avec leurs enfants, et non comme un statut qui vient automatiquement avec la naissance d'un enfant, explique en quelque sorte leurs choix en faveur de la famille. D'autre part, la typologie de Quéniart (2002) révèle également que les nouveaux pères voient les rôles de père et de mère comme interchangeables. Le partage des tâches et responsabilités se fait donc en fonction des disponibilités et des préférences de chacun et non en fonction d'un rôle préétabli selon le genre. Leur grand désir d'établir une relation intime avec leurs enfants et leurs conceptions très égalitaires des rôles parentaux se traduisent logiquement par l'adoption de comportements qui prônent une présence et une participation quotidiennes dans la famille.

Il n'en demeure pas moins qu'une proportion importante des pères de l'échantillon délèguent à leur conjointe la nécessité d'orchestrer besoins domestiques et familiaux et activité professionnelle. On l'a vu dans la

Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

34

description du rapport au temps des multiactifs, des hypertravailleurs et des communautaires, qui sont des pères traditionnels ou vivant des crises identitaires. Les pères traditionnels conçoivent leur rôle de père comme celui d'un pourvoyeur et celui de la mère comme celui du parent principal (Quéniart, 2002). «Chez la plupart des pères [traditionnels], il y a un déni des inégalités de genre, les différences étant expliquées par l'idée d'apports respectifs, de complémentarité "naturelle" entre les deux membres du couple» (Quéniart, 2002: 506). Cela explique leur peu d'intérêt et leur faible contribution au travail domestique et aux obligations familiales. Les pères vivant des tensions identitaires, quant à eux, se sentent constamment déchirés entre le travail et la famille. Ils ne savent où se situer et cela semble les empêcher d'adopter une position claire quant à la place à accorder au travail et à la famille. En conséquence, leurs horaires sont souvent peu réguliers et changeants, ce qui rend leur prise de responsabilités familiales plus difficile. Dans ces deux cas, la division sexuelle du travail est toujours opérante et permet aux pères de se dévouer au travail ou de s'adonner à des loisirs. La division sexuelle du travail dans les

ménages québécois n'est donc pas chose du passé!

Le fait est, comme le souligne de Singly (1996), que les pères perçoivent toujours leur temps de travail comme du temps parental indirect. Beaucoup d'entre eux persistent à se définir comme des pourvoyeurs, malgré l'entrée massive des mères sur le marché du travail, et cela légitime leurs longues heures de travail. D'autre part, la persistance des représentations traditionnelles des rôles parentaux se retrouve aussi chez les mères, qui se jugent généralement mieux à même de prendre en charge la sphère domestique que les pères, ce que ceux-ci approuvent (de Terssac et al., 2000). Pour ces raisons, on remarque que les ententes en vigueur dans les ménages misent sur la disponibilité de la mère pour assumer les responsabilités domestiques et familiales, en plus de leur activité professionnelle: «Les contraintes professionnelles des hommes sont couramment évoquées — par les hommes eux-mêmes comme par leurs épouses — pour justifier leur indisponibilité domestique, alors que les femmes sont censées calquer leurs temporalités professionnelles autour des besoins de la cellule familiale» (de Terssac et al., 2000: 196). Ces représentations traditionnelles des rôles parentaux expliquent en partie qu'une proportion importante des hommes se fient encore à leur conjointe pour répondre aux besoins de la famille. De plus, dans les milieux de travail, les femmes reçoivent plus de soutien de leurs collègues et de leurs supérieurs pour la conciliation de leurs diverses obligations (Tremblay, 2003). C'est le signe que les représentations traditionnelles des rôles parentaux marquent non seulement les pratiques des parents d'aujourd'hui, mais aussi celles des

institutions avec lesquelles ils entrent en contact. La façon dont les parents perçoivent leur rôle parental n'est donc pas le seul facteur qui explique leur rapport au temps puisqu'ils sont aussi influencés par les images de père et de mère véhiculées dans leur entourage.

Ces représentations, somme toute assez traditionnelles, des rôles parentaux des différents acteurs ont une influence sur les comportements des pères. Ainsi, même dans le cas des pères égalitaristes, on remarque qu'aucun père de l'échantillon ne réduit son temps de travail. Mes collègues Legault et Chasserio (2003), qui ont étudié l'ensemble de l'échantillon d'où proviennent les cas présentés dans cet article<sup>10</sup>, révèlent d'ailleurs que la majorité des femmes de l'échantillon (30 sur 45) ont songé à réduire ou à comprimer leur temps de travail, alors que seulement 8 hommes sur les 43<sup>11</sup> interrogés ont envisagé cette possibilité. C'est dire le peu d'intérêt des pères pour ces pratiques. Il est vrai qu'une seule entreprise de l'échantillon tolère les postes à temps partiel, et seulement pour une partie des employés<sup>12</sup>, et qu'une seule permet à ses employés d'aménager leur temps de travail pour obtenir une journée de congé toutes les deux semaines, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat (qui peut faire obstacle). Le peu d'ouverture des employeurs et des supérieurs immédiats quant à la réduction et à l'aménagement du temps de travail peut, dans ce contexte, décourager les parents, particulièrement les pères, d'y avoir recours.

En cas de conflits majeurs entre obligations familiales et obligations professionnelles, les pères optent pour des arrangements ponctuels et

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

Chasserio et Legault (2005)<sup>13</sup> ont également découvert l'importance pour les travailleurs et travailleuses de la nouvelle économie de cumuler un capital en temps de travail. Celui-ci leur sert de monnaie d'échange lorsqu'ils souhaitent obtenir de leur supérieur immédiat un arrangement pour vaquer à leurs obligations familiales. Ainsi, les supérieurs interrogés ont admis être plus disposés à accommoder un employé qui, auparavant, a fait montre de dévouement et de disponibilité, qu'un autre qui s'en tiendrait à son horaire normal de travail. Dans ce contexte, les pères n'ont d'autre choix que de témoigner d'un haut niveau d'engagement s'ils espèrent avoir l'appui de leurs supérieurs en cas de besoin. Il y a là une contradiction manifeste. D'une part, on doit travailler davantage pour s'assurer le soutien de son supérieur en cas de problème personnel ou familial; d'autre part, on doit tenter d'orchestrer ses activités quotidiennes tout en augmentant son temps de travail. Les employeurs donnent d'une main et reprennent de l'autre, en quelque sorte.

En somme, les résultats de l'étude qui fait l'objet de cet article m'amènent à conclure à l'existence de liens entre le rapport des pères à la paternité — la façon dont ils perçoivent

leur rôle de père — et leur rapport au temps, c'est-à-dire leurs choix d'allocation du temps. Ainsi, les pères soucieux d'établir une relation significative avec leurs enfants prendront davantage de responsabilités familiales, qui rythmeront leurs journées de travail et leur donneront beaucoup d'occasions d'être auprès de leurs enfants et de bâtir une relation de proximité avec eux. Les pères qui se conçoivent d'abord comme des pourvoyeurs investiront leur temps prioritairement dans le travail. Et les pères qui vivent des déchirements entre le travail et la famille consacreront à leur famille le temps dont ils disposent en tâchant de se rattraper par moments. Les choix d'allocation du temps des pères sont donc en partie dictés par leur conception des rôles parentaux. Cependant, le rapport à la paternité n'est pas le seul facteur à prendre en considération dans la formation du rapport au temps des pères. On l'a dit, les milieux de travail, par la pression qu'ils exercent, par les demandes qu'ils formulent, par le soutien qu'ils apportent ou non, etc., contribuent à orienter les choix d'allocation du temps des parents. Pour comprendre l'usage du temps des pères, il faut donc s'intéresser à leur situation professionnelle et personnelle. La simple volonté des pères n'est pas seule en cause ici!

En somme, on voit que les choix d'allocation du temps des pères sont liés en premier lieu aux représentations des acteurs en cause. Pour que les pères adoptent un rapport au temps faisant davantage place à la famille, et que le partage des responsabilités entre hommes et femmes devienne plus égalitaire, les comportements des individus et des institutions ainsi que leurs représentations du rôle du père devront changer de

diverses façons: chez les hommes eux-mêmes, mais aussi chez les femmes, dans les milieux de travail, etc. À cet égard, l'allocation du temps apparaît comme un enjeu crucial de la lutte pour l'égalité des sexes. En second lieu, la pression qu'exercent les milieux de travail sur les parents travailleurs est réelle et contribue à accentuer les conflits entre activités professionnelles et activités familiales et domestiques, notamment pour les pères, qui bénéficient en général de moins de soutien de la part de leurs collègues et de leurs supérieurs. Sur ce point, le temps est indéniablement un enjeu de société, puisqu'il nous amène à nous questionner collectivement sur la place réservée à la famille dans notre société et, plus précisément, sur la place réservée au père au sein de la cellule familiale.

Amélie Benoit  
Département de sociologie,  
Université du Québec à Montréal

---

## Notes

- <sup>1</sup> On peut consulter le plan d'action proposé en 2003 par le Parti libéral du Québec à l'adresse suivante : <http://www.plq.org/doc/programme/planAction.pdf> (pages 26 et 27).
- <sup>2</sup> Voir la plate-forme électorale de 2003 du Parti québécois pour plus d'informations : <http://www.pq.org/nv/media/acrobat/75.pdf> (pages 56 à 61).
- <sup>3</sup> Les données présentées illustrent une journée moyenne représentative des sept jours de la semaine. Elles proviennent de l'Enquête sociale générale menée par Statistique Canada. La population visée par l'enquête est celle des personnes de plus de 15 ans vivant avec un conjoint en 1998 et hors institution, sans égard à leur statut d'emploi.

Tous pareils, les pères ? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères ?

et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal. Ce projet est dirigé par Marie-Josée Legault, professeure à la Télé-Université, et est financé par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC).

- 4 Les résultats de de Singly (1996) sur le rapport au temps des femmes confirment ceux d'autres auteurs ayant traité ce thème avant lui. En effet, il y a déjà 20 ans, Haicault (1984) mettait en relief la charge mentale liée à la prise en charge de multiples responsabilités (domestiques, familiales, professionnelles, etc.) qui caractérise le temps des femmes. Dans le même ordre d'idées, Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax (1985) avaient souligné, quant à elles, la relation de services qui existe entre la femme (la mère) et les autres membres de la famille, et la disponibilité permanente que cela suppose. En effet, expliquaient-elles, le temps des femmes semble marqué par un rythme et une organisation du travail qui ne renvoient pas exclusivement aux activités qu'elles pratiquent mais se rapportent à celles des autres membres de la famille. C'est pourquoi elles doivent moduler leurs horaires en fonction des activités d'autres individus, ce qui sous-tend une disponibilité quasi constante.
- 5 Voir la note 3.
- 6 Je remercie chaudement Marie-Josée Legault, professeure de relations industrielles à la Télé-Université, et Anne Quéniart, professeure de sociologie à l'Université du Québec à Montréal, pour leur lecture critique de cet article. Leurs suggestions et commentaires ainsi que leur soutien m'ont été d'une aide précieuse.
- 7 Les données de cette recherche proviennent d'un projet de recherche plus vaste intitulé *Les Politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle*
- 8 Dans le cadre de cette recherche, je définis le temps professionnel comme le temps alloué à l'emploi principal et, lorsqu'il y a lieu, à un second emploi. Le temps familial renvoie aux activités domestiques et familiales accomplies en présence des enfants. Le temps personnel est constitué, quant à lui, d'activités que les pères pratiquent seuls ou avec des amis et collègues, hors de la sphère familiale. Celles-ci peuvent inclure des activités sociales organisées par l'employeur auxquelles les employées et employés sont libres de participer.
- 9 J'utilise des pseudonymes, pour protéger l'anonymat des répondants.
- 10 Cet échantillon comprend au total 45 femmes et 43 hommes, dont 29 mères et 30 pères Voir la note 7.
- 11 Ce nombre inclut les treize hommes sans enfants qui ont aussi été interrogés dans le cadre de cette recherche, mais qui ont été exclus du sous-échantillon ayant servi à la rédaction de cet article.
- 12 À la suite d'acquisitions, l'entreprise en question s'est engagée à respecter les ententes que certains employés et employées avaient conclues avec leur ancien employeur, leur permettant de travailler à temps partiel. Elle n'a cependant pas étendu ce droit à ses autres employés et employées.
- 13 Les données de cette enquête proviennent aussi du projet de recherche cité à la note 7, dont sont issues les données ayant servi à ma recherche.

## Bibliographie

AMHERDT, Charles-Henri, et Diane-Gabrielle TREMBLAY. 2003. «Articulation emploi-famille: quelles mesures offrent les organisations et qui les uti-

lise?», *Recherches sur la famille. Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, 4, 1: 6-10.

- CASTELAIN-MEUNIER, Christine. 2002. *La place des hommes et les métamorphoses de la famille*. Paris, Presses universitaires de France, collection Sociologie d'aujourd'hui.
- CHABAUD-RYCHTER, Danielle, Dominique FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL et Françoise SONTTHONNAX. 1985. *Espace et temps du travail domestique*. Paris, Méridiens.
- CHASSERIO, Stéphanie, et Marie-Josée LEGAULT. 2005. «Dans la nouvelle économie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail!», *Recherches sociographiques*, à paraître.
- HAICAULT, Monique. 1984. «La gestion ordinaire de la vie en deux», *Sociologie du travail*, 3: 268-277.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. 2001. *Portrait social du Québec. Données et analyses, 2001*. Québec, Les publications du Québec.
- LE BOURDAIS, Céline, Pierre J. HAMEL et Paul BERNARD. 1987. «Le travail et l'ouvrage. Charge et partage des tâches domestiques chez les couples québécois», *Sociologie et sociétés*, XIX,1: 37-55.
- LE BOURDAIS, Céline, et Annie SAURIOL. 1998. *La part des pères dans la division du travail domestique au sein des familles canadiennes*. Montréal, Institut national de la recherche scientifique-Urbanisation.
- LEGAULT, Marie-Josée. 2004. *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal. Rapport des premiers résultats*. Montréal, Télé-Université. Remis au Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture (FQRSC).
- LEGAULT, Marie-Josée, et Stéphanie CHASSERIO. 2003. «Family Obligations or Cultural Constraints? Obstacles

- in the Path of Professional Women», *Journal of International Women's Studies (JIWS)*, 4, 3 : 108-125. En ligne : <http://www.bridgew.edu/SoAS/jiws>.
- QUÉNIART, Anne. 2002. «La paternité sous observation : des changements, des résistances mais aussi des incertitudes», dans F. DESCARRIES et C. CORBEIL, dir. *Espace et temps de la maternité*. Montréal, Éditions du remue-ménage : 501-522.
- RAPOPORT, Benoit, et Céline LE BOURDAIS. 2001. «Temps parental et formes familiales», *Loisir et société/Leisure and Society*, 24, 2 : 585-617.
- ROBINSON, John P. 2004. «Changements et facteurs explicatifs de l'emploi du temps chez les parents, aux États-Unis, au Canada et au Québec», *Enfances, familles et générations*, 1. En ligne : <http://www.erudit.org/revue/efg/2004/v/n1/index.html>.
- SILVER, Cynthia. 2000. «Être présent : le temps que les couples à deux soutiens passent avec leurs enfants», *Tendances sociales canadiennes*, été : 25-29.
- SINGLY, François de. 1996. *Le soi, le couple et la famille*. Paris, Nathan.
- TAKALA, Pentti. 2002. *Gender Roles, Time Use and Daily Rhythm among Families with Children*. Lisbonne, Portugal, International Association of Time Use Research (IATUR) Conference, 15-18 octobre. <http://pascal.iseg.utl.pt/~cisep/IATUR/Papers/takala99.PDF>.
- TERSSAC, Gilbert de, Anne FLAUTRE, Nicky LE FEUVRE, Claire THÉBAULT, Claire THOEMMES et Jens THOEMMES. 2000. «Discipline temporelle, division sexuelle du travail et genre», dans G. de TERSSAC et D.-G. TREMBLAY, dir. *Où va le temps de travail ?* Toulouse, Octarès : 185-201.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2003. «Articulation emploi-famille et temps de travail», *Recherches sur la famille, Bulletin de liaison du Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec*, 4, 1 : 2-5.